

Rapportering avseende Sverige enligt artikel 10 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

September 2025



**SWEDISH NATIONAL
MEDIATION OFFICE**

Date
30 September 2025

Reg. No
2025/6

European Commission

Directorate-General for Employment, Social
Affairs and Inclusion

Rue de la Loi 200
1049 Brussels, Belgium

**Reporting pursuant to Directive (EU) 2022/2041 of the European
Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate
minimum wages in the European Union**

Please find enclosed Sweden's reporting pursuant to Article 10 of Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union for the years 2021, 2022 and 2023. The reporting was compiled by the Swedish National Mediation Office in close cooperation with the social partners in Sweden.

To facilitate understanding of the reporting, it includes an introductory section providing an overview of particularly relevant aspects of the Swedish labour market and wage formation model. Like the other sections, this introductory section is an element of the reporting. For the same reason, an English version is included as an annex to the reporting.

Irene Wennemo

Director-General
Swedish National Mediation Office

Innehåll

Letter to the European Commission	1
1 Lönebildning och "minimilöner" i Sverige	3
2 Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalsäckning i Sverige 2022 och 2023	9
3 Lägsta löner i kollektivavtal som omfattar lågavlönade	16
4 Nivån på de löner som betalas till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal samt dess förhållande till nivån på de löner som betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal	20
Annex: Reporting concerning Sweden pursuant to Article 10 of Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union	24
1 Wage formation and 'minimum wages' in Sweden.....	25
2 The rate and development of collective bargaining coverage in Sweden 2022 and 2023	32
3 Lowest pay rates provided for in collective agreements covering low-wage earners.....	39
4 The level of wages paid to workers not covered by collective agreements and its relation to the level of wages paid to workers covered by collective agreements ...	43

Translated from Swedish to English by AAR Translator AB

1 Lönebildning och "minimilöner" i Sverige

1. EU:s minimilönedirektiv utgår från och återspeglar det faktum att EU-ländernas arbetsmarknadsmodeller och sättet lönebildningen fungerar skiljer sig från varandra. Sverige hör till de länder där lönebildningen bygger på kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. I syfte att sätta in de uppgifter som redovisas i kapitel 2–4 i sitt sammanhang ges i detta inledande kapitel av rapporteringen en övergripande beskrivning av lönebildningsmodellen i Sverige. Det som beskrivs är endast allmänna grundstrukturer och huvuddrag i regel- och förhandlingssystemet.

Kort om arbetsmarknadsmodellen

2. I Sverige finns en grundläggande social skyddslagstiftning om anställningstrygghet, arbetstid, semester, arbetsmiljö m.m. Anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden har utöver det alltid främst överenskommit av arbetsmarknadens parter och reglerats i kollektivavtal. För att underlätta för parterna att ta sitt ansvar för dessa frågor och främja tillkomsten av kollektivavtal finns det bestämmelser för hur parterna ska förhålla sig till varandra. Det handlar om lagregler om förenings- och förhandlingsrätt, användandet av stridsåtgärder, tvistelösning, medling m.m. Det lagstadgade systemet har utvecklats i växelverkan med de överenskommelser som träffats av arbetsmarknadens parter. Lagstiftningen kompletteras alltså av en mycket omfattande kollektivavtalsmateria där parterna själva har kommit överens, både på förbundsövergripande nivå och förbunds nivå, om spelregler för förhandlingar, stridsåtgärder och tvistelösning. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är i huvudsak civilrättslig. Det är arbetsmarknadens parter som ser till att reglerna efterlevs, det finns ingen "arbetsrättmyndighet" i Sverige. Bristande efterlevnad av de arbetsrättsliga lagarna och av kollektivavtalen prövas ytterst i Arbetsdomstolen, som är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister.
3. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är också uppbyggd för att skapa incitament för arbetsmarknadens parter att komma överens i kollektivavtal. Detta genom att stora delar av lagstiftningen är dispositiv till förmån för kollektivavtal. På så sätt är det möjligt att göra anpassningar av lagreglerna till skiftande förutsättningar i olika branscher och till olika verksamheters behov. Kollektivavtalsdispositiviteten är i vissa fall begränsad för att inte enskilda arbetstagares skydd och rättigheter ska begränsas på ett otillbörligt sätt. Modellen bygger på ett grundmurat förtroende från lagstiftarens sida för arbetsmarknadens parter förmåga att i förhandling finna ändamålsenliga lösningar som balanserar motsatta intressen.
4. I kollektivavtalsförhandlingarna tar parterna på förbunds nivå ställning till vilka anställningsvillkor som ska gälla inom olika branscher under kommande avtalsperiod. Ytterst med stöd av påtryckningsmedel i form av stridsåtgärder och ibland med hjälp av medling. I förhandlingarna värderar parterna olika villkorsändringar och väger dessa mot varandra, utan någon statlig inblandning.
5. Lönebildningen, inklusive förekommande lägstlönenivåer och olika slags ersättningar, är på den svenska arbetsmarknaden en fråga för överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och

för reglering i kollektivavtal på förbunds nivå. Det finns ingen lagstiftning om lön, men däremot viss tvingande lagstiftning med bäring på lönesättning. Det handlar då om lagregler som syftar till att förhindra en lönesättning som är diskriminerande på grund av t.ex. kön eller som missgynnar t.ex. föräldralediga.

Förutsättningar för modellen

6. En modell i vilken kollektivavtalen är avgörande för vilka villkor i fråga om lön och andra anställningsförhållanden som ska gälla, förutsätter att avtalen omfattar det stora flertalet på arbetsmarknaden. Den kollektivavtalsäckningsgrad som beskrivs närmare i kapitel 2 har under mycket lång tid varit i princip oförändrad i Sverige, trots omstruktureringar på arbetsmarknaden och framväxt av nya branscher. Äckningsgraden upprätthålls inte minst av en hög organisationsgrad bland arbetsgivare och principen om att ett kollektivavtal ska tillämpas på alla i verksamheten som omfattas av avtalet, oavsett om den enskilda arbetstagaren är medlem i den kollektivavtals-tecknande arbetstagarorganisationen eller inte. Att enskilda arbetsgivare, som inte är medlemmar i en arbetsgivarorganisation, tecknar s.k. hängavtal bidrar också till den höga äckningsgraden. Arbetstagarorganisationerna har möjlighet att med stöd av stridsåtgärder utöva påtryckning på icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare att teckna kollektivavtal.
7. För att systemet ska fungera och ha en bred acceptans krävs också en hög organisationsgrad bland arbetstagarna. Den var visserligen högre i början av 2000-talet, men har sedan flera år stabiliserats på en internationellt sett fortsatt hög nivå sett till arbetsmarknaden som helhet. Organisationsgraden i Sverige är näst högst inom OECD.

Hur går förhandlingar om nya löne- och villkorsavtal till?

8. Kollektivavtalsförhandlingar om lön och allmänna villkor bedrivs på riksnivå av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Förhandlingarna resulterar i rikstäckande kollektivavtal per bransch eller delbransch, s.k. centrala kollektivavtal. Det förekommer att enskilda arbetsgivare träffar kollektivavtal med en arbetstagarorganisation på förbunds nivå, så sker när det inte finns något tillämpligt branschavtal för den verksamhet företaget bedriver. Kollektivavtalen har oftast en löptid på mellan ett och tre år. Vissa avtal löper tills vidare. På varje avtalsområde finns fastställda ordningar för hur avtal sägs upp och omförhandlas.
9. Sedan lång tid tillbaka sker en betydande samordning mellan organisationerna på både arbetsgivar- och arbetstagsidorna vad gäller frågor om löneökningstakten. Det finns också en betydande samsyn hos arbetsmarknadens parter om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.
10. För medling mellan parterna i tvister om nya kollektivavtal finns den statliga myndigheten Medlingsinstitutet. Institutet kan besluta om medling om parterna samtycker till det eller vid risk för stridsåtgärder. Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion ta tillvara och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, men har inga befogenheter att tvinga på parter avtal de inte vill ha. Tecknande av kollektivavtal förutsätter berörda parter acceptans. Parter kan också komma överens om medling i egen regi, vilket sker inom bland annat industrin.

Vilka kollektivavtal resulterar förhandlingarna i?

11. Det finns drygt 600 centrala kollektivavtal på arbetsmarknaden, avtal som ingås av cirka 100 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. I fråga om lönevillkor ingås inom en bransch (eller delbransch) normalt olika avtal för arbetare och för tjänstemannagrupper.
12. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på respektive avtalsområde avgör om löneökningen och fördelningen av denna mellan arbetstagarna ska bestämmas centralt eller på företags- eller verksamhetsnivå. Det finns ett stort spann i avtalskonstruktionerna i detta avseende och vanligen vissa skillnader mellan arbetare och tjänstemannagrupper. Förenklat kan sägas att tonvikten i bestämmandet över löneutrymmet och dess fördelning i arbetaravtal ligger på den centrala nivån medan det för tjänstemannagrupper finns ett större inslag av bestämmande på företagsnivå eller motsvarande.
13. Alla centrala kollektivavtal innehåller regler för hur lönesättningen ska gå till i de enskilda företagen och verksamheterna, såväl vid nyanställning som under pågående anställning. Dessa regler och principer handlar genomgående om sakligheten i lönesättningen (lönen i förhållande till ansvar, prestation, m.m.) och kan också handla om likabehandling, icke-diskriminering, m.m.
14. Efterlevnaden av de kollektivavtal som ingås svarar avtalsparterna själva för. De villkor som fastställs i avtalen blir bindande för avtalsparternas medlemmar. Brott mot kollektivavtalsregler kan medföra både ekonomiskt och ideellt skadestånd.

Hur, när och var fastställs lägstlönennivåer?

15. Specifierade lägstlönennivåer fastställs på områden där parterna i förhandlingar har kommit överens om det. Det kan också uttryckas som att de finns på de områden där särskilt arbetstagarorganisationerna har ansett att det behövs. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om att krav om införande av lägstlönennivåer på något avtalsområde har lett till tvist mellan parterna. Tvister kan i stället handla om sådant som storleken på höjningar av lägstlönerna eller lönestrukturella frågor såsom ändring av lönesteg eller införandet av fler lönesteg. Lägstlönennivåerna är i regel fastställda av förbundsparter, i de centrala kollektivavtalen, och gäller därmed rikstäckande i branschen eller delbranschen.
16. Av de drygt 600 centrala kollektivavtalen innehåller cirka hälften nivåer för lägsta löner. Det finns fastställda lägstlönennivåer i princip i alla arbetaravtal på arbetsmarknaden, men lägsta löner förekommer även i tjänstemannaavtal. I de avtalen har lägsta lönerna dock inte samma framträdande roll i lönebildningen som de har i många av arbetaravtalen.

Vilka är lägstlönennivåernas funktioner i kollektivavtalen?

17. Lägstlönennivåerna i kollektivavtalen varierar från avtal till avtal och även inom avtalen. Avtalen innehåller typiskt sett flera olika lägstlönennivåer som relaterar till olika kategorier av arbetstagare. Det kan vara nivåer baserade på ålder, utbildning, erfarenhet, befattning m.m. Nivåerna tar alltså ofta inte sikte på att fastställa en för alla inom avtalsområdet gällande nedre gräns för lönen oavsett arbetstagarens bakgrund. Lägstlönennivåernas funktion är att skapa en nedre lönegräns för arbetstagare i en given situation (utifrån ålder, erfarenhet, etc.). Den lägsta möjliga nivå som avtalet då föreskriver är oftast avsedd att gälla under en begränsad tid. Efter en tid i anställ-

ning sker oftast en löneutveckling för den enskilda arbetstagaren, dels enligt de olika steg i takt med vunnen erfarenhet eller stigande ålder som kan finnas fastlagda i avtalet, dels i enlighet med de löneprinciper som finns fastställda i varje centralt kollektivavtal (se punkt 13).

18. Lågstalöner är vanligast förekommande i arbetaravtalen. I dessa avtal finns en stor variation när det gäller lågstalönernas utformning. Förutom ålder och anställningstid används befattningar och indelningar i yrkesgrupper som grund för lågstlönennivåerna. Det är också vanligt med olika lågstalöner för anställda med respektive utan yrkesutbildning. När det gäller ålderskriteriet är det vanligast att avtalen innehåller en lönenivå för 18-åringar eller 19-åringar. Även lägre och högre åldersgränser förekommer, för lägre åldrar handlar det om nivåer som primärt är avsedda för extra- eller feriearbete för studerande.

Vilket utfall ger modellen?

19. Avtalens lägsta specificerade lönenivå ska i allmänhet betraktas som en ingångslön för en oerfaren person. En och samma arbetstagare ligger vanligtvis över tid inte kvar på ett kollektivavtals lågstlönennivå(-er) utan avsikten är att det ska ske en löneutveckling i enlighet med löneavtalets regler och principer för lönesättning. Beroende på vilket avtalsområde det gäller kan dock, på aggregerad nivå, fler eller färre ha löner motsvarande kollektivavtalets lågstlönennivåer.
20. Avtalens lägsta lönenivåer säger därför i många fall ganska lite om faktiska utgående löner. Det faktiska löneutfallet visas i lönestatistiken. Det är också tydligt att de lönenivåer som följer av de centrala kollektivavtalen får en inverkan på lönesättningen i företag som inte har kollektivavtal. Se vidare i kapitel 4.

Hur följs utvecklingen på arbetsmarknaden?

21. Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för Sveriges officiella löne- och arbetskostnadsstatistik. Statistiken produceras av Statistiska centralbyrån på uppdrag av Medlingsinstitutet. Enligt lagstiftningen om officiell statistik ska sådan statistik vara objektiv och allmänt tillgänglig. Den ska utvecklas, framställas och spridas på grundval av enhetliga standarder och harmoniserade metoder, och med iakttagande av vissa kvalitetskriterier (relevans, noggrannhet, aktualitet, m.m.). Den officiella löne- och arbetskostnadsstatistiken tas fram i samråd med arbetsmarknadens parter.
22. Av särskild betydelse för de uppgifter som ingår i denna rapportering är den i den officiella statistiken ingående lönestrukturstatistiken (LSS), vars syfte är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning medan offentlig sektor totalundersöks. Statistiken publiceras året efter insamlingsåret.
23. Redovisningen av kollektivavtalstäckning (artikel 10.2) baseras på LSS. Det redovisade måttet är en del av den officiella statistiken och det ingår i OECD/AIAS ICTWSS databas från och med 2022. LSS används även som datakälla för redovisningen av rapporteringskraven enligt artikel 10.2.c i och ii.

24. LSS används för att konstruera Eurostats undersökning Structure of Earnings Survey (SES) var fjärde år. Även om LSS används som underlag för SES skiljer sig de två undersökningarna åt på några avgörande punkter:
- LSS genomförs varje år.
 - Alla delar av arbetsmarknaden ingår.
 - Undersökningen omfattar alla storleksklasser av företag.
 - Urvalsstorleken är större i LSS jämfört med SES. Omkring 60 procent av alla anställda i Sverige ingår i LSS.
25. I enkätfrågan i LSS efterfrågas förekomst av kollektivavtal utan någon avgränsning till att enbart kollektivavtal om löner ska räknas med. Det gör att utformningen av enkätfrågan stämmer överens med den definition av kollektivavtal och kollektivavtalstäckning som framgår av artikel 3.4 och 3.5 i direktivet och med definitionen av kollektivavtal i ILO:s rekommendation 91.
26. För att säkerställa att undersökningen fångar arbetstagare som faktiskt täcks av kollektivavtal ställs en följdfråga i enkäten. I den ombeds arbetsgivarna svara på hur stor andel av arbetstagararna på arbetsplatsen som omfattas av kollektivavtal i decilintervall. Resultaten visar att det är relativt få fall där inte alla arbetstagare på en arbetsplats med kollektivavtal omfattas av ett sådant. Därför har ingen justering av data gjorts.
27. LSS möjliggör en uppdelning efter kön, åldersgrupp, företagsstorlek och sektor. När det gäller företagsstorlek samt sektor (bransch) begränsas möjligheterna till uppdelad statistik i vissa fall av att redovisningsgrupperna blir för små för att resultaten ska vara tillförlitliga. Det är även en lägre andel anställda som ingår i urvalet till undersökningen bland de minsta företagen jämfört med bland större organisationer. I respektive del av redovisningen beskrivs närmare vilka uppdelningar av statistiken som vi har bedömt vara möjliga att göra och i vilka delar tillförlitliga uppdelade uppgifter har bedömts inte finnas tillgängliga. Det finns inga tillgängliga uppgifter eller uppskattningar som möjliggör en fördelning på funktionsnedsättning.
28. I Sverige finns inga grupper av arbetstagare vars arbetsvillkor inte kan regleras i kollektivavtal (jfr artikel 3.5 i direktivet). De kollektivavtal som uppgifterna om kollektivavtalstäckning baseras på avser avtal ingångna mellan å ena sidan arbetsgivarorganisationer eller enskilda arbetsgivare och å andra sidan arbetstagarorganisationer vars syfte är att tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren (jfr artikel 3.4 i direktivet).
29. LSS mäter antalet anställningar och inte antalet anställda. Det gör att det förekommer anställda som räknas flera gånger då en individ kan ha flera olika anställningar under mätperioden (jfr artikel 3.5 i direktivet). Det är 75 600 individer, motsvarande 2,7 procent av personerna i dataunderlaget 2023 som återfinns flera gånger.
30. I alla företagsbaserade undersökningar i Sverige ses förvärvsaktiva ägare i egna aktiebolag som anställda. Aktiebolag där samtliga anställda är delägare i företaget är inte formellt förhindrade att teckna kollektivavtal, men i praktiken görs inte detta. Samma sak gäller för företag där samtliga anställda har familjeband med en eller flera av delägarna. Dessa anställda ingår vid

beräkning av kollektivavtalsstäckning och även i övrigt i redovisningen. Effekten på skattningarna på övergripande nivå är dock troligen obetydlig. Se vidare kapitel 2.

31. Vad gäller nedbrytningen på företagsstorlek redovisas dessa som en uppskattning baserat på tillgängliga data som i praktiken avser organisationsstorlek. I LSS samlas uppgifter om antal anställda per organisationsnummer in. Beroende på hur ett företag eller koncern väljer att ordna sin företagsstruktur kan det i vissa fall därför handla om att en koncern i statistiken redovisas som flera separata organisationer. Eftersom även offentlig sektor inkluderas i uppgifterna är inte alla organisationer som ingår företag.
32. I statistiken finns en mindre grupp där uppgift om förekomst av kollektivavtal saknas. Det handlar om några tusen anställda som av det skälet inte ingår i de delar av redovisningen som bygger på variabeln om förekomst av kollektivavtal.
33. Då frågan om förekomst av kollektivavtal introducerades i LSS 2022 finns det inga helt jämförbara data från tidigare år. Den skattning för kollektivavtalsstäckning (artikel 10.2.a) avseende Sverige som finns i OECD:s databas avseende 2021 ligger på 87 procent. Eftersom inga nedbrytningar är möjliga med den metod som använts till det tidigare måttet redovisas inga ytterligare uppgifter avseende 2021. Gällande redovisningen av nivån på de löner som betalas till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal samt dess förhållande till nivån på de löner som betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal (artikel 10.2.c.ii) är det inte möjligt att redovisa någon uppskattning avseende 2021.
34. I syfte att säkerställa att endast tillförlitliga uppgifter och uppskattningar redovisas har ett antal principer för kvalitetssäkring tillämpats. En skattning redovisas endast när den baseras på fler än 100 observationer, den relativa standardavvikelsen understiger 10 procent (för lönemått) alternativt 20 procent (antals- och andelsskattningar) samt att det inte finns risk för att röja enskilda företag eller organisationer. Det innebär att en organisation får utgöra maximalt 75 procent av det totala antalet anställda och två organisationer får utgöra maximalt 90 procent av det totala antalet anställda för att skattningen ska redovisas.
35. I de fall konfidensintervallet för en skattning överstiger tio procentenheter menar vi att dessa ska betraktas som osäkra. Det betyder att de bör användas med stor försiktighet och att de inte bör utgöra underlag för analyser.

Denna rapportering är framtagen i samråd med arbetsmarknadens parter

36. Förpliktelsen att rapportera enligt artikel 10.2 åvilar medlemsstaterna. För svensk del är det naturligt att framtagandet av rapporteringen sker i samråd med arbetsmarknadens parter. Medlingsinstitutet har därför i arbetet med upplägg och innehåll i denna rapportering arbetat tillsammans med representanter för arbetsmarknadens parter inom såväl privat som offentlig sektor.

2 Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning i Sverige 2022 och 2023

1. Nivån på kollektivavtalstäckningen var totalt sett 88 procent både 2022 och 2023 (tabell 2.1). Den uppgift som finns tillgänglig avseende 2021 baseras på en annan mätmetod och enligt denna var nivån 87 procent detta år.
2. Eftersom minimilöneskydd genom kollektivavtal främst är betydelsefullt för anställda i arbetaryrken har vi valt att utöver kollektivavtalstäckningen för samtliga anställda även redovisa täckningsgraden för kollektivavtal fördelat på anställda i arbetaryrken respektive i tjänstemannaryrken. Bland anställda i arbetaryrken var kollektivavtalstäckningen totalt sett 92 procent både 2022 och 2023 (tabell 2.2). Bland anställda i tjänstemannaryrken var täckningsgraden totalt sett 84 procent både 2022 och 2023 (tabell 2.3).
3. För samtliga anställda redovisas uppgifter fördelat på kön, åldersgrupp, företagsstorlek och bransch. På branschnivå bedömer vi att några av uppgifterna är så osäkra att man bör använda dem med försiktighet. De skattningar det gäller har markerats genom att de är satta inom parentes. För tabellerna som avser anställda i arbetaryrken respektive i tjänstemannaryrken redovisas uppgifter enbart fördelat på kön, åldersgrupp och företagsstorlek. Eftersom redovisningsgrupperna blir mindre med denna uppdelning och osäkerheten i skattningarna därmed ökar något har vi bedömt att uppgifter uppdelat på bransch inte kan redovisas när materialet fördelas på anställda i arbetar- respektive tjänstemannaryrken. Bland anställda i arbetaryrken bedömer vi att skattningen för de minsta företagen är så osäker att den bör användas med försiktighet. Därutöver framgår det genomgående av redovisningen hur stora redovisningsgrupperna är och hur breda konfidensintervall respektive skattning har. Se även punkt 27 i kapitel 1.
4. Täckningsgraden för kollektivavtal är högre bland kvinnor än bland män. En viktig förklaring till denna skillnad är att andelen som arbetar inom offentlig sektor är högre bland kvinnor än bland män. I offentlig sektor är kollektivavtalstäckningen 100 procent. 2023 var skillnaden mellan kvinnor och män 6 procentenheter bland samtliga och 4 procentenheter bland anställda i arbetaryrken. Bland anställda i tjänstemannaryrken var täckningsgraden för kollektivavtal 8 procentenheter högre för kvinnor än för män 2023.
5. I de minsta företagen (1–9 anställda) är kollektivavtalstäckningen betydligt lägre än bland anställda i större organisationer. 44 procent av samtliga anställda i så kallade mikroföretag arbetade under 2023 på arbetsplatser med kollektivavtal. Bland de största organisationerna var täckningsgraden 99 procent både 2022 och 2023. Bland anställda i arbetaryrken omfattades 58 procent av de anställda i mikroföretag av kollektivavtal och bland anställda i tjänstemannaryrken var motsvarande andel 30 procent. Samtidigt är det relativt få som arbetar i de minsta företagen, omkring en tiondel av de anställda arbetar i ett mikroföretag.

6. Skillnaderna i täckningsgrad (se tabell 2.1 nedan) kan sannolikt delvis förklaras av de skillnader i organisationsstorlek som finns mellan olika branscher. Inom Jordbruk m.m. (A) arbetade hälften av de anställda 2023 i företag med 1–9 anställda. 80 procent arbetade i företag med 1–49 anställda. Motsvarigheten för hela arbetsmarknaden var 11 respektive 27 procent. I branscherna Juridik m.m. (M) och Kultur m.m. (R, S) finns också en överrepresentation av anställda i mindre organisationer. För branschen Information m.m. (J) finns dock inte denna överrepresentation av anställda i mindre organisationer. Men i likhet med branscherna Juridik m.m. (M) och Kultur m.m. (R, S) är det en betydande majoritet av de anställda som arbetar i tjänstemannayrken.

TABELL 2.1 Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning i Sverige 2022 och 2023, samtliga anställda

	<i>Antal anställda totalt, 1 000- tal</i>	<i>+/- 1 000-tal</i>	<i>Kollektiv- avtalstäck- ning, andel i %</i>	<i>+/- Procent- enheter</i>
2022				
Samtliga 18–66 år	4 492	43	88	0,7
Kön:				
Män	2 288	34	85	1,0
Kvinnor	2 204	24	90	0,6
Ålder:				
18–29	933	20	87	1,1
30–39	1 091	17	86	1,0
40–49	1 026	16	87	1,0
50–59	1 033	15	89	1,0
60–66	409	8	91	1,2
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	476	27	43	4,1
Små 10–49 anställda	713	34	76	3,0
Medelstora 50–249 anställda	708	32	88	1,8
Stora minst 250 anställda	2 596	21	99	0,2
Bransch:				
A Jordbruk, skogsbruk och fiske	32	2	(69)	7,1
B-E Industri	565	7	95	0,8
F Byggverksamhet	291	20	90	3,7
G Handel	531	21	83	3,3
H Transport och magasinering	197	11	92	3,4
I Hotell- och restaurangverksamhet	166	17	(80)	6,7
J Information & kommunikation	209	9	54	4,5
K Finans och försäkring	100	7	74	4,2
L, N Fastighet, uthyrning	346	11	83	2,6
M Juridik, ekonomi, vetenskap & teknik	275	9	57	2,9
O Offentlig förvaltning*	274	-	100	-
P Utbildning	497	7	99	0,7

	<i>Antal anställda totalt, 1 000- tal</i>	<i>+/- 1 000-tal</i>	<i>Kollektiv- avtalstäck- ning, andel i %</i>	<i>+/- Procent- enheter</i>
Q Vård & omsorg, sociala tjänster	811	11	98	0,6
R, S Kultur, annan service	198	6	85	2,4
2023				
Samtliga 18-68 år	4 612	62	88	0,7
Kön:				
Män	2 348	45	85	1,0
Kvinnor	2 265	29	91	0,7
Ålder:				
18-29	938	38	87	1,5
30-39	1 131	19	86	1,0
40-49	1 027	15	88	1,0
50-59	1 049	17	89	0,9
60-68	467	10	91	1,2
Företagsstorlek:				
Mikro 1-9 anställda	489	26	44	4,2
Små 10-49 anställda	736	31	77	3,2
Medelstora 50-249 anställda	722	55	90	1,6
Stora minst 250 anställda	2 666	27	99	0,2
Bransch:				
A Jordbruk, skogsbruk och fiske	32	3	(77)	6,3
B-E Industri	570	8	95	0,7
F Byggverksamhet	321	17	88	4,8
G Handel	523	21	83	3,7
H Transport och magasinering	204	19	91	4,2
I Hotell- och restaurangverksamhet	181	36	(86)	8,1
J Information & kommunikation	218	10	53	4,3
K Finans och försäkring	102	4	76	3,0
L, N Fastighet, uthyrning	356	32	88	2,5
M Juridik, ekonomi, vetenskap & teknik	292	10	58	3,0
O Offentlig förvaltning*	316	-	100	-
P Utbildning	501	6	98	0,7
Q Vård & omsorg, sociala tjänster	834	10	98	0,7
R, S Kultur, annan service	164	7	83	2,8

+/- = Konfidsensintervall procentenheter (95%). Värdet visar vad som skall läggas/drags ifrån punktskattningen för att skapa konfidsensintervallet.

Skattning inom parentes är osäker och bör användas med försiktighet.

* Då täckningsgraden är 100 procent i Offentlig förvaltning (O) har frågan om förekomst av kollektivavtal inte ställts till arbetsgivare inom denna bransch.

Källa: Lönestrukturstatistiken

7. Även om det inte är möjligt att redovisa uppgifter på täckningsgraden för kollektivavtal fördelat på branschnivå för arbetar- respektive tjänstemannayrken är det relevant att se hur de två kategorierna fördelar sig mellan olika branscher. Av de totalt 32 000 anställda i branschen Jordbruk m.m. (A) var 26 000, eller drygt 80 procent, anställda i arbetaryrken 2023. Inom Information m.m. (J) var cirka 4 000 av totalt 218 000 (strax under 2 procent) anställda i arbetaryrken under samma år. Inom Finans m.m. (K) var andelen som var anställda inom arbetaryrken ännu lägre, endast omkring 1 000 av de totalt 102 000 anställda i branschen återfanns i arbetaryrken. Omkring 20 000 (knappt 7 procent) av de totalt 292 000 anställda i branschen Juridik m.m. (M) 2023 var anställda i arbetaryrken. Detta innebär att det med undantag för Jordbruk m.m. (A) är en liten andel av de anställda i de branscher som har en relativt sett lägre täckningsgrad som är anställda i arbetaryrken. Det handlar om totalt cirka 25 000 individer, eller omkring 1 procent av alla anställda i arbetaryrken som befinner sig i någon av branscherna Information m.m. (J), Finans m.m. (K) eller Juridik m.m. (M).

TABELL 2.2

Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning i Sverige 2022 och 2023, anställda i arbetaryrken

	Antal anställda i arbetaryrken, 1 000-tal	+/- 1 000- tal	Kollektivavtals- täckning bland anställda i arbetaryrken, andel i procent	+/- Procent- enheter
2022				
Samtliga 18–66 år	2 128	37	92	0,9
Kön:				
Män	1 192	29	91	1,3
Kvinnor	936	18	94	1,0
Ålder:				
18–29	615	19	92	1,3
30–39	477	13	92	1,4
40–49	404	13	92	1,5
50–59	439	12	92	1,6
60–66	193	7	94	1,9
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	252	23	(56)	5,9
Små 10–49 anställda	396	29	89	3,3
Medelstora 50–249 anställda	346	23	97	1,3
Stora minst 250 anställda	1 134	14	100	0,1
2023				
Samtliga 18–68 år	2 167	55	92	1,1
Kön:				
Män	1 214	39	91	1,5
Kvinnor	954	25	95	1,1
Ålder:				
18–29	622	35	91	2,0
30–39	487	15	92	1,4
40–49	404	12	93	1,5
50–59	435	12	94	1,2
60–68	219	8	94	1,8
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	251	21	(58)	6,1
Små 10–49 anställda	402	27	87	4,1
Medelstora 50–249 anställda	355	47	98	0,9
Stora minst 250 anställda	1 159	20	100	0,3

+/- = Konfidensintervall procentenheter (95%). Värdet visar vad som skall läggas/drags ifrån punktskattningen för att skapa konfidensintervallet.

Skattning inom parentes är osäker och bör användas med försiktighet.

Källa: Lönestrukturstatistiken

TABELL 2.3

Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning i Sverige 2022 och 2023, anställda i tjänstemannayrken

	Antal anställda i tjänstemanna- yrken, 1 000-tal	+/- 1 000- tal	Kollektivavtals- täckning bland anställda i tjänste- mannayrken, andel i %	+/- Procent- enheter
2022				
Samtliga 18–66 år	2 364	28	84	0,9
Kön:				
Män	1 096	19	78	1,3
Kvinnor	1 268	16	88	0,8
Ålder:				
18–29	318	9	79	1,9
30–39	614	11	81	1,3
40–49	621	10	84	1,2
50–59	595	10	86	1,1
60–66	216	5	88	1,6
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	223	15	28	3,4
Små 10–49 anställda	317	18	60	4,2
Medelstora 50–249 anställda	362	18	80	2,7
Stora minst 250 anställda	1 462	14	98	0,4
2023				
Samtliga 18–68 år	2 445	30	84	0,9
Kön:				
Män	1 134	21	80	1,3
Kvinnor	1 311	16	88	0,8
Ålder:				
18–29	316	9	81	1,6
30–39	644	12	82	1,3
40–49	623	11	85	1,2
50–59	614	11	86	1,2
60–68	249	6	88	1,5
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	238	16	30	4,1
Små 10–49 anställda	334	20	64	3,9
Medelstora 50–249 anställda	366	19	82	2,6
Stora minst 250 anställda	1 507	13	98	0,4

+/- = Konfidensintervall procentenheter (95%). Värdet visar vad som skall läggas/dras ifrån punktskattningen för att skapa konfidensintervallet.

Skattning inom parentes är osäker och bör användas med försiktighet.

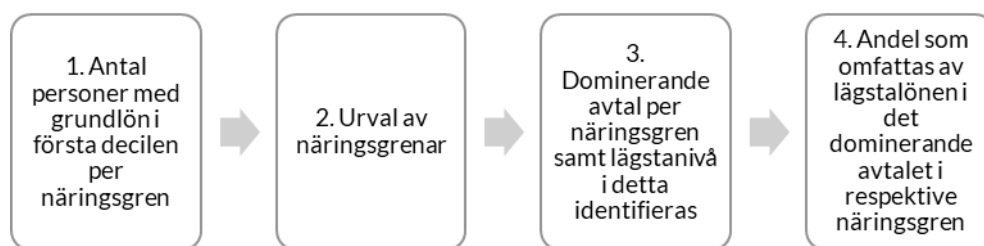
Källa: Lönestrukturstatistiken

8. Enligt registerdata som omfattar samtliga företag och organisationer (Statistikmyndigheten SCB:s BAS årsdata avseende 2023) fanns det totalt, inklusive ägare i eget aktiebolag, strax över fem miljoner anställda i Sverige 2023. Drygt 160 000 av dessa var anställda i företag där samtliga sysselsatta antingen var gemensamma ägare eller anställda med släktskap med minst en ägare i företaget. Även om dessa företag inte är formellt förhindrade att teckna kollektivavtal är det mycket ovanligt att de gör det. Som andel av samtliga anställda utgör de en liten del (cirka 3 procent), men i och med att nästan alla av dem arbetar i de minsta företagen med 1–9 anställda utgör de nästan 25 procent av de anställda i denna kategori. Detta är en delförklaring till den väsentligt lägre täckningsgraden för kollektivavtal bland de minsta företagen jämfört med bland större företag. Dessa företag är också överrepresenterade i de branscher som har lägst kollektivavtalsäckning, som Jordbruk m.m. (A), Information m.m. (J) Juridik m.m. (M). Det bör noteras att uppgifterna i registerdata inte är fullt ut jämförbara med Lönestrukturstatistiken eftersom de avser ett bredare åldersspann av anställda (15–74 år) och att det är oklart hur många av dessa företag som svarar på enkäten i Lönestrukturstatistiken. Se även punkt 30 i kapitel 1.

3 Lägsta löner i kollektivavtal som omfattar lågavlönade

1. Sverige ingår i Eurofound's databas för kollektivavtalade lägstalöner som omfattar lågavlönade. Redovisningen av uppgifter avseende artikel 10.2.c.i. baseras dock på en modell för redovisning som inte är kopplad till Eurofound's urval och metod.
2. Direktivets övergripande syfte uppfylls i Sverige genom den svenska modellen för lönebildning och det utfall som modellen resulterar i. Skyddet som modellen ger härrör alltså inte från några lägstalöner som sådana. Det är fråga om en i allt väsentligt kollektiv modell som bör utvärderas med lönestatistik som omfattar alla anställda. Den mångfacetterade lönebildningsmodellen (se punkt 17–20 i kapitel 1), gör också att en redovisning av lägstalöner i kollektivavtal, utan en koppling till den faktiska betydelsen av dem, inte skulle utgöra en meningsfull redovisning i förhållande till direktivets syfte.
3. Ett skäl till att vi har valt att utarbeta en egen redovisningsmodell är att vi med vår lönestatistik har möjlighet att redovisa en uppskattning av hur många som omfattas av de lägsta lönerna i kollektivavtal, något som inte är möjligt att åstadkomma med Eurofound's databas.
4. Ett annat skäl är att lägstalöner i Sverige är specifika för enskilda avtal och branscher. Mångfalden av lösningar för de lägsta lönerna och den anpassning till de unika förutsättningarna i de olika branscherna som görs i olika avtal är en viktig poäng med den modell för minimilöneskydd som finns i Sverige. Det är därför inte förenligt med vår arbetsmarknadsmodell att exempelvis redovisa ett genomsnittligt 'lönegolv'.
5. Eftersom variabeln om förekomst av kollektivavtal i lönestrukturstatistiken inte behövs för redovisningen i denna del är det möjligt att redovisa uppgifter för åren 2021, 2022 och 2023.
6. För att studera löneförhållanden och de lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal för anställda i den lägre delen av lönefördelningen har vi utgått från följande modell, där den officiella lönestatistiken utgör grundpelaren.

FIGUR 3.1 Redovisningsmodellen



7. Utifrån de faktiska löneförhållandena har fem branscher på avdelningsnivå (*section* på engelska) enligt NACE rev. 2 valts ut: Vård m.m. (Q), Detaljhandel m.m. (G), Uthyrning m.m. (N), Hotell- och restaurangverksamhet (I) samt Utbildning (P).
8. Dessa branscher står för cirka 85 procent av alla anställda i första decilen enligt lönestrukturstatistiken (heltidsekvivalent grundlön). Det är viktigt att notera att metoden inte syftar till att identifiera låglönebranscher. Urvalet har baserats på antalet, och inte andelen, anställda med lön i den första decilen. Det innebär att en stor bransch har större sannolikhet att komma med i urvalet jämfört med en mindre bransch som har en lika stor andel anställda som befinner sig i den första decilen i lönefördelningen.
9. Den tionde percentilen (övre gränsen för första decilen) motsvarade 2023 en lön på 24 500 kronor i månaden. Som jämförelse motsvarade 60 procent av medianlönen samma år en lön på 20 400 kronor, och 50 procent av medellönen var 19 950 kronor. 67 procent av medianlönen var 22 780 kronor. Samtliga nivåer avser heltidsekvivalent grundlön och åldrarna 18–68 år.
10. I nästa steg har det mest representativa avtalet inom respektive bransch på avdelningsnivå valts ut med hjälp av information om yrkesområden inom de största branscherna på huvudgruppsnivå, ibland kallat tvåsiffernivå (*division* på engelska). Urvalsprincipen har varit att identifiera det avtalsområde som dels omfattar flest/många anställda med löner i den lägsta decilen, dels är representativt i fråga om lägsta lönenivå i avtal inom de branscher på huvudgruppsnivå som finns i respektive bransch på avdelningsnivå. Alla avtalen i urvalet omfattar anställda i arbetaryrken. För Vård m.m. (Q) samt för Utbildning (P) har samma avtal valts ut. Avtalet, som är det största på svensk arbetsmarknad, omfattar en halv miljon anställda i kommuner, regioner och kommunala företag.
11. För respektive avtal har sedan den lägstalön som gäller för en tjugoårig anställd identifierats. Denna ålder har valts som definition av en vuxen arbetstagare då det är vid den ålder som unga i allmänhet avslutar sina gymnasiestudier. Mycket få bland de anställda som är yngre har arbete som huvudsysselsättning.
12. I steg 4 analyseras hur många i respektive näringsgren som har en grundlön som ligger i intervallet 95–105 procent av den avtalade lägstalön som har valts ut för respektive näringsgren.

Detta uppfyller direktivets krav på att redovisa hur många som "omfattas av dem" tolkat som andelen som omfattas av de lägsta lönerna i kollektivavtal. Vi har därutöver valt att redovisa andelen som har en lön som är över 105 procent av lägstalönen i respektive näringsgren.

13. Såväl framtagandet av redovisningsmodellen som urvalet av avtal har gjorts i nära samverkan med arbetsmarknadens parter för att säkerställa att redovisningen ger en rättvisande och representativ bild av förhållandena på svensk arbetsmarknad.
14. För samtliga redovisningsår är konfidensintervallet för skattningen gällande Hotell- och restaurangverksamhet (I) omkring eller över 10 procentenheter. Vi har därför markerat dessa skattningar som osäkra.

TABELL 3.1 **Lägstalöner i kollektivavtal samt andelen arbetstagare som omfattas av dem, 20–66 år (2021 och 2022) respektive 20–68 år (2023)**

	Lägstalön i kollektivavtal för 20-åring, kronor	Andel i lönestatistiken vars grundlön är			
		95–105 % av lägstalön	+/-	>105 % av lägstalön	+/-
2021					
Q Vård och omsorg; sociala tjänster	19 550*	2%	0,05	98%	0,05
G Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	22 511*	12%	1,61	85%	1,99
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	21 662	9%	1,58	83%	2,49
I Hotell- och restaurangverksamhet	22 548*	(31%)	4,87	(67%)	5,08
P Utbildning	19 550*	1%	0,17	99%	0,17
2022					
Q Vård och omsorg; sociala tjänster	19 940	3%	0,16	97%	0,19
G Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	23 033	12%	1,26	86%	1,44
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	22 229	9%	1,38	87%	1,77
I Hotell- och restaurangverksamhet	23 007	(28%)	4,69	(66%)	5,37
P Utbildning	19 940	1%	0,17	99%	0,17
2023					
Q Vård och omsorg; sociala tjänster	20 220	2%	0,12	98%	0,13
G Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	24 258	12%	1,24	85%	1,37
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	23 444	11%	1,28	83%	1,61
I Hotell- och restaurangverksamhet	24 207	(31%)	7,77	(66%)	8,27
P Utbildning	20 220	1%	0,13	99%	0,14

+/- = Konfidensintervall procentenheter (95%). Värdet visar vad som skall läggas/drags ifrån punktskattningen för att skapa konfidensintervallet. Skattning inom parentes är osäker och bör användas med försiktighet.

* 2020 års nivå.

Källa: Lönestrukturstatistiken samt Medlingsinstitutet

15. I redovisningen av andelen som omfattas av lägstalöner i kollektivavtal ingår samtliga anställda från 20 år och äldre inom respektive näringsgren oavsett om de omfattas av det aktuella kollektivavtalet.

tivavtalet eller inte. Det innebär att anställda som omfattas av andra kollektivavtal och även anställda som inte omfattas av kollektivavtal ingår. Det är utfallet för modellen för samtliga inom den aktuella branschen som enligt oss är relevant att redovisa, se även punkt 2 ovan.

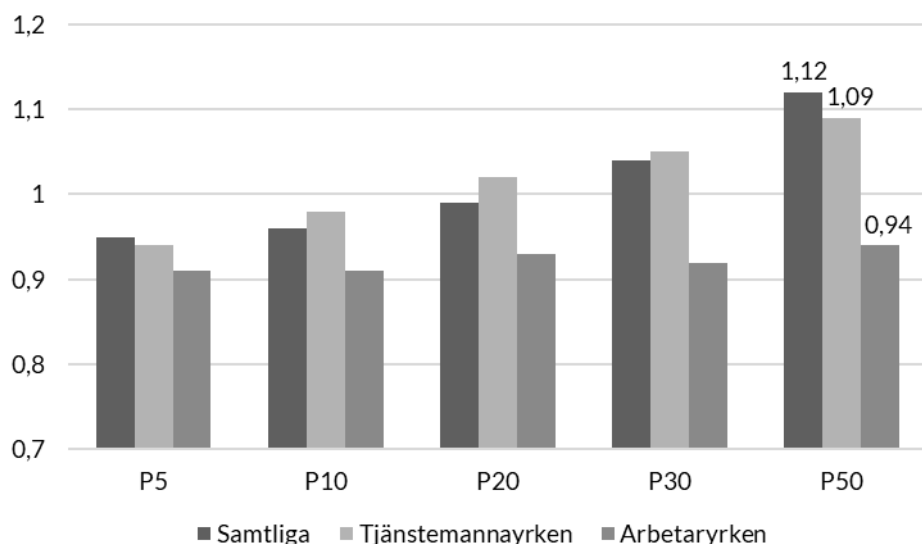
16. Mot bakgrund av den svenska arbetsmarknadsmodellens praxis och särdrag är det bara möjligt att redovisa uppgifter uppdelade per bransch.
17. Inom Detaljhandel m.m. (G) och Uthyrning m.m. (N) är det en större andel bland kvinnorna som har en lön i nivå med lägstalönen jämfört med bland männen. 2023 var andelen som omfattades av lägstalönen i båda branscherna omkring 15 procent bland kvinnorna jämfört med omkring 9 procent bland männen. Inom Vård m.m. (Q), Hotell- och restaurangverksamhet (I) och Utbildning (P) är skillnaderna mellan könen små när det gäller andelen som omfattas av lägstalönen. I samtliga branscher är andelen som omfattas av lägstalönen högre i den yngsta åldersgruppen (20–29 år) jämfört med äldre åldersgrupper. Nivåerna skiljer sig dock mellan olika branscher. Inom till exempel Utbildning (P) var andelen 2023 5 procent bland 20–29-åringar jämfört med 0,5 procent bland 30–39-åringar. Inom Detaljhandel m.m. (G) var motsvarande andelar 33 respektive 6 procent.
18. Då redovisningen avser ett urval av avtal och eftersom avtalsområden och branscher inte helt stämmer överens är det uppskattningar som redovisas.
19. På grund av Covid-19-pandemin prolangerades många kollektivavtal på svensk arbetsmarknad. Det gör att alla lägstlönennivåer utom en som redovisas i tabell 3.1 avseende 2021 är lönnivåer som avser 2020.
20. Genom att subtrahera summan av de som har en lön som är i nivå med lägstalönen och de som har en lön som ligger över lägstalönen från 100 går det att se hur stor andel som har en lön som understiger 95 procent av den avtalade lägstalönen inom respektive bransch. Att det förekommer löner som understiger lägstalönen i de kollektivavtal som valts ut kan bero på olika saker:
 - Individen omfattas av ett annat kollektivavtal.
 - Individen omfattas av en annan nivå i kollektivavtalet än den som valts ut.
 - Individen omfattas inte av kollektivavtal.
 - Lönerrevisionen är inte genomförd vid mättillfället.
 - Individen fyller 20 år mellan lönerrevisionen och mättillfället.
 - Det kan vara fel i inrapporteringen till lönestatistiken, exempelvis missförstånd om arbetsmarknadsstöd, lärlingar etcetera.
 - Kollektivavtalet tillämpas inte som det är tänkt.

4 Nivån på de löner som betalas till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal samt dess förhållande till nivån på de löner som betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal

1. Medianlönen för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal är totalt sett något lägre än motsvarande för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. 2023 var medianlönen för samtliga anställda med kollektivavtal 35 300 kronor. För samtliga anställda utan kollektivavtal var den 39 500 kronor. Detta beror på att lönenivån för vissa tjänstemannagrupper är högre för tjänstemän utan kollektivavtal jämfört med lönenivån för dem som har kollektivavtal. Att lönenivån för vissa tjänstemän utan kollektivavtal är högre än för dem med kollektivavtal kan bero på att det i deras lön ofta inkluderas belopp som annars finns i kollektivavtalen, såsom exempelvis pensions- och försäkringspremier. Det är dessutom mycket få i tjänstemannayrken som har en lönenivå som är relevant i minimilönedirektivets perspektiv. Det gör att medianlönen för samtliga arbetstagare inte ger en rättvisande bild av förhållandena. Vi har därför valt att när det gäller uppdelningen av statistiken redovisa lönenivån för anställda i arbetaryrken. 2023 var medianlönen för anställda i arbetaryrken med kollektivavtal 30 900 kronor. För anställda i arbetaryrken utan kollektivavtal var den 29 100 kronor.
2. Figur 4.1 visar att lönen för anställda i såväl tjänstemanna- som arbetaryrken i lägre lönelägen är något högre för dem som har kollektivavtal jämfört med dem som inte har det. Figur 4.2 visar att en stor del av de som återfinns i de lönelägen som är relevanta i direktivets perspektiv är anställda i arbetaryrken. I antal handlar det om 464 000 anställda som 2023 hade en lön under eller i nivå med den första decilen (10:e percentilen). 376 000 av dessa var anställda i arbetaryrken och 88 000 var anställda i tjänstemannayrken.

FIGUR 4.1 Löner för dem som inte omfattas av kollektivavtal jämfört med lönerna för dem som omfattas av kollektivavtal vid percentil 5, 10, 20, 30 och 50

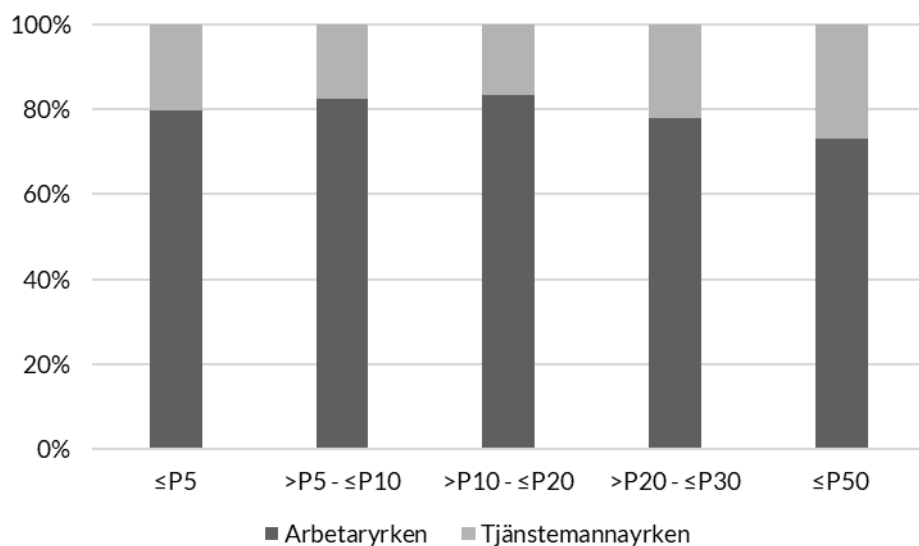
Månadslön 2023, fördelat på samtliga anställda samt anställda i arbetar- respektive tjänstemannayrken



Källa: Lönestrukturstatistiken

FIGUR 4.2 Andel anställda i percentilintervall

Månadslön 2023, fördelat på anställda i arbetar- respektive tjänstemannayrken



Källa: Lönestrukturstatistiken

3. Redovisningen avser månadslön uppräknad till heltid där grundlön och fasta och rörliga tillägg, som exempelvis skifttillägg och ersättning för obekväm arbetstid, ingår. Månadslön är det lönebegrepp som närmast motsvarar den lön som betalas till arbetstagare. Eftersom det kan finnas systematiska skillnader mellan arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och arbetstagare som inte gör det vad gäller förekomsten av exempelvis fasta tillägg och rörliga lönedelar menar vi att det även av den anledningen är mest relevant att använda månadslön i denna del av redovisningen.
4. I den totala ersättningen till arbetstagare ingår utöver utbetald lön även förmåner som inte syns i lönestatistiken, som kollektivavtalade försäkringar och andra avtalade förmåner. Arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har alltid kollektivavtalade försäkringar. Det finns även andra förmåner som följer av avtal. När det gäller arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal kan de i vissa fall omfattas av försäkringar som har tecknats av arbetsgivaren för de anställdas räkning. De kan också ha tillgång till andra förmåner som inte ingår i lönestatistiken. Eftersom det inte går att veta i vilken omfattning anställda som inte omfattas av kollektivavtal har tillgång till dessa förmåner är lönenivåerna för dem som omfattas av kollektivavtal inte fullt ut jämförbara med lönenivåerna för dem som inte omfattas av kollektivavtal.
5. I tabell 4.1 redovisas lönenivån för arbetstagare i arbetaryrken som inte omfattas av kollektivavtal samt hur denna nivå förhåller sig till lönenivån för arbetstagare i arbetaryrken som omfattas av kollektivavtal. Arbetstagare i arbetaryrken som inte omfattas av kollektivavtal har i genomsnitt en något lägre lön än de som omfattas av kollektivavtal. Skillnaden tycks vara något större bland kvinnor än bland män.
6. Statistiken redovisas fördelat på kön, ålder och företagsstorlek. Uppgifter finns endast tillgängliga för åren 2022 och 2023, se även punkt 33 i kapitel 1.
7. Eftersom en majoritet av arbetstagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal är urvalet arbetstagare i undersökningen som inte omfattas av kollektivavtal för litet för att det ska gå att redovisa tillförlitliga skattningar fördelat på bransch. Den bästa uppskattningen är därmed att det inte finns några skillnader på branschnivå vad gäller nivån på löner mellan arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.
8. När materialet delas upp på ålder respektive företagsstorlek är skillnaden i flera fall så pass liten att slutsatsen är att det inte finns någon skillnad mellan de som inte omfattas och de som omfattas av kollektivavtal. Skattningarna för nedbrytningarna på den äldsta åldersgruppen samt de största företagen får dessutom betraktas som osäkra på grund av att det finns få arbetstagare i dessa kategorier som saknar kollektivavtal.

TABELL 4.1

Löner för dem som inte omfattas av kollektivavtal, anställda i
arbetaryrken, 2022 och 2023

	Antal utan kollektiv- avtal, 1 000-tal	+/- 1 000- tal	Månadslön (median) i kronor för dem som inte omfattas av kollektivavtal	Dess förhållande till motsvarande lön för dem som omfattas av kollektivavtal, andel i procent
2022				
Samtliga 18–66 år	169	21	27 000	91*
Kön:				
Män	110	16	28 700	93*
Kvinnor	59	10	25 100	88*
Ålder:				
18–29	50	9	25 100	90*
30–39	40	7	28 600	96*
40–49	32	6	28 400	94
50–59	35	8	27 900	90*
60–66	13	4	26 900	87*
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	111	17	27 200	92*
Små 10–49 anställda	45	13	26 000	87*
Medelstora 50–249 anställda	12	4	27 700	93
Stora minst 250 anställda	1	1	26 300	89*
2023				
Samtliga 18–68 år	168	24	29 100	94*
Kön:				
Män	116	18	30 100	93*
Kvinnor	53	11	26 700	91*
Ålder:				
18–29	58	13	27 000	93*
30–39	39	7	30 000	97
40–49	30	7	30 500	97
50–59	27	6	31 800	99
60–68	14	4	27 500	86*
Företagsstorlek:				
Mikro 1–9 anställda	106	17	29 600	95
Små 10–49 anställda	52	17	28 900	92*
Medelstora 50–249 anställda	7	3	30 800	99
Stora minst 250 anställda	4	3	21 700	(71*)

+/- = Konfidensintervall procentenheter (95%). Värdet visar vad som skall läggas/drags ifrån punktskattningen för att skapa konfidensintervallet.

* Lönenivån för anställda som inte omfattas av kollektivavtal är signifikant (med 95 procents sannolikhet) skild från lönenivån för dem som omfattas av kollektivavtal.

Källa: Lönestrukturstatistiken

Annex: Reporting concerning Sweden pursuant to Article 10 of Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union

September 2025

1 Wage formation and ‘minimum wages’ in Sweden

1. The EU Minimum Wage Directive is based on and reflects the fact that the labour market models and wage formation systems in EU countries differ from one another. Sweden is one of the countries in which wage formation is based on collective agreements between the social partners. In this reporting, the term ‘social partners’ refers exclusively to trade unions and employers’ organisations. To put the information presented in sections 2–4 into context, this introductory chapter of the reporting provides an overview of the wage formation model in Sweden. Only the general basic structures and main features of the regulatory and collective bargaining system are described.

Brief overview of the labour market model

2. Sweden has basic social security legislation governing employment security, working hours, annual leave, the working environment, etc. In addition, the terms of employment in the Swedish labour market have always been agreed primarily by the social partners and regulated in collective agreements. To make it easier for the parties to take responsibility for these issues and to promote the conclusion of collective agreements, there are provisions governing how the parties should relate to each other. These include statutory provisions on the right to organise and collective bargaining, the use of industrial action, dispute resolution, mediation, etc. During development of the statutory system, the agreements reached by the social partners were taken into consideration, and the system and the agreements mutually influenced each other. The legislation is thus supplemented by a very comprehensive body of collective agreements in which the parties themselves have agreed, at both the confederal level and the industry level, on rules for collective bargaining, industrial action and dispute resolution. Labour law legislation is mainly civil law. It is the social partners who ensure compliance with the rules; there is no ‘labour law authority’ in Sweden. Non-compliance with labour law and collective agreements is ultimately reviewed by the Labour Court, which is a special court responsible for reviewing labour law disputes.
3. Labour law legislation is also designed to create incentives for the social partners to negotiate and conclude collective agreements. This is achieved by making it possible to waive or override large parts of the legislation through provisions in the collective agreements. This approach makes it possible to adapt the statutory provisions to changing conditions in different industries and to the needs of different organisations. In some cases, this possibility to waive or override labour law legislation through the collective agreements is limited so that the protection and rights of individual employees are not unduly restricted. The model is based on a fundamental trust on the part of legislators in the ability of the social partners to negotiate appropriate solutions that balance conflicting interests.
4. In collective bargaining, parties at the industry level negotiate the terms of employment that will apply in the relevant industries during the coming agreement period. In some cases, pressure

tactics, such as industrial action, may be used or mediation may be required. In the collective bargaining, the social partners evaluate various changes in terms and conditions and weigh them against each other, without any state intervention.

5. In the Swedish labour market, wage formation, including lowest pay rates and various types of remuneration, are matters to be negotiated between the social partners and regulated in collective agreements between them. There is no legislation on wages, but there is some mandatory legislation that has an impact on wage setting. This consists of statutory provisions aimed at preventing wage setting that is discriminatory on grounds such as gender or that constitutes unfair treatment of, for example, parents on parental leave.

Prerequisites for the model

6. A prerequisite for a model in which wages and other employment conditions are determined through collective agreements is that the agreements cover a vast majority of the labour market. The collective bargaining coverage rate, described in more detail in Chapter 2 has remained essentially unchanged in Sweden for a very long time, despite restructuring of the labour market and the emergence of new industries. The coverage rate is maintained not least by a high level of employers' organisation affiliation among employers and the principle that a collective agreement is to apply to everyone in the organisation covered by the agreement, regardless of whether the individual employee is a member of the trade union that concluded the collective agreement or not. Another factor contributing to the high coverage rate is the so-called application agreements, through which individual employers who are not members of an employers' organisation adhere to the industry-level collective agreement. Trade unions can use tactics such as industrial action to pressure employers who are not bound by collective agreement to sign collective agreements.
7. For the system to work and be widely accepted, there must be a high unionisation rate among the employees. Although this was higher in the early 2000s, it has stabilised for several years at a level that remains high by international standards for the labour market as a whole. Sweden has the second highest unionisation rate in the OECD.

How is collective bargaining for new wage and working condition agreements conducted?

8. Collective bargaining on wages and working conditions is conducted at the national level by employers' organisations and trade unions. The collective bargaining results in national collective agreements for each industry or sub-industry, referred to as central collective agreements. In some cases, an individual employer will enter into a separate collective agreement with a trade union at the central level, for example when there is no applicable industry-specific agreement for the business the company conducts. Collective agreements usually have a term ranging from one to three years. Some agreements are valid until further notice. Each agreement area has established procedures for terminating and renegotiating agreements.
9. There has long been significant coordination among the employers' organisations and among the trade unions on issues relating to wage increase rates. There is also a significant consensus among the social partners on the wage-setting role of the internationally competitive sector.

10. The Swedish National Mediation Office is the government agency responsible for mediating any disputes over new collective agreements that may arise between the parties. The Office may decide to mediate if the parties agree to this or if there is a risk of industrial action. According to its instructions, the Swedish National Mediation Office is to preserve and maintain the consensus that exists in the labour market regarding the wage-setting role of the internationally competitive sector, but has no power to impose agreements on the parties that they do not want. The signing of collective agreements requires the acceptance of the parties concerned. The parties may also agree on mediation under their own auspices, which is done, for example, within the manufacturing industry.

What collective agreements does collective bargaining result in?

11. There are more than 600 central collective agreements in the labour market, concluded by approximately 100 employers' organisations and trade unions. With regard to wage conditions, different agreements are normally concluded within an industry (or sub-industry) for blue-collar and white-collar workers.
12. The employers' organisations and trade unions in each agreement area decide whether wage increases and their distribution among employees should be determined centrally or at the company or workplace level. There is a wide range of agreement constructions in this respect, and there are usually certain differences between blue-collar and white-collar groups. Put simply, blue-collar agreements tend to be more centralised both when it comes to how much wages are increased and how wage increases are distributed among employees. In contrast, white-collar agreements usually give more leeway for bargaining at the company level or equivalent.
13. All central collective agreements contain rules on how wages are to be set in individual companies and organisations, both for new employees and during ongoing employment. These rules and principles consistently concern the objectivity of wage setting (wages in relation to responsibility, performance, etc.) and may also concern equal treatment, non-discrimination, etc.
14. The parties to the agreement are responsible for compliance with the collective agreements entered into. The terms and conditions set out in the agreements are binding on the members of the parties to the agreement. Breaches of collective agreement rules may result in both financial and non-pecuniary damages.

How, when and where are lowest pay rates determined?

15. Specific lowest pay rates are determined in areas where the social parties have agreed to do so. This can also be expressed as areas where trade unions have specifically found this to be needed. The Swedish National Mediation Office has no information on instances where demands for the introduction of lowest pay rates in any agreement area have led to disputes between the parties. Disputes may instead concern matters such as the size of increases in lowest pay rates or wage structure issues, such as changes to wage scale steps or the introduction of additional wage scale steps. The lowest pay rates are usually set by the trade union and employer representatives in the central collective agreements, and are therefore applicable nationwide in the industry or sub-industry.

16. Of the more than 600 central collective agreements, approximately half specify lowest pay rates. There are fixed lowest pay rates in virtually all blue-collar worker agreements on the labour market, but lowest pay rates can also be found in white-collar worker agreements. However, lowest pay rates do not play as prominent a role in wage formation in these agreements as they do in many of the blue-collar worker agreements.

What are the functions of lowest pay rates in collective agreements?

17. Lowest pay rates in collective agreements vary from agreement to agreement, and even within agreements. Agreements typically contain several different lowest pay rates relating to different categories of employees. The rates may be based on factors such as age, education, experience, position, etc. The rates are thus often not intended to set a lower limit for wages applicable to everyone within the agreement area, regardless of the employee's background. The function of lowest pay rates is to create a lower wage limit for employees in a given situation (based on age, experience, etc.). The lowest possible level stipulated in the agreement is usually intended to apply for a limited period of time. After a period of employment, the individual employee's wages are usually adjusted, partly in accordance with the various wage scale steps based on experience or age that may be set out in the agreement, and partly in accordance with the wage principles set out in each central collective agreement (see point 13).
18. Lowest pay rates are most commonly found in blue-collar worker agreements. These agreements vary greatly in terms of how lowest pay rates are structured. In addition to age and length of employment, position and occupational category are used as a basis for setting lowest pay rates. It is also common to have different lowest pay rates for employees with and without vocational training. With regard to the age criterion, it is most common for agreements to contain a pay rate for 18-year-olds or 19-year-olds. Lower and higher age limits also occur. For lower ages, these are levels primarily intended for extra or holiday work for students.

What is the outcome of the model?

19. The lowest specified pay rate in the agreements should generally be regarded as a starting wage for an inexperienced person. An individual employee does not usually remain at the lowest pay rate(s) in a collective agreement over time; the intention is for wages to increase in accordance with the wage agreement's rules and wage setting principles. However, depending on the agreement area in question, at an aggregate level, a greater or lower number of employees may have wages corresponding to the lowest pay rates set out in the collective agreement.
20. For this reason, the lowest pay rates in the agreements do not really reflect actual wages in many cases. The actual wage outcome can be seen in the wage statistics. It is also clear that the levels of wages resulting from the central collective agreements have an impact on wage setting in companies that do not have collective agreements. See further in Chapter 4.

How are developments in the labour market monitored?

21. The Swedish National Mediation Office is the government agency responsible for Sweden's official statistics on wages and labour costs. The statistics are compiled by Statistics Sweden on behalf of the Swedish National Mediation Office. According to the legislation on official statistics,

such statistics must be objective and available to the public. They must be developed, compiled and disseminated in accordance with uniform standards and harmonised methods, and in compliance with certain quality criteria (relevance, accuracy, timeliness, etc.). The official wage and labour cost statistics are compiled in consultation with the social partners.

22. Of particular importance for the data included in this reporting are the wage structure statistics 'Lönestrukturstatistiken' (LSS) included in the official statistics of Sweden, the purpose of which is to provide comparable information on the wage structure in the labour market. The LSS can be used to analyse issues relating to pay rate, wage structure and wage development. A sample survey is conducted for the private sector, while the public sector is surveyed in its entirety. The statistics are published in the year following the year of collection.
23. The reporting of collective bargaining coverage (Article 10.2) is based on the LSS. The reported measure is part of the official statistics and is included in the OECD/AIAS ICTWSS database from 2022 onwards. The LSS are also used as a data source for reporting the requirements under Article 10.2.c (i) and (ii).
24. The LSS are used to construct Eurostat's Structure of Earnings Survey (SES) every four years. Although the LSS are used as underlying data for SES, the two surveys differ in a number of key respects:
 - The survey for the LSS is conducted every year.
 - All parts of the labour market are included.
 - The survey covers all sizes of companies.
 - The LSS has a larger sample size than SES. Around 60 per cent of all employees in Sweden are included in the LSS.
25. The questionnaire for the LSS asks about the existence of collective agreements without limiting the scope to collective agreements on wages. This means that the wording of the survey question is consistent with the definition of collective agreements and collective bargaining coverage set out in Article 3.4 and 3.5 of the Directive and with the definition of collective agreements in ILO Recommendation No. 91.
26. To ensure that the survey captures employees who are actually covered by collective agreements, a follow-up question is included in the questionnaire. Employers are asked to indicate the proportion of employees at the workplace covered by collective agreements in decile intervals. The results show that there are relatively few cases where a workplace bound by collective agreement has any employees who are not covered by such an agreement. For this reason, no adjustment of the data has been made.
27. The LSS enables disaggregation by gender, age, company size and sector. With regard to company size and sector (industry), the possibilities for disaggregated statistics are limited in some cases because the reporting groups are too small for the results to be accurate. There is also a lower proportion of employees included in the sample for the survey among the smallest companies compared with larger organisations. Each section of the reporting describes in more detail which disaggregations of the statistics we have deemed possible and in which areas

accurate disaggregated data has been deemed unavailable. There are no available data or estimates that allow for disaggregation by disability.

28. In Sweden, there are no groups of workers whose working conditions cannot be regulated by collective agreements (cf. Article 3.5 of the Directive). The collective agreements on which the data on collective bargaining coverage is based refer to agreements concluded between employers' organisations or individual employers as one party and trade unions whose purpose is to protect the interests of workers in relation to the employer as the other (cf. Article 3.4 of the Directive).
29. The LSS measures the number of jobs, not the number of employees. This means that some employees are counted more than once, as an individual may have several different jobs during the measurement period (cf. Article 3.5 of the Directive). In 2023, 75,600 individuals, which represents 2.7 per cent of the people in the data, are counted more than once.
30. In all company-based surveys in Sweden, owners who actively work in their own limited companies are considered employees. Limited companies in which all employees are shareholders in the company are not formally prevented from signing collective agreements, but this does not happen in practice. The same applies to companies in which all employees have family ties to one or more of the shareholders. These employees are included in the calculation of collective bargaining coverage, and also in the reporting in general. However, the effect on the estimates at the overall level is likely to be negligible. See further in Chapter 2.
31. With regard to breakdown by company size, these figures are reported as an estimate based on available data, which in practice relates to organisation size. The LSS collects data on number of employees per company registration number. For this reason, how a company or group decides to organise its corporate structure can sometimes result in a group being reported in the statistics as several separate organisations. Since the public sector is also included in the data, not all organisations included are companies.
32. The statistics include a small group for which no information on the existence of collective agreements is available. This concerns a few thousand employees who, for this reason, are not included in the parts of the reporting based on the variable on the existence of collective agreements.
33. As the question on the existence of collective agreements was introduced in the LSS in 2022, there is no fully comparable data from earlier years. The estimate for collective bargaining coverage (Article 10.2.a) for Sweden in the OECD database is 87 per cent for 2021. As no breakdowns are possible using the method used for the previous measure, no further data for 2021 is reported. With regard to the reporting of the level of wages paid to workers not covered by collective agreements and its relation to the level of wages paid to workers covered by collective agreements (Article 10.2.c.ii), it is not possible to provide any estimate for 2021.
34. To ensure that only accurate data and estimates are reported, a number of quality assurance principles have been applied. An estimate is only reported when it is based on more than 100 observations, the relative standard deviation is less than 10 per cent (for wage measures) or

20 per cent (for number and proportion estimates), and there is no risk of identifying individual companies or organisations. This means that, for an estimate to be reported, one organisation may account for a maximum of 75 per cent of the total number of employees and two organisations may account for a maximum of 90 per cent of the total number of employees.

35. In cases where the confidence interval for an estimate exceeds ten percentage points, we consider the estimate to be uncertain. This means that the estimate should be used with great caution and should not form the basis for analyses.

This reporting has been prepared in consultation with the social partners

36. The obligation to report under Article 10.2 rests with the Member States. For Sweden, it is natural that the reporting is prepared in consultation with the social partners. The Swedish National Mediation Office has therefore worked together with representatives of the social partners in both the private and the public sector when drafting the structure and content of this reporting.

2 The rate and development of collective bargaining coverage in Sweden 2022 and 2023

1. The rate of collective bargaining coverage was 88 per cent overall in both 2022 and 2023 (Table 2.1). The data available for 2021 is based on a different measurement method, which showed a rate of 87 per cent for that year.
2. Since minimum wage protection through collective agreements is primarily significant for employees in blue-collar occupations, we have chosen to report not only the collective bargaining coverage for all employees, but also the coverage rate for collective agreements broken down by employees in blue-collar occupations and white-collar occupations. Among employees in blue-collar occupations, collective bargaining coverage was 92 per cent overall in both 2022 and 2023 (Table 2.2). Among employees in white-collar occupations, collective bargaining coverage was 84 per cent overall in both 2022 and 2023 (Table 2.3).
3. For all employees, information is reported broken down by gender, age group, company size and industry. At the industry level, we consider some of the data to be so uncertain that it should be used with caution. The estimates in question are marked by being placed in parentheses. For the tables relating to employees in blue-collar and white-collar occupations, data is reported only broken down by gender, age group and company size. As the reporting groups become smaller with this breakdown and the uncertainty in the estimates thus increases slightly, we have assessed that data disaggregated by industry cannot be reported when the material is broken down by employees in blue-collar and white-collar occupations. Among employees in blue-collar occupations, we consider the estimate for the smallest companies to be so uncertain that it should be used with caution. In addition, the report consistently shows the size of the reporting groups and the width of the confidence intervals and estimates. See also point 27 in Chapter 1.
4. The collective bargaining coverage rate is higher among women than among men. An important explanation for this difference is that there is a higher proportion of women working in the public sector compared to men. In the public sector, collective bargaining coverage is 100 per cent. In 2023, the difference between women and men was 6 percentage points among all employees, and 4 percentage points among employees in blue-collar occupations. Among employees in white-collar occupations, the collective bargaining coverage was 8 percentage points higher for women than for men in 2023.
5. In the smallest companies (1–9 employees), collective bargaining coverage is significantly lower than among employees in larger organisations. In 2023, 44 per cent of all employees in such companies, referred to as micro enterprises, worked in workplaces with collective agreements. Among the largest organisations, the coverage rate was 99 per cent in both 2022 and 2023. Among employees in blue-collar occupations, 58 per cent of employees in micro enterprises were covered by collective agreements, while the corresponding figure for employees in white-collar

occupations was 30 per cent. At the same time, relatively few people work in the smallest companies, with around one in ten employees working in a micro enterprise.

6. The difference in coverage rate (see Table 2.1 below) can probably be explained in part by the differences in organisation size that exist between different industries. Within the category Agriculture, Forestry and Fishing (A), in 2023 half of employees worked in companies with 1–9 employees. 80 per cent worked in companies with 1–49 employees. The corresponding figures for the labour market as a whole were 11 and 27 per cent, respectively. In the categories Professional, Scientific and Technical Activities (M), Arts, Entertainment and Recreation (R) and Other Service Activities (S), there is also an overrepresentation of employees in smaller organisations. However, in the category Information and Communication (J), there is no such overrepresentation of employees in smaller organisations. However, as in the categories Professional, Scientific and Technical Activities (M), Arts, Entertainment and Recreation (R) and Other Service Activities (S), a significant majority of employees work in white-collar occupations.

TABLE 2.1 The rate and development of collective bargaining coverage in Sweden 2022 and 2023, all employees

	<i>Total number of employees (thousands)</i>	<i>+/- Thousands</i>	<i>Collective bargaining coverage (%)</i>	<i>+/- Percentage points</i>
2022				
All, aged 18–66	4,492	43	88	0.7
Gender:				
Men	2,288	34	85	1.0
Women	2,204	24	90	0.6
Age:				
18–29	933	20	87	1.1
30–39	1,091	17	86	1.0
40–49	1,026	16	87	1.0
50–59	1,033	15	89	1.0
60–66	409	8	91	1.2
Company size:				
Micro, 1–9 employees	476	27	43	4.1
Small, 10–49 employees	713	34	76	3.0
Medium-sized, 50–249 employees	708	32	88	1.8
Large, at least 250 employees	2,596	21	99	0.2
Industry:				
A Agriculture, Forestry and Fishing	32	2	(69)	7.1
B–E Manufacturing, etc.	565	7	95	0.8
F Construction	291	20	90	3.7
G Wholesale and Retail Trade	531	21	83	3.3
H Transportation and Storage	197	11	92	3.4
I Accommodation and Food Service Activities	166	17	(80)	6.7
J Information and Communication	209	9	54	4.5

	<i>Total number of employees (thousands)</i>	<i>+/- Thousands</i>	<i>Collective bargaining coverage (%)</i>	<i>+/- Percentage points</i>
K Financial and Insurance Activities	100	7	74	4.2
L, N Real Estate & Administrative and Support Service Activities	346	11	83	2.6
M Professional, Scientific and Technical Activities	275	9	57	2.9
O Public Administration*	274	-	100	-
P Education	497	7	99	0.7
Q Human Health and Social Work Activities	811	11	98	0.6
R, S Arts, Entertainment and Recreation & Other Service Activities	198	6	85	2.4
2023				
All, aged 18–68	4,612	62	88	0.7
Gender:				
Men	2,348	45	85	1.0
Women	2,265	29	91	0.7
Age:				
18–29	938	38	87	1.5
30–39	1,131	19	86	1.0
40–49	1,027	15	88	1.0
50–59	1,049	17	89	0.9
60–68	467	10	91	1.2
Company size:				
Micro, 1–9 employees	489	26	44	4.2
Small, 10–49 employees	736	31	77	3.2
Medium-sized, 50–249 employees	722	55	90	1.6
Large, at least 250 employees	2,666	27	99	0.2
Industry:				
A Agriculture, Forestry and Fishing	32	3	(77)	6.3
B–E Industry	570	8	95	0.7
F Construction	321	17	88	4.8
G Wholesale and Retail Trade	523	21	83	3.7
H Transportation and Storage	204	19	91	4.2
I Accommodation and Food Service Activities	181	36	(86)	8.1
J Information and Communication	218	10	53	4.3
K Financial and Insurance Activities	102	4	76	3.0
L, N Real Estate & Administrative and Support Service Activities	356	32	88	2.5
M Professional, Scientific and Technical Activities	292	10	58	3.0
O Public Administration*	316	-	100	-
P Education	501	6	98	0.7

	Total number of employees (thousands)	+/- Thousands	Collective bargaining coverage (%)	+/- Percentage points
Q Human Health and Social Work Activities	834	10	98	0.7
R, S Arts, Entertainment and Recreation & Other Service Activities	164	7	83	2.8

+/- = Confidence interval percentage points (95%). The value shows what should be added/subtracted from the point estimate to create the confidence interval.

Estimates in parentheses are uncertain and should be used with caution.

* As the coverage rate is 100 per cent in the category Public administration (O), the question regarding the existence of collective agreements was not asked to employers in this industry.

Source: Lönestrukturstatistiken

7. Although it is not possible to report collective bargaining coverage rate broken down to the industry level for blue-collar and white-collar occupations, respectively, it is relevant to see the distribution of these two categories across different industries. Of the total 32,000 employees in the category Agriculture, Forestry and Fishing (A), 26,000, or just over 80 per cent, were employed in blue-collar occupations in 2023. In the category Information and Communication (J), approximately 4,000 of a total of 218,000 (just under 2 per cent) were employed in blue-collar occupations that same year. In the category Financial and Insurance Activities (K), the proportion of employees in blue-collar occupations was even lower, with only about 1,000 of the total 102,000 employees in the industry working in blue-collar occupations. Around 20,000 (just under 7 per cent) of the total 292,000 employees in the category Professional, Scientific and Technical Activities (M) in 2023 were employed in blue-collar occupations. This means that, with the exception of Agriculture, Forestry and Fishing (A), a small proportion of employees in the industries with a relatively low coverage rate are employed in blue-collar occupations. This amounts to a total of approximately 25,000 individuals, or around 1 per cent of all employees in blue-collar occupations, who are employed in the categories Information and Communication (J), Financial and Insurance Activities (K), and Professional, Scientific and Technical Activities (M).

TABLE 2.2

The rate and development of collective bargaining coverage in Sweden 2022 and 2023, employees in blue-collar occupations

	Number of employees in blue-collar occupations (thousands)	+/- Thousands	Collective bargaining coverage among employees in blue-collar occupations (%)	+/- Percentage points
2022				
All, aged 18–66	2,128	37	92	0.9
Gender:				
Men	1,192	29	91	1.3
Women	936	18	94	1.0
Age:				
18–29	615	19	92	1.3
30–39	477	13	92	1.4
40–49	404	13	92	1.5
50–59	439	12	92	1.6
60–66	193	7	94	1.9
Company size:				
Micro, 1–9 employees	252	23	(56)	5.9
Small, 10–49 employees	396	29	89	3.3
Medium-sized, 50–249 employees	346	23	97	1.3
Large, at least 250 employees	1,134	14	100	0.1
2023				
All, aged 18–68	2,167	55	92	1.1
Gender:				
Men	1,214	39	91	1.5
Women	954	25	95	1.1
Age:				
18–29	622	35	91	2.0
30–39	487	15	92	1.4
40–49	404	12	93	1.5
50–59	435	12	94	1.2
60–68	219	8	94	1.8
Company size:				
Micro, 1–9 employees	251	21	(58)	6.1
Small, 10–49 employees	402	27	87	4.1
Medium-sized, 50–249 employees	355	47	98	0.9
Large, at least 250 employees	1,159	20	100	0.3

+/- = Confidence interval percentage points (95%). The value shows what should be added/subtracted from the point estimate to create the confidence interval.

Estimates in parentheses are uncertain and should be used with caution.

Source: Lönestrukturstatistiken

TABLE 2.3

The rate and development of collective bargaining coverage in Sweden 2022 and 2023, employees in white-collar occupations

	<i>Number of employees in white-collar occupations (thousands)</i>	<i>+/- Thousands</i>	<i>Collective bargaining coverage among employees in white-collar occupations (%)</i>	<i>+/- Percentage points</i>
2022				
All, aged 18–66	2,364	28	84	0.9
Gender:				
Men	1,096	19	78	1.3
Women	1,268	16	88	0.8
Age:				
18–29	318	9	79	1.9
30–39	614	11	81	1.3
40–49	621	10	84	1.2
50–59	595	10	86	1.1
60–66	216	5	88	1.6
Company size:				
Micro, 1–9 employees	223	15	28	3.4
Small, 10–49 employees	317	18	60	4.2
Medium-sized, 50–249 employees	362	18	80	2.7
Large, at least 250 employees	1,462	14	98	0.4
2023				
All, aged 18–68	2,445	30	84	0.9
Gender:				
Men	1,134	21	80	1.3
Women	1,311	16	88	0.8
Age:				
18–29	316	9	81	1.6
30–39	644	12	82	1.3
40–49	623	11	85	1.2
50–59	614	11	86	1.2
60–68	249	6	88	1.5
Company size:				
Micro, 1–9 employees	238	16	30	4.1
Small, 10–49 employees	334	20	64	3.9
Medium-sized, 50–249 employees	366	19	82	2.6
Large, at least 250 employees	1,507	13	98	0.4

+/- = Confidence interval percentage points (95%). The value shows what should be added/subtracted from the point estimate to create the confidence interval.

Estimates in parentheses are uncertain and should be used with caution.

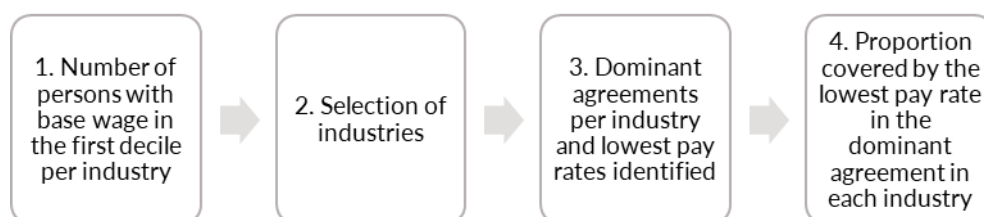
Source: Lönestrukturstatistiken

8. According to register data covering all companies and organisations (Statistics Sweden's annual data on population by labour market status (BAS) for 2023), there were just over five million employees in Sweden in 2023, including owners of their own limited companies. Just over 160,000 of these were employed in companies in which all employees were either co-owners or employees related to at least one owner of the company. Although these companies are not formally prevented from signing collective agreements, it is very unusual for them to do so. While they only represent a small proportion of all employees (approximately 3 per cent), almost all of them work in the smallest companies, with 1–9 employees. They thus account for almost 25 per cent of employees in this category. The fact that such a large proportion of micro enterprises do not belong to the target group covered by collective agreements is one explanation for the significantly lower collective bargaining coverage rate among these companies compared with larger companies. These companies are also overrepresented in the industries with the lowest collective bargaining coverage, such as Agriculture, Forestry and Fishing (A), Information and Communication (J) and Professional, Scientific and Technical Activities (M). It should be noted that the data in the register data are not fully comparable with the LSS, as they refer to a broader age range of employees (15–74 years) and it is unclear how many of these companies respond to the survey in the LSS. See also point 30 in Chapter 1.

3 Lowest pay rates provided for in collective agreements covering low-wage earners

1. Sweden is included in Eurofound's database on minimum wages for low-paid workers in collective agreements. However, the reporting of data relating to Article 10.2.c.i. is based on a reporting model that is not linked to Eurofound's sample and methodology.
2. The overall objective of the Directive is achieved in Sweden through the Swedish wage formation model and the outcome of that model. For this reason, the protection provided by the model does not stem from lowest pay rates as such. It is essentially a collective model that should be assessed using wage statistics covering all employees. The multifaceted wage formation model (see points 17–20 in Chapter 1) also means that reporting lowest pay rates in collective agreements without linking them to their actual significance would not constitute a meaningful report in relation to the purpose of the Directive.
3. One reason we have chosen to develop our own reporting model is that our wage statistics enable us to report an estimate of how many people are covered by the lowest pay rates in collective agreements, which is not possible with the Eurofound database.
4. Another reason is that the lowest pay rates in Sweden are specific to individual agreements and industries. The diversity of solutions for lowest pay rates and the adaptation to the unique conditions in different industries that is made in different agreements is an important feature of the minimum wage protection model in Sweden. It is therefore not compatible with our labour market model to report an average 'wage floor', for example.
5. Since the variable regarding the existence of collective agreements in the LSS is not needed for reporting in this section, it is possible to report data for the years 2021, 2022 and 2023.
6. In order to study wage conditions and the lowest pay rates set in collective agreements for employees in the lower part of the wage distribution, we have used the following model, which is based on official wage statistics.

FIGURE 3.1 Reporting model



7. Based on actual wage conditions, five industries were selected at the section level according to NACE rev. 2: Human Health and Social Work Activities (Q), Wholesale and Retail Trade (G), Administrative and Support Service Activities (N), Accommodation and Food Service Activities (I) and Education (P).
8. These industries account for approximately 85 per cent of all employees in the first decile according to LSS (full-time equivalent base wage). It is important to note that the method is not intended to identify low-wage industries. The selection is based on the number, not the proportion, of employees with wages in the first decile. This means that a large industry is more likely to be included in the sample than a smaller industry with an equally large proportion of employees in the first decile of the wage distribution.
9. In 2023, the tenth percentile (upper limit of the first decile) corresponded to a wage of SEK 24,500 per month. By comparison, 60 per cent of the median wage in the same year corresponded to a wage of SEK 20,400, and 50 per cent of the average wage was SEK 19,950. 67 per cent of the median wage was SEK 22,780. All levels regard full-time equivalent base wage and ages 18–68.
10. In the next step, the most representative agreement within each industry at the section level was selected using information on occupational areas within the largest industries at the division level, sometimes referred to as the main group level or two-digit level. The selection principle has been to identify the agreement area that covers the most/many employees with wages in the lowest decile and is representative in terms of the lowest pay rate in agreements within the industries at the division level that exist in the respective industry at the section level. All agreements in the selection cover employees in blue-collar occupations. For the categories Human Health and Social Work Activities (Q) and Education (P), the same agreement was selected. The agreement, which is the largest on the Swedish labour market, covers half a million employees in municipalities, regions and municipal companies.
11. For each agreement, the lowest pay rate applicable to a twenty-year-old employee was identified. This age was chosen as the definition of an adult worker, as it is the age at which young people generally complete their upper secondary education. Very few of the younger employees have work as their main occupation.

12. Step 4 analyses how many people in each industry have a base wage within the range of 95–105 per cent of the collectively agreed lowest pay rate selected for that industry. This fulfils the Directive's requirement to report how many are 'covered by them', which is interpreted as the proportion covered by the lowest pay rates set out in collective agreements. We have also chosen to report the proportion who have a wage that is more than 105 per cent of the lowest pay rate in the respective industry.
13. Both the development of the reporting model and the selection of agreements have been carried out in close consultation with the social partners to ensure that the report provides a fair and representative picture of conditions on the Swedish labour market.
14. For all reporting years, the confidence interval for the estimate for the category Accommodation and Food Service Activities (I) is at or exceeds 10 percentage points. We have therefore marked these estimates as uncertain.

TABLE 3.1 **Lowest pay rates in collective agreements and the share of workers covered by them, aged 20–66 (2021 and 2022) and aged 20–68 (2023)**

	Lowest pay rate in collective agreements for 20-year-olds, SEK	Proportion in wages statistics with a base wage that is			
		95–105% of the base wage	+/-	>105% of the base wage	+/-
2021					
Q Human Health and Social Work Activities	19,550*	2%	0.05	98%	0.05
G Wholesale and Retail Trade (except for motor vehicles and motorcycles)	22,511*	12%	1.61	85%	1.99
N Administrative and Support Service Activities	21,662	9%	1.58	83%	2.49
I Accommodation and Food Service Activities	22,548*	(31%)	4.87	(67%)	5.08
P Education	19,550*	1%	0.17	99%	0.17
2022					
Q Human Health and Social Work Activities	19,940	3%	0.16	97%	0.19
G Wholesale and Retail Trade (except for motor vehicles and motorcycles)	23,033	12%	1.26	86%	1.44
N Administrative and Support Service Activities	22,229	9%	1.38	87%	1.77
I Accommodation and Food Service Activities	23,007	(28%)	4.69	(66%)	5.37
P Education	19,940	1%	0.17	99%	0.17
2023					
Q Human Health and Social Work Activities	20,220	2%	0.12	98%	0.13
G Wholesale and Retail Trade (except for motor vehicles and motorcycles)	24,258	12%	1.24	85%	1.37
N Administrative and Support Service Activities	23,444	11%	1.28	83%	1.61
I Accommodation and Food Service Activities	24,207	(31%)	7.77	(66%)	8.27
P Education	20,220	1%	0.13	99%	0.14

+/- = Confidence interval percentage points (95%). The value shows what should be added/subtracted from the point estimate to create the confidence interval. Estimates in parentheses are uncertain and should be used with caution.

* 2020 rate.

Source: Lönestrukturstatistiken and the Swedish National Mediation Office

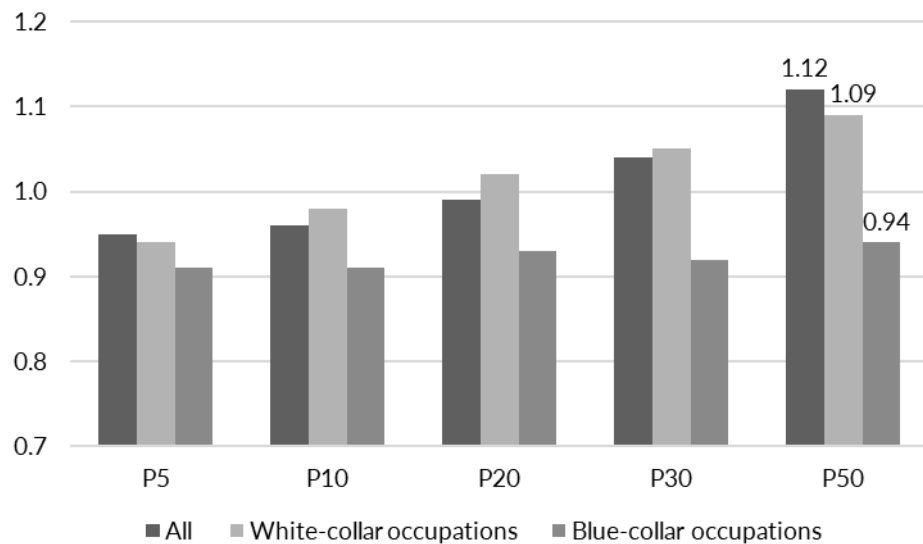
15. The report on the proportion covered by lowest pay rates in collective agreements includes all employees aged 20 and over in the respective industry, regardless of whether they are covered by the collective agreement in question. This means that employees covered by other collective agreements as well as employees not covered by collective agreements are included. It is the outcome of the model for all employees in the industry in question, which we consider relevant to report; see also point 2 above.
16. Given the practices and characteristics of the Swedish labour market model, it is only possible to report data disaggregated by industry.
17. In the categories Wholesale and Retail Trade (G) and Administrative and Support Service Activities (N), a larger proportion of women than men have a wage at the lowest pay rate. In 2023, the proportion covered by the lowest pay rate in both industries was around 15 per cent among women and around 9 per cent among men. In the categories Human Health and Social Work Activities (Q), Accommodation and Food Service Activities (I) and Education (P), the differences between the two genders are small in terms of the proportion covered by the lowest pay rate. In all industries, the proportion covered by the lowest pay rate is higher in the youngest age group (aged 20–29) compared with older age groups. However, the levels differ between industries. In Education (P), for example, the proportion in 2023 was 5 per cent among 20–29-year-olds compared with 0.5 per cent among 30–39-year-olds. In Wholesale and Retail Trade (G), the corresponding proportions were 33 and 6 per cent, respectively.
18. As the report covers a selection of agreements and as the agreement areas and industries do not align completely, the figures reported are estimates.
19. Many collective agreements in the Swedish labour market were prolonged due to the COVID-19 pandemic. As a result, all lowest pay rates except one reported in Table 3.1 for 2021 are the pay rates for 2020.
20. By subtracting the sum of those with a wage at the lowest pay rate and those with a wage above the lowest pay rate from 100, it is possible to see the proportion with a wage below 95 per cent of the collectively agreed lowest pay rate in the respective industry. There are a number of different reasons why there are wages below the lowest pay rates specified in the collective agreements selected.
 - The individual is covered by a different collective agreement.
 - The individual is covered by a different level in the collective agreement than the one selected.
 - The individual is not covered by a collective agreement.
 - The wage review had not been carried out at the time of measurement.
 - The individual turns 20 years of age between the wage review and the time of measurement.
 - There may be errors in reporting wage statistics, such as misunderstandings of labour market subsidy, apprentices, etc.
 - The collective agreement is not being applied as intended.

4 The level of wages paid to workers not covered by collective agreements and its relation to the level of wages paid to workers covered by collective agreements

1. The median wage for employees covered by collective agreements is slightly lower overall than for employees not covered by collective agreements. In 2023, the median wage for all employees with collective agreements was SEK 35,300. For all employees without collective agreements, it was SEK 39,500. This is because the level of wages for certain groups of white-collar workers is higher for white-collar workers without collective agreements than for those with collective agreements. This higher level of wages for certain white-collar workers without collective agreements may be due to the fact that their wages often include amounts that are otherwise included in collective agreements, such as pension and insurance premiums. In addition, very few white-collar workers have a level of wages that is relevant from the perspective of the Minimum Wage Directive. Thus, the median wage for all employees does not provide an accurate picture of the situation. We have therefore chosen to report the level of wages for employees in blue-collar occupations when disaggregating the statistics. In 2023, the median wage for employees in blue-collar occupations with collective agreements was SEK 30,900. For employees in blue-collar occupations without collective agreements, it was SEK 29,100.
2. Figure 4.1 shows that wages for employees in both white-collar and blue-collar occupations at the lower wage scale steps are slightly higher for those with collective agreements than for those without. Figure 4.2 shows that a large proportion of those at wage scale steps relevant to the Directive are employed in blue-collar occupations. In terms of numbers, this means that 464,000 employees had a wage below or at the level of the first decile (10th percentile) in 2023. Of these, 376,000 were employed in blue-collar occupations and 88,000 were employed in white-collar occupations.

FIGURE 4.1 Wage of workers not covered by collective agreements compared with wages of workers covered by collective agreements at the 5th, 10th, 20th, 30th and 50th percentile

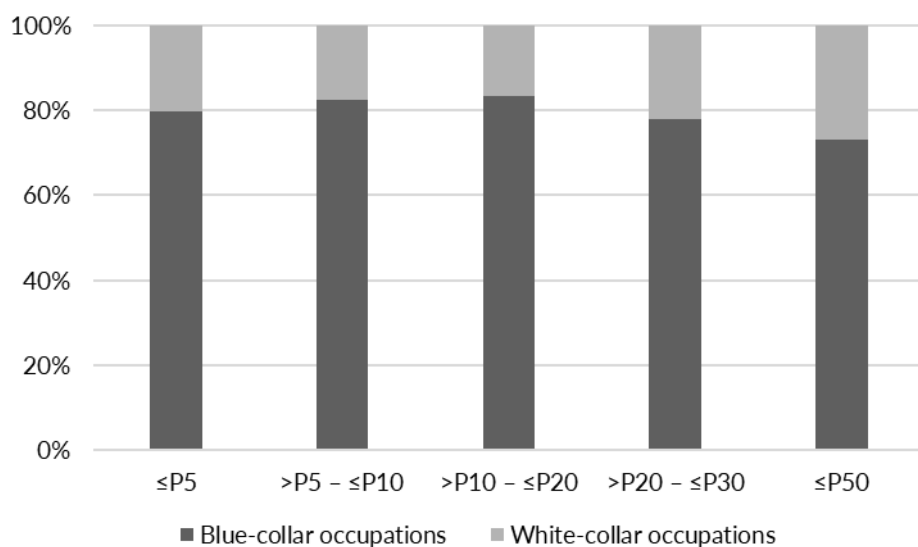
Monthly wages in 2023, broken down by all employees, employees in blue-collar occupations and employees in white-collar occupations



Source: Lönestrukturstatistiken

FIGURE 4.2 Proportion of employees in percentile interval

Monthly wages in 2023, broken down by employees in blue-collar and white-collar occupations



Source: Lönestrukturstatistiken

3. The report relates to monthly wages adjusted to represent full-time employment, including base wages plus fixed and variable supplements, such as shift premium and compensation for unsocial working hours. Monthly wages represent the wage concept that most closely corresponds to the wages paid to the employee. Since there may be systematic differences between employees covered by collective agreements and those who are not, for example in terms of fixed supplements and variable wage components, we believe that it is also most relevant to use monthly wages in this part of the reporting.
4. In addition to wages paid, total remuneration to employees also includes benefits that are not visible in wage statistics, such as collectively agreed insurance and other contracted benefits. Employees covered by collective agreements always have collectively agreed insurance. There are also other benefits that follow from agreements. In some cases, employees not covered by collective agreements may be covered by insurance taken out by the employer on behalf of the employee. They may also have access to other benefits that are not included in the wage statistics. Since it is not possible to know the extent to which employees who are not covered by collective agreements have access to these benefits, the level of wages of those covered by collective agreements are not fully comparable with the level of wages of those not covered by collective agreements.
5. Table 4.1 shows the level of wages paid to workers in blue-collar occupations who are not covered by collective agreements, and how this level relates to the level of wages paid to workers in blue-collar occupations who are covered by collective agreements. On average, workers in blue-collar occupations who are not covered by collective agreements have slightly lower wages than those covered by collective agreements. The difference appears to be slightly greater among women than among men.
6. The statistics are broken down by gender, age and company size. Data is only available for 2022 and 2023; see also point 33 in Chapter 1.
7. As the majority of employees in Sweden are covered by collective agreements, the sample of employees not covered by collective agreements used in the survey is too small to provide accurate estimates broken down by industry. The best estimate is therefore that there are no differences at the industry level in terms of level of wages paid to workers who are not covered by collective agreements versus workers who are.
8. When the material is disaggregated by age and by company size, the difference is so small in many cases that one must conclude that there is no difference between those covered by collective agreements and those not covered. Furthermore, the estimates for the breakdowns in the oldest age group and the largest companies must be regarded as uncertain, as the number of employees in these categories who are not covered by collective agreements is small.

TABLE 4.1

**Wages of workers not covered by collective agreements, employees
in blue-collar occupations, 2022 and 2023**

	<i>Number without collective agreements (thousands)</i>	<i>+/- (thousands)</i>	<i>Monthly wages (median) in SEK for workers not covered by collective agreements</i>	<i>Relationship to the corresponding level of wages for workers covered by collective agreements (percentage)</i>
2022				
All, aged 18–66	169	21	27,000	91*
Gender:				
Men	110	16	28,700	93*
Women	59	10	25,100	88*
Age:				
18–29	50	9	25,100	90*
30–39	40	7	28,600	96*
40–49	32	6	28,400	94
50–59	35	8	27,900	90*
60–66	13	4	26,900	87*
Company size:				
Micro, 1–9 employees	111	17	27,200	92*
Small, 10–49 employees	45	13	26,000	87*
Medium-sized, 50–249 employees	12	4	27,700	93
Large, at least 250 employees	1	1	26,300	89*
2023				
All, aged 18–68	168	24	29,100	94*
Gender:				
Men	116	18	30,100	93*
Women	53	11	26,700	91*
Age:				
18–29	58	13	27,000	93*
30–39	39	7	30,000	97
40–49	30	7	30,500	97
50–59	27	6	31,800	99
60–68	14	4	27,500	86*
Company size:				
Micro, 1–9 employees	106	17	29,600	95
Small, 10–49 employees	52	17	28,900	92*
Medium-sized, 50–249 employees	7	3	30,800	99
Large, at least 250 employees	4	3	21,700	(71*)

+/- = Confidence interval percentage points (95%). The value shows what should be added/subtracted from the point estimate to create the confidence interval.

* The level of wages for workers not covered by collective agreements is significantly (with 95 per cent probability) different from the level of wages for workers covered by collective agreements.

Source: Lönestrukturstatistiken



Swedish National Mediation Office

P.O. Box 1236

SE-111 82 Stockholm

Phone: 08-545 292 40

info@mi.se

Web site: www.mi.se