

Fakta om löner och arbetstider 2020

A large white wind turbine stands on a rolling hill covered in golden-brown grass. The sky is a pale blue with soft, white clouds. The turbine's three blades are spread out, and its tower is visible against the horizon.

Temaavsnitt om löneutveckling

Fakta om löner och arbetstider 2020 har tagits fram av
en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Mia Bernhardsen

Kjell Frykhammar

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

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

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2020	2
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	12
3. Arbetstid och semester	18
4. Tidsanvändning och frånvaro	20
5. Löneutveckling, BNP och KPI	27
6. Lönespridning	31
7. Löner och löneformer	37
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	44
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	49
10. Löneavtalens utveckling	56
11. Konflikter	59
12. Löneutvecklingen lika för arbetare och tjänstemän	61
Källor, metod och kvalitet	65

Fakta om löner och arbetstider 2020

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

I Fakta om löner och arbetstider 2020 ger vi en översiktlig bild av arbetsmarknadens struktur, löner, arbetskraftskostnader, arbetstider med mera. Huvuddelen av uppgifterna baseras på lönestatistik som samlas in av Svenskt Näringsliv. Faktasamlingen är avsedd för alla som behöver lättillgängliga uppgifter om löne- och arbetstidsfrågor – till exempel företag, anställda, näringslivsorganisationer, fackföreningar, politiker, journalister, lärare och studerande.

Vår förhoppning är att Fakta om löner och arbetstider 2020 ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften som utkommer årligen kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten finns även som PDF och data finns tillgängliga för nedladdning.

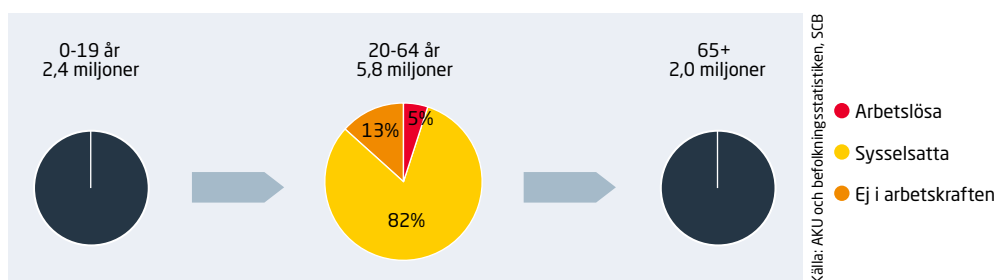
Stockholm i maj 2020

Carina Lindfelt Avdelningschef
Arbetsmarknad & förhandlingsservice Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

Tillgången på arbetskraft är av central betydelse för företagen och den påverkas bland annat av pensionsåldern, migration samt sjukskrivningar och förtida pension. Från födseln tar det ofta 20 till 25 år till inträdet på arbetsmarknaden. Årskullarnas storlek varierar från år till år, i kullarna finns i genomsnitt omkring 129 500 personer 2018 i åldrarna 18–64 år.

Diagram 1.1 Befolkningen fördelad på åldersgrupper och arbetskraftstillhörighet 2019



Unga utbildar sig och växlar över till arbete

Merparten av de unga går i skolan och förbereder sig för arbetslivet, men av de 565 000 i åldrarna 15–19 år räknas 211 000 till arbetskraften enligt AKU. 145 000 av dessa är sysselsatta och 67 000 är arbetslösa. I åldersgruppen finns också 18 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20–64 år

Merparten av 20–64-åringarna är sysselsatta, 5 procent är arbetslösa och 13 procent hör inte till arbetskraften enligt AKU. Majoriteten av de senare studerar heltid, är förtids- eller ålderspensionärer eller sjuka. Arbetskraftsdeltagandet har ökat i åldersgruppen 55–64 år under 2000-talet. I de yngre åldrarna 20–34 år finns 149 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

I åldrarna 65–74 år är 195 000 sysselsatta, och sysselsättningsgraden i gruppen har under 2000-talet ökat med 5–10 procentenheter. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

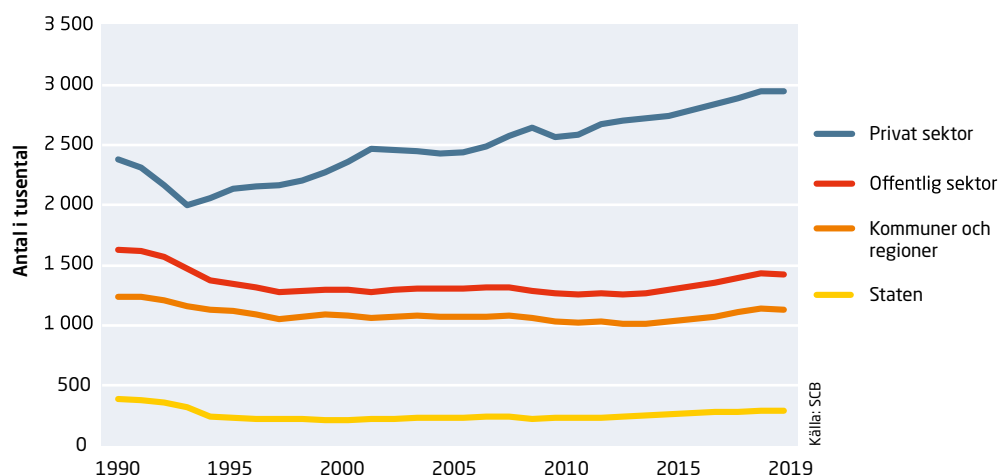
Utvecklingen av privat och offentlig sektor sedan 1990-talet

Merparten av de anställda finns inom privat sektor. Volymen anställda varierar över tid. Under lågkonjunkturen i början av 1990-talet försvann 385 000 personer (16 procent) av alla anställda inom privata sektorn på tre år. Därefter ökade anställningarna till samma nivå som innan lågkonjunkturen. Under perioden 2000–2005 var antalet anställda relativt konstant, för att sedan återigen öka. Under hela perioden 1990–2018 har antalet anställda inom privat sektor ökat med 574 000 personer eller 24 procent.

Inom den offentliga sektorn minskade antalet anställda under hela 1990-talet fram till och med 1997 med 22 procent eller 358 000 personer. Under hela perioden 1990–2019 har antalet anställda inom offentlig sektor minskat med 24 procent bland statsanställda och med 8 procent bland anställda i kommuner och regioner.

I och med den ekonomiska krisen under 2009 minskade antalet anställda med 76 000 anställda inom privat sektor och 24 000 anställda inom offentlig sektor. Därefter har en återhämtning skett inom såväl privat som offentlig sektor. 2019 är cirka 3,0 miljoner anställda inom den privata sektorn och cirka 1,5 miljoner inom den offentliga sektorn.

Diagram 1.2 Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990-2019

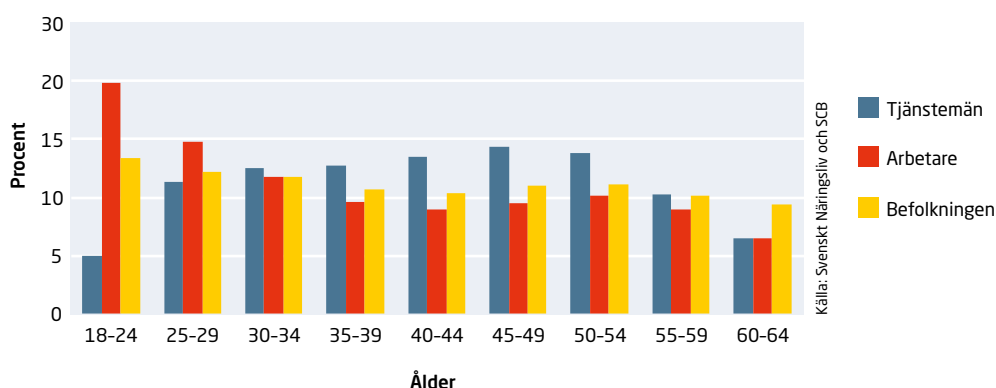


BAKGRUNDSINFORMATION Förändringar i huvudmannskapet har ägt rum mellan statlig och kommunal sektor under den redovisade perioden. Exempelvis har lärare förts över från statlig till kommunal anställning.

Åldersfördelning i befolkningen och inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2019 finns den största andelen tjänstemän i åldersgruppen 45–49 år och den största andelen arbetare finns i åldersgruppen 18–24 år.

Diagram 1.3 Åldersfördelning 2019 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18–64 år)

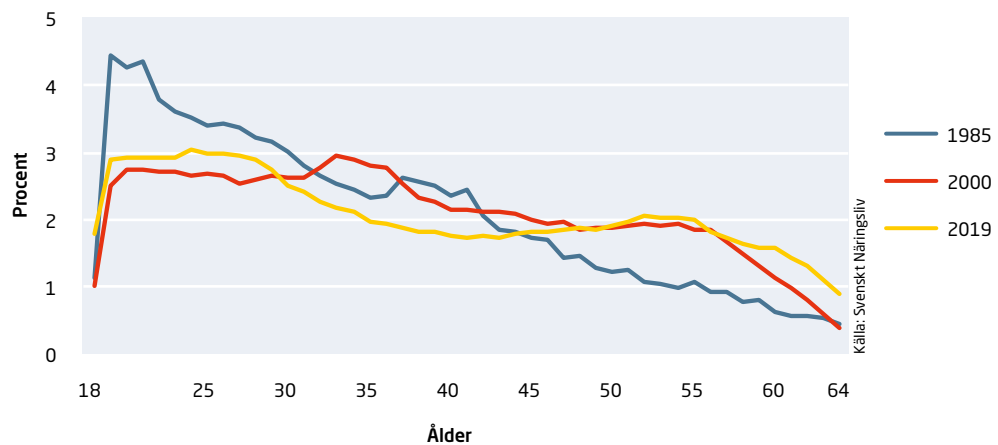
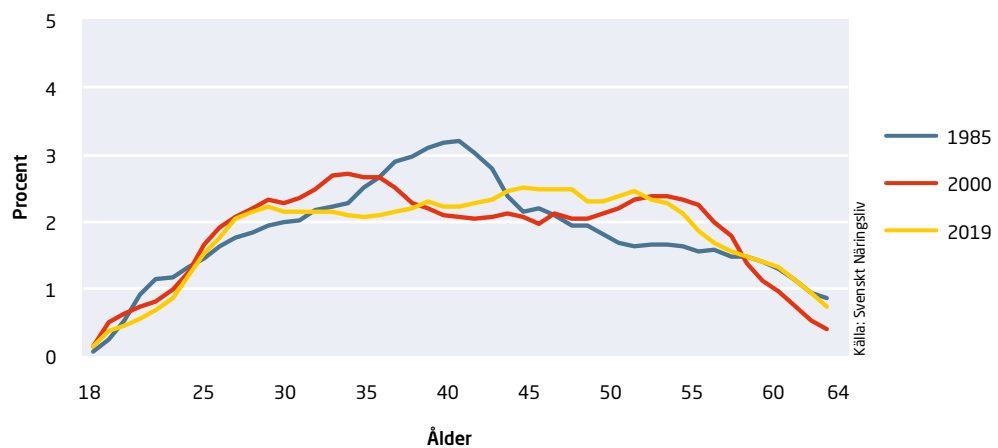


Åldersfördelningen förändras över tid men på olika sätt för arbetare och tjänstemän.

Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, år 2000 var den puckeln nästan borta. 2017 kan man se en liten ungdomspuckel igen. Mellan 1985 och 2019 har en stor förskjutning i åldersstrukturen skett. Andelen i gruppen 18–44 år har minskat med 15 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 45–64 år har ökat med 14 procentenheter. Genomsnittsåldern bland arbetarna har ökat med 3,5 år sedan 1985.

Bland tjänstemän syntes framför allt puckeln i form av de stora årskullarna födda på 1940-talet, som rörde sig genom åldersstrukturen. Även bland tjänstemännen har tyngdpunkten i åldersfördelningen flyttats lite. Mellan 1985 och 2019 har tjänstemännen i gruppen 30–44 år minskat med 7,4 procentenheter samtidigt som gruppen 45–64 år har ökat med 7,1 procentenheter. Den genomsnittliga åldern har ökat med mindre än ett år bland tjänstemännen sedan 1985.

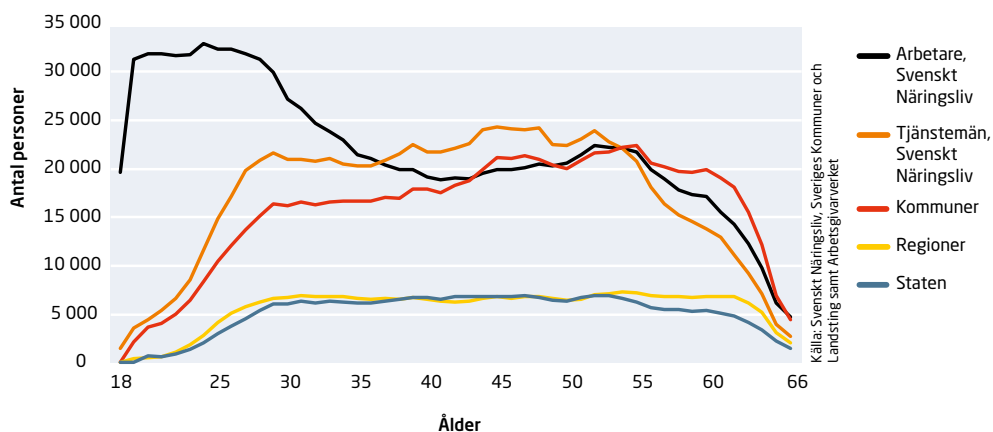
En förklaring till dessa förändringar i åldersstrukturen bland anställda är att befolkningens sammansättning också varierar, en annan är strukturella och konjunktorella förändringar på arbetsmarknaden.

Diagram 1.4 Åldersfördelning för arbetare 1985, 2000 och 2019**Diagram 1.5 Åldersfördelning för tjänstemän 1985, 2000 och 2019**

Privat sektor ger många unga första jobbet

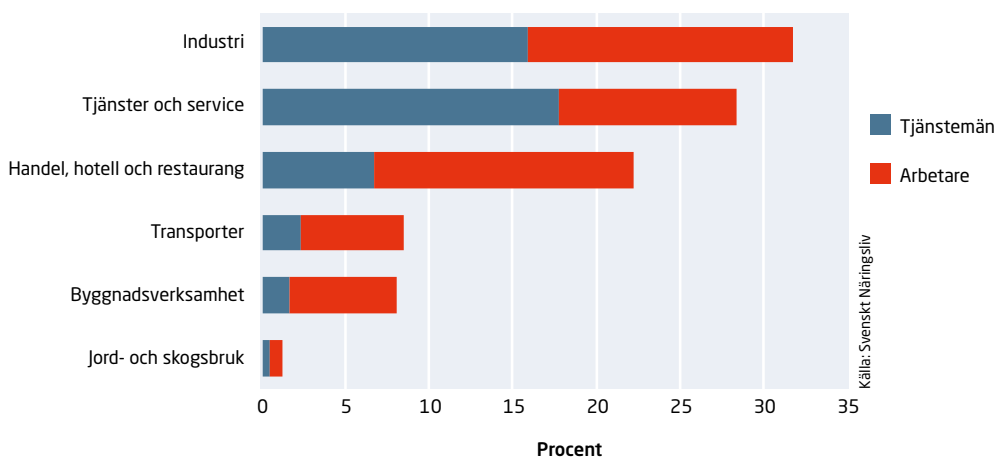
Ålderssammansättningen ser olika ut i olika sektorer. Av de anställda på arbetsmarknaden är cirka 10 procent 25 år och yngre. Det finns fler unga inom privat än inom offentlig sektor. Den största andelen yngre finns bland privatanställda arbetare (20 procent). Bland tjänstemännen finns däremot en underrepresentation bland de yngsta eftersom långa utbildningar försenar inträdet på arbetsmarknaden. Andelen unga tjänstemän är endast 5 procent. Men andelen unga är ännu mindre i den offentliga sektorn, där 3 procent är i åldern 18–24 år.

Inom den offentliga sektorn är 38 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 26 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

Diagram 1.6 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2019

Industrin största näringsgrenen inom Svenskt Näringsliv

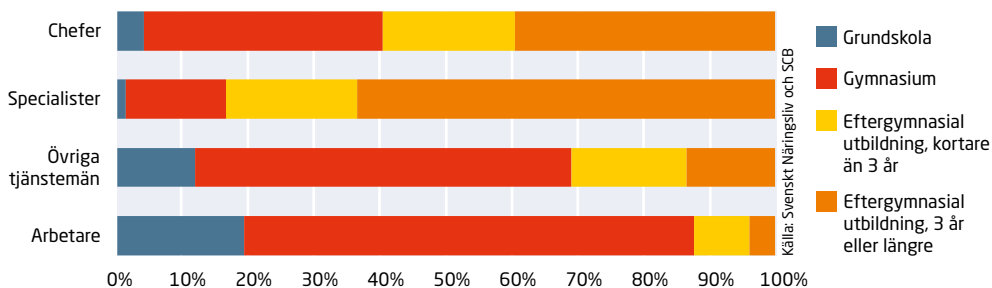
De största enskilda näringsgrenarna i antal anställda är industrin respektive service och tjänsteverksamheten, där två tredjedelar av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar. 22 procent arbetar inom handel, hotell och restaurang.

Diagram 1.7 Anställda per näringsgren 2019, i procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv

Utbildningsstrukturen inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

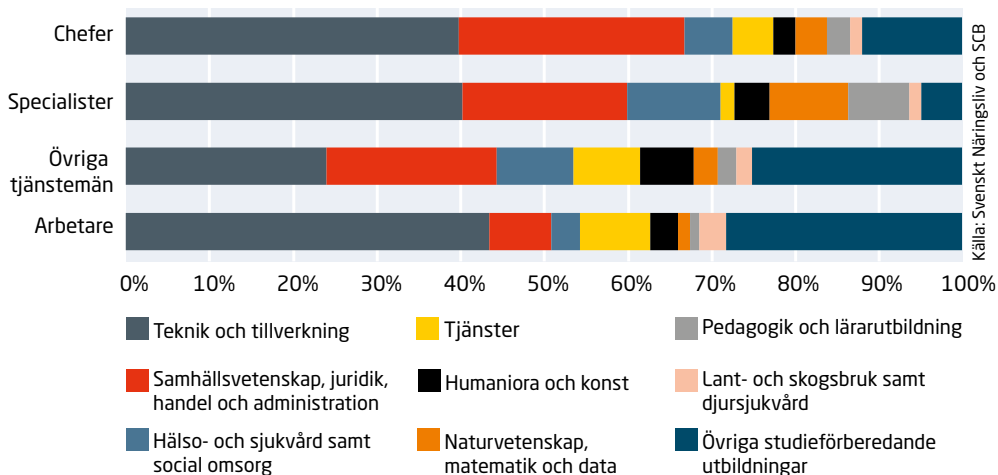
Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 228 000 av de anställda (13 procent) grundskola, 996 000 (53 procent) gymnasium och 643 000 (34 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

Diagram 1.8 Utbildningsnivå hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2019



Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 34 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 1.9 Utbildningsinriktning hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2019



Åldersfördelning per näringsgren inom Svenskt Näringsliv

Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

Handel, hotell och restaurang avviker från övriga näringsgrenar genom att de har många yngre arbetare 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 här som många unga börjar sitt arbetsliv för att sedan gå vidare till ett annat yrke eller fortsatta studier.

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

Diagram 1.10 Åldersfördelning per näringsgren 2019, arbetare

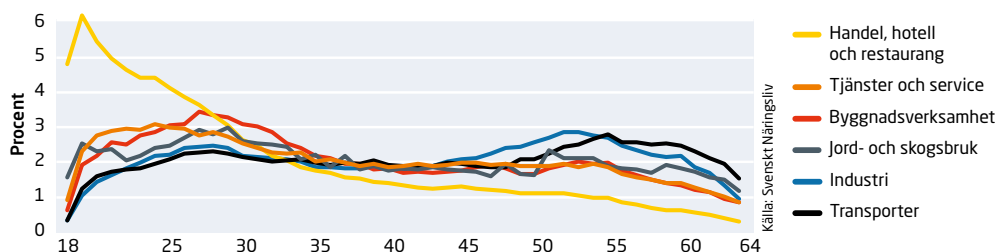
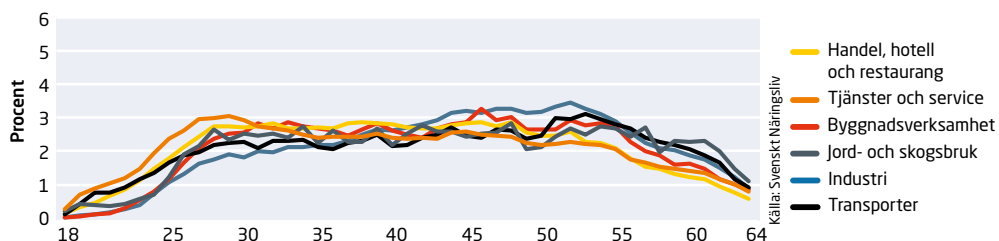


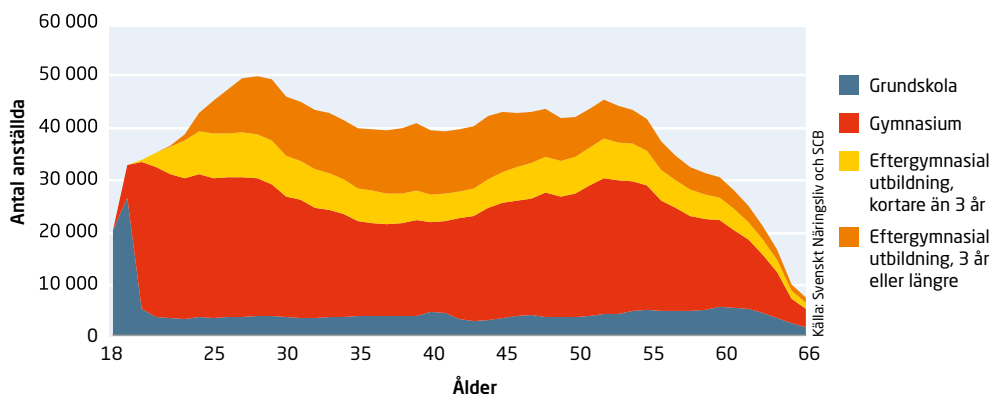
Diagram 1.11 Åldersfördelning per näringsgren 2019, tjänstemän



Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 88 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 34 procent. Det är 11 procent som har enbart grundskola som högsta utbildningsnivå.

Diagram 1.12 Högsta utbildningsnivå för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

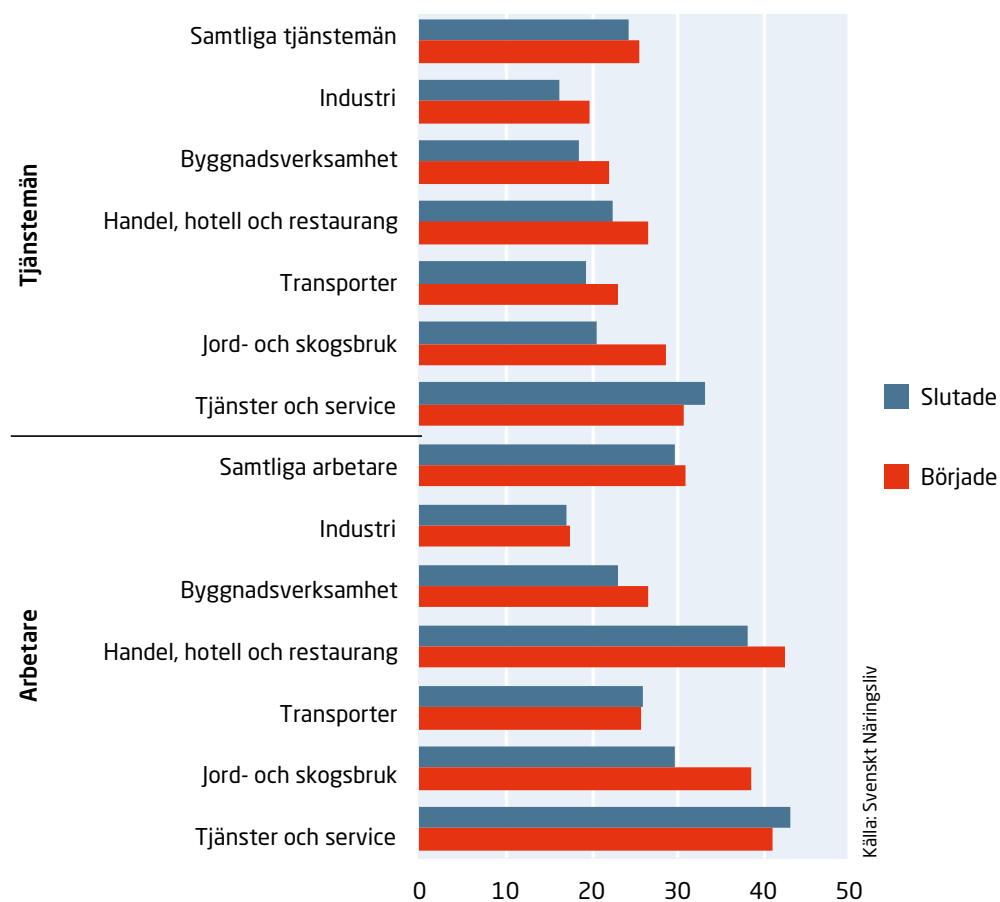


Personalomsättning

Över tid omsätts personalen i företagen. Årligen slutar delar av den anställda personalen, samtidigt behöver ny personal anställas. Mellan 2018 och 2019 slutade ungefär 30 procent av arbetarna och 31 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 24 respektive 25 procent. Personalomsättningen, definierat som andelen som har slutat under perioden, varierar dock kraftigt mellan olika näringsgrenar på arbetsmarknaden. Personalomsättning är högst bland arbetare inom tjänste- och serviceverksamheten (42 procent) och lägst bland arbetare inom industrin (17 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom handel, hotell och restaurang (42 procent) och lägst bland arbetare inom industrin (18 procent).

Diagram 1.13 Personalomsättning 2018-2019 i procent av antalet anställda



Tabell 1.1 Personalomsättning 2018-2019 i procent av antalet anställda

Tjänstemän	Slutade	Började
varav tjänstemän inom	24,2	25,4
Industri	16,3	19,7
Byggnadsverksamhet	18,4	21,9
Handel, hotell och restaurang	22,4	26,5
Transporter	19,3	23,0
Jord- och skogsbruk	20,6	28,5
Tjänster och service	33,1	30,5
Arbetare	Slutade	Började
varav arbetare inom	29,5	30,8
Industri	17,0	17,5
Byggnadsverksamhet	22,9	26,5
Handel, hotell och restaurang	38,0	42,2
Transporter	25,9	25,6
Jord- och skogsbruk	29,6	38,4
Tjänster och service	42,9	40,8

Källa: Svenskt Näringsliv

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

2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som är chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag ökar snabbt och har mer än fördubblats under en 20-årsperiod. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och år 2019 var siffran 36 procent. Samtidigt är andelen kvinnor inom näringslivet relativt oförändrad, omkring 38 procent. Det innebär att kvinnorna i näringslivet klättrar i karriären och att mer än var tredje chef är kvinna. Av de drygt 13 000 medarbetare som valdes ut för ledningsarbete mellan 2018 och 2019 var 39 procent kvinnor. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 8,5 procent chefer. Motsvarande värde för männen är 9,0 procent.

År 2019 var andelen sysselsatta kvinnor, i procent av befolkningen i åldern 15–74 år, 66 procent. Motsvarande siffra för män var 70 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 som arbetar heltid är betydligt lägre än motsvarande andel för män, 76 procent jämfört med 85 procent. En annan skillnad är att kvinnor är överrepresenterade bland personer med tidsbegränsade anställningar och underrepresenterade bland företagare. Av andelen sysselsatta kvinnor hade mer än varannan, 58 procent, en eftergymnasial utbildning, medan motsvarande siffra för män var 44 procent. 64 procent av alla examina i högskoleutbildningar på grundnivå och avancerad nivå tas idag ut av kvinnor.

Andelen kvinnor med forskarutbildning har ökat från 24 till 45 procent mellan 1985 och 2018.

Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden 2019

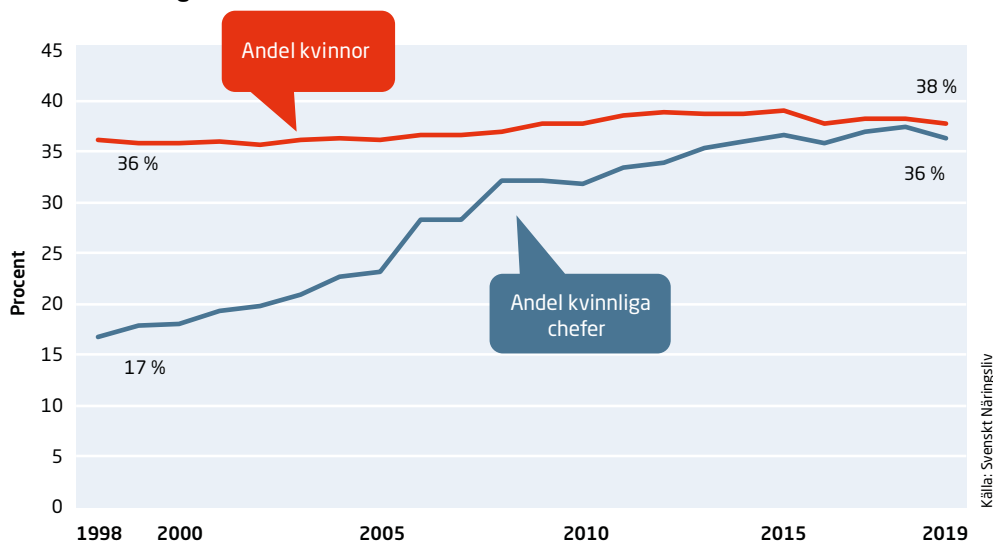
Andel i procent av befolkningen 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
...sysselsatta	66,1%	70,5%	68,3%
...arbetslösa	6,9%	6,7%	6,8%
...ej i arbetskraften	29,0%	24,4%	26,7%
Andel i procent av sysselsatta 15-74	Kvinnor	Män	Samtliga
...fast anställda	77,1%	73,5%	75,2%
...tidsbegränsat anställda	17,2%	12,8%	14,9%
...företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	5,6%	13,6%	9,8%
...med förgymnasial utbildning	7,0%	10,7%	9,0%
...med gymnasial utbildning	34,3%	45,1%	40,0%
...med eftergymnasial utbildning	58,3%	43,7%	50,6%
Antal med examina i högskoleutbildning på grundläggande och avancerad nivå (2018/2019)	Kvinnor	Män	Samtliga
	49 427 (64%)	28 183 (36%)	77 610
Antal med forskarutbildning (2018)	Kvinnor	Män	Samtliga
	30 744	39 835	67 829

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 145 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor som är chefer ökat från 17 procent till 36 procent 2019. Det kan jämföras med andelen kvinnor bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag som är 38 procent. Andelen kvinnor som är chefer är alltså i stort lika hög som andelen kvinnor totalt. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 8,5 procent chefer. Motsvarande värde för männen är 9,0 procent. Högst andel kvinnor finns idag bland mellanchefer, 45 procent, och lägst andel bland vd:ar, 18 procent.

Diagram 2.1 Andel kvinnor samt andel chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2019

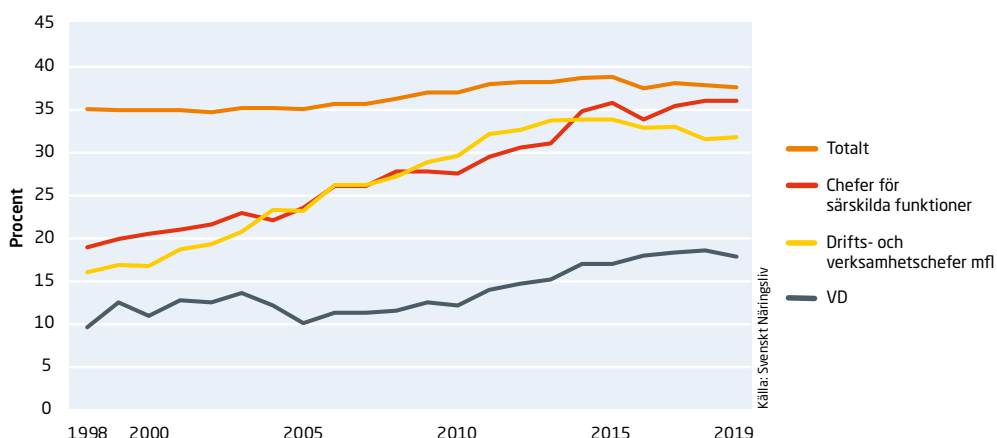


Bland chefer i diagrammet ovan inkluderas

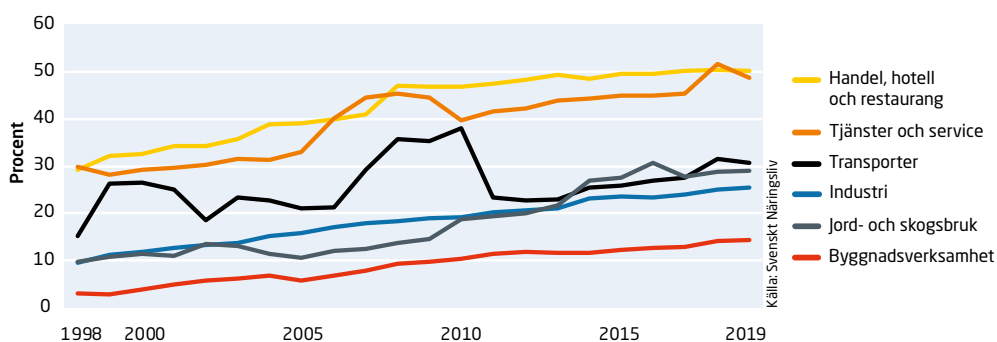
- Verkställande direktörer (vd).
- Drifts- och verksamhetschefer.
- Chefer för särskilda funktioner, det vill säga chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknad, reklam, inköp, it, forskning med mera.
- Mellanchefer, det vill säga chefer som har ansvar för verksamhet och personal, men som inte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

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

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 18 procent. I Svenskt Näringslivs företag fanns det 6200 anställda vd:ar 2019 i statistiken, och 1100 av dessa var kvinnor.

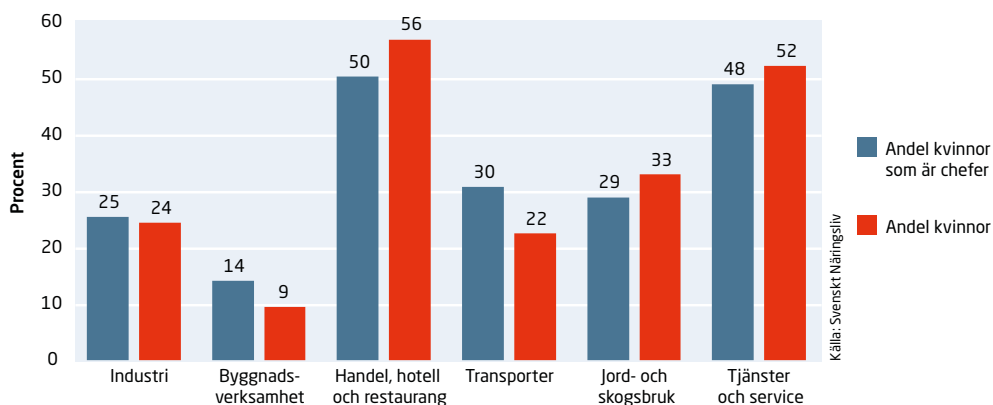
Diagram 2.2 Andel kvinnor på olika chefskategorier och totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2019

Andelen kvinnor i chefsposition har ökat inom alla näringsgrenar sedan 1998. Inom handel, hotell och restaurang har andelen kvinnor i chefsposition ökat med 21 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Andelen kvinnor i chefsposition inom exempelvis byggbranschen har ökat från 3 procent 1998 till 14 procent 2019.

Diagram 2.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 1998-2019

Inom flera branscher börjar andelen chefer som är kvinnor närma sig andelen kvinnor bland anställda inom respektive näring. Inom industrin, 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, 50 procent, men där är också andelen kvinnor högst, 56 procent.

Diagram 2.4 Andel kvinnor respektive kvinnliga chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 2019



Mellan 2018 och 2019 utsågs drygt 13 000 av de anställda till ledningsarbete, 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 2.2 Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2019

	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 100	1 100	6 200	18 %
Funktionschefer	36 500	20 700	57 200	36 %
Drifts- och verksamhetschefer mfl	29 800	14 000	43 800	32 %
Mellanchefer	20 400	16 600	37 000	45 %
Samtliga chefer	91 800	52 400	144 200	36 %

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar det sig att kvinnorna hade 91 procent av männens lön 2019, en skillnad på 9 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 2.3 Kvinnors och mäns löner 2005-2019

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

Källa: Svenskt Näringsliv

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

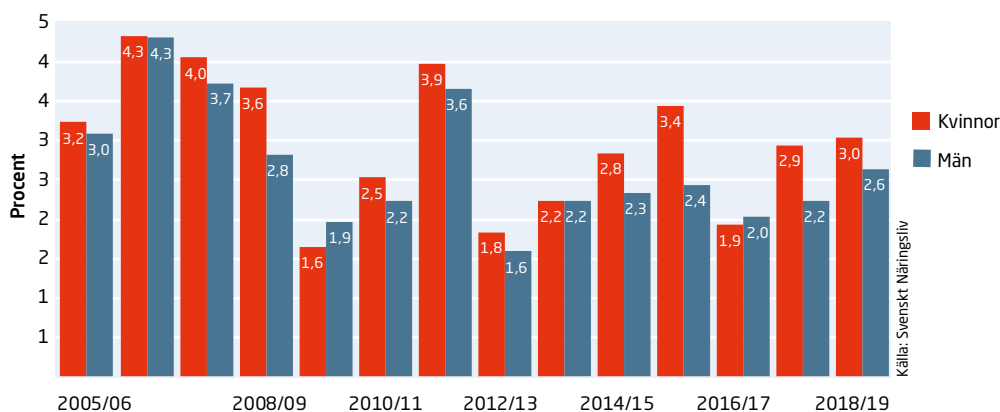
Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är inom vilket företag och yrke personen arbetar, eftersom löneläget av olika anledningar varierar mellan företag och branscher. Även andra faktorer påverkar lönen. En del går att mäta, andra inte. Det centrala för lönesättningen är företagets behov,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

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

Kvinnors och mäns löneutveckling

Kvinnor har generellt sett haft en bättre löneutveckling än män under de senaste åren. Sedan 2005 har löneutvecklingen totalt sett varit 45,0 procent för kvinnor och 38,6 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,2 procent för kvinnor och 2,8 procent för män. 2009/2010 och 2016/2017 hade män en bättre löneutveckling. 2006/2007 och 2013/2014 var löneutvecklingen lika för kvinnor och män. Övriga år har kvinnor haft en bättre löneutveckling.

Diagram 2.5 Genomsnittlig löneutveckling för kvinnor respektive män 2005/2006-2018/2019



Även inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Störst har skillnaden mellan mäns och kvinnors löneutveckling varit inom branschen jord- och skogsbruk, där kvinnor har haft en löneutveckling på 3,7 procent jämfört med männen som har haft 2,7 procent i genomsnitt sedan 2005.

Tabell 2.4 Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren

Näringsgren	Andel kvinnor 2019	Medellön 2019 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling totalt 2005/2019		Löneutveckling medel/år 2005/2019	
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	24%	38 200	40 200	95,0%	51,3%	42,9%	3,7%	3,1%
Byggnadsverksamhet	9%	37 000	39 200	94,4%	51,8%	40,9%	3,7%	2,9%
Handel, hotell och restaurang	57%	30 900	31 800	97,2%	44,1%	38,8%	3,1%	2,8%
Transporter	22%	30 200	30 900	97,7%	43,5%	37,1%	3,1%	2,7%
Jord- och skogsbruk	32%	33 400	35 500	94,1%	51,5%	37,3%	3,7%	2,7%
Tjänster och service	52%	33 700	34 900	96,6%	41,5%	28,4%	3,0%	2,0%
Totalt	38%	33 900	37 200	91,1%	45,0%	38,6%	3,2%	2,8%

Källa: Svenskt Näringsliv

3. Arbetstid och semester

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

Den faktiska ordinarie arbetstiden är lägre än 40 timmar per vecka för stora grupper av tjänstemän. Omkring var femte tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid. Nästan samtliga arbetare, 95 procent, har en veckoarbetstid om 40 timmar.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän år 2009 samt 2019

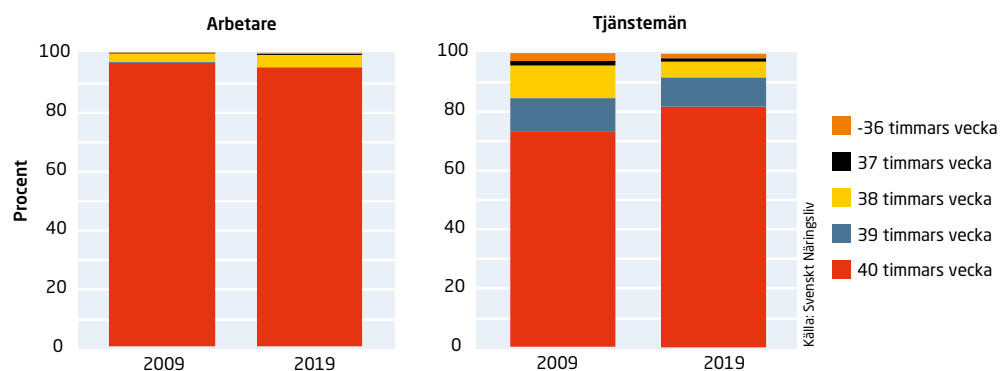
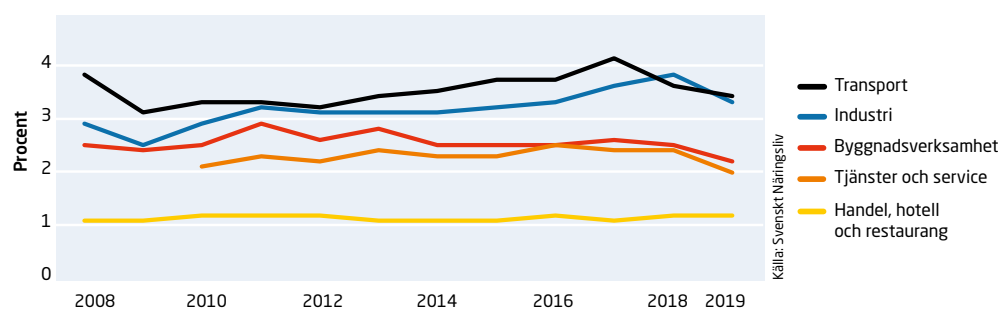


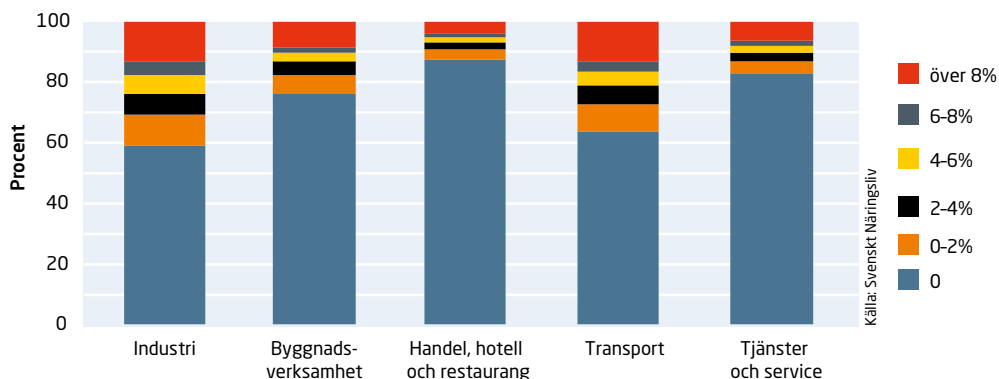
Diagram 3.2 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar år 2008-2019



Övertidsvolym 1980-2019

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

Diagram 3.3 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2019



Mellan 12 och 41 procent av arbetarna utför övertidsarbete. Det är en mindre grupp av arbetarna som svarar för en stor del av övertiden medan majoriteten inte utför något övertidsarbete alls.

Semesterdagar

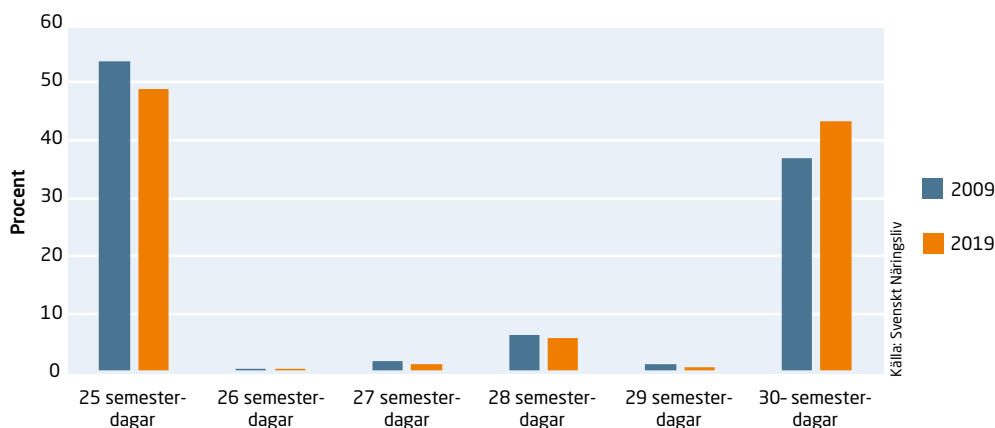
Huvuddelen av tjänstemännen har 25 semesterdagar, men det är ändå stora grupper som har ytterligare dagar.

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

Andelen tjänstemän med 30 dagars semester har ökat mellan 2009 och 2019 beroende på att många har fått sin betalda övertid ersatt med fem extra semesterdagar.

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

Diagram 3.4 Tjänstemännens semesterstandard 2009 och 2019



4. Tidsanvändning och frånvaro

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

Arbetsdagar och frånvaro

Av 2019 års 365 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag. 11 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 250 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. Anställda arbetade i genomsnitt 198 dagar. Frånvaron uppgick därmed till 21 procent av ordinarie arbetstid. Det motsvarar 52 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

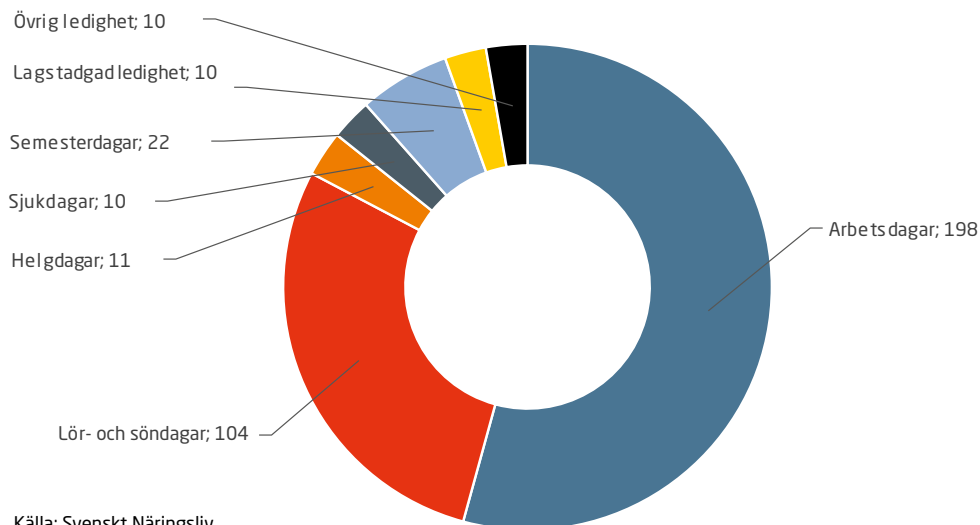
BAKGRUNDSINFORMATION Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik tillkom för att ge företagen jämförelseuppgifter över närvaro och olika former av frånvaro från arbetet samt personalomsättning. Företagens deltagande i statistiken var frivilligt. Informationen var därför inte statistiskt representativ för alla Sveriges företag, utan endast giltig för de företag som deltog i informationssystemet. Under senare år omfattade verksamheten cirka 70 000 arbetstagare fördelade på cirka 500 arbetsplatser och 50 företag.

Underlag för tidsanvändningen insamlades och bearbetades för varje kvartal. Kvartalsuppgifterna summerades till årliga sammanställningar för att bland annat eliminera säsongsskillnader i frånvaron och personalomsättningen.

De företag som deltog i informationssystemet fick återrapportering av tidsanvändning och personalomsättning för hela företaget samt jämförelsetal, det vill säga genomsnittresultat av olika slag.

Tidsanvändningen angavs i procent av ordinarie arbetstid. Om procenttalet för arbetad tid summerades med procenttalen för all frånvaro blev resultatet 100 procent. Övertid, som låg utanför ordinarie tid, redovisades också.

Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik produceras inte efter 2018. Från och med 2019 har skattningar baserade på offentlig statistik använts.

Diagram 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2019

Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2019

Arbetare och tjänstemän	
Arbetsdagar	198
Lör- och söndagar	104
Helgdagar	11
Sjukdagar	10
Semesterdagar	22
Lagstadgad ledighet	10
Övrig ledighet	10

Källa: Svenskt Näringsliv

År 2019 uppgick den beräknade ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1781 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1443 timmar inklusive övertid och 1420 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 373 timmar, vilket motsvarar 21 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 Antal beräknade timmar för heltidsanställda 2019

	Anställda
Redovisad ordinarie arbetstid	1781
Arbetad tid exkl övertid	1420
Sjukfrånvaro	72
Semester	158
Lagstadgad ledighet	72
Övrig ledighet	72
Total frånvaro	373
Övertid	23
Totalt arbetad tid	1443

Källa: Svenskt Näringsliv

Den faktiskt arbetade tiden är klart mindre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetade en anställd 31,9 timmar av beräknad ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar.

Av 8,4 timmars frånvaro under en arbetsvecka var 3,5 timmar semester, 1,6 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,6 timmar sjukfrånvaro.

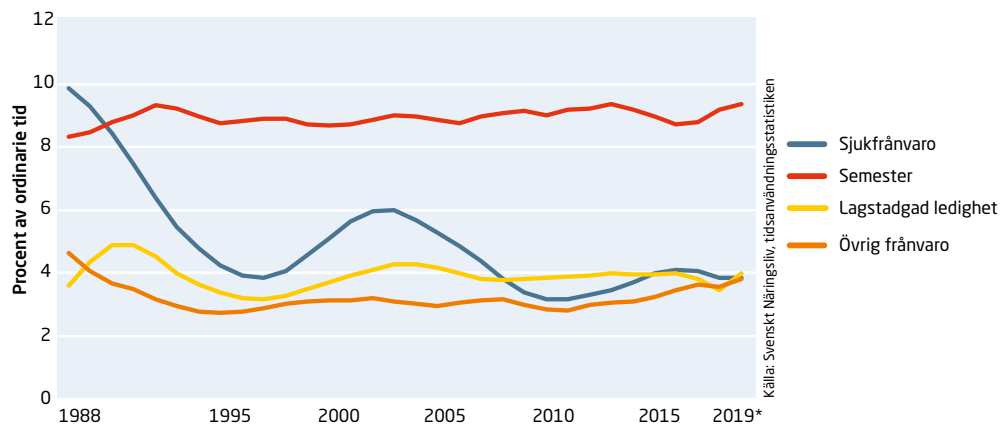
En anställd arbetade i genomsnitt 0,5 timmar övertid per vecka.

Tabell 4.3 Arbetad tid och frånvaro vid 40-timmars arbetsvecka

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

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 4.2 Frånvaroorsaker för samtliga anställda 1988-2019



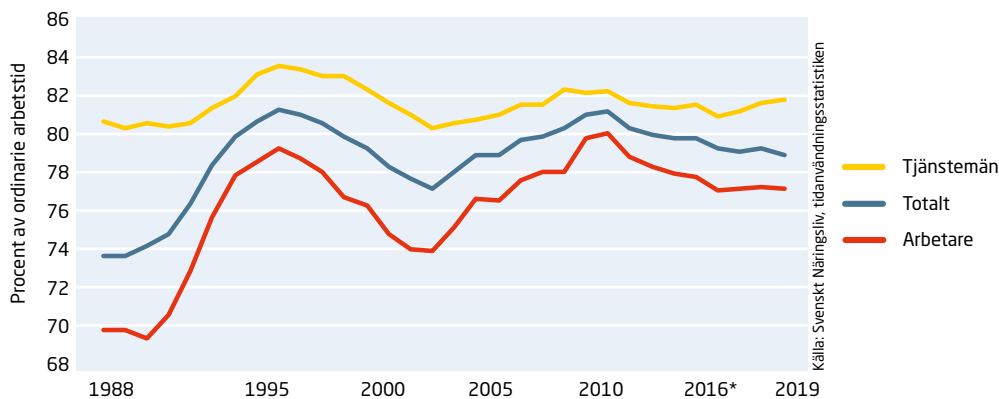
Arbetad tid och frånvaro 1988-2019

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

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

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

Diagram 4.3 Arbetad tid exklusive övertid för samtliga anställda 1988-2019



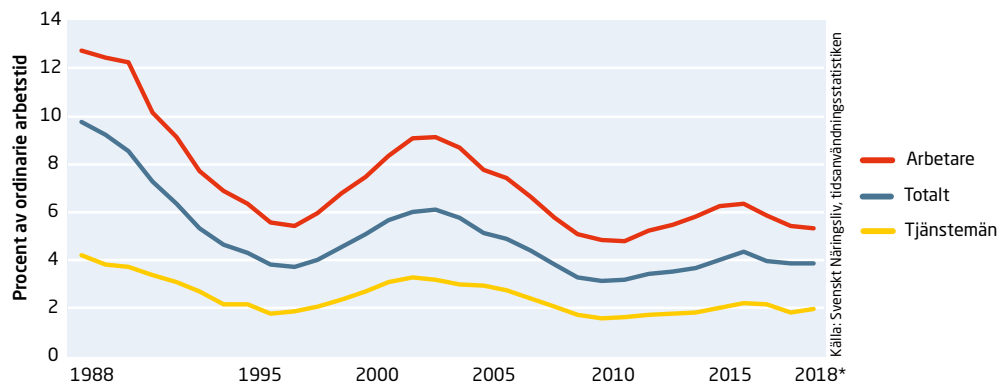
Frånvaron från arbetet minskade från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Den totala frånvaron som andel av ordinarie arbetstid minskade från drygt 26 till under 19 procent. Den huvudsakliga anledningen var att sjukfrånvaron sjönk från 9,7 procent till 3,8 procent av ordinarie arbetstid mellan 1988 och 1997. En viktig förklaring till minskningen av sjukfrånvaron är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karensdag, 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 trendbrott med minskande sjukfrånvaro för både arbetare och tjänstemän. Minskningen har också fortsatt sedan dess. Detta trendbrott kan förklaras av flera faktorer kopplade till bland annat en kraftig ökning av antalet sjukskrivna som förtidspensionerades, och förändrad attityd om när det är rätt att vara sjukfrånvarande.

2008 reformerades sjukförsäkringen och då infördes bland annat regler om fasta bedömningstidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en borte tidsgräns. Samtidigt som sjukförsäkringen reformerades infördes även det försäkringsmedicinska beslutsstödet och regelverket kring förtidspension skärptes. Den 1 februari 2016 slopades den borte tidsgränsen i sjukförsäkringen, vilket har lett till fler och längre sjukfall. Den 1 januari 2019 infördes ett karensavdrag i stället för karensdag innan sjuklön betalas.

Under 2019 uppgick sjukfrånvaron till 3,9 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron varierar mellan olika grupper. Den är högre bland arbetare än bland tjänstemän och högre bland kvinnor än bland män. Arbetarnas sjukfrånvaro uppgår till mellan 2,5 och 3 gånger tjänstemännens sjukfrånvaro.

Diagram 4.4 Sjukfrånvaro samtliga anställda 1988-2019



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 4.3 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

Tabell 4.5 Frånvaroorsaker för samtliga anställda 1988-2019

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	3,0
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	80,3	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
2016	79,3	4,4	8,5	4,0	3,7
2017	79,6	4,1	8,4	4,1	3,8
2018	79,7	3,9	9,1	3,6	3,7
2019	79,7	3,9	9,1	3,6	3,7

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

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

Den längre sjukfrånvaron steg kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän för att därefter falla tillbaka till lägre nivåer. Efter 2010 har den långa sjukfrånvaron återigen ökat något.

Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik produceras inte längre men i följande diagram framgår hur sjukfrånvaron varierat över tid.

Diagram 4.5 Sjukfrånvarons längd för arbetare 1994-2018, utjämnade serier

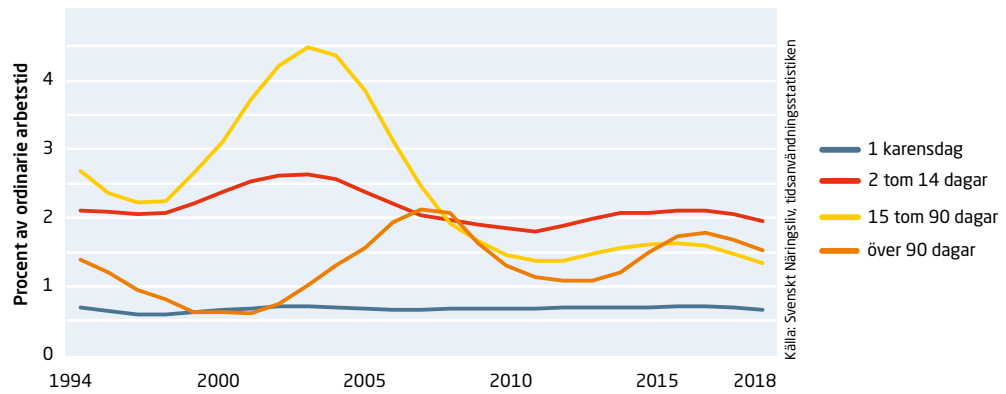
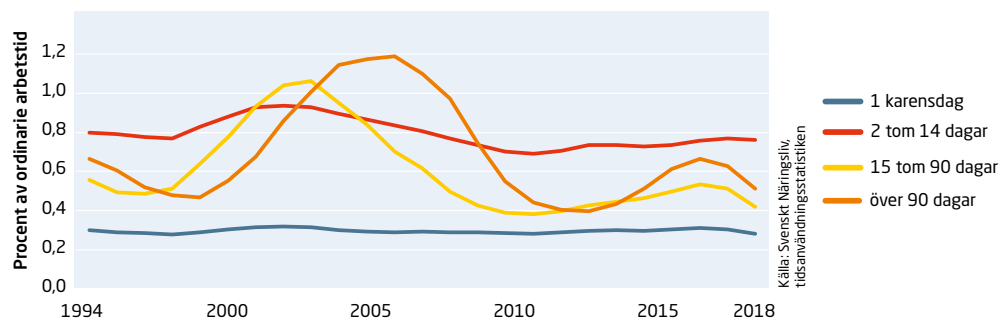


Diagram 4.6 Sjukfrånvarons längd för tjänstemän 1994-2018, utjämnade serier



5. Löneutveckling, BNP och KPI

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

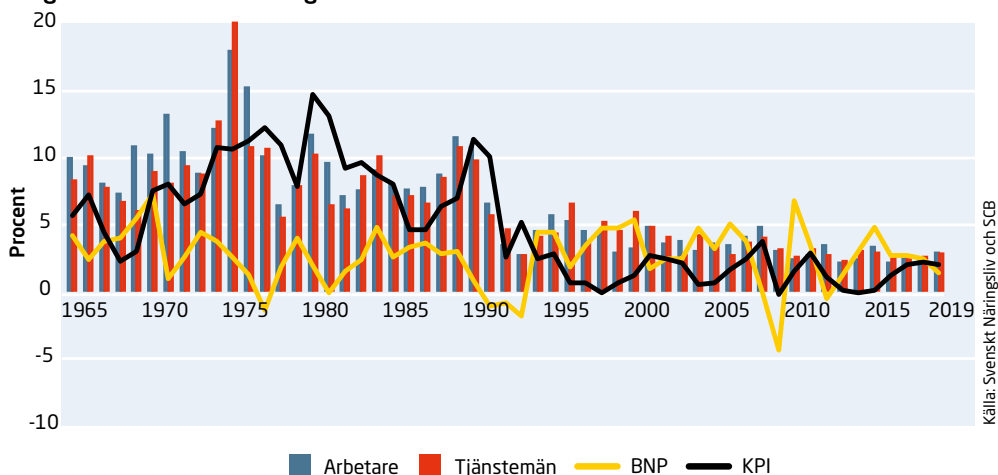
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

Den årliga löneökningstakten för arbetare och tjänstemän växlade ned från mellan 6 och 12 procent under 1970- och 1980-talet till mellan 2 och 6 procent under 1990- och 2000-talet. Tidigare var det inte ovanligt med löneökningar på mer än 10 procent och 1975 ökade tjänstemännens löner med närmare 19 procent. De senaste 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 20 åren. Mellan 1977 och 1983 var den reala löneutvecklingen negativ för både arbetare och tjänstemän liksom under några år i början av 1990-talet. Det är således inte så att höga nominella löneökningar ger höga reallöneökningar. Över tid tycks det motsatta förhållandet stämma bättre.

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 5.1 Löneutveckling 1965-2019



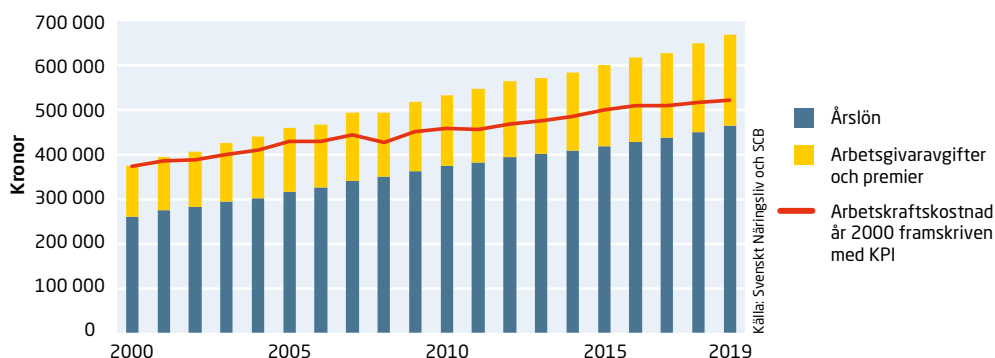
Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent år 2000-2019

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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

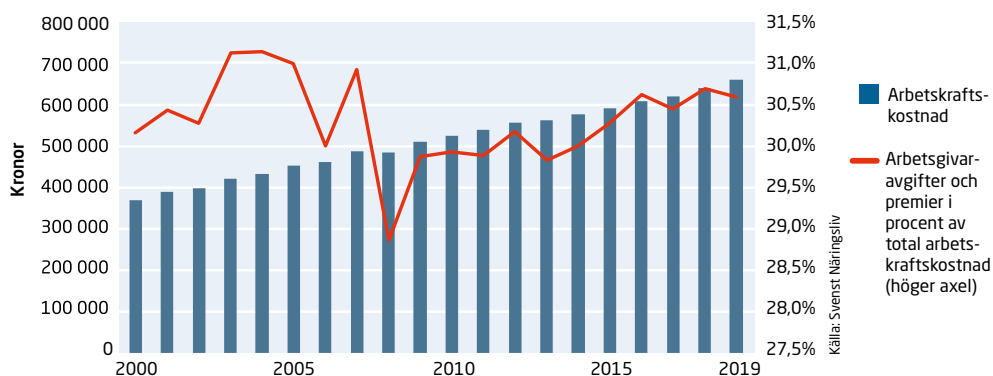
BAKGRUNDSINFORMATION Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och reallt. Den nominella utvecklingen är den faktiskt uppmätta. Den reala beräknas genom justering för den genomsnittliga prisutvecklingen. På så vis får man en bild av hur mycket mer eller mindre den anställda faktiskt kan handla varor och tjänster för. I tabellen redovisas de totala ökningarna i arbetskraftskostnad, det vill säga löneökningar inklusive förändringar i sociala kostnader. Uppgifterna om sociala kostnader avser det förändrade avgiftsuttaget inverkan på de totala arbetskraftskostnaderna. Löneutvecklingstalen för arbetare t o m 1996/1997 baserades på löneelementen TPSH (tid-, prestation-, skift/ob och helglön) och korregerades med hänsyn till de avtalsmässiga höjningar som inträffat under andra halvåret respektive år. Eftersom en ny insamlingsperiod – utan helgdagar – används från och med 1998, beräknas löneutvecklingen från och med 1997/1998 enbart på tid- och prestationslön.

Diagram 5.2 Arbetskraftskostnad (i löpande och fast pris), lön och arbetsgivaravgifter 2000-2019



De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. Arbetskraftskostnaden för en medarbetare var cirka 670 000 kronor år 2019. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna ökat med 295 000 kronor eller 79 procent. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i reala termer för perioden år 2000–2019 uppgick till 148 000 kronor eller 39 procent.

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar som procent av arbetskraftskostnad år 2000-2019



Cirka 31 procent av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal år 2019. Arbetsgivare betalar 31,42 procent i lagstadgad arbetsgivaravgift på lönesumman. Arbetsgivaravgiftens storlek enligt lag har legat fast på 31,42 procent sedan år 2009. Denna kan dock i vissa fall vara reducerad, till exempel för vissa åldrar samt det så kallade "växa stödet". Lönebidkostnadernas andel av totala arbetskraftskostnaden har ändå ökat sedan år 2008. Detta beror på en ökad avsättning till avtalsförsäkringar samt att arbetsgivare betalar 24,26 procent i löneskatt på pensionskostnader.

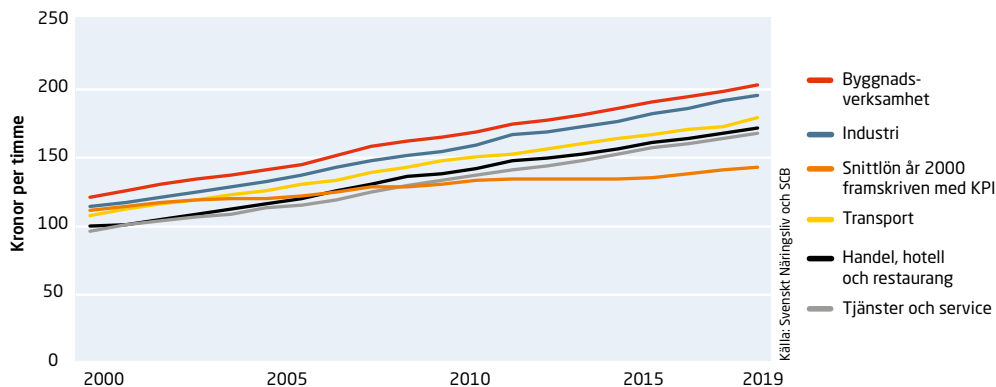
Löneutveckling 2000-2019

Följsamheten i löneutvecklingen för arbetare är stor mellan olika branscher. Löner inom byggbranschen ligger fortsatt högst. I genomsnitt för samtliga branscher har lönerna ökat med 64 procent under perioden 2000–2019. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 28 procent. Sammantaget har detta inneburit reallöneökningar för arbetstagare. I diagram 5.4 har genomsnittslönen avseende år 2000 räknats upp med konsumentprisindex i serien ”Snittlön år 2000 framskriven med KPI”.

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

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

Diagram 5.4 Löneutvecklingen år 2000-2019 per bransch och snittlönen år 2000 framskriven med KPI



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

6. Lönespridning

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

Lönespridning 2019

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

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2019

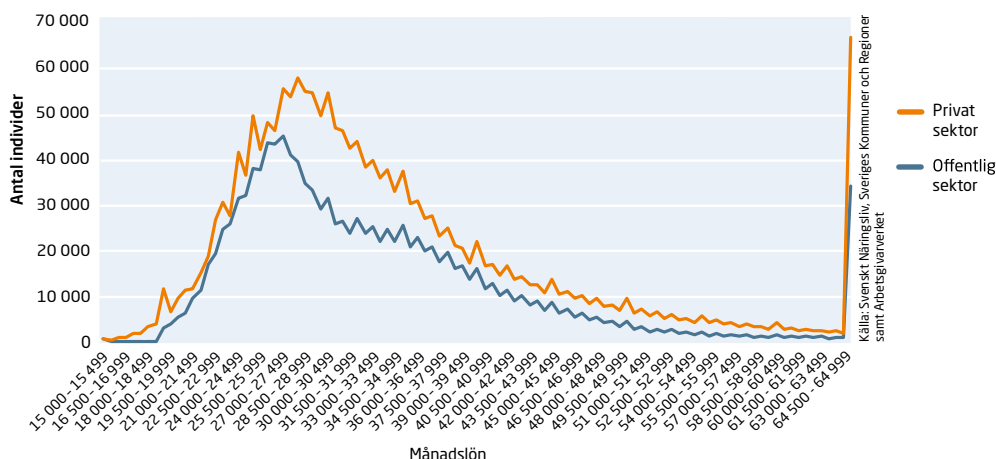
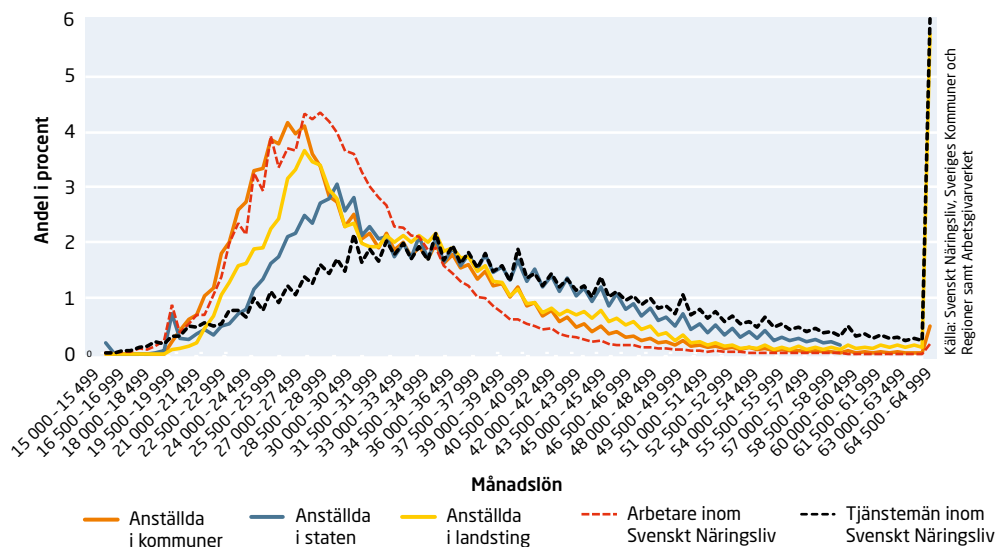


Diagram 6.2 Lönespridning i olika löneintervall 2019



Lönespridning i olika åldrar

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

Tjänstemännens lönestruktur ligger i viss utsträckning omlott med arbetarnas. Arbetares månadslön är i genomsnitt högre än tjänstemännens månadslön upp till cirka 25-års-åldern. Samtidigt är tjänstemännens tionde percentil cirka 3 500 kronor högre än arbetarnas, och för medianen är skillnaden cirka 9 000 kronor i genomsnitt. Man kan alltså inte generellt tala om arbetare som en låglönegrupp och tjänstemän som en höglönegrupp. De stora skillnaderna återfinns i stället i de högre inkomstskikten i respektive grupp. Diagrammen visar enbart lönespridningen 2019 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2019 för arbetare

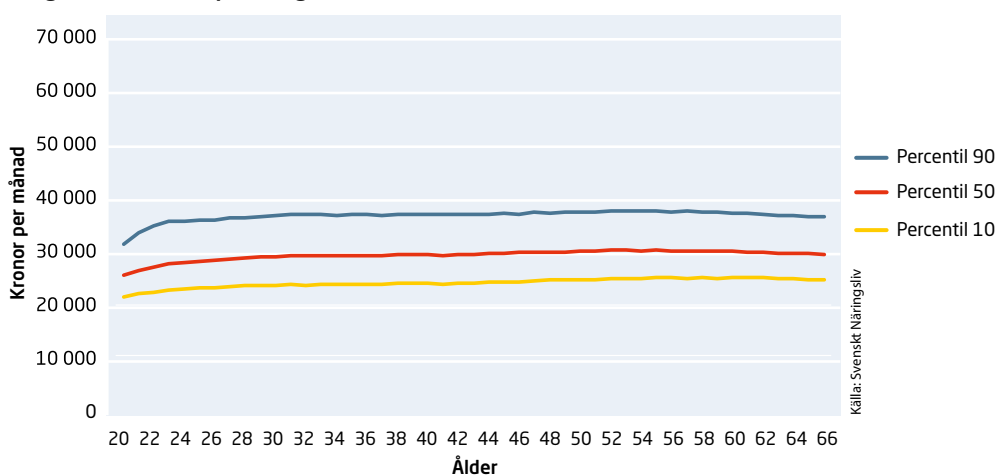
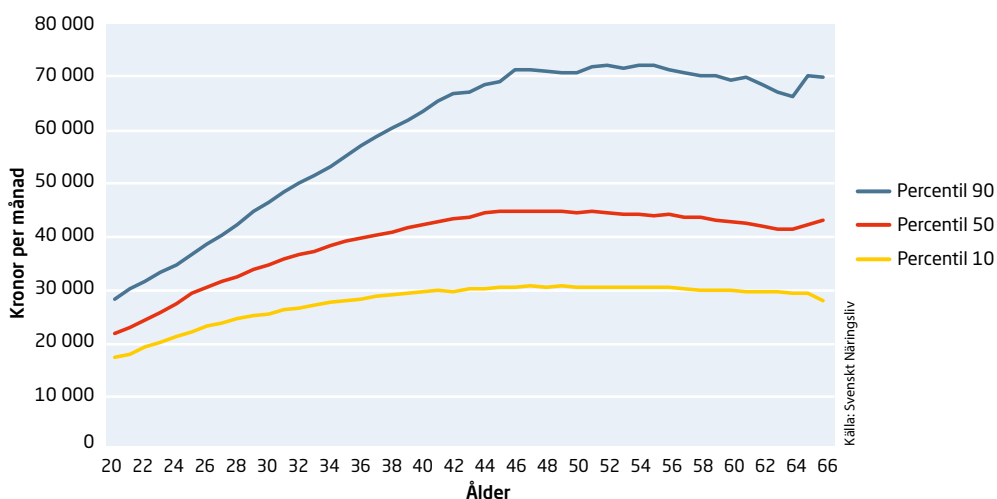


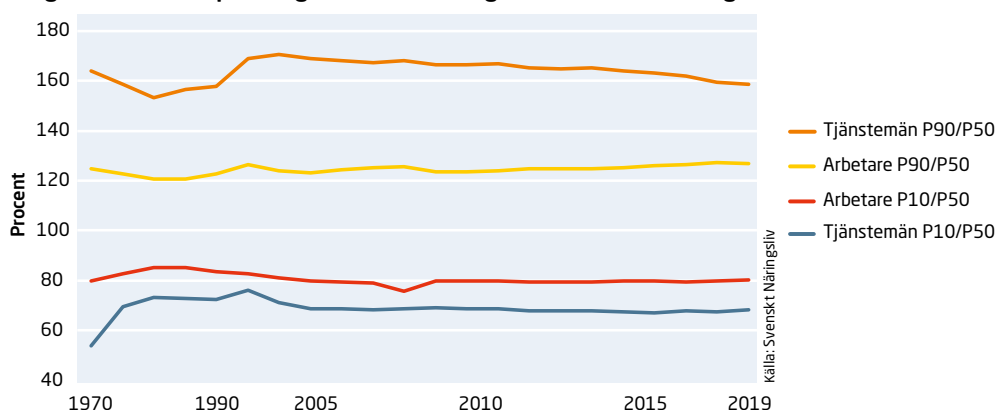
Diagram 6.4 Lönespridning 2019 för tjänstemän



Lönespridning 1970-2019

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. Även för arbetare tenderar lönespridningen att minska.

Diagram 6.5 Lönespridning i Svenskt Näringslivs medlemsföretag



BAKGRUNDSINFORMATION Lönespridningen beräknas här som 10:e och 90:e percentillö-
nen i relation till medianlönen för respektive grupp. Lönebegreppet för arbetare är tid- och pre-
stationslön samt skift-/obtillägg och helglön (T+P+S+H). Lönebegreppet för tjänstemän är
fast månadslön, naturaförmåner samt ett genomsnittligt värde av prestationslön (provision,
tantiem och dylikt). Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla
anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som
10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde
som 90 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar.

Lönespridning före och efter skatt

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

Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 18 400 kronor.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2019

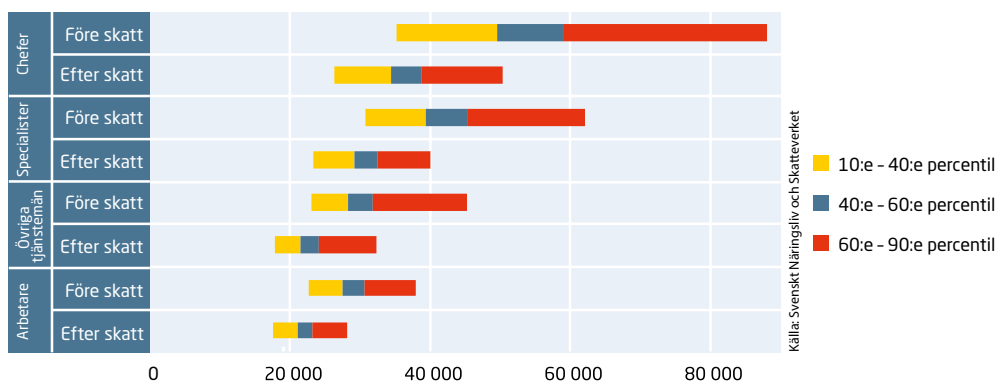
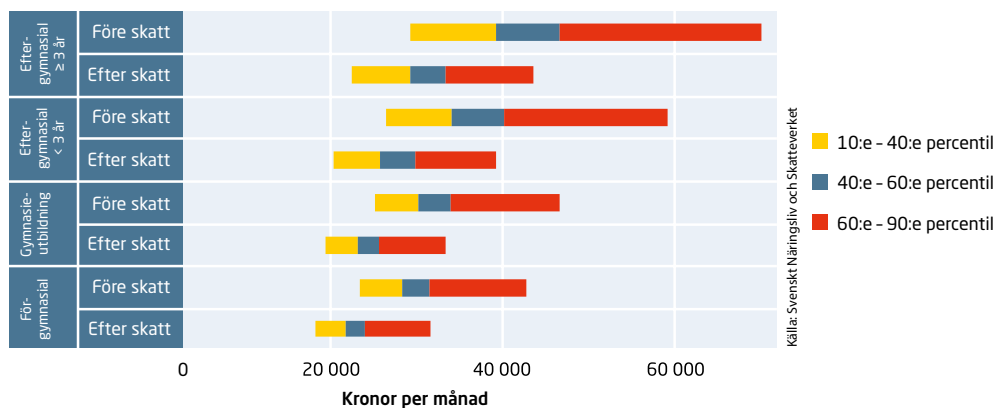


Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2019

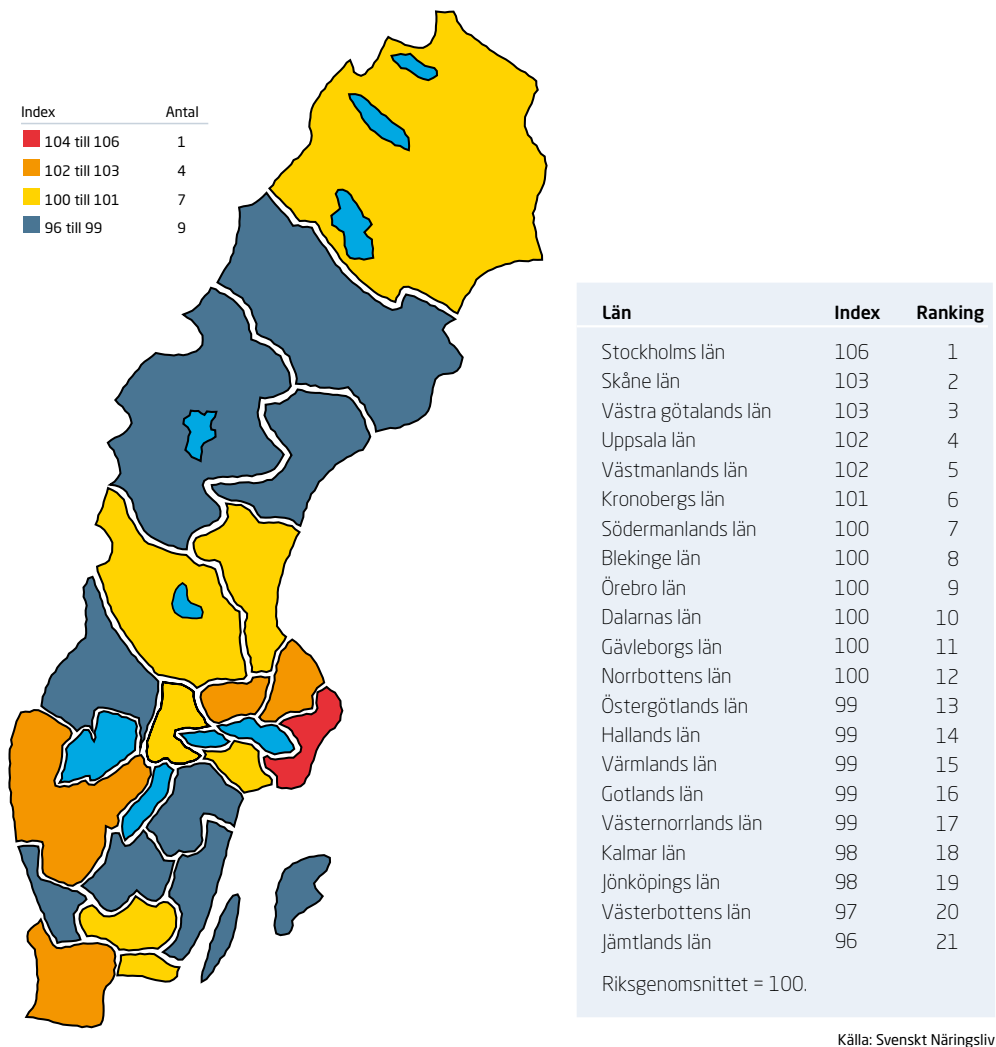


BAKGRUNDSINFORMATION I skatteberäkningarna har hänsyn tagits till genomsnittlig kommunalskatt, statlig skatt, värnskatt, begravningsavgift och jobbskatteavdrag.

Lönespridning per län 2019

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Jämtlands län. Spridningen är relativt liten och i 12 av 21 län är löneläget 99–101 procent av riksgenomsnittet.

Figur 6.1 Relativt löneläge per län för arbetare och tjänstemän



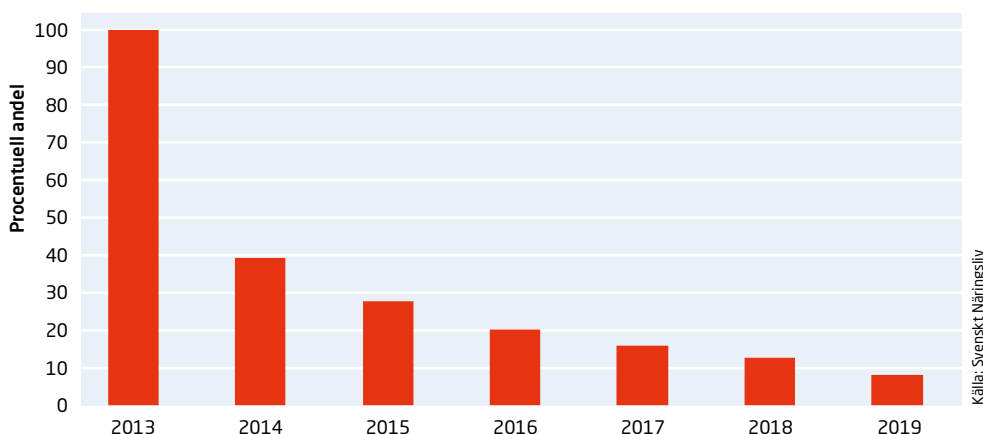
BAKGRUNDSINFORMATION I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

Lönerörlighet för de lägst avlönade

Lönerörligheten i det svenska näringslivet är relativt hög. Personer som vid ett givet tillfälle har en låg lön klättrar snabbt uppåt i "lönetrappan". Av de cirka 139 000 personer som år 2013 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 39 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka sex av tio personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 8 procent av personerna, eller en av tolv, i den lägsta lönedecilen. Elva av tolv personer hade alltså lämnat den lägsta lönedecilen. Normaltillståndet är med andra ord att man får en högre lön inom några få år även om man anställs på en relativt låg lön.

En stor del av de medarbetare som år 2013 låg i första lönedecilen har gått vidare till en ny anställning eller till studier. Detta är också det bästa sättet att på kort såväl som på längre sikt förbättra sitt relativa löneläge.

Diagram 6.8 Andel individer som ligger kvar i lönedecil 1 av de individer som år 2013 fanns i decil 1



Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2013 nio år lägre än för hela näringslivet. Det betyder att det främst är yngre medarbetare som har de lägsta lönerna. Det kan anses normalt att personer utan arbetslivserfarenhet får en lägre månadslön. När de sedan visar vad de kan och adderar ny kompetens och yrkeserfarenhet höjs deras lön snabbare än den genomsnittliga löneökningen i näringslivet. Skillnaden i genomsnittsålder per decil minskar därför snabbt när individerna förbättrar sitt relativa löneläge. Redan efter ett år skiljer det bara fem år, och efter tre år är skillnaden uttraderad.

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 tre år högre än genomsnittsåldern för hela näringslivet. Den främsta anledningen till detta är att de inte har 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.

7. Löner och löneformer

Lönen och arbetskraftskostnader är viktiga för såväl den anställda som för företaget. Lönen är en ersättning för utfört arbete men också ett instrument för styrning mot verksamhetens mål och önskvärda prestationer. Samtidigt påverkar löner och arbetskraftskostnader företagets konkurrenskraft i förhållande till andra företag. Ett för högt 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 transportbranscher den lägsta.

Genomsnittslönen 2019 uppgick till 182,62 kronor per timme för arbetare och 44 700 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 372 100 kronor för arbetare och 544 900 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 509 700 kronor respektive 824 100 kronor.

Tabell 7.1 Lönekostnader 2019, arbetare

	T+P+S+H kronor per timme	Utveckling i %		Årslön i kronor 2019	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2018-2019*	2016-2019**		
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	182,62	2,6	2,3	372 100	509 700
- Industri	193,96	2,5	2,5	395 200	541 300
- Byggnadsverksamhet	202,00	2,1	2,0	411 600	563 800
- Handel, hotell o restaurang	170,64	2,4	1,9	347 700	476 300
- Transporter	178,38	2,2	2,1	363 400	497 900
- Tjänster & service	166,59	2,3	2,2	339 400	465 000

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

**Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 7.2 Lönekostnader 2019, tjänstemän

	Månadslön i kronor	Utveckling i %		Årslön i kronor 2019	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2018-2019	2016-2019**		
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	44 700	2,4	2,3	544 900	824 100
- Industri	47 800	1,9	2,3	583 100	881 800
- Byggnadsverksamhet	46 800	2,2	2,6	571 100	863 700
- Handel, hotell o restaurang	42 400	2,4	2,3	517 000	781 900
- Transporter	41 700	2,0	2,3	508 800	769 600
- Tjänster & service	42 200	3,0	2,2	514 500	778 200

**Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2018 och 2019 ökade lönekostnaderna med i genomsnitt 2,6 procent för arbetare och 2,4 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönekostnaderna mest inom industri och minst inom byggverksamhet. För tjänstemän ökade lönekostnaderna mest inom tjänster och service och minst inom industri.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2019, arbetare

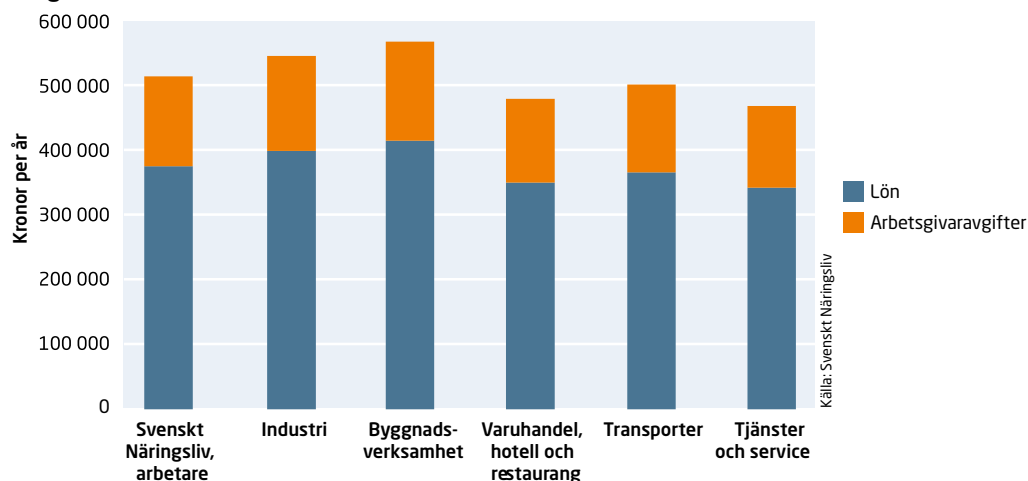
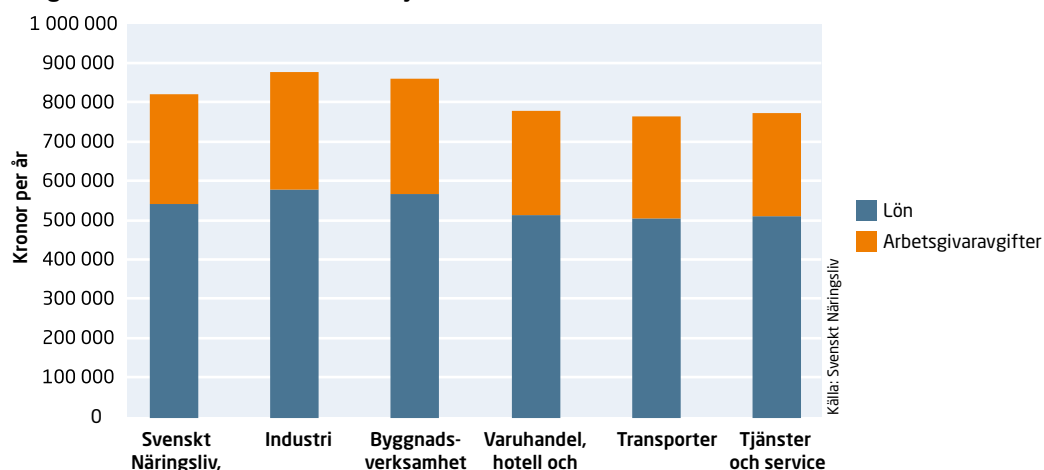


Diagram 7.2 Lönekostnader 2019, tjänstemän



BAKGRUNDSINFORMATION Lönerevisionerna är alltmer utspridda över året och lönenivåerna och löneutvecklingen är inte längre resultatet av ett enskilt års löneavtal. En tydligare bild av den långsiktiga löneutvecklingen får man av genomsnittet för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan olika näringsgrenar. De redovisade löneutvecklingstalen påverkas även mycket av personalomsättningen inom företagen – som varierar mellan branscher. De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom industribranschen inkluderas bland annat industri- och råvarunäringsgrupper; i byggnadsverksamhet inkluderas bland annat 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 tjänster 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 2018-2019

De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Det vanligaste löneökningintervall var 2018 – 2019 mellan 2 och 3 procent för både arbetare och tjänstemän (se blå staplar, vilka läses av mot skalan till vänster). Som också framgår av diagrammen förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft en högre lönenivå på grund av exempelvis högre prestationslön året innan (se gul heldragen linje som visar att de som haft en negativ löneutveckling mellan 2018 och 2019 haft en jämförelsevis hög lön 2018). Resultaten påverkas även av att företags och branschens lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 7.3 Löneökningintervall 2018-2019, arbetare

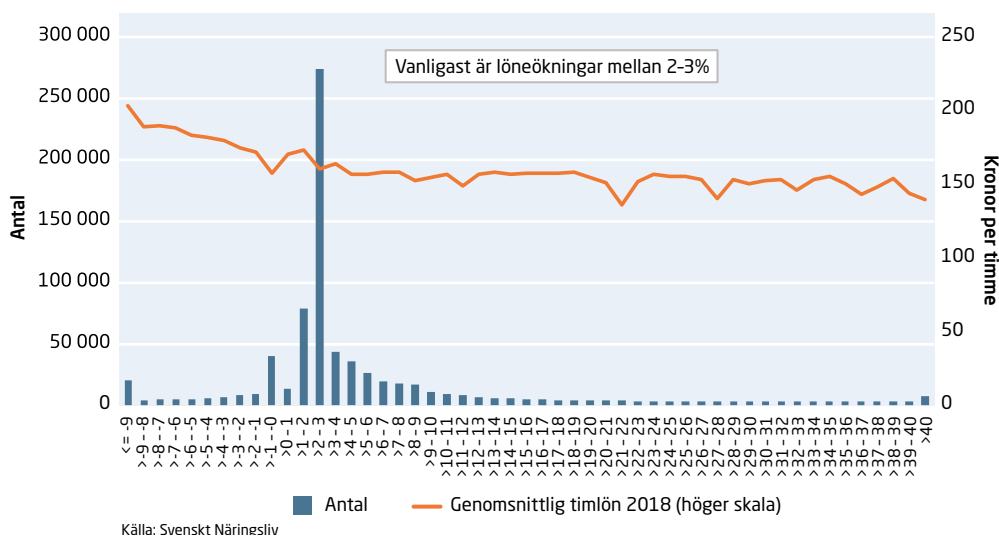
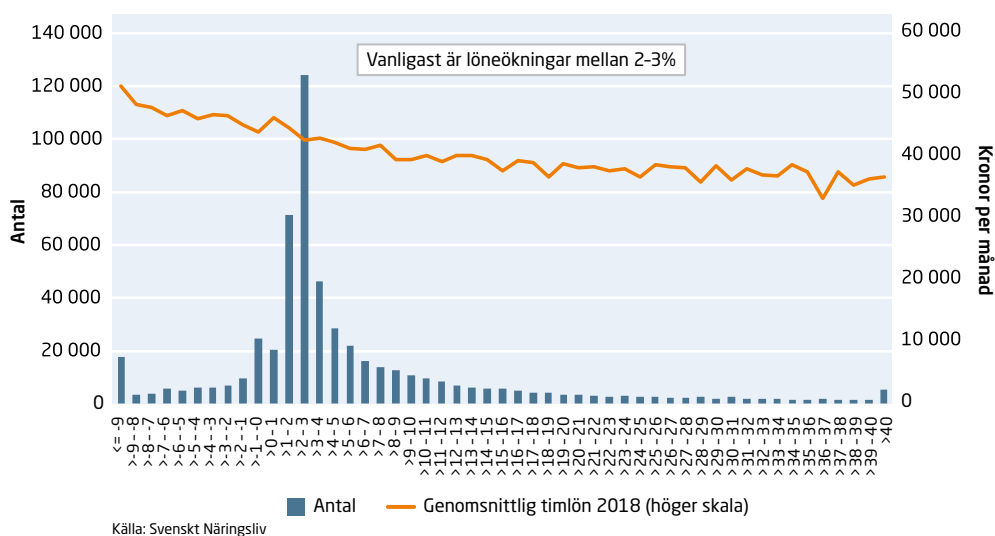


Diagram 7.4 Löneökningintervall 2018-2019, tjänstemän



Lön per näringsgren och skiftform

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

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

Skiftarbete förekommer mest inom industrin, och är vanligast inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom industrin är 175 kronor för tid- och prestationslön (T+P) och 19 kr för skift- och ob-tillägg + helglön (S+H).

Inom industrin är andelen arbetade timmar på dagtid 62 procent. 38 procent arbetar i någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar dominerar arbete dagtid, bara var tionde timme utförs i någon form av skift.

Tabell 7.3 Lön per näringsgren och skiftform 2019

Genomsnittlig timförtjänst (kronor per timme)								
	Totalt	Dag- arbete	2-skifts- arbete	Intermittent 3-skiftsarbete	Kontinuerligt 3-skiftsarbete	Underjords- arbete	Ständig nattarbete	Övriga
Hela Svenskt Näringsliv								
Andel timmar	100,0%	81,5%	8,7%	2,0%	2,9%	0,2%	1,7%	2,9%
TPSH-kvot	182,62	176,77	194,25	196,99	244,64	283,70	230,80	203,43
TP-kvot	165,68	163,05	169,00	166,69	195,57	236,42	192,31	177,26
Industri								
Andel timmar	100,0%	62,4%	19,4%	3,1%	8,1%	0,7%	3,3%	3,0%
TPSH-kvot	193,96	179,10	196,99	221,09	246,41	282,45	248,70	232,57
TP-kvot	175,24	169,58	172,27	183,17	196,57	234,75	207,65	196,46
Byggnadsverksamhet								
Andel timmar	100,0%	99,1%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	201,91	201,34	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	194,06	193,75	..	..	..	..	..	..
Handel, hotell och restaurang								
Andel timmar	100,0%	92,9%	4,7%	1,3%	0,1%	0,3%	..	0,7%
TPSH-kvot	170,64	170,02	184,68	145,23	297,52	216,84	..	164,62
TP-kvot	148,56	148,54	154,07	127,68	192,15	157,54	..	141,25
Transport								
Andel timmar	100,0%	86,1%	3,1%	2,5%	0,9%	..	2,9%	4,5%
TPSH-kvot	178,38	174,33	197,05	202,18	223,44	..	191,88	211,67
TP-kvot	163,34	160,79	172,12	176,80	192,05	..	170,11	188,27
Tjänster och service								
Andel timmar	100,0%	85,0%	3,4%	2,6%	0,3%	..	1,3%	7,3%
TPSH-kvot	166,59	164,24	175,79	171,23	179,14	..	207,75	179,90
TP-kvot	150,72	149,71	152,51	146,62	158,44	..	161,55	160,73
Jord- och skogsbruk								
Andel timmar	100,0%	88,3%	9,8%	1,0%	0,4%	..	..	0,4%
TPSH-kvot	160,74	158,29	176,41	206,66	211,77	..	..	153,08
TP-kvot	153,82	152,58	162,67	171,87	171,10	..	..	147,15

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.5 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom industrin 2019

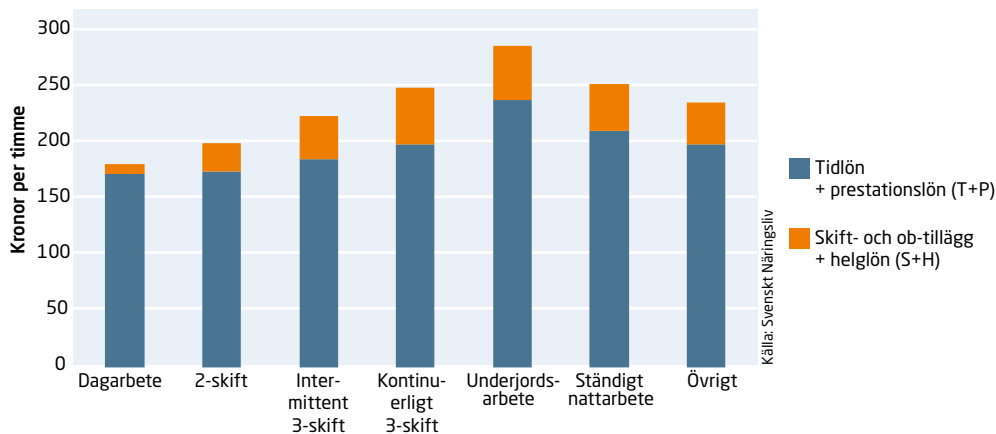
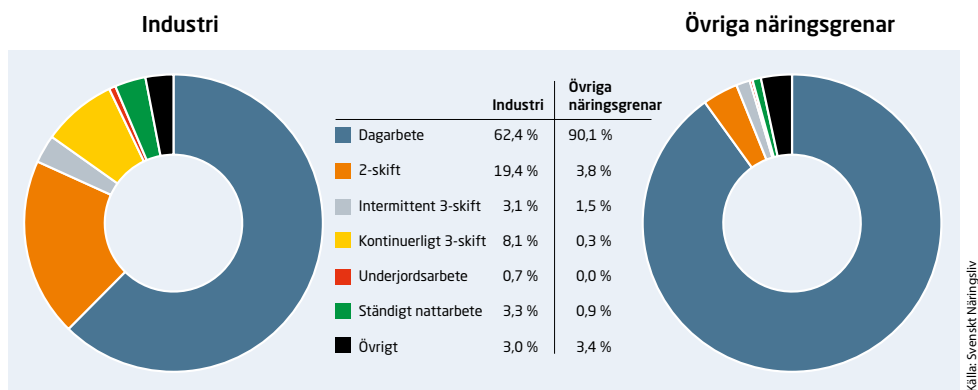


Diagram 7.6 Andel arbetade timmar per skiftform för arbetare 2019



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 har månadslön. Bland tjänstemännen har 95 procent månadslön och bland arbetarna 58 procent. Andelen arbetare med månadslön varierar mellan näringsgrenarna. Inom industrin har 91 procent månadslön vilket är en ökning med 48 procentenheter sedan 1995. Inom handel, hotell och restaurang har 33 procent månadslön.

Diagram 7.7 Löneformer per näringsgren 2019

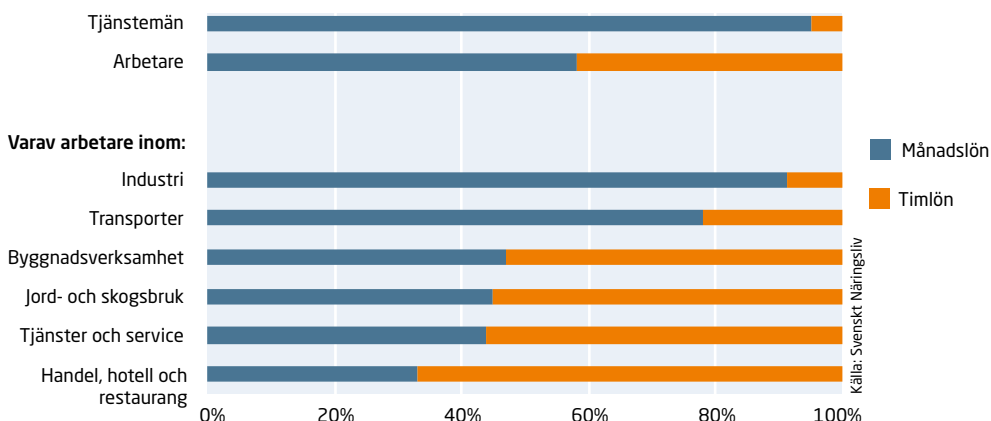
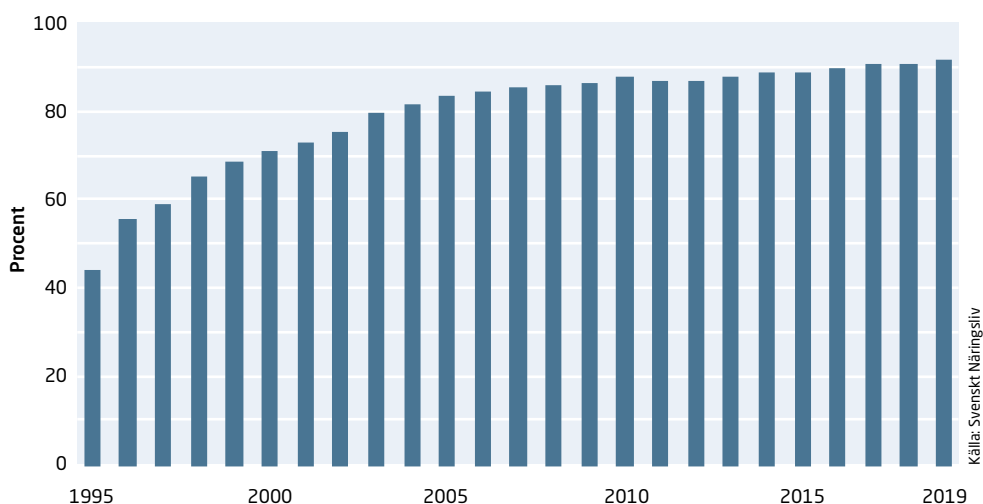


Diagram 7.8 Andel arbetare med månadsavlön inom industrin 1995-2019



Rörlig lön - en flexibel löneform

Löneformerna varierar från område till område. Hur en enskild anställd eller en grupp av anställda lyckas i sin hantering av försäljning, kunder, arbetsmiljö, produktion, kvalitet, ekonomi eller annan resurshantering kan ligga till grund för hur den rörliga lönen bestäms. Lönedelen kan också påverkas av hur företaget som helhet utvecklas.

Merparten av de anställda har bara fast lön, andra har en blandning av fast och rörlig. I dagsläget är det ovanligt att hela eller merparten av lönen är rörlig. Löneformen kan användas för att variera en del av lönen i förhållande till framgången i verksamheten, lite högre ersättning när det går bra och lite lägre när det går sämre. Att låta en del av lönen vara rörlig är vanligt för säljare, men förekommer även bland andra grupper av anställda.

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

Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön har minskat från omkring 26 procent till omkring 13 procent sedan 1970-talets mitt. Förändringarna hänger samman med förändringar i resultatlönesystemen. Fram till början av 1980-talet var det främst försäljare med provision som omfattades av resultatlönesystem. Från och med 1983 har nya grupper med annan typ av resultatlön tillkommit, vilket har medfört att den genomsnittliga resultatlönens andel av den totala lönen har minskat. De senaste åren har andelen resultatlön haft en minskande trend och var år 2019 cirka 12 procent.

Diagram 7.9 Andel tjänstemän med resultatlön 1972-2019

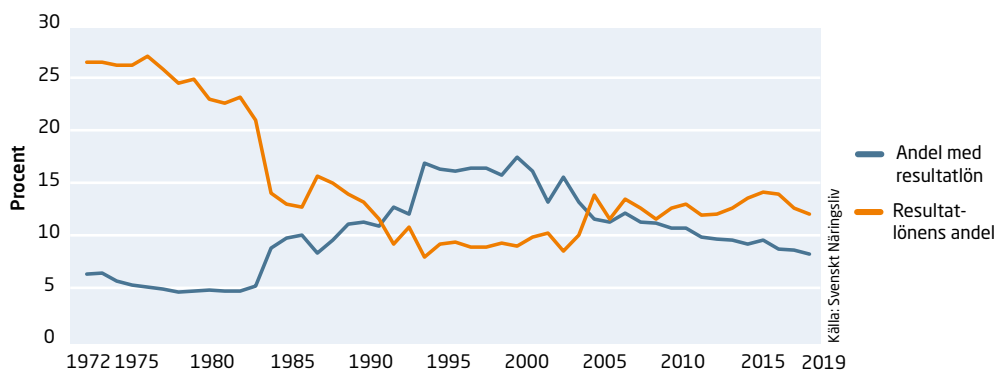
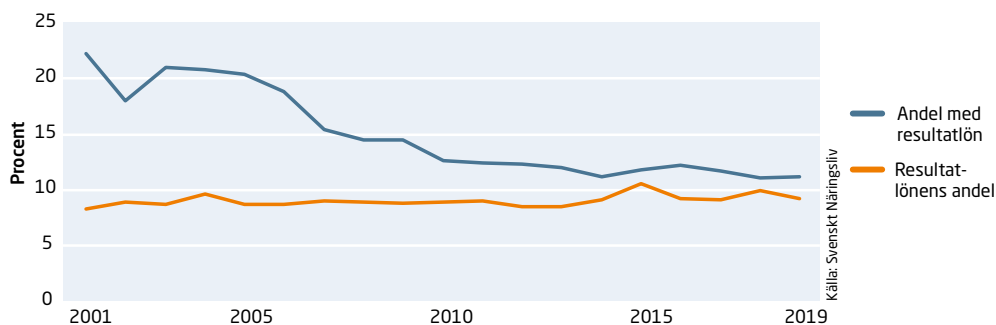


Diagram 7.10 Andel arbetare med prestationsbaserade/ackordslön 2000-2019



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

8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar

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

Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivare är enligt lag skyldig att betala arbetsgivaravgifter för de anställda. Arbetsgivaravgifterna beräknas på kontant lön samt på skattepliktiga kostnader-sättningar och förmåner. För 2020 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada, föräldraförsäkring samt en arbetsmarknadsavgift och en allmän löneavgift. Löneavgiften är en skatt på arbete som också används för att utjämna avgiftsuttaget över tiden. Arbetsgivaravgifterna tas ut på hela lönen men förmånerna betalas endast ut på lön upp till 7,5 eller 10 basbelopp.

För vissa kategorier av anställda reduceras den lagstadgade arbetsgivaravgiften. Det gäller till exempel för personer födda mellan 1938 och 1954. Reducerad arbetsgivaravgift kan förekomma vid till exempel ”Växa stöd för den först anställda”.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2018	2019	2020
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,70	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	4,35	3,55	3,55
Arbetsskadeavgift	0,20	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	20,70	19,80	19,80
Allmän löneavgift	10,72	11,62	11,62
Totalt	31,42	31,42	31,42

- För arbetstagare som är födda 1938 t o m 1954 betalas en avgift på 10,21

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

Källa: Skatteverket

Premier till avtalsförsäkringar

Företag anslutna till Svenskt Näringsliv är genom sitt kollektivavtal i regel skyldiga att betala premier till AFA-försäkringar för arbetare respektive ITP-planen för tjänstemän. För år 2020 är premien för arbetare 4,69 procent på lön upp till 501 000 kr/år och 30,01 procent på lönedelar därutöver. För tjänstemän finns det två skilda pensions-system: ITP 1 och ITP 2.

ITP 1 och ITP 2

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

Avgiften till ITP 1 är för år 2020 4,88 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 31,69 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2020 till 15,28 procent. På grund av ITP-systemens konstruktion skiljer sig avgiften kraftigt åt för olika arbetstagar 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 premiefrielseförsäkringen. Skattesatsen för 2020 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2020 - arbetare

Procent av bruttolönen (1)	På lönedelar	
	≤ 501 000 kr/år	501 000 kr/år
Omställningsförsäkring (2)	0,22	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegruppplivförsäkring (TGL) (3)	0,15	0,00
FPT Föräldrapenningtillägg	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie (4)	4,30	30,00
- premiefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,69	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader ca	1,04	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,15	68,71

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

(2) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv, företag med hängavtal betalar 0,38 procent. Moms tillkommer (0,019)

(3) Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (354 750 kr).

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

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Tabell 8.3 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2020, tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 41 750 kr/mån	> 41 750 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,11	1,19
- sjukförsäkring (2)	0,09	0,47
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3) ca	0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03	0,03
Trygghetsrådet (TRR) (4)	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,88	31,69
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,20	7,60
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,50	70,71

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

(2) 0,09 procent betalas på lönedelar upp till 29 563 kr/mån och 0,47 betalas på lönedelar mellan 29 563 kr/mån och 167 000 kr/mån.

(3) Premie 43 kr/månad vilket motsvarar något mindre än 0,15 procent på tjänstemännens lönesumma. Premien varierar mellan 25-43 kronor beroende på försäkringsbolag.

(4) Hängavtalsföretag betalar 0,4 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2020, tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen	
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring m m) (1) ca	15,10
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (2) ca	0,15
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03
Trygghetsrådet (TRR) (3)	0,00
Summa avtalade avgifter	15,28
Särskild löneskatt på pensionskostnader	3,30
Arbetsgivaravgifter	31,42
Totalt	50,00

(1) Prognos för 2020, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2019. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 29-43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp (336 000 kr/år).

(3) Hängavtalsföretag betalar 0,70 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförhandlingar 1960-2020

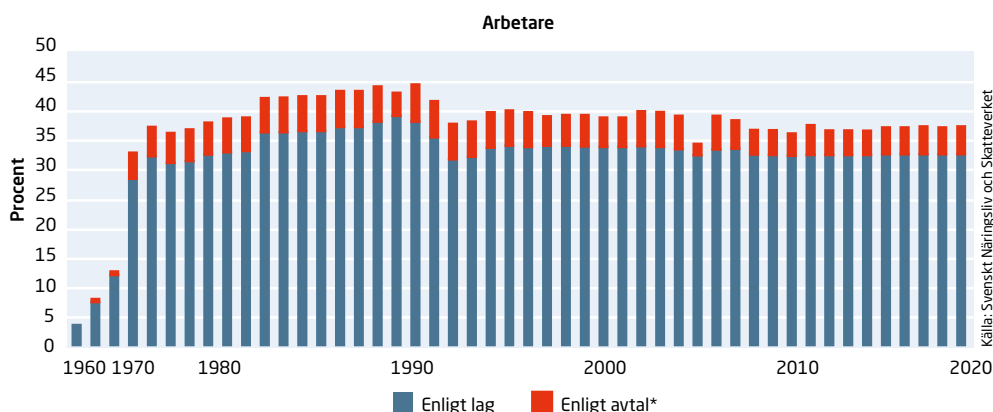
De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991. Ökningen var särdeles kraftig under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för att därefter öka något igen. Från mitten av 1990-talet och drygt tio år framåt låg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

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

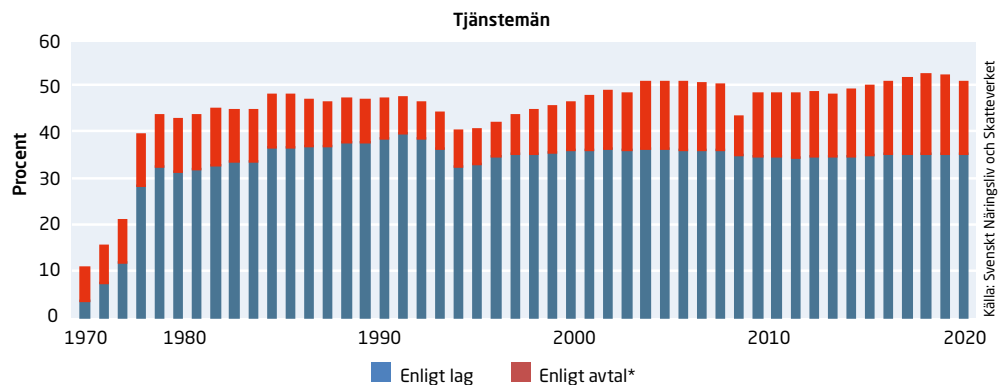
En orsak till den kraftiga ökningen av arbetsgivaravgifterna för tjänstemän är att de avtalade premierna har ökat kraftigt från och med 1996. Orsaken till detta är att en allt större andel av lönesumman avser löneinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Premierna till ITP-planen är högre på dessa lönedelar,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

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

Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2020, för arbetare



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

Diagram 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2020, för tjänstemän

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

Tabell 8.5 Arbetsgivaravgifter 1960-2020

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

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

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

9. Internationella löner och arbetskraftskostnader

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

I denna sammanställning av löner och arbetskraftskostnader för 2019 har Schweiz det högsta löneläget med 467 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 583 kronor per arbetad timme. Bulgarien har det lägsta löneläget med 53 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 64 kronor per arbetad timme.

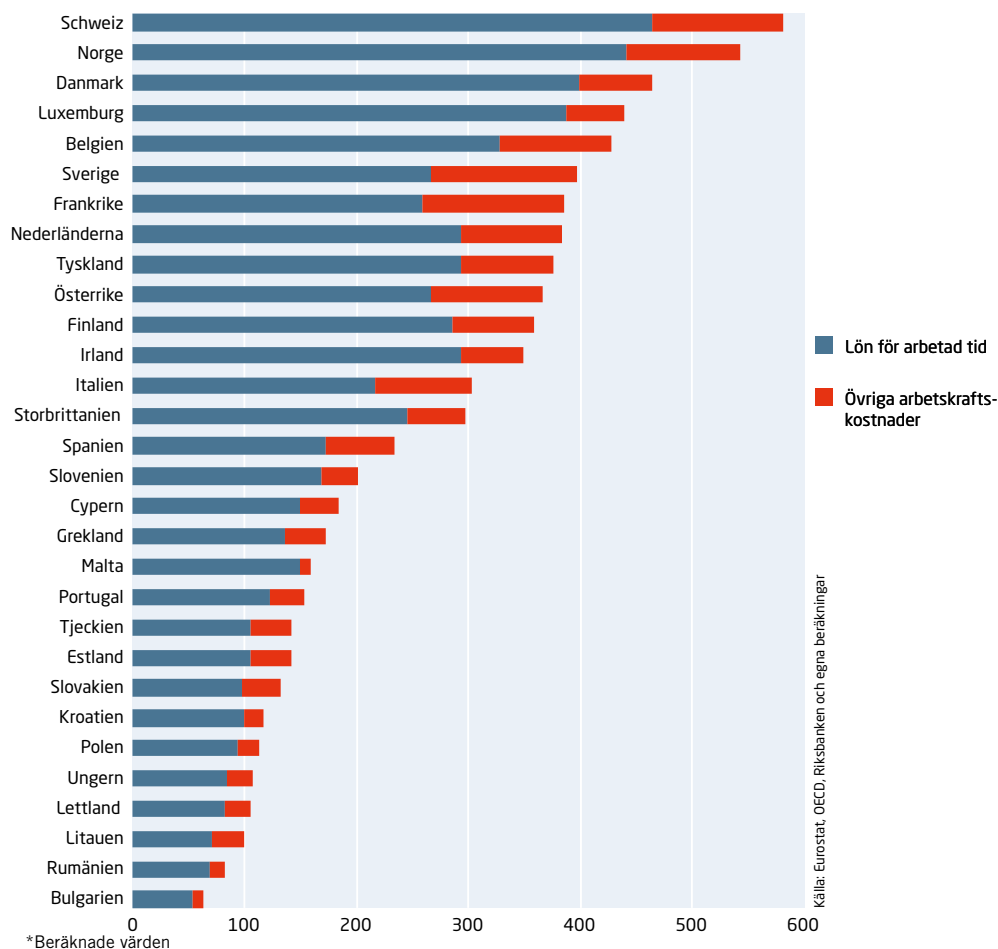
Tabell 9.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor

	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2017	2018	2019	2008	2017	2018	2019
Belgien	230	278	302	330	316	381	412	429
Bulgarien	20	39	45	53	25	47	54	64
Cypern	135	128	140	150	160	154	168	185
Danmark	292	353	382	401	332	409	444	467
Estland	55	84	95	105	75	113	128	142
Finland	201	247	268	286	260	315	340	361
Frankrike	200	233	252	260	300	347	377	388
Grekland	129	104	116	136	160	140	156	173
Irland	239	257	282	295	278	299	327	351
Italien	175	197	213	217	242	272	296	304
Kroatien	75	87	100	100	88	102	117	118
Lettland	46	62	73	82	58	78	93	106
Litauen	41	55	64	71	57	77	90	100
Luxemburg	256	318	346	390	298	362	393	441
Malta	101	124	135	150	110	133	144	160
Nederländerna	220	254	274	295	286	335	364	386
Norge	..	403	401	443	..	491	489	546
Polen	60	73	83	94	73	91	103	114
Portugal	95	109	117	123	117	136	146	154
Rumänien	31	49	72	68	40	61	74	84
Schweiz	365	414	431	467	462	527	538	583
Slovakien	52	78	89	98	70	107	123	133
Slovenien	111	137	151	170	134	164	180	202
Spanien	138	153	166	173	186	204	221	234
Storbritannien	170	205	225	246	201	248	272	299
Sverige	204	249	254	268	304	369	377	398
Tjeckien	65	79	91	105	88	109	126	143
Tyskland	209	254	277	294	268	328	358	377
Ungern	53	69	83	85	75	88	102	107
Österrike	188	241	263	268	254	328	360	367

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

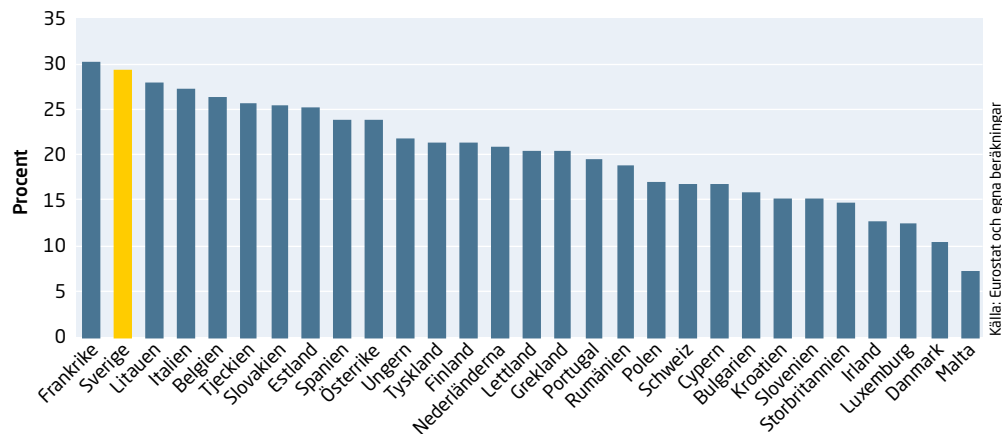
De högsta totala arbetskraftskostnaderna i Europa finns alltså i Schweiz, i Norge och i Danmark, tätt följda av Luxemburg, Belgien och Sverige.

Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2019 fördelat på kostnads-komponenter



Om man i stället betraktar hur stor andelen arbetsgivaravgifter är av den totala arbetskraftskostnaden tillhör Malta med 7 procent och Danmark med 10 procent de länder som har den lägsta andelen. I Sverige och Frankrike är andelen 29 procent eller högre.

Diagram 9.2 Arbetsgivaravgiftens andel av den totala arbetskraftskostnaden 2019

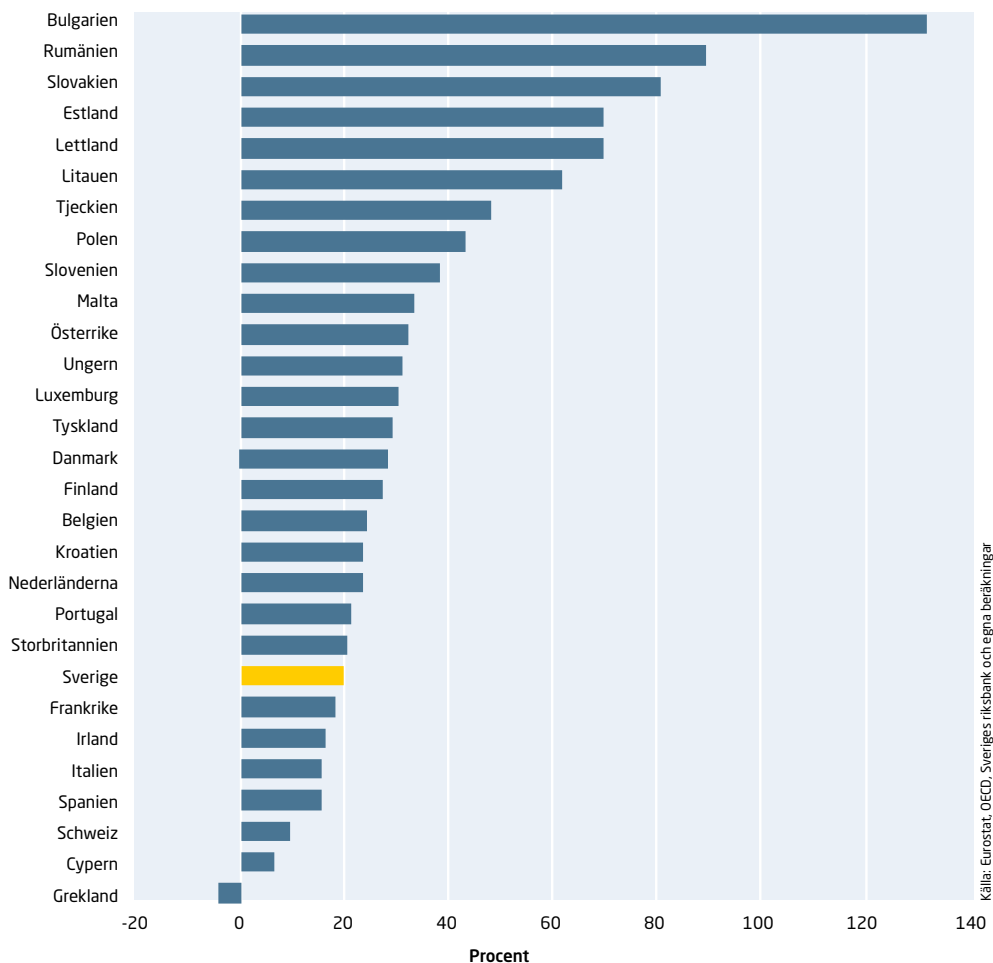


Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008–2019 var den genomsnittliga ökningstakten 2,2 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. I Grekland har arbetskraftskostnaderna minskat med 3 procent och i Bulgarien har de ökat med 132 procent.

Diagram 9.3 Arbetskraftskostnadens förändring 2008-2019, procentberäkning baserad på euro



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

Handeln till och från ett land, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed varierar också de handelspartner som är viktiga för landet i fråga. I Sverige stod länderna i EU för 64 procent av handeln 2019. Länderna i Norden stod för 23 procent av handeln till och från Sverige.

Sveriges tio viktigaste handelspartner under 2019 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, Finland, USA, Storbritannien, Kina, Belgien och Frankrike. Dessa länder stod för 68 procent av handeln till och från Sverige.

Diagram 9.4 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014-2019

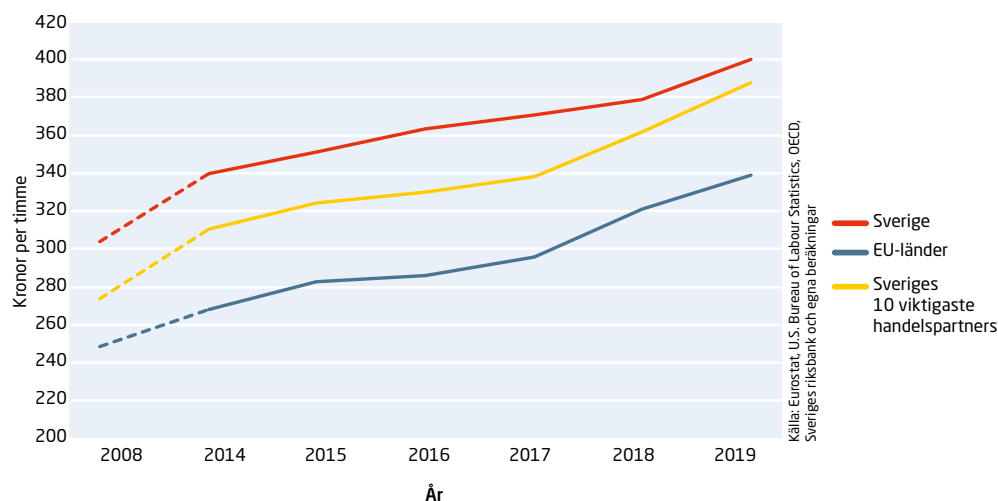
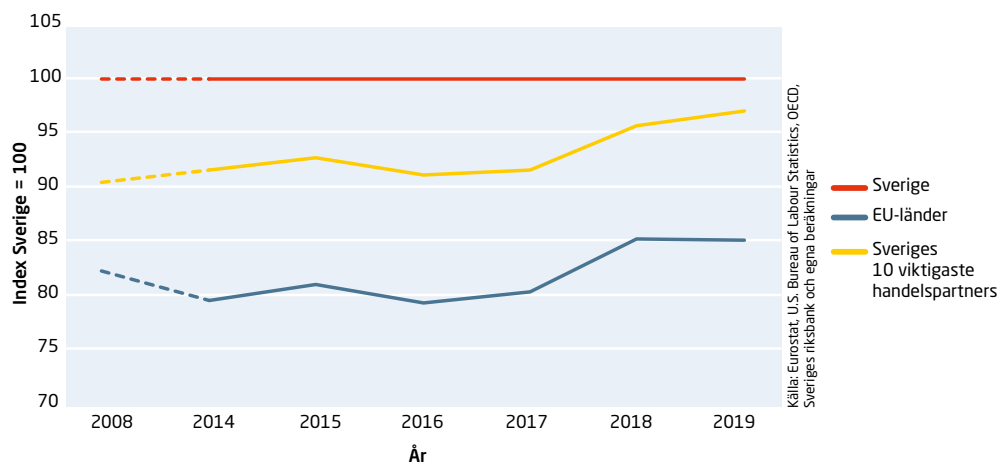


Diagram 9.5 Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014-2019

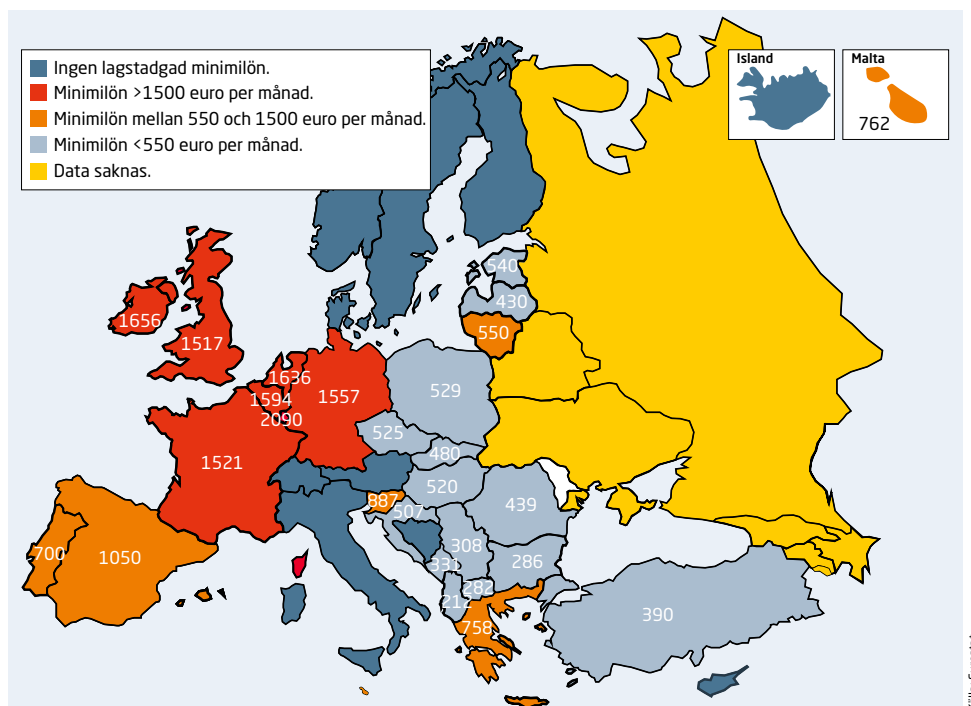


Minimilöner

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 eller parlamentet, ofta i samråd med arbetsmarknadens parter. De lagstadgade minimilönerna tillämpas för majoriteten av de heltidsanställda i landet.

Minimilönerna per månad 2019 varierade mellan 286 euro i Bulgarien och 2 090 euro i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 104 euro per månad.

Figur 9.1 Minimilön per månad 2019



Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2019, euro per månad

Höga (över 1500 euro/månad)		Mellan (550-1500 euro/månad)		Låga (under 550 euro/månad)			
Luxemburg	2090	Spanien	1050	Estland	540	Lettland	430
Irland	1656	Slovenien	887	Polen	529	Turkiet	390
Nederländerna	1636	Malta	762	Tjeckien	525	Montenegro	331
Belgien	1594	Grekland	758	Slovakien	520	Serbien	308
Tyskland	1557	Portugal	700	Kroatien	507	Bulgarien	286
Frankrike	1521	Litauen	555	Ungern	461	Nordmakedonien (2018)	282
Storbritannien	1517			Rumänien	439	Albanien	212

Källa: Eurostat

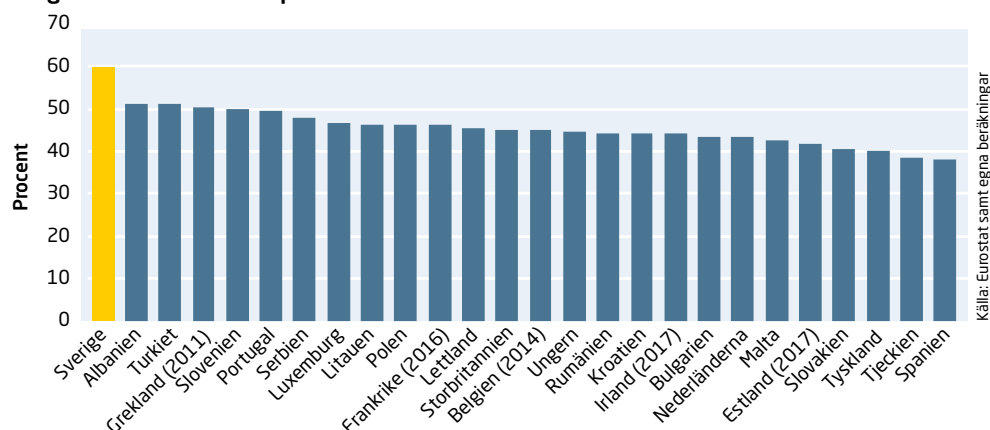
I Cypern finns lagstadgade minimilöner, men de är inte generella utan gäller vissa yrkesgrupper. Tyskland införde lagstadgade minimilöner 2016.

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

Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar omkring hälften av de omkring 1,9 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerat i kollektivavtalet. För de avtalsområden som har minimilöner kan den för 2018 beräknas till i genomsnitt cirka 19 700 kronor per månad vilket motsvarar 1 860 euro. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

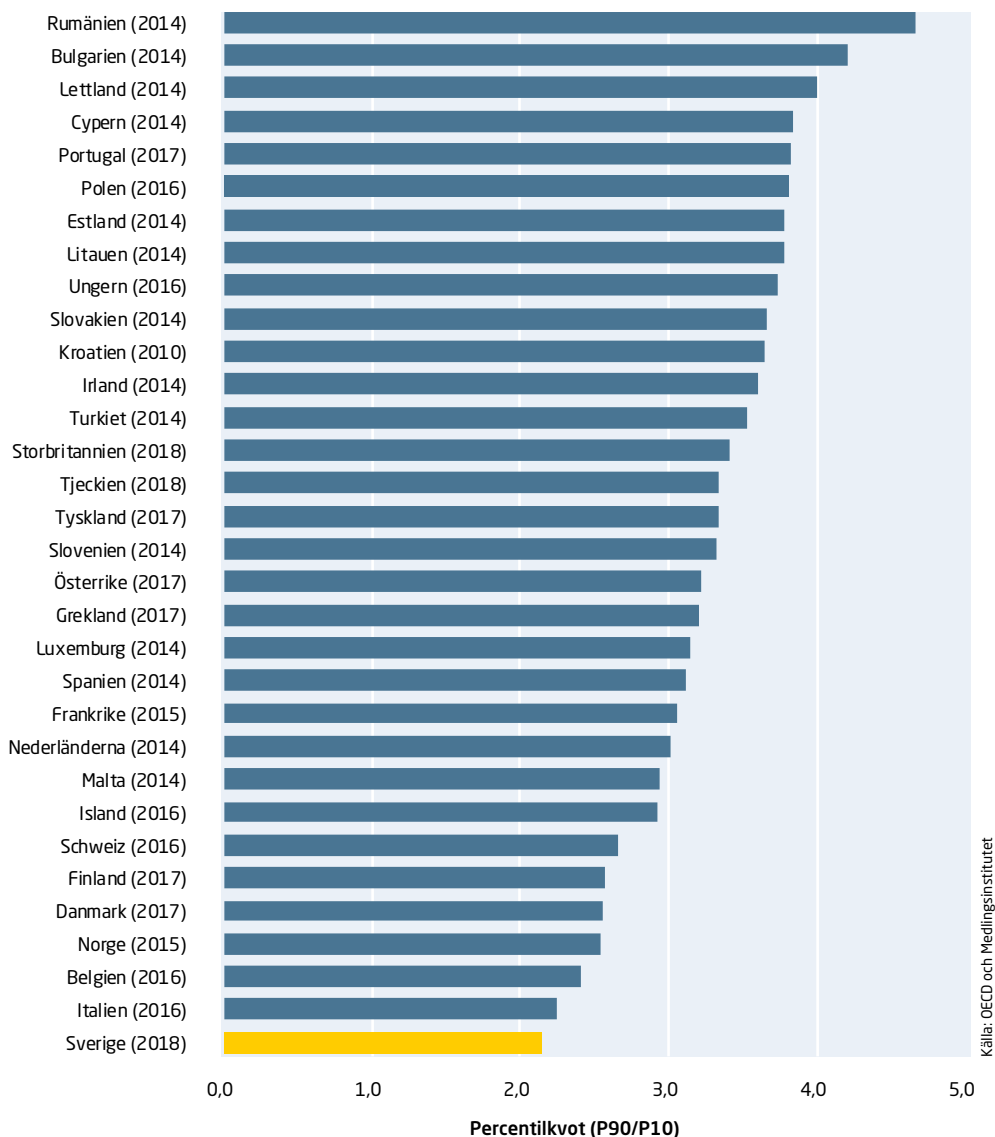
Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 38 och 60 procent. De högsta värdena finns i Sverige, Albanien, Turkiet, Grekland och Slovenien. I dessa fyra länder är minimilönens andel av medellönen över 50 procent. I den nedre delen av skalan finns länder som Spanien, Slovakien och Tjeckien där minimilönens andel är 40 procent eller lägre. I Sverige är den beräknade minimilönen 60 procent av medellönen.

Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2018



Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,1 för Sverige vid mätningen 2018. I länder som Tyskland och Storbritannien och Österrike är lönespridningen omkring 50–60 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen. I länder med hög percentilkvot är skillnaden mellan höga och låga löner stor. I länder med låga tal är lönespridningen liten. Relationen mellan 90:e och 10:e percentilen visar hur stora löneskillnaderna i landet är.

Diagram 9.7 Lönespridning i europeiska länder

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

10. Löneavtalens utveckling

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

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

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

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

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

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

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

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

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

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

I avtalsrörelsen 2017 skedde enbart förändringar mot mer företags- och medarbetarnära lönebildning i vissa avtal mellan Almega och Unionen. Det innebar att individgarantierna utmönstras under avtalsperioden.

Företags- och medarbetarnära lönebildning i nu gällande avtal

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

Tabell 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2016

	Procent
Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	5,0
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek vid lokal oenighet	12,0
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek samt individgaranti vid lokal oenighet	11,0
Lönepott utan individgaranti	7,0
Lönepott med individgaranti eller stupstock om individgaranti vid lokal oenighet	26,0
Generell utläggning och lokal lönepott	27,0
Generell utläggning	12,0

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagrammet, som bygger på en analys av avtalen efter avtalsrörelsen 2017, visar hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter andelen årsanställda inom näringslivet.

För att stödja medlemsföretagen i deras arbete med att utveckla lönebildning sker arbete inom arbetsgivarorganisationerna och inom Svenskt Näringsliv. Ett nytt webbverktyg har utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbete med arbetsgivarorganisationerna. Verktöget finns tillgängligt på www.jobbamedlonen.se för företag som vill utveckla lönesättningen. Den årliga Lönebildningsdagen anordnas med medlemsföretagen av Svenskt Näringsliv för kunskaps- och erfarenhetsutbyte och inspiration kring företagsnära lönebildning. I nyhetsbrevet Jobba med lönen ges månatlig inspiration från företagets arbete med lönebildningen och även forskning och utveckling kopplat till området.

11. Konflikter

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

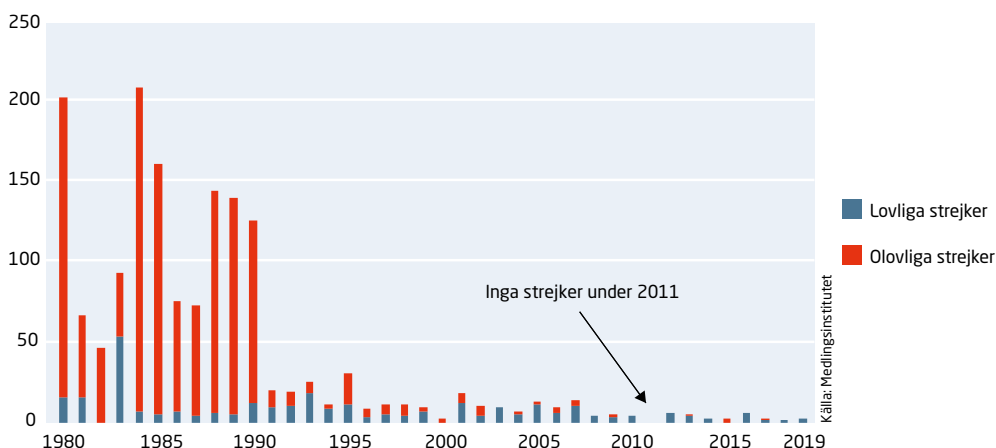
Under 2019 förekom endast ett par förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om kollektivavtal. I båda förhandlingarna utbröt stridsåtgärder. Dels strejkade piloterna i Svensk Pilotförening i konflikten med Svenska Flygbranschen, dels strejkade hamnarbetarna i Svenska Hamnarbetarförbundet i konflikten med Sveriges Hamnar. Sveriges Hamnar svarade med lockout av hamnarbetarna. Konflikten utmynnade i att parterna för första gången träffade kollektivavtal, ett så kallat andrahandsavtal till det först träffade avtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet.

Därtill varslade Syndikalisterna, SAC – ett fackförbund utan kollektivavtal – om politiska strejker vid 72 tillfällen under året. Sedan den nya lagstiftningen om begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder trädde i kraft den 1 augusti 2019 har SAC endast varslat om politiska strejker.

Antalet förlorade arbetsdagar 2019 till följd av konflikterna uppgick enligt Medlingsinstitutet till 7 577. Av dessa uppskattas 50 dagar ha förlorats på grund av Syndikalisternas politiska stridsåtgärder.

Ingen olovlig konflikt förekom under 2019. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av strejk eller lockout var på den högsta nivån sedan avtalsrörelseåret 2016.

Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980-2019

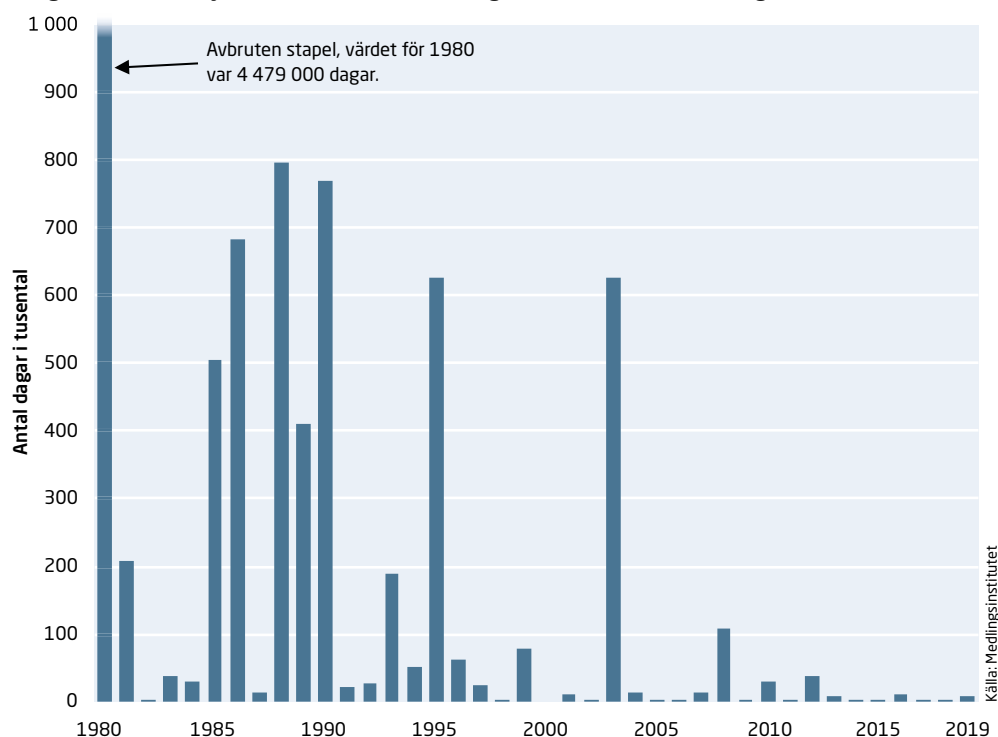


Antalet förlorade arbetsdagar säger ingenting om hur omfattande konflikternas ekonomiska konsekvenser har blivit för de drabbade företagen. Varsel om konflikt är i många fall ett för facken fullt tillräckligt påtryckningsmedel för att få arbetsgivare

att ingå avtal. Även företag som inte är indragna i konflikten, men vars verksamhet förhindras eller stoppas helt, drabbas hårt vid konflikter.

Sedan 1997 har ett antal förhandlingsavtal träffats som bland annat syftar till att förbättra relationen mellan avtalsparterna och undvika konflikter. Det första förhandlingsavtalet var Industriavtalet som träffades av parterna inom industrin 1997. Det kom till i efterspelet av den mycket konfliktrika avtalsrörelsen 1995.

Diagram 11.2 Strejker och lockouter i Sverige 1980-2019, antal dagar i tusental



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

Det 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.

12. Löneutvecklingen lika för arbetare och tjänstemän

Löneutvecklingen för arbetare respektive tjänstemän i Svenskt Näringslivs medlemsföretag har i genomsnitt ökat med 2,3 procent per år under de senaste tre åren. Det innebär att löneutvecklingstakten den senaste avtalsperioden har varit lika stor för båda grupperna. Även sett till en längre tidsperiod (år 2000–2019) är löneutvecklingstakten lika.

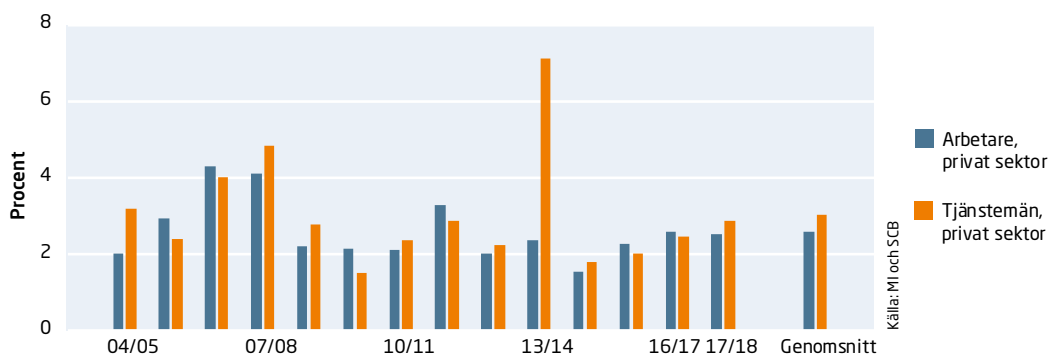
Vid jämförelser av löneutveckling mellan grupper är det nödvändigt att ta hänsyn till att arbetskraftens struktur, eller sammansättning, förändras över tid. Annars blir jämförelsen missvisande. Det är även viktigt att den statistiska metoden för att mäta lön och löneutveckling inte ändras över tid. Svenskt Näringslivs fördjupade analys av lönestatistiken uppfyller båda dessa krav.

Resultat från den officiella lönestatistiken

Den officiella lönestatistiken, som Medlingsinstitutet ansvarar för med SCB som producent, ger en annan bild. Det bör påpekas att det finns två officiella undersökningar som producerar lönestatistik: dels den månatliga konjunkturlönestatistiken, dels den årliga strukturlönestatistiken. Resultaten i denna analys avser den årliga strukturlönestatistiken, som är mest jämförbar med Svenskt Näringslivs undersökning.

Löneutvecklingen med tillgänglig statistik, år 2004–2018¹, visar en genomsnittlig löneutveckling på 2,6 procent för arbetare och 3,0 procent för tjänstemän.

Diagram 12.1 Löneutveckling för arbetare respektive tjänstemän från den officiella strukturlönestatistiken



Observera att den stora ökningen för tjänstemän 2014 beror på en definitionsförändring i undersökningen.

Skillnaderna mellan Svenskt Näringslivs beräkningar och den officiella lönestatistiken förklaras av två olika faktorer. Den ena är en ändrad definition av begreppen arbetare och tjänstemän, och den andra handlar om hur strukturförändringar i arbetskraften beaktas.

¹ Uppgifter för perioden 2000–2003 samt år 2019 saknas.

Definitionen av begreppen arbetare och tjänstemän

År 2014 genomfördes en större förändring i den officiella statistiken, vilket innebar att vissa yrkesgrupper ändrades från att ha klassats som tjänstemän till att klassas som arbetare. Relativlönen mellan arbetare och tjänstemän ändrades från att ha varit 43 procent år 2013 till cirka 50 procent år 2014. Effekten märks även tydligt då löneutvecklingen studeras mellan år 2013 och 2014. Se diagram 1.

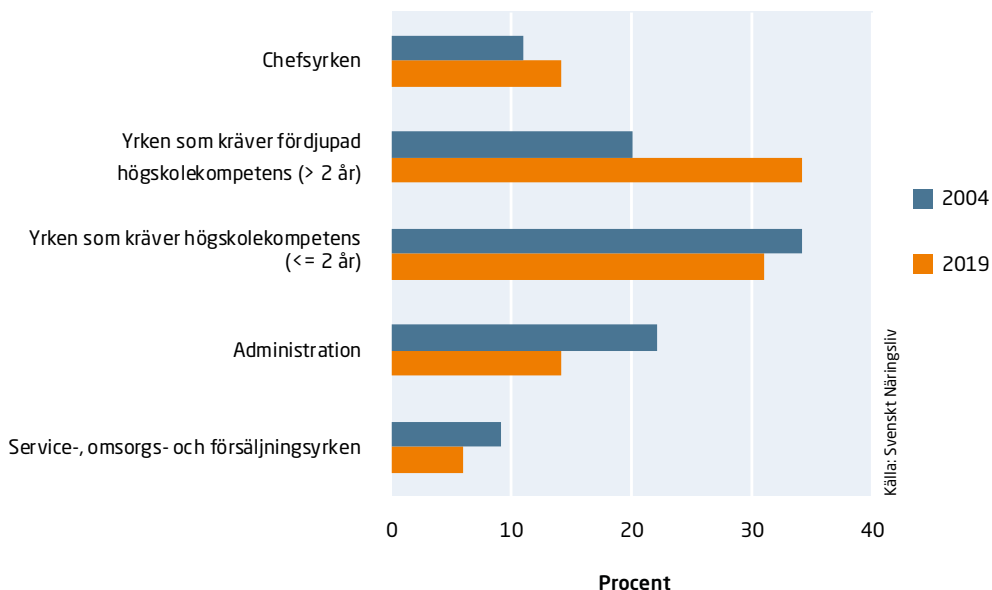
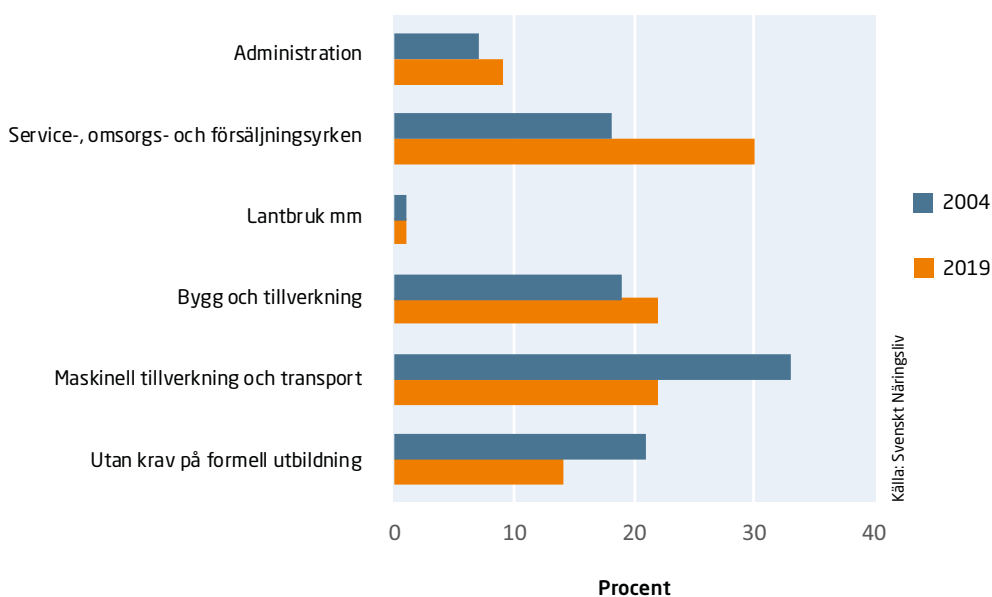
Strukturförändringar i arbetskraftens sammansättning

Arbetsmarknaden förändras ständigt, till följd av ny teknik samt förändrade arbetsmetoder och kompetenser. I lönestatistiken mäts årligen den aktuella sammansättningen av olika yrken med tillhörande löner. Det samlade arbetsinnehållet har förändrats kraftigt under de senaste åren – främst på tjänstemannasidan. Vissa yrken sysselsätter flera personer och andra yrken färre. Det följer bland annat av digitaliseringen, som inneburit att kompetensnivån har höjts.

Antalet jobb som kräver en fördjupad högskolekompetens har ökat från 132 000 år 2004 till 282 000 år 2019, eller med 113 procent. Samtidigt har antalet jobb utan krav på formell utbildning minskat från 155 000 år 2004 till 148 000 år 2019 (-4 procent). Antalet jobb inom maskinell tillverkning och transport med mera har minskat från 249 000 år 2004 till 240 000 år 2019 (-4 procent). Se diagram 2 och 3.

Inom gruppen tjänstemän har andelen jobb som kräver fördjupad högskoleutbildning ökat från 20 procent år 2004 till 34 procent år 2019. Se diagram 2. Lönen för dessa akademikerjobb är i genomsnitt högre än för övriga tjänstemannajobb (år 2019 var dessa löner cirka 38 procent högre än för övriga tjänstemannajobb). Detta leder till att genomsnittslönen för hela gruppen tjänstemän ökar, vilket i nästa led innebär en högre löneutvecklingstakt som beror på en struktureffekt.

Detta innebär att beräknad löneutvecklingstakt, från den officiella strukturlönestatistiken – förutom faktiskt löneutveckling – dels innehåller löneutveckling som beror på struktureffekter och dels innehåller löneutveckling som beror på en förändring i den statistiska metoden. För att kunna dra några meningsfulla slutsatser om skillnader i löneutvecklingstakt mellan de två grupperna är det nödvändigt att ta hänsyn till dessa effekter.

Diagram 12.2 Strukturförändringar i arbetskraftens sammanfattning, tjänstemän**Diagram 12.3 Strukturförändringar i arbetskraftens sammanfattning, arbetare**

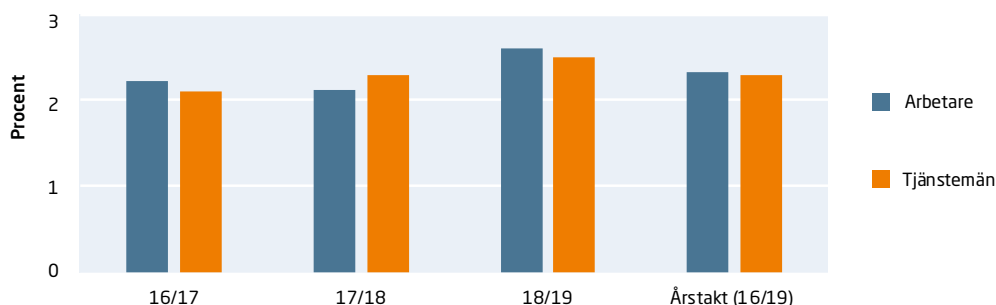
Resultat från Svenskt Näringslivs lönestatistik

För att lönejämförelser över tid ska vara relevanta är löneutvecklingstalen i Svenskt Näringslivs statistik rensade för de största struktureffekterna. Motsvarande rensning görs inte i den officiella lönestatistiken. Detta innebär att löneutvecklingstakten från Svenskt Näringslivs statistik visar ett annat resultat än den officiella lönestatistiken. Vanligtvis är inte detta något problem då de olika statistikällorna har olika syften. Men vid en jämförelse av löneutvecklingen mellan arbetare och tjänstemän är en rensning för struktureffekter nödvändig.

Lika löneutvecklingstakt för arbetare och tjänstemän

Den strukturrensade statistiken visar att löneutvecklingstakten i genomsnitt har varit lika stor för arbetare som för tjänstemän. Det gäller såväl den senaste avtalsperioden som under en tjugoårsperiod.

Diagram 12.4 Löneutvecklingstakt 2016-2019



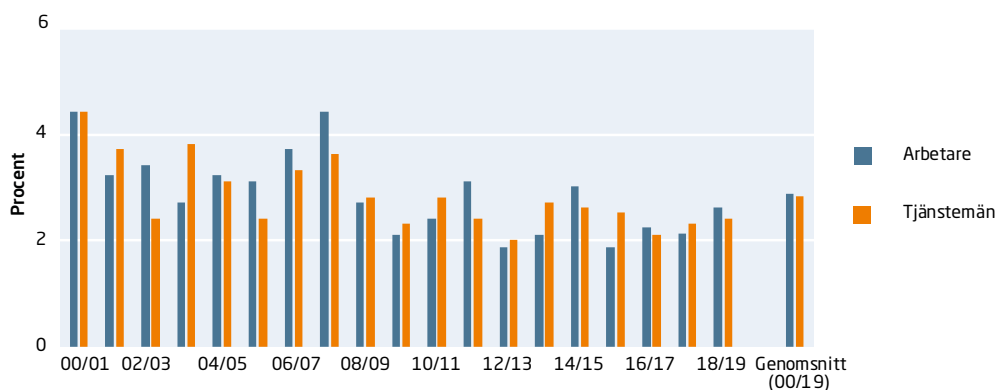
Tabell 12.1. Löneutvecklingstakt 2016-2019

Löneutveckling %	16/17	17/18	18/19	Årstakt %
Arbetare	2,23	2,12	2,60	2,32
Tjänstemän	2,10	2,30	2,40	2,27

Källa: Svenskt Näringsliv

Även sett ur en längre tidsperiod om tjugo år har löneutvecklingstakten mellan arbetare och tjänstemän i genomsnitt varit lika. Löneutvecklingstakten för enstaka år kan variera – men skillnaden jämnas ut över tid.

Diagram 12.5. Löneutvecklingstakt år 2000-2019



Löneutvecklingen på kollektiv nivå - så som den mäts i officiell statistik - påverkas inte bara av faktisk löneutveckling utan även av kompetens- och strukturförändringar tillsammans med förändrade definitioner av vad som avses med arbetare och tjänstemän. För att kunna separera ut den faktiska löneutvecklingen är det viktigt att behålla samma definition och metod över tid. Slutsatsen är att den faktiska löneutvecklingstakten har varit lika hög för gruppen arbetare som gruppen tjänstemän de senaste 20 åren.

Källor, metod och kvalitet

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

Insamlingsmetod

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

Mätperiod

Mätningen avser september månad.

Statistikens omfattning

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

Lönebegrepp

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

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

Vinstandelar ingår inte i den redovisade statistiken.

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 2019 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigerings av statistiken. Lönerevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar samtliga företags avtalshöjningar för 2019.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00