

Rapportserie 2018

#2

LÖNEUTVECKLING PÅ DET STATLIGA AVTALSOMRÅDET

Statistikperioden september 2016 - september 2017



LÖNEUTVECKLING PÅ DET STATLIGA AVTALSOMRÅDET

Statistikperioden september 2016 – september 2017

Diarienummer: 2018/0248

Använd gärna fakta ur den här rapporten men kom ihåg att ange källa: Arbetsgivarverket (om inget annat anges)

Förord

Inom det statliga avtalsområdet sker fortlöpande förändringar av antal anställda, lönestruktur och löneutveckling.

Arbetsgivarverkets årliga rapport Löneutveckling på det statliga avtalsområdet syftar till att ge en översiktlig bild av hur utvecklingen sett ut under den senaste statistikperioden. En nedbrytning görs också genom en indelning efter variablerna verksamhetsinriktning, BESTA, medlems- och individnivå för att närmare analysera utfallet.

Uppgifterna är baserade på den partsgemensamma lönestatistiken som samlas in i september varje år. Denna rapport redovisar utfallet för statistikperioden september 2016 – september 2017.

Rapporten är författad av utredare Malin Sundeby.

Stockholm 2018-03-19



Eva Liedström Adler
Generaldirektör

Sammanfattning

Antalet anställningar inom det statliga avtalsområdet¹ fortsätter att öka och uppgår nu till 268 000 anställda. Under den studerade perioden september 2016 till september 2017 har statsförvaltningen fortsatt att växa, en trend vi sett sedan 2008. Av de anställda som ingår i statistiken har 94 procent månadslön i form av individuell lön eller tariffön och 6 procent har lön per timme, dag, beting eller liknande. En majoritet av de statsanställda, 52 procent, är kvinnor och 48 procent är män. Sedan 2010 är andelen kvinnor större än andelen män och andelen kvinnor har stadigt ökat.

Bland de månadsavlönade arbetar 12 procent deltid och en knapp majoritet av dem är kvinnor. Andelen med deltidsanställning har minskat betydligt de senaste fem åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 8 procent respektive 4 procent.

Löneutvecklingen beräknad som årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till lönervisionsperiodernas olika längder, uppgår till 2,2 procent för kollektivet inom staten. Löneutvecklingen för 2017, som återspeglar RALS 2016-2017 och den årliga lönerrevisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal (RALS 2010-T), ligger i linje med löneutvecklingen inom det privata näringslivet. Arbetstagarna i Sverige har haft en reallöneutveckling under flera år. Det medför dock att statliga arbetsgivares reala kostnader ökar i högre takt än den reala uppräknings av ramanslag.

Medellönen för statsanställda är fortsatt högre än medianlönen, 36 400 kronor respektive 33 500 kr. Både medellönen och medianlönen är högre för män än för kvinnor.

Kvinnor har en högre löneutveckling än män. Under denna statistikperiod har kvinnorna en relativt högre löneutveckling, såväl generellt som de kvinnliga cheferna. Regeringen följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas.

Lönespridningen har minskat. Under det senaste året är lönespridningen för månadsavlönade inom staten i princip oförändrad på drygt 78 procent. Dessförinnan hade den under de senaste två åren minskat från 80 procent till dryga 78 procent. En total minskad lönespridning i staten under längre tid bör uppmärksammas och följas, då liten lönespridning kan påverka statens kompetensförsörjning negativt. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och differentierad lönesättning.

Lönesättande samtal ökar. I samband med insamlingen av lönestatistiken ställs en kompletterande fråga om huruvida lönesättande samtal alternativt dialog mellan medarbetare och närmsta chef används vid lönesättningen i verksamheten. Av de medlemmar som svarat på den kompletterande frågan om lönesättande samtal 2017 använder 98 procent lönesättande samtal helt eller delvis. Denna andel har ökat varje år sedan 2010 som var det första året som frågan ställdes. År 2010 använde endast 78 procent lönesättande samtal. Den sektor som ökat mest under de senaste åren är Universitet och högskolor.

¹ Med anställningar inom det statliga avtalsområdet avses dels obligatoriska statliga myndigheter under regeringen och dels frivilliga icke-statliga arbetsgivare med en naturlig koppling till det statliga området.

Innehåll

<u>Förord</u>	5
<u>Sammanfattning</u>	7
<u>Det statliga avtalsområdet</u>	11
Uppföljning av ettårsavtalet	11
Antalet anställningar ökar	11
<u>Lönefördelning och lönespridning i staten</u>	13
Löneläge och lönefördelning	13
Lönespridningen fortsätter minska	14
<u>Analys av löneutveckling under statistikperioden september 2016 – september 2017</u>	15
Kollektiv löneutveckling	15
Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått	16
Nominell och real löneutveckling 1998–2017	16
<u>Lönesättande samtal</u>	19
Andel medlemmar som använder lönesättande samtal	19
Lönesättande samtal per sektor	20
Universitet och högskolor samt Stora myndigheter	20
<u>Löneutveckling – medlem, individ och BESTA</u>	21
Verksamhetsinriktning	21
Medlems- och individnivå	23
BESTA	24

Det statliga avtalsområdet

Uppföljning av ettårsavtalet

Arbetsgivarverkets medlemmar är dels obligatoriska statliga myndigheter under regeringen och dels frivilliga icke-statliga arbetsgivare med en naturlig koppling till det statliga området. I september 2017 hade Arbetsgivarverket totalt 240 medlemmar. 27 av dessa var frivilliga. Underlaget i denna rapport baserar sig på uppgifter från obligatoriska och frivilliga medlemmar.

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal för sina medlemmar med de fackliga motparterna OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. Ramavtalen om löner med OFR/S,P,O och Seko gällde under perioden 1 oktober 2016 till den 30 september 2017. Ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare i staten (RALS) med Saco-S är sedan 2010 ett sifferlöst tillsvidareavtal. Med dessa motparter har Arbetsgivarverket också en parts-gemensam

lönestatistik, vilken Arbetsgivarverket producerar. Statistikinsamlingen sker i mars och september varje år. Avtalen med OFR/S,P,O och Seko är i grunden sifferlösa. Om lokala parter inte kommer överens så ska ett i bilagan angivet utrymme fördelas ut på kollektivet. Det utrymmet beräknades inom båda avtalen till 2,2 procent. I denna rapport följs revisionen avseende avtals-perioden 2016-2017 upp.

Antalet anställningar ökar

Under den studerade perioden september 2016 till september 2017 har statsförvaltningen fortsatt att växa, en trend som funnits sedan 2008. Det är nu 268 000 anställda hos Arbetsgivarverkets medlemmar. Staten ökar inom alla verksamhetsinriktningar men främst inom *Försvar*. En majoritet av de statsanställda, 52 procent, är kvinnor och 48 procent är män. Sedan 2010 har andelen kvinnor varit större än andelen män.

Andelen kvinnor har ökat stadigt och har fortsatt att öka under 2017. Även sett till gruppen chefer har andelen kvinnor blivit fler, men är fortfarande mindre än andelen män. Snittåldern i statsförvaltningen är drygt 44 år både för män och kvinnor och har sedan 2008 minskat med ungefär ett år.

Av de anställda som ingår i statistiken har 94 procent månadslön i form av individuell lön eller tariffön och 6 procent har lön per timme, dag, beting eller liknande. Andelen timavlönade har tydligt minskat sedan 2011.

Bland de månadsavlönade arbetar 12 procent deltid och övriga heltid. En knapp majoritet av de som är månadsavlönade är kvinnor. Andelen med deltidsanställning har minskat betydligt de senaste fem åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 8 procent respektive 4 procent.

Lönefördelning och lönespridning i staten

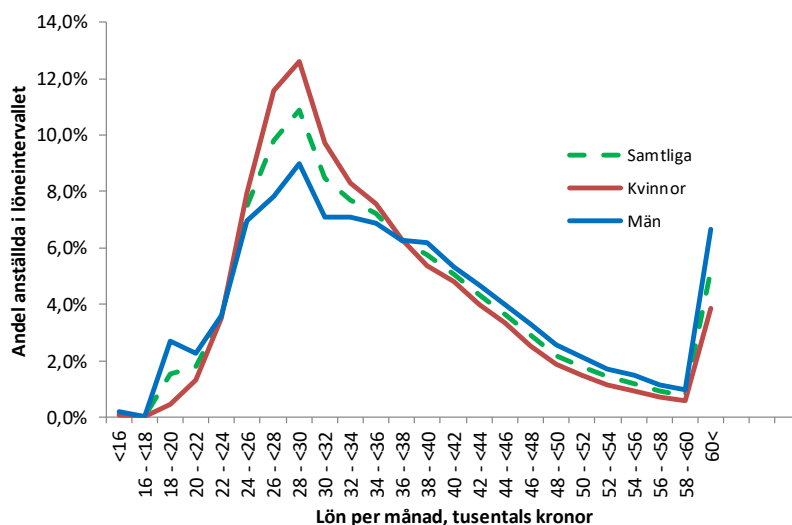
Löneläge och lönefördelning

Medellönen inom det statliga avtalsområdet i september 2017 var 36 400 kronor och medianlönen var 33 500 kronor. Både medellönen och medianlönen är högre för män än för kvinnor.

Det råder en relativt stor skillnad i lönefördelning mellan män och kvinnor, vilket också framgår av

figur 1. På de lägre lönenivåerna återfinns fler män än kvinnor. En stor grupp i dessa löneintervall är soldater och sjömän. I lönespannet mellan 24 000 kronor och 35 999 kronor är den största andelen kvinnor. Det är här de flesta handläggarna inom staten återfinns.

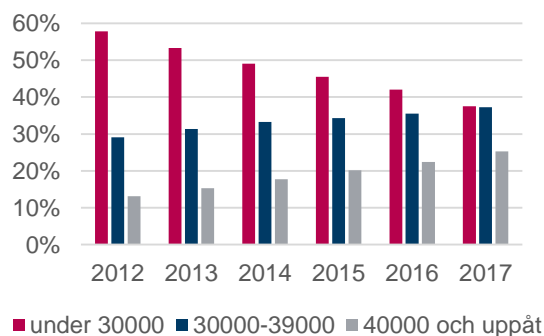
Figur 1 – Lönefördelning totalt och per kön september 2017



Av de anställda har 38 procent av kvinnorna och 33 procent av männen en lön som i september 2017 låg under 30 000 kronor. I intervallet 30 000 kronor till 40 000 kronor återfinns 37 procent av kvinnorna och 33 procent av männen. Bland kvinnor har 25 procent en lön som överstiger 40 000 kronor.

I figur 2 syns tydligt att kvinnors löneläge ökar kontinuerligt och det nu är betydligt fler kvinnor som har ett högre löneläge än för bara fem år sedan. Även männens löneläge ökar, men inte i samma höga takt samt att spridningen mellan de olika löneintervallen är betydligt mindre.

Figur 2 – Lönelägesintervall för kvinnor 2012–2017



Lönespridningen fortsätter minska

Lönespridning (90-10)

Lönespridningen mäts som skillnaden mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen i förhållande till medianlönen. Lönespridningen mellan olika år kan då jämföras utan påverkan av skillnader i lönenivåer mellan åren.

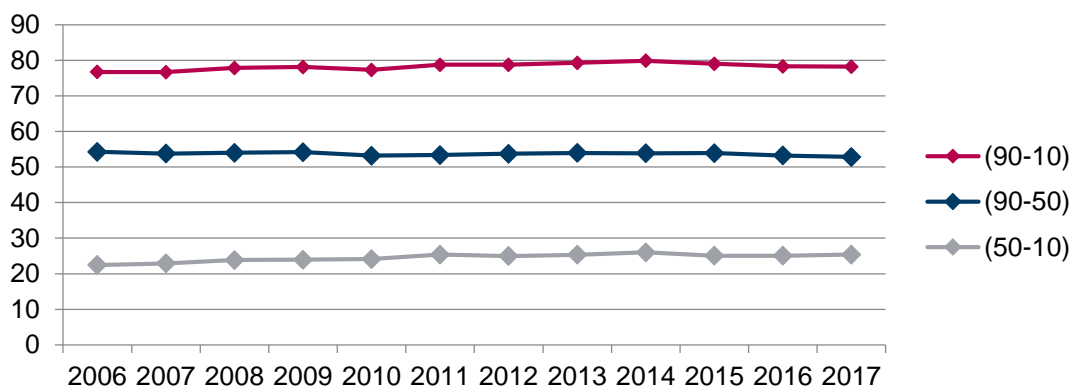
Formeln som används för att mäta lönespridning är:

$$\frac{100 \times (90:e \text{ percentillön} - 10:e \text{ percentillön})}{\text{medianlön}}$$

Sedan 2014 har lönespridningen för månadsavlönade minskat från 80 procent till 78 procent. Dessförinnan hade lönespridningen ökat stadigt sedan 1997 då den var 72 procent. Lönespridningen

är större för män än för kvinnor, för män uppgår lönespridningen till 85 procent och för kvinnor till 71 procent, dock minskar lönespridningen för båda könen.

Figur 3 – Lönespridning 2006–2017



I figur 3 redovisas lönespridningen för de senaste 12 åren inom staten. Lönespridningen enligt måttet (90-10) har stadigt ökat de första nio åren i figuren men 2015 minskade lönespridningen med en hel procentenhet. Den minskande trenden av lönespridningen har fortsatt även 2016 och 2017. År 2015 var det Polismyndigheten som genom kraftigt höjda ingångslöner påverkade hela det statliga avtalsområdets lönespridning. År 2017 har det framförallt varit den 90:e percentilen som minskar, vilket sannolikt beror på ett stort utflöde av individer med högt löneläge.

Det är också intressant att mäta lönespridningsrelationen inom olika delar av lönefordelningen bland de högre och lägre lönenivåerna.

För att jämföra en högre lön med den mittersta lönen används lönespridningsmättet 90:e percentillönen/medianlönen. För att jämföra en lägre lön med den mittersta lönen används lönespridningsmättet medianlönen/10:e percentillönen. Mellan 2006 och 2014 var det ökningen av spridningen inom de lägre lönenivåerna (50-10) som bidrog till en ökad total lönespridning.

År 2011 sker en större ökning av lönespridningen som bland annat beror på att Försvarsmakten gick

från ett värnpliktsförsvaret till att anställa soldater och sjömän. Ingångslönen för soldater och sjömän under utbildning är betydligt lägre än medellönen i staten. I figur 3 kan man se att lönespridningen för de högre lönenivåerna (90-50) i princip varit konstant fram till 2016 när den minskar och sedan fortsätter att minska 2017, vilket som nämnts ovan delvis beror på ett stort utflöde av individer med hög lön.

Det är inte entydigt hur stor en lönespridning eller differentiering av löner ska vara. En ändamålsenlig lönespridning måste ses i relation till den enskilda verksamheten.

Det som kan konstateras är att det snarare är strukturella effekter (t.ex. när myndigheter får förändrade uppdrag eller instruktioner), än de centrala ramavtalens löneprinciper med individuella och differentierade löner, som ger upphov till förändring av lönespridning. En total minskad lönespridning i staten under längre tid måste uppmärksammas och följas, då liten lönespridning kan påverka statens kompetensförsörjning negativt. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och differentierad lönesättning.

Analys av löneutveckling under statistikperioden september 2016 – september 2017

Kollektiv löneutveckling

Den löneutveckling som registrerats i statistiken har i huvudsak uppkommit genom lokala lönerrevisioner som härrör från RALS 2016-2017 och RALS-T.

Den genomsnittliga fasta månadslönen (grundlön + fasta lönetillägg) beräknad för årsarbetskrafter inom det statliga avtalsområdet ökade enligt den partsgemensamma lönestatistiken med 2,2 procent mellan september 2016 och september 2017.

Tabell 1 – Förändring av genomsnittlig fast månadslön september 2016 – september 2017

	Sept 2016	Sept 2017	Ökning %
<i>Kvinnor</i>	34 445	35 354	2,6
<i>Män</i>	36 805	37 441	1,7
<i>Samtliga</i>	35 575	36 354	2,2

De flesta av Arbetsgivarverkets medlemmar hade vid mätillfället i september 2017 genomfört lönerrevision enligt RALS 2016-2017 och slutfört den årliga lönerrevisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal. Löneutvecklingstalen i tabell 1 innehåller strukturella effekter, det vill säga löneförändringar som beror på att anställningarnas karaktär förändras till exempel vid ändrad instruktion för en verksamhet.

Som beskrivits i tidigare kapitel ökar antalet statsanställda. Under statistikperioden har det blivit 5 500 fler anställningar och det är främst de största myndigheterna i Sverige som ökar. En av dessa myndigheter, Försvarsmakten, har en strukturell förändring som påverkar löneutvecklingstalet för hela staten. Försvarsmakten ökar återigen i storlek och gruppen som ökar mest är soldater och sjömän

Löneutveckling

Löneutveckling i statistiken uppkommer av olika orsaker:

1. Löneförändringar som härrör från lönerrevisioner.
2. Löneförändringar som härrör från byte av arbete, befördringar och olika typer av lönestegar och tariffer.
3. Strukturella förändringar som uppkommer i samband med nyanställningar och avgångar samt på grund av förändringar i verksamheten.

Kollektiv löneutveckling – kostnadsökning

Kollektiv löneutveckling speglar kostnadsökningen mellan två givna mätpunkter. Den kollektiva löneutvecklingen innehåller effekter från alla tre ovanstående punkter, det vill säga lönerrevisioner, byte av arbete och befördringar samt strukturella förändringar fullt ut.

Löneutveckling Identiska individer

Med identiska individer avses här de anställda som i statistiken återfinns hos samma medlem vid båda mätillfällena, september 2016 respektive september 2017. Här påverkas inte löneutvecklingen av strukturella förändringar (punkt 3) men däremot fullt ut av löneökningar från revisioner (punkt 1) befördringar eller byte av arbete m.m. (punkt 2). Löneutvecklingstalet för gruppen identiska individer är normalt sett högre än löneutvecklingstalet för kollektivet.

Löneutveckling Identiska individer, identisk BESTA

För att minimera påverkan av löneökningar som uppkommit genom befördringar och byte av arbetsuppgifter beräknas löneutvecklingen för identiska individer anställda hos samma medlem och med samma BESTA-kod under mätperioden. Detta mått kommer närmast att beskriva löneutveckling utifrån lönerrevision.

som har en betydligt lägre lönenivå än genomsnittslönen i staten. Detta ger sammantaget en lägre löneutveckling för män än för kvinnor. Dessa strukturella förändringar påverkar löneutvecklingen

neråt. Löneutvecklingen rensad från strukturella effekter är 2,3 procent.

Löneutvecklingen beräknad som årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till lönerevisionsperiodernas olika längder, uppgår till 2,2 procent.

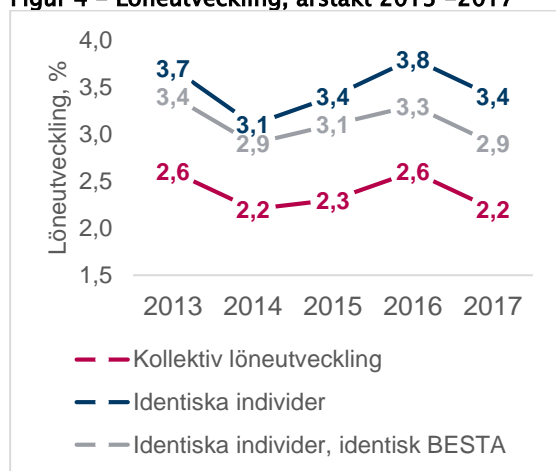
Årsarbetskrafter

Med årsarbetskrafter avses i detta sammanhang antal anställningar omräknat till heltidsarbetare. Omräkningen innebär att deltidanställningar ingår i det totala antal anställningar med den procentandel av en heltidstjänst som tjänstgöringen utgör. En halvtidstjänstgörande individ ingår således i summan som 0,5 årsarbetskrafter.

Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått

Som beskrivs i faktarutan om löneutveckling finns olika löneutvecklingsmått med olika egenskaper. Löneutvecklingen för identiska individer var 3,4 procent i årstakt, i september 2017. Det motsvarande löneutvecklingsmättet för identiska individer identisk BESTA var 2,9 procent.

Figur 4 – Löneutveckling, årstakt 2013 –2017



Det finns alltid en skillnad mellan måtten som beror på att populationen i de olika måtten inte är densamma. Normalt skiljer det cirka en procentenhet mellan kollektiv löneutveckling och löneutveckling för identiska individer. Den största skillnaden är att individer som avslutar sin anställning (på grund av pension eller av annan anledning) oftare, men inte alltid, har högre lönenivå än individer som börjar sin anställning.

Den relativt stora skillnaden mellan måtten 2017 beror till stor del på de stora strukturella förändringarna som skett i Försvarsmakten. Den kollektiva löneutvecklingen är på myndigheten bara drygt en procent medan identiska individer under mätperioden har fått en relativt sett hög löneutveckling.

Nominell och real löneutveckling 1998–2017

Tidpunkterna för de lokala lönerevisionerna hos de statliga arbetsgivarna varierar över året. Därför kan i regel inte den löneutveckling som registreras i statistiken för ett enskilt år direkt tolkas som ett resultat av just det årets lönerevision. För att få en

tydligare bild av hur stor löneutvecklingen varit under de centrala löneavtalens avtalsperioder har löneökningar i statistiken därför räknats om till en årstakt med hänsyn till tidsperioderna för de lokala lönerevisionerna.

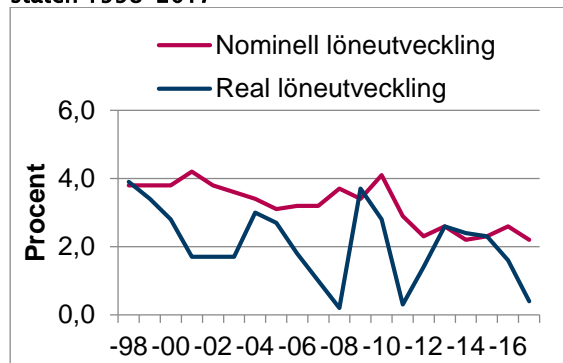
Tabell 2 – Nominell och real löneutveckling 1998–2017 (i procent)

Statistik-period sept-sept	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Struktur-rensad löneutveckling i statistiken	Löneutveckling omräknad till årstakt	Konsumentprisindex (KPI) ²	Reallöneutveckling i årstakt
1997-98	RALS 1998-2001	0,7	3,8	-0,1	3,9
1998-99	RALS 1998-2001	4,9	3,8	0,4	3,4
1999-00	RALS 1998-2001	4,7	3,8	1,0	2,8
2000-01	RALS 2001	2,3	4,2	2,5	1,7
2001-02	RALS 2002-2004	4,1	3,8	2,1	1,7
2002-03	RALS 2002-2004	5,7	3,6	1,9	1,7
2003-04	RALS 2002-2004	2,4	3,4	0,4	3,0
2004-05	RALS 2004-2007	2,8	3,1	0,4	2,7
2005-06	RALS 2004-2007	3,7	3,2	1,4	1,8
2006-07	RALS 2004-2007	3,0	3,2	2,2	1,0
2007-08	RALS 2007-2010	3,7	3,7	3,5	0,2
2008-09	RALS 2007-2010	4,5	3,4	-0,3	3,7
2009-10	RALS 2007-2010	3,0	4,1	1,3	2,8
2010-11	RALS 2010-2012/RALS-T	2,9	2,9	2,6	0,3
2011-12	RALS 2010-2012/RALS-T	2,3	2,3	0,9	1,4
2012-13	RALS 2012-2013/RALS-T	2,6	2,6	0,0	2,6
2013-14	RALS 2013-2016/RALS-T	2,5	2,2	-0,2	2,4
2014-15	RALS 2013-2016/RALS-T	2,3	2,3	0,0	2,3
2015-16	RALS 2013-2016/RALS-T	2,5	2,6	1,0	1,6
2016-17	RALS 2016-2017/RALS-T	2,3	2,2	1,8	0,4
Totalt	Genomsnitt för hela perioden	3,1	3,2	1,1	2,1

I det löneutvecklingstal som redovisas för perioden 2016-2017 i tabell 2 ingår samtliga arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet.

Den relativt sett låga inflationstakten har inneburit att reallöneutvecklingen uppgår till i genomsnitt 2,1 procent per år för hela perioden 1998-2017. Den nominella löneökningen har uppgått till 3,2 procent i genomsnitt för hela perioden.

Figur 5 – Nominell och real löneutveckling inom staten 1998–2017



I figur 5 framgår att den reala utvecklingen har minskat något det senaste året. Detta efter ett antal år med låg inflation och mycket god real löneutveckling. Vid tre tidpunkter under mätperioden, 1998, 2009 och 2014 har reallöneutvecklingen varit större än den nominella löneutvecklingen, detta beror på att inflationen under dessa år varit negativ.

Den historiskt höga reallöneutvecklingen under hela mätperioden är inte specifik för den statliga sektorn. Mönstret återfinns över hela arbetsmarknaden. Det är viktigt att notera att statliga arbetsgivares reala kostnader därmed ökar i en takt som inte motsvaras av den reala förändringen av ramanslagen för löner, lokaler och övrig förvaltning.

Alla olika löneutvecklingsmått har, som beskrivits tidigare, olika egenskaper. Normalt sett är det den kollektiva löneutvecklingen rensad för strukturella effekter som utgör det officiella löneutvecklingstalet. Det löneutvecklingstal för 2017, som återspeglar ettårsavtalet RALS 2016-2017 och den årliga lönerrevisionen för motsvarande period i Sacos-S tillsvidareavtal, ligger i nivå med den löneutvecklingen som uppmätts inom det privata näringslivet.³

² Konsumentprisindex (KPI) är beräknad som förändring i årsmedeltal.

³ Se exempelvis Medlingsinstitutets årsrapport: Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017.

Lönesättande samtal

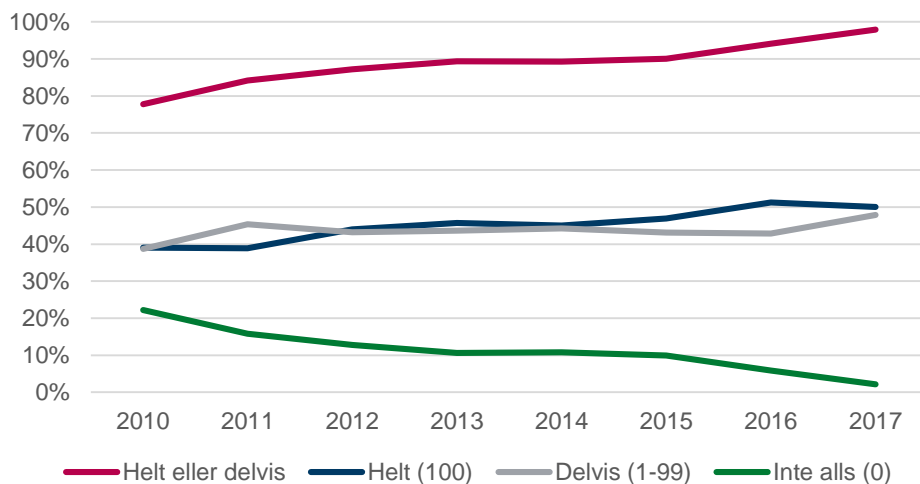
Andel medlemmar som använder lönesättande samtal

I samband med insamlingen av lönestatistiken ställs en kompletterande fråga om huruvida lönesättande samtal alternativt dialog mellan medarbetare och närmsta chef används vid lönesättningen i verksamheten.

Av de medlemmar som svarat på den kompletterande frågan om lönesättande samtal 2017 använder 98 procent lönesättande samtal helt eller delvis. Av Figur 6 framgår att denna andel ökat varje år. År 2010 var dock första året då frågan ställdes och då använde 78 procent lönesättande samtal. Andelen medlemmar som 2017 inte använder lönesättande samtal över huvud

taget var 2 procent. År 2010 var denna andel 22 procent. I mätningen 2012 var för första gången andelen medlemmar som helt använder lönesättande samtal något större än andelen som delvis använder lönesättande samtal. Skillnaden var då en procentenhet. År 2017 är skillnaden två procentenheter.

Figur 6 Andel medlemmar som använder lönesättande samtal inklusive dialog mellan medarbetare och närmsta chef vid lönesättning 2010–2017



Lönesättande samtal per sektor

Figur 7 – Arbetsgivarverkets sektorer

Sektor 1: Allmän offentlig förvaltning, Försvar och Samhällsskydd och rättsskipning.

Sektor 2: Näringslivsfrågor, Miljöskydd, Bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

Sektor 3: Hälso- och sjukvård, Kultur, Utbildning, Socialt skydd.

Sektor 4: Universitet och högskolor.

Sektor 5: Stora myndigheter.

Av de anställda i staten, hade 72 procent lönesättande samtal som metod för lönesättning.

För sektor 1, 2 och 3 uppgår andelen lönesättande samtal till 90 procent eller mer. I sektor 5 är andelen 77 procent och den i särklass lägsta andelen har sektor 4, med 48 procent. Här är det av värde att understryka att sektor 4 för 2016 endast hade 24 procent. Det innebär att en ganska stor förändring har skett, trots att andelen är låg i förhållande till de andra sektorerna. Eftersom sektor 4 till antal anställda är den näst största sektorn blir andelen för staten totalt hela 10 procentenheter högre om sektor 4 exkluderas, andelen ökar då från 72 till 82 procent.

Inom alla sektorer har andelen med lönesättande samtal totalt sett ökat mellan 2014 och 2017. Den minsta ökningen kan ses i sektor 1-3. En anledning till att ökningen är mindre i dessa sektorer är att andelen med lönesättande samtal redan 2014 återfanns på en hög nivå. Högst ökning uppvisar sektor 4 med 43 procentenheter.

Universitet och högskolor samt Stora myndigheter

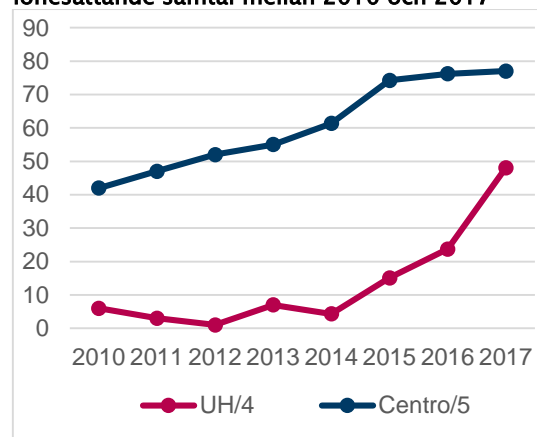
Universitet och högskolor samt Stora myndigheter (Sektor 4 och 5) har studerats närmare av två olika anledningar.

I figur 8 kan man se att Sektor 4, som består av universitet och högskolor, ökat andelen lönesättande samtal markant under de senaste tre åren. Den tidigare lägre nivån kan ha sin förklaring i att lärosätena blev undantagna kravet på lönesättande samtal när RALS-T togs i bruk 2010, fram till och med 31 december 2015. Den 1 januari 2016 upphörde dock detta undantag att gälla och troligen kommer andelen för sektor 4 att fortsätta öka framöver. Andelen lönesättande samtal är dock fortfarande betydligt lägre inom sektor 4 än inom resterande sektorer, vilket som tidigare nämns får

⁴ Januari 2014 bytte Arbetsgivarverket sektorsindelning av medlemsorganisationen. Tidigare UH-sektorn blev sektor 4

påverkan på andelen lönesättande samtal i staten totalt, då sektor 4 utgör en stor del av staten.

Figur 8 Andel anställda i sektor 4 och 5 med lönesättande samtal mellan 2010 och 2017⁴



Sektor 5 som är den sektor som innefattar Arbetsgivarverkets största medlemmar till antalet anställda har tenderat att ha en något mindre andel med lönesättande samtal än sektor 1-3. När det sker förändringar i denna sektor kan det lätt få genomslag på staten totalt. Totalt uppvisar sektorn en ökning med 1 procentenhet mellan september 2016 och september 2017.

och tidigare Centro blev med viss justering sektor 5. Denna justering har inte tagits hänsyn till i detta diagram.

Löneutveckling – medlem, individ och BESTA

För att få en bild över hur löneökningar fördelats på medlems- och individnivå under statistikperioden 2016 - 2017 har löneutvecklingen för de individer i lönestatistiken som är anställda hos samma medlem mellan september 2016 och september 2017 analyserats. Analysen omfattar 211 700 identiska individer inom det statliga avtalsområdet.

Den löneökning som redovisas i detta avsnitt beskriver den totala löneökning som individerna fått och som kan utläsas av statistiken mellan

september 2016 och september 2017. I tidigare avsnitt har nämnts att rapporten omfattar obligatoriska och frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket. För de uppgifter som är lönerelaterade har även begränsningar satts så att underlaget endast omfattar anställningar med månadslön med en omfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

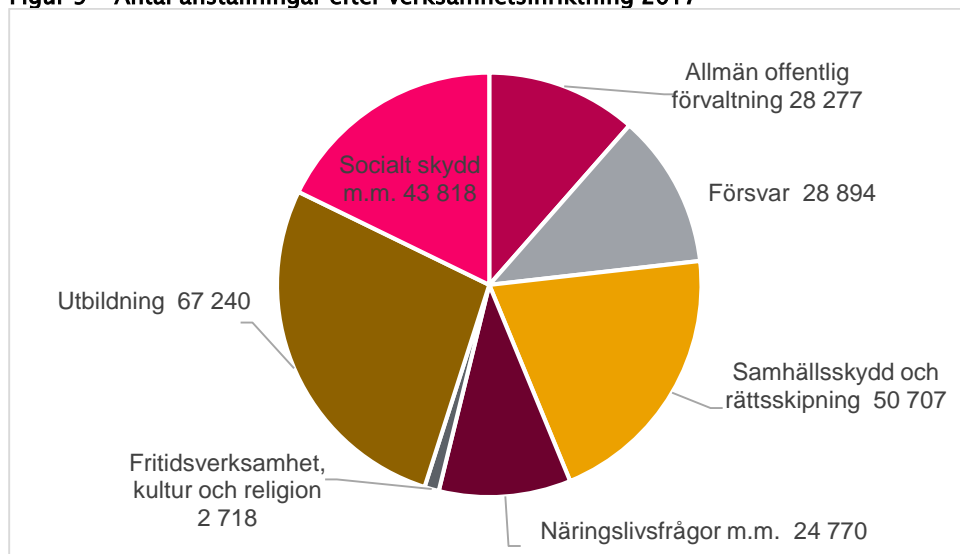
Verksamhetsinriktning

Verksamhetsinriktning – COFOG

COFOG (Classification of Functions of Government) är ett system som används för att beskriva den offentliga sektorns utgiftsområden. Denna är en funktionell indelning som är framtagen

av Förenta Nationerna. Med anledning av att antalet anställda inom de olika verksamhetsinriktningarna är så olika, har de tio grupperna i COFOG blivit hopslagna till sju i Arbetsgivarverkets statistik.

Figur 9 – Antal anställningar efter verksamhetsinriktning 2017



Anmärkning: Socialt skydd mm inkluderar Hälso- och sjukvård. Näringslivsfrågor mm inkluderar Miljöskydd samt Bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

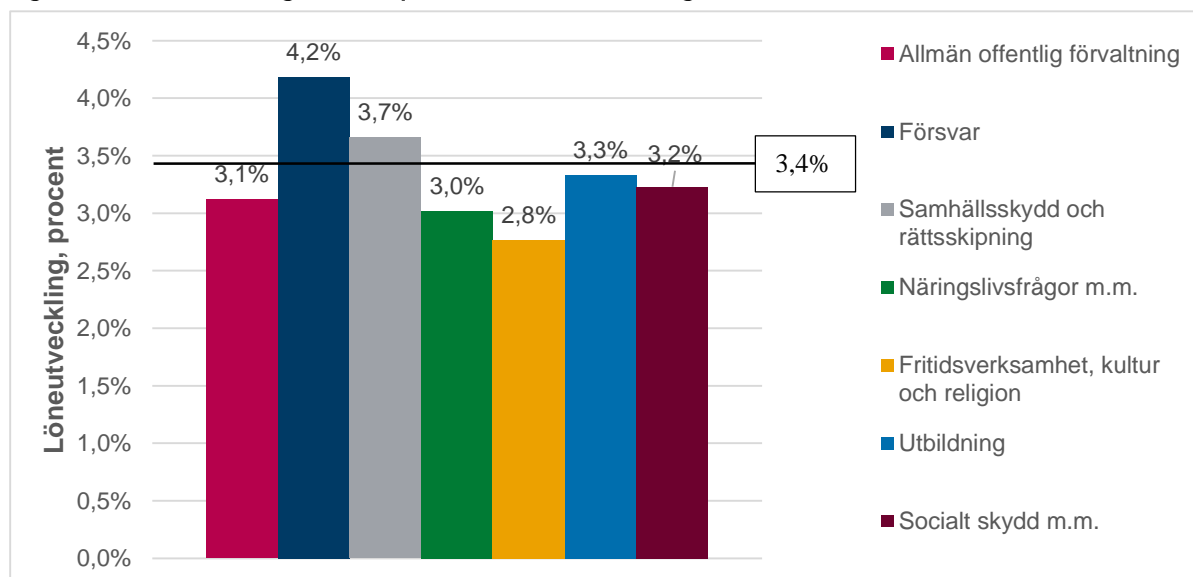
Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamhet av vitt skilda slag. Figur 9 visar hur anställningarna var fördelade efter verksamhetsinriktning i september 2017. Störst andel anställda återfinns inom verksamhetsinriktningarna *Utbildning* och minst andel inom *Fritidsverksamhet, kultur och religion*.

Jämfört med föregående periods statistik har antalet anställningar ökat med cirka 5 500. Det är framförallt i gruppen *Försvaret* som en ökning skett. Antalet anställningar har ökat inom alla verksamhetsinriktningar. *Socialt skydd m.m.* har de senaste åren haft en starkt uppåtgående trend, vilket innebär för perioden 2011-2016 att antalet anställningar ökat med drygt 11 500. Ökningen beror främst på att ett antal medlemmar i gruppen fått förändrade

uppdrag, samt att efterfrågan ökat på de medlemmarnas tjänster. Gällande *Försvaret* är det framförallt en ökning av soldater och sjömän som återspeglas, medan det för *Utbildning* är svårare att dra någon generell slutsats då förändringen är relativt liten och antal anställda bland lärosäten brukar variera över tid mer än inom de andra verksamhetsinriktningarna.

Studeras utvecklingen över en tioårsperiod har verksamhetsinriktningarna *Utbildning*, *Socialt skydd m.m.* samt *Samhällsskydd och rättsskipning* ökat med vardera två procentenheter. *Näringslivsfrågor m.m.* har minskat sin andel i staten mest, vilket beror på att statliga verksamheter har bolagiserats och lämnat det statliga avtalsområdet.

Figur 10 – Löneutveckling i årstakt per verksamhetsutveckling 2016–2017, identiska individer



I figur 10 visas löneutveckling per verksamhetsinriktning. Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt för identiska individer är 3,4 procent (se linjen i figur 10).

Under de senaste åren har löneutvecklingen inom *Utbildning* jämförelsevis varit hög. En förklaring är att det inom *Utbildning* förekommer att vissa yrkeskategorier vid universitet och högskolor lönesätts i tariffstegar och beföringsgångar vilket driver upp löneökningnivån. Löneutvecklingen inom *Utbildning* är dock inte högst i år, då både *Samhällsskydd och rättsskipning* samt *Försvaret* haft en större utveckling. *Försvaret* är den verksamhetsinriktning som haft de högsta löneutvecklingarna vid mätningen i september 2017. Detta kan till stor

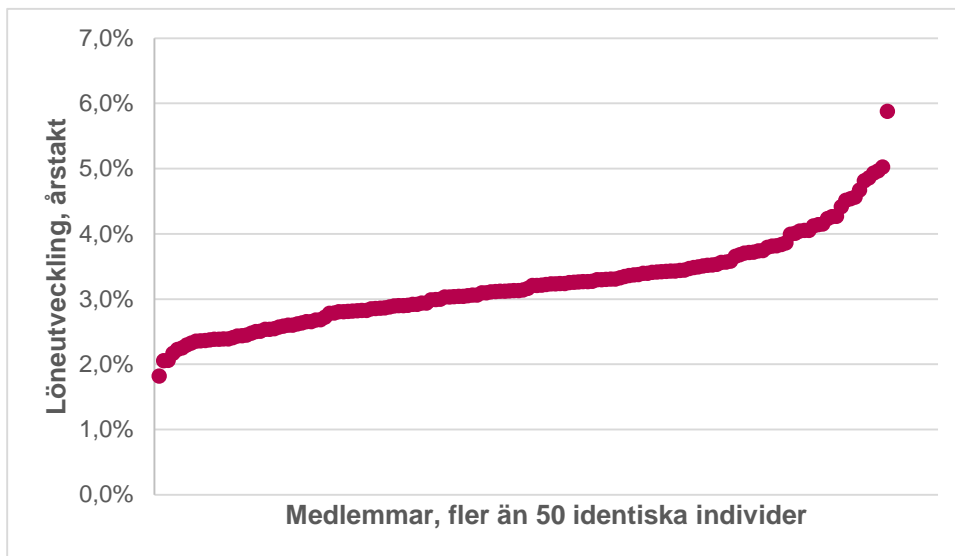
del härledas till Försvarets relativt höga löneutveckling för identiska individer. Samtidigt kan det påpekas att Försvarets mycket låga löneutveckling sett utifrån hela kollektivet. *Samhällsskydd och rättsskipning* har en löneutveckling som i relation till de andra verksamhetsinriktningarna varierar mycket över tid. Det beror bland annat på att Polismyndigheten utgör en stor del av denna verksamhetsinriktning. Förändringarna får därför genomslag för hela gruppen.

Spridningen mellan verksamhetsinriktningarna är förhållandevis stor för den studerade perioden. För att få en tydligare bild av löneutvecklingens spridning behöver staten delas upp i mindre delar, vilket görs i nästkommande avsnitt.

Medlems- och individnivå

I figur 11 och 12 framgår hur den genomsnittliga löneökningen på 3,4 procent i årstakt är fördelad, dels på medlemsnivå och dels för identiska individer.

Figur 11 – Löneutveckling i årstakt per medlem 2016–2017, identiska individer



Som framgår i figur 11 finns det en spridning av löneutvecklingstal inom det statliga avtalsområdet, från 1,8 procent till 5,9 procent för identiska individer på medlemsnivå. Den genomsnittliga löneökningen är som tidigare nämnts 3,4 procent, medianen däremot är 3,1 procent. Den skillnaden mellan den genomsnittliga löneutvecklingen och medianlöneutvecklingen beror på att ett fåtal medlemmar med relativt många anställda återfinns på en högre löneutvecklingsnivå, vilket drar upp genomsnittet.

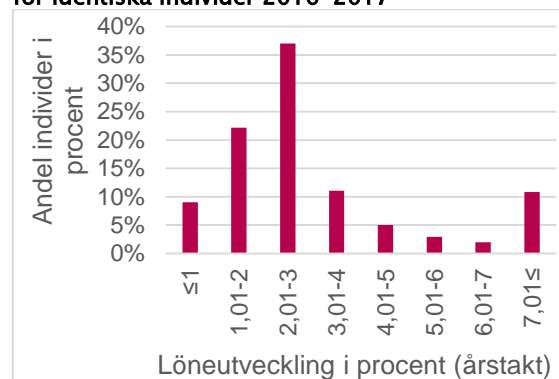
Den stora spridning av genomsnittlig löneutveckling mellan medlemmar kan tyda på att verksamheterna använder den lokala lönebildningen på ett önskvärdt sätt och sätter lön utifrån de förutsättningar som råder för den enskilda verksamheten.

Figur 12 visar på hur spridningen av löneutvecklingen sett ut för identiska individer under den studerade perioden. Att det råder löneutvecklings-spridning inom det statliga avtalsområdet är ett tecken på att verksamheterna använder sig av individuell lönesättning. Årets löneutvecklings-spridning är sett till de senaste årens utvecklings-spridning inte avvikande.

Löneutvecklingen differentieras ofta i spannet mellan 1 och 4 procent. Görs satsningar eller förändringar inom en eller flera verksamheter som får genomslag på hela staten påverkar det också i stor utsträckning de lägre och högre

löneutvecklingsintervallen. Bland de anställda med relativt hög löneutveckling utgörs en stor del av löneökningar till följd av befordringar, uppflyttningar i tariffer och andra särskilda skäl för beslut om lön mellan revisioner.

Figur 12 – Spridning av löneutveckling i årstakt för identiska individer 2016–2017



Hur löneutvecklings-spridningen ser ut i staten beror också på de parametrar som påverkar arbetsmarknaden och får genomslag på det så kallade märket och nivån i oenighetsbilagorna. Arbetsgivarverkets medlemmar måste ständigt överväga lönesättningen i förhållande till att staten inte ska vara löneledande och verksamhetens egna förutsättningar.

BESTA

BESTA

BESTA används som indelningsgrund för att gruppera och redovisa arbetsuppgifter för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet. BESTA-systemet innebär en indelning i arbetsområden och grupperingsnivåer. Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll och BESTA består av cirka 60 arbetsområden.

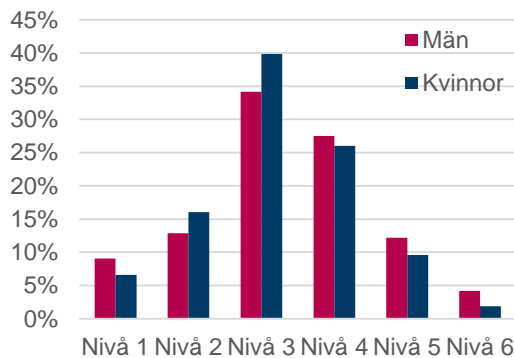
Grupperingsnivåerna är sex till antalet och anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet.

Den ska också återspegla det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som krävs för att utföra dem.

BESTA-systemet innehåller även en uppdelning av de anställda i chefer och medarbetare. För att kategoriseras som chef krävs att den anställde har ett formellt personalansvar och har till uppgift att planera och leda verksamhet på olika nivåer.

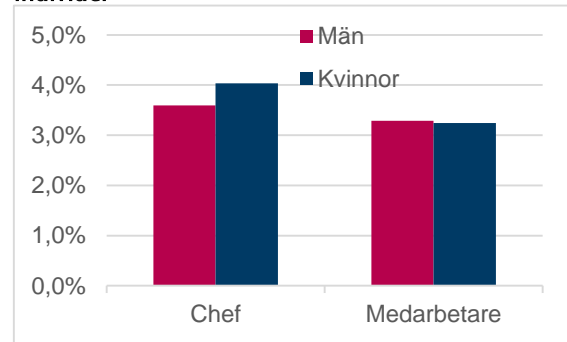
Indelning av anställda efter grupperingsnivå, som är relativt grov, ger en bild av att det råder en hög variation av omfång och komplexitet inom det statliga avtalsområdet. I grupperingsnivå 1 är det fler män än kvinnor. Här återfinns framförallt soldater och sjömän inom Försvarsmakten, en mansdominerad yrkeskategori. Handläggare inom staten återfinns vanligen mellan grupperingsnivå 2 till 4. Den vanligaste grupperingsnivån för handläggare, liksom inom staten totalt, är grupperingsnivå 3. Här är andelen kvinnor större än andelen män och det beror bland annat på att det är fler kvinnor än män som arbetar som handläggare.

Figur 13 – Andel kvinnor och män på olika grupperingsnivåer i BESTA 2016–2017, identiska individer



I figur 14 visas den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2016-2017 som har varit högre för kvinnliga chefer än för manliga chefer och uppgår till 4,0 procent respektive 3,6 procent. Det förstärker den trend som varit under några år, gällande kvinnliga chefers löneutveckling i förhållande till manliga chefers löneutveckling. Skillnaden kan delvis förklaras av att de kvinnor som blir chefer är yngre än de män som blir chefer och löneutvecklingen är oftast större i början av karriären.

Figur 14 – Löneutveckling i årstakt för chefer och ej chefer 2016–2017, per kön för identiska individer



I grupperingsnivå 3 och 4 tjänar kvinnliga chefer mer än manliga chefer, medan det i grupperingsnivå 5 och 6 är omvända roller. Skillnaden i lönenivå mellan könen minskar i de två övre grupperingsnivåerna, men den ökar i grupperingsnivå 4. Detta till följd av den högre löneutvecklingen bland kvinnliga chefer.

För medarbetare (övriga anställda exklusive chefer) som ingår i underlaget har den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt varit 3,3 procent för män och 3,2 procent för kvinnor. I grupperingsnivå 1-3 har männen betydligt högre löneutveckling än kvinnor medan de på de tre högre grupperingsnivåerna 4-6 är högre löneutvecklig för kvinnor än män. Inom alla grupperingsnivåer förutom den första har män en högre genomsnittlig lön än kvinnor.

Regeringen följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har inom det statliga avtalsområdet mer än halverats sedan år 2000. En av förklaringarna till detta är att kvinnors löneökningar under en längre period varit större än mäns, speciellt inom lika arbeten där män har högre lön än kvinnor. Detta har lett till att löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat.



Box 3267, 103 65 Stockholm,
Besöksadress: Sveavägen 44



Växel: 08 700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



registrator@arbetsgivarverket.se