

Fakta om löner och arbetstider 2016



Fakta om löner och arbetstider 2016 har framtagits
av en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Tommy Björk

Kjell Frykhammar

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

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

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2015	
1. Löneutveckling, BNP och KPI	3
2. Lönespridning	9
3. Löner och löneformer	15
4. Löneavtalens utveckling	22
5. Konflikter	24
6. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	26
7. Internationella löner och arbetskraftskostnader	31
8. Arbetstid och semester	38
9. Tidsanvändning och frånvaro	40
10. Arbetsmarknadens struktur	47
11. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	55
Källor	62

Fakta om löner och arbetstider 2016

Löner och arbetstider är ständigt aktuella frågor såväl i det enskilda företaget som i samhällsdebatten. Det är frågor som hör till företagandets vardag samtidigt som de ofta påverkas eller regleras av viktiga aktörer utanför företaget – i kollektivavtalen eller genom politiska beslut.

Svenskt Näringsliv verkar för att det finns goda förutsättningar för företagande och tillväxt i Sverige. Det är viktigt för våra möjligheter till långsiktig tillväxt att frågor om löner och arbetstider kan ges företagsanpassade lösningar. Därför är dessa frågor viktiga i samhällsdebatten och det finns ett stort behov av aktuella och relevanta fakta.

I **Fakta om löner och arbetstider 2016** ger vi en översiktlig bild av löner, arbetskraftskostnader, arbetstider med mera. Huvuddelen av uppgifterna baseras på lönestatistik som samlas in av Svenskt Näringsliv. Faktasamlingen är avsedd för alla som behöver lättillgängliga uppgifter om löne- och arbetstidsfrågor som till exempel företag, anställda, näringslivsorganisationer, fackföreningar, politiker, journalister, lärare och studerande.

Vår förhoppning är att **Fakta om löner och arbetstider 2016** ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften utkommer årligen och finns både i tryckt form och i en interaktiv version på www.svensktnaringsliv.se, där även data och diagram kan laddas ned.

Stockholm i maj 2016

Carina Lindfelt
Avdelningschef
Arbetsmarknad & Förhandlingsservice
Svenskt Näringsliv

1. Löneutveckling, BNP och KPI

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

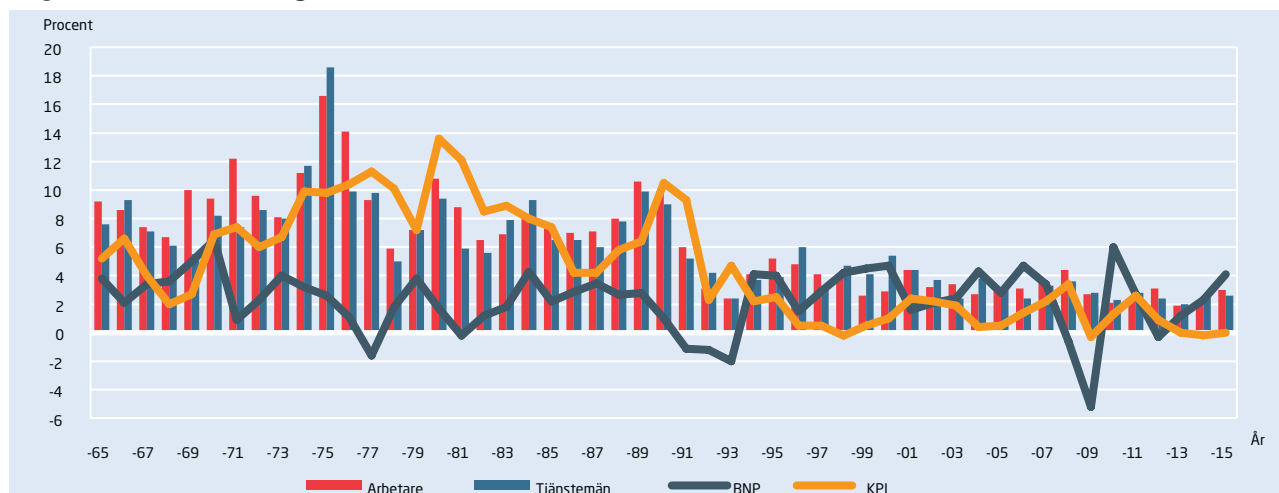
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

Den årliga löneökningstakten för arbetare och tjänstemän växlade ned från mellan 6 och 12 procent under 1970- och 1980-talet till mellan 2 och 6 procent under 1990- och 2000-talet. Tidigare var det inte ovanligt med löneökningar på mer än 10 procent och 1975 ökade tjänstemännens löner med närmare 19 procent. De senaste fem åren har löneökningarna varit mellan 2,0 och 3,0 procent.

Samtidigt som den nominella löneutvecklingen växlade ned under 1990-talet gjorde också inflationen det. Den reala löneutvecklingen har därför utvecklats betydligt mer stabilt under de senaste 18 åren. Mellan 1977 och 1983 var den reala löneutvecklingen negativ för både arbetare och tjänstemän liksom under några år i början av 1990-talet. Det är således inte så att höga nominella löneökningar ger höga reallöneökningar. Över tid tycks det motsatta förhållandet stämma bättre.

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

Diagram 1.1 Löneutveckling 1965-2015



Tabell 1.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent 2000-2015

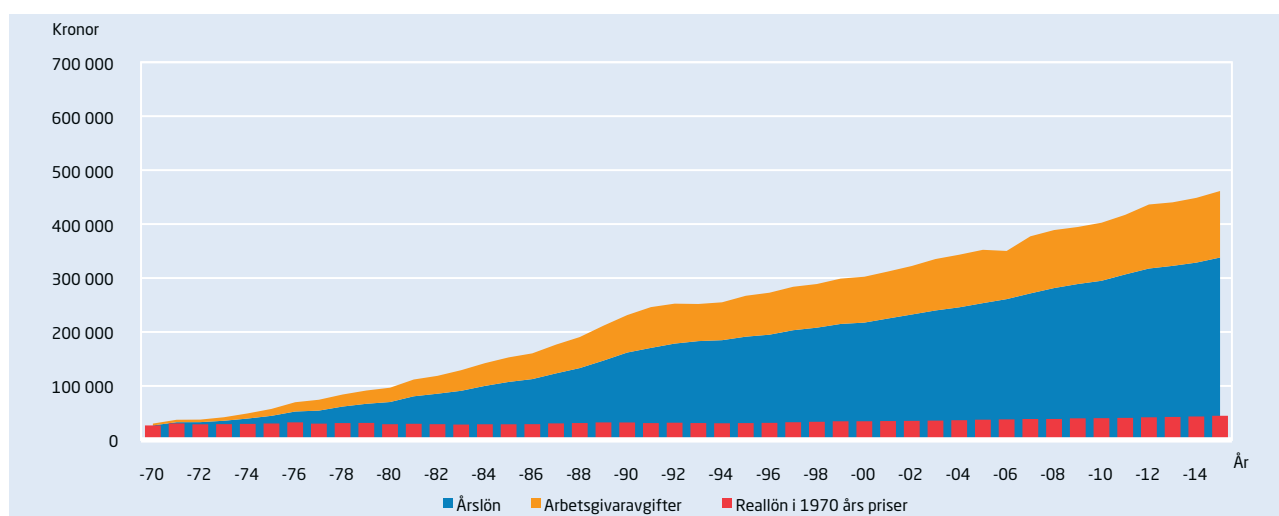
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

	Arbetare			Tjänstemän			BNP	KPI
	Löneutveckling	Sociala kostnader	Totalt	Löneutveckling	Sociala kostnader	Totalt		
2000	2,9	0,0	2,9	5,4	1,1	6,2	4,7	1,0
2001	4,4	-0,4	4,1	4,4	1,3	5,3	1,6	2,4
2002	3,2	0,0	3,2	3,7	-0,6	3,3	2,1	2,2
2003	3,4	1,0	4,2	2,4	2,4	4,0	2,4	1,9
2004	2,7	-0,1	2,6	3,8	0,1	3,9	4,3	0,4
2005	3,2	-0,7	2,7	3,1	-0,2	3,0	2,8	0,5
2006	3,1	-4,7	-0,4	2,4	0,0	2,4	4,7	1,4
2007	3,7	4,7	7,4	3,3	-0,3	3,1	3,4	2,2
2008	4,4	-0,8	3,8	3,6	-7,0	-1,2	-0,6	3,4
2009	2,7	-1,7	1,5	2,8	4,9	6,3	-5,2	-0,3
2010	2,1	0,0	2,1	2,3	0,0	2,3	6,0	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	2,6	2,7	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	-0,3	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,6	1,6	1,3	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	1,0	3,4	2,1	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	1,0	3,3	4,1	0,0

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION

Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och realt. Den nominella utvecklingen är den faktiskt uppmätta. Den reala beräknas genom justering för genomsnittlig prisutveckling. På så vis ges en bild av hur mycket mer/mindre den 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 t o m 1996/97 baserades på löneelementen TPSH och korrigerades med hänsyn till de avtalsmässiga höjningar som inträffat under andra halvåret respektive år. Eftersom en ny insamlingsperiod - utan helgdagar - används från och med 1998, beräknas löneutvecklingen från och med 1997/98 enbart på tid- och prestationslön.

Diagram 1.2 **Arbetskraftskostnad, årslön och reallön för arbetare 1970-2015**

Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Sedan 1970 har arbetarnas genomsnittliga löner ökat med cirka 1 160 procent och till följd av högre kostnadsökningar i lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter har arbetskraftskostnaderna ökat med cirka 1 430 procent. Reallönen har under samma period ökat med 67 procent. Under vissa perioder har reallönen till och med minskat. Sedan 1994 har reallöneutvecklingen varit god, sammantaget har den ökat med 45 procent.

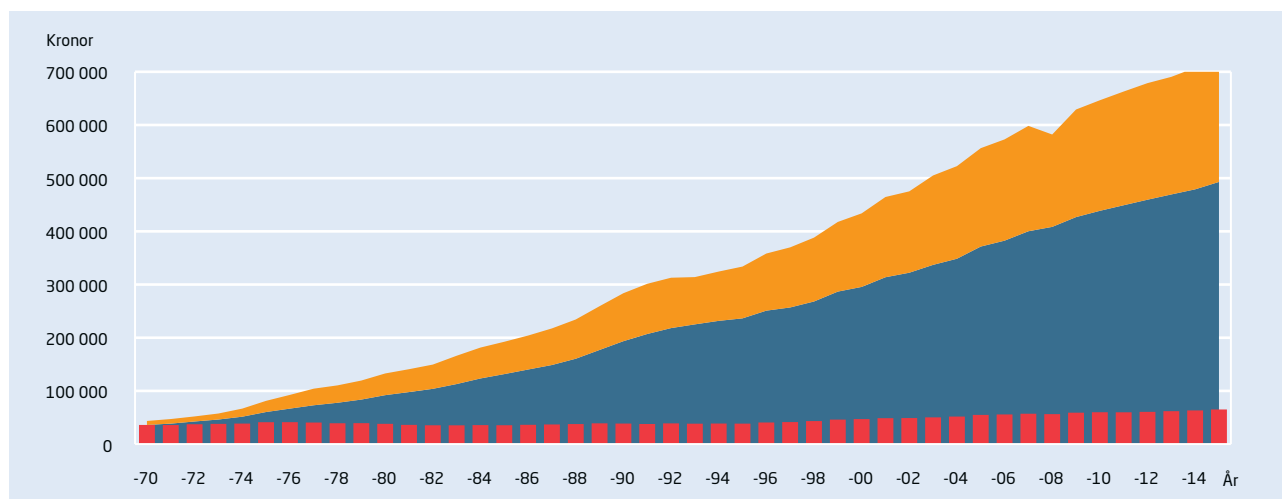
Tabell 1.2 **Arbetare 1970-2015**

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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser arbetare i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna har inte strukturensats och är därför inte fullt jämförbara med motsvarande uppgifter gällande tjänstemän.

Diagram 1.3 **Arbetskraftskostnad, årslön och reallön för tjänstemän 1970-2015**



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Sedan 1970 har tjänstemännens genomsnittliga löner ökat med cirka 1 270 procent men på grund av höjningar av lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter har arbetskraftskostnaderna ökat med cirka 1 590 procent. Reallönen har under samma period ökat med 81 procent. Under vissa perioder har den till och med minskat. Nästan hela reallöneökningen, 69 procent, har därför tillkommit under de senaste 20 åren.

Tabell 1.3 **Tjänstemän 1970-2015**

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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser tjänstemän i företag anslutna till Svenskt Näringsliv

Reallöneutveckling 1970-2015

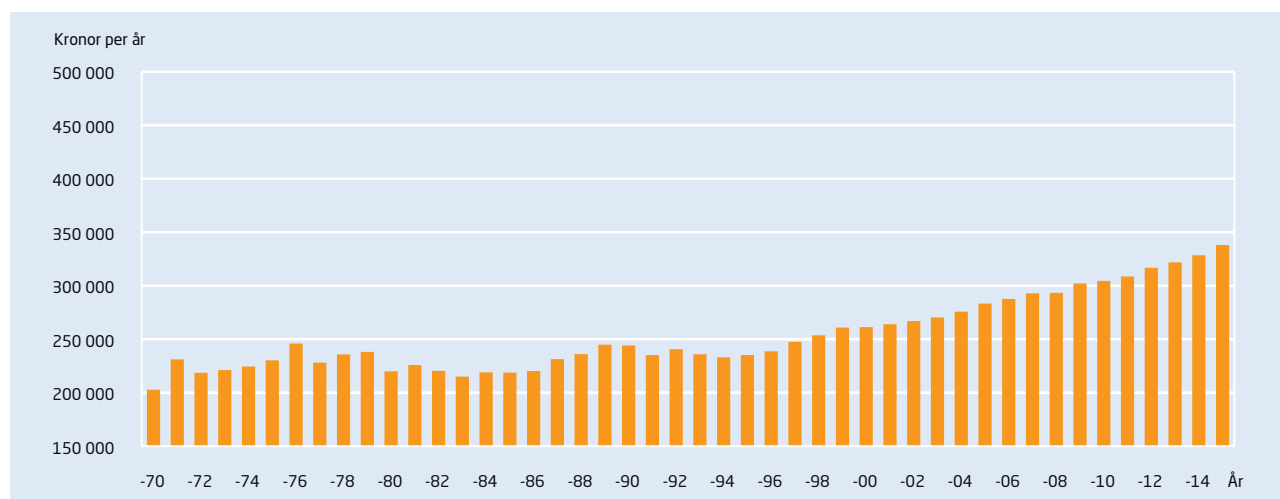
De genomsnittliga reallönerna har under de senaste 45 åren ökat med 67 procent för arbetare och 81 procent för tjänstemän. Utvecklingen har emellertid varit ryckig. Under vissa perioder har reallönen stigit kraftigt och under andra perioder har reallönen sjunkit. Denna utveckling kan delas in i fem perioder.

1970 till och med 1976 ökade reallönerna för arbetare med över 21 procent. Därpå följde en period på sju år då reallönerna minskade med totalt drygt 12 procent. Åren 1984 till och med 1989 ökade sedan reallönerna igen, totalt med nästan 14 procent. Trots fem år med stigande reallön var reallönen ändå inte lika hög 1989 som den var 1976. Efter 1989 följde åter en period fram till 1994 med fallande reallön. Reallönetappet under denna period summerade till totalt fem procent. Efter 1995 har reallönen ökat varje år. År 2015 var reallönen för en arbetare i genomsnitt 45 procent högre än vad den var 1994.

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

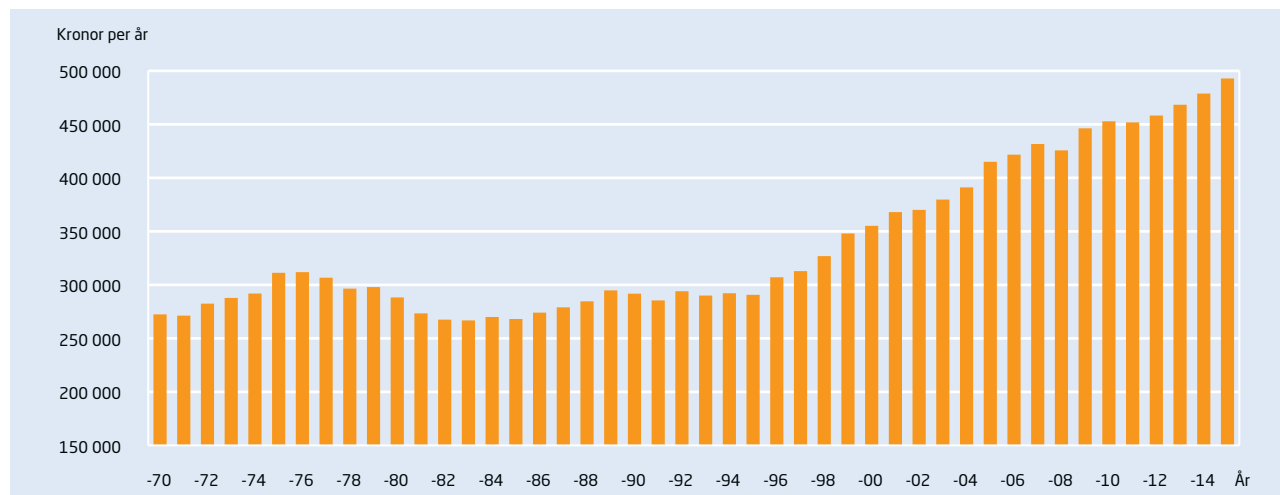
10 procent fram till och med 1989 för att sedan åter sjunka med en dryg procent fram till och med 1995. Efter 1995 har reallönen ökat med 69 procent.

Diagram 1.4 Reallön för arbetare i 2015 års priser



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.5 Reallön för tjänstemän i 2015 års priser



Källa: Svenskt Näringsliv

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

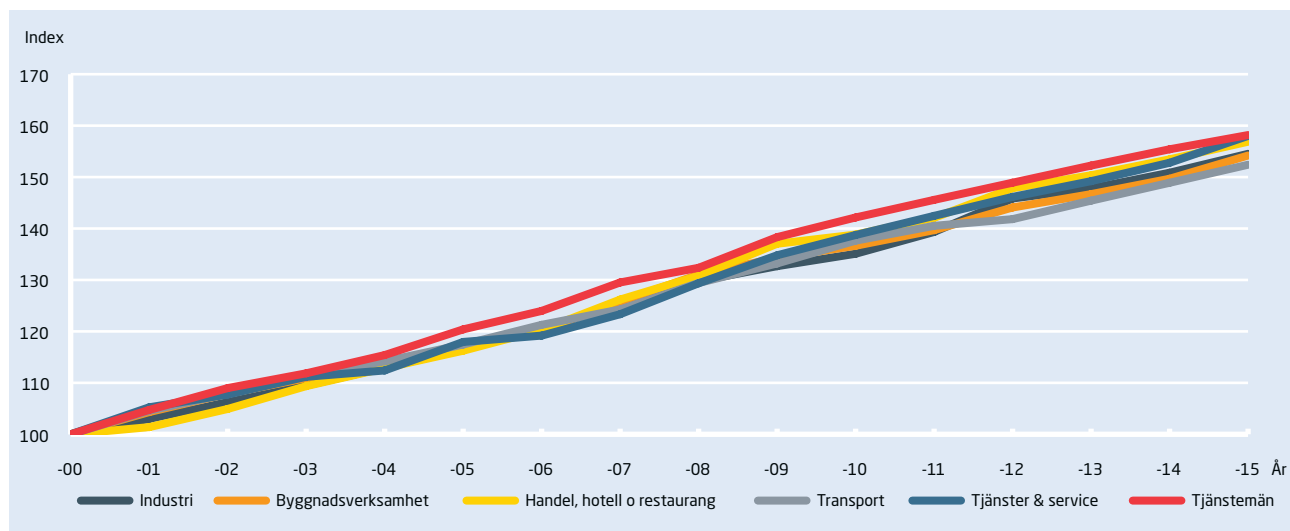
Lönebildningen omgärdas sedan början av 1990-talet av en delvis annan kontext. Viktiga förutsättningar är numera rörlig växelkurs och självständig centralbank vilket har resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar. Lönebildningen har också decentraliserats genom att löneförhandlingar mellan centralorganisationerna helt har avskaffats och genom att förbundsavtalen ger större möjligheter för företagen att bestämma nivå på löneökningen och/eller fördelningen av löneökningen. Allt detta har sannolikt bidragit till att lönebildningen och reallönerna har utvecklats mer stabilt under de senaste 16 åren. En tjänsteman tjänar i genomsnitt 200 000 kr mer per år 2015 än 1994 och en arbetare 105 000 kr mer, räknat i 2015 års priser. Jämfört med 1970 har tjänstemännens genomsnittliga köpkraft ökat med 220 000 kr och arbetarnas genomsnittliga köpkraft har ökat med 135 000 kr.

Löneutveckling 1977-2015

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

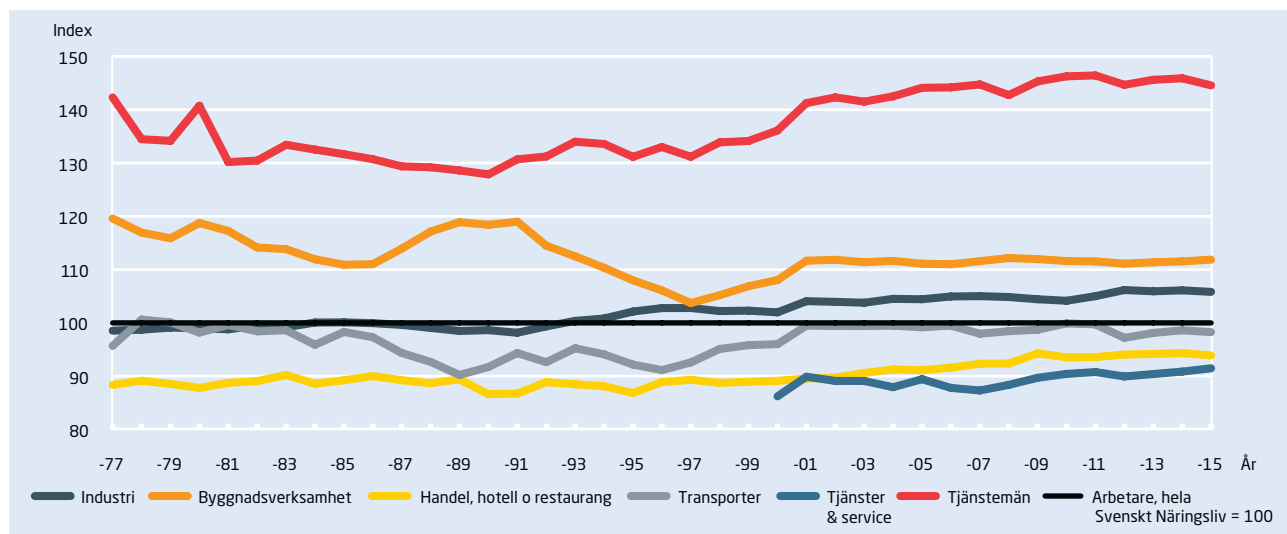
Näringsgrenarnas förmåga att bära olika löneutveckling har nu en större betydelse. Löneutvecklingen påverkas nu i större utsträckning till exempel av konjunkturen inom byggbranschen och strukturella förändringar inom industrin.

Diagram 1.6 **Relativ löneutveckling 2000-2015 för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt, 2000 = index 100**



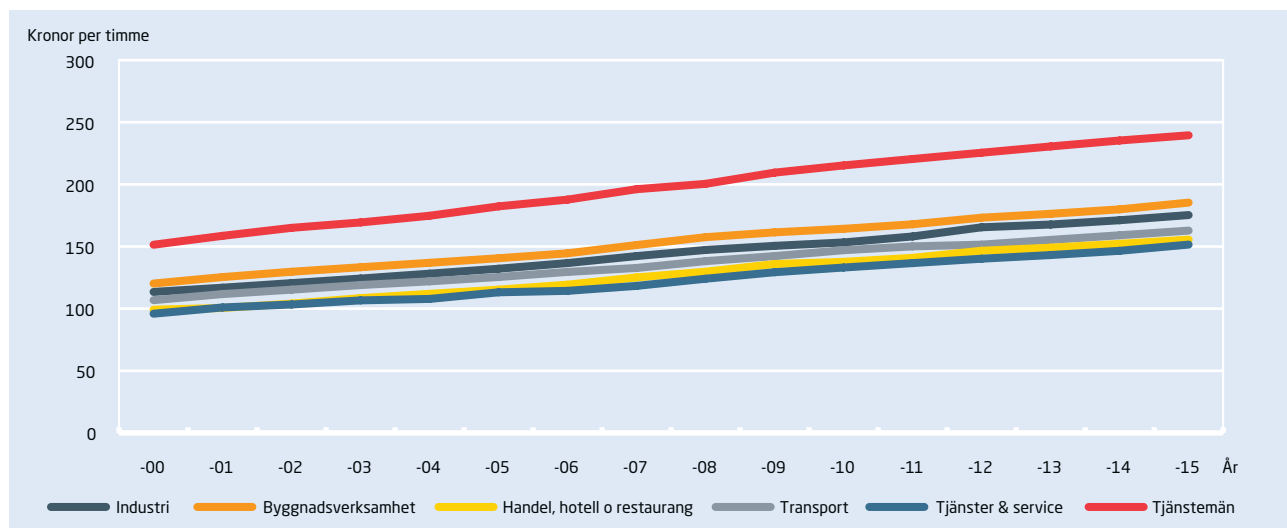
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.7 Relativ lönenivå 1977-2015 för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.8 Löneutvecklingen 2000-2015 i absoluta tal (omräknat till timförtjänster) för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION

Uppgifterna avser anställda i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna avseende arbetare har inte strukturrensats och är därför inte fullt jämförbara med uppgifterna avseende tjänstemän. Lönebegreppet för arbetare är tid- och prestationslön samt skift-/obtillägg och helglön (T+P+S+H). Lönebegreppet för tjänstemän är fast månadslön, naturaförmåner samt genomsnittligt värde av prestationslön (provision, tantiem o dyl).

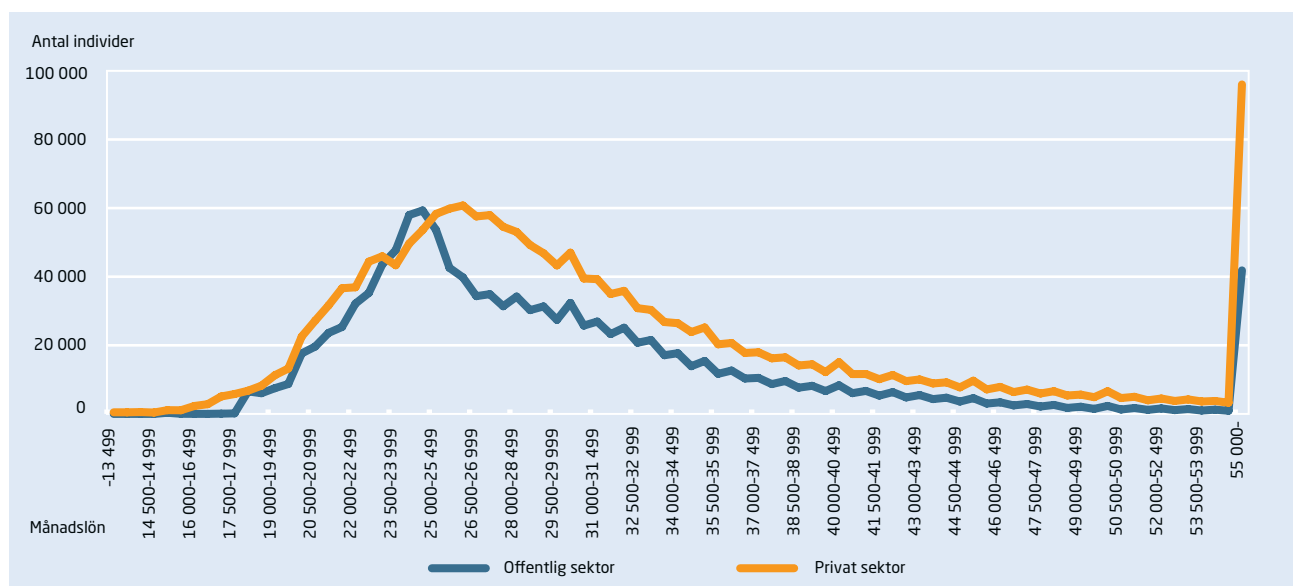
2. Lönespridning

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

Lönespridning 2015

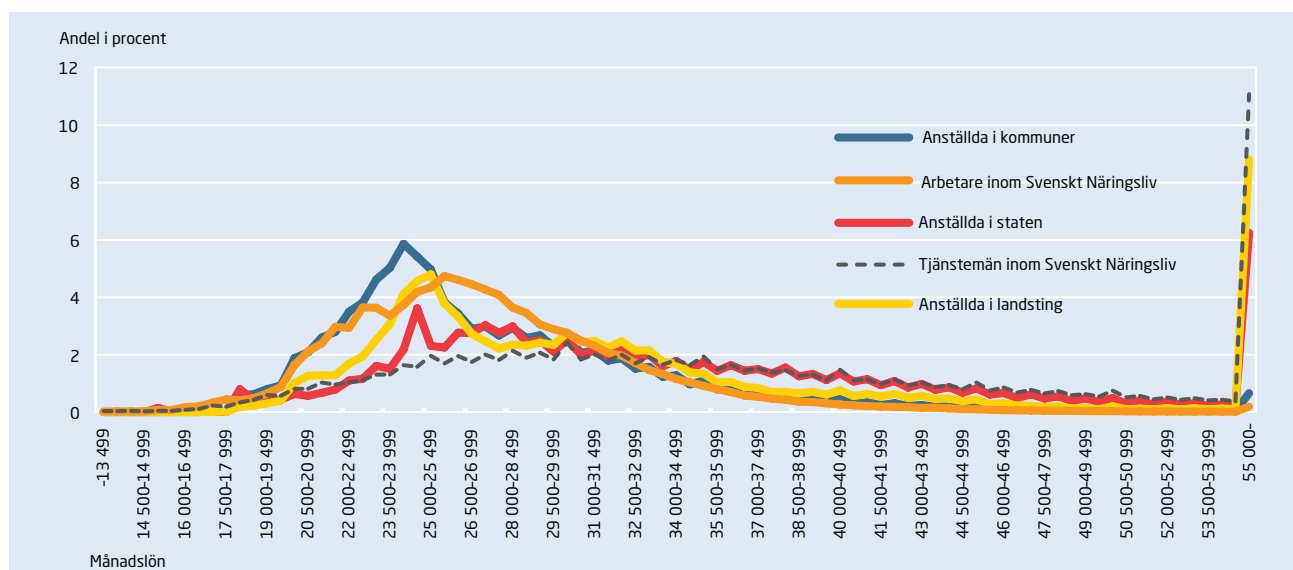
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och landsting.

Diagram 2.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2015



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Diagram 2.2 Lönespridning i olika löneintervall



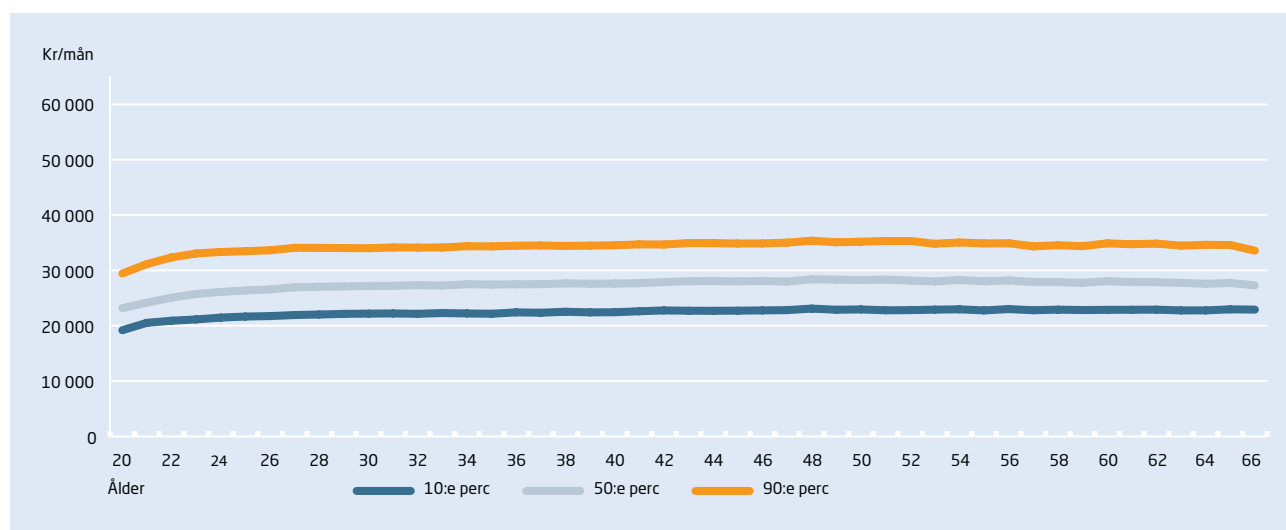
Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Lönespridning i olika åldrar

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

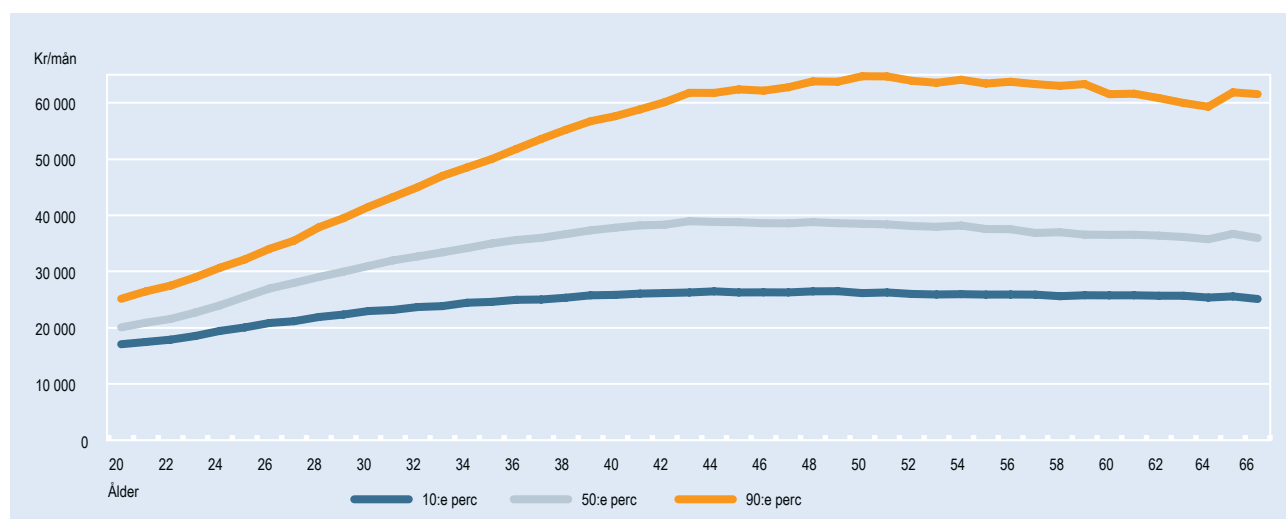
Tjänstemännens lönestruktur ligger i viss utsträckning omlott med arbetarnas. Samtidigt är tjänstemännens tionde percentil cirka 1 700 kr högre än arbetarnas och för medianen är skillnaden cirka 6 000 kr. Man kan alltså inte generellt tala om arbetare som en låglönegrupp och tjänstemän som en höglönegrupp. De stora skillnaderna återfinns i stället i de högre inkomstskikten i respektive grupp. Diagrammen visar enbart lönespridningen 2015 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 2.3 Lönespridning 2015 för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 2.4 Lönespridning 2015 för tjänstemän

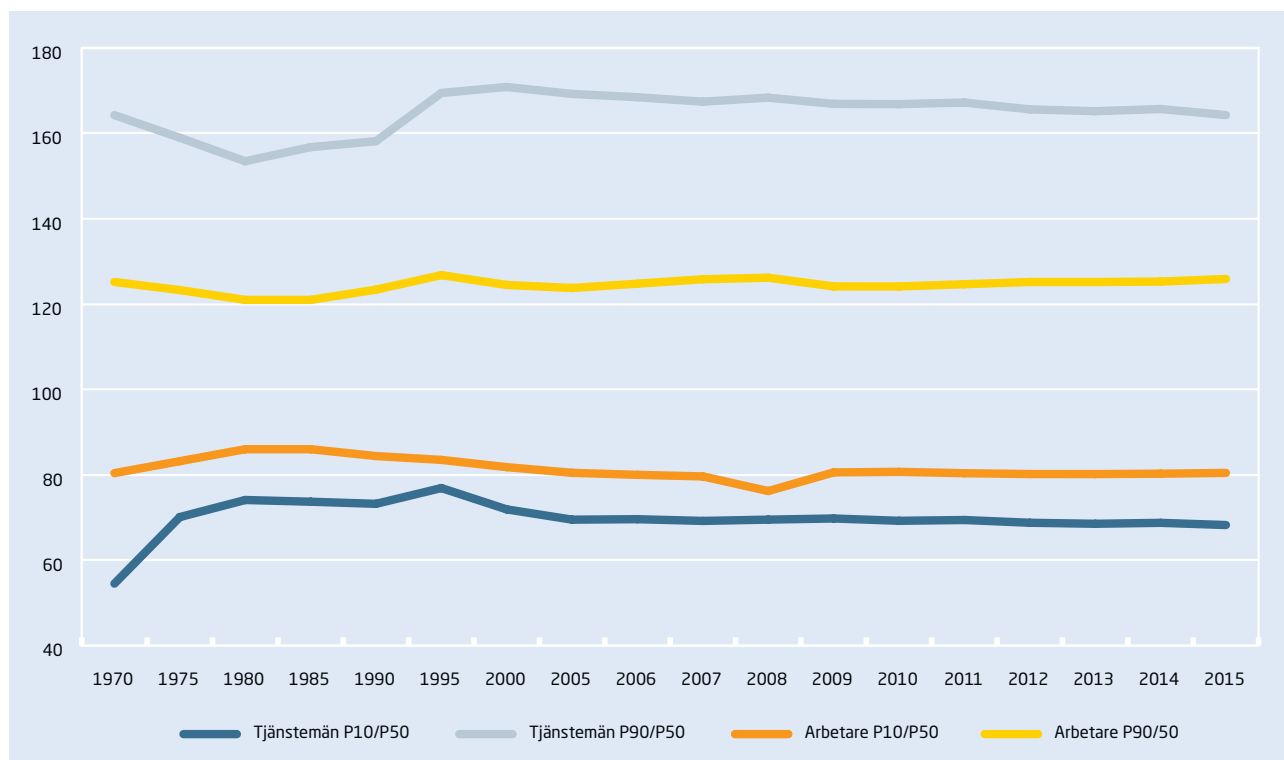


Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970 - 2015

Lönespridningen minskade för både arbetare och tjänstemän från 1970 till 1980. Under en period under början av 1980-talet var spridningen oförändrad. För arbetare ökade därefter spridningen till och med år 2008. Därefter har vi sett en minskad lönespridning för arbetare. För tjänstemän har lönespridningen ökat från början av 1980-talet, framförallt i de högre löneskikten. Den minskade spridningen i de nedre löneskikten under början av 1990-talet beror på att mer rutinbetonade och lågt betalda arbeten försvann i samband med de kraftiga rationaliseringarna. I och med stabiliseringen av arbetsmarknaden från 1990-talets mitt har spridningen i de lägre skikten återgått till 1975 års nivå. Lönespridningen för tjänstemän har minskat gradvis under 2000-talet – minskningen har huvudsakligen skett för de med högre löner.

Diagram 2.5 Lönespridning i Svenskt Näringslivs medlemsföretag



Källa: Svenskt Näringsliv

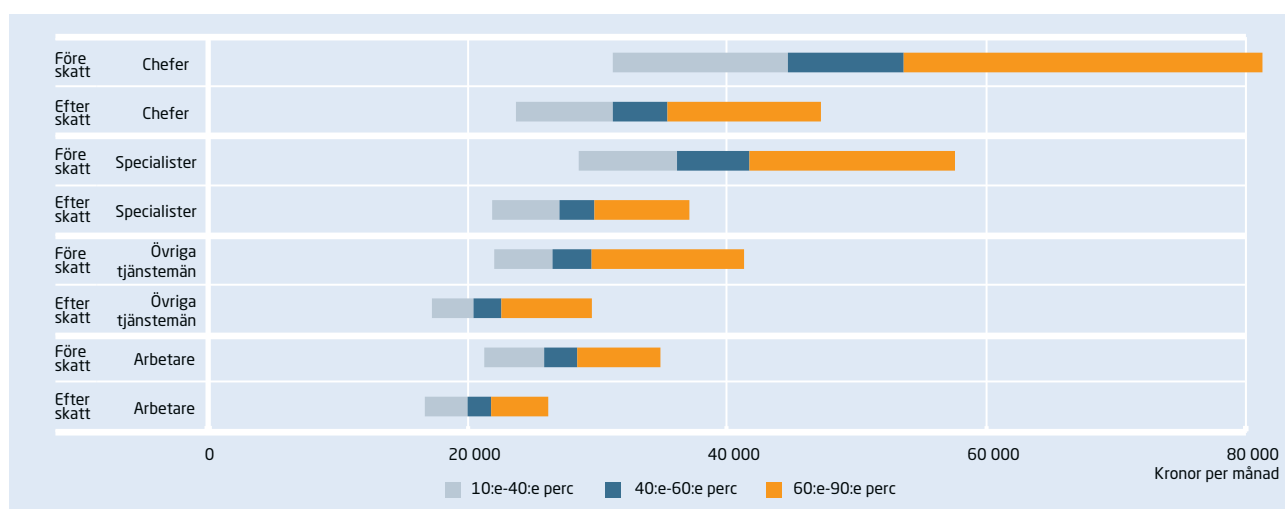
BAKGRUNDSINFORMATION Lönespridningen beräknas här som 10:e och 90:e percentil-lönen i relation till medianlönen för respektive grupp. Lönebegreppet för arbetare är tid- och prestationslön samt skift-/obtillägg och helglön (T+P+S+H). Lönebegreppet för tjänstemän är fast månadslön, naturaförmåner samt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

Lönespridning före och efter skatt

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

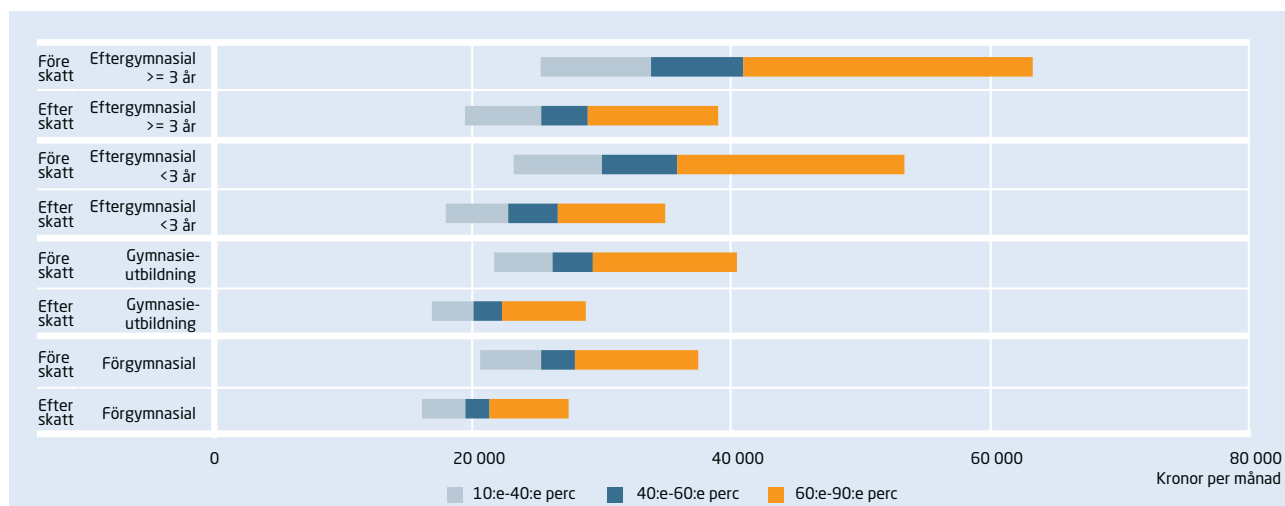
Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 18 700 kronor.

Diagram 2.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2015



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 2.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2015



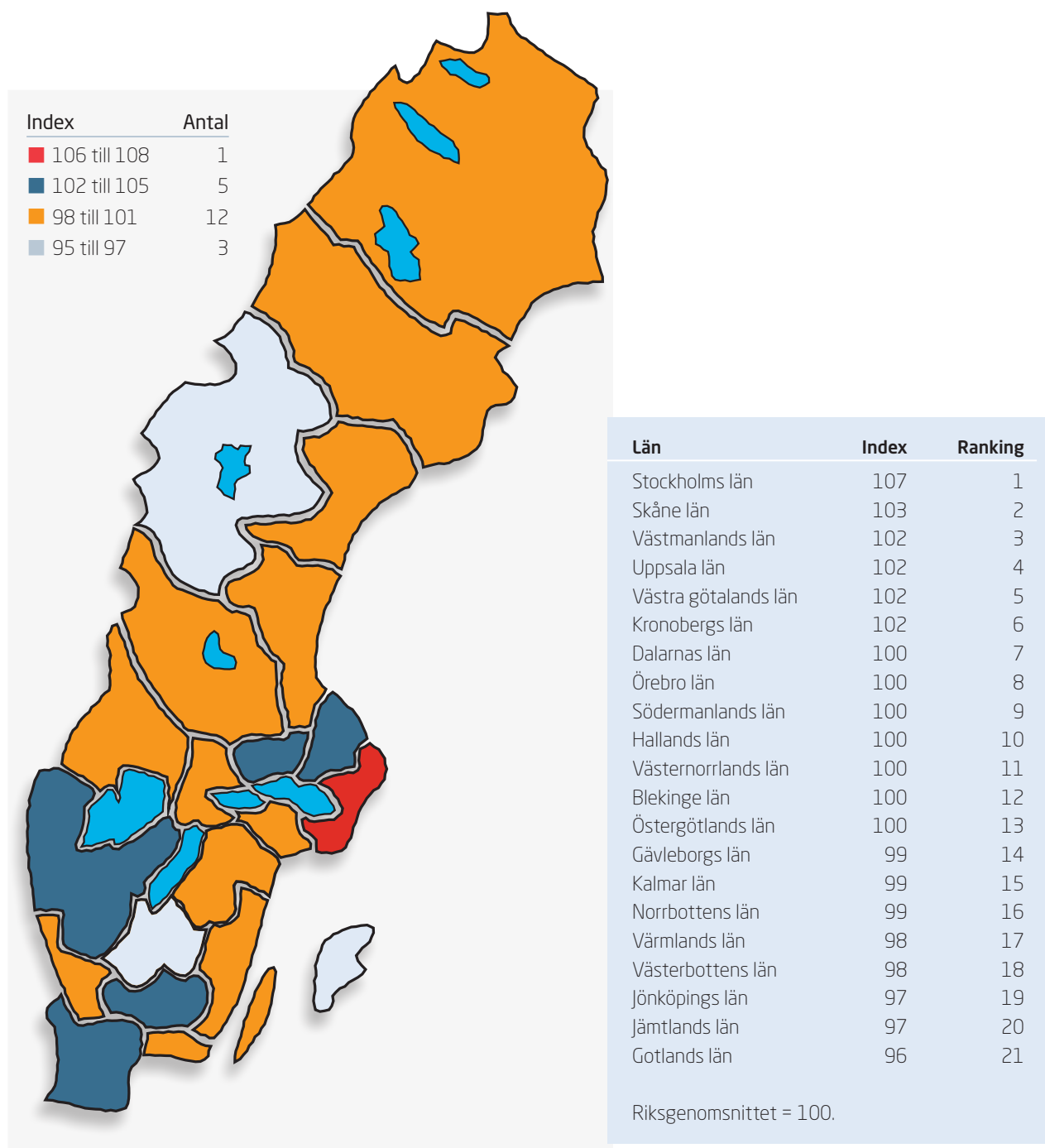
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

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

Lönespridning geografiskt 2015

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Gotlands län. Spridningen är relativt liten och i hälften av länen är löneläget 99-100 procent av riksgenomsnittet.

Figur 2.1 Relativt löneläge per län, arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION

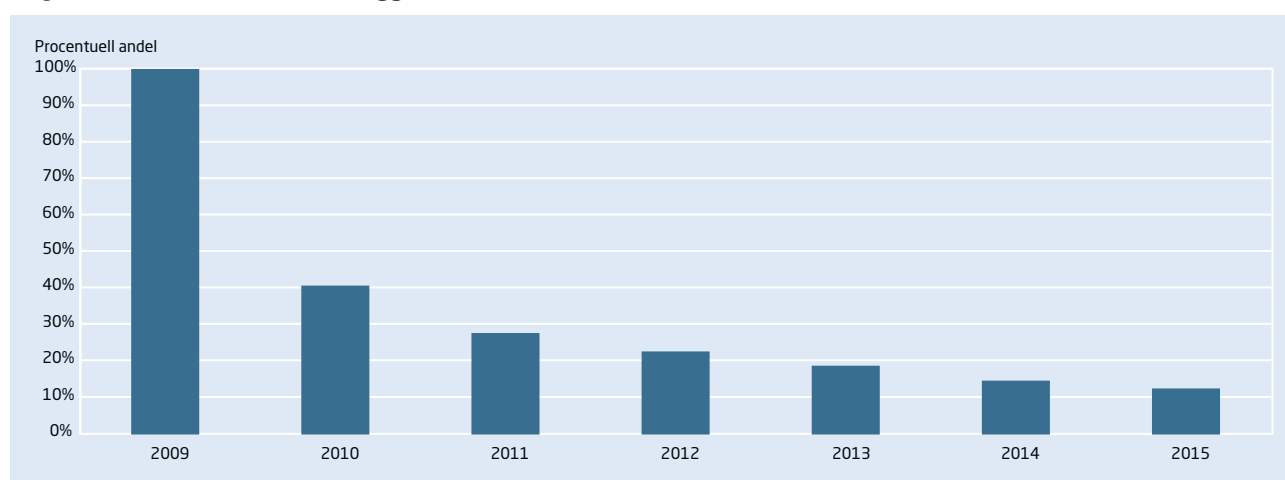
I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

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 121 000 personer som år 2009 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns endast 41 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att sex av tio personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 12,5 procent av personerna, eller en av åtta, i den lägsta lönedecilen. Sju av åtta personer har alltså lämnat den lägsta lönedecilen. Normaltillståndet är med andra ord att även om man anställs på en låg lön får man en högre lön inom några få år.

En stor del av de medarbetare som år 2009 låg i första lönedecilen går vidare till en ny anställning eller till studier. Detta är också det bästa sättet att på kort såväl som på längre sikt förbättra sitt relativa löneläge.

Diagram 2.8 **Andel individer som ligger kvar i lönedecil 1 av de individer som år 2009 fanns i decil 1**



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2009 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. Redan efter ett år skiljer det bara fyra år och efter tre år är skillnaden utraderad.

De som ligger kvar längre i den första lönedecilen är företrädesvis äldre medarbetare. Efter sex år är genomsnittsåldern för dem som ligger kvar i den första lönedecilen fyra år högre än genomsnittsåldern för hela näringslivet. Den främsta anledningen till detta är att de inte kunnat förbättra sin produktivitet. Dessa medarbetare har sannolikt också svårare att få ett nytt jobb om de skulle hamna i arbetslöshet.

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

3. Löner och löneformer

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

Lönenivåer och löneutveckling varierar mellan olika individer, yrken, företag och branscher. Den genomsnittligt högsta lönenivån för arbetare inom företag anslutna till Svenskt Näringsliv återfinns inom byggnadsverksamhet och den lägsta inom tjänste- och servicebranscher. För tjänstemän har tjänstemän inom industribranscher den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom tjänste- och servicebranscher den lägsta.

Genomsnittslönen 2015 uppgick till 165,88 kronor per timme för arbetare och 40 400 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 338 000 kronor för arbetare och 492 900 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 461 300 kronor respektive 735 000 kronor.

Tabell 3.1 Lönekostnader arbetare 2015

Näringsgren/område	T+P+S+H kr/tim	Utv i %* 2014-15	Utv i %** 2012-15	Årslön/kr 2015	Arbetskrafts- kostnad/kr
Svenskt Näringsliv	165,88	3,0	2,3	338 000	461 300
– Industri	175,32	2,6	2,4	357 200	487 600
– Byggnadsverksamhet	185,34	3,0	2,3	377 600	515 400
– Handel, hotell o restaurang	155,56	2,5	2,4	316 900	432 600
– Transporter	162,80	2,4	2,4	331 700	452 800
– Tjänster & service	153,59	2,8	2,6	312 900	427 100
*Beräknat på identiska arbetsplatser förutom för byggnadsverksamhet som är beräknat på totalstatistik.					
**Årsgenomsnitt					

Källa: Svenskt Näringsliv

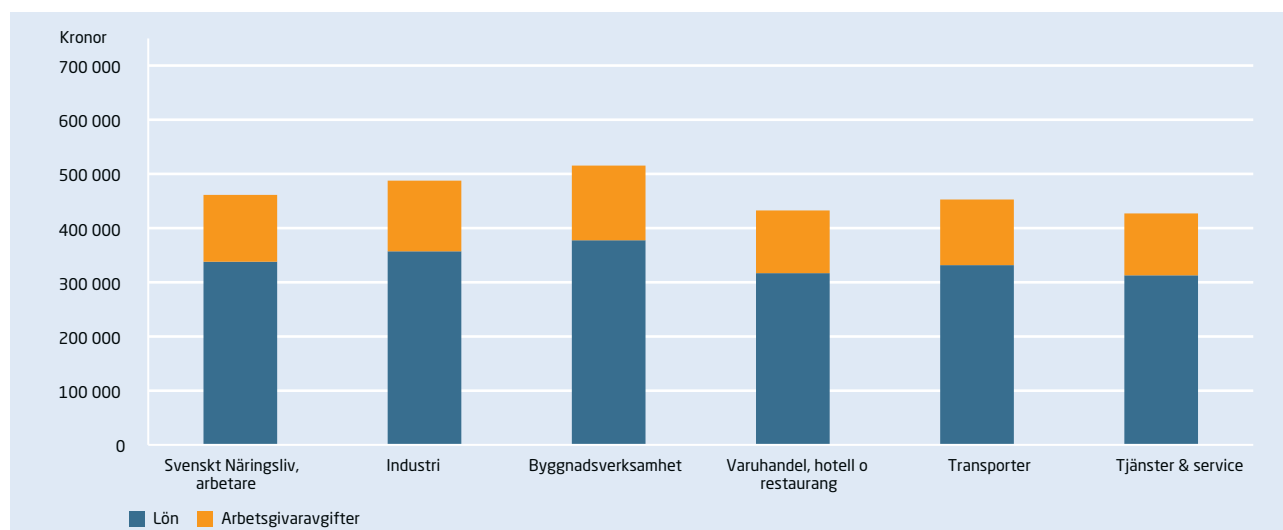
Tabell 3.2 Lönekostnader tjänstemän 2015

Näringsgren/område	Månads- lön/kr	Utv i % 2014-15	Utv i %** 2012-15	Årslön/kr 2015	Arbetskrafts- kostnad/kr
Svenskt Näringsliv	40 400	2,6	2,4	492 900	735 000
– Industri	44 100	2,6	2,4	538 300	802 500
– Byggnadsverksamhet	42 500	2,8	2,7	518 100	772 500
– Handel, hotell o restaurang	38 800	3,1	2,8	473 800	706 500
– Transporter	38 200	2,5	2,1	466 300	695 300
– Tjänster & service	37 500	2,2	2,5	457 700	682 500
**Årsgenomsnitt					

Källa: Svenskt Näringsliv

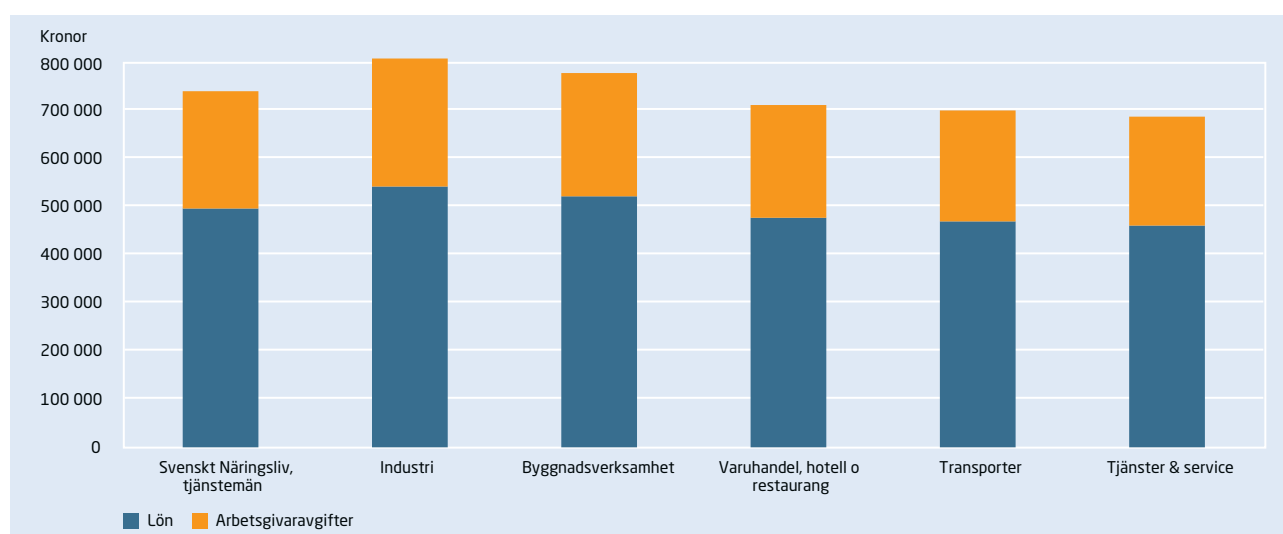
Mellan 2014 och 2015 ökade lönerna med i genomsnitt 3,0 procent för arbetare och 2,6 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönerna mest inom byggnadsverksamhet och minst inom transportbranscher. För tjänstemän ökade lönerna mest inom handel, hotell och restaurang och minst inom tjänster och service.

Diagram 3.1 Lönekostnader 2015, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.2 Lönekostnader 2015, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

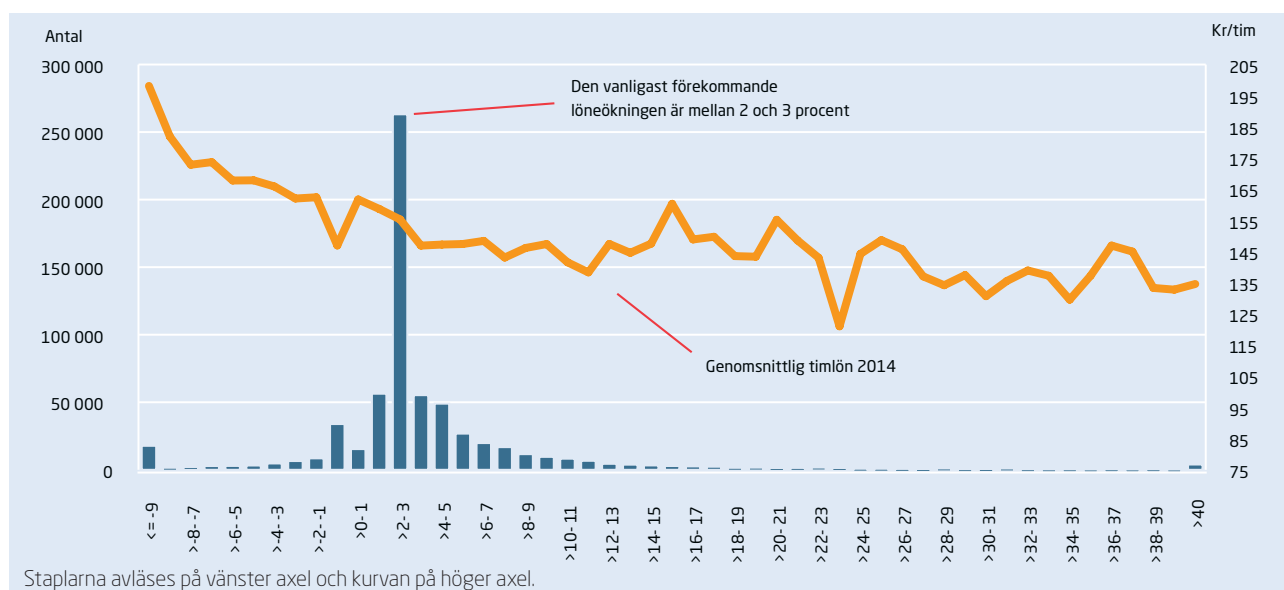
BAKGRUNDSINFORMATION Lönerevisionerna är alltmer utspridda över året och lönenivåerna och löneutvecklingen är inte längre resultatet av ett enskilt års löneavtal. En tydligare bild av den långsiktiga löneutvecklingen fås av genomsnitten för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan olika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

De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom industribranschen inkluderas bland annat industri- och råvarunäringsar, i byggnadsverksamhet inkluderas bl a byggverksamhet, installationer och entreprenadverksamhet, i handel, hotell och restaurang inkluderas bland annat detalj- och partihandel samt restaurangverksamhet, i transport inkluderas person- och varutransporter till land, flyg och sjöss och i tjänste och service inkluderas tjänsteproduktion som exempelvis städentreprenad, bevakning och tvätterier. En del verksamheter passar inte in i någon av dessa näringsgrenar och ligger därför i en övrigt-post som inte särredovisas.

Spridningen av löneutvecklingen 2014-2015

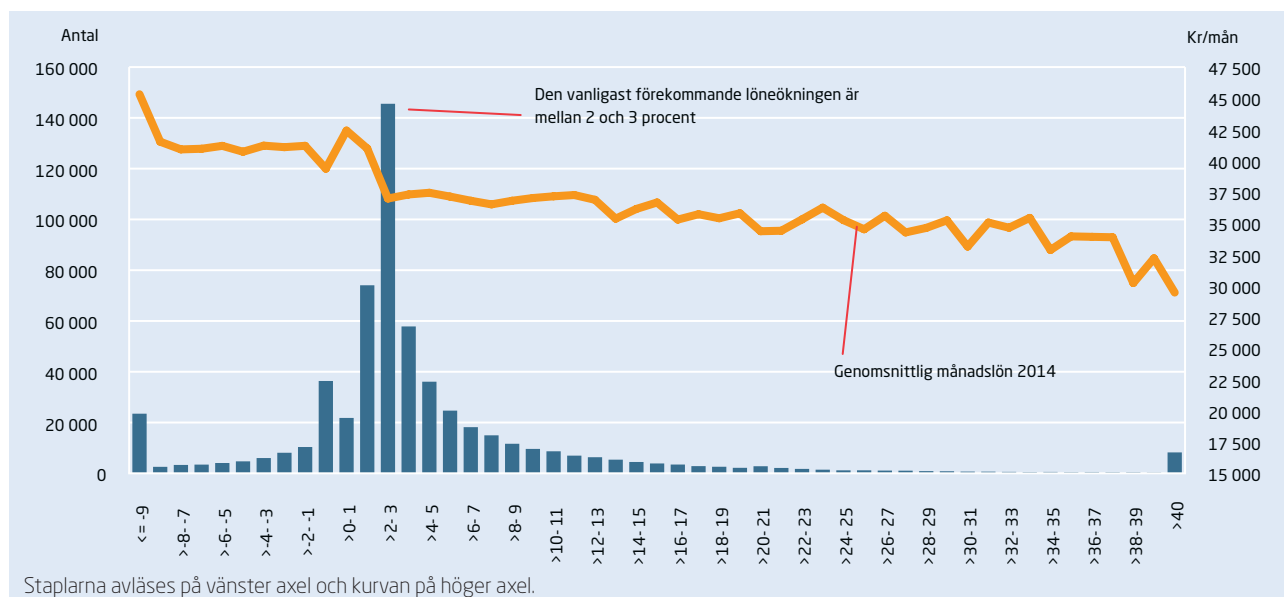
De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Vanligaste löneökningensintervall var mellan 2 och 3 procent för arbetare respektive 2 till 3 procent för tjänstemän (se blå staplar, vilka läses av mot skalan till vänster). Som också framgår av diagrammen förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft en högre lönenivå, på grund av exempelvis högre prestationslön året innan (se gul heldragen linje som visar att de som haft en negativ löneutveckling mellan 2014 och 2015 haft en jämförelsevis hög lön 2014). Resultaten påverkas även av att företags och branschers lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 3.3 Löneökningensintervall, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.4 Löneökningensintervall, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

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

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

Tabell 3.3 Lön per näringsgren och skiftform 2015

Genomsnittlig timförtjänst (kronor)								
Hela Svenskt Näringsliv	Totalt	Dagarbete	Intermittent		Kontinuerligt		Ständigt nattarbete	Övriga
			2-skift arbete	3-skift arbete	3-skift arbete	Underjordsarbete		
Andel timmar	100,0%	82,8%	8,6%	2,2%	2,9%	0,3%	1,4%	1,7%
TPSH-kvot	165,88	161,74	173,31	176,03	218,58	244,14	204,20	191,31
TP-kvot	151,21	149,54	153,38	150,24	175,99	205,99	171,14	164,66
Industri								
Andel timmar	100,0%	64,7%	17,4%	3,4%	8,1%	0,9%	2,6%	2,9%
TPSH-kvot	175,32	164,43	178,24	197,78	219,84	244,18	220,47	205,11
TP-kvot	159,13	155,38	157,82	165,63	176,79	206,10	184,39	173,74
Byggnadsverksamhet								
Andel timmar	100,0%	99,2%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	185,34	185,19	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	178,90	178,94	..	..	..	..	..	..
Handel, hotell o restaurang								
Andel timmar	100,0%	93,4%	4,0%	1,3%	0,1%	..	0,5%	0,6%
TPSH-kvot	155,56	155,29	164,52	130,21	257,47	..	191,85	149,18
TP-kvot	137,34	137,41	141,35	116,18	171,80	..	148,54	132,45
Transport								
Andel timmar	100,0%	87,2%	4,3%	2,0%	0,6%	..	3,2%	2,7%
TPSH-kvot	162,80	160,48	174,67	172,78	204,52	..	168,03	196,47
TP-kvot	148,91	147,53	155,47	152,69	179,48	..	147,54	175,37
Service								
Andel timmar	100,0%	89,1%	4,6%	3,4%	0,5%	..	0,4%	2,0%
TPSH-kvot	153,59	152,43	164,29	155,38	168,17	..	180,80	167,92
TP-kvot	138,32	137,83	145,74	134,81	144,98	..	146,85	145,47
Övriga näringsgrenar								
Andel timmar	100,0%	83,1%	15,3%	0,4%	0,1%	..	..	1,2%
TPSH-kvot	138,81	135,45	151,52	190,09	200,78	..	..	150,58
TP-kvot	131,74	130,16	139,94	155,58	151,07	..	..	135,00

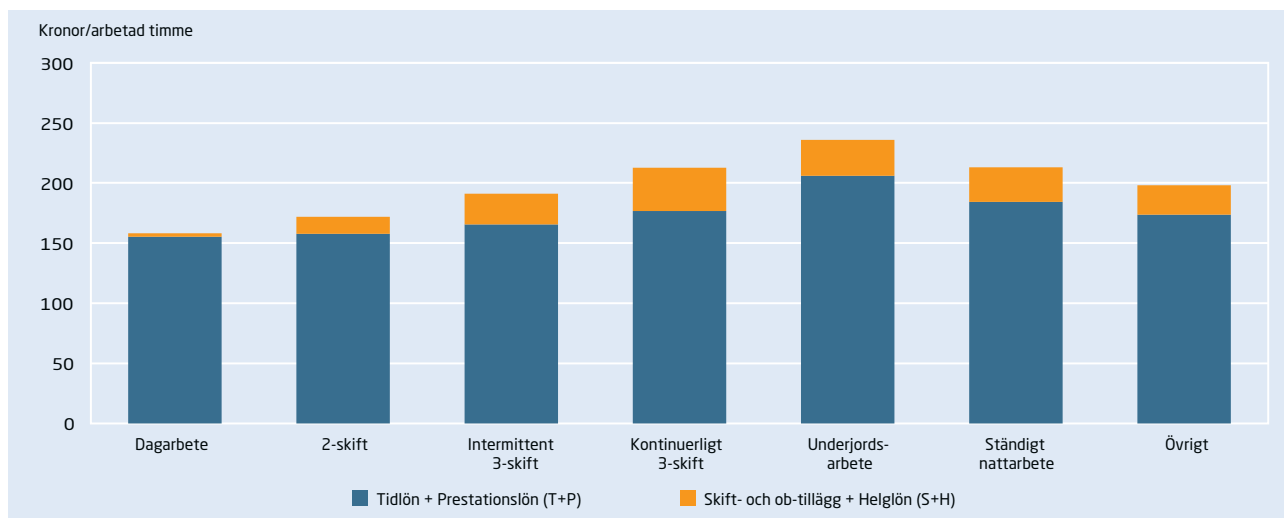
.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Källa: Svenskt Näringsliv

Skiftarbete förekommer mest inom industrin, och är oftast förekommande inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten är 160 kr för tid- och prestationslön (T+P) och 10 kr för skift- och obtillägg + helglön (S+H).

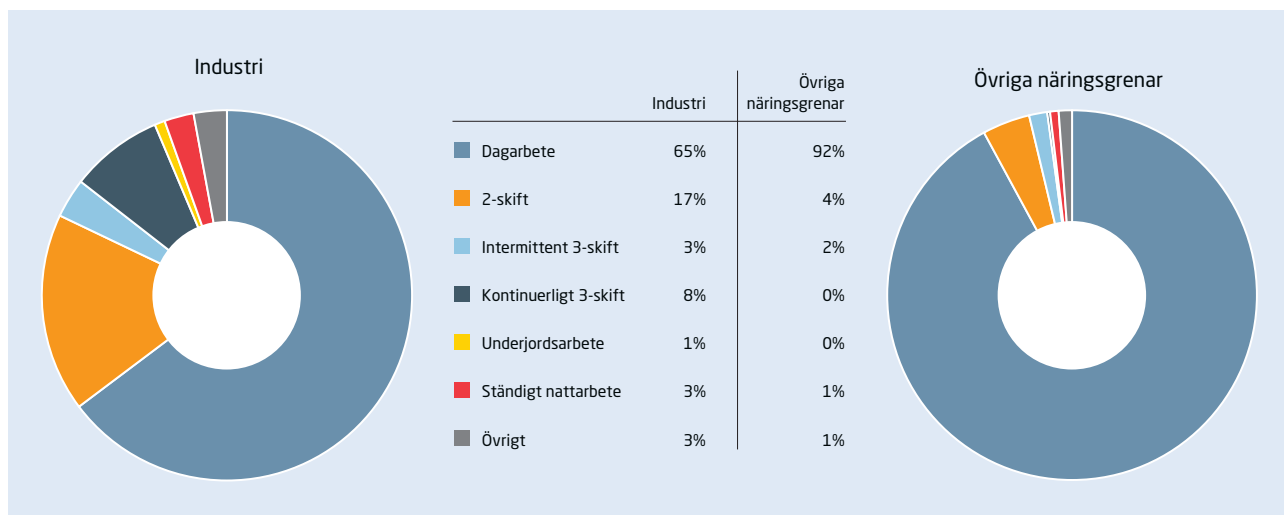
Inom industrin är andelen arbetade timmar på dagtid 65 procent och 32 procent arbetar någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar är andelen arbetade timmar på dagtid 92 procent och endast 7 procent arbetar skift.

Diagram 3.5 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom egentlig industri 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.6 Arbetade timmar per skiftform för arbetare 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

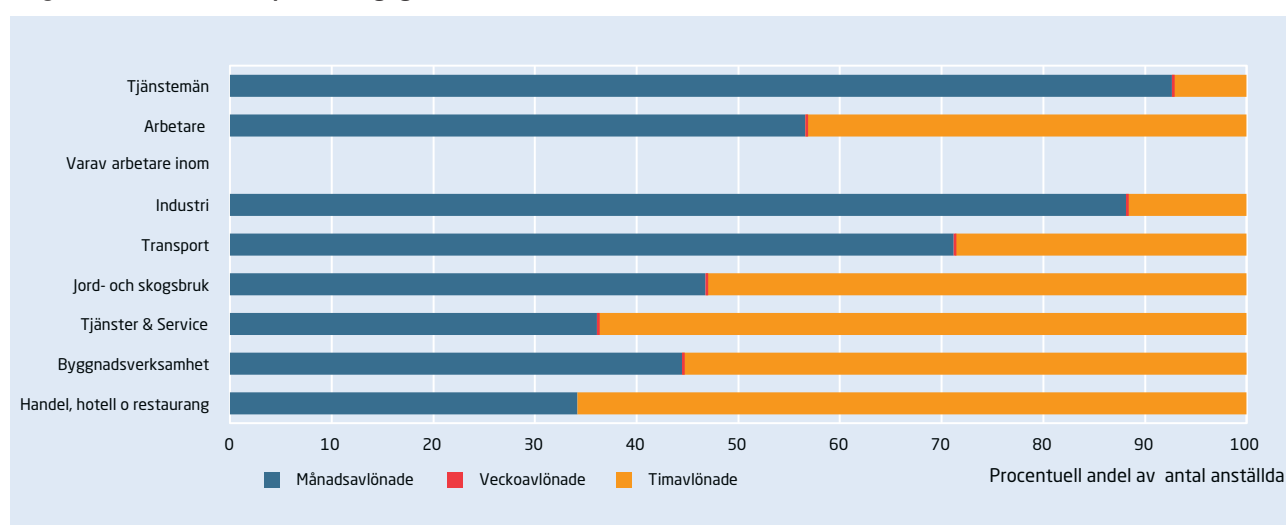
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

Löneformer

Löneformerna varierar mellan olika kategorier av anställda och olika företag. Vissa grupper avlönas med månadslön och andra med timlön. Vissa har resultatlön, andra inte. Vilka system som varje företag väljer att använda beror på verksamhetens behov.

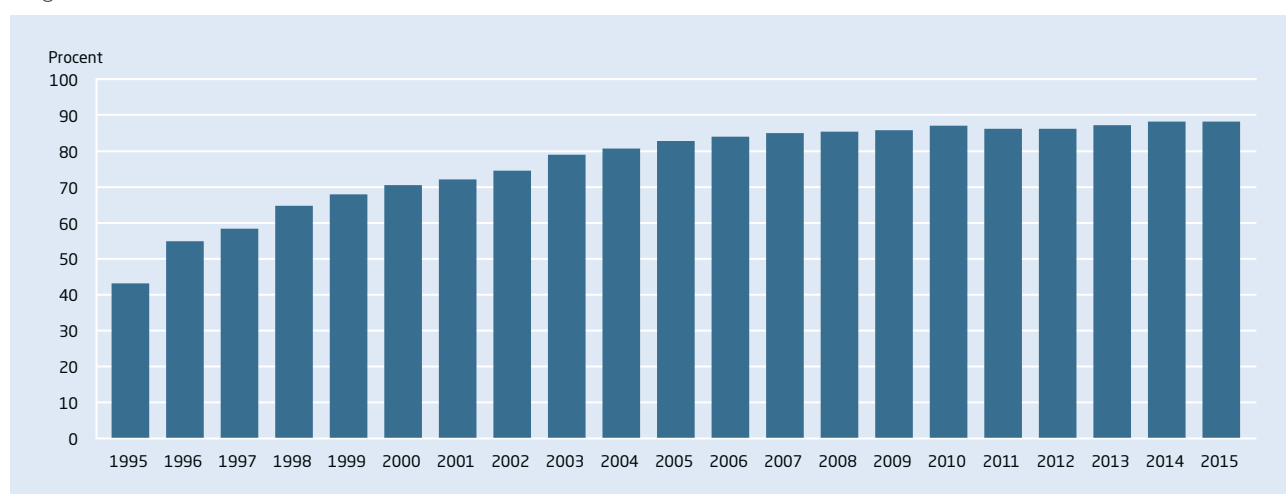
En stor del av de anställda är månadsavlönade. Bland tjänstemännen är 93 procent månadsavlönade och bland arbetarna 57 procent. Andelen månadsavlönade arbetare varierar mellan näringsgrenarna. Inom industrin har lite drygt 88 procent månadslön vilket är en ökning med 45 procentenheter sedan 1995. Inom handel, hotell och restaurang är 34 procent månadsavlönade. Det är enbart inom transportverksamheten som det finns en liten andel arbetare som är veckoavlönade.

Diagram 3.7 Löneformer per näringsgren 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.8 Månadsavlönade arbetare inom industrin 1995-2015

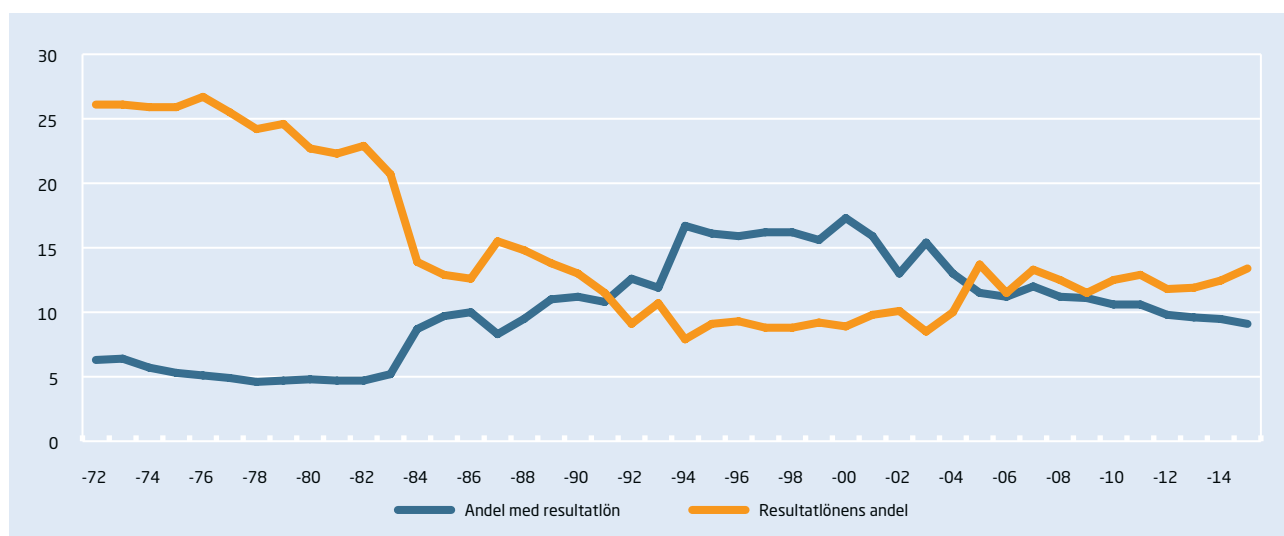


Källa: Svenskt Näringsliv

Från början av 1970-talet till början av 1980-talet hade omkring fem procent av tjänstemännen resultatlön. Därefter ökade andelen under ett decennium till drygt 16 procent av tjänstemännen. Under 2000-talet har andelen minskat – sammantaget med omkring 40 procent.

Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön har minskat från omkring 26 procent till omkring 13 procent sedan 1970-talets mitt. Förändringarna hänger samman med förändringar i resultatlönesystemen. Fram till början av 1980-talet var det främst försäljare med provision som omfattades av resultatlönesystem. Från och med 1983 har nya grupper med annan typ av resultatlön tillkommit, vilket har medfört att den genomsnittliga resultatlönens andel av den totala lönen har minskat. De senaste åren har andelen varit stabil kring 12–13 procent.

Diagram 3.9 **Andel tjänstemän med resultatlön 1972-2015**



Källa: Svenskt Näringsliv

4. Löneavtalens utveckling

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

Svenskt Näringsliv har under många år verkat för företags- och medarbetarnära lönebildning. Sådan lönebildning kan uppnås genom att de centrala parterna kommer överens om avtal utan på förhand bestämda löneökningstrymmen, vilket innebär att företagen har möjlighet att tydligt koppla lönesättningen till medarbetarens prestation och till verksamhetens ekonomiska förutsättningar.

Företags- och medarbetarnära lönebildning kan också uppnås genom avtal där de överenskomna lönehöjningarna fullt ut kan disponeras av företaget. Det kan ske genom att avtalen inte innehåller individgarantier, generella höjningar eller stupstockar om lönehöjningarnas fördelning.

Verkligheten ser fortfarande ut så att flertalet kollektivavtal innehåller centrala bestämmelser om hur lönen ska läggas ut och individgarantier som garanterar den anställda en viss del av löneutrymmet. Detta trots att flera undersökningar visar att merparten av medarbetare och chefer vill se större koppling till individens prestation och företagets ekonomiska förutsättningar när det gäller lönesättning. I en undersökning presenterades 2015, svarade 76 procent av ett urval av anställda på den svenska arbetsmarknaden att de vill prata med sin närmaste chef om sin lön. Hela 80 procent anger att det är prestationen, arbetsresultatet eller den egna kompetensen som ska ligga till grund för lönesättningen. Det finns i samhället idag således ett starkt stöd för att utveckla lönebildningen och i det arbetet har parterna ett stort ansvar för att så sker.

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

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

Ett utmärkande drag sedan 1993 är att avtalen varit fria från olika slag av löne- och tjänstutvecklingsgarantier, prisutvecklingsgarantier och olika typer av matematiska låglönekonstruktioner. Tjänstemannaavtalens tidigare regler om ålders- och 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 förbundsvis träffade avtal ska fördelas. Det finns dock områden med renodlad individuell lönesättning. En avtalsmodell utan något av förbundsparterna preciserat utrymme tillämpas sedan 1992/93 på stora delar av arbetsledarområdet ("Ledaravtalen").

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

Avtalsförhandlingarna 1998 resulterade i att många avtal gav de lokala parterna full frihet att överenskomma om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning. Till dessa regler var emellertid på många avtalsområden så kallade stupstocksregler kopplade. Dessa trädde in vid oenighet och angav då hur mycket lönerna vid företaget skulle höjas och i flera fall även ett visst minsta höjningsbelopp för varje enskild individ. Dessa stupstocksregler begränsade indirekt de lokala parternas handlingsutrymme.

Avtalsförhandlingarna 2001 innebar att andelen anställda som omfattas av lokal lönebildning ökade markant på tjänstemannasidan. Men fortfarande inkluderade många av avtalen någon form av stupstock avseende lokalt löneutrymme och/eller individgaranti för den enskilde medarbetaren. Andelen tjänstemannaavtal utan stupstock ökade samtidigt.

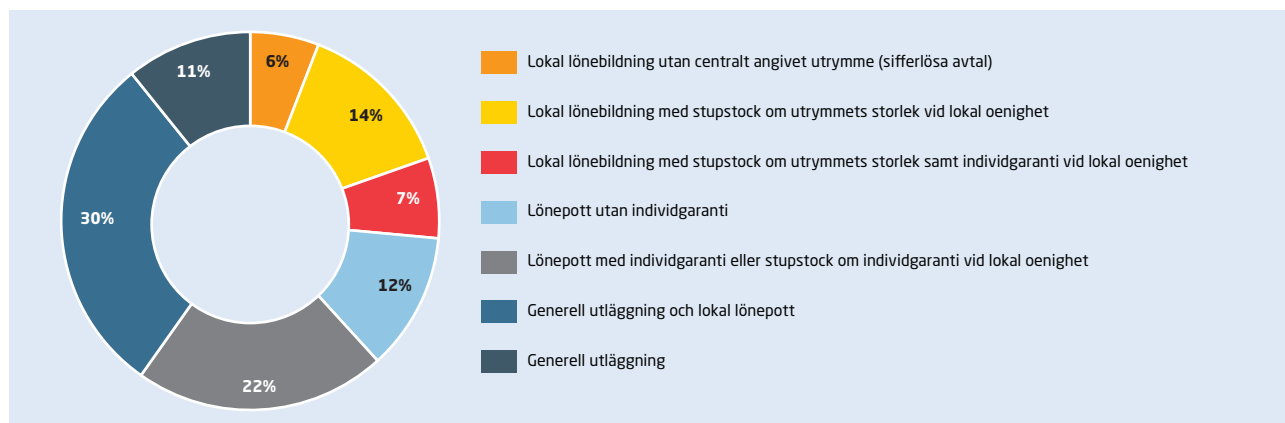
Under de avtalsförhandlingar som ägt rum under 2000-talet fram tills nu har utvecklingen av den företags- och medarbetarnära lönebildningen fortsatt. Utvecklingen har varit starkast på tjänstemannaområdet i avtalen med Ledarna, Akademikerna och Unionen. På LO-förbundens områden har också utveckling skett men mer inom ramen för avtal som fortfarande styr lönenivå och ger generella utlägg i större eller mindre omfattning.

Företags- och medarbetarnära lönebildning i nu gällande avtal

Under avtalsrörelsen 2013 som omfattade en treårsperiod fram till 2016, gjordes stora förändringar i riktning mot mer företags- och medarbetarnära lönebildning. Inom flera avtalsområden sker en successiv förändring mot mer öppna avtal under avtalsperioden tillsammans med omfattande partsgemensamma arbeten för att utveckla lönebildningen och lönesättningen på företagsnivå. Utbildningar, framtagande av utbildningsmaterial och verktyg samt partsgemensamma utvecklingsprocesser är exempel på sådant arbete.

Löneavtalen indelas i sju olika kategorier. Definitionen av företags- och medarbetarnära lönebildning innefattar avtalskategorierna 1 till 4. Efter avtalsrörelsen 2012 omfattades 28 procent av alla anställda av denna typ av avtal. Efter avtalsrörelsen 2013 har andelen ökat till 38 procent, en ökning med tio procentenheter. Den största förändringen har skett genom att avtal med lönepott utan individgaranti har förändrats till avtal med lokal lönebildning och stupstock om utrymmets storlek, det vill säga en förflyttning från kategori 4 till kategori 2. De nya avtalen innehåller som regel överenskommelse om förstärkt löneprocess som tillkommit i syfte att säkerställa kvaliteten i löneprocessen. Antalet avtal som inte innehåller generella höjningar och individgarantier har ökat markant och omfattar nu ytterligare drygt 100 000 fler anställda.

Diagram 4.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

Trots detta omfattas fortfarande 58 procent av de anställda av avtal med någon form av individgaranti, antingen i form av ett garanterat kronspåslag eller som en generell del av lönepotten (avtalskonstruktion 3, 5 och 6). I avtalskonstruktion 7, som omfattar närmare 11 procent av de anställda, görs utlägg som generella höjningar i centrala avtal. Merparten av dessa finns inom arbetarområdet.

Den treåriga avtalsperioden har gjort det möjligt för parterna att arbeta med att utveckla den företags- och medarbetarnära lönebildningen. Flera större gemensamma utvecklingsprocesser pågår, vars syfte är att förbättra de centrala avtalens tillämpning på företagen. Ett nytt webverktyg har utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbetet med arbetsgivarorganisationerna inom föreningen. Verktyget finns tillgängligt för företag som vill utveckla lönesättningen på www.jobbamedlonen.se.

5. Konflikter

Parterna på arbetsmarknaden förhandlar om nya kollektivavtal. Om de inte blir överens kan konflikter bli följden. Att vi har relativt få konflikter tolkas ofta som att det råder samförstånd mellan parterna, men en mer sannolik förklaring är att priset för konflikt är för högt för företagen.

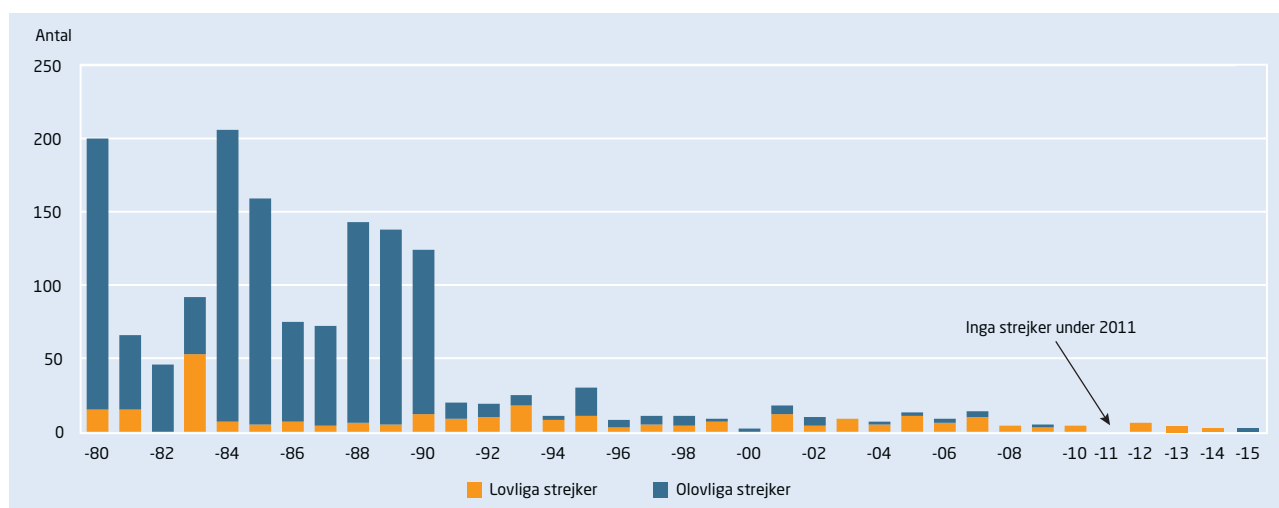
Under 2015 var det mycket få förbundsförhandlingar, det vill säga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om nya kollektivavtal, och därmed också få konflikter. Inte i något fall har arbetsnedläggelse, strejk, i förhandlingar om nytt förbundsavtal ägt rum, varken inom Svenskt Näringslivs avtalsområden eller på övriga arbetsmarknaden.

Totalt förlorades 234 arbetsdagar under 2015 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Det var i samband med avtalstvister (strejk med krav på kollektivavtal hos arbetsgivare), en tvist mellan Syndikalisterna och ett enskilt företag samt vid ett par fall av olovliga stridsåtgärder.

Redan ett varsel om stridsåtgärder kan få samma effekt som en verkställd stridsåtgärd. Inom Svenskt Näringslivs avtalsområden förekom varsel i en tvist under 2015. Däremot förekom 25 varsel från olika fackförbund riktade mot enskilda företag. Oftast gällde det varsel om stridsåtgärder från Svenska Hamnarbetarförbundet – som inte har kollektivavtal och inte är bundet av fredsplikt – riktade mot olika hamnar eller fartyg.

Antalet utbrutna konflikter har under de senaste decennierna varit lägre än under 1980-talet. Detta är en följd av att antalet olovliga strejker har minskat väsentligt. Antalet varsel om stridsåtgärder var 297 under åren 2011-2015. Av dessa var 21 varsel från arbetsgivare, med något undantag i form av svar på fackliga varsel. Detta enligt en granskning från Svenskt Näringsliv.

Diagram 5.1 Strejker i Sverige 1980-2015

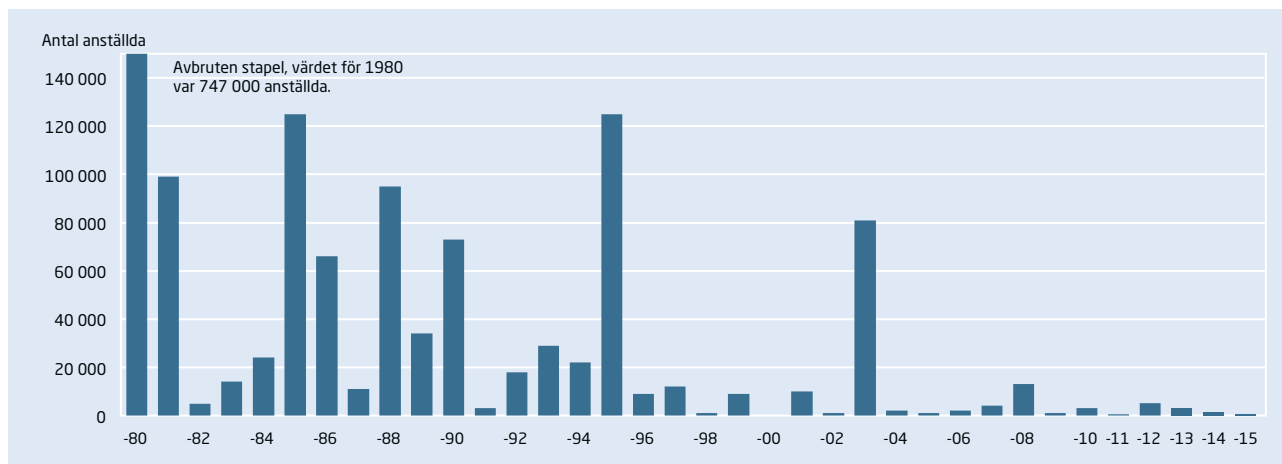


Källa: Medlingsinstitutet

Antal förlorade arbetsdagar och antal anställda som omfattas av strejk eller lockout har, med undantag för 2003, varit på en lägre nivå än tiden före mitten av 1990-talet. Detta säger dock ingenting om hur omfattande strejkernas ekonomiska konsekvenser har blivit för de drabbade företagen. Varsel om konflikt är i många fall ett för facken fullt tillräckligt påtryckningsmedel för att få arbetsgivare att ingå avtal. Även företag som inte är indragna i konflikten, men vars verksamhet förhindras eller stoppas helt, drabbas hårt vid konflikter.

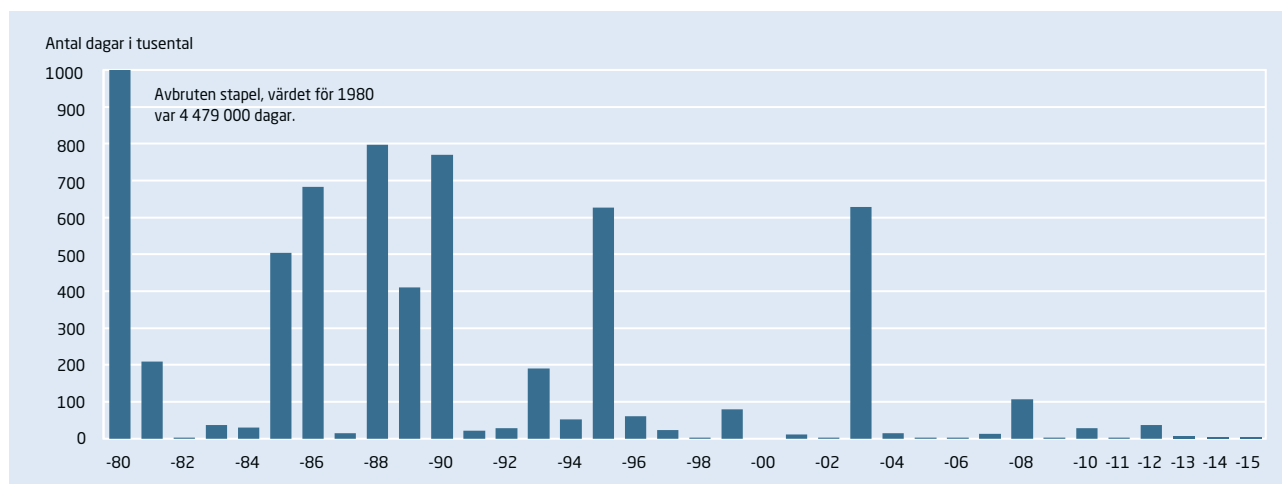
Sedan 1997 har ett antal förhandlingsavtal träffats som bland annat syftar till att förbättra relationen mellan avtalsparterna och undvika konflikter. Det första förhandlingsavtalet – som träffades av parterna inom industrin 1997 – kom till i efterspelet av den mycket konfliktrika avtalsrörelsen 1995. Fram till och med förhandlingarna 2004 hade inte heller några varsel lagts på de

Diagram 5.2 Strejker och lockouter i Sverige 1980-2015, antal anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 5.3 Strejker och lockouter i Sverige 1980-2015, antal dagar i tusental



Källa: Medlingsinstitutet

områden som omfattas av Industriavtalet. 2004 lades ett varsel inom tvättindustrin om blockad mot övertid, mertid, förskjuten arbetstid och nyanställningar. Varslet trädde dock aldrig i kraft.

2010 års strejk inom massa- och pappersindustrin mellan Pappers och Skogsindustrierna var den första verkställda konflikten inom industrin sedan Industriavtalets tillkomst 1997. Strejken pågick under tio dagar i april. 2 400 arbetstagare deltog och antalet förlorade dagar uppgick till 26 450.

Industriavtalet sades upp 2010 men slöts på nytt 2011 i modifierad form, dock utan fackförbundet Pappers. Det nya Industriavtalet förstärker och breddar parternas gemensamma arbete för att utveckla svensk industri. Det förstärker också industrins lönenormerande roll genom tydligare syfte och inriktning och delvis nya regler för förhandlingarna.

BAKGRUNDSINFORMATION

Rätten att vidta en stridsåtgärd regleras i Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). 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.

6. 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 2016 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada och föräldraförsäkring, en arbetsmarknadsavgift samt en allmän löneavgift. Löneavgiften är en skatt på arbete som också används för att utjämna avgiftsuttaget över tiden. Arbetsgivaravgifterna tas ut på hela lönen men förmånerna utges endast på lön upp till 7,5 eller 10 basbelopp.

För vissa kategorier av anställda reduceras den lagstadgade arbetsgivaravgiften. Det gäller till exempel för personer födda mellan 1938 och 1950. För personer födda innan 1938 betalas en särskild löneskatt om 6,15 procent. Även för egenföretagare och i vissa stödregioner är arbetsgivaravgiften reducerad.

Tabell 6.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 2014-2016, procent

	2014	2015	2016*
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	1,17	1,17	1,17
Sjukförsäkringsavgift	4,35	4,35	4,85
Arbetsskadeavgift	0,30	0,30	0,30
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,91	2,64	2,64
Summa	21,54	21,27	21,77
Allmän löneavgift	9,88	10,15	9,65
Totalt	31,42	31,42	31,42
* Avser arbetsgivaravgifter från och med 1 juni 2016			
– För arbetstagare som är födda 1938 t o m 1950 betalas en avgift på			
			16,36
– För arbetstagare födda 1937 eller tidigare betalas arbetsgivaravgifter eller särskild löneskatt på			
			6,15

Källa: Skatteverket

Premier till avtalsförsäkringar

Företag anslutna till Svenskt Näringsliv är genom sitt kollektivavtal i regel skyldiga att betala premier till AFA-försäkringar för arbetare respektive ITP-planen för tjänstemän.

För år 2016 är premien för arbetare 4,56 procent på lön upp till 444 750 kr/år och 30,01 procent på lönedelar därutöver.

För tjänstemän finns det två skilda pensionssystem.

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

Avgiften till ITP 1 är för år 2016 5,15 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 31,34 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2016 till 13,88 procent. På grund av ITP-systemens konstruktion skiljer sig avgiften kraftigt åt för olika arbetstagare och därmed också mellan företag.

Särskild löneskatt på pensionskostnader

Arbetsgivaren är också skyldig att betala en särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) för sina anställda. SLP betalas bland annat på premierna till ITP, Avtalspension SAF-LO och premiebefrielseförsäkring. Skattesatsen för 2016 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 6.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2016 - Arbetare

Procent av bruttolönen (1)	På lönedelar	
	≤ 444 750 kr/år	444 750 kr/år
Omställningsförsäkring (2)	0,30	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3)	0,00	0,00
FPT Föräldrapenningtillägg	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie (4)	4,25	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,56	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader	ca 1,03	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,01	68,71

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

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

(2) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv, företag med hängavtal betalar 0,60 procent.

(3) Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (332 250 kr).

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

Tabell 6.3 **Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2016.**
Tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 37 062 kr/mån	> 37 062 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring (2)	0,10	0,64
- sjukförsäkring (3)	0,07	0,37
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (4)	ca 0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03	0,03
Trygghetsrådet (TRR) (5)	0,30	0,30
Summa avtalade avgifter	5,15	31,34
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,20	7,50
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,77	70,26

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

- (1) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 25 år.
(2) 0,09 procent betalas på lönedelar upp till 27 813 kr/mån och 0,53 betalas på lönedelar mellan 27 813 kr/mån och 145 250 kr/mån.
(3) 0,068 procent betalas på lönedelar upp till 27 687 kr/mån och 0,373 betalas på lönedelar mellan 27 687 kr/mån och 148 250 kr/mån.
(4) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 30-51 kr/månad vilket motsvarar något mindre än 0,20 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp (27 750 kr/mån).
(5) Hängavtalsföretag betalar 0,70 procent.

Tabell 6.4 **Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2016.**
Tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen		
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring m m) (1)	ca	13,40
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (2)	ca	0,15
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)		0,03
Trygghetsrådet (TRR) (3)		0,30
Summa avtalade avgifter		13,88
Särskild löneskatt på pensionskostnader		3,30
Arbetsgivaravgifter		31,42
Totalt		48,60

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

- (1) Prognos för 2016, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2016. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.
(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 30-51 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp (332 250 kr/år).
(3) Hängavtalsföretag betalar 0,70 procent.

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförhandlingar 1960 - 2016

De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991.

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

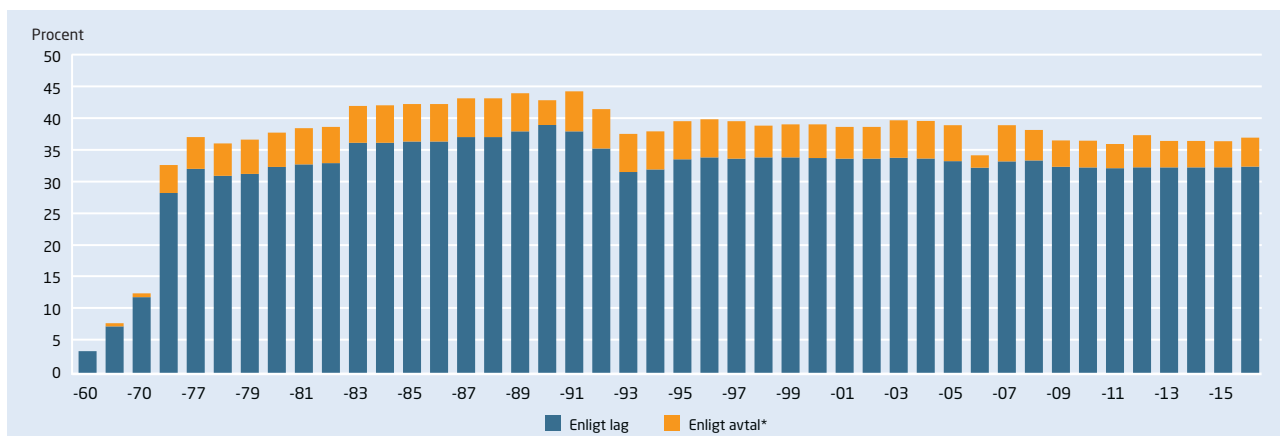
För tjänstemännen ökade arbetsgivaravgifterna fram till och med 1983. Därefter var de i stort sett oförändrade fram till början av 1990-talet då en kraftig reducering genomfördes. Därefter ökade det totala avgiftsuttaget med ungefär 10 procentenheter, främst på grund av höjda premier till ITP-planen.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

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

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

Reducerade arbetsgivaravgifter för personer 25 år eller yngre tas helt bort från och med 1 juni 2016. Från och med 2016 införs även en särskild löneskatt om 6,15 procent för äldre personer.

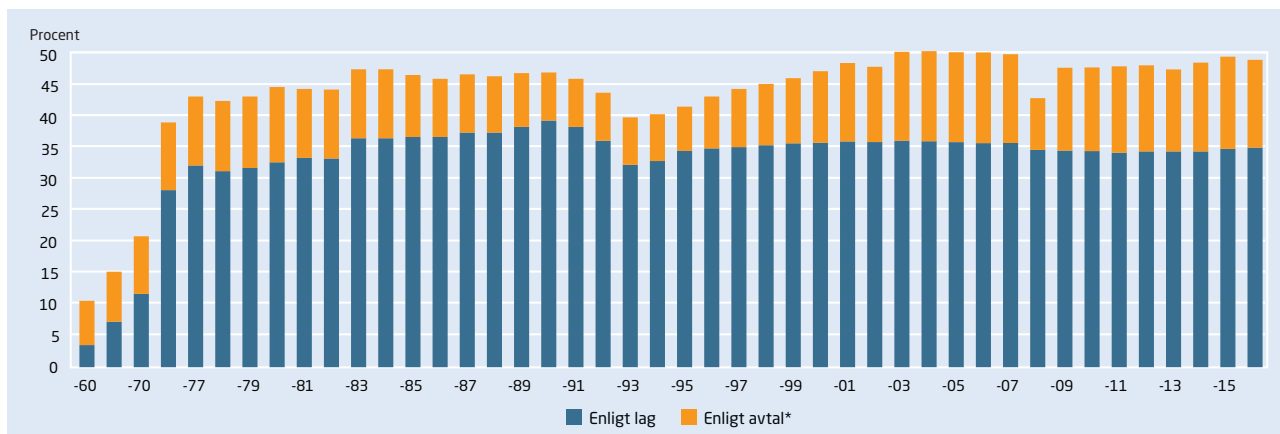
Diagram 6.1 Arbetsgivaravgifter för arbetare enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2015.



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

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.2 Arbetsgivaravgifter för tjänstemän enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2015.



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

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Tabell 6.5 **Arbetsgivaravgifter 1960-2016**

	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	13,2	47,7
2016*	32,5	4,6	37,0	34,7	13,9	48,6

Källa: Svenskt Näringsliv

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

7. Internationella löner och arbetskraftskostnader

Företagen omprövar ständigt hur och var produktionen av varor och tjänster ska ske. I ett beslutsunderlag för en eventuell flytt av produktionen till annat land är kostnaden för arbetskraft viktig. Internationella jämförelser av statistik bör dock tolkas med försiktighet eftersom det kan finnas stora skillnader i källor och metoder som används för att sammanställa statistiken.

I denna sammanställning av lön och arbetskraftskostnad för 2015 har Schweiz det högsta löneläget med 402 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 508 kronor per arbetad timme. Bulgarien har det lägsta löneläget med 32 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 38 kronor per arbetad timme.

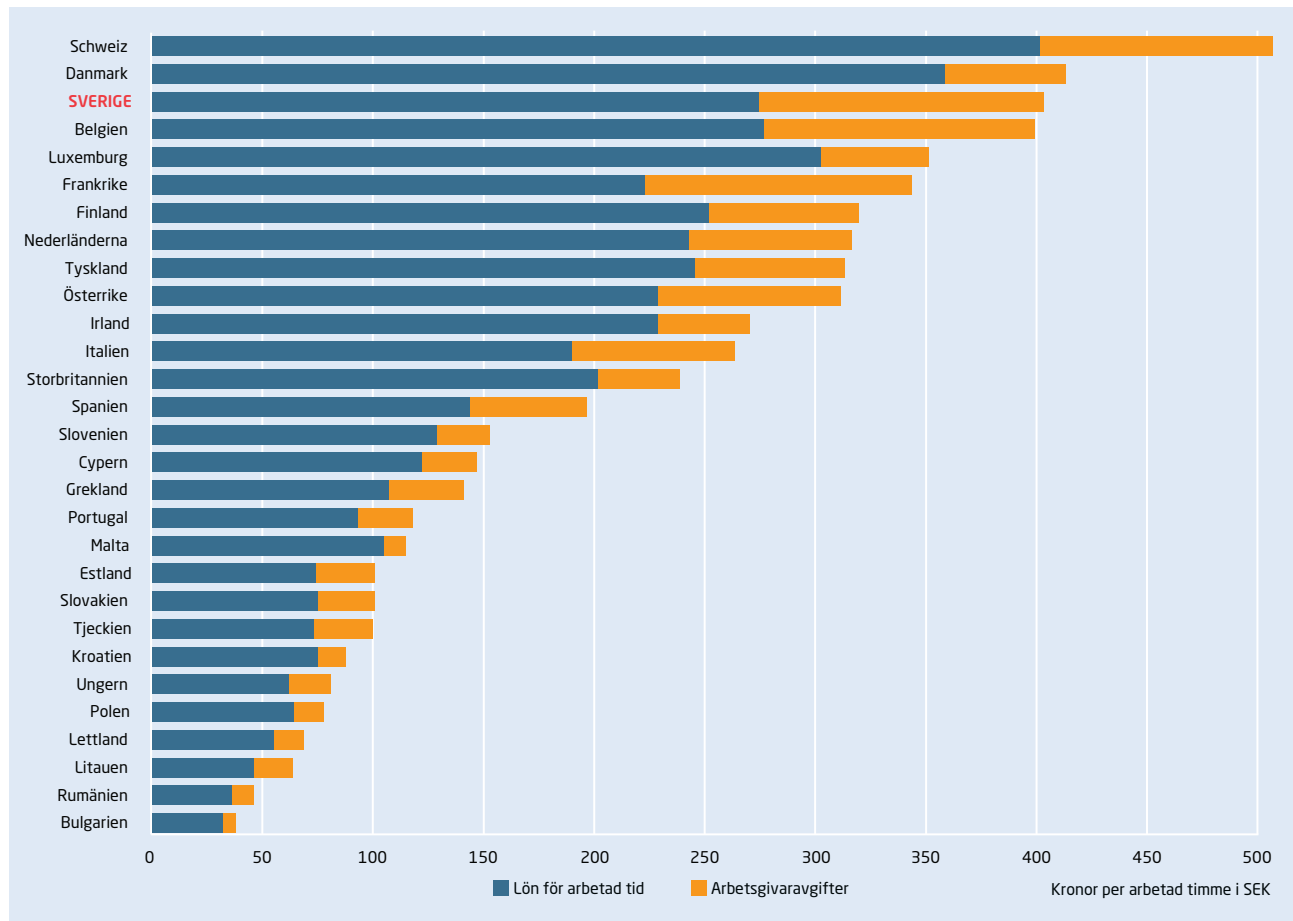
Tabell 7.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK

Land	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2013	2014	2015	2008	2013	2014	2015
Belgien	234	245	260	277	343	354	375	400
Bulgarien	20	26	29	32	24	31	35	38
Cypern	123	116	118	122	147	140	142	147
Danmark	305	316	337	359	349	365	389	414
Estland	49	61	68	74	67	83	93	101
Finland	205	221	237	252	265	281	301	320
Frankrike	207	202	215	223	309	305	324	344
Grekland	122	97	102	107	159	128	134	141
Irland	222	209	221	229	264	248	262	271
Italien	169	171	181	190	239	238	251	264
Kroatien	73	70	73	75	86	82	86	88
Lettland	45	45	50	55	57	57	64	69
Litauen	41	39	42	46	58	54	60	64
Luxemburg	256	261	283	303	298	303	329	352
Malta	100	94	101	105	110	103	110	115
Nederländerna	217	216	232	243	281	282	303	317
Polen	60	56	61	64	72	68	74	78
Portugal	89	88	91	93	111	111	115	118
Rumänien	30	30	33	36	40	38	42	46
Schweiz	363	355	383	402	459	449	484	508
Slovakien	57	61	67	75	76	82	91	101
Slovenien	107	111	119	129	129	131	141	153
Spanien	133	133	140	144	182	181	191	197
Storbritannien	188	180	193	202	223	214	229	239
Sverige	217	240	259	275	325	353	381	404
Tjeckien	66	65	70	73	90	89	95	100
Tyskland	221	219	235	246	282	280	300	314
Ungern	54	53	58	62	76	70	76	81
Österrike	193	200	216	229	261	273	295	312

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

De högsta totala arbetskraftskostnaderna inom EU finns alltså i Schweiz och i Danmark, tätt följt av Sverige, Belgien och Luxemburg.

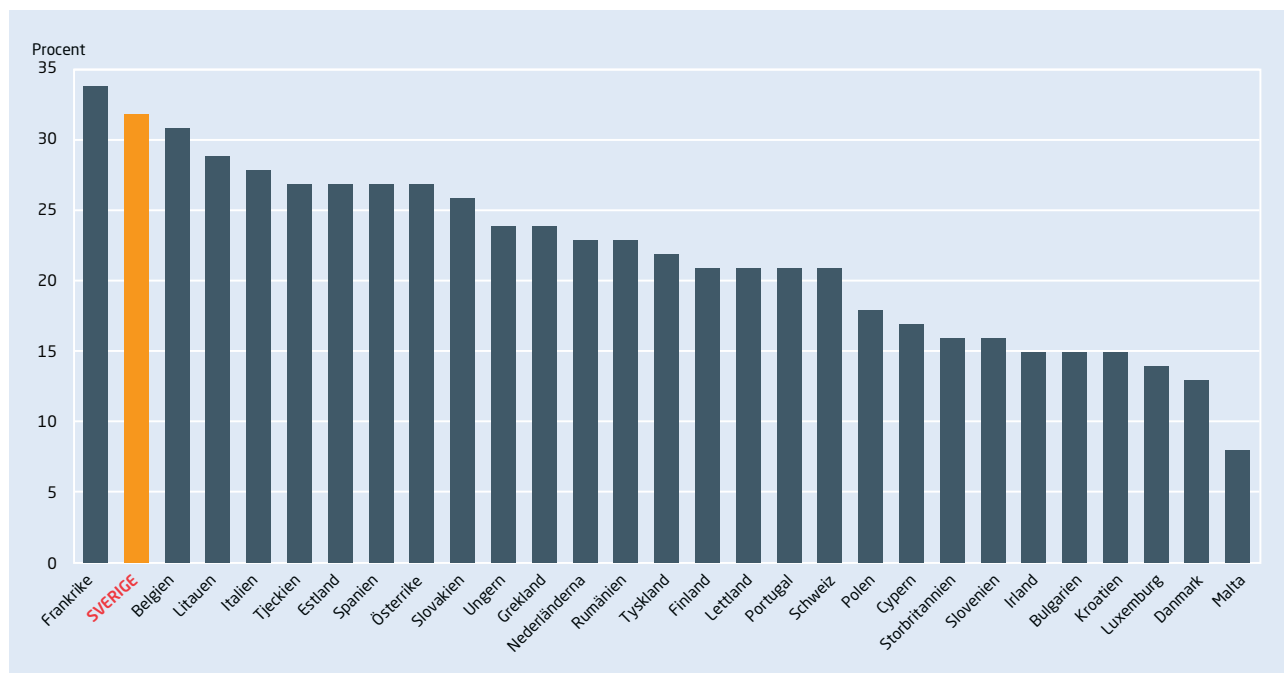
Diagram 7.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2015 fördelat på kostnadskomponenter



Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Om man i stället betraktar hur stor andelen arbetsgivaravgifter är av den totala arbetskraftskostnaden tillhör Malta med 8 procent och Danmark med 13 procent de länder som har den lägsta andelen. Andelen är högre än 30 procent, i Sverige, Frankrike och Belgien.

Diagram 7.2 **Arbetsgivaravgiftens andel av den totala arbetskraftskostnaden 2015**



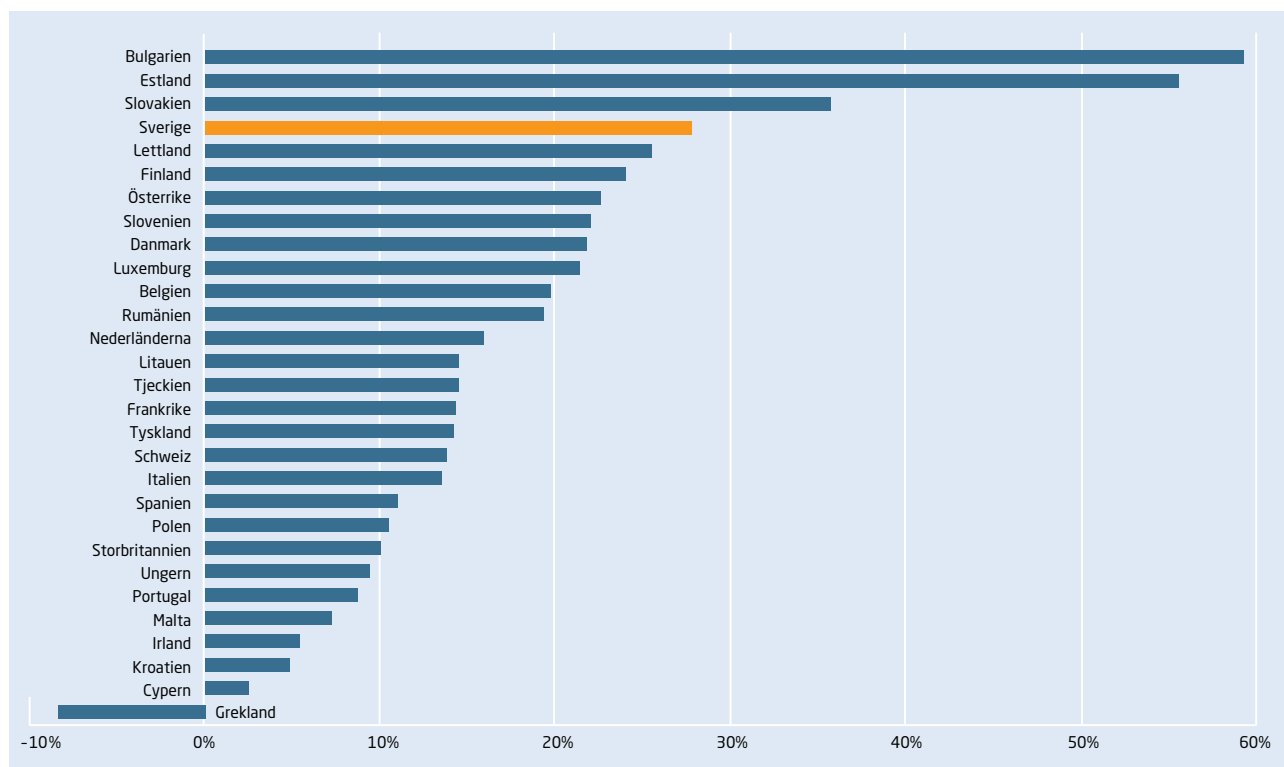
Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Arbetskraftskostnadsutveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt har varierat i de flesta länderna år för år. Under perioden 2008-2015 var den genomsnittliga ökningstakten 2,3 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. I Grekland har arbetskraftskostnaderna minskat med 8 procentenheter och i Bulgarien har de ökat med 59 procentenheter.

Diagram 7.3 **Total arbetskraftskostnadsökning 2008-2015 i gemensam valuta (Euro)**



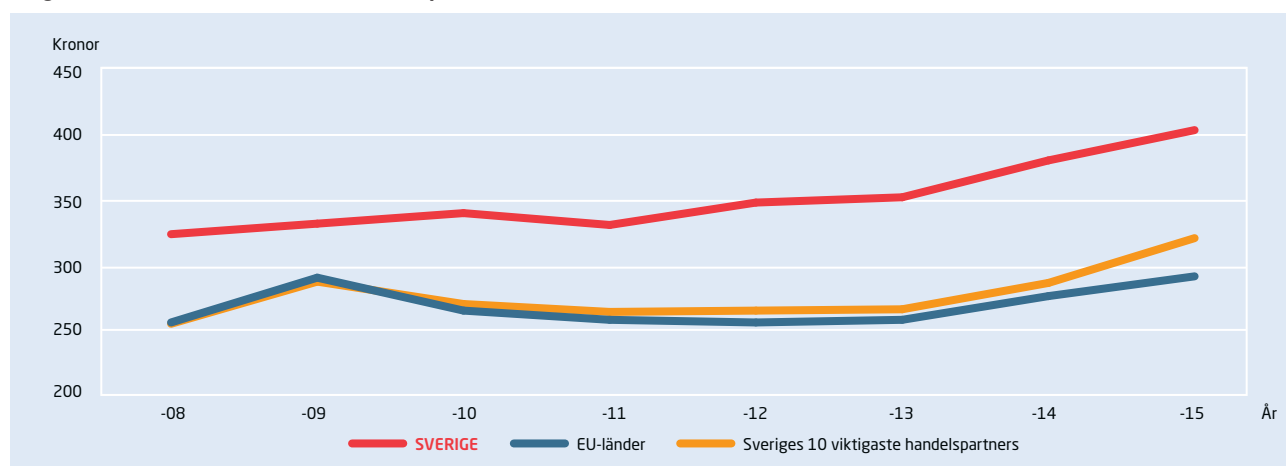
Källa: Eurostat, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

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

Handeln till och från Sverige, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed också de handelspartners som är viktiga för ett land. I Sverige står länderna i EU för 65 procent av handeln 2015. Länderna i Norden står för 22 procent av handeln till och från Sverige.

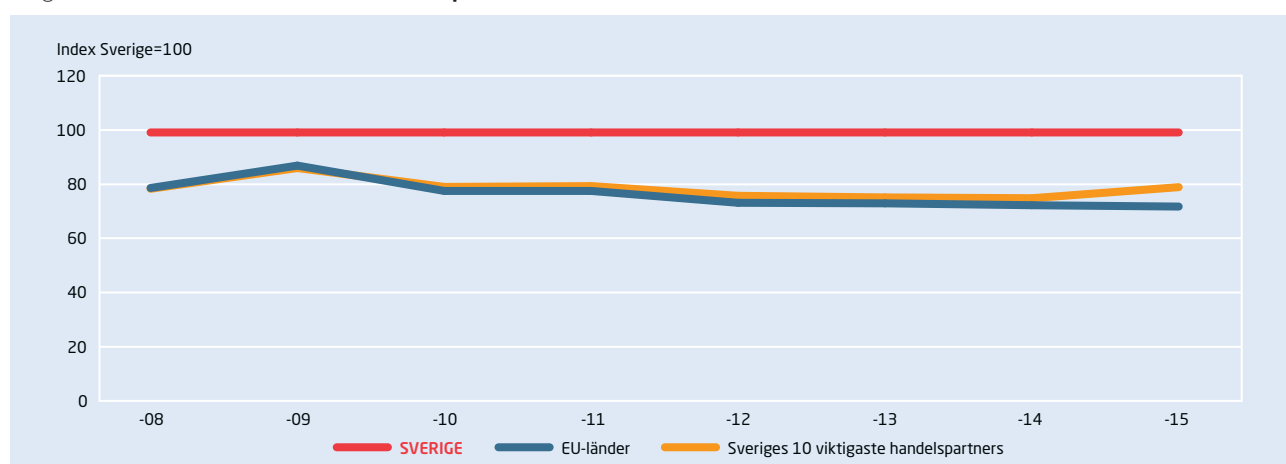
Sveriges tio viktigaste handelspartners under 2015 var Tyskland, Norge, Danmark, Nederländerna, Finland, Storbritannien, USA, Belgien, Frankrike och Kina. Dessa länder stod för 68 procent av handeln till och från Sverige. Under perioden 2008-2015 har handeln ökat kraftigt med länder som Kina, Estland, Litauen och Irland medan den samtidigt har minskat med Ryssland, Australien, Brasilien och Japan.

Diagram 7.4 **Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008-2015**



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

Diagram 7.5 **Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008-2015**



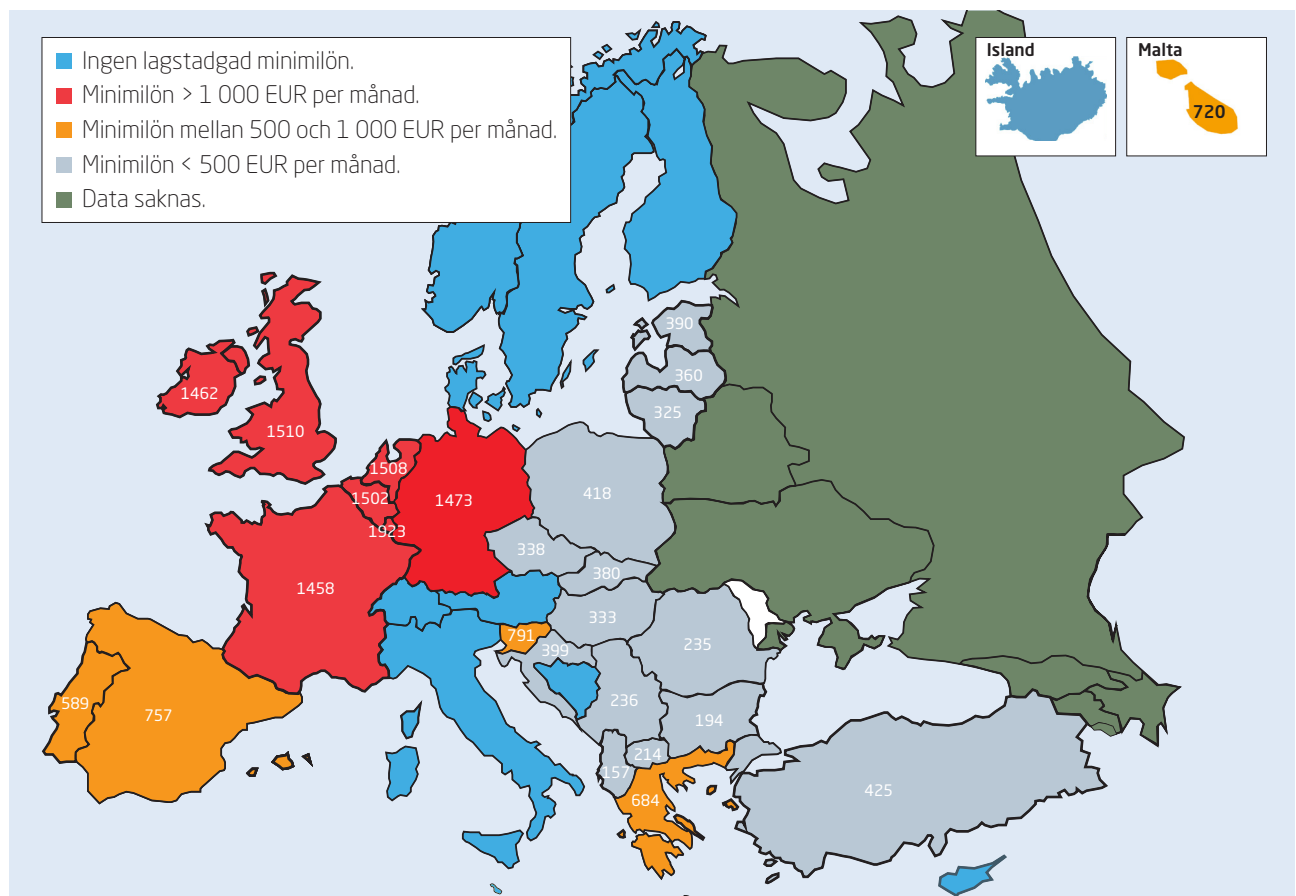
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

Minimilöner

Minimilön är den lägsta lön som betalas per månad eller timme. I 22 av de 28 länderna inom EU (Belgien, Bulgarien, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien, Tyskland och Ungern) bestäms minimilönerna av regeringen/parlamentet, ofta i samråd med arbetsmarknadens parter. De lagstadgade minimilönerna tillämpas för majoriteten av heltidsanställda i landet.

Minimilönerna per månad 2015 varierade mellan 194 EUR i Bulgarien och 1 923 EUR i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 123 EUR per månad.

Figur 7.1 **Minimilön per månad 2015**



Källa: Eurostat

Tabell 7.2 **Lagstadgade minimilöner 2015, EUR per månad**

Höga (över 1 000 EUR per månad)		Mellan (500-1 000 EUR per månad)		Låga (under 500 EUR per månad)	
Luxemburg	1923	Slovenien	791	Turkiet	425
Storbritannien	1510	Spanien	757	Polen	418
Nederländerna	1508	Malta	720	Kroatien	399
Belgien	1502	Grekland	684	Estland	390
Tyskland	1473	Portugal	589	Slovakien	380
Irland	1462			Lettland	360
Frankrike	1458			Tjeckien	338
				Ungern	333
				Montenegro	288
				Litauen	325
				Serbien	236
				Rumänien	235
				Makedonien	214
				Bulgarien	194
				Albanien	157

Källa: Eurostat

I Tyskland, Cypern och Makedonien finns lagstadgade minimilöner, men de är inte generella utan riktar sig till vissa sektorer eller yrkesgrupper. Tyskland inför lagstadgade minimilöner från och med 2015 och 2016.

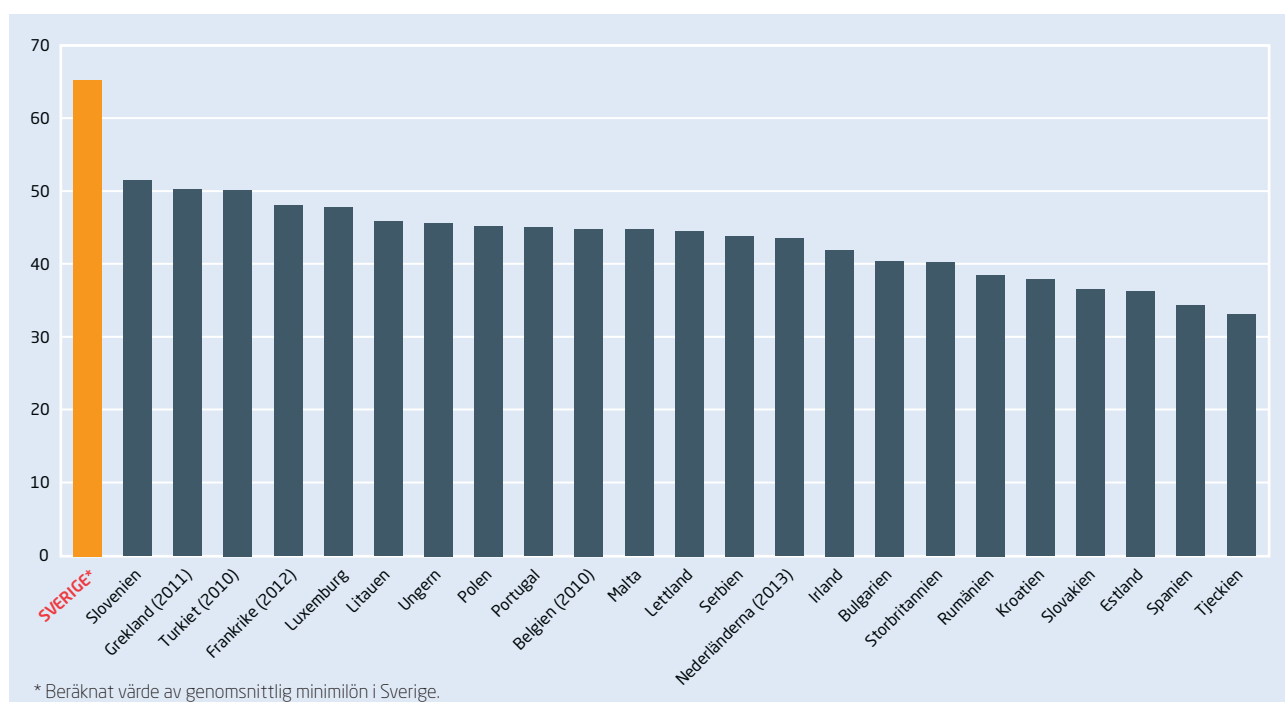
I de länder som inte har lagstadgade minimilöner (Danmark, Finland, Island, Italien, Norge, Schweiz, Sverige och Österrike) sätts löner vid avtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening, på företagsnivå eller på individuell nivå. Det är ganska vanligt förekommande med branschvisa kollektivavtal,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

Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar 55 procent av de omkring 1,9 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerat i kollektivavtalet. För de avtalsområden som har minimilöner kan den beräknas till i genomsnitt omkring 18 400 kronor per månad (17 400 kronor för år 2013) vilket motsvarar 2010 EUR. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 33 och 51 procent i EU-länderna. Det högsta värdet finns i Slovenien, Grekland, Frankrike, Luxemburg, Litauen, Ungern och Polen.

I dessa fem länder är minimilönens andel av medellönen över 45 procent. I den nedre delen av skalan finns länder som Tjeckien och Spanien där minimilönens andel är 35 procent eller mindre. I Sverige är den beräknade minimilönen 65 procent av medellönen.

Diagram 7.6 **Minimilön i procent av medellön 2014**

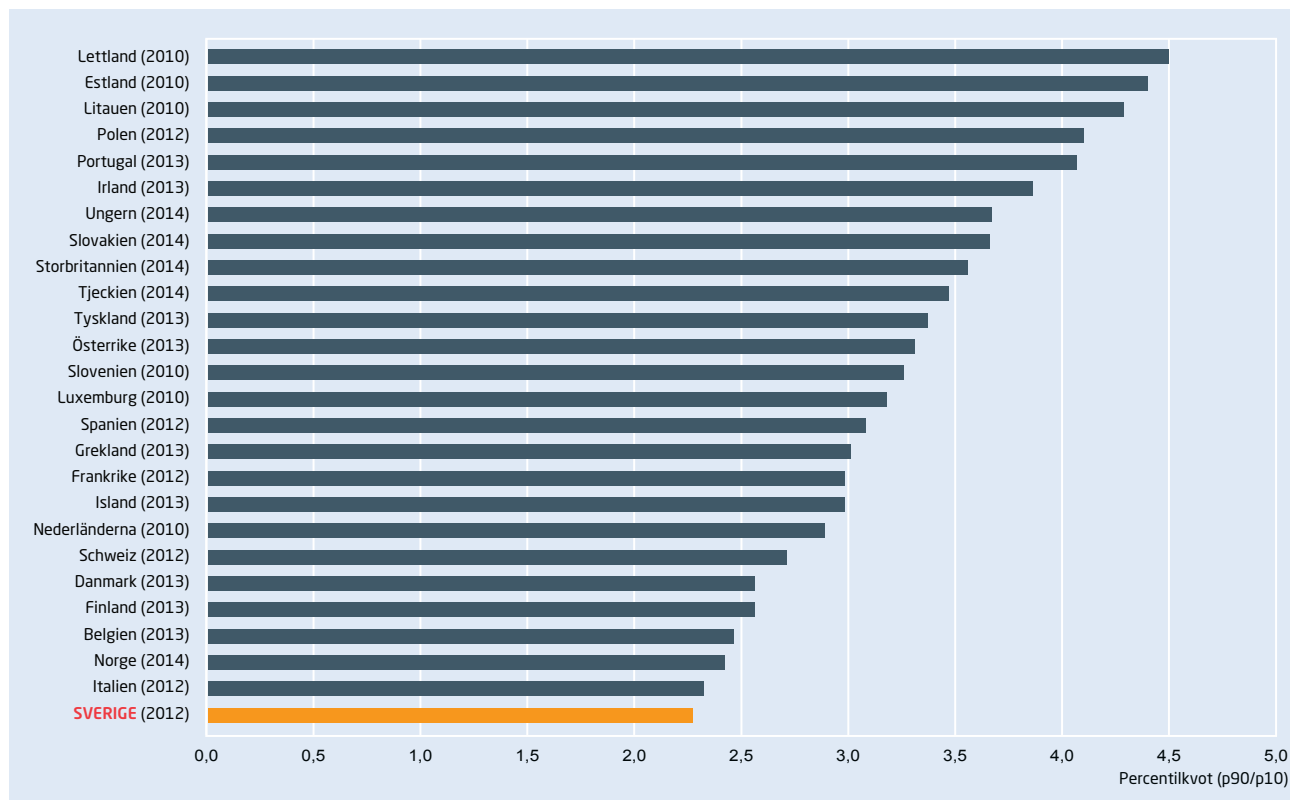


Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,3 för Sverige vid mätningen 2012. I länder som Tyskland och Storbritannien är lönespridningen omkring 50 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentilllönen och den 10:e percentilllönen. I länder med hög percentilkvot är skillnaden mellan höga och låga löner stor. I länder med låga tal är lönespridningen liten. Relationen mellan 90:e och 10:e percentilerna visar hur stora löneskillnaderna i landet är.

Diagram 7.7 Lönespridning i europeiska länder



Källa: OECD

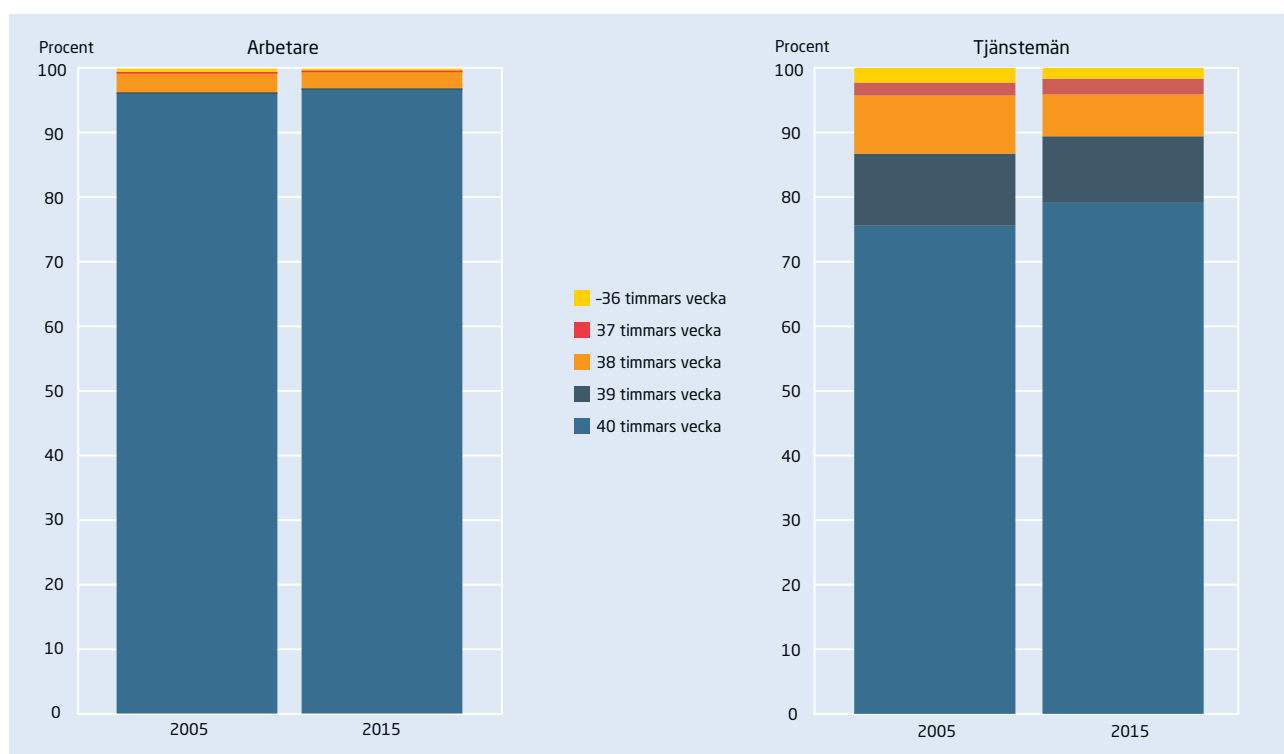
BAKGRUNDSINFORMATION 10:e percentilen är det värde som 10 procent av alla observationer understiger eller motsvarar. 90:e percentilen är det värde som 90 procent av observationerna motsvarar eller understiger. 50:e percentilen motsvarar medianen.

8. Arbetstid och semester

Den lagstadgade längsta ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Den faktiska ordinarie arbetstiden skiljer sig dock från detta för stora grupper tjänstemän. Nästan samtliga arbetare, över 96 procent, har en veckoarbetstid om 40 timmar.

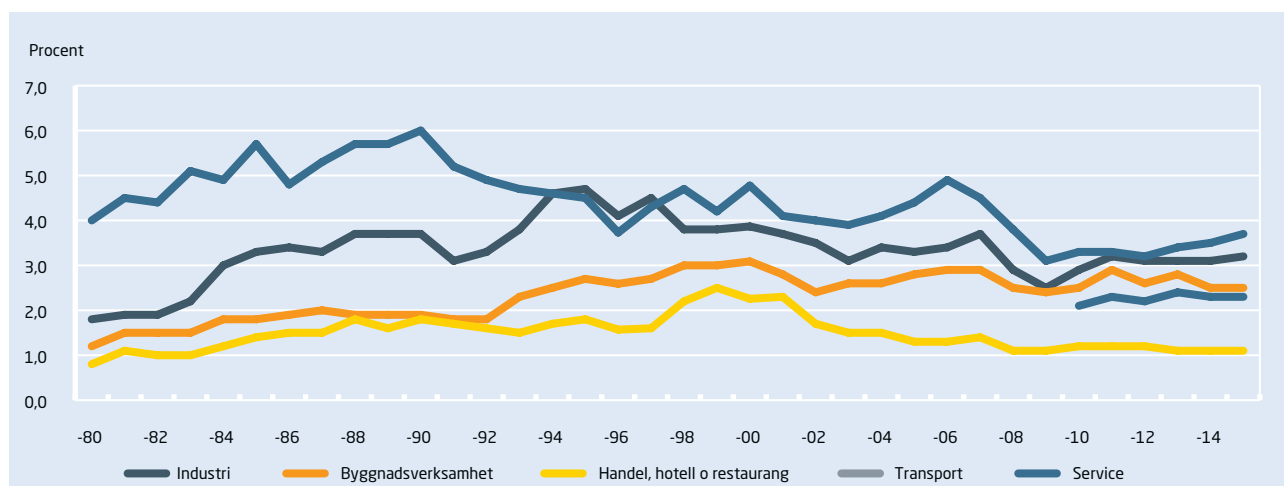
Den ordinarie veckoarbetstiden är till största delen 40 timmar per vecka och har i stort sett varit oförändrad de senaste tio åren. Omkring var fjärde tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid.

Diagram 8.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 8.2 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar

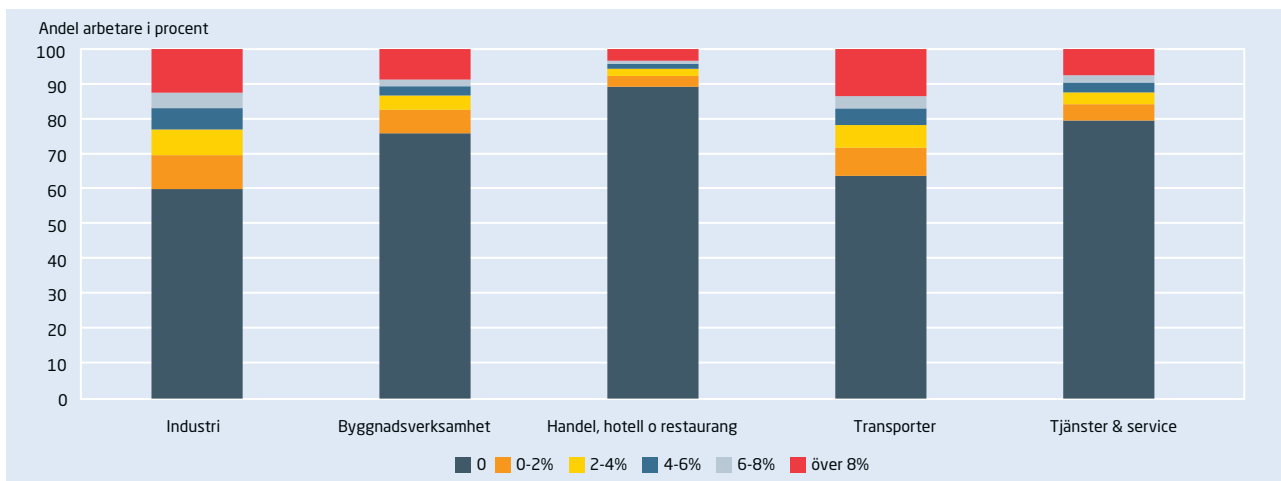


Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 1980-2015

Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 3 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är övertiden inom handeln.

Diagram 8.3 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 11 och 40 procent av arbetarna utför övertidsarbete. Det är en mindre grupp av arbetarna som svarar för en stor del av övertiden medan majoriteten inte utför något övertidsarbete alls.

Semesterdagar

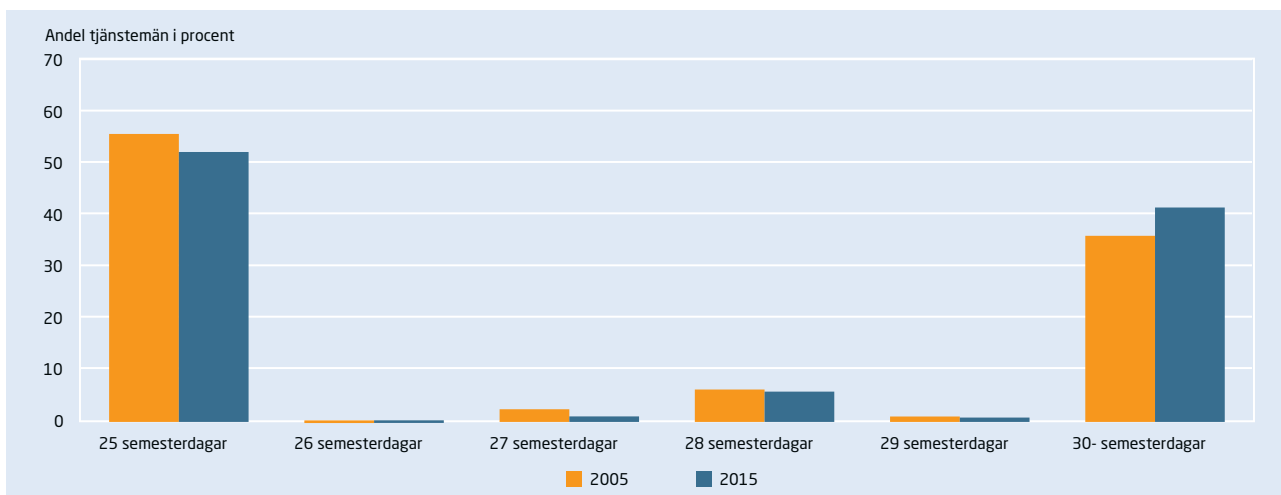
Huvuddelen av tjänstemännen har 25 semesterdagar men det är ändå stora grupper som har ytterligare dagar.

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

Andelen tjänstemän med 30 dagars semester har ökat mellan 2005 och 2015 beroende på att många har fått sin betalda övertid ersatt med fem extra semesterdagar.

Arbetare inom LO-området har i allmänhet 25 semesterdagar.

Diagram 8.4 Tjänstemännens semesterstandard 2005 och 2015



Källa: Svenskt Näringsliv

9. Tidsanvändning och frånvaro

Antalet arbetsdagar som infaller på måndag till fredag varierar mellan 249 och 254 dagar per år. Till följd av olika ledigheter och annan frånvaro varierar den faktiska arbetstiden betydligt mer. Frånvaro inverkar på företagets verksamhet dels genom ökade kostnader som måste tas ut av kunderna dels genom försämrad möjlighet att tillhandahålla varor och tjänster.

Arbetsdagar och frånvaro

Av 2015 års 365 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag och 10 av dessa dagar inföll på en helgdag. Återstår alltså 251 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 204 dagar och en arbetare 195 dagar. Frånvaron uppgick därmed till 18,5 procent av ordinarie arbetstid för tjänstemän och till 23,4 procent för arbetare. Det motsvarar 47 respektive 56 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tjänstemännen arbetade i genomsnitt 9 dagar mer än arbetarna, framförallt till följd av en betydligt lägre sjukfrånvaro och övrig ledighet i olika former, som exempelvis kompensationsledighet för arbetad övertid. Tjänstemännen tar dock ut fler semesterdagar och mer annan lagstadgad ledighet än arbetarna. En förklaring till att tjänstemännen tar ut fler semesterdagar och arbetarna mer kompensationsledighet för arbetad övertid är att en stor andel tjänstemän har förhandlat bort övertidskompensation i utbyte mot fler semesterdagar (och/eller högre lön).

BAKGRUNDSINFORMATION

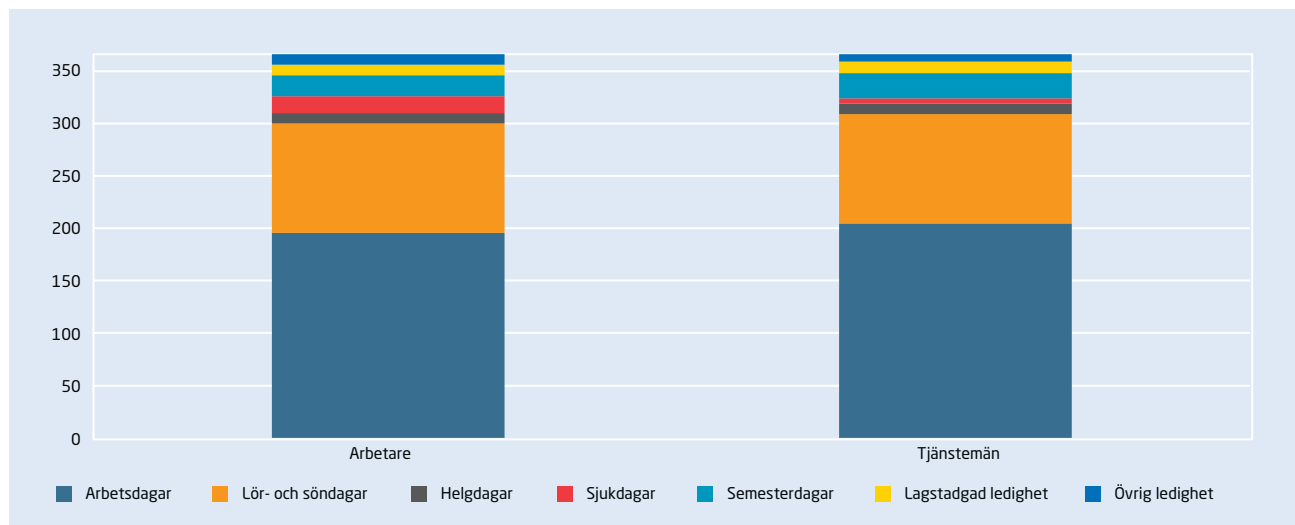
Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik har tillkommit för att ge företagen jämförelseuppgifter över närvaro och olika former av frånvaro från arbetet samt personalomsättning. Företagens deltagande i statistiken är frivilligt. Informationen är därför inte statistiskt representativ för alla Sveriges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

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

De företag som deltar i informationssystemet får återslag av tidsanvändning och personalomsättning för hela företaget samt jämförelsetal, det vill säga genomsnittresultat av olika slag.

Tidsanvändningen anges i procent av ordinarie arbetstid. Summeras procenttalet för arbetad tid med procenttalen för all frånvaro blir resultatet 100 procent. Övertid, som ligger utanför ordinarie tid, redovisas också.

Diagram 9.1 **Fördelning av årets 365 dagar - 2015**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 9.1 **Fördelning av årets 365 dagar - 2015**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Arbetsdagar	201	195	204
Lör- och söndagar	104	104	104
Helgdagar	10	10	10
Sjukdagar	10	16	5
Semesterdagar	22	20	24
Lagstadgad ledighet	10	10	11
Övrig ledighet	8	10	7
Totalt antal dagar	365	365	365

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

År 2015 uppgick den ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 921 timmar för arbetare och tjänstemän. Motsvarande uppgift för 2014 var 1 925 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 561 timmar inklusive övertid och 1 526 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 395 timmar, vilket motsvarar 21 procent av ordinarie arbetstid.

Tjänstemän hade i genomsnitt 100 timmar längre arbetad tid än arbetare. Oreglerad arbetstid gör dock beräkningen av tjänstemännens övertid osäker.

Tabell 9.2 **Redovisade timmar 2015 för heltidsanställd**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Redovisad ordinarie arbetstid	1 921	1 917	1 924
Arbetad tid exkl övertid	1 526	1 468	1 568
Sjukfrånvaro	76	125	40
Semester	177	169	183
Lagstadgad ledighet	80	78	81
Övrig ledighet	62	76	51
Total frånvaro	395	449	356
Övertid	35	51	22
Totalt arbetad tid	1 560	1 520	1 590

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Den faktiskt arbetade tiden är klart lägre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetar en tjänsteman 33,1 timmar och en arbetare 31,7 timmar av ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar. Detta är en ökning med 0,6 timmar för tjänstemän och en ökning med 1,0 timmar för arbetare jämfört med föregående år.

Av de 7,4 timmar som tjänstemännen i genomsnitt är frånvarande under en arbetsvecka är 3,8 timmar semester, 1,8 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 0,8 timmar sjukfrånvaro. Av de 9,4 timmar som en arbetare är frånvarande är 3,5 timmar semester, 1,6 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 2,6 timmar sjukfrånvaro.

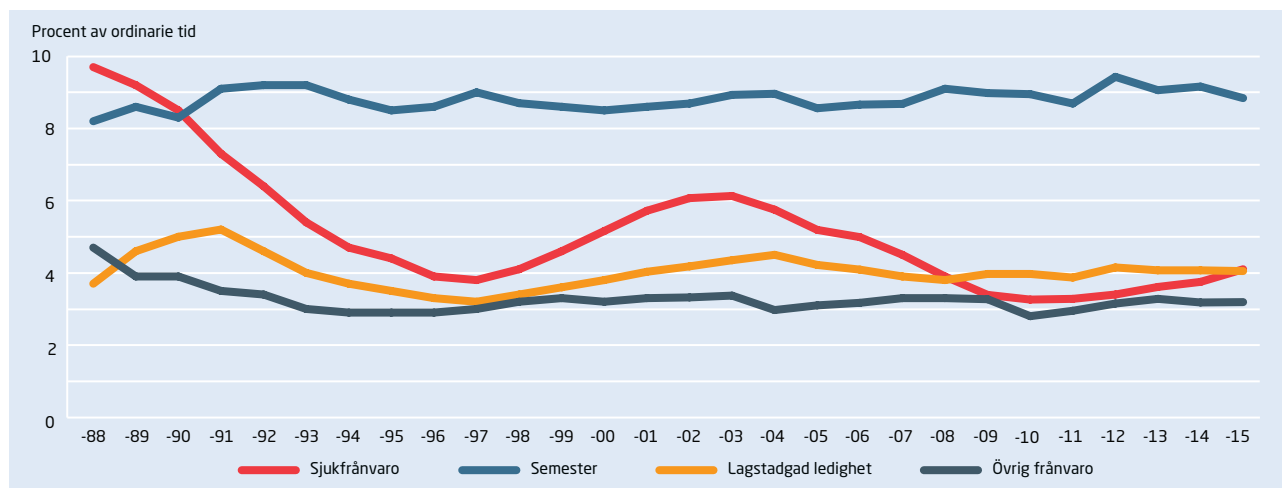
En tjänsteman arbetade i genomsnitt övertid i 0,5 timme per vecka medan en arbetare arbetade 1,1 timme per vecka på övertid.

Tabell 9.3 **Arbetad tid och frånvaro vid 40-timmars arbetsvecka**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Ordinarie arbetstid	40	40	40
Arbetad tid exkl övertid	31,8	30,6	32,6
Sjukfrånvaro	1,6	2,6	0,8
Semester	3,7	3,5	3,8
Lagstadgad ledighet	1,7	1,6	1,7
Övrig ledighet	1,3	1,6	1,1
Total frånvaro	8,2	9,4	7,4
Övertid	0,7	1,1	0,5
Totalt arbetad tid	32,5	31,7	33,1

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 9.2 **Frånvaroorsaker 1988-2015 (samtliga anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

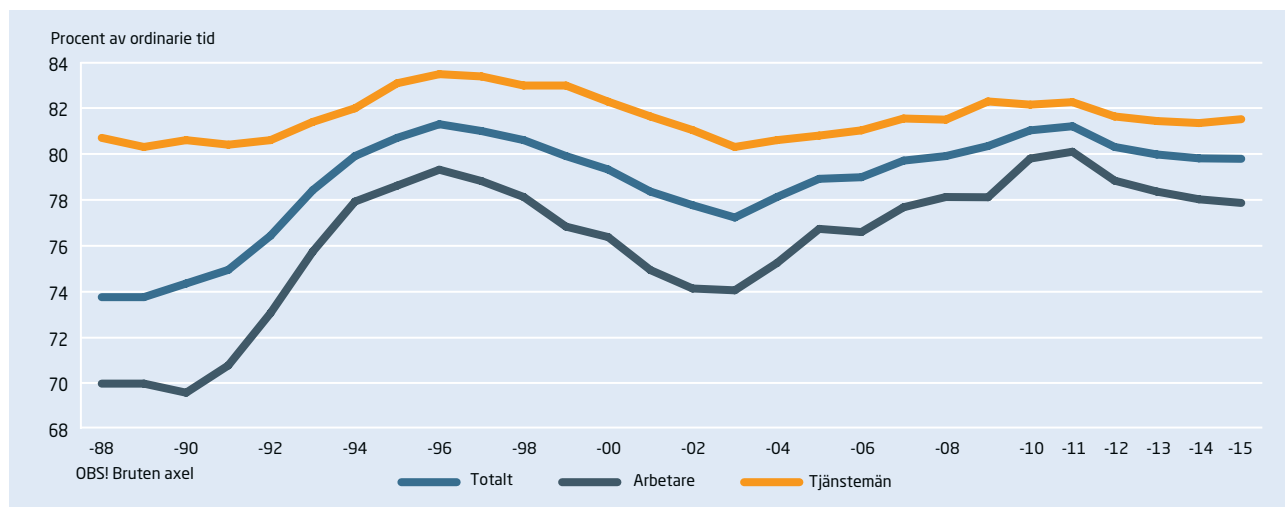
Arbetad tid och frånvaro 1988-2015

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

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

Den arbetade tiden år 2015, exklusive övertid, utgjorde således 79,8 procent av ordinarie arbetstid. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 81,5 procent under 2015, medan motsvarande siffra för arbetare uppgick till 77,8 procent.

Diagram 9.3 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2015 (samtliga anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 9.4 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2015 (samtliga anställda)**

Arbetad tid exkl övertid			
År	Totalt	Procent av ordinarie tid	
		Arbetare	Tjänstemän
1988	73,7	69,9	80,7
1989	73,7	69,9	80,3
1990	74,3	69,5	80,6
1991	74,9	70,7	80,4
1992	76,4	73,0	80,6
1993	78,4	75,7	81,4
1994	79,9	77,9	82,0
1995	80,7	78,6	83,1
1996	81,3	79,3	83,5
1997	81,0	78,8	83,4
1998	80,6	78,1	83,0
1999	79,9	76,8	83,0
2000	79,3	76,3	82,3
2001	78,3	74,9	81,6
2002	77,7	74,1	81,0
2003	77,2	74,0	80,3
2004	78,1	75,2	80,6
2005	78,9	76,7	80,8
2006	79,0	76,6	81,0
2007	79,7	77,7	81,6
2008	79,9	78,1	81,5
2009	80,3	78,1	82,3
2010	81,0	79,8	82,2
2011	81,2	80,1	82,3
2012	79,9	77,8	81,5
2013	80,0	78,3	81,4
2014	79,8	78,0	81,4
2015	79,8	77,8	81,5

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

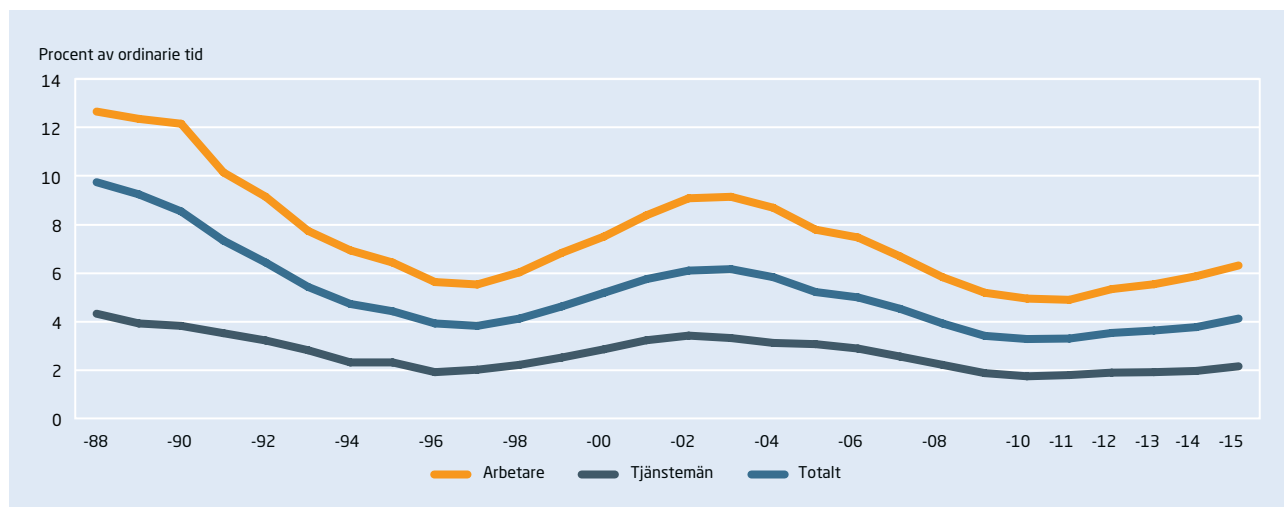
Frånvaron från arbetet minskade från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Den totala frånvaron som andel av ordinarie arbetstid minskade från drygt 26 till under 19 procent. Den huvudsakliga anledningen var att sjukfrånvaron sjönk från 9,7 procent till 3,8 procent mellan 1988 och 1997. En viktig förklaring till minskningen av sjukfrånvaron är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karenssdag, sänkta ersättningsnivåer och ökat arbetsgivaransvar. Sannolikt bidrog även det försämrade arbetsmarknadsläget till att frånvaron minskade.

Efter 1997 ökade sjukfrånvaron kraftigt igen och 2003 var den 6,1 procent. Året efter kom ett nytt trendbrott med minskande sjukfrånvaro för både arbetare och tjänstemän. Minskningen har också fortsatt sedan dess. Detta trendbrott kan förklaras av flera faktorer kopplat till bland annat en kraftig ökning av antalet sjukskrivna som förtidspensionerades, och en strängare syn på när det är rätt att vara sjukfrånvarande. 2008 reformerades sjukförsäkringen då bland annat regler om fasta bedömningstidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en bortre tidsgräns infördes. Samtidigt som sjukförsäkringen reformerades infördes även det försäkringsmedicinska beslutsstödet och regelverket kring förtidspension skärptes. Den 1 januari 2015 slopades den bortre tidsgränsen i sjukförsäkringen, vilket förväntas leda till fler och längre sjukfall.

Under 2015 uppgick sjukfrånvaron till 4,1 procent av ordinarie arbetstid, en ökning med 0,3 procentenhet sedan 2014. Detta beror framför allt på en ökning av sjukfrånvaron bland arbetare.

Sjukfrånvaron varierar mellan olika grupper. Sjukfrånvaron är högre bland arbetare än bland tjänstemän och högre bland kvinnor än bland män. Arbetarnas sjukfrånvaro uppgår till mellan 2,5 och 3 gånger sjukfrånvaron för tjänstemän.

Diagram 9.4 Sjukfrånvaro 1988-2015 (samtliga anställda)



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

BAKGRUNDSINFORMATION

Ett sätt att beskriva svenskarnas arbetstider är att se efter vad som har hänt i lagstiftningen. Då kan man konstatera att vi 1920 fick en lag om 48 timmars arbetsvecka och att vi 1957 påbörjade en sänkning till 45-timmarsvecka. År 1966 påbörjades en ny sänkning mot 42,5 timmar i veckan. 1971 fick vi den nya allmänna arbetstidslagen som föreskriver 40 timmars arbetsvecka. Arbetstidsförkortningar har sedan genomförts ett stort antal gånger under de senaste decennierna. Men det har gällt andra typer av arbetstidsförkortningar än en generellt kortad arbetsvecka. Sverige har längre semester än flertalet andra länder. I Sverige har vi också valt att ta ut en arbetstidsförkortning genom att införa olika ledighetsformer. Dessa har reducerat antalet faktiska arbetstimmar. Till detta kommer ett antal arbetstidsförkortningar för skiftarbete.

Tabell 9.5 **Arbetad tid och frånvaroorsaker i procent av ordinarie tid**

Frånvaroorsaker 1988-2015 för samtliga anställda					
Arbetad tid och frånvaroorsaker i procent av ordinarie tid					
År	Arbetad tid exkl övertid	Sjukfrånvaro	Semester	Lagstadgad ledighet	Övrig frånvaro
1988	73,7	9,7	8,2	3,7	4,7
1989	73,7	9,2	8,6	4,6	3,9
1990	74,3	8,5	8,3	5,0	3,9
1991	74,9	7,3	9,1	5,2	3,5
1992	76,4	6,4	9,2	4,6	3,4
1993	78,4	5,4	9,2	4,0	3,0
1994	79,9	4,7	8,8	3,7	2,9
1995	80,7	4,4	8,5	3,5	2,9
1996	81,3	3,9	8,6	3,3	2,9
1997	81,0	3,8	9,0	3,2	3,0
1998	80,6	4,1	8,7	3,4	3,2
1999	79,9	4,6	8,6	3,6	3,3
2000	79,3	5,2	8,5	3,8	3,2
2001	78,3	5,7	8,6	4,0	3,3
2002	77,7	6,1	8,7	4,2	3,3
2003	77,2	6,1	8,9	4,4	3,4
2004	78,1	5,8	9,0	4,5	2,7
2005	78,9	5,2	8,6	4,2	3,1
2006	79,0	5,0	8,7	4,1	3,2
2007	79,7	4,5	8,7	3,9	3,3
2008	79,9	3,9	9,1	3,8	3,3
2009	80,3	3,4	9,0	4,0	3,3
2010	81,0	3,3	9,0	4,0	2,8
2011	81,2	3,3	8,7	3,9	3,0
2012	79,9	3,4	9,4	4,2	3,2
2013	80,0	3,6	9,1	4,1	3,3
2014	79,8	3,8	9,2	4,1	3,2
2015	79,8	4,1	8,8	4,1	3,2

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

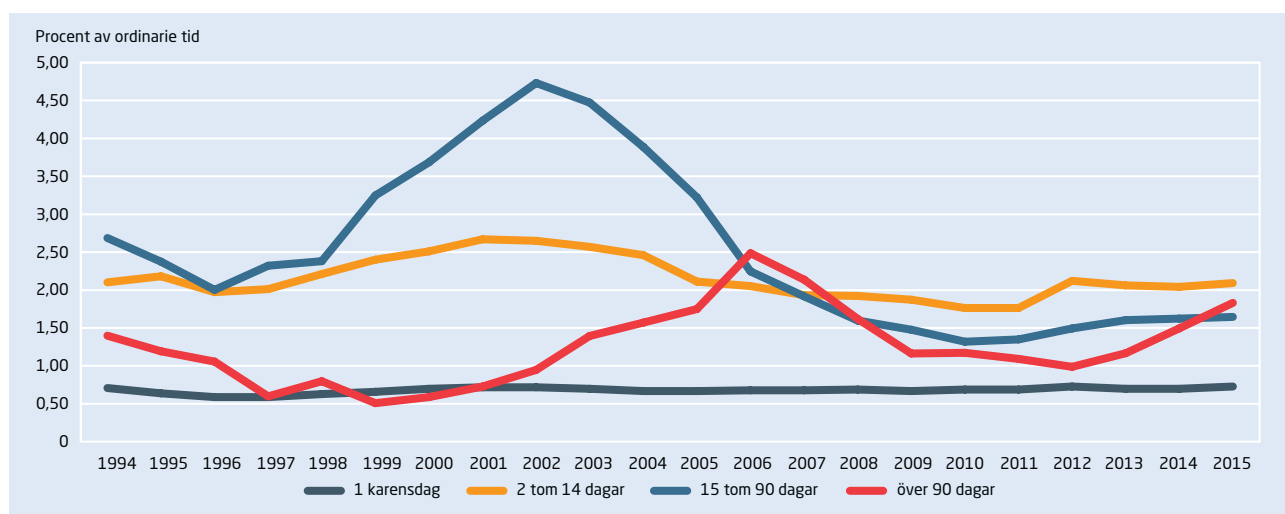
Tabell 9.6 **Lagstadgad veckoarbetstid och semester**

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

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

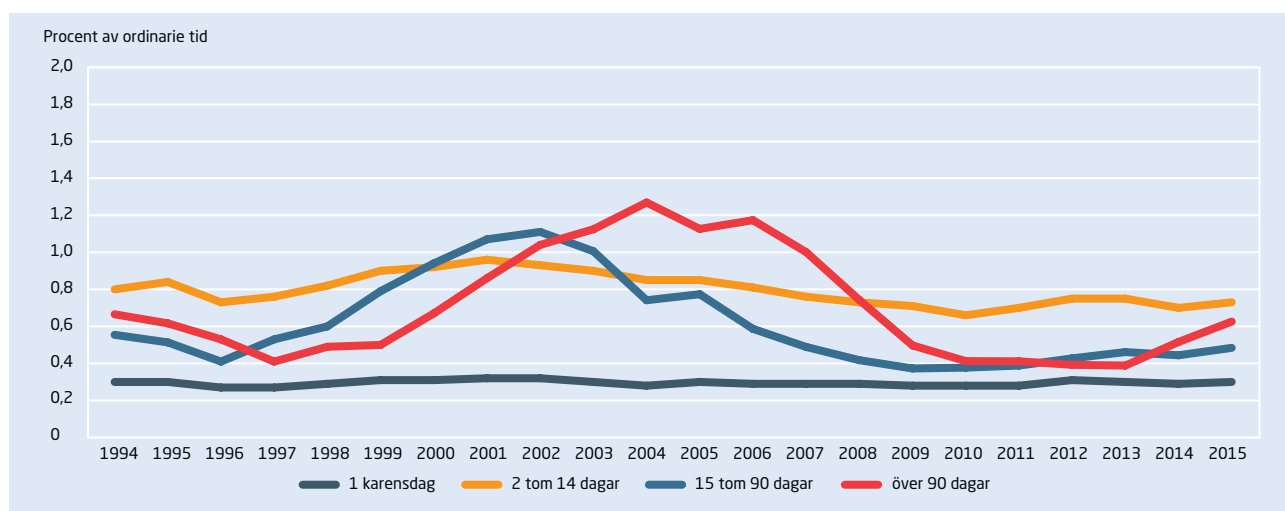
Sjukfrånvaron har totalt sett minskat från 4,4 till 4,1 procent mellan 1995 och 2015, men sjukfrånvaron under den första karensdagen har inte ändrats nämnvärt mellan 1995 och 2015. Däremot har längre sjukfrånvaro stigit kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän. Ett trendskifte kan nu avläsas i den långa sjukfrånvaron som återigen ökat för arbetare från 2012 och för tjänstemän från 2013.

Diagram 9.5 Sjukfrånvaro efter arbetsgivarperiod för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 9.6 Sjukfrånvaro efter arbetsgivarperiod för tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

10. Arbetsmarknadens struktur

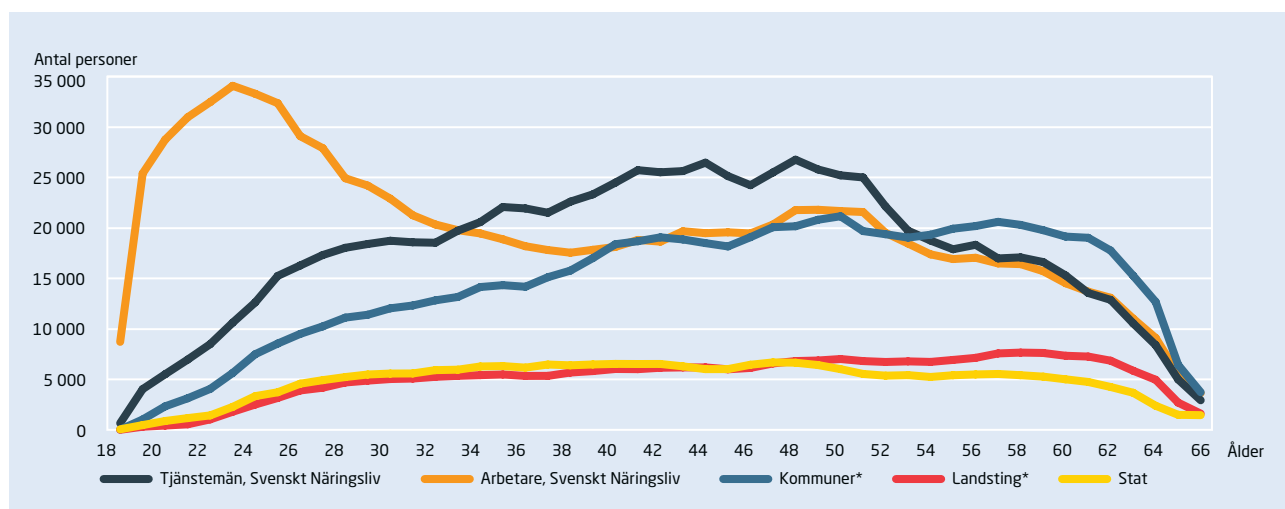
Tillgången på arbetskraft påverkas av hur många som föds och dör varje år, pensionsåldern, migration samt sjukskrivningar och förtida pension. Från födseln tar det ofta 20 till 25 år till inträdet på arbetsmarknaden. Årskullarnas storlek varierar från år till år, i varje kull finns i befolkningen 18-64 år i genomsnitt omkring 125 000 personer (2015).

Flest yngre i privat sektor

Ålderssammansättningen ser olika ut i olika sektorer. Andelen yngre under 25 år är ca 10 procent på arbetsmarknaden. Det finns fler unga inom privat än inom offentlig sektor. Den största andelen yngre finns bland privatanställda arbetare (20 procent). Bland tjänstemännen finns däremot en underrepresentation bland de yngsta eftersom långa utbildningar försenar inträdet på arbetsmarknaden. Andelen unga tjänstemän är endast 6 procent. Men andelen unga är ännu mindre i den offentliga sektorn, 3 procent av de anställda är 18-24 år.

Inom den offentliga sektorn är 37 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 30 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

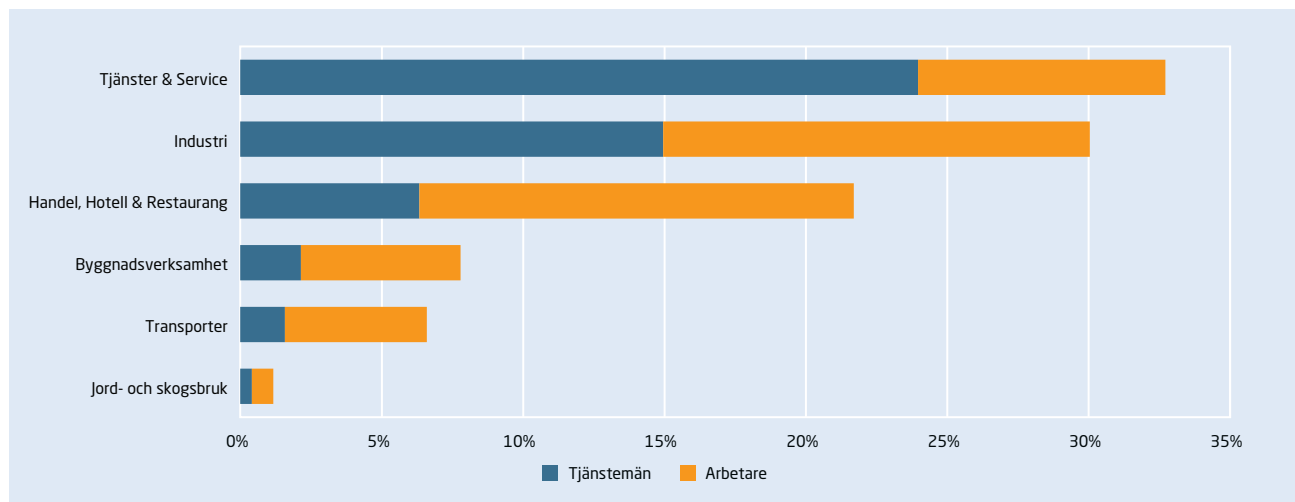
Diagram 10.1 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2015



Statistik från respektive arbetsgivarorganisation; Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och landsting samt Arbetsgivarverket. * Avser 2014.

De största enskilda näringsgrenarna avseende antal anställda är service och tjänsteverksamheten respektive industrin, där två tredjedelar av det totala antalet anställda i företag inom Svenskt Näringsliv arbetar. 22 procent arbetar inom handel, hotell och restaurang. Andelen arbetare är 51 procent och andelen tjänstemän 49 procent.

Diagram 10.2 **Anställda per näringsgren 2015, procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv**



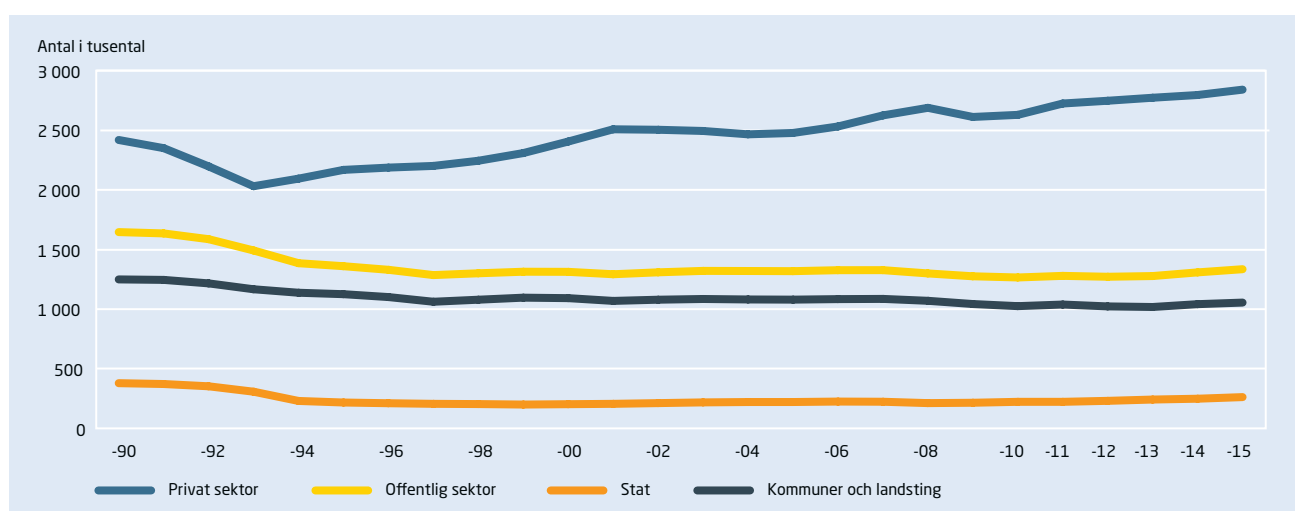
Källa: Svenskt Näringsliv

Under lågkonjunkturen i början av 1990-talet försvann 385 000 personer (16 procent) av alla anställda inom privata sektorn på tre år. Därefter ökade anställningarna till samma nivå som innan lågkonjunkturen. Under perioden 2000-2005 var antalet anställda relativt konstant, för att sedan återigen öka. Under hela perioden 1990-2015 har antalet anställda inom privat sektor ökat med 419 000 personer eller 17 procent.

Inom den offentliga sektorn minskade antalet anställda hela 1990-talet fram till och med 1997 med 22 procent eller 358 000 personer. Under hela perioden 1990-2015 har antalet anställda inom offentlig sektor minskat med 29 procent bland statsanställda och med 15 procent bland anställda i kommuner och landsting.

I och med den ekonomiska krisen under 2009 minskade antalet anställda med 76 000 anställda inom privat sektor och 24 000 anställda inom offentlig sektor. Inom den privata sektorn har en återhämtning skett då antalet ökat med totalt 227 000 personer. Inom den offentliga sektorn det skett en ökning med 59 000 personer mellan 2009 och 2015.

Diagram 10.3 **Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990-2015**



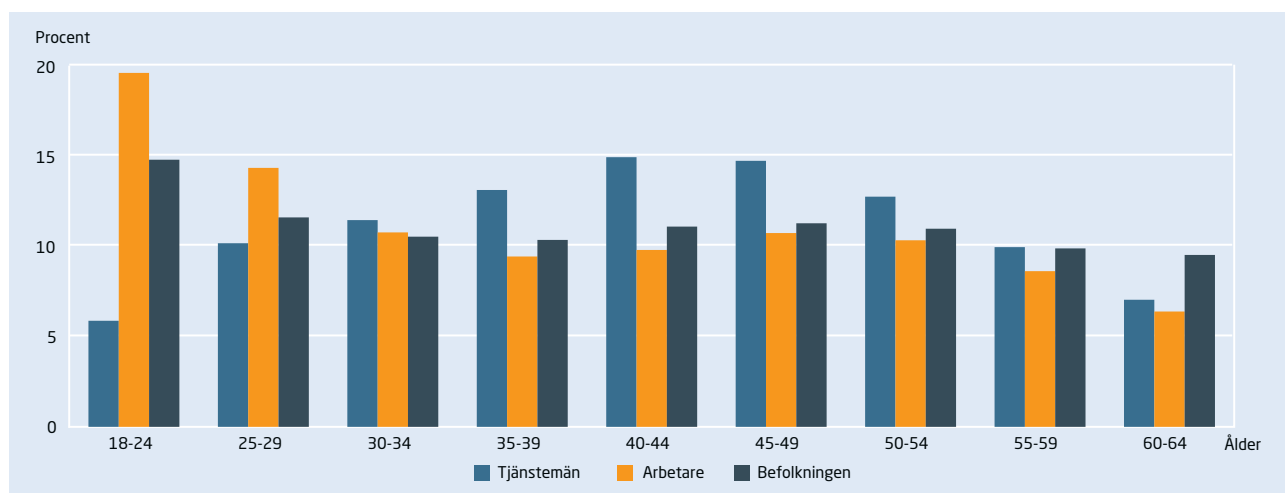
Källa: SCB

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

Åldersfördelning

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2015 finns den största andelen tjänstemän i åldersgruppen 40-49 år och den största andelen arbetare finns i åldersgruppen 18-24 år.

Diagram 10.4 Åldersfördelning 2015 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18-64 år)



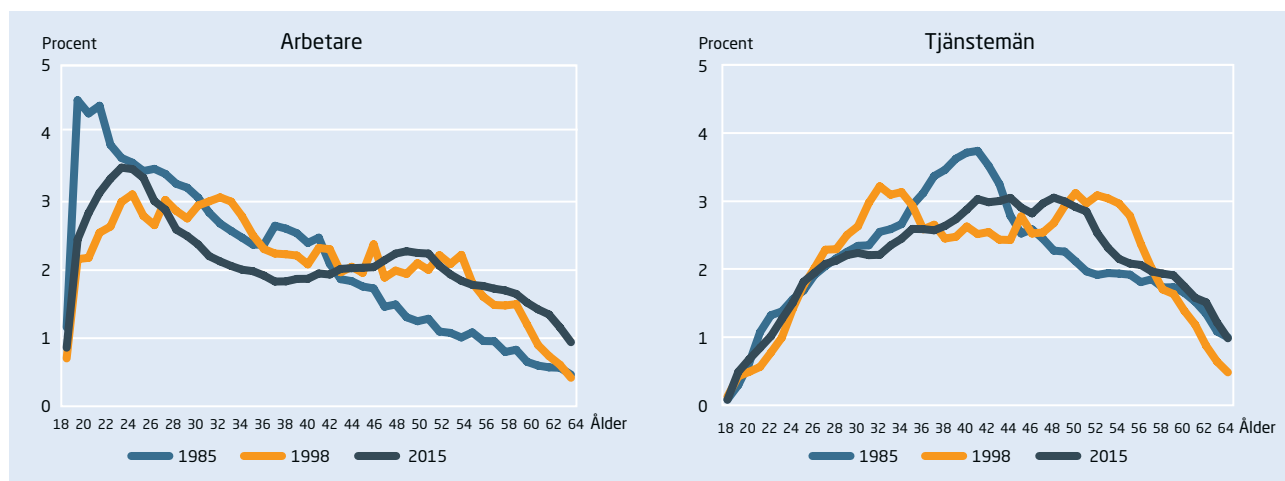
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

När man undersöker hur åldersfördelningen har förändrats över tid finns tydliga mönster både för arbetare och tjänstemän, men på helt olika sätt. Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, men den puckeln var nästan borta 1998. År 2015 kan man tydligt se denna ungdomspuckel igen. Mellan 1985 och 2014 minskade ändå andelen i gruppen 18-29 år med 8 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 55-64 år ökade med 7,5 procentenheter.

Bland tjänstemän syns framför allt puckeln i form av av de stora årskullarna födda på 1940-talet, som utgör en stor grupp som rört sig genom åldersstrukturen och som 2015 har gått i pension. Mellan 1985 och 2015 minskade andelen i gruppen 18-29 år med 0,4 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 55-64 år ökade med 1,3 procentenheter.

En förklaring till dessa förändringar i åldersstrukturen är befolkningens förändrade åldersstruktur, en annan är strukturella och konjunkturella förändringar på arbetsmarknaden.

Diagram 10.5 Åldersfördelning 1985, 1998 och 2015



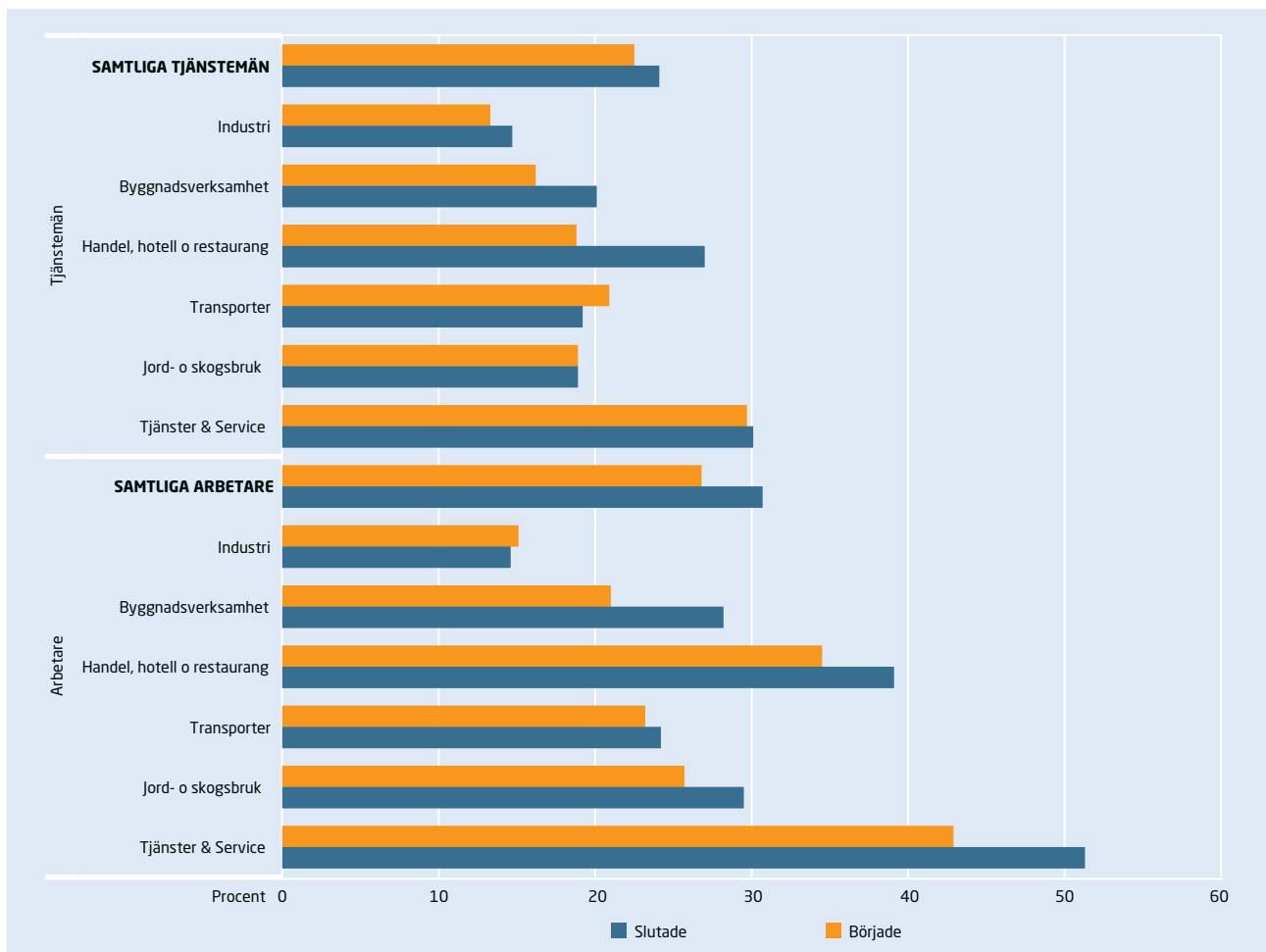
Källa: Svenskt Näringsliv

Personalomsättning

Mellan 2014 och 2015 slutade ungefär 27 procent av arbetarna och 31 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 22 procent respektive 24 procent. Personalomsättningen, definierat som andelen som har slutat under perioden, varierar dock kraftigt mellan olika näringsgrenar på arbetsmarknaden. Högst personalomsättning finns bland arbetare inom tjänste- och serviceverksamheten (47 procent) och lägst personalomsättning finns bland arbetare inom industrin (14 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom tjänster och service (51 procent) och lägst bland arbetare inom industrin (17 procent).

Diagram 10.6 Personalomsättning 2014-15 i procent av antalet anställda



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 10.1 **Personalomsättning 2014-15 i procent av antalet anställda**

		Slutade	Började
Tjänstemän		22,5	24,1
varav tjänstemän inom	Industri	13,3	14,7
	Byggnadsverksamhet	16,2	20,1
	Handel, Hotell & Restaurang	18,8	27,0
	Transporter	20,9	19,2
	Jord- och skogsbruk	18,9	18,9
	Tjänster & Service	29,7	30,1
Arbetare		26,8	30,7
varav arbetare inom	Industri	15,1	14,6
	Byggnadsverksamhet	21,0	28,2
	Handel, Hotell & Restaurang	34,5	39,1
	Transporter	23,2	24,2
	Jord- och skogsbruk	25,7	29,5
	Tjänster & Service	42,9	51,3

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Personalomsättningen har mätts i antalet anställda som slutat respektive börjat i företag som har varit med i lönestatistiken vid båda mättidpunkterna (september 2014 och september 2015). Personer som är lediga eller frånvarande utan lön endera under september 2014 eller september 2015 räknas som om de har slutat eller börjat. Detta gäller till exempel personer som är föräldralediga eller studielediga. Andelen som slutat respektive börjat överskattas därför något.

Åldersfördelning per näringsgren

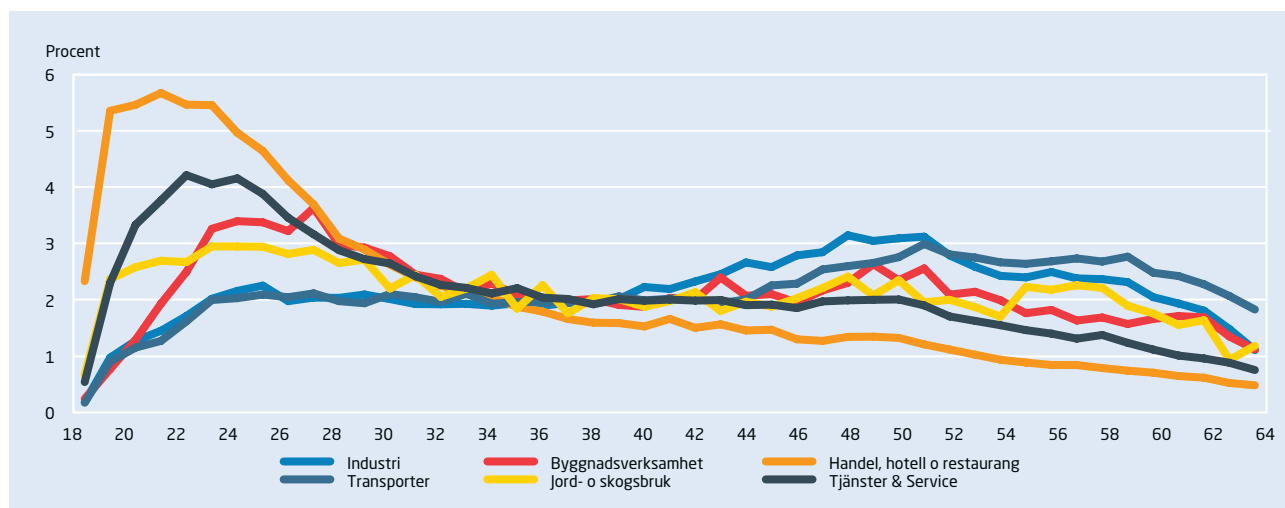
Åldersfördelningen ser olika ut i olika näringsgrenar. Den ser också helt olika ut för arbetare respektive tjänstemän.

Handel, hotell och restaurang avviker från övriga näringsgrenar för arbetare genom att de har många yngre anställda. 39 procent av alla anställda inom handel, hotell och restaurang är 25 år eller yngre.

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

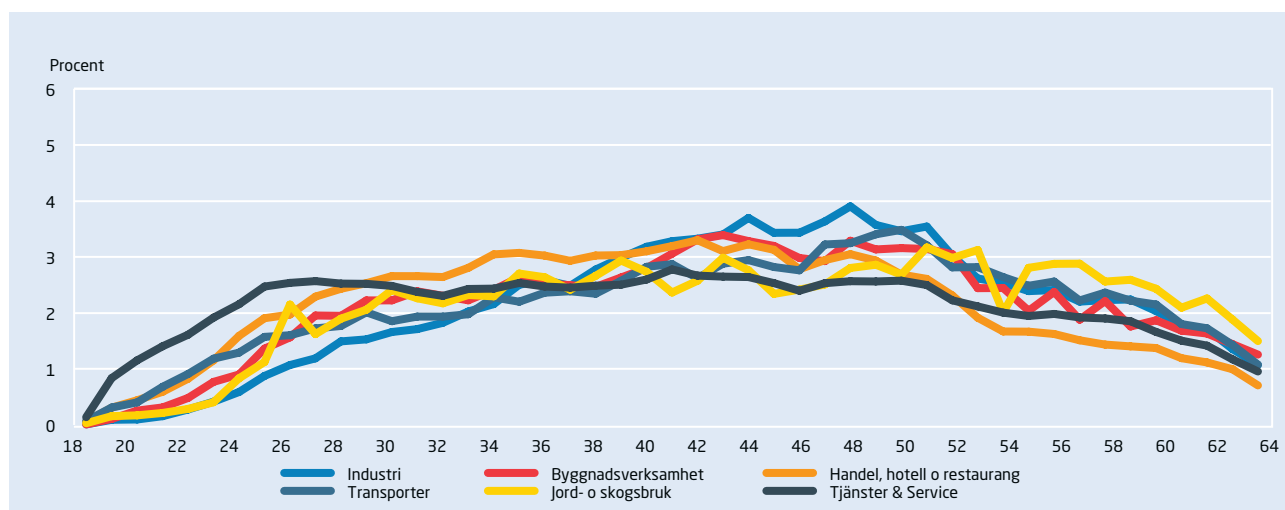
För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, men inom tjänste- och serviceverksamheten är 22 procent 29 år eller yngre.

Diagram 10.7 Åldersfördelning per näringsgren 2015, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 10.8 Åldersfördelning per näringsgren 2015, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

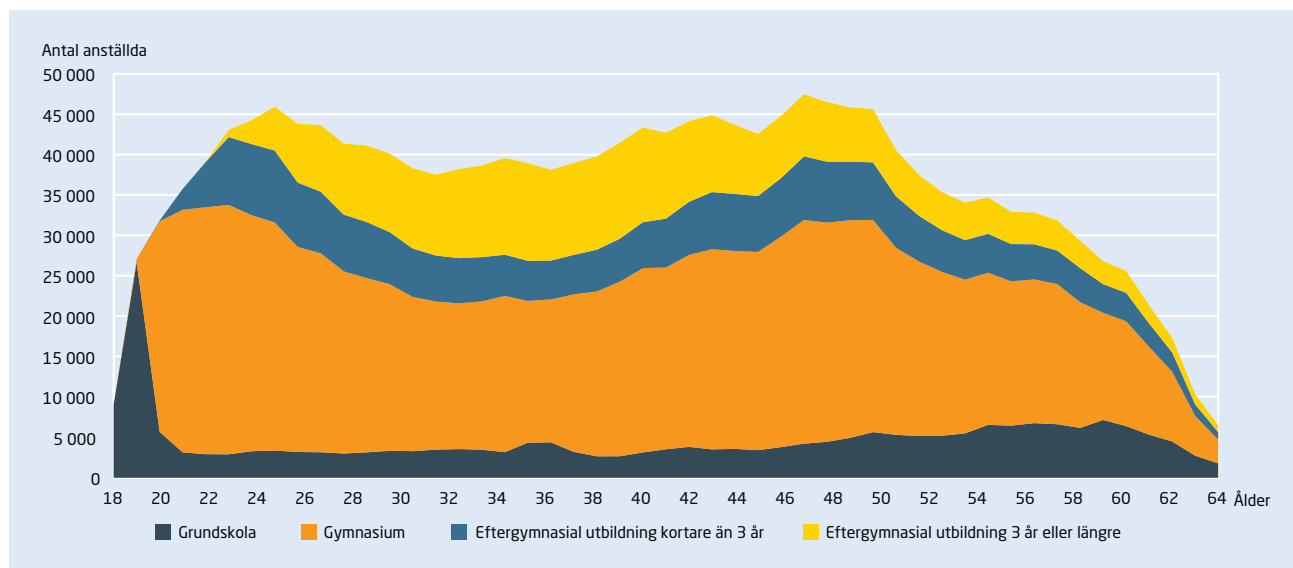
Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 87 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen är som mest 94 procent för 40-åringar, sedan avtar andelen med stigande ålder till 73 procent för 66-åringar.

Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 32 procent. Andelen är som mest 44 procent för 36-åringar, sedan avtar andelen med stigande ålder till 25 procent för de som är 60 år och äldre.

Det är 13 procent som har enbart grundskola som högsta utbildningsnivå. I åldersgruppen 18-24 år är andelen 23 procent och i åldersgruppen 60-66 år 25 procent.

Diagram 10.9 **Högsta utbildningsnivå för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv**

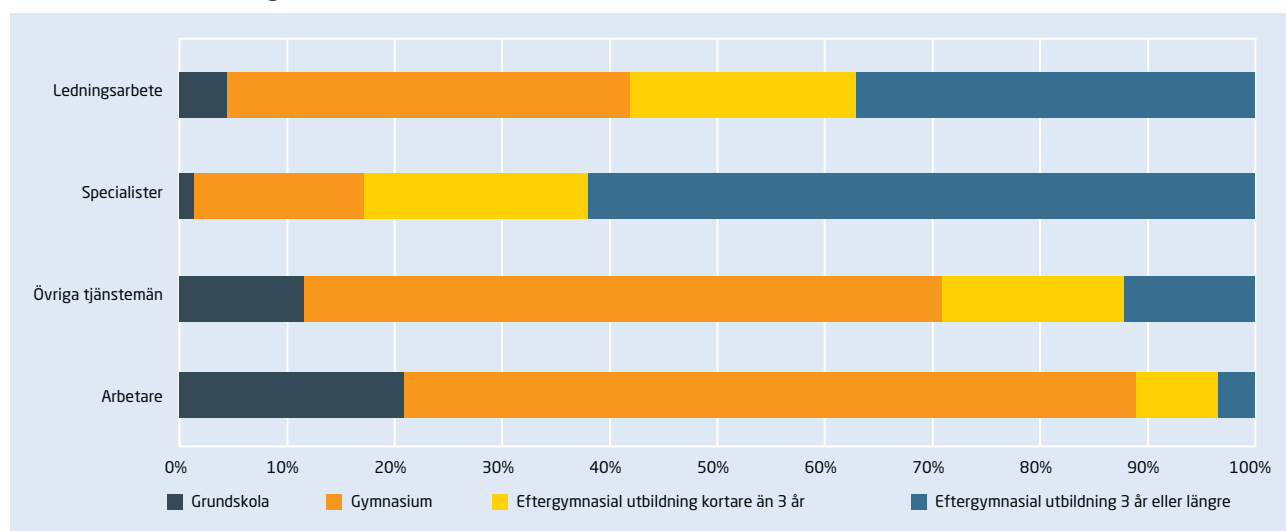


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Utbildningsnivå och utbildningsinriktning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 234 000 (13 procent) grundskola, 985 000 (55 procent) har gymnasium och 571 000 (32 procent) har eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

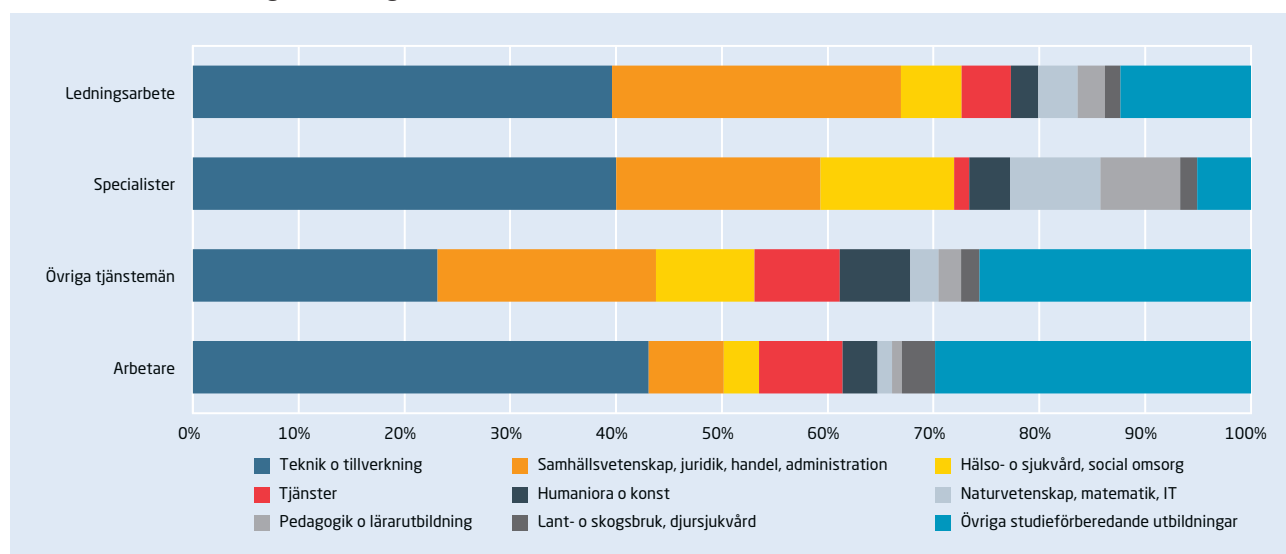
Diagram 10.10 Anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2015 - fördelning efter kategori och utbildningsnivå



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 33 procent sin högsta utbildning inom teknik och tillverkning, 16 procent inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, 7 procent inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt 7 procent inom tjänster.

Diagram 10.11 Anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2015 - fördelning efter kategori och utbildningsinriktning



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

11. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som är chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag ökar snabbt och har mer än fördubblats under en 17-årsperiod. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och år 2015 var siffran 37 procent. Samtidigt är andelen kvinnor inom näringslivet relativt oförändrad, på omkring 39 procent. Det innebär att kvinnorna i näringslivet klättrar i karriären och mer än var tredje chef är kvinna. Av de drygt 17 400 medarbetare som utsågs till chefer mellan 2014 och 2015 var hela 39 procent kvinnor. Det är mer än en fördubbling av andelen kvinnliga medarbetare som blir chef på 17 år. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 10 procent chefer, medan motsvarande värde för männen är 11 procent.

År 2015 var andelen sysselsatta kvinnor, i procent av befolkningen i åldern 15-74 år, 64 procent. Motsvarande siffra för män var 69 procent. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har i stort sett varit densamma de senaste 25 åren. Andelen kvinnor i befolkningen, bland de sysselsatta och bland de fast anställda, har under lång tid legat på samma nivå. Det som däremot skiljer är att andelen kvinnor är överrepresenterade bland personer med tidsbegränsade anställningar och underrepresenterade bland företagare. Av andelen sysselsatta kvinnor hade mer än varannan, 54 procent, en eftergymnasial utbildning, medan motsvarande siffra för män var 40 procent. 63 procent av alla examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå tas idag ut av kvinnor.

Anmärkningsvärt är också att andelen kvinnor med forskarutbildning har ökat från 24 till 39 procent mellan 1985 och 2014.

Tabell 11.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden avseende 2015

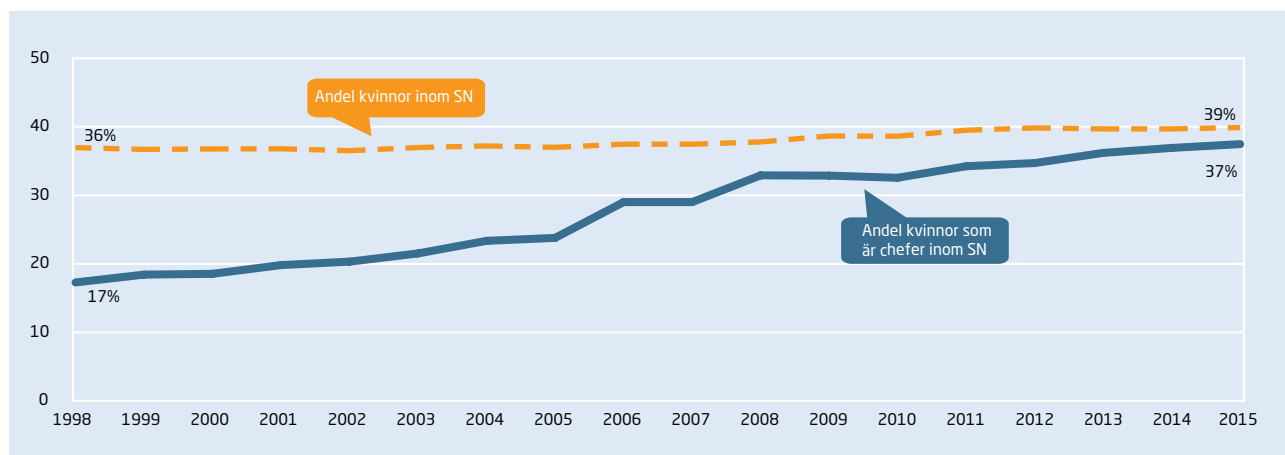
Andel i procent av befolkningen 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... sysselsatta	64%	69%	67%
... arbetslösa	5%	6%	5%
... ej i arbetskraften	31%	26%	28%
Andel i procent av sysselsatta 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... fast anställda	76%	73%	74%
... tidsbegränsat anställda	18%	13%	15%
... företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	6%	14%	10%
... med förgymnasial utbildning	8%	12%	10%
... med gymnasial utbildning	39%	48%	43%
... med eftergymnasial utbildning	54%	40%	47%
Antal med examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå	51 153 (63%)	29 701 (37%)	80 884
Antal med forskarutbildning (2014)	29 103 (39%)	45 560 (61%)	74 663

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 154 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor som är chefer ökat från 17 procent till 37 procent 2014. Det kan jämföras med andelen kvinnor totalt sett bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag som är 39 procent. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 10 procent chefer, medan motsvarande värde för männen är 11 procent. Högst andel kvinnor finns idag bland mellan-chefer, 43 procent, och lägst andel bland VD:ar, 17 procent.

Diagram 11.1 Andelen kvinnor samt andelen chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2015



Källa: Svenskt Näringsliv

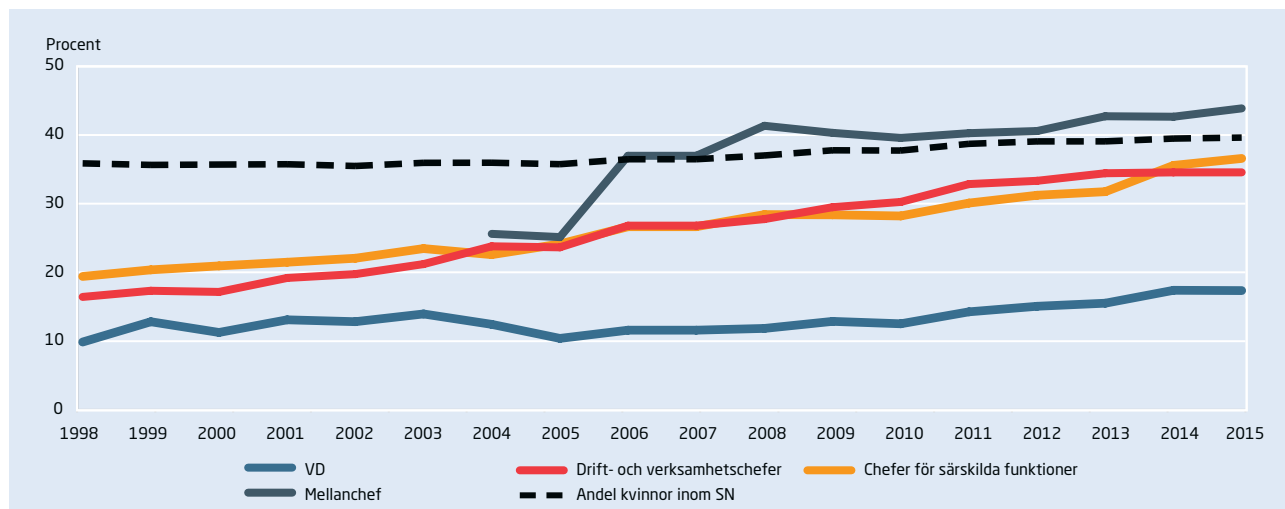
Bland chefer i diagrammet ovan inkluderas

- *Verkställande direktörer (VD)*
- *Drift- och verksamhetschefer*
- *Chefer för särskilda funktioner*, det vill säga chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknad, reklam, inköp, IT, forskning med mera
- *Mellanchefer*, det vill säga chefer som har ansvar för verksamhet och personal, men som inte tillhör företagets högsta ledningsgrupp

Andelen kvinnor har ökat i alla chefskategorier. Det gäller VD:ar, drift- och verksamhetschefer, chefer med särskilda funktioner samt mellanchefer. Den största ökningen har skett för mellanchefer, som har ökat från 25 till 43 procent sedan 2004.

Andelen kvinnor bland mellanchefer har varit högre än andelen kvinnor totalt sett i näringslivet sedan 2008. Den minsta ökningen av andel kvinnor finns bland VD:ar där andelen kvinnor ökat från 10 till 17 procent. Noteras bör att det enbart gäller anställda VD:ar och att det 2015 fanns 1 000 kvinnliga VD:ar av totalt 6 000 VD:ar.

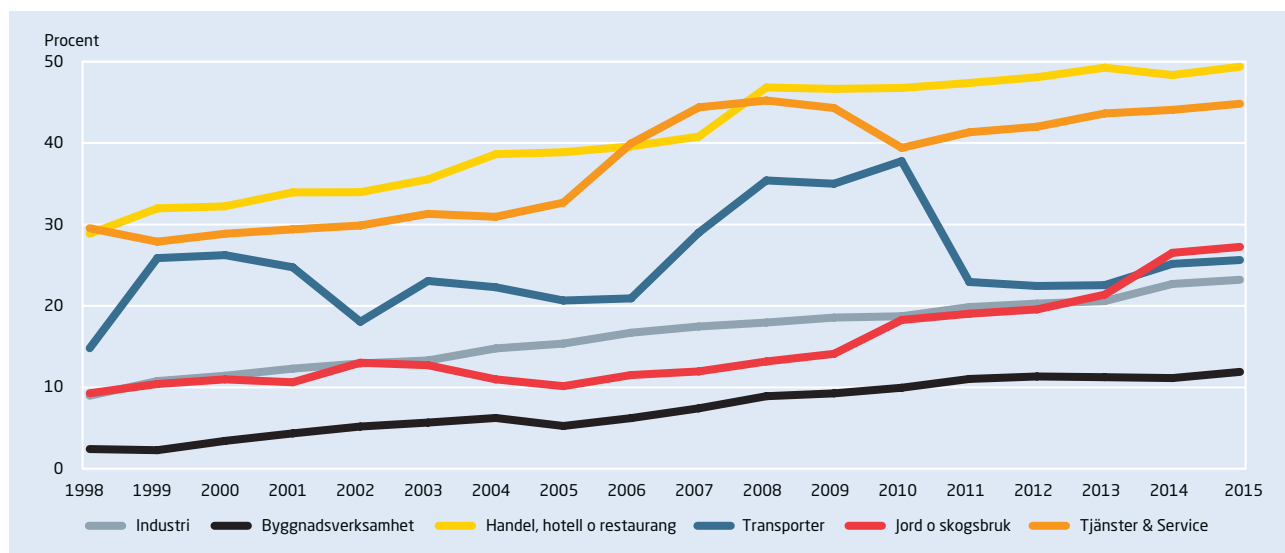
Diagram 11.2 Andelen kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat på chefskategori 1998-2015



Källa: Svenskt Näringsliv

Sedan 1998 har andelen kvinnliga chefer ökat inom alla näringsgrenar. Den procentuella ökningen har varit störst inom handel, hotell och restaurang, där andelen kvinnliga chefer har ökat med 20 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor mer försiktigt och från lägre nivåer. Andelen kvinnliga chefer inom exempelvis byggbranschen har ökat från 3 procent 1998 till 12 procent 2015.

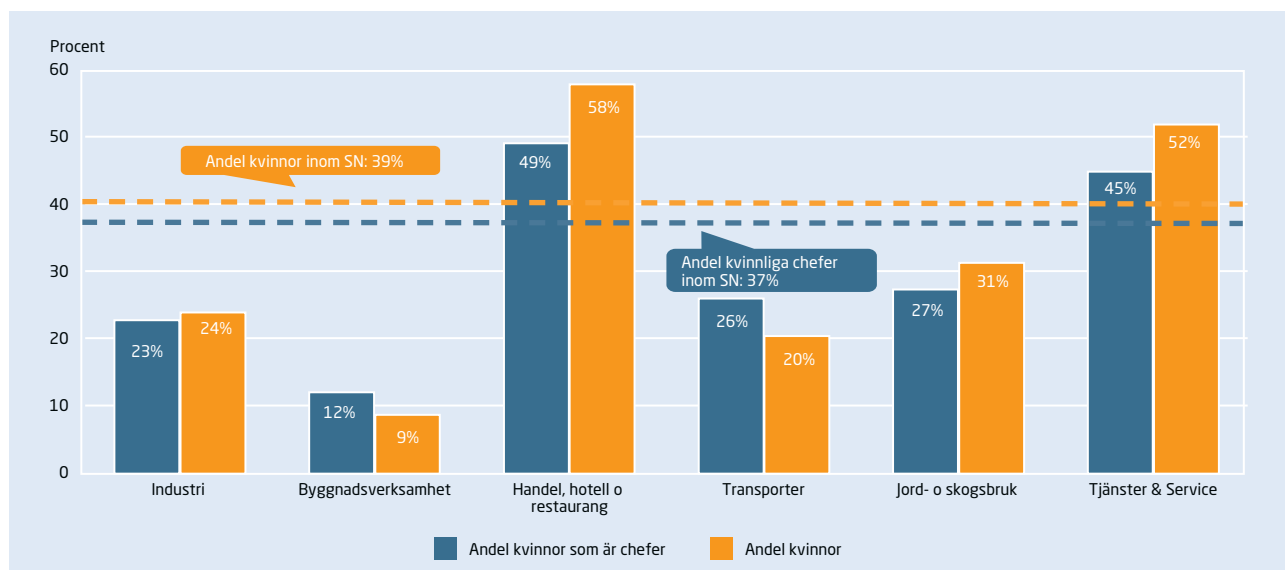
Diagram 11.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2015 per näringsgren



Källa: Svenskt Näringsliv

Inom flera branscher börjar andelen chefer som är kvinnor närma sig andelen kvinnor bland anställda inom respektive näring. Inom byggnads- och transportverksamheten är andelen chefer som är kvinnor högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Andelen chefer som är kvinnor är högst inom handel, hotell och restaurang, 49 procent, men där är också andelen kvinnor högst, 58 procent.

Diagram 11.4 **Andel chefer som är kvinnor/andel kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2015 per näringsgren**



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2014 och 2015 utsågs drygt 17 400 personer till chefer, av dem var 39 procent kvinnor och motsvarande uppgift för perioden 1998/99 var 21 procent. Det motsvarar en ökning med 18 procentenheter. Trendmässigt ökar andelen kvinnor i samtliga chefskategorier. När det gäller VD:ar så är det förhållandevis få personer det handlar om, vilket gör statistiken känslig.

Tabell 11.2 **Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2015**

Chefskategori	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 000	1 000	6 000	17%
Funktionschefer	37 900	20 900	58 800	36%
Drift- och verksamhetschefer m fl	28 700	14 700	43 400	34%
Mellanchefer	26 000	19 800	45 800	43%
Samtliga chefer	97 600	56 400	154 000	37%

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns en skillnad som visar att kvinnorna hade 89 procent av männens lön 2015, en skillnad på 11 procentenheter. Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, näringsgren, utbildning, ålder, arbetstid, om man är chef eller inte samt vilket företag man arbetar på, minskar löneskillnaden till drygt 4 procent.

Tabell 11.3 Kvinnors och mäns löner 2005-2015

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

* Fast månadslön inkl tillägg uppräknad till heltid

Källa: Svenskt Näringsliv

Standardvägning av löneskillnader tar hänsyn till de lönepåverkande faktorer som vi har uppgifter om. Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är vilket företag man arbetar i. Det innebär att det finns företag som, av olika anledningar, har ett högre löneläge och företag med ett lägre löneläge.

Att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män som inte går att förklara med standardvägning innebär att statistiken inte kan ge mer information om vad löneskillnaden beror på. Det finns naturligtvis många fler faktorer som skulle kunna påverka lönen. En del går att mäta, andra inte. Dessa faktorer är i viss mån bestämda inom det företag individen arbetar, medan andra bestäms utanför företaget.

Det centrala för lönesättningen är företagets behov, det utförda arbetet, individens egenskaper och den sammantagna värderingen av detta. Svårigheten i arbetsuppgifterna är en central faktor. Utbud och efterfrågan samt branschens betalningsförmåga är marknadsfunktioner som påverkar lönen i hög utsträckning. Likaså kan en större grad av konkurrensutsättning skapa ett större utrymme för nya karriärmöjligheter och en högre grad av differentiering i lönebildningen.

Vid en diskussion om kvinnors och mäns löner är denna komplexitet i lönesättningen viktig att ha i åtanke.

Lönespridning mellan kvinnor och män

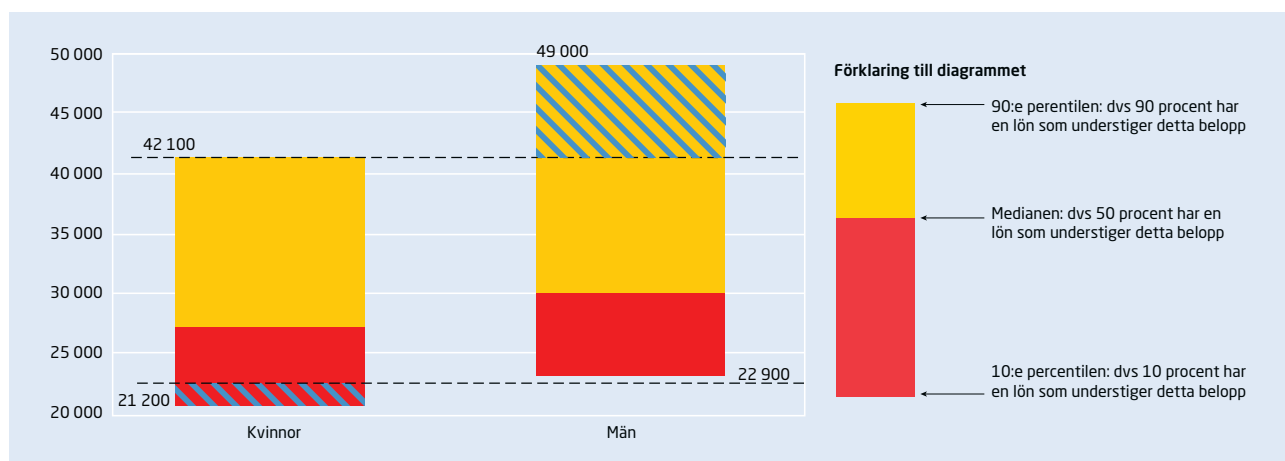
Lönespridningen skiljer sig också mellan kvinnor och män. 80 procent av alla kvinnor har en månadslön mellan 21 200 och 42 100 kronor, det vill säga en spridning på 20 900 kronor, medan 80 procent av alla män har en månadslön på 22 900 och 49 000 kronor, det vill säga en spridning på 26 100 kronor. Medianlönen för kvinnor är 27 300 kronor och för män 30 200 kronor.

Det finns många likheter i de delar av lönespridningarna som överlappar varandra, från mäns 10:e percentillön på 22 900 kronor till kvinnors 90:e percentillön på 42 100 kronor. Däremot finns det tydliga skillnader utanför den överlappande delen, mellan män i det övre gråmarkerade området och kvinnor i det nedre gråmarkerade området.

Män är i högre utsträckning arbetsledare och chefer, både på ledningsnivå och på lägre chefsnivå, det vi kallar mellanchefer. Det är också betydligt vanligare att männen är specialister, 38 procent jämfört med 1 procent bland kvinnorna i dessa jämförda grupper. Utbildningsmässigt i de två jämförda grupperna har också männen generellt sett en längre utbildning, 33 procent av männen och 7 procent av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning på minst 3 år. När det gäller yrken är de vanligaste yrkena i de två jämförda grupperna för kvinnor städare, köks- och restaurangbiträden och butikspersonal, medan männen är företagssäljare, programmerare och civilingenjörer.

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

Diagram 11.5 Lönespridning 2015 per kön

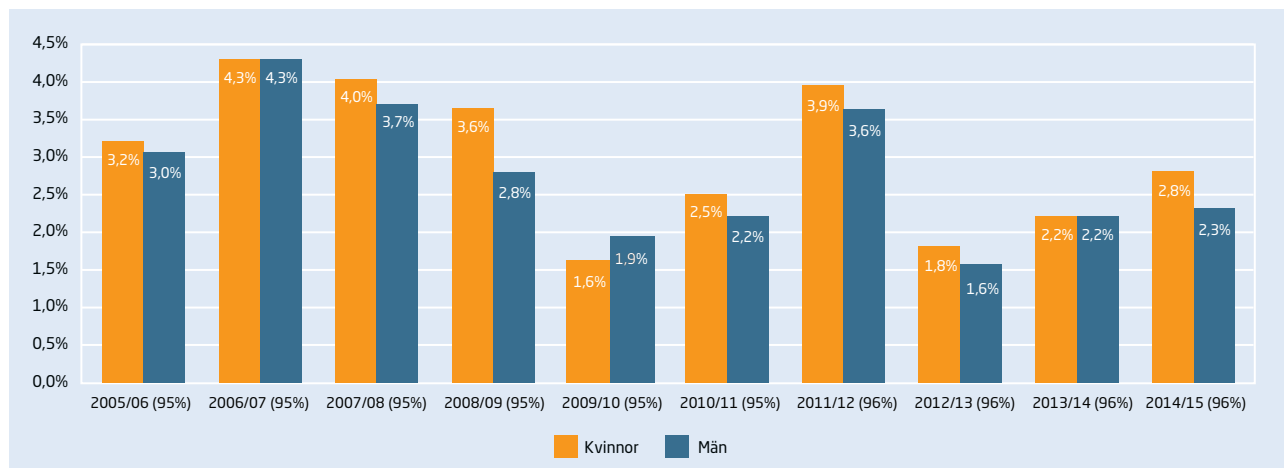


Källa: Svenskt Näringsliv

Kvinnors och mäns löneutveckling

Kvinnor har generellt sett haft en bättre löneutveckling än män under de senaste åren. Sedan 2005 har löneutvecklingen totalt sett varit 34,4 procent för kvinnor och 30,5 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,1 procent för kvinnor och 2,8 procent för män. Mellan 2009 och 2010 hade män en bättre löneutveckling och mellan 2006/2007 och 2013/2014 var löneutvecklingen lika för kvinnor och män. Övriga år har kvinnor haft en bättre löneutveckling.

Diagram 11.6 **Genomsnittlig löneutveckling per år**



Källa: Svenskt Näringsliv

Även inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Störst skillnad mellan mäns och kvinnors löneutveckling har skett inom branschen Jord- och skogsbruk, där kvinnor har haft löneutveckling på 3,5 procent jämfört med männen som har haft 2,6 procent i genomsnitt sedan 2005.

Tabell 11.4 **Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren**

Näringsgren	Andel kvinnor 2015	Medellön 2015 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		Totalt 2004/15		Medel/år 2004/15	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	24%	35 300	37 300	94,6%	40,9%	34,1%	3,7%	3,1%
Byggnads- verksamhet	9%	34 000	35 800	94,9%	41,1%	31,9%	3,7%	2,9%
Handel, hotell och restaurang	58%	28 500	29 300	97,4%	33,5%	29,8%	3,0%	2,7%
Transporter	20%	28 800	29 500	97,5%	39,1%	30,7%	3,6%	2,8%
Jord- och skogsbruk	31%	30 000	31 700	94,9%	38,9%	28,4%	3,5%	2,6%
Tjänster & Service	52%	30 300	31 400	96,4%	31,2%	21,6%	2,8%	2,0%
Totalt	39%	31 100	32 400	96,1%	34,4%	30,5%	3,1%	2,8%

Källa: Svenskt Näringsliv

Källor

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

Insamlingsmetodik

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

Mätperiod

Mätperioden är september månad.

Statistikens omfattning

Statistiken omfattar löner för hel- och deltidsanställda mellan 18 och 67 år. De deltidsanställdas löner har räknats upp till heltid i redovisningen.

Lönebegrepp

För tjänstemän är lönebegreppet genomgående summan av fast kontant månadslön, naturaförmåner och genomsnittligt värde av prestationslön (provision, tantiem o dyl).

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

Löneutvecklingen för tjänstemän redovisas som ett så kallade SÅYA-tal (Standardräkning, Ålder, Yrke, Arbetstid). Hänsyn tas då till ändringar i ålders- och yrkessammansättningen samt förändringar i den ordinarie veckoarbetstidens längd så att dessa struktureffekter inte mäts som lönenivåförändringar.

Vinstandelar ingår inte i den redovisade statistiken.

Lönespridning

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

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

Tillförlitlighet

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

Bortfallet mätt i antalet individer i 2015 års lönestatistik var cirka 10 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 2015 års avtalshöjningar för samtliga företag.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00