



18

EKONOMISK POLITIK



Makteliten – toppnoterar igen

*En studie av inkomstutvecklingen
för makteliten perioden 1950–2016*

Landsorganisationen i Sverige

Detta är den artonde rapporten i LOs serie om den svenska makteliten. Rapport redovisar maktelitens inkomstutveckling under åren 1950–2016 i relation till den genomsnittliga lönen för en industriarbetare.

Årets rapport om maktelitens inkomstutveckling är skriven av Anna Almqvist. Kapitlet 5 är skrivet av Anders Eld, frilansande skribent, skribenten ansvarar själv för kapitlets innehåll och slutsatser.

På omslaget:

Mohammad Barbari, 26 år, IF Metall,
handsandformare Skeppshult gjuteri

© Landsorganisationen i Sverige 2018

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-566-3293-8

LO 18.02 1 000

Innehåll

Sammanfattning	6
1. Den svenska maktelitens inkomster 1950–2016	10
Inledning	10
Metod	10
Maktelitens inkomster 2016	12
Utvecklingen över tid	18
2. Hur står det till med jämställdheten?	22
Kvinnor i makteliten – förändring över tid	22
Inkomstskillnader mellan män och kvinnor i makteliten	22
3. Inkomstutvecklingen för arbetsmarknadens parter	30
De fackliga representanternas inkomster	30
Arbetsgivarrepresentanternas inkomster	30
LO-ordföranden och Svenskt Näringslivs vd	32
4. Andra sätt att mäta inkomstskillnader	34
Några vanliga metoder	34
Ökande inkomstskillnader i Sverige	35
5. Nya grepp för att bromsa vd-lönerna	38
Mer omfattande redovisningskrav	38
Förändringar av koden för bolagsstyrning	42
Utökat inflytande för aktieägarna	43
Regleringar av bolagens ersättningsutskott och deras arbete	47
Skatteförändringar	49
Lagstiftade tak för ersättningsnivåer	51
Slutsatser	53
6. Referenser	54
7. Metodbilaga: Om rapportserien, urval och metod	60
Urval	61
Datakällor	64
Referensinkomst – industriarbetarlönen	64
Sammanräknad inkomst och inkomst av tjänst	65
Genomsnittsinkomst	67
8. Tabellbilaga: Maktelitens inkomster 1950–2016	69

Tabell- och diagramförteckning

Tabeller

1A-C	Inkomst av tjänst samt sammanräknad inkomst för samtliga urvalsgrupper, 2016	14-16
2	Sammanräknad inkomst inom maktelitens huvudgrupper 1950-2016	21
3A-D	Antal kvinnor respektive män i makteliten, samt sammanräknad inkomst 1950-2016	26-29
4	Inkomsterna för arbetsmarknadens parter i makteliten 1950-2016 (sammanräknad inkomst)	31
5	Rapportserien om maktelitens inkomstutveckling	60
6	De elva urvalsgrupperna i maktelitenundersökningen	62
7	De tre huvudsakliga analysgrupperna i maktelitenundersökningen	64
8	Genomsnittlig årsinkomst i kronor (medelinkomst) i de elva urvalsgrupperna	74
9	De elva urvalsgrupperna uppdelade på kön, åren 1950-2016, antal positioner och sammanräknad inkomst i antal industriarbetarlöner	80
10	Makteliten samtliga positioner, inkomst av tjänst och sammanräknad inkomst 2016 i kronor	85

Diagram

1	Inkomstutvecklingen i maktelitens huvudgrupper 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	7
2	Sammanräknad inkomst för maktelitens urvalsgrupper 2014–2016	13
3	Sammanräknad inkomst i maktelitens huvudgrupper 2016	17
4	Inkomstutvecklingen i maktelitens huvudgrupper 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	19
5	Inkomstutvecklingen i demokratiska och byråkratiska eliten 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	20
6	Andel kvinnor i maktelitens tre huvudgrupper 1950–2016	23
7	Sammanräknad inkomst för män och kvinnor i maktelitens huvudgrupper, 2016	23
8	Sammanräknad inkomst för män och kvinnor i maktelitens urvalsgrupper, 2016	24
9	Inkomstutvecklingen i makteliten för män och kvinnor 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	25
10	Inkomstutvecklingen för arbetsmarknadens parter i makteliten 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	32
11	Inkomstutvecklingen för ordförande i LO och vd i Svenskt Näringsliv, 1950–2016 (sammanräknad inkomst)	33
12	Inkomstjämligheten mätt som topp en procents inkomstandel samt maktelitens inkomster i antal industriarbetarlöner, 1950–2016	36
13	Inkomstjämligheten mätt med Gini-koefficient för faktorinkomst respektive disponibel inkomst, 1975–2016	37
14	Maktelitens inkomst av tjänst respektive sammanräknad inkomst 1950–2016	66

Sammanfattning

I DENNA RAPPORT studeras inkomstutveckling mellan 1950–2016 för en grupp som vi benämnt makteliten – knappt 200 personer på höga positioner inom näringsliv, politik, ekonomi och andra viktiga samhällsområden. Syftet är att synliggöra skillnaderna mellan vanliga löntagares och denna elits inkomster. Vår utgångspunkt är att det har betydelse om makteliten har långt högre inkomster än de människor som påverkas av deras beslut.

De historiskt stora inkomstskillnaderna består

Maktelitens genomsnittliga inkomster före skatt motsvarade 18,8 industriarbetarlöner 2016, den största skillnaden som uppmätts sedan undersökningens startår. År 1950, denna undersökningens första år, var maktelitens genomsnittliga inkomst motsvarande 11,1 industriarbetarlöner. 1980 var skillnaden i inkomster mellan maktelit och industriarbetare som minst, maktelitens genomsnittliga inkomst motsvarade då 4,9 industriarbetarlöner. Maktelitens relativa inkomster har ökat stadigt de senaste åren; 2013 motsvarade de i genomsnitt 17,4 industriarbetarlöner, 2014 motsvarade de 18,3 industriarbetarlöner och 2015 motsvarade de 18,7.

Den inkomst som vi mäter för makteliten är den sammanräknade inkomsten bestående av arbetsinkomst samt inkomster från kapital och näringsverksamhet. År 2016 var den genomsnittliga sammanräknade inkomsten före skatt i makteliten 6,73 miljoner kronor, att jämföra med en genomsnittlig industriarbetarlön på 358 218 kronor. Per månad innebär det en genomsnittlig inkomst i makteliten på 554 969 kronor respektive en genomsnittlig industriarbetarlön på 29 556 kronor.

Den ekonomiska eliten tjänar mest

I rapporten analyseras inkomstutvecklingen för tre undergrupper inom makteliten – den ekonomiska, den demokratiska och den byråkratiska eliten. Skillnaderna i genomsnittlig inkomst mellan de tre grupperna är stora. Av de tre grupperna är det framför allt den ekonomiska eli-

Inkomstutvecklingen i maktelitens huvudgrupper 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

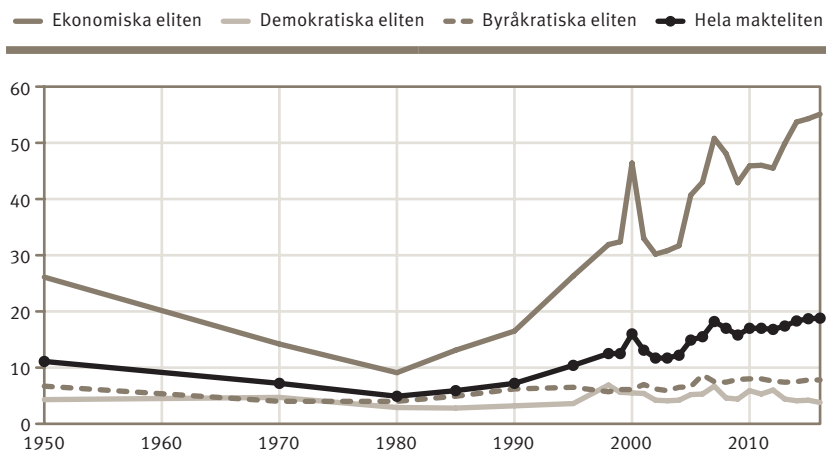


Diagram 1

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

ten, vilken omfattar 50 verkställande direktörer på svenska storföretag, som har ökat sina inkomster i förhållande till industriarbetarlönen de senaste årtiondena. År 2016 hade de 50 direktörerna som ingår i urvalet en högre relativinkomst än någonsin tidigare, i genomsnitt en inkomst på motsvarande 55,1 industriarbetarlöner. Detta är en ökning från året innan då den relativa inkomsten för denna grupp motsvarade 54,3 industriarbetarlöner. År 1950, undersökningens startår, var motsvarande siffra 26,1 industriarbetarlöner; 1980 var gruppens relativinkomster som lägst och motsvarade då 9,1 industriarbetarlöner.

De andra två elitgrupperna har betydligt lägre genomsnittsinkomster. Undergruppen vi kallar den demokratiska eliten – de folk- och förtroendevalda i vår undersökning – hade i genomsnitt en inkomst på motsvarande 3,8 industriarbetarlöner 2016. Detta är en minskning sedan 2015 då den genomsnittliga relativinkomsten i denna grupp var 4,2 industriarbetarlöner. Den högsta relativinkomsten hade denna grupp 2007 då personerna i gruppen hade en genomsnittsinkomst på motsvarande 6,7 industriarbetarlöner. Som lägst var denna grupps relativinkomster 1985, när de i genomsnitt var motsvarande 2,8 industriarbetarlöner.

Den byråkratiska elitgruppen – främst högt uppsatta tjänstemän i offentlig sektor – hade i genomsnitt motsvarande 7,8 industriarbetarlöner i inkomst 2016 vilket innebar en oförändrad relativinkomst jämfört med året innan. Störst var inkomstkvoten mellan genomsnittet i den byråkratiska eliten och industriarbetarlönen år 2006 då den var 8,7. Som minst var skillnaden 1970 och 1980 då gruppens genomsnittliga inkomst motsvarade 4 industriarbetarlöner.

Makteliten domineras av män

69 procent av positionerna i makteliten innehades 2016 av män. Skillnaderna är dock stora mellan de tre undergrupperna i undersökningen. Jämställdheten går framför allt mycket långsamt framåt i den grupp vi kallar den ekonomiska makteliten. Före år 2000 fanns inte någon kvinna i denna grupp och 2016 är enbart fyra av de 50 ledande direktörerna från näringslivet i vår undersökning kvinnor. Detta är den största andelen kvinnor i gruppen under undersökningsperioden. 2016 var andelen kvinnor i den demokratiska eliten 45 procent, samma som året innan. Även detta är den största andelen någonsin. I den byråkratiska eliten har andelen kvinnor trendmässigt ökat under de senaste decennierna. 2016 var andelen kvinnor i gruppen 35 procent.

Samtidigt som antalet kvinnor inom makteliten ökat över tid så fortsätter männens inkomster att vara betydligt högre än kvinnornas i gruppen. År 2016 var medelinkomsten för kvinnorna i makteliten 30,5 procent av männens medelinkomst. Att kvinnornas genomsnittsinkomst var avsevärt lägre än männens beror till stor del på att antalet kvinnor är mycket litet i den bäst betalda undergruppen – den ekonomiska eliten.

Näringslivstopparnas ersättningar ökar

– i omvärlden diskuteras sätt att bromsa utvecklingen

Trenden med snabbt stigande ersättningar till personer på ledande positioner i företagsvärlden har pågått under flera decennier. I många länder förs nu livliga diskussioner om hur utvecklingen kan bromsas. I kapitel 5 i denna rapport beskrivs och granskas aktuella politiska åtgärder som syftar till att bromsa eller vända utvecklingen mot allt högre vd-löner. Samtliga av förslagen som beskrivs har introducerats eller föreslagits av regeringar eller ledande oppositionspartier i något eller flera av OECDs medlemsländer.

Reformerna som diskuteras faller inom sex olika kategorier eller inriktningar: mer omfattande redovisningskrav, förändringar i nationella koder för bolagsstyrning, ökat aktieägarinflytande, regleringar av bolagens ersättningsutskott, skatteförändringar och lagstiftade tak för ersättningarna.

Genomgången visar att det historiskt varit svårt att med hjälp av politiska åtgärder bromsa utvecklingen. Samtidigt har flera nya reformer och regelverk föreslagits och implementerats under de senaste åren. Effekterna av dessa förslag är det ännu för tidigt att utvärdera.

1. Den svenska maktelitens inkomster 1950–2016

Inledning

Den krets anställda som har de högsta befattningarna inom näringsliv, politik, ekonomi och andra viktiga samhällsområden återfinns inte som en egen grupp i den offentliga lönestatistiken. Vi vill synliggöra skillnaderna mellan vanliga löntagares och denna elits inkomster. Vår utgångspunkt är att det har betydelse om makteliten har långt högre inkomster än de människor som påverkas av deras beslut. Det säger också något viktigt om vårt samhälle om skillnaderna trendmässigt ökar eller minskar.

I denna rapport redovisas maktelitens inkomstutveckling under åren 1950–2016 och jämförs med industriarbetarlönens utveckling under samma period. Metoden gör det möjligt att följa hur relationen mellan industriarbetare och den grupp som vi har definierat som makteliten i samhället har förändrats över en tidsperiod på över sextio år.

Metod

Här redogörs kort för metoden i denna rapportserie. Metoden och urvalet av studerade positioner har i möjligaste mån hållits konstant i LOs alla arton rapporter om maktelitens inkomster och över den studerade perioden 1950–2016. Detta för att möjliggöra jämförelser över tid. En utförlig redogörelse för positioner, urval och metod för hela rapportserien finns i rapportens metodbilaga.

Vilka ingår i makteliten?

I vår granskning ingår sammanlagt 197 positioner i näringslivet, politiken och samhället i övrigt. Från början hade vi 200 positioner men några positioner i gruppen arbetsmarknadens parter har försvunnit genom sammanslagningar. Makteliten – den grupp av positioner eller befattningar som vi anser har störst makt och inflytande över det svenska samhället – har valts ut utifrån elva urvalskriterier:

- Näringslivets verkställande direktörer
- Politiker och höga tjänstemän i regering och riksdag
- Representanter för arbetsmarknadens parter
- Generaldirektörer och verkställande direktörer i statliga myndigheter och bolag
- Politiker och höga tjänstemän i de 10 största kommunerna
- Chefer i kommunala eller landstingskommunala bolag och verksamheter i de tre storstadsområdena
- Representanter för det traditionella ”överhetssamhället” det vill säga hovet, domstolarna, kyrkan, militären och utrikesförvaltningen
- Mediechefer/redaktörer och journalister
- Representanter för universitets- och forskarvärlden
- Chefsekonomer inom näringslivet och hos arbetsmarknadens parter
- Representanter för folkrörelseorganisationerna

All inkomst – inte enbart lön

I denna rapport studeras maktelitens hela inkomster, inte enbart lön. Många höga positioner medför sidouppdrag som också ger inkomster, till exempel styrelseuppdrag. De totala inkomsterna ger därför en bättre bild av den faktiska ekonomiska situation som positionen ger än vad själva lönen gör. Det är också denna inkomst vi kan få uppgifter om från Skatteverket. De siffror som redovisas i rapporten gäller därför (när inget annat anges) de sammanlagda inkomsterna för den person som innehar en särskild position under granskningsåret, inte endast grundlönen för positionen i sig.

För alla positioner redovisas även två inkomstmått före skatt – inkomst av tjänst och sammanräknad inkomst (se tabell 1a–c samt tabellbilagan). I den senare inkomsten ingår även avkastning på kapital och inkomster/avdrag för näringsverksamhet. Generellt (om annat ej anges) görs jämförelserna med industriarbetarlönen i denna rapport utifrån den sammanräknade inkomsten före skatt. Välbetalda positioner innebär ofta att innehavaren med tiden kan bygga upp en förmögenhet som genererar kapitalinkomster eller inkomster av näringsverksamhet. Därför anser vi att det ger en mer rättvisande bild av den ekonomiska situationen om vi utgår från den sammanräknade inkomsten för makteliten, istället för enbart inkomst av tjänst (se diskussion i metodbilagan).

Industriarbetarlönen

Ambitionen i denna rapportserie är att studera inkomstutvecklingen för samhällets maktelit. I rapporten jämförs gruppens inkomster med den genomsnittliga industriarbetarlönen. Skälet till att vi valt just industriarbetarlönen som jämförelse är att denna lön finns redovisad i den offentliga lönestatistiken under hela undersökningsperioden. Valet av industriarbetarlönen som referenspunkt, snarare än lönen för någon annan löntagargrupp, möjliggör därmed att utvecklingen över lång tid kan studeras. För år 2016 var den genomsnittliga industriarbetarlönen 358 218 kronor om året (eller 29 556 kronor i månaden).

Maktelitens inkomster 2016

Den genomsnittliga inkomsten för hela makteliten, såsom vi definierat den, var 18,8 gånger högre än en industriarbetarlön år 2016. Det innebär att en genomsnittlig sammanräknad inkomst före skatt för denna grupp var knappt 6,73 miljoner kronor. Men det finns stora skillnader inom makteliten, mellan de olika urvalsgrupperna (diagram 2 och tabell 1a-c).

Storbolagens vd:ar i en klass för sig

Urvalsgruppen med högst genomsnittlig inkomst är den grupp vi kallar näringslivsgruppen, bestående av 50 verkställande direktörer i de största bolagen inom sju branscher i Sverige. I gruppen är den genomsnittliga inkomsten drygt 19,7 miljoner kronor, vilket motsvarar 55,1 industriarbetarlöner. I vårt material ingår tre vd:ar med ovanligt höga inkomster även för gruppen ifråga (motsvarande 417, 667 respektive 1 170 industriarbetarlöner). Dessa inkomster har i sammanräkningen satts till motsvarande 200 industriarbetarlöner.¹

Statliga bolagen anpassar sig till privata näringslivets nivåer

Som nummer två i denna inkomstliga kommer 2016 gruppen generaldirektörer för myndigheter och vd:ar i statliga bolag (10 positioner) med en genomsnittlig inkomst på 20,7 industriarbetarlöner. Inom gruppen är det dock stor skillnad mellan inkomsterna för de verkställande direktö-

¹ Se metodbilaga för uträkningsmetoder och diskussion om metodval. Om ovan nämnda maxgräns inte hade använts skulle genomsnittet för direktörerna ha blivit inkomster som är 88,2 gånger högre än en industriarbetarlön.

Sammanräknad inkomst för maktelitens urvalsgrupper 2014–2016

Antal industriarbetarlöner

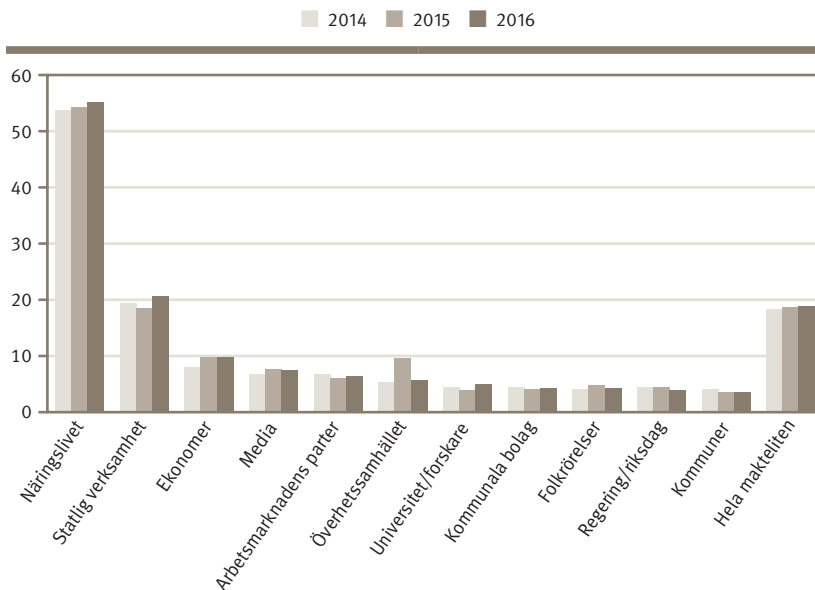


Diagram 2

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

rerna på de statliga bolagen och för generaldirektörerna och cheferna på de statliga verken i urvalet. Den genomsnittliga inkomsten för vd:arna på de statliga bolagen motsvarade 2016 30,2 industriarbetarlöner, medan motsvarande siffra för GD/chef på de tre verk som ingår i urvalet var 5,3 industriarbetarlöner. Sedan bolagiseringen av statliga myndigheter inleddes i början på 1990-talet har lönerna för de högsta cheferna i dessa verksamheter allt mer anpassat sig till det privata näringslivets nivåer.

Höga inkomster i hela eliten

Inkomsterna i näringslivsgruppen och gruppen generaldirektörer för myndigheter och vd:ar i statliga bolag sticker ut i vår undersökning. Men även i resten av makteliten är inkomsterna många gånger högre än industriarbetarlönen.

Inkomst av tjänst samt sammanräknad inkomst för samtliga urvalsgrupper, 2016 Antal industriarbetarlöner

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
MÄN OCH KVINNOR			
Näringslivet	50	41,6	55,1
Regering/riksdag	22	3,9	3,8
Arbetsmarknadens parter	25	6,1	6,3
Statlig verksamhet	10	18,5	20,7
Kommuner	20	3,6	3,5
Kommunala bolag	12	4,2	4,3
Överhetssamhället	11	3,7	5,6
Universitet	10	4,0	4,9
Media	16	7,2	7,5
Ekonomer	10	9,0	9,7
Folkrörelseorganisationer	11	4,2	4,2
Alla	197	15,0	18,8

Tabell 1a

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

Den tredje högsta genomsnittsinkomsten bland urvalsgrupperna har ekonomgruppen som består av chefsekonomer hos tre stora banker och hos fem av arbetsmarknadens parter, samt chefen för Stockholmsbörsen (en del av Nasdaq OMX) och generaldirektören för Finansinspektionen (10 positioner). Dessa personer har i genomsnitt en inkomst på motsvarande 9,7 industriarbetarlöner. Snittet dras upp av chefen för Stockholmsbörsen, som har en inkomst motsvarande 34,4 industriarbetarlöner. Skulle denna position exkluderas skulle den genomsnittliga inkomsten i gruppen motsvara 7 industriarbetarlöner.

Fjärdeplatsen innehas av gruppen som består av chefer inom media/redaktörer och journalister (16 positioner). Denna grupp hade 2016 en genomsnittlig inkomst motsvarande 7,5 industriarbetarlöner. Inkomsterna för innehavarna av två av positionerna – cheferna på Aftonbladet och TV4 – är avsevärt högre än genomsnittet i gruppen. Dessa personer hade inkomster på motsvarande 19 respektive 20 industriarbetarlöner. Skulle dessa positioner inte ingå i urvalsgruppen skulle genomsnittet

Inkomst av tjänst samt sammanräknad inkomst för männen inom samtliga urvalsgrupper, 2016 Antal industriarbetarlöner

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
MÄN			
Näringslivet	46	42,1	56,4
Regering/riksdag	11	4,0	3,9
Arbetsmarknadens parter	15	6,1	6,2
Statlig verksamhet	6	24,0	27,3
Kommuner	11	3,8	3,8
Kommunala bolag	7	4,3	4,3
Överhetssamhället	8	3,6	6,1
Universitet	6	4,6	6,1
Media	10	8,3	8,7
Ekonomer	8	9,7	10,1
Folkrörelseorganisationer	8	4,6	4,6
Alla	136	18,7	23,9

Tabell 1b

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

ha varit motsvarande 5,7 industriarbetarlöner.

Därefter kommer vad vi i denna undersökning kallar det traditionella överhetssamhället, det vill säga representanter från hovet, domstolarna, kyrkan, militären och utrikesförvaltningen (11 positioner). Denna urvalsgrupp hade en genomsnittlig inkomst som motsvarade 5,6 gånger en industriarbetarlön.

Gruppen som består av arbetsmarknadens parter representanter (25 positioner) hade en genomsnittlig inkomst som var 6,3 gånger högre än industriarbetarlönen. Svenskt Näringslivs vd och Teknikföretagens vd har avsevärt högre inkomster än resterande delar av gruppen (motsvarande 22 respektive 21 industriarbetarlöner).

Urvalsgruppen från universitets- och forskarvärlden inkluderar tio positioner med en genomsnittsinkomst på motsvarande 4,9 industriarbetarlöner. I urvalsgruppen med tolv chefer för kommunala/landstingskommunala bolag och verksamheter motsvarar den genomsnittliga inkomsten 4,3 industriarbetarlöner. Den genomsnittliga inkomsten i ur-

Inkomst av tjänst samt sammanräknad inkomst för kvinnorna inom samtliga urvalsgrupper, 2016 Antal industriarbetarlöner

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
KVINNOR			
Näringslivet	4	35,9	40,7
Regering/riksdag	11	3,8	3,8
Arbetsmarknadens parter	10	6,0	6,4
Statlig verksamhet	4	10,2	10,9
Kommuner	9	3,2	3,2
Kommunala bolag	5	4,1	4,2
Överhettssamhället	3	4,0	4,2
Universitet	4	3,1	3,1
Media	6	5,5	5,5
Ekonomer	2	6,3	8,2
Folkrörelseorganisationer	3	3,1	3,1
Alla	61	6,8	7,3

Tabell 1c

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

valsgruppen med de högst uppsatta personerna inom elva folkrörelseorganisationer var 2016 motsvarande 4,2 industriarbetarlöner.

Lägst genomsnittliga inkomster inom makteliten hade 2016 de två urvalsgrupperna bestående av politiker och höga tjänstemän i regering och riksdag (22 positioner, genomsnittsinkomst motsvarande 3,8 industriarbetarlöner) respektive gruppen med politiker och höga tjänstemän i de 10 största kommunerna (20 positioner, 3,5 industriarbetarlöner).

En jämförelse mellan den ekonomiska, den demokratiska och den byråkratiska eliten

I var och en av de elva urvalsgrupperna ingår det för få personer för att det ska gå att dra några större slutsatser kring inkomstutvecklingen över tid i respektive grupp. Flera grupper består bara av sammanlagt tio positioner. För att möjliggöra jämförelser över tid har vi skapat tre större analysgrupper. Den första gruppen, som vi kallar den *ekonomiska* eliten, består av representanter för näringslivet (50 personer). Detta är samma grupp

Sammanräknad inkomst i maktelitens huvudgrupper 2016

Antal industriarbetarlöner

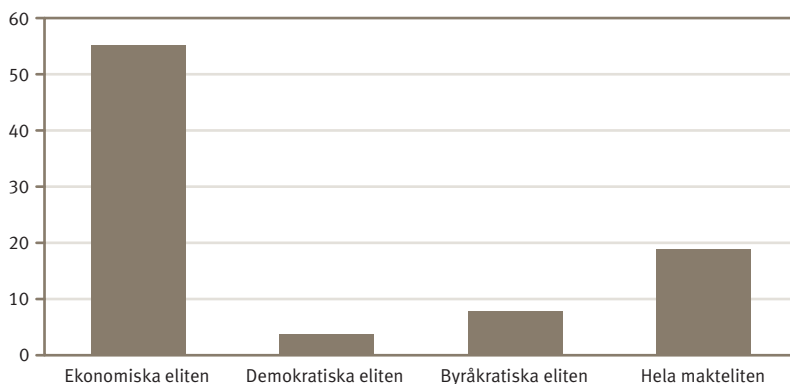


Diagram 3

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

som urvalsgruppen kallad "näringslivet". Den andra gruppen, den *demokratiska* eliten, består av folk- och förtroendevalda (51 personer). Övriga (96 personer) ingår i en grupp som vi valt att kalla den *byråkratiska* eliten – det vill säga högt uppsatta tjänstemän med mycket makt i samhället. Här finns de statliga och kommunala cheferna, överhettssamhället, media, universiteten, ekonomerna, cirka hälften av gruppen arbetsmarknadens parter och några (ej folkvalda) positioner från urvalsgruppen regering/riksdag. Diagram 3 visar den genomsnittliga sammanräknade inkomst för 2016 i de tre analysgrupperna, uttryckt i antal industriarbetarlöner.

Den ekonomiska eliten hade en genomsnittlig inkomst motsvarande drygt 55,1 industriarbetarlöner 2016. De två övriga grupperna hade betydligt lägre inkomster. Den byråkratiska eliten hade en genomsnittlig sammanräknad inkomst på motsvarande 7,8 industriarbetarlöner och den demokratiska eliten 3,8 industriarbetarlöner.

I vad vi kallar den byråkratiska (tjänstemanna-)eliten är det ett antal positioner som utmärker sig genom att de har avsevärt högre sammanräknade inkomster än personerna i resten av gruppen. Mest iögonfallande är Telia Companys vd (inkomst motsvarande 49 industriarbe-

tarlöner), Vattenfalls vd (47) samt PostNords vd (39). Positionerna med högst inkomster inom gruppen är alla inom näringslivet men har i vår analys inkluderats i den byråkratiska eliten snarare än den ekonomiska. Anledningen är att det är fråga om positioner (på till exempel statligt ägda bolag) som inkluderats i urvalet på grund av deras samhällsfunktioner ej deras bolagsstorlek.

I den grupp vi kallar den demokratiska (folk- och förtroendevalda) eliten motsvarar den genomsnittliga inkomsten 3,8 industriarbetarlöner. I denna grupp utmärker sig framförallt Svenskt Näringslivs ordförande som har en sammanräknad inkomst motsvarande 13 industriarbetarlöner.

Utvecklingen över tid

Skillnaden mellan maktelitens genomsnittliga inkomster och industriarbetarlönen har varierat stort under den tidsperiod som vi studerat. Diagram 4 visar utvecklingen för de tre grupperna från år 1950 och fram till 2016.

För samtliga positioner i makteliten motsvarade den genomsnittliga sammanräknade inkomsten 11 industriarbetarlöner år 1950. 1980 var samma genomsnitt som lägst – 5 gånger en industriarbetarlön. År 1995 var makteliten åter tillbaka på ungefär samma nivå som för år 1950. År 2016 hade maktelitens medlemmar i genomsnitt en sammanräknad inkomst på motsvarande 18,8 industriarbetarlöner.²

Kraftig inkomstökning i den ekonomiska eliten

Den ekonomiska eliten hade år 1950 en genomsnittlig inkomst som var 26 gånger högre än en industriarbetares lön. Mellan 1950 och 1980 så minskade dock dessa relativinkomster och skillnaden var som lägst år 1980. Detta år motsvarade den genomsnittliga inkomsten i denna grupp 9 industriarbetarlöner. Under denna period, i början på 1980-talet, var inkomstskillnaderna som minst i Sverige, mätt även med andra mått. Under 1980-talet började skillnaden öka igen, för att år 1995 vara tillbaka på 1950 års nivå.

Under några år i början av 2000-talet framstod det som att skillnaderna mellan en vanlig löntagare och den ekonomiska eliten hade kul-

2 Under perioden 1950–1995 har vi endast data för åren 1950, -70, -80, -85, -90, -95.

Inkomstutvecklingen i maktelitens huvudgrupper 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

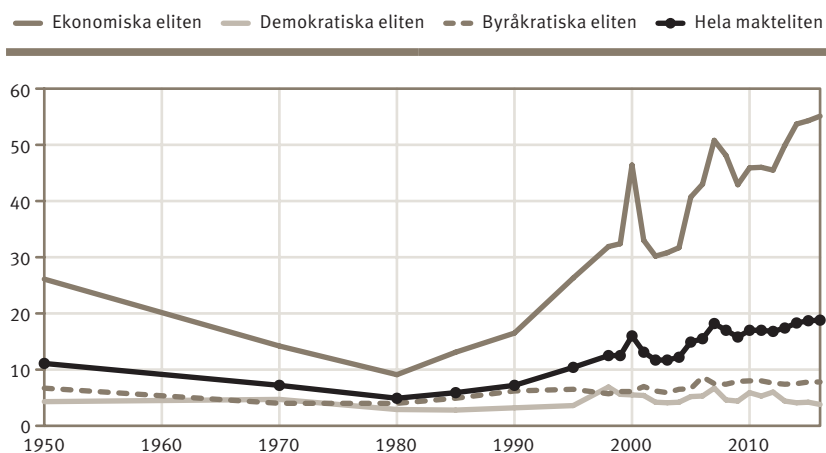


Diagram 4

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

minerat år 2000. Detta år motsvarade den genomsnittliga inkomsten i den ekonomiska eliten 46 industriarbetarlöner. Denna höga siffra överträffades dock senare av inkomstnoteringarna i näringslivsgruppen för åren 2008 och 2007 med 48 respektive 51 industriarbetarlöner. Efter en tillfällig nedgång efter krisen, har den genomsnittliga inkomsten i den ekonomiska eliten ökat relativt industriarbetarlönen varje år sedan 2012. I årets undersökning är relativinkomsten i gruppen högre än någonsin tidigare under vår mätperiod – den genomsnittliga sammanräknade inkomsten i den ekonomiska eliten är nu motsvarande drygt 55,1 industriarbetarlöner.

Mindre dramatisk utveckling i resten av makteliten

I diagram 5 visas relativinkomstutvecklingen för den demokratiska och den byråkratiska eliten. Den demokratiska eliten hade år 1950 en genomsnittlig sammanräknad inkomst motsvarande drygt 4 industriarbetarlöner. Från denna nivå skedde en nedgång till som lägst knappt 3

Inkomstutvecklingen i demokratiska och byråkratiska eliten 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

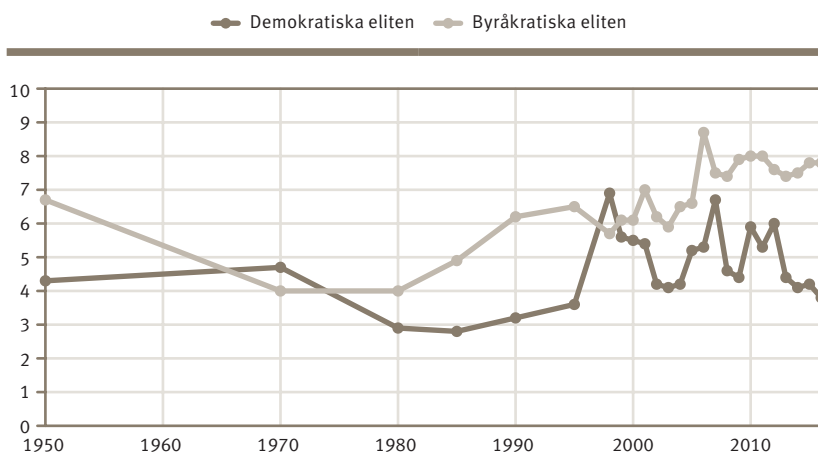


Diagram 5

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

industriarbetarlöner år 1980. Någon gång efter år 1985 började även inkomsterna i denna grupp att öka snabbare än industriarbetarnas och år 1998 var relationen ungefär 7 till 1. Under 2000-talet har den demokratiska elitens relativa inkomster varierat stort utan tydlig långsiktig trend. Som störst var de 2007 då den sammanräknade genomsnittliga inkomsten i gruppen var 6,7 industriarbetarlöner. De senaste årens mätningarna har visat på historiskt sett jämförelsevis låga relativa inkomster i gruppen; den genomsnittliga sammanräknade inkomsten för 2016 motsvarade 3,8 industriarbetarlöner vilket är den lägsta nivån sedan 1995.

Inkomsterna i den byråkratiska eliten motsvarade startåret 1950 nästan 7 industriarbetarlöner. Utvecklingen följer samma mönster som för övriga elitgrupper och skillnaderna var sålunda som minst i början av 1980-talet (motsvarande 4 industriarbetarlöner), för att sedan vända uppåt. Sedan dess har gruppens relativa inkomster rört sig trendmässigt uppåt (dock med variation mellan år). År 2016 utgjorde gruppens genomsnittliga inkomst 7,8 industriarbetarlöner.

Sammanräknad inkomst inom maktelitens huvudgrupper 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

År	EKONOMISKA ELITEN		DEMOKRATISKA ELITEN		BYRÅKRATISKA ELITEN		HELA MAKTELITEN	
	Antal positioner	Antal industriarbetarlöner	Antal positioner	Antal industriarbetarlöner	Antal positioner	Antal industriarbetarlöner	Antal positioner	Antal industriarbetarlöner
1950	50	26,1	58	4,3	80	6,7	188	11,1
1970	50	14,2	59	4,7	89	4,0	198	7,2
1980	49	9,1	60	2,9	91	4,0	200	4,9
1985	50	13,1	60	2,8	90	4,9	200	5,9
1990	50	16,5	60	3,2	92	6,2	202	7,2
1995	49	26,3	61	3,6	92	6,5	202	10,4
1998	50	31,9	56	6,9	95	5,7	201	12,5
1999	50	32,4	56	5,6	91	6,1	197	12,5
2000	50	46,4	53	5,5	98	6,1	200	16,0
2001	50	33,0	53	5,4	98	7,0	200	13,1
2002	50	30,2	52	4,2	97	6,2	199	11,7
2003	50	30,8	52	4,1	97	5,9	199	11,7
2004	50	31,7	52	4,2	97	6,5	199	12,2
2005	50	40,7	52	5,2	96	6,6	198	14,9
2006	50	43,0	52	5,3	96	8,7	198	15,5
2007	50	50,8	52	6,7	96	7,5	198	18,2
2008	50	48,1	50	4,6	97	7,4	197	17,0
2009	50	42,5	50	4,4	97	7,9	197	15,8
2010	50	45,9	50	5,9	97	8,0	197	17,0
2011	50	46,0	50	5,3	97	8,0	197	17,0
2012	50	45,5	50	6,0	97	7,6	197	16,8
2013	50	49,9	51	4,4	96	7,4	197	17,4
2014	50	53,7	51	4,1	96	7,5	197	18,3
2015	50	54,3	51	4,2	96	7,8	197	18,7
2016	50	55,1	51	3,8	96	7,8	197	18,8

Tabell 2

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

2. Hur står det till med jämställdheten?

MAKTELITEN I VÅRT SAMHÄLLE domineras av män. Endast 31 procent eller 61 av 197 maktpositioner i vår undersökning innehades 2016 av kvinnor.

Kvinnor i makteliten – förändring över tid

Även om det fortfarande är en väsentligt större andel män än kvinnor i makteliten så har antalet kvinnor ökat förhållandevis stadigt sedan någon gång på 1970-talet. Både 1950 och 1970 fanns endast en kvinna med i urvalet. 1980 var det sex kvinnor som innehade någon position i makteliten. 1990 hade denna siffra fördubblats.

Den låga andelen kvinnor gör att det är få kvinnor i varje grupp. I den ekonomiska eliten är kvinnor mest underrepresenterade. År 2016 var de endast fyra stycken (8 procent) och så sent som 2000 fanns inte en enda kvinna med bland de 50 cheferna i näringslivet. Näst sämst av urvalsgrupperna när det kommer till andel kvinnor på toppositioner var ekonomerna, 2 av 10 var 2016 kvinnor, följt av undergrupperna med representanter från folkrörelseorganisationer och den så kallade överheten där 3 av 11 (27 procent) var kvinnor 2016. Därefter kom urvalsgruppen med högt uppsatta positioner inom medievärlden där 6 av 16 var kvinnor (38 procent). I övriga sex urvalsgrupper var andelen kvinnor över 40 procent, dock hade endast en urvalsgrupp – representanter från regering och riksdag – lika många män och kvinnor. Ingen urvalsgrupp hade fler kvinnor än män.

Inkomstskillnader mellan män och kvinnor i makteliten

År 2016 var medelinkomsten för kvinnorna i makteliten 30 procent av männens inkomster. Att kvinnornas genomsnittsinkomst var så mycket lägre än männens beror till absolut största del på att antalet kvinnor är mycket litet i den bäst betalda undergruppen – den ekonomiska eliten. Men det är även inom respektive undergrupp mycket få kvinnor som har högre inkomster än genomsnittet för männen.

I den ekonomiska eliten finns endast fyra kvinnor. Dessa har en be-

Andel kvinnor i maktelitens tre huvudgrupper 1950–2016

Procent

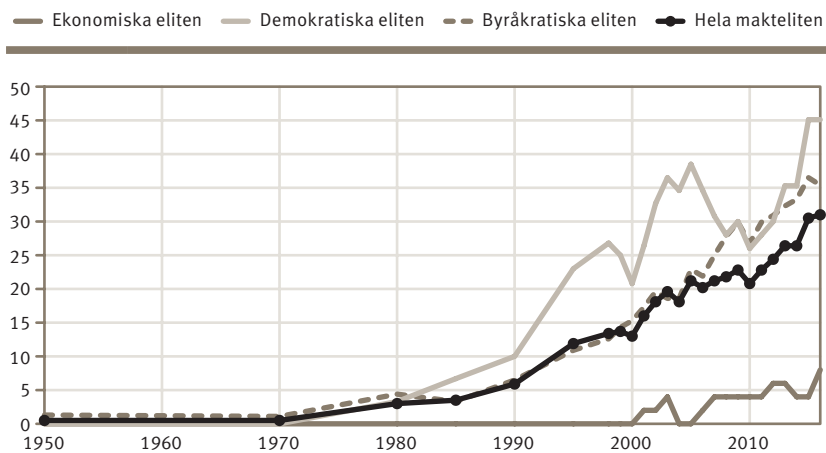


Diagram 6 Källa: Egna beräkningar baserade på årsredovisningar och andra offentliga källor

Sammanräknad inkomst för män och kvinnor i maktelitens huvudgrupper, 2016 Antal industriarbetarlöner

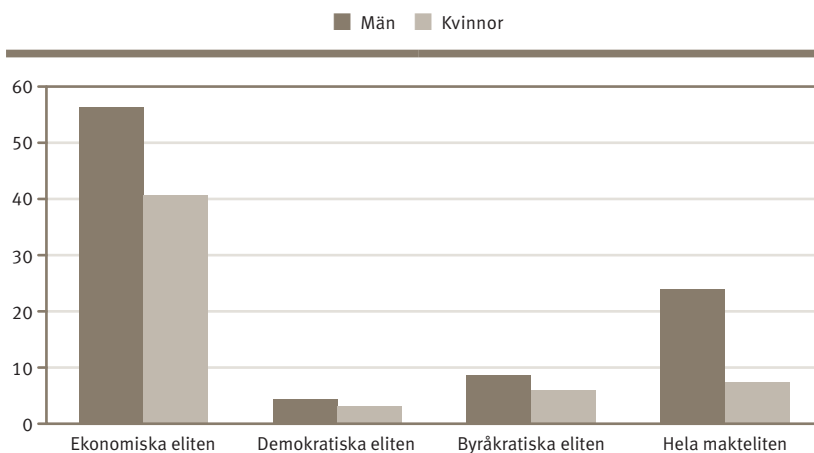


Diagram 7

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

Sammanräknad inkomst för män och kvinnor i maktelitens urvalsgrupper, 2016 Antal industriarbetarlöner

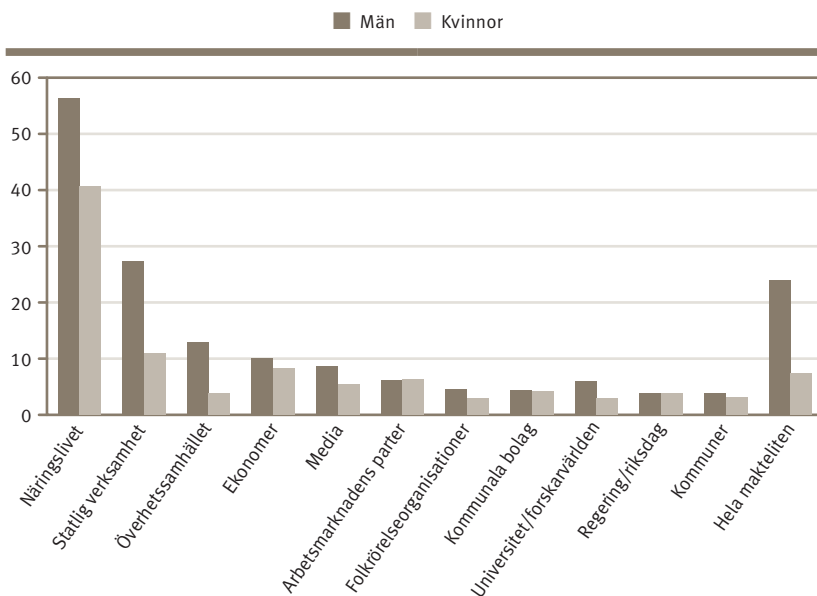


Diagram 8

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

tydligt högre inkomst än genomsnittet för alla kvinnor. Medelinkomsten för kvinnorna i näringslivsgruppen är dock lägre än för männen i samma grupp, motsvarande 40,7 industriarbetarlöner att jämföra med männens genomsnittliga inkomst som var motsvarade 56,4 industriarbetarlöner. Inom den demokratiska eliten motsvarade medelinkomsten för kvinnorna 3,2 industriarbetarlöner medan den för männen motsvarade 4,3. Även i den byråkratiska eliten var medelinkomsten bland kvinnorna lägre än bland männen. Kvinnorna i gruppen hade 2016 en medelinkomst på motsvarande 6,7 industriarbetarlöner; samma siffra för männen i gruppen var 8,3.

Om inkomsterna i de mindre urvalsgrupperna studeras är det bara en grupp där kvinnorna hade en högre genomsnittsinkomst än männen – gruppen arbetsmarknadens parter (diagram 8). I denna grupp var män-

Inkomstutvecklingen i makteliten för män och kvinnor 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

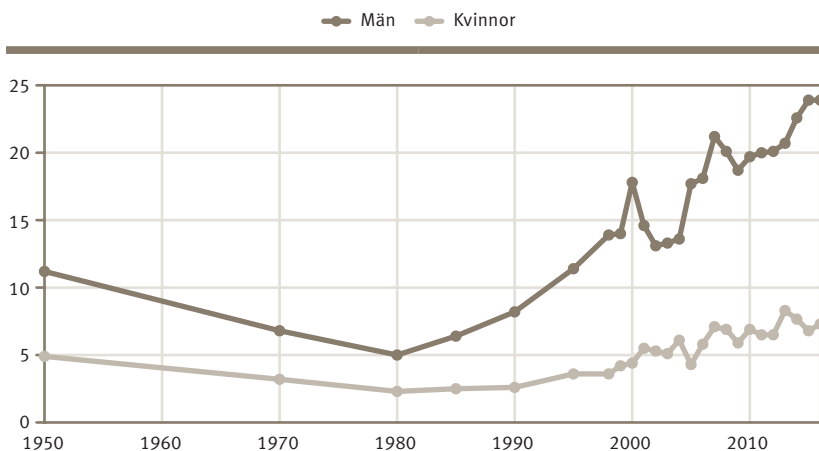


Diagram 9

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

nens medelinkomst 2016 motsvarande 6,2 industriarbetarlöner medan kvinnornas motsvarade 6,4 industriarbetarlöner. Detta är ett resultat av att den bäst betalda positionen i gruppen, vd för Svenskt Näringsliv, innehades av en kvinna. Tittar man istället på medianinkomsterna för män och kvinnor i gruppen var denna lägre för kvinnorna.

Sedan 1980 har skillnaderna mellan mäns och kvinnors inkomster i hela makteliten ökat (diagram 9). 1980 hade kvinnorna i makteliten i genomsnitt nästan hälften av de mäns inkomster (cirka 45 procent). Därefter har skillnaderna ökat med undantag för första delen av 2000-talet (då den starkt mansdominerade ekonomiska eliten hade lägre relativa inkomster under några år). 2015 var skillnaden som störst, männen i makteliten hade i genomsnitt drygt 17 industriarbetarlöner mer än kvinnorna. 2016 var skillnaden något mindre än året innan.

Antal kvinnor respektive män i den ekonomiska makteliten, samt sammanräknad inkomst 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

	KVINNOR		MÄN	
	Antal positioner	Industriarbetarlön	Antal positioner	Industriarbetarlön
EKONOMISKA ELITEN				
1950	0	0,0	50	26,1
1970	0	0,0	50	14,2
1980	0	0,0	49	9,1
1985	0	0,0	50	13,1
1990	0	0,0	50	16,5
1995	0	0,0	49	26,3
1998	0	0,0	50	31,9
1999	0	0,0	50	32,4
2000	0	0,0	50	46,4
2001	1	29,5	49	33,0
2002	1	26,7	49	30,3
2003	2	14,8	48	31,5
2004	0	0,0	50	31,7
2005	0	0,0	50	40,7
2006	1	50,6	49	42,7
2007	2	62,1	48	50,3
2008	2	58,9	48	47,7
2009	2	30,1	48	43,0
2010	2	46,1	48	45,9
2011	2	40,2	48	46,3
2012	3	34,2	47	46,2
2013	3	65,2	47	48,9
2014	2	66,0	48	53,2
2015	2	59,6	48	54,0
2016	4	40,7	46	56,4

Tabell 3a

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

Perioden före 1990 innehöll makteliten dock mycket få kvinnor. 1980 innehades endast 6 av 200 positioner i makteliten av kvinnor. Utvecklingen mot ökade inkomstskillnader mellan män och kvinnor i hela makteliten beror till stor del på att andelen kvinnor ökat stort sedan dess, men främst i de undergrupper inom makteliten där inkomsterna

Antal kvinnor respektive män i den demokratiska makteliten, samt sammanräknad inkomst 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

	KVINNOR		MÄN	
	Antal positioner	Industriarbetarlön	Antal positioner	Industriarbetarlön
DEMOKRATISKA ELITEN				
1950	0	0,0	58	4,3
1970	0	0,0	59	4,7
1980	2	2,2	58	2,9
1985	4	2,1	56	2,9
1990	6	2,5	54	3,3
1995	14	3,2	47	3,8
1998	15	3,4	41	4,2
1999	14	3,5	42	6,3
2000	11	3,5	42	6,1
2001	14	3,5	39	6,1
2002	17	3,4	35	4,5
2003	19	3,4	33	4,6
2004	18	3,6	34	4,5
2005	20	3,5	32	6,3
2006	18	3,6	34	6,2
2007	16	4,0	36	7,9
2008	14	4,0	36	4,7
2009	15	3,9	35	4,7
2010	13	4,5	37	4,8
2011	14	3,6	36	5,9
2012	15	3,5	35	7,0
2013	18	3,3	33	5,0
2014	18	3,4	33	4,5
2015	23	3,9	28	4,5
2016	23	3,2	28	4,3

Tabell 3b

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

är jämförelsevis låga. Andelen kvinnor i undergruppen den ekonomiska eliten är fortfarande mycket låg samtidigt som ersättningarna till denna grupp, bestående av vd:ar på 50 av Sveriges största företag, ökat enormt under de senaste decennierna.

Antal kvinnor respektive män i den byråkratiska makteliten, samt sammanräknad inkomst 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

	KVINNOR		MÄN	
	Antal positioner	Industriarbetarlön	Antal positioner	Industriarbetarlön
BYRÅKRATISKA ELITEN				
1950	1	4,9	79	6,8
1970	1	3,2	88	4,0
1980	4	2,4	87	4,0
1985	3	3,1	87	4,9
1990	6	2,7	86	6,5
1995	10	4,2	82	6,8
1998	12	3,6	83	8,0
1999	13	4,9	78	6,3
2000	15	5,0	83	4,3
2001	17	5,7	80	7,3
2002	19	5,7	79	6,3
2003	18	5,8	79	6,0
2004	18	8,6	79	6,0
2005	22	5,0	74	7,1
2006	21	4,8	75	9,8
2007	24	4,5	72	8,4
2008	27	4,4	70	8,6
2009	29	5,2	68	9,1
2010	26	5,0	71	9,0
2011	29	5,6	68	9,0
2012	30	5,2	67	8,7
2013	31	5,7	65	8,2
2014	32	6,4	64	8,0
2015	35	5,6	61	9,1
2016	34	6,0	62	8,7

Tabell 3c

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

Antal kvinnor respektive män i hela makteliten, samt sammanräknad inkomst 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

	KVINNOR		MÄN	
	Antal positioner	Industriarbetarlön	Antal positioner	Industriarbetarlön
HELA MAKTELITEN				
1950	1	4,9	187	11,2
1970	1	3,2	197	6,8
1980	6	2,3	194	5,0
1985	7	2,5	193	6,4
1990	12	2,6	190	8,2
1995	24	3,6	178	11,4
1998	27	3,6	174	13,9
1999	27	4,2	170	14,0
2000	26	4,4	174	17,8
2001	32	5,5	167	14,6
2002	36	5,3	163	13,1
2003	39	5,1	160	13,3
2004	36	6,1	163	13,6
2005	42	4,3	156	17,7
2006	40	5,8	158	18,1
2007	42	7,1	156	21,2
2008	43	6,9	154	20,1
2009	45	5,9	152	18,7
2010	41	6,9	156	19,7
2011	45	6,5	152	20,0
2012	48	6,5	149	20,1
2013	52	8,3	145	20,7
2014	52	7,7	145	22,6
2015	60	6,8	137	23,9
2016	61	7,3	136	23,9

Tabell 3d

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

3. Inkomstutvecklingen för arbetsmarknadens parter

VI HAR ÄVEN i denna rapport gjort en särskild granskning av de positioner som innehas av arbetsmarknadens parter. I detta kapitel redovisas hur inkomsterna utvecklats för den elit som utgörs av arbetsmarknadens parter, jämfört med hela makteliten.

De fackliga representanternas inkomster

Arbetstagarsidan i makteliten-undersökningen inkluderar 15 positioner. Bland annat ordföranden för de tre centralorganisationerna samt för sju stora fackförbund. Medelinkomsten för denna grupp av arbetstagarrepresentanter i vår makteliten-undersökning var 2016 motsvarande 3,6 industriarbetarlöner. Detta är också genomsnittsinkomsten för denna grupp under de senaste fem åren då inkomsterna har varit förhållandevis konstanta i denna grupp.

Från LO ingår ordförande, avtalssekreterare samt ekonomichef i vårt urval för makteliten-undersökningen. Från LO-förbunden ingår 2016 ordförande samt ekonomichef för Kommunal och IF Metall, samt ordföranden för Handels. Medelinkomsten för denna grupp om åtta personer var 2016 motsvarande 3,3 industriarbetarlöner.³

I tabell 4 och i diagram 10 visas hur de fackliga företrädarnas inkomster utvecklats i relation till industriarbetarlönen. Här finns det inget tydligt mönster över tiden. Störst var skillnaden år 1998 till 2000 och 2004 då inkomsterna i gruppen motsvarade drygt fyra industriarbetarlöner. De fackliga företrädarnas inkomster har under hela undersökningsperioden legat på mellan motsvarande 3,1 och 4,3 industriarbetarlöner.

Arbetsgivarrepresentanternas inkomster

I tabell 4 och diagram 10 redovisas även inkomstutvecklingen för representanterna för arbetsgivarsidan i makteliten-undersökningen. Grup-

³ Medelinkomsten för förbundsordförandena för alla 14 LO-förbund (inklusive de 11 förbund vars ordförande inte ingår i vårt urval till makteliten) var 2016 motsvarande 2,7 industriarbetarlöner. Inkomsterna för samtliga förbundsordförande i LO finns i tabellbilagan.

Inkomsterna för arbetsmarknadens parter i makteliten 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

	Hela makteliten	Arbetstagarsidan	Arbetsgivarsidan
1950	11,1	3,5	10,9
1970	7,2	4,2	6,9
1980	4,9	3,1	6,2
1985	5,9	3,1	6,8
1990	7,2	3,4	6,9
1995	10,4	3,7	8,4
1998	12,5	4,2	20,4
1999	12,5	4,2	14,1
2000	16,0	4,3	12,6
2001	13,1	3,8	12,4
2002	11,7	3,8	12,1
2003	11,7	3,9	7,6
2004	12,2	4,1	8,4
2005	14,9	3,9	14,7
2006	15,5	3,8	32,4
2007	18,2	3,9	16,5
2008	17,0	3,7	10,0
2009	15,8	3,6	11,2
2010	17,0	4,0	16,0
2011	17,0	3,5	14,0
2012	16,8	3,8	14,2
2013	17,4	3,7	9,9
2014	18,3	3,5	11,8
2015	18,7	3,6	9,7
2016	18,8	3,6	10,3

Tabell 4

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

Inkomstutvecklingen för arbetsmarknadens parter i makteliten 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

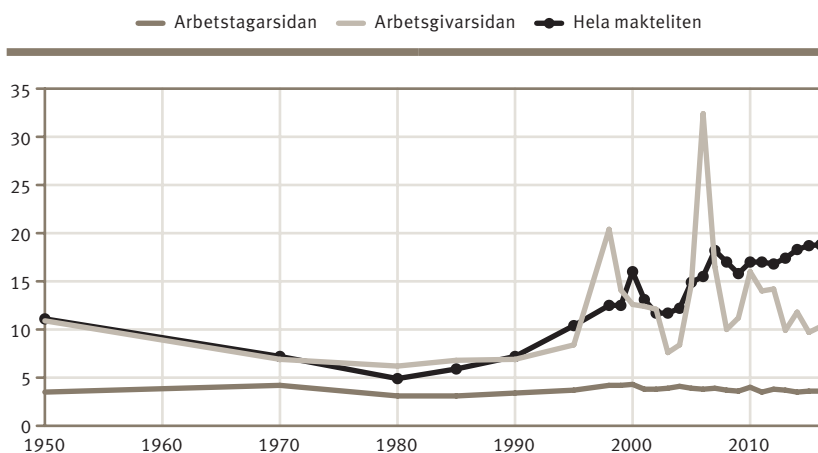


Diagram 10

Källa Skatteverket samt egna beräkningar

pen består av tio positioner, inklusive vd:arna för Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier samt Sveriges Kommuner och Landsting.

Arbetsgivarrepresentanterna har under hela den studerade perioden haft väsentligt högre inkomster än arbetstagarrepresentanter. Inkomsterna för denna grupp har dock varit mycket volatila och har pendlat mellan motsvarande 6,2 och 32,4 gånger en industriarbetares lön. År 2016 hade arbetsgivarrepresentanterna i undersökningen en medelinkomst på motsvarande 10,3 industriarbetarlöner.

LO-ordföranden och Svenskt Näringslivs vd

Diagram 11 visar inkomstutvecklingen 1950–2016 för LOs ordförande samt Svenskt Näringslivs vd uttryckt i antal industriarbetarlöner.

1950 hade LOs ordförande en inkomst motsvarande cirka 6 industriarbetarlöner. Från och med 1985 har LOs ordförande haft inkomster som legat runt 4 industriarbetarlöner. Att inkomsten för denna position var högre i början av vår undersökningsperiod beror framför allt på att

Inkomstutvecklingen för ordförande i LO och vd i Svenskt Näringsliv, 1950–2016 (sammanräknad inkomst) Antal industriarbetarlöner

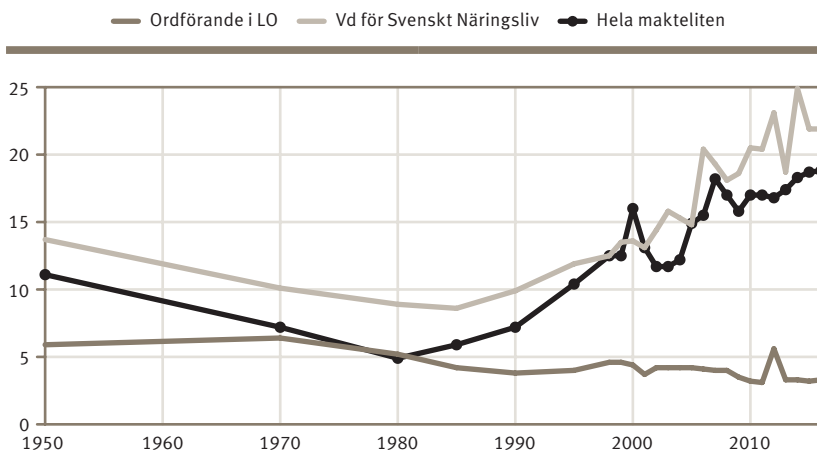


Diagram 11

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

LOs ordförande under många år också var riksdagsledamot och då även uppbar arvode för detta. Lägst var den sammanräknade inkomsten för LOs ordförande år 2011 då den motsvarade 3,1 industriarbetarlöner. LOs nuvarande ordförande har från det han anställdes sommaren 2012 en lön som motsvarar 3,5 industriarbetarlöner och får inte personligen behålla arvoden från de styrelser han sitter i. LOs ordförande hade 2016 en sammanräknad inkomst på motsvarande 3,3 industriarbetarlöner (vilket, som ett resultat av kapitalunderskott, var lägre än inkomsten av tjänst vilken motsvarade 3,5 industriarbetarlöner).

Vd för Svenskt Näringsliv är den position på arbetsgivarsidan som mest påminner om den position som LOs ordförande har på arbetstgarsidan. Svensk Näringslivs vd hade 2016 en inkomst på motsvarande 21,9 industriarbetarlöner (cirka 7 gånger så hög som LOs ordförande). 1985 hade denna position den lägsta relativa inkomsten under undersökningsperioden, motsvarande 8,6 industriarbetarlöner. Sedan dess har den relativa inkomsten för Svenskt Näringslivs vd trendmässigt ökat stort.

4. Andra sätt att mäta inkomstskillnader

OLIKA METODER FÖR att studera inkomstskillnader på har olika styrkor och kan därför med fördel ses som komplement – tillsammans kan de hjälpa oss att få en bättre bild av inkomstjämligheten i ett samhälle. I detta kapitel diskuteras därför ett par andra vanliga mätmetoder och hur utvecklingen av inkomstjämligheten i Sverige sett ut under de senaste decennierna mätt med dessa.

Makteliten-metoden har många fördelar: till exempel möjliggör metoden att studera utvecklingen över en förhållandevis lång tid. Undersökningen ger också en tydlig, lättolkad och intuitiv bild av inkomstskillnaderna i Sverige. Metodens huvudsakliga styrka är kanske dock att utgångspunkten i undersökningen är just makt. Makt, och den ojämlika tillgången till makt som kommer med ekonomisk ojämlikhet, är en av orsakerna till att många oroar sig för och studerar fördelningsfrågor. Genom att vända på steken och utgå från makt snarare än inkomst i vårt urval studerar vi denna aspekt mer direkt än vad som görs med andra metoder.

Några vanliga metoder

Det finns många olika sätt att studera inkomstskillnader på. Olika mätmetoder är bra på att fånga olika aspekter av spridningen i fördelningen. Här diskuteras kort ett par vanliga mått.

Toppinkomstandelar – ett annat sätt att studera en elit

En vanlig metod för att studera inkomstjämlighet är att studera utvecklingen av toppinkomstandelar, till exempel andelen av de totala inkomsterna i samhället som tillfaller de 10, 5, 1 eller 0,1 procent med högst inkomster.

Att studera toppinkomstandelar har många fördelar: det är till exempel ett lättförståeligt mått och det finns ofta bra historiska data vilket gör att det går att ta fram mycket långa tidsserier för många länder. En nackdel med metoden som generellt mått på inkomstspridningen i befolkningen (vilket även gäller makteliten-metoden) är att måttet inte nödvändigtvis fångar förändringar i alla delar av fördelningen – in-

komstskillnaderna i botten av fördelningen kan till exempel öka eller minska utan att detta nödvändigtvis fångas av måttet.

Detta mått liknar på vissa sätt makteliten-måttet i att fokus är inkomstutvecklingen för en elit i samhället. En väsentlig skillnad mellan vår metod i denna rapportserie och toppinkomstandelar är att utgångspunkten i det första fallet är att studera inkomstutvecklingen för *de med mest makt* i samhället, medan det i det senare fallet är att studera inkomstutvecklingen för *de med högst inkomster* i samhället.

Hela fördelningen kan studeras med Gini-koefficienten

Ett annat vanligt inkomstspridningsmått är den så kallade Gini-koefficienten. Varje persons inkomst jämförs i måttet med inkomsten från alla andra personer individuellt. Därefter summeras alla dessa inkomstskillnader och delas med antalet personer i observationen och med den genomsnittliga inkomsten i gruppen. Utfallet av måttet är sådant att koefficienten alltid kommer vara mellan 0 och 1, där 0 betyder att alla individer har samma inkomst och att ingen ojämlikhet således existerar, medan 1 innebär att *en* person har hela ett lands inkomst. I praktiken observeras naturligtvis aldrig någon av dessa extremfall.

En av måttets främsta fördelar är att det beaktar alla individer i inkomstfördelningen, vilket varken görs i makteliten-undersökningen eller när toppinkomstandelar studeras. Måttet har dock också en del nackdelar. Gini-koefficienten är ett summerande mått på inkomstjämligheten i ett samhälle vilket innebär att det kan dölja olika utveckling i olika delar av fördelningen. Måttet är inte heller speciellt intuitivt och det kräver mycket god statistik över hela befolkningens inkomster vilket gör att det inte finns tillgängligt för så långa tidsperioder i många länder.⁴

Ökande inkomstskillnader i Sverige

Givet dessa andra sätt att mäta inkomstskillnader på, är en uppenbar frågeställning hur resultaten från den metod som används i Makteliten eventuellt varierar från resultat från mätningar med andra inkomstspridningsmått. Generellt kan sägas att den övergripande utvecklingen som presenteras i denna rapport överensstämmer med den bild av ut-

⁴ För en mer detaljerad genomgång av olika inkomstspridningsmått se till exempel Jenkins och Van Kerm (2009).

Inkomstjämligheten mätt som topp en procents inkomstandel samt maktelitens inkomster i antal industriarbetarlöner, 1950–2016

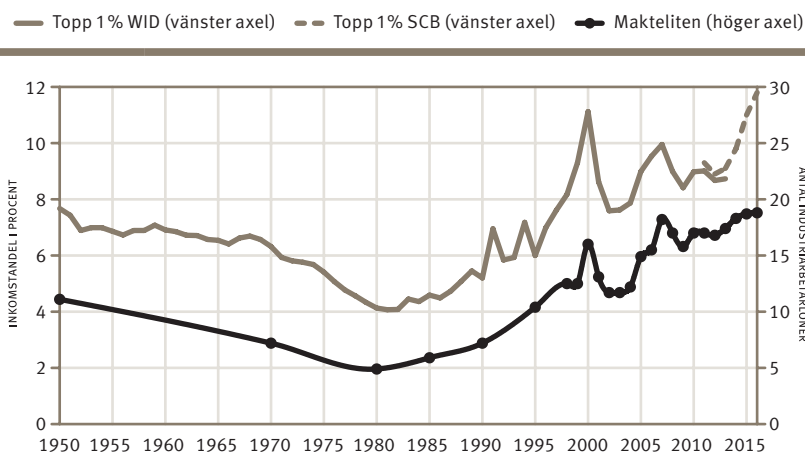


Diagram 12

Källa: The World Wealth and Income Database (WID) och SCB (toppinkomstandelar) samt Skatteverket och egna beräkningar (makteliten)

Not. Toppinkomstandelar avser inkomster före skatt, inklusive kapitalvinster. För att få en så lång tidsserie som möjligt över används data från två olika källor. Dessa har vissa metodskillnader – se respektive undersökning för information. För SCBs data avses faktorinkomst per k.e. medan WID datan avser pre-tax national income för vuxna.

vecklingen av den svenska inkomstjämligheten som andra mått ger: fram till cirka 1980 sjönk inkomstjämligheten i Sverige men den har sedan dess ökat kraftigt.

Eliten drar ifrån oavsett mätmetod ...

I diagram 12 ser vi utvecklingen av inkomstandelen som tillfallit den procent med högst inkomster i Sverige (vänster axel) samt inkomstutvecklingen i makteliten (höger axel) från och med 1950. Procenten med högst inkomster i Sverige minskade sin inkomstandel av de totala inkomsterna under perioden fram till cirka 1980. Därefter har gruppens inkomstandel ökat stort och överskrider nu 1950-talets nivå. Detta är ett mönster som känns igen från undersökningen av maktelitens inkomster.

Inkomstjämligheten mätt med Gini-koefficient för faktorinkomst respektive disponibel inkomst, 1975–2016

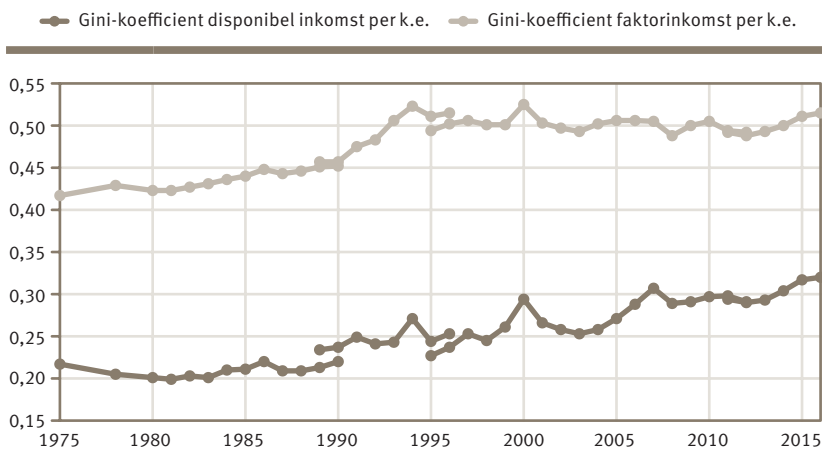


Diagram 13

Källa: Statistiska centralbyråns undersökningar "Hushållens ekonomi" samt "Inkomster och skatter"

Not. inkomster per konsumtionsenhet inklusive kapitalvinst. Brotten i statistiken beror på skattereformen 1990/1991, användande av olika hushållsbegrepp i SCBs statistik under olika tidsperioder, samt övergång från urvalsundersökning till totalundersökning av befolkningens inkomster från och med 2011. Se SCBs undersökningar för information.

... men ojämlikheten ökar också generellt i fördelningen

Gini-koefficientens utveckling för Sverige kan studeras med hjälp av data från SCB från och med mitten av 1970-talet. I diagram 13 visas utvecklingen av Gini-koefficienten för disponibla inkomster respektive faktorinkomster⁵ i Sverige. Vi kan här se en tydlig ökning av ojämlikheten i Sverige sedan tidigt 1980-tal. Även när inkomstjämligheten studeras med ett mått som beaktar inkomsterna för alla individer i befolkningen så har alltså skillnaderna ökat sedan det tidiga 1980-talet.

⁵ Faktorinkomst är summan av inkomster från arbete och kapital innan skatt. Disponibel inkomst är summan av hushållens inkomster efter skatter och transfereringar. Inkomsterna i diagrammet är per konsumtionsenhet.

5. Nya grepp för att bromsa vd-lönerna

av Anders Eld

TRENDEN MED SNABBT STIGANDE ersättningar till personer på ledande positioner i företagsvärlden har pågått i flera decennier. Men vad går att göra åt saken?

Den senaste omfattande svenska reformen av förutsättningarna för ersättningar till näringslivets toppar gjordes för hela tolv år sedan. Då infördes bland annat ett lagstadgat krav på redovisning av ersättningar till verkställande direktör och styrelse i börsnoterade företag, och aktieägarna garanterades en omröstning på årsstämman om ersättningen till bolagsledning och styrelse. Men i flera andra länder har nya politiska förslag rests under det senaste decenniet.

Genomgången visar att historien innehåller få lyckade exempel på reformer som på allvar gjort avtryck på ersättningsutvecklingen. Vissa forskare hävdar rent av att det genomgående draget är att åtgärderna misslyckats och införandena kantats av oavsiktliga konsekvenser.

I detta kapitel beskrivs och granskas därför aktuella politiska åtgärder som syftar till att bromsa eller vända utvecklingen mot allt högre vd-löner. Samtliga av förslagen som beskrivs i kapitlet har introducerats av regeringar eller ledande oppositionspartier i något eller flera av OECDs medlemsländer. Bakgrunden till denna begränsning är en strävan att undvika förslag som saknar förutsättningar att förverkligas. Reformerna som diskuteras faller inom sex olika kategorier eller inriktningar: mer omfattande redovisningskrav, förändringar i nationella koder för bolagsstyrning, ökat aktieägarinflytande, regleringar av bolagens ersättningsutskott, skatteförändringar och lagstiftade tak för ersättningarna. Genomgången visar också att på flera av de områden där nya regelverk implementerats eller diskuteras i andra länder, så ligger gällande svenska regelverk långt efter.

Mer omfattande redovisningskrav

Krav på detaljerad redovisning av ersättningarna till den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare inom företag var ett första politiskt steg för att förhindra överdrivna ersättningar till före-

tagsledning. Redan 1934 infördes krav i USA på att ersättningarna till de högst betalda individerna i företaget skulle redovisas årligen. Dessa redovisningskrav kom sedermera att utökas i olika omgångar. Kanada och Storbritannien införde liknande krav under mitten av 1990-talet. I Sverige har börsbolagens årsredovisningar innehållit detaljerade uppgifter om ersättningarna till den verkställande direktören och styrelsen sedan år 2002, då Näringslivets Börskommittée kom med nya rekommendationer på området för publika bolag. År 2006 lagstodgades förändringarna genom ett tillägg till Årsredovisningslagen.⁶

Lagstiftade krav på redovisning av ersättningen till företagsledningen återfinns numera i 28 av OECDs medlemsländer, medan ett mindre antal av medlemsländerna har valt att lämna detta till icke-lagstiftade rekommendationer. Modeller med samma innehåll som den svenska – redovisning av både den totala summan till företagsledningen och individuella ersättningar till styrelsen och verkställande direktören – är obligatoriska i halva OECD-området.⁷

Forskningslitteraturen innehåller få entydiga bevis på att dessa redovisningskrav har haft dämpande effekt på ersättningsnivåerna. Vissa hävdar rent av att de haft upptrissande effekter på ersättningarna, eftersom redovisningen har gjort det lättare för ledande befattningshavare att jämföra den egna ersättningen med den som andra på liknande poster erhåller. Något som sedermera används för att förhandla upp den egna lönen. En amerikansk studie visar att införandet av redovisningskrav i USA under 1930-talet främst verkade återhållande på de allra högsta vd-inkomsterna, men att det inte hade en generell dämpande effekt på vd-lönerna. Istället ökade ersättningarna till personer på ledande poster i näringslivet i förhållande till andra högavlönade grupper.⁸ I en studie från Australien såg man däremot att införandet av redovisningskrav följdes av en nedväxling av vd-ersättningarnas ökningstakt.⁹

Trots blandade empiriska belägg för effekten av utökade redovisningskrav har myndigheter i USA och Storbritannien gått vidare med förslag på

6 Sveriges Riksdag (2006), *Prop. 2005/06:186, Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet.*

7 OECD (2017), *OECD Corporate Governance Factbook 2017.*

8 Mas, Alexandre (2016), *Does Disclosure affect CEO Pay Setting? Evidence from the Passage of the 1934 Securities and Exchange Act*, vidare finner Gipper, Brandon (2016), *Assessing the Effects of Mandated Compensation Disclosures, liknande effekter från en utökning av redovisningskraven i USA år 2006.*

9 Productivity Commission (2009), *Executive Remuneration in Australia*, Report No. 49, Final Inquiry Report, Melbourne.

ytterligare krav. Ett första steg på detta område var införandet av krav på redovisning av en enskild totalsumma för den totala årliga ersättningen till var och en av de högst betalda individerna inom företaget. Bakgrunden till kravet är att ersättningarna till dessa personer vanligtvis innehåller en rad olika komponenter, varav vissa delar kan vara komplicerade att värdera. Den enskilda totalsumman, "single-figure", syftar till att öka transparensen kring värdet av den samlade ersättningen. Det finns inget liknande krav i nuvarande svensk lagstiftning, utan de olika ersättningskomponenterna redovisas vanligtvis var för sig i bolagens årsredovisningar.

Vidare har både USA och Storbritannien tagit beslut om redovisningskrav som syftar till att sätta ersättningen till den verkställande direktören i ett större sammanhang. Amerikanska börsöversynsmyndigheten, Securities and Exchange Commission, har infört ett krav på att noterade börsbolag ska redovisa kvoten mellan ersättningen till vd:n och medianlönen på företaget, den så kallade vd-lönekvoten.¹⁰ De första rapporterna med dessa uppgifter väntas utkomma under våren 2018. USAs finansdepartement, Treasury Department, har nyligen föreslagit att kravet ska skrotas,¹¹ och flera kongressmotioner har lagts för att slopa det nya redovisningskravet, men det bedöms osannolikt att kravet tas bort innan de första redovisningarna med dessa uppgifter publiceras. Den brittiska regeringen förbereder ett liknande krav, med skillnaden att vd-lönen ska ställas i relation till den genomsnittliga lönen för företagets personal i Storbritannien, medan kvoten i sin amerikanska utformning spänner hela koncernen. I det brittiska förslaget ingår även att företaget i sin redovisning ska förklara förändringar från år-till-år.¹² Det nya brittiska förslaget utgör en vidareutveckling och skärpning av ett krav som infördes 2013, där börsföretag ska lämna uppgifter om den årliga förändringen av ersättningen till den högst avlönade i bolaget och motsvarande förändring av ersättning till övriga anställda, samt ombeds förklara eventuella skillnader mellan dessa två grupper. Motivet bakom dessa redovisningskrav är att dämpa utvecklingen med allt större gap mellan ersättningen till företagsledningen och dess anställda, eftersom

10 Securities and Exchange Commission (2015), Final Rule: Pay Ratio Disclosure.

11 U.S. Department of the Treasury, (2017), A Financial System That Creates Economic Opportunities: Capital Markets, (October 2017).

12 Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2017), Corporate Governance Reform: The Government response to the green paper consultation, August 2017.

det anses ha en negativ effekt på företagets produktivitet och undergräva förtroendet för näringslivet. Kritiker av förslaget hävdar att vd-lönekvoten saknar väsentlig betydelse för investerare och bara kommer medföra betungande administration vid framräkningen. Andra befarar att redovisning av vd-lönekvoten kan stimulera företag att lägga ut låglönetjänster på underleverantörer för att därigenom höja medianlönen inom företaget – och därmed sänka vd-lönekvoten. En fördel med den brittiska utformningen av förslaget är att detta beräkningssätt undviker att vd-lönekvoten påverkas av bolagets förläggning av verksamheten mellan länder med olika lönelägen, vilket empiriska studier har visat kan ha stor effekt på den uppmätta nivån.¹³ Förespråkare av detta redovisningskrav efterlyser vanligtvis en ökad koppling mellan ersättningsutvecklingen för ledande befattningshavare och den allmänna löneutvecklingen i hemlandet, vilket är vad som fångas i den brittiska förslaget. Krav på redovisning av vd-lönekvot eller likartade redogörelser ställs inte på börsbolag hemmahörande i Sverige.

I den omfattande reform av finanssektorn som den amerikanska kongressen antog efter finanskrisen, Dodd-Frank, ingår även krav på att börsföretag ska redovisa förhållandet mellan den verkställande direktörens ersättning och bolagets finansiella resultat. SEC har valt att definiera detta som ”aktiens totalavkastning”. Ett beslut som kritiker har ifrågasatt, eftersom denna avkastning kan påverkas av en rad faktorer bortom företagsledningens kontroll.

Förslag på mer omfattande redovisningskrav

- Krav på att företaget redovisar en totalsumma för värdet av den samlade årliga ersättningen till de högst betalda individerna i bolaget.
- Krav på att bolaget redovisar ökningen av ersättningen till den högst betalda personen inom bolaget i förhållande till ökningen av ersättningen till övriga anställda och motiverar eventuella skillnader.
- Krav på redovisning av vd-lönekvoten, kvoten kan definieras utifrån medianersättningen för anställda inom hela koncernen eller anställda i hemlandet.
- Krav på att bolaget redovisar förhållandet mellan den verkställande direktörens ersättning och bolagets finansiella resultat.

13 LO (2017), Makteliten – reglerar inte sig själva, Landsorganisationen i Sverige.

Förändringar av koden för bolagsstyrning

När den svenska koden för bolagsstyrning infördes år 2005 beskrevs den ofta som ett verktyg för att öka måttfullheten i ersättningarna till ledande befattningshavare inom näringslivet.¹⁴ Den svenska koden för bolagsstyrning är inspirerad av liknande koder i andra länder, i synnerhet Cadbury-reformerna i Storbritannien 1992 var en förebild. Bakgrunden till framarbetandet av dessa koder var förtroendekriser bland näringslivet i en rad industriländer. Genom att ta fram en modell för och därigenom kodifiera "god bolagsstyrning" skulle näringslivet genom självreglering ta itu med beteenden som undergrävde förtroendet. Omotiverat höga ersättningar till ledande befattningshavare var bara ett av problemen som identifierades.¹⁵

Rent konkret innebar den svenska koden att det föreskrevs att styrelsen ska inrätta ett särskilt ersättningsutskott, "*med uppgift att bereda frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen*", vars ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vidare föreskrivs att: "*styrelsen skall på ordinarie bolagsstämma presentera förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen för godkännande av stämman*". Dessa principer föreskrivs bland annat omfatta "*förhållandet mellan fast och rörlig ersättning samt sambandet mellan prestation och ersättning*".¹⁶ Kännetecknande för den svenska och andra nationella koder för bolagsstyrning är principen "följ-eller-förklara", om företaget av någon anledning väljer att inte följa kodens föreskrifter måste det förklara varför.

Det är osäkert om dessa nationella koder för bolagsstyrning har haft reella effekter på ersättningsnivåerna. Överlag finns det få empiriska studier på området. En studie av brittiska forskare om Cadbury-reformernas effekter beskriver effekten på ersättningarna som en besvikelse. Kopplingen mellan ersättningsnivåerna och företagets resultat är fortsatt svag, och någon allmän modererande effekt framträder inte heller.¹⁷ Kritiker av denna reformväg framhåller att koderna ofta är ganska flex-

14 LO (2006), *Makteliten litar på sig själv*.

15 Förtroendekommissionen, (2004), *Näringslivet och förtroendet*. I en av bilagorna till utredningen framkommer att vd-lönerna under perioden 1997-2002 ökade med 11 procent årligen.

16 Kodgruppen, (2004), *Svensk kod för bolagsstyrning*.

17 Girma, Sourafel, et al. (2007), *Corporate Governance Reforms and Executive Compensation Determination: Evidence from the U.K.*

ibla på området och att ”följ-eller-förklara” –modellen inte formar en hård restriktion på besluten om ersättningen till bolagsledningen. Internationellt har aktuella politiska förslag på detta område kretsat kring att det ska finnas bindande bestämmelser som ser till att arbetstagar- och konsumentintressen representeras i tillsynsmyndigheter, vilket i en svensk kontext skulle innebära vissa förändringar i sammansättningen av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.¹⁸

I den brittiska regeringens pågående arbete för förändringar på bolagsstyrningens område ingår vissa förändringar som rör ersättningen till ledande befattningshavare och den nationella koden för bolagsstyrning. Företag som möter betydande aktieägarmotstånd på bolagsstämman – över 20 procent av rösterna – mot föreslagna ersättningar till ledande befattningshavare kommer framgent möta mer detaljerade riktlinjer om vilka steg som företaget bör ta. Vidare ska ett nytt nationellt register över företag där nej-rösterna vid den årliga bolagsstämman överstiger 20 procent upprättas, dessutom ska företaget till registret lämna ett uttalande om vidtagna åtgärder på området.¹⁹ Bakgrunden till förslaget är en vilja att göra styrelserna mer lyhörda för signaler från aktieägarna om missnöje med ersättningsprogrammen.

Förslag på förändringar av koden för bolagsstyrning

- Bindande bestämmelser som säkerställer att löntagar- och konsumentintressen representeras i tillsynsmyndigheter.
- Tydligare föreskrifter om åtgärder för företag som möter signifikant missnöje från aktieägarna vid årsstämman ska vidta för att möta kritiken.

Utökat inflytande för aktieägarna

Sedan millennieskiftet har olika reformer för att öka aktieägarnas inflytande över ersättningen till företagsledningen intagit en framträdande roll. Motivet till dessa förändringar, som internationellt ofta går under namnet say-on-pay, är att få styrelser och ersättningsutskott att inta en mer återhållsam hållning, eftersom de ställs till svars inför aktieägarna

¹⁸ Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2016), *Corporate Governance Reform: Green Paper, November 2016*, och High Pay Centre (2014) *Reform Agenda: How to Make Top Pay Fairer*.

¹⁹ Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2017), *Corporate Governance Reform: The Government response to the green paper consultation, August 2017*

vid bolagsstämman. Storbritannien var först, år 2002, med att introducera krav på omröstning vid bolagets årsstämma om ersättningen till ledande befattningshavare. Dessa omröstningar var i sin ursprungliga form rådgivande. Flera andra länder har sedermera följt efter och introducerat liknande omröstningar på börsnoterade aktiebolags årsstämmor. Några av dessa länder har gått längre och infört lagstadgade bindande omröstningar om ersättningarna till företagsledningen. I Sverige skedde ett sådant införande 2006, och det skedde som en följd av Förtroendekommisionens arbete.²⁰ Även i ursprungslandet Storbritannien har regeln skärpts så att företagen numera måste hålla bindande omröstningar vart tredje år. Enligt OECD har en tredjedel av medlemsländerna, 36 procent, infört lagstiftade krav om bindande omröstningar om företagsledningens ersättning.²¹

Trots vissa övergripande likheter mellan "say-on-pay"-reformerna är det viktigt att betona att det finns betydande skillnader mellan regelverken i de olika länderna. Olikheterna handlar inte bara om huruvida omröstningarna är bindande eller rådgivande. I några av länderna, exempelvis Storbritannien och Belgien, är omröstningarna tillbakablickande, genom att aktieägarna ges möjlighet att uttrycka sin syn på ersättningen som betalades ut till företagsledningen under det föregående året. I Sverige är omröstningen istället helt framåtblickande. Aktieägarna röstar om arvoden till styrelseledamöter och riktlinjer för ersättningen till bolagsledningen under det kommande året. En annan dimension där det finns tydliga skillnader är precisionsnivån. Ibland handlar stämmobesluten om ersättningen till enskilda individer, medan det i andra länder handlar om en hel grupp. I Tyskland röstar årsstämman om den samlade ersättningen till hela den verkställande styrelsen, medan årsstämman i Sverige bestämmer arvudet för varje enskild styrelseledamot. I USA behandlar omröstningen individuella ersättningspaket till personer i den verkställande ledningen, medan det i Sverige handlar om riktlinjer för ersättningen till hela bolagsledningen, utifrån vilka det ofta inte går att med bestämdhet veta hur mycket en vd maximalt kan komma att erhålla under det aktuella året.²²

20 Förtroendekommisionen (2004), *Näringslivet och förtroendet*, Prop. 2005/06:186 *Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet*.

21 OECD (2017), *OECD Corporate Governance Factbook 2017*.

22 Thomas, Randall och Christoph van der Elst (2015), *Say on Pay Around the World*.

Viktiga detaljskillnader mellan ländernas regelverk gör att det är svårt att dra allmänna slutsatser om effekterna av say-on-pay-reformerna. Forskningslitteraturen på området ger blandade resultat, och den är huvudsakligen koncentrerad på amerikanska eller brittiska förhållanden.²³ En forskningsöversikt av amerikanska och brittiska forskare hävdar att det trots skillnaderna går att dra några generella slutsatser.²⁴

1. När omröstningarna hålls så röstar aktieägarna för ett godkännande vid nästan alla företag med väldigt breda marginaler.
2. Tredjepartsorgan som utfärdar omröstningsrekommendationer, motsvarande svenska Aktiespararna, spelar en avgörande roll för att informera aktieägarnas röster. Rådgivarnas rekommendationer kan väga tungt och dramatiskt påverka på utgången av omröstningen.
3. Det största effekterna har uppmätts bland företag som kännetecknas av både en svag resultatutveckling och relativt höga ersättningsnivåer.
4. När företagsledningar möter svagt stöd bland aktieägarna för ersättningspaketen så är det vanligt att de inleder en dialog med stora investerargrupper och institutioner.
5. Omröstningarna förefaller haft en liten långsiktig inverkan på ersättningsnivåerna till ledande befattningshavare.

Dessa slutsatser gäller, enligt författarna även för svenska förhållanden: *"det förefaller inte som att say-on-pay har lett till att svenska aktieägare blivit mer aktivt engagerade i sina företag"*, och de påpekar att den genomsnittliga röstmarginalen till stöd för styrelsens förslag om riktlinjer till ersättningen för ledande befattningshavare är högre i Sverige, än i andra europeiska länder. Bland svenska bolag uppgick den genomsnittliga röstsiffran till stöd för styrelsens linje till 99,3 procent år 2011.²⁵ En annan forskningsgenomgång av amerikanska forskare når likartade slutsatser

23 För studier på amerikanska förhållanden, se exempelvis Conyon, Martin (2015) *Shareholder Say-on-Pay Voting and CEO Compensation*; Iliev Peter och Svetla Vitanova (2017), *The Effect of the Say-on-Pay Vote in the U.S.*; för brittiska erfarenheter Conyon, Martin och Graham Sadler (2010), *Shareholder Voting and Directors' Remuneration Report Legislation: Say on Pay in the UK*, Ferri, Fabrizio och David A. Maber (2013), *Say on Pay Votes and CEO Compensation: Evidence from the UK*; för diskussion om holländsk praktik, se Van der Elst, Christoph och Anne Lafarre (2017), *Shareholder Voice on Executive Pay: A Decade of Dutch Say on Pay Shareholder Voice on Executive Pay*, för studie på ett trettiotal OECD-länder, se Correa, Ricardo and Lel, Ugur (2016), *Say on Pay Laws, Executive Compensation, Pay Slice, and Firm Valuation around the World*.

24 Thomas, Randall och Christoph van der Elst (2015), *Say on Pay Around the World*.

25 Ibid.

och beskriver situationen så här: ”*say-on-pay-omröstningar har varit effektiva på vissa sätt, men de har inte inneburit en revolution. I stora drag så har ersättningsnivåerna fortsatt att stiga varje år och aktieägarna har inte – utom i ett fåtal fall – tryckt på för att stoppa det.*”²⁶

De blygsamma effekterna har fått några länder att ta ytterligare steg för att göra dessa omröstningar på bolagsstämman mer effektiva. I Australien antogs 2011 något som kallas för ”two-strikes-rule”. Lagen innebär att om 25 procent eller mer av aktieägarna röstar ned styrelsens förslag till ersättningspaketet två år i rad, så ska hela styrelsen ställas inför en särskild omröstning, benämnd ”spill”. Om hälften av rösterna i den omröstningen inte stödjer styrelsen, så måste hela styrelsen avgå och kandidera för omval vid en extra stämma. Dessutom ingår i det nya regelverket bestämmelser som förhindrar personer i den verkställande bolagsledningen som äger aktier i bolaget från att delta i omröstningarna om företagsledningens ersättning.²⁷

Även i Storbritannien diskuteras skärpningar av say-on-pay-regelverket. Underhuset ställde sig förra våren bakom ett förslag om att när 25 procent eller mer av aktieägarna röstar ned ersättningspaketet så måste en bindande omröstning i frågan hållas påföljande år.²⁸ Gemensamt för dessa förslag på skärpningar är att de sätter ribban för åtgärder till följd av omröstningsresultaten lägre än enkel majoritet, vilket framstår som en naturlig reaktion på att styrelsernas förslag i väldigt hög utsträckning klubbas igenom med begränsad opposition.

Dessutom har brittiska regeringen undersökt möjligheten att i stäm-mobesluten om ersättningen sätta ett tak för den maximala årliga ersättningen.²⁹ Ett liknande förslag har också lagts i Tyskland, där socialdemokraterna, SPD, föreslagit att aktieägarna på årsstämman ska ha möjlighet att sätta ett tak för vd-lönekvoten.

26 Mason, Stephani et. al. (2016), *Say-on-Pay: Is Anybody Listening?*

27 Productivity Commission (2009), *Executive Remuneration in Australia*, Parliament of the Commonwealth of Australia (2011), *Corporations Amendment (Improving Accountability on Director and Executive Remuneration)*, Bill 2011, Explanatory Memorandum.

28 House of Commons, Business, Energy and Industrial Strategy Committee (2017), *Corporate governance, Third Report of Session 2016–17*.

29 Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2016), *Corporate Governance Reform: Green Paper*, November 2016.

Förslag på åtgärder för utökat inflytande för aktieägarna

- Krav på att förslag om ersättning till ledande befattningshavare antas med mer än enkel majoritet vid stämmoomröstningar, eller att särskilda åtgärder vidtas om nej-rösterna överstiger en viss brytpunkt.
- Möjlighet för aktieägarna att direkt avsätta styrelsen om mer än 25 procent av aktieägarna röstar ner förslag om ersättning för ledande befattningshavare två år i rad.
- Möjlighet för aktieägarna att besluta om ett tak för den maximala potentiella ersättningen till ledande befattningshavare eller tak för vd-lönekvoten inom bolaget.

Regleringar av bolagens ersättningsutskott och deras arbete

Företagens ersättningsutskott och anlitaandet av externa ersättningskonsulter är ett område som fångat lagstiftarnas intresse i Australien, Kanada, Storbritannien och USA. Bakgrunden är att empirisk forskning visar att företag som anlitar ersättningskonsulter tenderar att betala högre ersättningar till sina direktörer och ha mer komplicerade ersättningsprogram.³⁰ Några studier har specifikt granskat det potentiella problemet med ersättningskonsulter som kan befaras befina sig i en intressekonflikt, i och med att de erbjuder både rådgivning till styrelsen om ersättningar till bolagsledningen och andra konsulttjänster till bolaget som ytterst står under den verkställande bolagsledningens kontroll. Ett positivt samband mellan vd-löner och ”jäviga” konsulter har belagts i vissa studier.³¹

I Storbritannien finns det sedan år 2002 krav på att börsbolag redovisar användning av och namn på ersättningskonsulter, samt uppgifter om konsultfirman även utfört andra konsultuppdrag för bolaget. I Kanada finns liknande regler, men där måste bolaget ange storleken på ersättningen till konsultfirman uppdelat på ersättningsrådgivning och annan rådgivning. Sedan 2006 finns det i USA krav på att börsnoterade företag

30 Detta är ett forskningsresultat som återkommer i en rad studier, däribland Armstrong, Christopher et. al. (2010), *Corporate Governance, Compensation Consultants, and CEO Pay Levels*, Conyon, Martin et. al. (2009), *Compensation Consultants and Executive Pay: Evidence from the United States and United Kingdom*; Conyon, Martin (2011), *Executive Compensation Consultants and CEO Pay*, samt Murphy, Kevin J., och Tatiana Sandino (2017), *Compensation Consultants and the Level, Composition and Complexity of CEO Pay*.

31 Waxman, Henry (2007), *Executive Pay: Conflicts of Interest among Compensation Consultants*; Murphy, Kevin J. och Sandino, Tatiana (2010): *Executive Pay and “Independent” Compensation Consultants*. Cadman, Brian et.al. (2010), *The Incentives of Compensation Consultants and CEO Pay* finner motsatsen.

ska redovisa och identifiera de konsulter som erbjudit rekommendationer i ersättningsfrågor till styrelsen eller ersättningsutskottet. I Australien genomfördes 2011 en omfattande reform ämnad att angripa potentiella jävssituationer som kan uppstå i samband med användandet av externa ersättningskonsulter. Lagstiftningen innebär att företagen måste redovisa anlitaandet av ersättningskonsulter. I denna redovisning ingår uppgifter om vem som anlitat dem, vem som tog emot konsulternas rapporter och om konsulterna gör annat arbete för företaget. Dessutom infördes restriktioner på verkställande direktörens möjlighet att interagera med konsulterna, och det tydliggjordes att konsulterna måste rapportera direkt till styrelsen och inte kan gå via den verkställande företagsledningen.³²

Den reglering som finns inom det svenska näringslivet på detta område är att koden för bolagsstyrning stipulerar att om ersättningsutskottet eller styrelsen anlitar en extern ersättningskonsult, så måste det eller den försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag för bolaget eller bolagsledningen. En OECD-rapport beskriver tillståndet på följande sätt: *”koden är tyst i fråga om redovisning av användandet av externa ersättningskonsulter, och detta förefaller inte vara ett område där företagen överträffar sig själva”*.³³

I Storbritannien har faktumet att ledamöterna i ersättningsutskottet vanligtvis utgörs av tidigare eller nuvarande direktörer för andra företag uppmärksammas. Att rekryteringen tenderar ske från en snäv talangpool anses bidra till ett otillräckligt ifrågasättande av rådande ersättningsnivåer och bidra till en höglönekultur.³⁴ Nya förändringar av koden för bolagsstyrning förbereds med krav på mer oberoende ledamöter och att utskotten måste rådgöra med representanter för de anställda.³⁵ Oppositionspartiet Labour har krävt lagstiftning om att anställda ska ges en plats i ersättningsutskottet, men den sittande regeringen har inte gått vidare med det förslaget.

I Tyskland har man sedan 2009 flyttat beslut om ersättning till den verkställande bolagsledningen från ersättningsutskott till översynssty-

32 Parliament of the Commonwealth of Australia (2011), *Corporations Amendment (Improving Accountability on Director and Executive Remuneration)*, Bill 2011, Explanatory Memorandum.

33 OECD (2011), *Board Practices: Incentives and Governing Risks*, Corporate Governance.

34 Department for Business Innovation & Skills, (2011), *Executive Remuneration: Discussion Paper*, September 2011.

35 Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2017), *Corporate Governance Reform: The Government response to the green paper consultation*, August 2017.

relsen i det tyska två styrelsesystemet.³⁶ I de sistnämnda styrelserna är vanligtvis hälften av ledamöterna arbetstagarrepresentanter. Den tyska bolagsstyrningskoden utskiljer sig från europeisk praxis genom att den inte förordar inrättandet av ett särskilt ersättningsutskott.³⁷ Forskning visar på ett starkt samband mellan mer arbetstagarrepresentation i styrelsen och lägre total ersättning till vd.³⁸ I den svenska bolagsstyrningskoden finns inga föreskrifter om att arbetstagarrepresentanter ska sitta med i ersättningsutskottet, utan det motsatta förhållandet råder genom kravet på att ledamöter i ersättningsutskottet ska vara oberoende i förhållande till bolaget, vilket diskvalificerar arbetstagarrepresentanter.

Förslag på regleringar av bolagens ersättningsutskott och deras arbete

- Krav på redovisning av utskottets användande av externa ersättningskonsulter, samt redogörelse för konsulternas rekommendationer, arvoden, samt andra uppdrag för företaget.
- Krav på arbetstagarrepresentation i bolagets ersättningsutskott.
- Krav på att bolagets ersättningsutskott rådgör med aktieägare och arbetstagarrepresentanter.

Skatteförändringar

I Sverige har möjligheten att använda skattesystemet för att dämpa ökningen av vd-lönerna inte diskuterats, men sådana åtgärder har antagits eller diskuterats på andra håll inom OECD-området.

När Bill Clinton, sedermera USAs president, kampanjade 1992 var skyhöga ersättningar inom näringslivet en omstridd fråga. Clinton gick till val på att börsnoterade företag som betalade mer än 1 miljon dollar till sina ledande befattningshavare inte längre skulle kunna dra av dessa överskjutande ersättningar som verksamhetskostnader. Något som skulle göra företagsledningarnas ersättningar dyrare, genom att ersättningar över 1 miljon dollar årligen i praktiken skulle beläggas med bolagsskatt. En sådan reform gick igenom påföljande år, men med en modifiering som innebar att taket

³⁶ Deutsche Bundestag (2009), *Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung* (VorstAG).

³⁷ Belcredi, Massimo och Guido Ferrarini (ed) (2013), *Boards and Shareholders in European Listed Companies: Facts, Context and Post-Crisis Reforms*.

³⁸ Vitols, Sigurt (2010), Board Level Employee Representation, Executive Remuneration and Firm Performance in Large European Companies.

för ersättningen som kan räknas som verksamhetskostnader bara gällde för den fasta ersättningsdelen. Ersättningsformer som kvalificerade som ”resultatbaserade”, bland annat aktieoptioner, omfattades inte.³⁹ Utvärderingar av reformen har visat att den inte kom att medverka till dämpad ersättningsutveckling bland ledande befattningshavare, snarare tvärtom. Empiriska studier visar att företag efter reformen blev mer benägna att ge aktieoptioner, vilket skedde i utbyte mot lägre ökningar av den fasta lönen. Företag vars direktörer hade fasta ersättningar över eller nära taket, sänkte den fasta lönen eller minskade ökningstakten av de fasta ersättningsdelarna, men de samlade ersättningarna – både fasta och rörliga delar – steg dramatiskt.⁴⁰ På senare år har flera lagförslag lagts om att slopa undantaget för ”resultatbaserade” ersättningsdelar, men dessa har inte antagits.

Under den tyska valkampanjen förra året lade SPD fram ett liknande förslag. Partiet föreslog att företag inte skulle kunna göra avdrag för ersättningar till individer i ledningsgruppen som överstiger 500 000 euro. Notervärt är att det föreslagna tyska taket omfattar alla ersättningsformer, inklusive pensionspremier.⁴¹ Samma år lade brittiska Labour ett förslag om en särskild avgift på ersättningar till ledande befattningshavare som överstiger ett visst belopp.⁴² Straffavgiften skulle vara 2,5 procent på den del av ersättningen som överstiger 330 000 brittiska pund, och 5 procent på den del av ersättningen som överstiger 500 000 brittiska pund. Även här föreslås gränsvärdena omfatta alla olika ersättningslag. Gemensamt för dessa förslag är att de syftar till att förhindra överdrivna ersättningar genom att via skattesystemet göra ersättningar över en viss nivå dyrare för företaget. Några slutsatser om praktiska erfarenheter kan knappast dras, eftersom det enda implementerade systemet är påfallande ihåligt.

I amerikanska kongressen har även ett skatterelaterat lagförslag med en annan inriktning lagts fram. I lagförslaget som går under namnet, CEO Accountability and Responsibility Act, knyts bolagsskatten till vd-lönekvoten. Enligt motionen skulle bolag med en kvot under 50 möta en

39 Balsam, Steven (2012), *Taxes and Executive Compensation*.

40 Balsam, Steven och David Ryan (2008), *The Effect of Internal Revenue Code Section 162(m) on the Issuance of Stock Options*, Perry, Tod och Marc Zenner (2001), *Pay for performance? Government regulation and the structure of compensation contracts*, samt Rose, Nancy och Catherine Wolfram (2000), *Regulating Executive Compensation: Using the Tax Code to Influence CEO Compensation*.

41 Knight, Ben (2017), *Germany's SPD out to cap CEO salaries*.

42 Labour Party (2017), *For the Many, Not the Few, Manifesto 2017*.

något lägre bolagsskattesats, medan företag med kvoter över 100 skulle få stegvis högre bolagsskattesatser. Maximalt skulle bolagsskattesatsen höjas med 3 procentenheter, vilket föreslås gälla för vd-lönekvoter över 400.⁴³ Men utsikterna för att förslaget i kongressen ska förverkligas är små, i synnerhet med bakgrund av att vd-lönekvoter tenderar variera påtagligt mellan branscher med olika lönelägen. Det kan till exempel ifrågasättas varför investmentbolag ska omfattas av en lägre bolagsskattesats än företag inom servicesektorn, bara för att det allmänna löneläget inom finansbranschen är högre – och vd-lönekvoterna därmed vanligtvis lägre.

Förslag på skatteförändringar

- Begränsning av bolagets möjlighet att göra skatteavdrag för ersättningar till ledande befattningshavare som överstiger ett visst belopp.
- En särskild avgift på ersättningar som överstiger ett visst belopp.
- Förhöjd bolagsskatt för företag vars vd-lönekvot överstiger ett lagstiftat gränsvärde, samt lägre bolagsskatt för bolag vars vd-lönekvot understiger ett lägre gränsvärde.

Lagstiftade tak för ersättningsnivåer

Att lagstiftningsvägen sätta regelrätta tak för ersättningarna till topparna i näringslivet finns det få exempel på inom OECD-området. Person-regeringens avvisande av tanken om införande av en begränsning av ersättningsarnas storlek uttrycker en – även internationellt – förhållandevis vanligt förekommande ståndpunkt i denna fråga. År 2006 skrev regeringen så här: *”Enligt vår mening skulle dock åtgärder av de nämnda slagen utgöra principiellt olämpliga inskränkningar i aktieägarnas rätt att besluta i frågor om bolagets verksamhet. De ledande befattningshavarna i bolaget arbetar ytterst för aktieägarna. Utgångspunkten bör därför också vara att det är aktieägarna som avgör vad befattningshavarnas arbetsinsats är värd för bolaget.”*⁴⁴ Den schweiziska folkomröstningsförslaget från år 2013 om ett nationellt tak för vd-lönekvoten, på 12 gånger medianlönen, är det mest uppenbara exemplet på när en sådan åtgärd varit aktuell. Dock vann nej-sidan folkomröstningen.

⁴³ House of Representatives (2016), *H.R.6242 – CEO Accountability and Responsibility Act*.

⁴⁴ Prop. 2005/06:186 *Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet*.

Istället är direkta begränsningar något som förekommit inom statliga sektorer eller företag som erhåller direkt statligt stöd. Inom den statliga sektorn i Frankrike har kvoten mellan den högst och lägst betalda individen på ett företag begränsats till 20. I samband med finanskrisen införde både Tyskland och Sverige begränsningar av ersättningarna till företagsledare i banker som mottog statligt stöd. I Tyskland rörde det sig om ett tak, och i Sverige en temporär frysning av ersättningarna till ledande befattningshavare i banker som deltog i det statliga stödprogrammet. Vidare införde EU år 2014 ett bonustak för bankdirektör. Enligt den rådande regleringen får bonus till en bankdirektör inte överstiga den fasta lönen, undantag görs enbart för bonusar upp till 200 procent av den fasta lönen om bolagets årsstämma har godkänt det. Motiven bakom reformen var att förhindra att bankerna tar överdrivet stora risker och att minska förekomsten av överdrivet höga ersättningsnivåer inom banksektorn. Tongivande forskare hävdar också att finanssektorn är en gren av näringslivet där behovet av reglering av ersättningsnivåerna är större än i andra sektorer, på grund av dess inverkan på den finansiella stabiliteten.⁴⁵ Kritiker av reformen hävdade att den skulle kunna leda till höjda fasta löner i den aktuella gruppen,⁴⁶ men det finns få empiriska belägg för det.⁴⁷ Andra studier har också funnit att dessa regleringar inneburit minskat risktagande, vilket var ett av de bakomliggande motiven.⁴⁸

Förslag på lagstiftade tak för ersättningsnivåer

- Nationellt tak för vd-lönekvoten
- Tak för kvoten mellan den högst betalda individen inom företaget och den lägsta betalda individen inom samma företag,
- Ersättningstak för företagsledare i företag som mottager statligt stöd
- Tak för bonusar eller den rörliga ersättningens storlek i förhållande till den fasta lönen

45 Bebchuk, Lucian och Holger Spamann (2010), *Regulating Bankers' Pay*.

46 Murphy, Kevin (2013), *Regulating Banking Bonuses in the European Union: A Case Study in Unintended Consequences*.

47 European Banking Authority (2016), *Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union Level and Data on High Earners*.

48 Jokivuolle, Esa et al. (2016), *Bonus Caps, Deferrals and Bankers' Risk-Taking*, samt Kleymenova, Anya och Irem Tuna (2017), *Regulation of Compensation*.

Slutsatser

Historien innehåller få lyckade exempel på politiska åtgärder som förmått tygla ersättningsutvecklingen. Mer uttömmande redovisning av ersättningarna till ledande befattningshavare har överlag inte haft betydande effekter. Inte heller har nationella koder för bolagsstyrningen varit ett effektivt verktyg. Att ge aktieägarna möjlighet att säga sitt om ersättningspaketen har gett blandade resultat, men det framstår inte som klart att aktieägarna är mer kapabla eller intresserade av att tygla ersättningsutvecklingen, än de styrelser som de tillsätter. Sammantaget väcker detta frågor om hur vassa dessa vanligt förekommande verktyg egentligen har förutsättningar att vara. Att förlita sig till att självreglering och aktieägaraktivism ska dämpa utvecklingen av ersättningsnivåerna framstår – efter en genomgång av empirin – som naivt.

I andra länder har det som en naturlig reaktion på dessa erfarenheter rests förslag på och införts åtgärder med andra inriktningar. Två av dessa åtgärdsområden framstår som närmast utforskade från ett svenskt perspektiv: ersättningsutskotten och skattesystemet. När det gäller utskottens arbetssätt är den svenska regleringen av företagets anlitan­de av externa ersättningskonsulter mycket blygsam i jämförelse med motsvarande regelverk i en rad andra länder. Ett faktum som bör ses i ljuset av att ersättningskonsulter internationellt har funnits vara förknippade med höga ersättningsnivåer. En annan fråga är samman­ställningen av ersättningsutskotten. Ett motiv för att göra plats för arbetstagarrepresentanter i dessa utskott är att det skulle kunna medföra förbättrade förutsättningar för en tydligare koppling mellan företagets allmänna löneutveckling och bolagsledningens ersättning. På skattesidan förekommer utomlands en diskussion om ett tak för avdragsbarheten. En sådan åtgärd skulle utgöra en tydlig politisk signal om rimliga ersättningsnivåer och ett fördyrande av vd-löner som uppfattas som orimliga.

Reformer av dessa slag skulle kunna ha större potential att verka återhållande på ersättningarna till näringslivstopparna. Det bör dock påpekas att effekterna av dessa regleringar beror på den nationella kontexten och dess institutioner. Vad som skulle kunna fungera i ett svenskt sammanhang är därför en fråga som bör utredas vidare.

6. Referenser

- Armstrong, Christopher et al. (2010), *Corporate Governance, Compensation Consultants, and CEO Pay Levels*. Stanford GSB Research Paper No. 2068.
<https://www.gsb.stanford.edu/gsb-cmis/gsb-cmis-download-auth/311506>
- Balsam, Steven (2012), *Taxes and Executive Compensation*, Economic Policy Institute, EPI Briefing Paper #344.
http://www.epi.org/files/2012/BP344_Taxes_and_Executive_Compensation.pdf
- Balsam, Steven och David Ryan (2008), *The Effect of Internal Revenue Code Section 162(m) on the Issuance of Stock Options*, i Suzanne Luttman (ed.) *Advances in Taxation* (Advances in Taxation, Volume 18), pp.3 – 28.
<https://astro.temple.edu/~ryan/162-stock.doc>
- Bebchuk, Lucian och Holger Spamann (2010), *Regulating Bankers' Pay*, *Georgetown Law Journal*, Volume 98, 2010, pp. 247–287.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1410072
- Belcredi, Massimo och Guido Ferrarini (ed) (2013), *Boards and Shareholders in European Listed Companies: Facts, Context and Post-Crisis Reforms*, Cambridge University Press.
- Cadman, Brian et al. (2010), *The Incentives of Compensation Consultants and CEO Pay*, *Journal of Accounting and Economics*, Volume 49, Issue 3, April 2010, Pages 263–280.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1103682
- Conyon, Martin et al. (2009), *Compensation Consultants and Executive Pay: Evidence from the United States and United Kingdom*, *Academy of Management Perspectives*, Vol. 23, No. 1 (Feb., 2009), pp. 43–55.
<https://www.jstor.org/stable/27747493>
- Conyon, Martin (2011), *Executive Compensation Consultants and CEO Pay*, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 64:2:399.
<https://www.vanderbiltlawreview.org/wp-content/uploads/sites/89/2011/03/Conyon-Executive-Compensation-Consultants-and-CEO-Pay-64-Vand.-L.-Rev.-399-2011.pdf>

- Canyon, Martin (2015) *Shareholder Say-on-Pay Voting and CEO Compensation*, Working Paper.
https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/call_to_action/shareholder_say-on-pay_voting_and_ceo_compensation.pdf
- Canyon, Martin och Graham Sadler (2010), *Shareholder Voting and Directors' Remuneration Report Legislation: Say on Pay in the UK*, *Corporate Governance: An International Review*, 18: 296–312.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1457921
- Correa, Ricardo and Lel, Ugur (2016), *Say on Pay Laws, Executive Compensation, Pay Slice, and Firm Valuation around the World*, *Journal of Financial Economics*, Volume 122, Issue 3, December 2016, Pages 500–520.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2430465
- Deutsche Bundestag (2009), *Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)*, vom 31. Juli 2009.
https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-Unternehmen/Arbeitshilfen/Transparenz/VorstAG_Managergehaelter.pdf
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2016), *Corporate Governance Reform: Green Paper*, November 2016.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/584013/corporate-governance-reform-green-paper.pdf
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2017), *Corporate Governance Reform: The Government response to the green paper consultation*, August 2017.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640470/corporate-governance-reform-government-response.pdf
- Department for Business Innovation & Skills, (2011), *Executive Remuneration: Discussion Paper*, September 2011.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31660/11-1287-executive-remuneration-discussion-paper.pdf
- European Banking Authority (2016), *Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union Level and Data on High Earners*, EBA Report, EBA-OP-2016-05.
<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1359456/EBA+Op-2016-05+%28Report+on+Benchmarking+of+Remuneration+and+High+Earners+2014%29.pdf>

- Ferri, Fabrizio och David A. Maber (2013), *Say on Pay Votes and CEO Compensation: Evidence from the UK*, Review of Finance, Volume 17, Issue 2, 1 April 2013, Pages 527–563.
https://www.gsb.columbia.edu/mygsb/faculty/research/pubfiles/5863/say_on_pay.pdf
- Gipper, Brandon (2016), *Assessing the Effects of Mandated Compensation Disclosures*, Doctoral Dissertation, University of Chicago, June 2016.
https://knowledge.uchicago.edu/bitstream/handle/11417/153/Gipper_uchicago_0330D_13372.pdf?sequence=1
- Förtroendekommissionen, (2004), *Näringslivet och förtroendet*, SOU 2004:47. Sveriges Offentliga Utredningar.
<http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2004/04/sou-200447/>
- Girma, Sourafel, et al. (2007), *Corporate Governance Reforms and Executive Compensation Determination: Evidence from the U.K.*, The Manchester School, Volume 75, Issue 1, January 2007.
<https://pdfs.semanticscholar.org/4787/735735a0c40146f605c71457e49130811fc5.pdf>
- High Pay Centre (2014), *Reform Agenda: How to Make Top Pay Fairer*, Final Report.
http://highpaycentre.org/files/Reform_Agenda_Final_Report.pdf
- House of Commons, Business, Energy and Industrial Strategy Committee (2017), *Corporate governance, Third Report of Session 2016–17*.
<https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbeis/702/702.pdf>
- House of Representatives (2016), *H.R.6242 – CEO Accountability and Responsibility Act*, Representative Mark DeSaulnier, Ways and Means Committee.
<https://www.congress.gov/114/bills/hr6242/BILLS-114hr6242ih.pdf>
- Iliev Peter och Svetla Vitanova (2017), *The Effect of the Say-on-Pay Vote in the U.S.*, Working Paper.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2235064
- Jokivuolle, Esa et al. (2016), *Bonus Caps, Deferrals and Bankers' Risk-Taking*, Bank of Finland Research Discussion Paper No. 5/2015.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2740982

Kleymenova, Anya och İrem Tuna (2017), *Regulation of Compensation*, University of Chicago Booth School of Business, Working Paper No. 16-07.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2755621

Knight, Ben (2017), *Germany's SPD out to cap CEO salaries*, tidningsartikel, Deutsche Welle, 24 februari 2017.

<http://www.dw.com/en/germanys-spd-out-to-cap-ceo-salaries/a-37709544>

Kodgruppen (2004), *Svensk kod för bolagsstyrning*, SOU 2004:130, Sveriges Offentliga Utredningar.

<http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2004/12/sou-2004130/>

Labour Party (2017), *For the Many, Not the Few, Manifesto 2017*.

<https://labour.org.uk/wp-content/uploads/2017/10/labour-manifesto-2017.pdf>

LO (2006), *Makteliten litar på sig själv*, Landsorganisationen i Sverige

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_makteliten2006_pdf/\\$file/Makteliten2006.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_makteliten2006_pdf/$file/Makteliten2006.pdf)

LO (2017), *Makteliten – reglerar inte sig själva*, Landsorganisationen i Sverige.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_makteliten_2017_pdf/\\$File/Makteliten_2017.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_makteliten_2017_pdf/$File/Makteliten_2017.pdf)

Mas, Alexandre (2016), *Does Disclosure affect CEO Pay Setting? Evidence from the Passage of the 1934 Securities and Exchange Act*, Princeton mimeo.

<https://www.princeton.edu/~amas/papers/CEODisclosureMandate.pdf>

<https://www.aeaweb.org/conference/2017/preliminary/paper/fr9SfhEH>

Mason, Stephani et al. (2016), *Say-on-Pay: Is Anybody Listening?*, *International Finance Journal*, 2016, Volume 20, Number 4, pp. 273–322.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2997895

Murphy, Kevin J (2012), *The Politics of Pay: A Legislative History of Executive Compensation*, kapitel 1 i *Research Handbook on Executive Pay*, Edward Elgar Publishing.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1916358

Murphy, Kevin (2013), *Regulating Banking Bonuses in the European Union: A Case Study in Unintended Consequences*, *European Financial Management*, Volume 19, Issue 4, pp. 631–657.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2235395

- Murphy, Kevin J. och Sandino, Tatiana (2010), *Executive Pay and "Independent" Compensation Consultants*, Journal of Accounting and Economics, Volume 49, Issue 3, April 2010, Pages 247–262.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1148991
- Murphy, Kevin J. och Tatiana Sandino (2017) *Compensation Consultants and the Level, Composition and Complexity of CEO Pay*, Harvard Business School, Accounting & Management Unit Working Paper No. 18-027.
http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/18-027_0c1615e5-fbd2-4872-a44f-ad5f36d1f9a9.pdf
- OECD (2011), *Board Practices: Incentives and Governing Risks, Corporate Governance*, OECD Publishing.
<https://www.oecd.org/daf/ca/49081438.pdf>
- OECD (2017), *OECD Corporate Governance Factbook 2017*, OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Factbook.pdf>
- Parliament of the Commonwealth of Australia (2011), *Corporations Amendment (Improving Accountability on Director and Executive Remuneration)*, Bill 2011, Explanatory Memorandum.
<https://www.legislation.gov.au/Details/C2011B00020/Explanatory%20Memorandum/Text>
- Perry, Tod och Marc Zenner (2001), *Pay for performance? Government regulation and the structure of compensation contracts*, Journal of Financial Economics, Volume 62, Issue 3, December 2001, Pages 453–488.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.8.7423&rep=rep1&type=pdf>
- Productivity Commission (2009), *Executive Remuneration in Australia, Report No. 49*, Final Inquiry Report, Melbourne.
<https://www.pc.gov.au/inquiries/completed/executive-remuneration/report/executive-remuneration-report.pdf>
- Rose, Nancy och Catherine Wolfram (2000), *Regulating Executive Compensation: Using the Tax Code to Influence CEO Compensation*, NBER Working Paper 7842.
<http://www.nber.org/papers/w7842.pdf>
- SCB (2014) *Hushållens ekonomi (HEK)*
<http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/hushallens-ekonomi-hek/>

SCB (2017) *Inkomster och skatter*

<http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skatter/>

Securities and Exchange Commission (2015), *Final Rule: Pay Ratio Disclosure*, Release Nos. 33-9877; 34-75610; File No. S7-07-13.

<https://www.sec.gov/rules/final/2015/33-9877.pdf>

Sveriges Riksdag (2006), *Prop. 2005/06:186 Ersättning till ledande befattningshavare i näringslivet*.

<https://data.riksdagen.se/fil/322504A1-11FE-44F3-BE09-103E5FAD000A>

The World Wealth and Income Database (2017) <http://wid.world/data/>

Thomas, Randall och Christoph van der Elst (2015), *Say on Pay around the World*, *Washington University Law Review* 653.

https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=6133&context=law_lawreview

U.S. Department of the Treasury (2017), *A Financial System That Creates Economic Opportunities: Capital Markets* (October 2017).

<https://www.treasury.gov/press-center/press-releases/Documents/A-Financial-System-Capital-Markets-FINAL-FINAL.pdf>

Van der Elst, Christoph och Anne Lafarre (2017), *Shareholder Voice on Executive Pay: A Decade of Dutch Say on Pay Shareholder Voice on Executive Pay*, *European Business Organization Law Review*, April 2017, Volume 18, Issue 1, pp 51–83.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs40804-017-0065-3.pdf>

Vitols, Sigurt (2010), *Board Level Employee Representation, Executive Remuneration and Firm Performance in Large European Companies*, Final Report for the Hans Böckler Foundation, March 2010.

http://www.efesonline.org/Database%20of%20employee%20ownership/Users/2010_ceo_pay_paper.pdf

Waxman, Henry (2007), *Executive Pay: Conflicts of Interest Among Compensation Consultants*, United States House of Representatives, Committee on Oversight and Government Reform, Majority Staff, December 2007.

<http://www.law.du.edu/images/uploads/committee-oversight-reform-conflict.pdf>

7. Metodbilaga: Om rapportserien, urval och metod

DETTA ÄR ARTONDE rapporten i LOs serie om maktelitens inkomstutveckling. Den första rapporten, Eliternas återkomst, kom 1999 och beskriver inkomstutvecklingen åren 1950–1995 för 200 elitpositioner i vårt samhälle. Detta urval har varit vägledande för rapporterna sedan dess. Flera av rapporterna innehåller också särskilda granskningar av inkomstutvecklingen för olika maktgrupper.

Rapportserien om maktelitens inkomstutveckling

Nr	Namn	Utgivningsår	Specialstudie
1	Eliternas återkomst	1999	Åren 1950–1995
2	Eliterna mot nya höjder	2000	Alla börsens vdar
3	Eliterna flyger högre	2001	Internationell vd-jämförelse
4	Näringslivet ökar takten	2002	
5	Folkhemseliten drar ifrån	2003	Byråkraterna i Bryssel
6	Makteliten förbereder pensionen	2004	Samband vd-lön och företagets prestation samt vds pensionskostnader
7	Näringslivets maktelit befäster positionen	2005	Bolagshandlarna/riskkapitalisterna
8	Makteliten litar på sig själv	2006	Bolagsstyrning och styrelsearvoden
9	Makteliten gör som de brukar	2007	Bolagsstyrning och private equity
10	Makteliten – mycket vill ha mer	2009	Riskkapitalisternas inkomster
11	Makteliten – alltid mer, aldrig nog	2011	Toppinkomster och rörliga ersättningsssystem
12	Makteliten – kommer igen	2012	Toppinkomsttagarna internationellt
13	Makteliten – klyftorna består	2013	Välfärdsföretagen – en ny maktelit?
14	Makteliten – i en klass för sig	2014	Inkomstkoncentration kan hota den finansiella stabiliteten
15	Makteliten – svävar ovanför	2015	Guldregn över bankdirektörerna
16	Makteliten – klyftorna större än någonsin	2016	Vdars globala arbetsmarknad
17	Makteliten – reglerar inte sig själva	2017	Företagsinterna lönekvoten mellan direktörer och anställda
18	Makteliten – toppnoterar igen	2018	Omvärldsbevakning: förslag för att bromsa vd-lönerna

Tabell 5

Urval

Vårt urval omfattar 200 positioner i vårt samhälle inom olika maktsfärer (se nedan). På grund av sammanslagningar mellan några fackförbund respektive några arbetsgivarorganisationer har dock tre av de ursprungliga positionerna försvunnit.

Vi har begränsat oss till "den anställda eliten", det vill säga elitpositioner som bygger på ett anställningsförhållande och ger en löneinkomst. Det gör att kretsen stora kapitalägare inte ingår i vårt urval. Vi jämför inkomstutvecklingen för denna anställda elitgrupp med industriarbetarlönen.

I vårt urval har vi strävat efter att få fram en så beständig elitgrupp som möjligt vilket är vad som möjliggjort vår långa inkomstserie, som börjar redan 1950. Vi har i första hand valt positioner som funnits hela denna tidsperiod. Vissa positioner som inte fanns 1950 har lagts till efter hand. Det gäller bland annat gruppen media, där positionerna som chef och olika programchefer för SVT och TV4 har tillkommit. Detta för att på bästa sätt fånga samhällets maktelit i dag.

Fokus för undersökningen är inkomstutvecklingen för de positioner vi valt att följa, inte för enskilda personer. Vi redovisar i rapporten den taxerade inkomsten för den person som innehade positionen respektive undersökningsår.

Urvalsgrupper

För att få fram vårt ursprungsurval definierade vi elva viktiga maktgrupper i vårt samhälle och valde 10–50 positioner ur respektive grupp, sammanlagt 200 positioner (i dag 197 positioner).

De elva urvalsgrupperna i maktelitenundersökningen

Urvalsgrupp	Antal positioner	Beskrivning av urvalet
Näringslivet	50	Beslut som tas av de högst uppsatta cheferna på de största svenska bolagen påverkar både de anställda och samhället i stort, personerna som innehar dessa positioner bör därför räknas till samhällets maktelit. Näringslivet representeras i vår undersökning av VDarna på 50 av Sveriges största företag. För att få en bredd i urvalet hämtas positionerna från sju branscher – verkstad, stål och metall; bygg och anläggning; papper och pappersvarutillverkning; bank, försäkring och finans; samt en grupp med företag från övriga branscher. Företagen är de största inom sina branscher för respektive undersökningsår, mätt i antal anställda. Inom gruppen bank, försäkring och finans beaktas även market cap och företagens tillgångar i urvalet av investmentbolag.
Arbetsmarknadens parter	25	I Sverige har parterna på arbetsmarknaden en viktig roll; de främsta företrädarna för arbetsgivare och arbetstagare bör därför räknas till makteliten. Från arbetstagsidan ingår i undersökningen ordförandena i de tre fackliga centralorganisationerna och ordförandena i de sju största fackförbunden. Förutom ordföranden ingår i urvalet avtalssekreterare samt ekonomiansvarig i några av organisationerna/förbunden. Från arbetsgiversidan ingår ordförande, VD och förhandlingschef hos de privata arbetsgivarnas huvudorganisation Svenskt Näringsliv, samt de högst uppsatta positionerna inom tre tunga förbund inom organisationen. Vidare ingår VDN för den offentliga arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting. Även på arbetsgiversidan ingår några ekonomiansvariga för organisationer/förbund. Under den studerade periodens gång har organisationsförändringar skett bland arbetsmarknadens parter som inneburit att tre positioner har försvunnit från gruppen.
Regering och riksdag	22	Landets högsta politiska företrädare tillhör naturligtvis makteliten i samhället. Vi har valt ut 22 viktiga poster som har stor makt och möjlighet att påverka i samhället: Statsministern, sex tunga ministerposter, talmannen, tre statssekreterare, ordförandena och vice ordförande i tre tunga riksdagsutskott, partiledarna för de fyra övriga riksdagspartierna som funnits med sedan 1950 och partisekreteraren för Socialdemokraterna.
Kommunerna	20	Många beslut som påverkar människors vardag ligger i Sverige på kommunal nivå; personer på de högst uppsatta positionerna i stora kommuner får därmed anses tillhöra samhällets maktelit. I denna urvalsgrupp ingår den högste politikern (Kommunstyrelsens ordförande) och högste tjänstemannen (Stads- eller kommundirektören) i landets tio största (mätt i antal invånare) kommuner under respektive undersökningsår. Kommunerna år 2016 är Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Linköping, Västerås, Örebro, Norrköping, Helsingborg och Jönköping.

Urvalsgrupp	Antal positioner	Beskrivning av urvalet
Media	16	Representanter för den tredje statsmakten bör naturligtvis också ingå i en undersökning av samhällets maktelit. Till den här gruppen har vi valt ut chefredaktörerna för landets största dagstidningar, Dagens Nyheter, Aftonbladet, Göteborgs-Posten, Expressen och Svenska Dagbladet samt de två största affärstidningarna Veckans Affärer och Dagens Industri. Vidare cheferna för DN debatt och ledarsida samt Aftonbladets politiska chefredaktör. I gruppen ingår också chefer inom etermedia: VD samt cheferna för nyhetssändningarna på Sveriges radio, SVT och TV4,
Kommunala/landstings-kommunala verksamheter	12	Som komplement till de högst uppsatta positionerna på övergripande nivå i Sveriges största kommuner, ingår i denna undersökning även den högst ansvarige för områdena bostäder, socialvård, trafik och sjukvård i storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö. Beslut som tas av innehavarna av dessa positioner påverkar många människors vardag och de kan därför räknas till samhällets maktelit.
Folkrörelse-organisationer	11	Folkrörelserna är viktiga opinionsbildare i vårt land, och de som leder dem bör därför räknas till makteliten. Gruppen inkluderar den högst uppsatte inom respektive organisation. Vi har till den här gruppen valt fyra arbetarrörelseorganisationer (ABF, HSB, Folkets hus och parker, samt Hyresgästföreningen), tre idrottsorganisationer (Fotbolls-, Friidrotts- och Riksidrottsförbundet), nykterhetsorganisationen IOGT/NTO, hjälporganisationen Röda Korset, Lantbrukarnas Riksförbund LRF samt Kooperativa förbundet.
Överhetskommunerna	11	I den här gruppen har vi samlat höga positioner inom vad som kan kallas det traditionella överhetskommunerna: hovet, domstolarna, kyrkan, militären och ambassaderna. Positionerna inom denna grupp har stor formell och/eller informell makt och platsar därför i denna undersökning.
Ekonomer	10	Ekonomerna är en yrkeskår som under de senaste decennierna varit tongivande i den svenska samhällsdebatten och lönebildningen; de högst uppsatta personerna inom yrkeskåren bör därmed räknas till makteliten. Vi har till den här gruppen valt cheferna för Stockholmbörsen (Nasdaq/OMX) och Finansinspektionen, chefsekonomerna vid Nordea, Handelsbanken och SEB samt vid LO, TCO, Saco, Svenskt Näringsliv och Teknikföretagen.
Statliga verksamheter	10	Till denna grupp har vi valt ut de högst uppsatta posterna på tio viktiga och välkända statliga verksamheter. Beslut som fattas av personerna på dessa positioner har stor påverkan på samhället och innehavarna av positionerna är därför inkluderade i urvalet till makteliten. Denna urvalsgrupp inkluderar Riksbankschefen, en Riksrevisor, två generaldirektörer och sex VD:ar för statligt ägda bolag.
Universitets- och forskarvärlden	10	Universitets- och forskarvärlden bör ingå i en undersökning av makteliten då högt uppsatta personer och forskare har både stort direkt inflytande på samhällsdebatten och indirekt inflytande som ansvariga för utbildning av nästa generations makthavare. I denna undersökning är representanterna för denna grupp rektorerna för högskolor och universitet med lite olika inriktning och i olika delar av landet: Uppsala universitet, Handelshögskolan, Konstfack och Karolinska Institutet i Stockholm samt Chalmers tekniska högskola i Göteborg. Vidare ingår prefekten/chefen för institutionen för socialt arbete/Socialhögskolan vid universitetet i Stockholm, nationalekonomiska institutionen vid universitetet i Uppsala och Stockholm och institutionen för företagsekonomi samt juridiska institutionen vid universitetet i Lund.

Tabell 6

Huvudgrupper/analysgrupper

Den största av de elva urvalsgrupperna är *näringslivet* med 50 positioner, övriga innehåller 10 till 28 positioner (10 till 25 från 2008). Dessa tio övriga maktgrupper är var för sig för små för att det ska gå att dra några slutsatser om inkomstförändringar. Därför har vi i vår rapportserie sammanfört dem till två huvudgrupper, den *byråkratiska* och den *demokratiska* eliten. Detta är våra tre analysgrupper i makteliten-undersökningen.

De tre huvudsakliga analysgrupperna i maktelitenundersökningen

Analysgrupp	Antal positioner	Beskrivning av gruppen
Byråkratiska eliten	96	I den byråkratiska eliten ingår höga chefer inom statlig, kommunal och offentligt ägd privat verksamhet. Urvalsgrupperna Statlig verksamhet, Kommunala/landstingskommunala bolag, Överhettssamhället, Universitet/forskning, Ekonomer och Media, delar av maktgrupperna Arbetsmarknadens parter (ej förtroendevalda) och Kommunerna (högsta tjänstemännen).
Demokratiska eliten	51	Den demokratiska eliten består av folk- och förtroendevalda inom politiken, fackföreningsrörelsen, folkrörelserna och intresseorganisationer. Urvalsgrupperna Regering/riksdag och Folkrörelser, samt delar av grupperna Arbetsmarknadens parter (alla förtroendevalda) och Kommunerna (de högsta politikerna).
Ekonomiska eliten	50	Vdar och koncernchefer för 50 av de största svenska företagen inom sju branscher: verkstad, stål och metall; bygg och anläggning; papper och pappersvarutillverkning; bank, försäkring och finans; samt en grupp med företag från övriga branscher.

Tabell 7

Datakällor

Namn och personuppgifter på de personer som innehade de granskade positionerna respektive år har vi hämtat från årsredovisningar, arkiv eller andra offentliga källor eller genom att kontakta företagen eller verksamheterna själva. Därefter har vi tagit fram den taxerade inkomsten via offentliga register hos skattemyndigheten.

Referensinkomst – industriarbetarlönen

Skälet till att vi valt just industriarbetarlönen som jämförelse i denna undersökning är att denna lön finns redovisad i den offentliga lönesta-

tistiken under hela undersökningsperioden. Valet av industriarbetarlö-
nen som referensinkomst möjliggör alltså en lång historisk serie.

För den genomsnittliga industriarbetarlönen har vi använt oss av Sta-
tistiska centralbyråns årliga redovisning av denna lön (B + C enligt SNI
2007 = tillverkningsindustri samt gruv- och mineralutvinning, tidigare
heter dessa C + D enligt SNI 2002). För år 2016 var den genomsnittliga
lönen i denna grupp 358 218 kronor om året, eller 29 556 kronor i må-
naden (årslönen dividerad med 12,12).

Man kan också jämföra maktelitens inkomster med någon annan
grupps löner till exempel genomsnittslönen för alla privata arbetare,
som år 2016 var något lägre än industriarbetarens, 337 614 kronor i års-
lön. Den ekonomiska eliten tjänade med denna jämförelse 58,5 gånger
mer och hela makteliten tjänade i snitt motsvarande 19,9 privata arbe-
tarlöner. Man kan självklart också jämföra maktelitens inkomster med
inkomsterna för andra specifika yrkesgrupper. Den genomsnittliga årslö-
nen för en undersköterska år 2016 var 329 664 kronor. Detta innebär att
den genomsnittliga inkomsten i den ekonomiska eliten var 59,9 gånger
högre än undersköterskelönen. Genomsnittsinkomsten i hela makteli-
ten motsvarade 20,4 undersköterskelöner. Om inkomsterna sätts i re-
lation till den genomsnittliga lönen för en städare har medlemmarna i
makteliten en genomsnittlig inkomst motsvarande 24,2 gånger denna;
motsvarande siffra för medlemmarna i den ekonomiska eliten var 71,2.

Sammanräknad inkomst och inkomst av tjänst

I denna undersökning är ambitionen att ge en bild av den faktiska eko-
nomiska situation som maktpositionerna ger. Detta fångas inte genom
att endast studera personerna i maktelitens lön av två orsaker: För det
första, medför många höga positioner sidouppdrag som också ger inkom-
ster, till exempel styrelseuppdrag. Summan av dessa *tjänsteinkomster* ger
därför en bättre bild än endast grundlönen från den aktuella positionen.
För det andra, innebär välbetalda positioner ofta att innehavaren med
tiden kan bygga upp en förmögenhet som genererar kapitalinkomster
eller inkomster av näringsverksamhet. Dessutom är delar av kapitalin-
komsterna också direkt en del av ersättningen till många vd:ar genom
att de vid tillfälle fått till exempel aktier som en form av långsiktigt in-
citamentsprogram. Därför anser vi att det ger en mer rättvisande bild

Maktelitens inkomst av tjänst respektive sammanräknad inkomst 1950–2016 Antal industriarbetarlöner

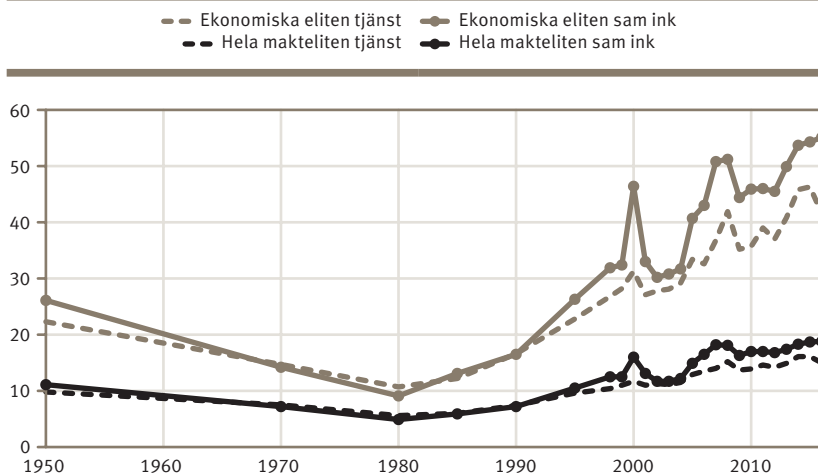


Diagram 14

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

av den ekonomiska situationen om vi utgår från den *sammanräknade inkomsten* för makteliten (som inkluderar avkastning på kapital och inkomster/avdrag för näringsverksamhet) istället för enbart inkomst av tjänst. Generellt (om annat ej anges) jämförs industriarbetarlönen i denna rapport med den sammanräknade inkomsten före skatt för positionerna i makteliten. I tabellbilagan redovisas dock, för alla positioner, såväl inkomst av tjänst som sammanräknad inkomst.

Kapitalinkomsternas andel av de totala inkomsterna i makteliten har ökat över de senaste decennierna (diagram 14), vilket speglar en generell utveckling i inkomstoppen hos befolkningen. Inom makteliten-gruppen är det dock främst vissa personer (speciellt inom den ekonomiska eliten) som har stora kapitalinkomster. Kapitalinkomsternas betydelse för maktelitens sammanräknade inkomst har också varierat stort mellan enskilda år i vår undersökning. Skillnaden mellan den sammanräknade inkomsten och tjänsteinkomsterna i den ekonomiska eliten (kapitalinkomsterna) var i vår undersökning som störst år 2000. Då utgjordes inkomsterna i denna grupp till nästan en tredjedel av kapitalinkomster.

Detta kan jämföras med 1980, då kapitalinkomsterna för gruppen var negativa (kapitalutgifterna översteg kapitalinkomsterna med 17 procent av den sammanlagda inkomsten). Kapitalinkomsten för år 2016 utgjorde 24,5 procent av den sammanräknade inkomsten i den ekonomiska eliten.

Det är tydligt att de stora variationerna i inkomster i makteliten under enskilda år utgörs av förändringar i kapitalinkomster. Dessa förändringar styrs i sin tur till stor del av kraftiga upp- och nedgångar på aktiemarknaden. Mellan 1996 och år 2000 steg börsen (Affärsvärldens generalindex) med 185 procent (från 116 i årsgenomsnitt till 330) för att sedan falla med 46 procent (till 177) fram till år 2002. Den senaste finanskrisen fick till följd att börsen föll 36 procent (från 381 till 244) mellan åren 2007 och 2009.

Genomsnittsinkomst

I vår undersökning vill vi ge en bild av inkomstläget för makteliten-gruppen, och undergrupperna inom makteliten, som helhet. Problemet med höga och ökande inkomster i makteliten är en samhällsutmaning där de med stor makt riskerar mista kontakten med, och förståelsen för, vanliga medborgare och löntagare. Det är därför av intresse att redovisa summerande mått på maktelitens inkomster, snarare än bara inkomsterna för enskilda individer. Utgångspunkten är att presentera insamlat datamaterial på ett begripligt sätt för våra läsare. I våra beräkningar använder vi, för detta syfte, genomsnittsinkomsten (medelinkomsten), det vill säga den sammanlagda inkomsten för positionerna i gruppen delat med antalet positioner.

All summerande statistik har för- och nackdelar. Den huvudsakliga nackdelen med att använda genomsnittsinkomsten i den här typen av undersökning är att om en enskild person ett undersökningsår har kraftigt högre eller kraftigt lägre inkomst än övriga i gruppen kan genomsnittsinkomsten ge en missvisande bild av gruppens generella inkomstläge. I denna rapportserie har vi främst stött på detta dilemma när det gäller gruppen den ekonomiska eliten, där enskilda positioner vissa undersökningsår har haft kraftigt avvikande inkomster (långt över övriga i gruppen). För att inte dessa extrema inkomster ska få ett orimligt stort genomslag har vi i makteliten-rapporterna satt ett ”inkomsttak” på 200 industriarbetarlöner vilket ger ett så kallat trimmat

medelvärde. Inkomster över den nivån finns alltså inte med i våra sammanställningar i tabeller och diagram. Utan detta tak blir medelvärdet för inkomsterna i maktelitens ekonomiska elit 2016 motsvarande 88,2 gånger industriarbetarlönen.

Det är också viktigt att notera att inkomsterna i den grupp vi kallar makteliten inte är symmetriskt fördelade (inte heller efter att extrema avvikelser exkluderats). Materialet består av tre huvudgrupper vilka, som diskuteras i rapporten, har väldigt olika inkomstnivåer. Valet av den (trimmade) medelinkomsten som summerande mått innebär att en stor minoritet inom maktelitengruppen ((delar av) den ekonomiska eliten) påverkar nivån mer än om vi valt till exempel medianen som summerande mått. Spridningen av inkomsterna inom makteliten är en viktig aspekt av de senaste decenniernas utveckling och diskuteras genomgående i rapporten. När summerande mått används är det dock vår bedömning att ett mått som också fångar utvecklingen i de övre inkomstskikten av makteliten är mest meningsfullt för att förklara datamaterialet på ett begripligt sätt. Hela inkomsten för alla positioner, medelinkomsten, den trimmade medelinkomsten och medianinkomsten i alla urvalsgrupper presenteras i tabell 10 i tabellbilagan.

8. Tabellbilaga: Maktelitens inkomster 1950–2016

Genomsnittlig årsinkomst i kronor (medelinkomst)
i de elva urvalsgrupperna

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst*	Industriarbetarens lön i genomsnitt
NÄRINGSLIVET				
1950	50	134 784	157 508	6 040
1970	50	393 363	378 110	26 670
1980	49	739 873	630 811	69 470
1985	50	1 233 791	1 322 063	101 110
1990	50	2 496 563	2 476 962	150 340
1995	49	4 132 422	4 767 854	181 020
1998	50	5 627 414	6 703 884	210 300
1999	50	5 983 022	6 885 924	212 400
2000	50	6 913 211	10 260 525	221 086
2001	50	6 191 213	7 535 696	228 598
2002	50	6 658 939	7 246 638	239 930
2003	50	6 953 066	7 776 366	247 217
2004	50	7 412 665	8 051 461	254 160
2005	50	8 751 045	10 645 269	261 656
2006	50	8 774 965	11 572 120	269 030
2007	50	10 290 541	14 198 574	279 755
2008	50	11 305 653	14 024 149	291 458
2009	50	9 989 259	12 683 908	298 588
2010	50	10 973 177	14 092 293	307 234
2011	50	12 296 650	14 527 028	315 593
2012	50	12 142 007	14 932 773	328 235
2013	50	13 656 772	16 725 470	335 023
2014	50	15 689 272	18 416 917	342 847
2015	50	16 274 514	19 083 569	351 741
2016	50	14 901 773	19 749 704	358 218
REGERING/RIKSDAG				
1950	22	26 281	29 466	6 040
1970	23	142 457	140 374	26 670
1980	23	206 787	189 377	69 470
1985	23	268 007	245 810	101 110
1990	23	461 311	423 972	150 340
1995	24	604 647	600 458	181 020
1998	23	698 893	735 249	210 300
1999	22	781 367	840 529	212 400
2000	22	823 120	818 584	221 086
2001	22	841 734	828 600	228 598
2002	22	909 039	883 401	239 930
2003	22	909 039	883 401	247 217
2004	22	942 180	924 929	254 160
2005	22	988 957	930 401	261 656
2006	22	1 038 525	954 988	269 030
2007	22	1 444 326	1 916 515	279 755
2008	22	1 185 640	1 413 104	291 458
2009	22	1 221 398	1 412 212	298 588
2010	22	1 283 601	1 618 581	307 234
2011	22	1 305 206	1 610 152	315 593
2012	22	1 323 040	1 464 786	328 235
2013	22	1 317 896	1 523 063	335 023
2014	22	1 350 536	1 527 853	342 847
2015	22	1 369 116	1 545 410	351 741
2016	22	1 386 466	1 371 753	358 218

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Samman- räknad netto- inkomst*	Industri- arbetarens lön i genomsnitt
ARBETSMARKNADENS PARTER				
1950	28	39 566	42 145	6 040
1970	29	155 845	144 265	26 670
1980	29	371 543	310 055	69 470
1985	29	576 355	482 392	101 110
1990	29	780 319	747 187	150 340
1995	29	1 016 880	1 057 229	181 020
1998	28	1 376 257	2 352 504	210 300
1999	28	1 326 740	1 787 309	212 400
2000	28	1 342 222	1 739 021	221 086
2001	28	1 335 258	1 714 900	228 598
2002	27	2 050 516	1 727 666	239 930
2003	27	1 639 933	1 337 693	247 217
2004	27	1 741 373	1 491 403	254 160
2005	26	1 896 906	2 115 689	261 656
2006	26	3 686 785	3 980 100	269 030
2007	26	2 165 949	2 436 103	279 755
2008	25	1 802 839	1 807 444	291 458
2009	25	1 958 608	1 982 629	298 588
2010	25	2 518 783	2 692 407	307 234
2011	25	2 398 671	2 429 527	315 593
2012	25	2 596 840	2 609 894	328 235
2013	25	1 986 406	2 070 260	335 023
2014	25	2 108 779	2 341 166	342 847
2015	25	2 099 123	2 128 864	351 741
2016	25	2 169 717	2 239 200	358 218
STATLIG VERKSAMHET				
1950	9	47 569	52 910	6 040
1970	10	183 221	191 479	26 670
1980	10	397 182	378 485	69 470
1985	10	603 759	591 456	101 110
1990	10	1 255 675	1 242 754	150 340
1995	10	2 591 249	2 516 258	181 020
1998	10	2 101 042	2 051 310	210 300
1999	10	2 352 651	2 314 744	212 400
2000	10	2 562 134	2 492 808	221 086
2001	10	2 776 443	2 643 446	228 598
2002	10	2 933 171	2 619 971	239 930
2003	10	3 223 874	3 025 751	247 217
2004	10	3 549 235	3 580 656	254 160
2005	10	4 284 159	4 382 236	261 656
2006	10	3 845 487	4 260 394	269 030
2007	10	4 306 108	4 636 020	279 755
2008	10	6 361 447	6 707 958	291 458
2009	10	6 753 762	6 958 109	298 588
2010	10	6 526 066	6 611 615	307 234
2011	10	6 041 050	6 062 198	315 593
2012	10	6 255 691	6 449 037	328 235
2013	10	6 283 715	6 274 987	335 023
2014	10	6 485 374	6 618 354	342 847
2015	10	6 177 877	6 487 333	351 741
2016	10	6 607 934	7 423 227	358 218

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Samman- räknad netto- inkomst*	Industri- arbetares lön i genomsnitt
KOMMUNER				
1950	20	27 366	28 197	6 040
1970	20	97 882	97 236	26 670
1980	20	213 551	195 640	69 470
1985	20	274 348	249 331	101 110
1990	20	468 308	418 604	150 340
1995	20	613 938	577 456	181 020
1998	20	697 072	688 533	210 300
1999	20	744 892	768 758	212 400
2000	20	770 829	810 352	221 086
2001	20	791 332	776 522	228 598
2002	20	815 175	794 980	239 930
2003	20	858 856	842 174	247 217
2004	20	876 235	878 581	254 160
2005	20	890 534	885 198	261 656
2006	20	916 992	919 890	269 030
2007	20	948 313	939 672	279 755
2008	20	1 024 620	996 373	291 458
2009	20	1 053 124	1 049 537	298 588
2010	20	1 102 922	1 151 308	307 234
2011	20	1 113 076	1 124 837	315 593
2012	20	1 216 797	1 119 692	328 235
2013	20	1 170 984	1 125 570	335 023
2014	20	1 404 051	1 362 788	342 847
2015	20	1 246 169	1 225 721	351 741
2016	20	1 276 940	1 257 433	358 218
KOMMUNALA/LANDSTINGSKOMMUNALA VERKSAMHETER				
1950	12	28 153	28 847	6 040
1970	12	128 993	127 786	26 670
1980	12	266 698	239 921	69 470
1985	12	368 096	346 658	101 110
1990	12	573 706	546 295	150 340
1995	12	789 487	771 001	181 020
1998	12	898 992	935 182	210 300
1999	12	864 823	860 649	212 400
2000	12	960 009	958 916	221 086
2001	12	1 518 097	1 534 613	228 598
2002	12	986 953	952 864	239 930
2003	12	1 032 206	1 011 914	247 217
2004	12	1 039 124	1 014 186	254 160
2005	12	1 145 549	1 156 806	261 656
2006	12	1 189 734	1 163 487	269 030
2007	12	1 229 652	1 235 311	279 755
2008	12	1 230 448	1 288 905	291 458
2009	12	1 242 625	1 225 662	298 588
2010	12	1 296 789	1 317 734	307 234
2011	12	1 397 007	1 502 886	315 593
2012	12	1 433 839	1 395 768	328 235
2013	12	1 471 681	1 434 611	335 023
2014	12	1 542 905	1 529 968	342 847
2015	12	1 401 167	1 415 159	351 741
2016	12	1 516 029	1 534 526	358 218

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Samman- räknad netto- inkomst*	Industri- arbetares lön i genomsnitt
ÖVERHETSSAMHÄLLET				
1950	10	26 344	35 984	6 040
1970	10	117 320	119 459	26 670
1980	11	306 913	304 070	69 470
1985	11	431 036	440 875	101 110
1990	11	752 116	722 226	150 340
1995	11	1 106 247	1 111 666	181 020
1998	11	679 352	1 185 456	210 300
1999	11	759 679	1 333 240	212 400
2000	11	903 913	1 528 986	221 086
2001	11	1 011 819	3 197 260	228 598
2002	11	1 122 545	1 195 831	239 930
2003	11	1 073 898	1 204 474	247 217
2004	11	1 043 212	967 851	254 160
2005	11	1 090 196	1 008 714	261 656
2006	11	1 140 023	1 652 982	269 030
2007	11	1 234 419	2 149 457	279 755
2008	11	1 248 272	1 976 159	291 458
2009	11	1 230 930	1 767 662	298 588
2010	11	1 178 850	2 695 826	307 234
2011	11	1 130 961	3 251 917	315 593
2012	11	1 532 349	2 567 125	328 235
2013	11	1 293 741	1 792 442	335 023
2014	11	1 262 215	1 816 168	342 847
2015	11	1 260 333	3 391 944	351 741
2016	11	1 339 119	1 997 478	358 218
UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN				
1950	9	30 733	34 614	6 040
1970	10	126 765	126 768	26 670
1980	10	263 444	249 550	69 470
1985	10	318 933	317 917	101 110
1990	10	482 030	695 156	150 340
1995	10	993 002	1 090 650	181 020
1998	10	732 383	1 182 518	210 300
1999	10	769 494	1 147 579	212 400
2000	10	741 631	1 094 406	221 086
2001	10	807 930	1 051 537	228 598
2002	10	851 383	1 025 824	239 930
2003	10	936 849	1 055 255	247 217
2004	10	912 651	889 763	254 160
2005	10	909 297	953 018	261 656
2006	10	1 000 831	995 673	269 030
2007	10	992 423	1 107 068	279 755
2008	10	1 021 412	1 071 899	291 458
2009	10	1 127 773	1 147 531	298 588
2010	10	1 207 495	1 239 439	307 234
2011	10	1 284 170	1 308 016	315 593
2012	10	1 236 710	1 221 184	328 235
2013	10	1 398 302	1 410 489	335 023
2014	10	1 442 499	1 498 826	342 847
2015	10	1 346 565	1 369 698	351 741
2016	10	1 426 906	1 747 874	358 218

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Sammanräknad nettoinkomst*	Industriarbetarens lön i genomsnitt
MEDIA				
1950	11	37 594	37 123	6 040
1970	16	114 055	106 602	26 670
1980	15	222 279	192 406	69 470
1985	14	299 330	253 456	101 110
1990	16	645 993	588 967	150 340
1995	16	956 973	904 574	181 020
1998	16	1 119 953	1 093 682	210 300
1999	14	1 209 879	1 191 893	212 400
2000	16	1 157 269	1 230 863	221 086
2001	15	1 450 922	1 439 507	228 598
2002	16	1 471 096	1 461 530	239 930
2003	16	1 510 574	1 507 245	247 217
2004	16	1 567 448	1 548 676	254 160
2005	16	1 645 001	1 650 732	261 656
2006	16	1 823 917	1 824 215	269 030
2007	16	1 846 091	1 882 820	279 755
2008	16	1 920 985	1 904 379	291 458
2009	16	2 420 410	2 736 986	298 588
2010	16	2 156 306	2 248 238	307 234
2011	16	2 512 100	2 573 795	315 593
2012	16	2 340 735	2 293 971	328 235
2013	16	2 531 747	2 554 023	335 023
2014	16	2 347 772	2 301 609	342 847
2015	16	2 618 305	2 695 157	351 741
2016	16	2 588 715	2 680 938	358 218
EKONOMER				
1950	6	23 843	24 109	6 040
1970	8	112 009	107 244	26 670
1980	10	245 134	204 122	69 470
1985	10	365 702	324 185	101 110
1990	10	646 314	601 161	150 340
1995	10	1 020 174	997 336	181 020
1998	10	1 276 254	1 270 845	210 300
1999	9	1 410 096	1 455 807	212 400
2000	10	1 257 117	1 712 367	221 086
2001	10	1 346 831	1 346 254	228 598
2002	10	1 540 872	1 708 038	239 930
2003	10	1 634 982	1 813 642	247 217
2004	10	1 953 874	2 890 978	254 160
2005	10	2 116 910	2 379 619	261 656
2006	10	2 567 999	2 807 524	269 030
2007	10	3 044 279	3 221 716	279 755
2008	10	1 573 267	1 694 668	291 458
2009	10	1 796 291	1 870 894	298 588
2010	10	1 946 968	2 077 333	307 234
2011	10	2 377 026	2 419 572	315 593
2012	10	2 849 103	3 143 686	328 235
2013	10	2 801 943	3 059 368	335 023
2014	10	2 245 107	2 726 026	342 847
2015	10	3 167 492	3 412 799	351 741
2016	10	3 226 728	3 488 991	358 218

	Antal positioner	Inkomst av tjänst	Samman- räknad netto- inkomst*	Industri- arbetarens lön i genomsnitt
FOLKRÖRELSEORGANISATIONER				
1950	11	30 731	30 711	6 040
1970	10	143 231	140 770	26 670
1980	11	243 252	218 775	69 470
1985	11	401 130	367 979	101 110
1990	11	676 273	623 527	150 340
1995	11	915 252	902 989	181 020
1998	11	1 096 479	1 078 718	210 300
1999	11	1 067 091	1 055 732	212 400
2000	11	1 109 084	1 116 110	221 086
2001	11	1 419 748	1 259 488	228 598
2002	11	1 446 251	1 198 089	239 930
2003	11	1 324 976	1 288 993	247 217
2004	11	1 407 831	1 410 956	254 160
2005	11	1 457 056	1 452 862	261 656
2006	11	1 395 458	1 272 741	269 030
2007	11	1 435 212	1 455 180	279 755
2008	11	1 620 385	1 578 021	291 458
2009	11	1 549 419	1 508 250	298 588
2010	11	1 786 287	1 867 215	307 234
2011	11	1 513 934	1 518 395	315 593
2012	11	1 929 563	2 754 578	328 235
2013	11	1 849 791	1 873 984	335 023
2014	11	1 428 901	1 403 116	342 847
2015	11	1 503 537	1 652 908	351 741
2016	11	1 509 782	1 490 133	358 218
ALLA GRUPPER				
1950	188	59 432	67 299	6 040
1970	198	198 970	192 648	26 670
1980	200	388 498	340 039	69 470
1985	200	603 502	598 370	101 110
1990	202	1 109 933	1 088 183	150 340
1995	202	1 741 756	1 891 948	181 020
1998	201	2 185 373	2 638 903	210 300
1999	197	2 333 557	2 649 339	212 400
2000	200	2 581 167	3 546 137	221 086
2001	199	2 506 672	3 005 056	228 598
2002	199	2 715 830	2 809 429	239 930
2003	199	2 735 037	2 891 994	247 217
2004	199	2 932 300	3 102 704	254 160
2005	198	3 366 179	3 888 705	261 656
2006	198	3 637 096	4 431 638	269 030
2007	198	3 922 143	5 088 992	279 755
2008	197	4 195 405	4 960 342	291 458
2009	197	3 959 850	4 721 424	298 588
2010	197	4 286 895	5 237 674	307 234
2011	197	4 613 448	5 353 281	315 593
2012	197	4 678 264	5 515 917	328 235
2013	197	5 003 852	5 837 094	335 023
2014	197	5 494 463	6 293 549	342 847
2015	197	5 671 454	6 569 592	351 741
2016	197	5 375 320	6 726 225	358 218

Tabell 8

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

* Inkluderar ett tak på motsvarande 200 industriarbetarlöner för att extremt höga kapitalinkomster för ett fåtal inte ska snedvridera resultaten. För 2016 års undersökning gällde detta tre personer, alla hade positioner inom näringslivsgruppen.

De elva urvalsgrupperna uppdelade på kön, åren 1950–2016, antal positioner och sammanräknad inkomst i antal industriarbetarlöner

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner*	Antal	Industriarbetarlöner*	Antal	Industriarbetarlöner*
NÄRINGSLIVET						
1950	0		50	26,1	50	26,1
1970	0		50	14,2	50	14,2
1980	0		49	9,1	49	9,1
1985	0		50	13,1	50	13,1
1990	0		50	16,5	50	16,5
1995	0		49	26,3	49	26,3
1998	0		50	31,9	50	31,9
1999	0		50	32,4	50	32,4
2000	0		50	46,4	50	46,4
2001	1	29,5	49	33,0	50	33,0
2002	1	26,7	49	30,3	50	30,2
2003	2	14,8	48	31,5	50	30,8
2004	0		50	31,7	50	31,7
2005	0		50	40,7	50	40,7
2006	1	37,1	49	42,7	50	43,0
2007	2	62,1	48	47,1	50	50,8
2008	2	58,9	48	47,7	50	48,1
2009	2	30,1	48	43,0	50	42,5
2010	2	46,1	48	45,9	50	45,9
2011	2	40,2	48	46,3	50	46,0
2012	3	34,2	47	46,2	50	45,5
2013	3	65,2	47	48,9	50	49,9
2014	2	66,0	48	53,2	50	53,7
2015	2	59,6	48	54,0	50	54,3
2016	4	40,7	46	56,4	50	55,1
REGERING/RIKSDAG						
1950	0		22	4,9	22	4,9
1970	0		23	5,3	23	5,3
1980	2	2,2	21	2,8	23	2,7
1985	3	1,9	20	2,5	23	2,4
1990	5	2,4	18	2,9	23	2,8
1995	7	3,2	17	3,4	24	3,3
1998	8	3,4	15	3,6	23	3,5
1999	6	3,3	16	4,2	22	4,0
2000	4	3,5	18	3,8	22	3,7
2001	4	3,7	18	3,6	22	3,6
2002	6	3,6	16	3,7	22	3,7
2003	6	3,6	16	3,7	22	3,7
2004	7	3,1	15	3,9	22	3,6
2005	8	3,3	14	3,7	22	3,6
2006	8	3,6	14	3,5	22	3,5
2007	8	4,2	14	8,4	22	6,9
2008	7	4,1	15	5,2	22	4,8
2009	6	4,0	16	5,0	22	4,7
2010	4	5,0	18	5,3	22	5,3
2011	5	4,5	17	5,3	22	5,1
2012	6	4,0	16	4,6	22	4,5
2013	7	4,0	15	4,8	22	4,5
2014	7	4,0	15	4,7	22	4,5
2015	11	4,9	11	3,9	22	4,4
2016	11	3,8	11	3,9	22	3,8

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*
ARBETSMARKNADENS PARTER						
1950	0		28	7,0	28	7,0
1970	0		29	5,4	29	5,4
1980	0		29	4,5	29	4,5
1985	1	2,5	28	4,9	29	4,8
1990	1	2,8	28	5,0	29	5,0
1995	5	3,4	24	6,3	29	5,8
1998	6	4,1	22	13,1	28	11,2
1999	6	4,2	22	9,6	28	8,4
2000	7	3,6	21	9,3	28	7,9
2001	8	3,5	20	9,1	28	7,5
2002	8	3,9	19	8,6	27	7,2
2003	7	3,7	20	6,0	27	5,4
2004	8	5,5	19	6,0	27	5,9
2005	10	4,7	16	10,2	26	8,1
2006	8	3,6	18	19,8	26	14,8
2007	8	3,6	18	11,0	26	8,7
2008	9	4,4	16	8,5	25	6,2
2009	10	4,4	15	8,4	25	6,6
2010	9	4,5	16	12,7	25	8,8
2011	9	4,2	16	11,1	25	7,7
2012	7	4,0	18	9,5	25	8,0
2013	7	4,6	18	6,8	25	6,2
2014	9	6,6	16	7,0	25	6,8
2015	11	5,6	14	6,4	25	6,1
2016	10	6,4	15	6,2	25	6,3
STATLIG VERKSAMHET						
1950	0		9	8,8	9	8,8
1970	0		10	7,2	10	7,2
1980	0		10	5,4	10	5,4
1985	0		10	5,8	10	5,8
1990	0		10	8,3	10	8,3
1995	1	3,7	9	15,0	10	13,9
1998	2	4,3	8	11,1	10	9,8
1999	2	6,3	8	12,1	10	10,9
2000	1	4,7	9	12,0	10	11,3
2001	2	15,1	8	10,7	10	11,6
2002	2	13,9	8	10,2	10	10,9
2003	1	3,2	9	13,2	10	12,2
2004	0		10	14,1	10	14,1
2005	0		10	16,7	10	16,7
2006	1	4,8	9	17,1	10	15,8
2007	1	4,6	9	17,9	10	16,6
2008	1	4,6	9	25,1	10	23,0
2009	2	10,7	8	26,4	10	23,3
2010	2	8,0	8	24,9	10	21,5
2011	2	12,0	8	21,0	10	19,2
2012	2	12,2	8	21,5	10	19,6
2013	2	12,2	8	20,4	10	18,7
2014	3	10,8	7	22,9	10	19,3
2015	4	10,5	6	23,7	10	18,4
2016	4	10,9	6	27,3	10	20,7

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industriarbetarlöner*	Antal	Industriarbetarlöner*	Antal	Industriarbetarlöner*
KOMMUNER						
1950	0		20	4,7	20	4,7
1970	0		20	3,6	20	3,6
1980	0		20	2,8	20	2,8
1985	1	2,3	19	2,5	20	2,5
1990	1	3,2	19	2,8	20	2,8
1995	1	2,0	19	3,3	20	3,2
1998	3	3,2	17	3,3	20	3,3
1999	3	3,4	17	3,7	20	3,6
2000	4	3,0	16	3,8	20	3,7
2001	5	2,9	15	3,6	20	3,4
2002	7	2,8	13	3,6	20	3,3
2003	7	3,3	13	3,5	20	3,4
2004	8	3,5	12	3,5	20	3,5
2005	8	3,2	12	3,5	20	3,4
2006	8	3,4	12	3,4	20	3,4
2007	7	3,7	13	3,2	20	3,4
2008	8	3,6	12	3,3	20	3,4
2009	9	3,5	11	3,5	20	3,5
2010	7	3,8	13	3,7	20	3,7
2011	7	3,5	13	3,6	20	3,6
2012	6	3,3	14	3,5	20	3,4
2013	7	3,2	13	3,4	20	3,4
2014	6	5,2	14	3,5	20	4,0
2015	9	3,1	11	3,8	20	3,5
2016	9	3,2	11	3,8	20	3,5
KOMMUNALA/LANDSTINGSKOMMUNALA VERKSAMHETER						
1950	0		12	4,8	12	4,8
1970	0		12	4,8	12	4,8
1980	0		12	3,5	12	3,5
1985	0		12	3,4	12	3,4
1990	0		12	3,6	12	3,6
1995	1	2,5	11	4,4	12	4,3
1998	2	2,1	10	4,7	12	4,4
1999	2	3,5	10	4,2	12	4,1
2000	1	4,8	11	4,3	12	4,3
2001	1	4,6	11	6,9	12	6,7
2002	1	4,4	11	3,9	12	4,0
2003	1	4,8	11	4,0	12	4,1
2004	1	5,3	11	3,9	12	4,0
2005	3	5,2	9	4,2	12	4,4
2006	2	5,1	10	4,2	12	4,3
2007	2	5,0	10	4,3	12	4,4
2008	3	4,1	9	4,5	12	4,4
2009	3	4,2	9	4,1	12	4,1
2010	3	4,2	9	4,3	12	4,3
2011	4	4,1	8	5,1	12	4,8
2012	4	4,1	8	4,3	12	4,3
2013	5	4,4	7	4,2	12	4,3
2014	5	4,6	7	4,4	12	4,5
2015	5	3,7	7	4,3	12	4,0
2016	5	4,2	7	4,3	12	4,3

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*
ÖVERHETSSAMHÄLLET						
1950	0		10	6,0	10	6,0
1970	0		10	4,5	10	4,5
1980	0		11	4,4	11	4,4
1985	1	3,4	10	4,5	11	4,4
1990	1	4,1	10	4,9	11	4,8
1995	1	9,2	10	5,8	11	6,1
1998	1	2,4	10	6,0	11	5,6
1999	1	3,0	10	6,6	11	6,3
2000	1	2,9	10	7,3	11	6,9
2001	1	3,2	10	15,1	11	14,0
2002	1	2,6	10	4,9	11	5,0
2003	1	2,8	10	5,1	11	4,9
2004	1	3,1	10	3,9	11	3,8
2005	1	3,0	10	3,9	11	3,9
2006	1	2,8	10	3,9	11	6,1
2007	1	2,7	10	7,9	11	7,7
2008	1	3,6	10	7,1	11	6,8
2009	1	3,0	10	6,2	11	5,9
2010	2	3,7	9	9,9	11	8,8
2011	3	3,8	8	12,7	11	10,3
2012	3	4,0	8	9,2	11	7,8
2013	3	3,8	8	5,9	11	5,4
2014	3	4,2	8	5,7	11	5,3
2015	4	3,9	7	12,9	11	9,6
2016	3	4,2	8	6,1	11	5,6
UNIVERSITET/FORSKARVÄRLDEN						
1950	0		9	5,7	9	5,7
1970	0		10	4,8	10	4,8
1980	1	2,2	9	3,7	10	3,6
1985	0		10	3,1	10	3,1
1990	1	2,0	9	4,9	10	4,6
1995	1	3,4	9	6,3	10	6,0
1998	1	2,0	9	6,0	10	5,6
1999	1	2,3	9	5,8	10	5,4
2000	1	2,1	9	5,3	10	5,0
2001	1	4,3	9	4,6	10	4,6
2002	1	2,4	9	4,5	10	4,3
2003	0		10	4,3	10	4,3
2004	1	4,0	9	3,5	10	3,5
2005	1	5,9	9	3,4	10	3,6
2006	1	4,6	9	3,6	10	3,7
2007	2	4,7	8	3,8	10	4,0
2008	2	4,4	8	3,5	10	3,7
2009	2	5,4	8	3,4	10	3,8
2010	2	5,7	8	3,6	10	4,0
2011	2	6,0	8	3,7	10	4,1
2012	6	3,7	4	3,8	10	3,7
2013	5	3,7	5	4,7	10	4,2
2014	5	4,0	5	4,8	10	4,4
2015	5	3,8	5	4,0	10	3,9
2016	4	3,1	6	6,1	10	4,9

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*
MEDIA						
1950	1	4,9	10	6,3	11	6,1
1970	1	3,2	15	4,0	16	4,0
1980	3	2,4	12	2,9	15	2,8
1985	1	3,7	13	2,4	14	2,5
1990	3	2,3	13	4,3	16	3,9
1995	5	3,8	11	5,5	16	5,0
1998	2	4,3	14	5,3	16	5,2
1999	3	5,6	11	5,6	14	5,6
2000	4	5,3	12	6,0	16	5,6
2001	5	5,1	10	6,9	15	5,9
2002	5	6,6	11	5,9	16	6,1
2003	7	7,1	9	5,3	16	6,1
2004	5	7,6	11	5,4	16	6,1
2005	6	6,1	10	6,4	16	6,3
2006	6	7,2	10	6,5	16	6,8
2007	6	5,9	10	7,2	16	6,7
2008	7	6,1	9	6,9	16	6,5
2009	6	7,9	10	9,9	16	9,2
2010	6	7,0	10	7,5	16	7,3
2011	6	7,9	10	8,3	16	8,2
2012	7	6,2	9	7,6	16	7,0
2013	7	7,2	9	7,9	16	7,6
2014	6	5,6	10	7,4	16	6,7
2015	4	6,0	12	8,2	16	7,7
2016	6	5,5	10	8,7	16	7,5
EKONOMER						
1950	0		6	4,0	6	4,0
1970	0		8	4,0	8	4,0
1980	0		10	2,9	10	2,9
1985	0		10	3,2	10	3,2
1990	0		10	4,0	10	4,0
1995	0		10	5,5	10	5,5
1998	1	6,8	9	6,0	10	6,0
1999	1	9,7	8	6,5	9	6,9
2000	1	19,4	9	6,4	10	7,7
2001	1	10,1	9	5,4	10	5,9
2002	1	10,8	9	6,7	10	7,1
2003	2	12,3	8	6,1	10	7,3
2004	2	32,5	8	6,1	10	11,4
2005	2	3,8	8	10,4	10	9,1
2006	2	4,5	8	11,9	10	10,4
2007	2	5,4	8	13,0	10	11,5
2008	1	5,7	9	5,8	10	5,8
2009	2	3,5	8	7,0	10	6,3
2010	2	4,1	8	7,4	10	6,8
2011	1	6,6	9	7,8	10	7,7
2012	1	7,9	9	9,8	10	9,6
2013	2	6,4	8	9,8	10	9,1
2014	2	7,0	8	8,2	10	8,0
2015	2	7,6	8	10,2	10	9,7
2016	2	8,2	8	10,1	10	9,7

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR & MÄN	
	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*	Antal	Industri- arbetar- löner*
FOLKRÖRELSEORGANISATIONER						
1950	0		11	5,1	11	5,1
1970	0		10	5,3	10	5,3
1980	0		11	3,1	11	3,1
1985	0		11	3,6	11	3,6
1990	0		11	4,1	11	4,1
1995	2	3,8	9	5,2	11	5,0
1998	1	2,5	10	5,4	11	5,1
1999	2	3,4	9	5,3	11	5,0
2000	2	3,3	9	5,4	11	5,0
2001	3	3,5	8	6,3	11	5,5
2002	3	3,4	8	5,6	11	5,0
2003	3	3,6	8	5,8	11	5,2
2004	3	4,0	8	6,1	11	5,6
2005	3	3,4	8	6,3	11	5,6
2006	3	3,5	8	5,2	11	4,7
2007	3	3,9	8	5,7	11	5,2
2008	2	3,8	9	5,8	11	5,4
2009	2	3,7	9	5,3	11	5,1
2010	2	3,9	9	6,6	11	6,1
2011	3	3,8	8	5,2	11	4,8
2012	3	3,4	8	10,2	11	8,4
2013	4	3,2	7	7,0	11	5,6
2014	4	3,2	7	4,6	11	4,1
2015	3	3,1	8	5,3	11	4,7
2016	3	3,1	8	4,6	11	4,2
ALLA						
1950	1	4,9	187	11,2	188	11,1
1970	1	3,2	197	7,2	198	7,2
1980	6	2,3	194	5,0	200	4,9
1985	7	2,5	193	6,0	200	5,9
1990	12	2,6	190	7,5	202	7,2
1995	24	3,6	178	11,4	202	10,4
1998	27	3,6	174	13,9	201	12,5
1999	27	4,2	170	14,0	197	12,5
2000	26	4,4	174	17,8	200	16,0
2001	32	5,5	167	14,6	199	13,1
2002	36	5,3	163	13,1	199	11,7
2003	39	5,1	160	13,3	199	11,7
2004	36	6,1	163	13,6	199	12,2
2005	42	4,3	156	17,7	198	14,9
2006	40	5,8	158	19,3	198	16,5
2007	42	7,1	156	21,2	198	18,2
2008	43	6,9	154	20,3	197	17,0
2009	45	5,9	152	18,7	197	15,8
2010	41	6,9	156	19,7	197	17,0
2011	45	6,5	152	20,0	197	17,0
2012	48	6,5	149	20,1	197	16,8
2013	52	8,3	145	20,7	197	17,4
2014	52	7,7	145	22,6	197	18,3
2015	60	6,8	137	23,9	197	18,7
2016	61	7,3	136	23,9	197	18,8

Tabell 9

Källa: Skatteverket samt egna beräkningar

* inkluderar ett tak på motsvarande 200 industriarbetarlöner för att extremt höga kapitalinkomster för ett fåtal inte ska snedvridera resultaten. För 2016 års undersökning gällde detta tre personer, alla hade positioner inom näringslivsgruppen.

Makteliten samtliga positioner, inkomst av tjänst och sammanräknad inkomst 2016 i kronor

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
NÄRINGSLIVET, vd		
Skanska AB	34 311 462	37 253 654
NCC AB	12 691 149	14 140 771
Peab AB	5 815 864	7 041 337
Bravida AB	11 903 138	12 819 732
JM AB	8 940 528	10 036 879
SCA, Svensk Cellulosa AB	19 137 161	19 213 760
Billerud Korsnäs AB	18 399 196	18 644 622
Södra Skogsägarna ek. för.	13 359 358	13 260 085
Holmen AB	8 037 366	7 946 757
H&M Hennes & Mauritz AB****	13 366 800	149 288 913
ICA Gruppen AB	18 513 699	18 657 169
Axel Johnson AB	9 961 721	11 025 685
Lantmännen ek. för.	6 121 654	7 690 386
Ikea AB	2 122 333	2 086 833
Sandvik AB	14 159 599	18 011 521
Assa Abloy AB	9 341 215	16 083 629
SSAB AB	15 327 442	15 099 509
Boliden Mineral AB	8 335 456	9 095 222
LKAB	5 408 947	5 660 835
Nordea Bank AB	17 016 032	18 765 207
Investor AB	14 327 750	14 939 781
SEB	20 700 014	24 371 456
Swedbank AB*	13 194 329	13 678 598
Handelsbanken*	11 460 899	11 555 163
Ratos AB*	11 637 852	12 444 777
If Skadeförsäkring holding ab	28 173 614	29 935 549
Industrivärden	9 197 182	10 510 915
LE Lundbergsföretagen****	7 677 309	419 292 349
Kinnevik*,***	18 956 000	18 956 000
Volvo, AB	13 938 103	14 460 356
Electrolux, AB*	10 789 444	10 787 494
SKF	12 304 684	12 050 937
Atlas Copco AB	25 553 152	26 036 568
Scania AB	10 413 187	10 401 887
Volvo Car AB	21 462 893	23 060 032
Trelleborg AB	20 079 559	20 254 193
Alfa Laval AB	13 200 995	13 287 235
Saab AB	14 384 804	15 850 402
Husqvarna AB	17 127 652	17 208 113
Securitas AB	23 483 900	24 318 928
Ericsson, Telefon AB LM*	34 398 937	35 609 531
Autoliv AB	27 614 175	29 176 426
Loomis AB**	6 755 995	21 411 036
Transcom Worldwide AB	9 630 765	9 537 928
Hexagon AB***	36 575 923	36 575 923
Getinge AB**	26 635 277	28 227 660
Attendo AB	5 911 779	6 293 278
Nobina AB	10 392 550	12 908 326
Stena Ab****	10 795 124	238 815 603
ABB AB	6 044 676	6 172 298
MEDEL med inkomsttak		19 749 704
MEDEL utan inkomsttak	14 901 773	31 599 025
MEDIAN	13 197 662	15 019 645

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
REGERING/RIKSDAG		
Statsminister	2 226 080	2 220 428
Utrikesminister	1 633 861	1 605 095
Finansminister	1 542 000	1 543 939
Socialminister	1 542 000	1 509 219
Försvarsmister	1 690 800	1 638 267
Arbetsmarknadsminister	1 542 950	1 492 286
Justitieminister	1 700 295	1 636 172
Kabinettsekreterare UD	1 194 168	1 450 732
Statssekreterare Finansdepartementet	1 186 410	1 217 359
Statssekreterare Försvarsdepartementet	1 218 779	1 167 457
Talman	1 947 286	1 905 319
Ordf Finansutskottet	1 054 927	1 028 897
Ordf Konstitutionsutskottet	917 400	868 669
Ordf Miljö och jordbruksutskottet	893 019	870 832
Partiledare Centerpartiet	1 148 494	1 093 120
Partiledare Folkpartiet/Liberalerna	1 278 086	1 258 494
Partiledare Vänsterpartiet	942 874	933 813
Partiledare Moderaterna	1 782 546	1 743 458
Partisekreterare Socialdemokraterna*	1 433 560	1 471 182
Vice ordf Finansutskottet	871 009	811 115
Vice ordf Konstitutionsutskottet	1 768 050	1 756 076
Vice ordf Miljö- och jordbruksutskottet	987 653	956 631
MEDEL	1 386 466	1 371 753
MEDIAN	1 355 823	1 460 957
ARBETSMARKNADENS PARTER		
Svenskt Näringsliv, ordförande*	4 801 664	4 672 906
Svenskt Näringsliv, vd	7 837 033	7 825 717
Svenskt Näringsliv, förhandlingschef	3 612 785	3 493 971
Svenskt Näringsliv, ekonomichef	2 651 460	4 216 828
Teknikföretagen, vd*	6 853 517	7 463 203
Teknikföretagen, ekonomichef	1 004 768	1 071 338
Svensk Handel, vd	2 411 240	2 338 300
Sveriges Byggindustrier, vd	2 298 972	2 261 982
Sveriges Kommuner o Landsting, vd*	2 453 151	2 487 622
Sveriges Kommuner o Landsting, ekonomichef	912 318	902 226
LO, ordförande	1 234 896	1 176 579
LO, avtalssekreterare	1 010 969	1 002 966
LO, ekonomichef	1 556 642	1 542 076
Kommunalarbetareförbundet, ordförande*	1 207 705	1 222 629
Kommunalarbetareförbundet, ekonomichef	957 200	1 001 061
IF Metall, ordförande	1 084 723	1 091 179
IF Metall, ekonomichef	1 294 824	1 277 453
Handelsanställdas förbund, ordförande	1 146 802	1 114 621
TCO, ordförande	1 795 662	1 761 162
Unionen, ordförande	1 561 240	1 539 086
Unionen, ekonomichef	873 525	873 525
Läraryrket, ordförande	1 259 000	1 219 937
Vision, ordförande	1 197 100	1 176 399
Saco, ordförande	1 829 665	1 759 044
Sveriges Ingenjörer, ordförande*	1 396 071	1 488 185
MEDEL	2 169 717	2 239 200
MEDIAN	1 396 071	1 488 185

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
STATLIG VERKSAMHET		
Riksbanken, Riksbankschef	3 487 515	3 568 783
PostNord AB, vd	9 428 003	13 823 473
Telia, vd	17 220 021	17 584 310
SJ, vd	4 642 137	4 574 448
Trafikverket, GD	2 015 105	2 007 706
Systembolaget, vd	5 460 134	5 851 861
Vattenfall, vd	14 988 468	17 004 528
Riksrevisionen, riksrevisor	1 723 252	1 676 265
Apoteket AB, vd	5 396 979	6 099 507
Skatteverket, GD	1 717 726	2 041 391
MEDEL	6 607 934	7 423 227
MEDIAN	5 019 558	5 851 861
KOMMUNER		
KS ordförande, Stockholm	1 601 321	1 586 013
Stadsdirektör Stockholm*	2 030 098	2 015 860
KS ordförande, Göteborg*	1 153 141	1 093 766
Stadsdirektör Göteborg	1 736 301	1 738 339
KS, ordförande Malmö	1 039 566	1 028 051
Stadsdirektör Malmö	1 538 182	1 480 075
KS ordförande, Uppsala	1 209 848	1 189 165
Stadsdirektör Uppsala	1 676 104	1 682 779
KS ordförande, Linköping	884 622	836 381
Kommundirektör Linköping*	1 225 938	1 204 007
KS ordförande, Västerås	859 924	862 706
Stadsdirektör Västerås	1 693 643	1 660 603
KS ordförande, Örebro*	797 686	768 686
Kommundirektör Örebro*	1 489 956	1 425 935
KS ordförande, Norrköping	996 792	1 013 924
Kommundirektör Norrköping*	1 246 030	1 275 748
KS ordförande, Helsingborg	987 539	938 738
Stadsdirektör, Helsingborg	1 569 342	1 545 361
KS ordförande, Jönköping	732 153	724 039
Stadsdirektör, Jönköping	1 070 610	1 078 483
MEDEL	1 276 940	1 257 433
MEDIAN	1 217 893	1 196 586
KOMMUNALA/LANDSTINGSKOMMUNALA BOLAG, Högsta tjänsteman		
Stockholm, bostäder	1 983 449	1 956 110
Stockholm, social omsorg	1 298 091	1 209 542
Stockholm, trafik*	2 104 411	2 191 518
Stockholm, sjukvård	1 995 340	2 001 359
Göteborg, bostäder	1 513 547	1 491 700
Göteborg, social omsorg	1 186 777	1 162 005
Göteborg, trafik	1 432 463	1 437 786
Göteborg, sjukvård	1 425 040	1 603 627
Malmö, bostäder	1 527 337	1 519 599
Malmö, social omsorg	1 033 057	1 019 617
Malmö, trafik	1 276 362	1 404 415
Malmö, sjukvård	1 416 471	1 417 032
MEDEL	1 516 029	1 534 526
MEDIAN	1 428 752	1 464 743

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
ÖVERHETSSAMHÄLLET		
Kungen	400 000	7 229 024
Riksmarskalken	1 600 460	1 586 300
Ambassadör London*	1 191 735	1 357 373
Ambassadör Washington	1 249 678	1 386 201
Ordförande HD*	1 812 900	1 835 060
Svea Hovrätt, President	1 745 413	1 711 937
Riksåklagaren	1 387 850	1 445 083
Ärkebiskopen	1 331 556	1 342 385
Biskop Lund	1 106 098	1 214 133
ÖB	1 909 237	1 880 146
Arméchefen*	995 377	984 614
MEDEL	1 339 119	1 997 478
MEDIAN	1 331 556	1 445 083
UNIVERSITET/FORSKNING		
Chalmers, rektor	2 410 880	2 392 215
Handelshögskolan, rektor	2 466 505	2 466 883
Karolinska institutet, rektor*	1 726 796	1 687 886
Rektor Konstfack, rektor	1 006 990	1 010 049
Socialhögskolan, prefekt	748 628	706 988
Uppsala universitet, rektor	1 687 909	1 725 760
Nationalekon. inst Uppsala, prefekt	1 234 831	1 223 162
Nationalekon. inst. Sthlm, prefekt	952 353	3 451 632
Företagsekon. inst. Lund, prefekt	1 078 206	1 871 296
Juridiska fakulteten, Lund, prefekt	955 959	942 867
MEDEL	1 426 906	1 747 874
MEDIAN	1 156 519	1 706 823
EKONOMER		
Stockholmsbörsen/Nasdaq OMX, vd*	12 231 861	12 330 448
Finansinspektionen, GD	1 632 640	1 570 367
Nordea, chefsekonom	2 610 419	2 579 377
Handelsbanken, chefsekonom	5 736 382	5 722 656
SEB, chefsekonom	3 178 928	4 273 792
LO, chefsekonom	1 170 796	1 113 270
TCO, chefsekonom	979 855	983 353
Saco, chefsekonom*	1 234 211	1 203 654
Svenskt Näringsliv, chefsekonom*	1 908 451	3 287 253
Teknikföretagen, chefsekonom	1 583 733	1 825 741
MEDEL	3 226 728	3 488 991
MEDIAN	1 770 546	2 202 559
MEDIA		
DN, chefredaktör	4 353 890	4 439 874
Aftonbladet, chefredaktör*	5 563 633	6 956 331
Veckans Affärer, chefredaktör	855 778	839 056
DI, chefredaktör	2 726 821	2 817 585
Sveriges Radio, vd	2 738 129	2 722 140
SVT, vd	2 490 813	2 490 813
Svt programdir. Nyheter o samh.*	1 533 456	1 536 482
Ekot, redaktionschef	1 329 350	1 321 594
TV4, vd	7 092 649	7 258 238
Svenska Dagbladet, chefredaktör	2 377 120	2 312 768

MAKTELITGRUPP POSITION	Inkomst av tjänst	Sammanräknad inkomst
DN, redaktör ledarsidan	1 044 565	1 000 168
DN, debattredaktör	946 403	927 036
GP, chefredaktör	1 647 032	1 631 498
Expressen, chefredaktör	4 198 011	4 142 701
TV4 Nyheter, chefredaktör	1 217 805	1 212 648
Aftonbladet, politisk chefredaktör	1 303 991	1 286 079
MEDEL	2 588 715	2 680 938
MEDIAN	2 012 076	1 972 133
FOLKRÖRELSEORGANISATIONER, vd, ordförande, generalsekreterare eller motsvarande		
LRF, vd	2 928 921	2 879 113
HSB, ordförande	1 707 670	1 722 346
HRF, förbundsordförande	1 298 563	1 273 165
Folkets Hus och Parker, vd	1 221 314	1 200 974
Fotbollsförbundet, generalsekreterare	2 134 503	2 126 031
Riksidrottsförbundet, generalsekreterare	635 537	626 282
Friidrottsförbundet, generalsekreterare	843 886	844 228
Röda Korset, generalsekreterare*	1 146 336	1 095 307
IOGT/NTO, generalsekreterare	1 042 334	1 021 062
ABF, förbundssekreterare	912 114	906 589
KF, vd	2 736 425	2 696 365
MEDEL	1 509 782	1 490 133
MEDIAN	1 221 314	1 200 974
ÖVRIGA MEDLEMSFÖRBUND I LO, ordförande (extra utöver de 197 positionerna i makteliten)		
Byggnadsarbetareförbundet	1 003 810	996 566
Elektrikerna	982 453	970 678
Fastighets	801 143	827 071
GS	820 440	816 723
Hotell o Restaurang*	1 081 885	1 014 899
Livsmedels	798 275	751 886
Musikerna	952 729	918 606
Målarna	933 379	922 043
Pappers	864 112	804 347
Seko	1 403 793	1 353 457
Transport	779 292	778 004
MEDEL	947 392	923 116
MEDIAN	933 379	918 606
FÖRETAG DÄR LO HAR STORT INFLYTANDE, vd (Extra utöver de 197 positionerna i makteliten)		
Folksam	6 169 704	6 152 679
AMF	5 451 289	5 235 598
AFA försäkring	3 886 963	3 822 184
Fora	3 487 370	5 078 533
MEDEL	4 748 832	5 072 249
MEDIAN	4 669 126	5 157 066

Tabell 10

Källa: Skatteverket

* Inkomst och position för år 2015 på grund av byte av person på positionen under 2016.

** Inkomst och position för år 2014 på grund av byte av person på positionen under 2015 och 2016.

*** Inkomst från årsredovisningen pga av boende utomlands. I dessa fall finns inga inkomster från andra bolags-engagemang eller kapitalinkomster med.

**** I de fall då mycket höga kapitalinkomster gjort att de sammanräknade inkomsterna överstiger motsvarande 200 industriarbetarlöner har ett tak satts i beräkningarna på 71 643 600 (= 200 industriarbetarlöner). I denna tabell redovisas dock den fullständiga sammanräknade inkomsten.

Tidigare rapporter i LOs serie om den svenska makteliten

- | | | |
|----|---|------------------------|
| 1 | Eliternas återkomst (1999) | ISBN 91-566-1615-5 |
| 2 | Eliterna mot nya höjder (2000) | ISBN 91-566-1707-0 |
| 3 | Eliterna flyger högre (2001) | ISBN 91-566-1768-2 |
| 4 | Näringslivet ökar takten (2002) | ISBN 91-566-1887-5 |
| 5 | Folkhemseliten drar ifrån (2003) | ISBN 91-566-1468-3 |
| 6 | Makteliten förbereder pensionen (2004) | ISBN 91-566-2084-5 |
| 7 | Näringslivets maktelit befäster positionen (2005) | ISBN 91-566-2194-9 |
| 8 | Makteliten litar på sig själv (2006) | ISBN 91-566-2281-3 |
| 9 | Makteliten gör som de brukar (2007) | ISBN 91-566-2384-3 |
| 10 | Makteliten – mycket vill ha mer (2009) | ISBN 978-91-566-2536-7 |
| 11 | Makteliten – alltid mer, aldrig nog (2011) | ISBN 978-91-566-2689-0 |
| 12 | Makteliten – kommer igen (2012) | ISBN 978-91-566-2744-6 |
| 13 | Makteliten – klyftorna består (2013) | ISBN 978-91-566-2867-2 |
| 14 | Makteliten – i en klass för sig (2014) | ISBN 978-91-566-2951-8 |
| 15 | Makteliten – svävar ovanför (2015) | ISBN 978-91-566-3062-0 |
| 16 | Makteliten – klyftorna större än någonsin (2016) | ISBN 978-91-566-3138-2 |
| 17 | Makteliten – reglerar inte sig själva (2017) | ISBN 978-91-566-3221-1 |

DEN KRETS LÖNTAGARE som har de högsta befattningarna inom näringsliv, politik, ekonomi och andra viktiga samhällsområden återfinns inte som en egen grupp i den offentliga lönestatistiken. Syftet med denna rapportserie är att avhjälpa denna brist och ge samlad systematiserad kunskap om hur den svenska maktelitens inkomster har utvecklats över tiden. Vi vill synliggöra skillnaderna mellan vanliga löntagares och denna elits inkomster.

Det här är den artonde rapporten i LOs serie om maktelitens inkomstutveckling. I år följs tidsserien från 1950 upp med 2016 års inkomster.

I årets rapport beskrivs och belyses dessutom politiska förslag och reformer, från olika länder, som syftar till att bromsa eller vända utvecklingen mot allt högre ersättningar till näringslivets toppar.