

Rapportserie 2019

#2

LÖNEUTVECKLING PÅ DET STATLIGA AVTALSOMRÅDET

Statistikperioden september 2017 - september 2018



LÖNEUTVECKLING PÅ DET STATLIGA AVTALSOMRÅDET

Statistikperioden september 2017 – september 2018

Diarienummer: 2019/0229

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 2017 – september 2018.

Rapporten är författad av utredarna Ann S Johansson och Mårten Pappila.

Stockholm 2019-03-19



Eva Liedström Adler
Generaldirektör

Sammanfattning

Antalet anställningar minskade något under 2018, inom det statliga avtalsområdet¹ och uppgick till 266 100 anställningar. Mätt i antalet anställningar, har statsförvaltningen växt varje år sedan 2008, men den trenden bröts under 2018. Av de anställda som ingår i statistiken har 95 procent en månadslön i form av individuell lön eller tariffön och 5 procent har en lön per timme, dag, beting eller liknande. En majoritet av de statsanställda, 52 procent, är kvinnor och 48 procent är män. Sedan 2010 har andelen kvinnor varit större än andelen män och andelen kvinnor har ökat stadigt.

Bland de månadsavlönade arbetar 12 procent deltid och övriga heltid. Andelen med deltidsanställning har minskat med 3 procentenheter de senaste sex åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 19 000 respektive 11 000 anställda, motsvarande 8 respektive 4 procent av de månadsavlönade.

Löneutvecklingen uppgick till 2,7 procent för kollektivet inom staten, beräknad som årstakt. Löneutvecklingen för 2018 återspeglar första året i RALS 2017-2020 och den årliga löne-revisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal RALS 2010-T. Arbetstagarna i staten har haft en positiv reallöneutveckling under flera år. När den nominella löneutvecklingen i årstakt rensats för inflationen som uppgick till 2,0 procent blev den reala löneutvecklingen 0,7 procent. Det är en ökning jämfört med 2017 då reallöneutvecklingen uppgick till 0,4 procent.

Medellönen för statsanställda är fortsatt högre än medianlönen, 37 500 kronor respektive 34 800 kr. Både medellönen och medianlönen är högre för män än för kvinnor. Då vi analyserar medellönerna för medarbetare respektive chefer kan vi konstatera att den fortsatt var högre för medarbetare som är män, 37 300, medan den för kvinnorna var 35 200 kronor. För chefer är däremot förhållandet det motsatta, då medellönen de senaste åren varit högre för kvinnor än för män som är chefer. År 2018 var medellönerna 54 600 kronor respektive 53 000 kronor.

Kvinnor hade något högre löneutveckling än män, 3,2 procent respektive 3,1 procent. Under denna statistikperiod har kvinnornas löneutveckling varit högre än männens, såväl totalt som för de chefer som är kvinnor. För medarbetare var däremot männens löneutveckling högre. Arbetsgivarverket följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas, på uppdrag av regeringen. Löneskillnaden mellan kvinnor och män har inom det statliga avtalsområdet mer än halverats sedan år 2000.

Lönespridningen minskade. Under det senaste året minskade lönespridningen för månadsavlönade inom staten med en procentenhet till 77 procent. Dessförinnan hade den under de senaste tre åren minskat från 80 procent till dryga 78 procent. En total minskad lönespridning i staten under längre tid bör uppmärksammas och följas, då en låg lönespridning kan påverka statens kompetensförsörjning negativt. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och ändamålsenligt differentierad lönesättning.

Enskilda överenskommelser ökade. I arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla arbetstagare är möjligheten att individanpassa villkor i form av enskilda överenskommelser ett verktyg. Antalet enskilda överenskommelser var drygt 7 600 år 2018 och ökade med 1 300 sedan år 2017. 150 medlemmar har utnyttjat möjligheten att använda enskilda överenskommelser, vilket motsvarar 63 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar.

¹ Med det statliga avtalsområdet (i rapporten benämnd staten) avses dels obligatoriska statliga myndigheter och affärsverk under regeringen och dels frivilliga icke-statliga arbetsgivare med en naturlig anknytning till det statliga området.

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	7
Det statliga avtalsområdet	11
Uppföljning av första året i treårsavtalet 2017–2020	11
Antalet anställningar i staten minskade för första gången sedan år 2008	12
Lönefördelning och lönespridning	13
Löneläge och lönefördelning	13
Lönespridningen fortsatte att minska	14
Analys av löneutvecklingen under statistikperioden september 2017 – september 2018	17
Kollektiv löneutveckling	17
Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått	19
Nominell och real löneutveckling 1998–2018	19
Löneutveckling – medlem, individ och BESTA	23
Verksamhetsinriktning	23
Medlems- och individnivå	26
BESTA	27
Enskilda överenskommelser	29
Bakgrund	29
Andelen medlemmar med enskilda överenskommelser av växlingstyp fortsatte att öka	29
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp	30
Utvecklingen av enskilda överenskommelser	30
Enskilda överenskommelser, per kön och ålder	31
Enskilda överenskommelser av typen "Extra"	32
Vilka myndigheter använder enskilda överenskommelser?	33

Det statliga avtalsområdet

Uppföljning av första året i treårsavtalet 2017–2020

Arbetsgivarverkets medlemmar är dels statliga myndigheter som är obligatoriska och affärsverk under regeringen, dels frivilliga icke-statliga arbetsgivare med anknytning till det statliga området. I september 2018 hade Arbetsgivarverket totalt 240 medlemmar, 26 av dessa var frivilliga. Underlaget i denna rapport baserar sig på uppgifter från både de obligatoriska och de frivilliga medlemmarna.

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal för sina medlemmar med de fackliga motparterna² OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. Ramavtalen om löner (RALS) med OFR/S,P,O och Seko gäller under perioden 1 oktober 2017 till den 30 september 2020. Ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare i staten (RALS-T) med Saco-S är sedan 2010 ett sifferlöst tillsvidareavtal. Med dessa motparter har Arbetsgivarverket en partsgemensam lönestatistik som 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 till avtalet angivet utrymme fördelas ut på kollektivet. Det utrymmet beräknades inom båda avtalen till 2,2 procent för det första avtalsåret. I denna rapport följs revisionen avseende statistikperioden 2017-2018 upp.

² OFR/S,P,O (Offentliganställdas Förhandlingsråd/ Statstjänstemän, Poliser, Officerare). Saco-S (Sveriges

akademikers centralorganisation–statligt anställda). Seko (Service- och kommunikationsfacket).

Antalet anställningar i staten minskade för första gången sedan år 2008

Antalet anställningar³ inom det statliga avtalsområdet⁴ minskade något under 2018 och uppgår nu till 266 100, vilket är en minskning med drygt 700 anställningar sedan 2017. Mellan 2008 och 2017 har statsförvaltningen växt varje år mätt i antalet anställningar men den trenden bröts under 2018. Staten minskade mest inom verksamhetsinriktningarna⁵ *Försvaret* samt *Socialt skydd m.m.* Inom *Socialt skydd m.m.* bidrog både Arbetsförmedlingen och Migrationsverket med minskningar i antalet anställningar.

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 ökade med 0,2 procentenheter under 2018 jämfört med 2017. Även sett till

gruppen chefer har andelen kvinnor blivit fler, men är fortfarande lägre 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 95 procent månadslön i form av individuell lön eller tarifflönen och 5 procent har lön per timme, dag, beting eller liknande. Andelen timavlönade har minskat sedan 2011.

Bland de månadsavlönade arbetar 12 procent deltid och övriga heltid. Andelen med deltidsanställning har minskat med 3 procentenheter de senaste sex åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 19 000 respektive 11 000 anställda, motsvarande 8 respektive 4 procent av de månadsavlönade.

³ I denna rapport används två begrepp synonymt, anställda respektive anställningar. Dessa kan skilja sig åt då det finns individer som har fler än en anställning. Skillnaden mellan begreppen är liten, då det år 2018 var 800 individer som hade två anställningar eller mer.

⁴ Med det statliga avtalsområdet avses dels obligatoriska statliga myndigheter och affärsverk under regeringen och dels frivilliga icke-statliga arbetsgivare med en naturlig anknytning till det statliga området.

⁵ För definitioner av verksamhetsinriktningar m.m., se avsnitt Löneutveckling – medlem, individ och BESTA.

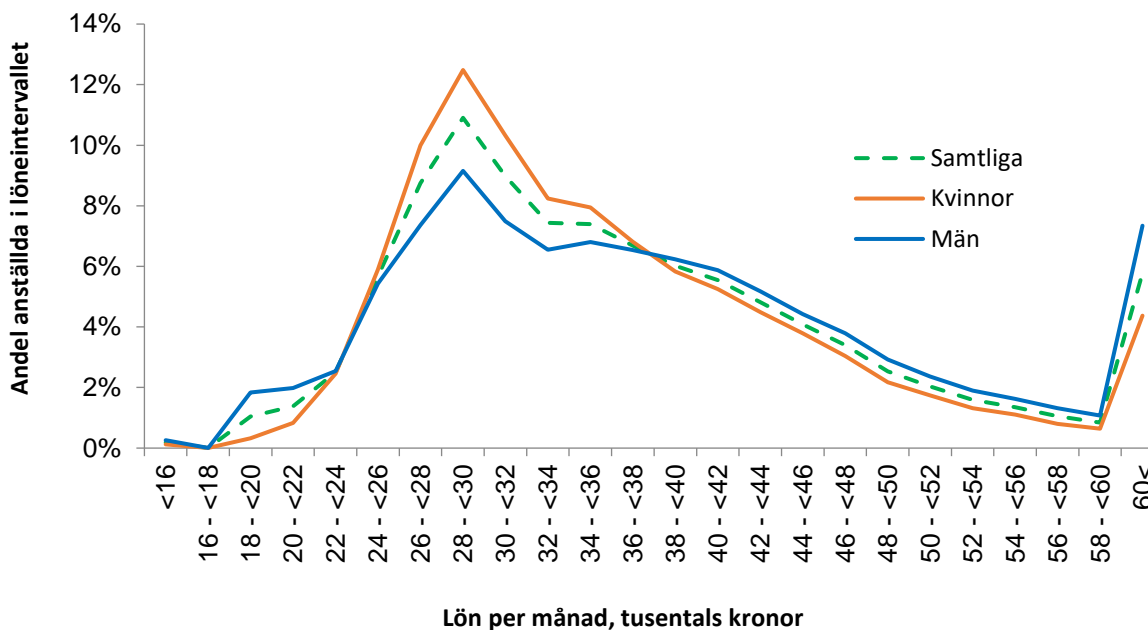
Lönefördelning och lönespridning

Löneläge och lönefördelning

Medellönen inom det statliga avtalsområdet i september 2018 var 37 500 kronor vilket var en ökning med 1 100 kronor jämfört med september 2017. Medianlönen var 34 800 kronor vilket var en ökning med 1 300 kronor jämfört med september 2017⁶. 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 diagram 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 38 000 kronor är den största andelen kvinnor. Det är här de flesta handläggarna inom staten återfinns.

Diagram 1 – Lönefördelning totalt och per kön september 2018, andel anställda i procent

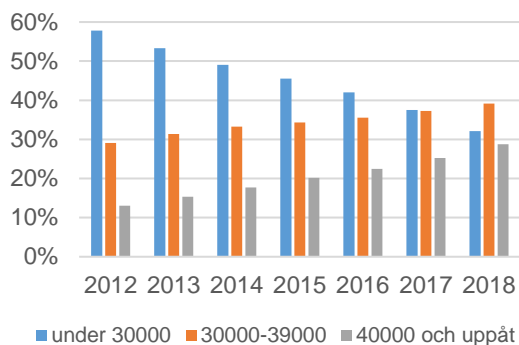


⁶ Medel- och medianlön är baserad på obligatoriska och frivilliga medlemmar hos Arbetsgivarverket, fast månadslön (grundlön + fasta lönetillägg) samt

anställningar med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

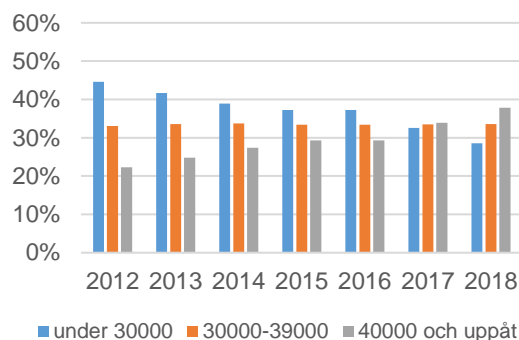
Av de anställda hade 32 procent av kvinnorna och 29 procent av männen en lön som i september 2018 låg under 30 000 kronor. I intervallet 30 000 kronor till 40 000 kronor återfinns 39 procent av kvinnorna och 33 procent av männen. Bland kvinnorna har 29 procent en lön som överstiger 40 000 kronor. Motsvarande siffra för männen är 38 procent.

Diagram 2 - Lönelägesintervall, kvinnor 2012–2018



I diagram 2 syns tydligt att kvinnors löneläge ökar kontinuerligt och att 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. Dessutom är spridningen mellan de olika löneintervallen betydligt mindre, se diagram 3.

Diagram 3 - Lönelägesintervall, män 2012–2018



Lönespridningen fortsatte att minska

Lönespridning (90–10)

Lönespridningen mäts här 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:

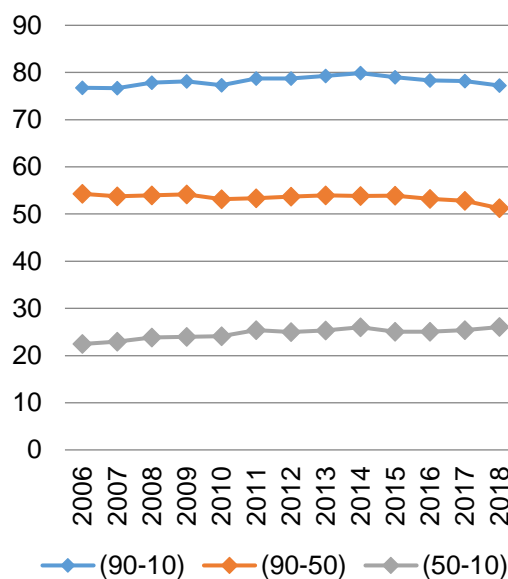
$$\frac{100 \times (90:e \text{ percentillön} - 10:e \text{ percentillön})}{\text{medianlön}}$$

Sedan 2014 har lönespridningen enligt måttet (90–10) för månadsavlönade minskat från 80 procent till 77 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 84 procent och för kvinnor till 71 procent. Lönespridningen har sedan 2014 minskat för båda könen.

I diagram 4 redovisas lönespridningen för de senaste 13 åren inom staten. Lönespridningen enligt måttet (90–10) ökade för de flesta av de första nio åren i diagrammet men 2015 minskade lönespridningen med en procentenhet. Den nedåtgående trenden av lönespridningen har fortsatt efter 2015. År 2015 var det Polismyndigheten som genom kraftigt höjda ingångslöner påverkade hela det statliga avtalsområdets lönespridning.

Diagram 4 - Lönespridning 2006–2018, procent



År 2018 minskade återigen lönespridningen med en procentenhet vilket förklaras av att lönerna mellan

den tionde percentilen och medianlönen har ökat mer än lönerna på de högre lönenivåerna. Detta beror främst på att stora myndigheter som bland annat Polismyndigheten, Försvarsmakten samt Domstolsverket har haft högre löneökningar än genomsnittet för staten. Dessa myndigheter har en stor andel anställda med löner kring medianlönen och därför påverkar de lönespridningen för hela staten.

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

I diagram 4 kan man även se att lönespridningen för de högre lönenivåerna (90-50) i princip varit

konstant fram till 2015 för att sedan minska de tre senaste åren. Minskningen beror till stor del både på ett utflöde av individer med hög lön samt att medianlönen procentuellt sett ökat mer än lönerna på högre lönenivåer.

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 lönespridningen. En minskad lönespridning i staten under längre tid måste uppmärksammas och följas, då en låg lönespridning kan påverka statens kompetensförsörjning negativt. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och differentierad lönesättning.

Analys av löneutvecklingen under statistikperioden september 2017 – september 2018

Kollektiv löneutveckling

Den löneutveckling som registrerats i statistiken har i huvudsak uppkommit genom lokala lönerrevisioner som härrör från första året i RALS 2017-2020 och RALS-T.

Den genomsnittliga fasta månadslönen⁷ (grundlön + fasta lönetillägg) beräknad för årsarbetskrafter inom det statliga avtalsområdet ökade enligt den partsgemensamma lönestatistiken med 3,1 procent mellan september 2017 och september 2018.

Medellönen för samtliga (medarbetare och chefer) inom det statliga avtalsområdet i september 2018 var 37 500 kronor vilket var en ökning med 1 100 kronor jämfört med september 2017, se tabell 1. Meddelönen var fortsatt högre för män än för kvinnor, 38 600 jämfört med 36 500 för år 2018. Löneökningen var något högre för kvinnor jämfört med män, 3,2 procent respektive 3,1 procent.

Tabell 1 – Förändring av genomsnittlig fast månadslön september 2017 – september 2018

	Sept 2017	Sept 2018	Ökning %
<i>Kvinnor</i>	35 400	36 500	3,2
<i>Män</i>	37 400	38 600	3,1
<i>Samtliga</i>	36 400	37 500	3,1

Då vi analyserar medellönerna för medarbetare respektive chefer kan vi konstatera att den fortsatt

⁷ För de uppgifter som är lönerelaterade har även begränsningar satts så att underlaget endast omfattar anställningar med månadslön med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

⁸ I Försvarsmakten pågick den stora militärövningen Aurora i september 2017, vilket ökade antalet tillfälligt

var högre för medarbetare som är män, 37 300, medan den för medarbetare som är kvinnor var 35 200 kronor. För chefer är däremot förhållandet det motsatta, då medellönen de senaste åren varit högre för kvinnor än för män som är chefer. År 2018 var medellönerna 54 600 kronor respektive 53 000 kronor.

Nästan alla av Arbetsgivarverkets medlemmar hade vid mätillfället i september 2018 genomfört den första lönerrevisionen enligt RALS 2017-2020 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. (Se även faktarutan på nästa sida.)

Som beskrivits i tidigare kapitel minskade antalet statsanställda. Under statistikperioden har det blivit drygt 700 färre anställningar och det är främst Migrationsverket och Försvarsmakten som bidrar till minskningen. Båda dessa myndigheter hade strukturella förändringar som påverkade löneutvecklingstalet för hela staten. Sett till antalet, minskade gruppen soldater och sjömän⁸ i Försvarsmakten mest och i Migrationsverket minskade anställda på flyktingförläggningarna mest.

anställda i gruppen soldater och sjömän år 2017. Motsvarande minskning av gruppen soldater och sjömän hade skett i mätningen i september 2018 eftersom de tillfälligt anställda slutade när militärövningen var avslutad.

Soldater och sjömän har en betydligt lägre lönenivå än genomsnittslönen i staten. De anställda som slutade på Migrationsverket hade också en lägre genomsnittslön än hela staten, fastän skillnaden mot staten som helhet inte var lika stor som för soldater och sjömän. Dessa strukturella förändringar påverkade löneutvecklingen uppåt eftersom stora grupper med relativt låga löner har slutat. Löneutvecklingen på 3,1 procent rensad från strukturella effekter var 2,9 procent.

Den strukturrensade löneutvecklingen, beräknad som årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till lönerevisionsperiodernas olika längder, uppgick till 2,7 procent.

Löneutveckling

Löneutveckling i statistiken uppkommer av olika orsaker:

1. Löneförändringar som härrör från lönerevisioner.
2. Löneförändringar som härrör från byte av arbete, befordringar 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 mättpunkter. Den kollektiva löneutvecklingen innehåller effekter från alla tre ovanstående punkter, det vill säga lönerevisioner, byte av arbete och befordringar samt strukturella förändringar fullt ut.

Löneutveckling Identiska individer

Med identiska individer avses här de anställda som i statistiken återfinns hos samma medlem vid båda mätpunkterna, september 2017 respektive september 2018. Här påverkas inte löneutvecklingen av strukturella förändringar (punkt 3) men däremot fullt ut av löneökningar från revisioner (punkt 1) befordringar 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 befordringar 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 lönerevision.

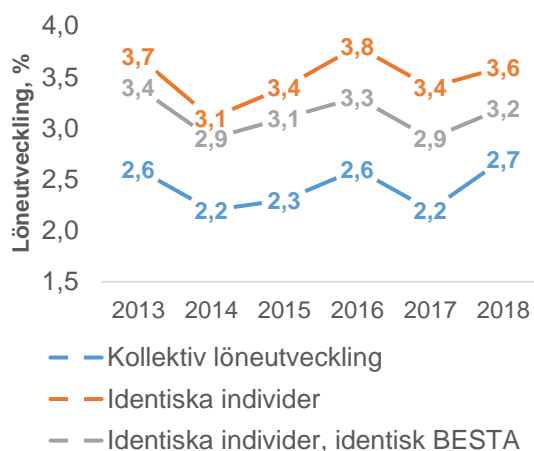
Årsarbetskrafter

Med årsarbetskrafter avses i detta sammanhang antal anställningar omräknat till heltidsarbetare. Omräkningen innebär att deltidsanställningar ingår i det totala antalet 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 det olika löneutvecklingsmått med olika egenskaper. Löneutvecklingen för identiska individer var 3,6 procent i årstakt i september 2018. Det motsvarande löneutvecklingsmålet för identiska individer, identisk BESTA var 3,2 procent.

Diagram 5 – Löneutveckling, årstakt 2013 –2018, procent



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. Detta beror främst på att 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.

En bidragande faktor till att skillnaden mellan måtten minskade under 2018 är sannolikt att antalet anställningar i staten minskade under 2018. Under 2017 var antalet nyanställda med månadslön i staten 28 200 medan antalet nyanställda sjönk till 25 300 under 2018. Eftersom nyanställda i genomsnitt har lägre lön än redan anställd personal och antalet nyanställda minskade under 2018, påverkade detta den kollektiva löneutvecklingen i staten som helhet uppåt.

Nominell och real löneutveckling 1998–2018

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 1998–2018 (i procent)

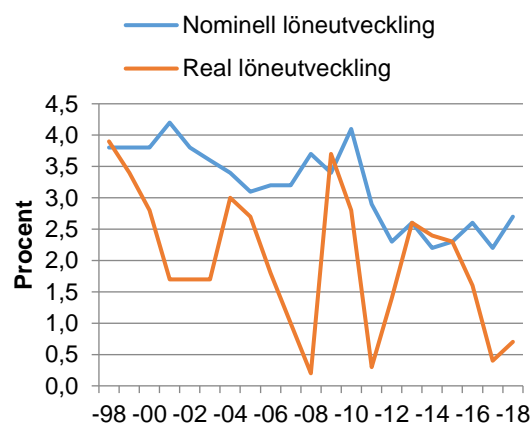
Statistik-period sept-sept	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Struktur-rensad löneutveckling i statistiken	Löneutveckling omräknad till årstakt	Konsumentprisindex (KPI) ⁹	Reallöneutveckling i årstakt
1997-98	RALS 1998-2001	0,7	3,8	-0,1	3,9
1998-99	RALS 1998-2001	4,9	3,8	0,4	3,4
1999-00	RALS 1998-2001	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
2017-18	RALS 2017-2020/RALS-T	2,9	2,7	2,0	0,7
Totalt	Genomsnitt för hela perioden	3,1	3,2	1,2	2,0

I det löneutvecklingstal som redovisas för perioden 2017-2018 i tabell 2 ingår samtliga arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet.

När den nominella löneutvecklingen i årstakt för 2017-2018 på 2,7 procent rensats för inflationen som uppgick till 2,0 procent blev den reala löneutvecklingen 0,7 procent. Det är en ökning jämfört med 2017 då reallöneutvecklingen uppgick till 0,4 procent.

Sedan mitten av 1990-talet har inflationstakten legat på en lägre nivå än tidigare. Det beror på flera faktorer, bland annat ökad global konkurrens och teknikutveckling samt att Riksbanken under 90-talet antog ett inflationsmål och blev mer självständig från regeringen och riksdagen. År 1997

Diagram 6 – Nominell och real löneutveckling inom staten 1998–2018, procent



⁹ Konsumentprisindex (KPI) är beräknad som förändring i årsmedeltal. KPIF är det inflationsmått som Riksbanken sedan september 2017 officiellt utvärderar penningpolitiken mot. (Riksbanken har även använt KPIF innan 2017 då det blev det officiella måttet). Det beskriver prisutvecklingen för samma korg av konsumentvaror som konsumentprisindex (KPI) men med skillnaden att hushållens bostadsräntor beräknas med en fast räntesats. KPIF blir därmed mer stabilt över tiden jämfört med KPI eftersom Riksbankens reporänteförändringar direkt påverkar KPIF via penningpolitikens genomslag på bostadsräntorna. På längre sikt över en räntecykel ger måtten samma bild av inflationen. När den nominella löneutvecklingen för 2017–2018 på 2,7 procent rensas för inflationen mätt som KPIF istället för KPI blir den reala löneutvecklingen något lägre, 0,6 procent jämfört med 0,7 procent. Det beror på att KPIF var 2,1 procent medan KPI var 2,0 procent.

tillkom också industriavtalet vilket har bidragit till lägre pris- och löneökningar. Den relativt sett låga inflationstakten har inneburit att reallöneutvecklingen uppgår till i genomsnitt 2,0 procent per år för hela perioden 1998-2018. Den nominella löneökningen har uppgått till 3,2 procent per år i genomsnitt för hela perioden.

I diagram 6 framgår det att den reala löneutvecklingen varierat mycket under perioden eftersom inflationen har varierat. Värt att notera är att reallöneutvecklingen varit positiv alla år sedan 1998. Vid tre tidpunkter under mätperioden, 1998, 2009 och 2014 har reallöneutvecklingen varit större än den nominella löneutvecklingen, vilket beror på att det under dessa år var deflation.

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

Den nominella löneutvecklingen avtar trendmässigt under perioden. Noterbart är att löneökningarna i ett historiskt perspektiv varit dämpade under den senaste högkonjunkturen som pågått sedan år 2016. Detta fenomen har bland annat analyserats i Konjunkturinstitutets senaste lönebildningsrapport för 2018¹⁰.

Alla olika löneutvecklingsmått har, som beskrivits tidigare, olika egenskaper. Normalt sett är det den kollektiva löneutvecklingen, beräknad som årstakt, rensad för strukturella effekter som utgör det officiella löneutvecklingstalet.

Det kan konstateras att detta löneutvecklingstal för 2018 var högre än löneutvecklingen för tjänstemän inom det privata näringslivet som var 2,5 procent¹¹. Till viss del kan detta förklaras av riktade insatser mot vissa yrkesgrupper på svensk arbetsmarknad. Samtidigt kan det, som tidigare nämnts, även konstateras att löneutvecklingen på svensk konkurrensutsatt arbetsmarknad inte har påverkats i den utsträckning som det skulle kunna förväntas vid en högkonjunktur.

¹⁰ Se Lönebildningsrapporten 2018, publicerad 2018-09-12, www.konj.se.

¹¹ Se Medlingsinstitutets lönestatistik, www.mi.se/lonestatistik, där skattningen för

löneutvecklingen för tjänstemän i näringslivet år 2018 var 2,5 procent, publicerad 2019-02-28.

Löneutveckling – medlem, individ och BESTA

För att få en bild över hur löneökningar fördelats på medlems- och individnivå under statistikperioden 2017 – 2018 har löneutvecklingen för de individer i lönestatistiken som är anställda hos samma medlem mellan september 2017 och september 2018 analyserats. Analysen omfattar 214 600 identiska individer inom det statliga avtalsområdet¹².

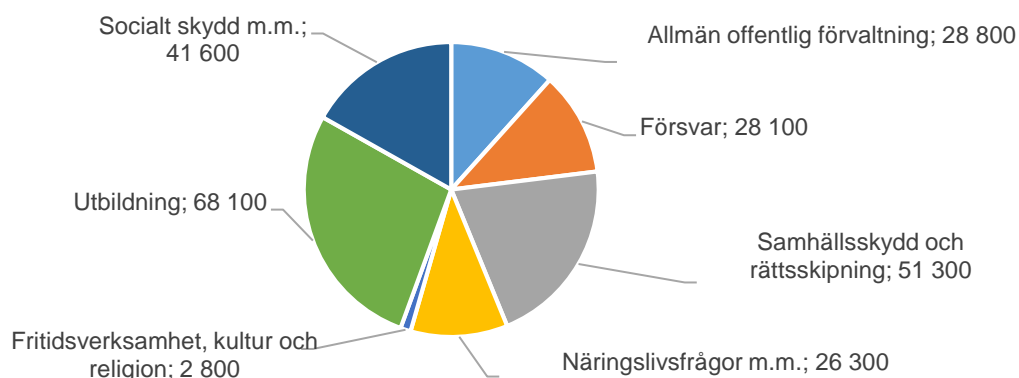
Verksamhetsinriktning

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.

Diagram 11 – Antal anställningar efter verksamhetsinriktning 2018¹³



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

¹² Löneanalyserna för identiska individer avser individer hos samma arbetsgivare, fast månadslön (grundlön + fasta lönetillägg), anställningar med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

¹³ Antal anställningar i diagram 11 avser alla anställda i det statliga avtalsområdet.

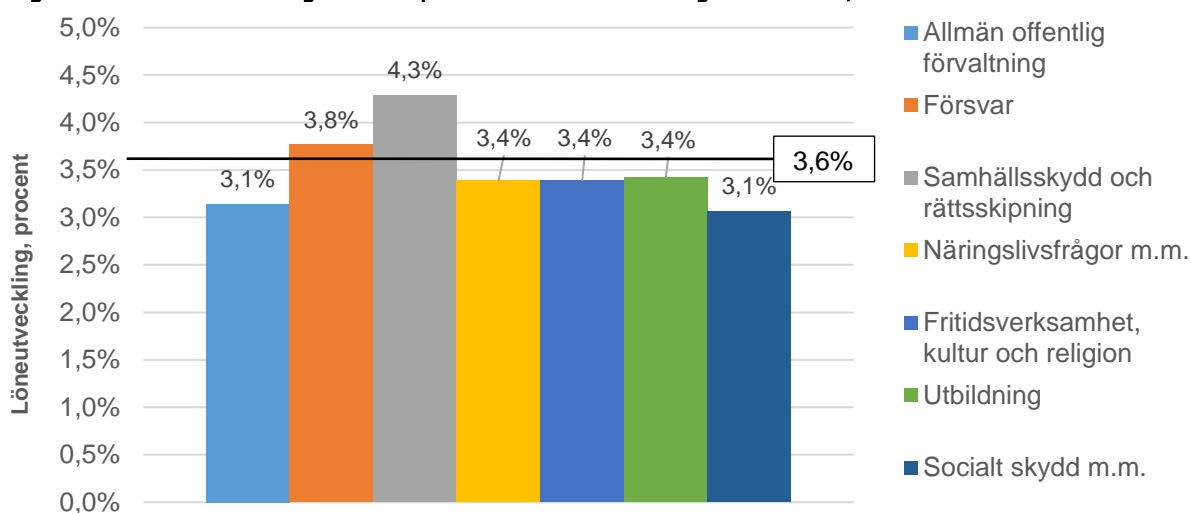
Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamhet av vitt skilda slag. Diagram 11 visar hur anställningarna var fördelade efter verksamhetsinriktning i september 2018. Störst andel anställda återfinns inom verksamhetsinriktningen *Utbildning* och minst andel inom *Fritidsverksamhet, kultur och religion*.

Jämfört med föregående periods statistik har antalet anställningar ökat med cirka 500, om enbart anställda med månadslön studeras. Det är framförallt i gruppen *Näringslivsfrågor m.m.* som en ökning skett. I gruppen *Socialt skydd m.m.* har däremot en minskning skett vilket innebar ett trendbrott. Antalet anställningar i *Socialt skydd*

m.m. ökade varje år under perioden 2011-2017 vilket innebar en total ökning med 10 800 anställningar eller 33 procent. Ökningen beror främst på att ett antal medlemmar i gruppen fått förändrade uppdrag, samt att efterfrågan ökat på dessa medlemmars tjänster. Minskningen under 2018 berodde på att många handläggare på flyktingförläggningarna hos Migrationsverket fått sluta men även på att Arbetsförmedlingen minskat antalet anställda.

Antalet anställningar har ökat inom alla övriga verksamhetsinriktningar förutom *Försvar* som minskade. Där var det framförallt soldater och sjömän som slutade.

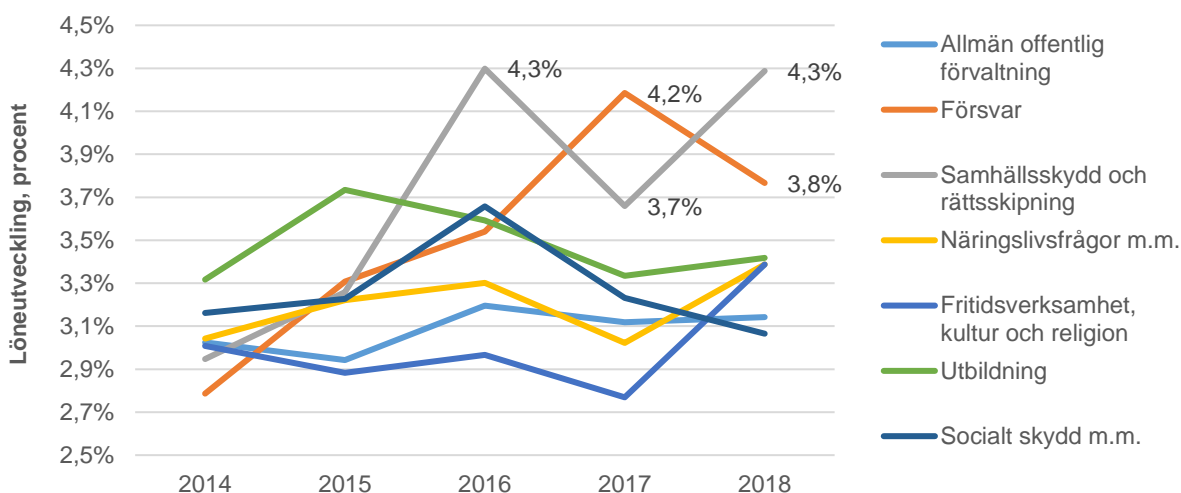
Diagram 12 – Löneutveckling i årstakt per verksamhetsinriktning 2017–2018, identiska individer



I diagram 12 visas löneutvecklingen per verksamhetsinriktning. Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt för identiska individer är 3,6 procent (se linjen i diagram 12).

Under 2018 var löneutvecklingen för *Samhällsskydd och rättsskipning* högst på 4,3 procent vilket beror på att löneutvecklingen för stora myndigheter som Polismyndigheten och Domstolsverket varit högre än genomsnittet för staten.

Diagram 13 – Löneutveckling i årstakt per verksamhetsinriktning 2013–2018, identiska individer



Under de tre senaste åren har löneutvecklingen för *Samhällsskydd och rättsskipning* varit jämförelsevis hög, se diagram 13. Under de två senaste åren har även löneutvecklingen inom *Försvar* varit högre än genomsnittet för staten. *Försvar* var den verksamhetsinriktning som hade den högsta löneutvecklingen för identiska individer vid mätningen i september 2017. Detta kan till stor del härledas till Försvarsmaktens löneutveckling för identiska individer som var högre än genomsnittet för staten. Samtidigt hade Försvarsmakten en mycket låg löneutveckling sett till hela kollektivet år 2017.

Under åren 2014 och 2015 har löneutvecklingen inom *Utbildning* varit högre än genomsnittet för staten. En förklaring är att det inom *Utbildning* finns riktade insatser samt att vissa yrkeskategorier vid universitet och högskolor lönesätts i tariffstegar och befordringgångar, vilket driver upp löneökningarna. *Samhällsskydd och rättsskipning* har en löneutveckling som i relation till de andra verksamhetsinriktningarna varierar mycket över tid. Det beror i stor utsträckning på att löneutvecklingen hos Polismyndigheten varierat och utgör en stor del av denna verksamhetsinriktning. Förändringarna

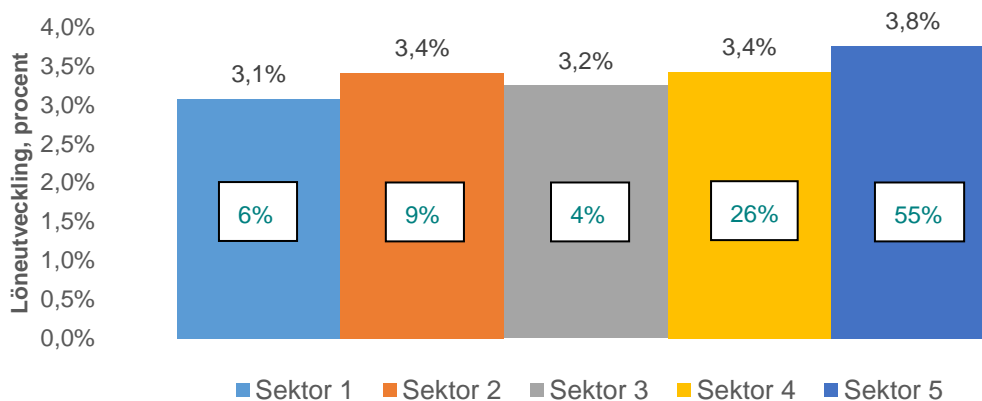
hos Polismyndigheten får därför genomslag för hela gruppen.

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 nästa avsnitt. I diagram 14 visas löneutvecklingen för Arbetsgivarverkets fem sektorer.

De olika verksamhetsinriktningarna har fördelats i sektorerna 1 till 5. COFOG *Utbildning* har delats upp mellan sektor 3 och 4 där sektor 4 innehåller universitet och högskolor. Sektor 5 består av de största myndigheterna (17 stycken, exklusive Trafikverket som tillhör sektor 2) mätt i antalet anställda.

Sektor 5 utgör cirka 55 procent, sektor 4 cirka 25 procent och sektor 1-3 cirka 20 procent av antalet anställda i staten. Eftersom sektor 5 representerar en majoritet av de anställda har den en stor påverkan på den totala löneutvecklingen i staten.

Diagram 14 – Löneutveckling i årstakt per sektor 2017–2018 samt andel identiska individer i staten



Arbetsgivarverkets sektorer och kopplingen till COFOG

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

Sektor 2: Näringslivsfrågor, Miljöskydd, Bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

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

Sektor 4: Universitet och högskolor.

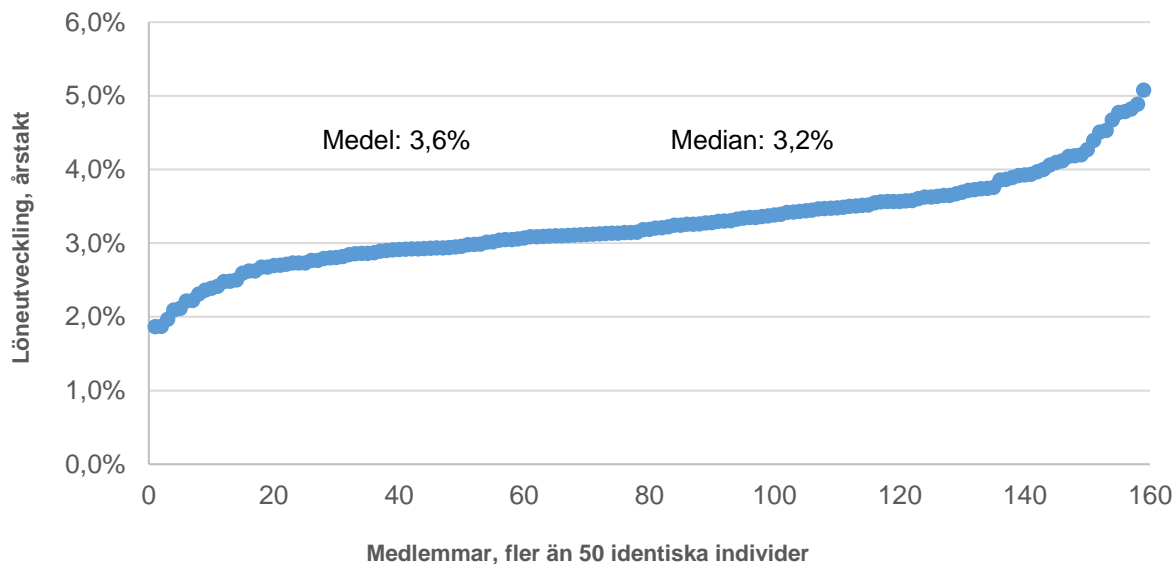
Sektor 5: Stora myndigheter¹⁴ (återfinns i flera COFOG).

¹⁴ Myndigheter i sektor 5, efter antalet anställda: Polismyndigheten, Försvarsmakten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården, Skatteverket, Domstolsverket, Migrationsverket, Regeringskansliet, Försvarets materielverk, Statens institutionsstyrelse, Kronofogdemyndigheten, Lantmäteriet, Tullverket, Transportstyrelsen, Åklagarmyndigheten och Kustbevakningen.

Medlems- och individnivå

I diagram 15 och 16 framgår det hur den genomsnittliga löneökningen på 3,6 procent i årstakt är fördelad, dels på medlemsnivå och dels för identiska individer.

Diagram 15 – Löneutveckling i årstakt per medlem 2017–2018, identiska individer



Som framgår av diagram 15 är spridningen av löneutvecklingstalet för identiska individer mellan medlemmarna inom det statliga avtalsområdet 1,9 till 5,1 procent. Medianen av de olika medlemmarnas löneutvecklingar är 3,2 procent, medan medeltalet är 3,6 procent. 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.

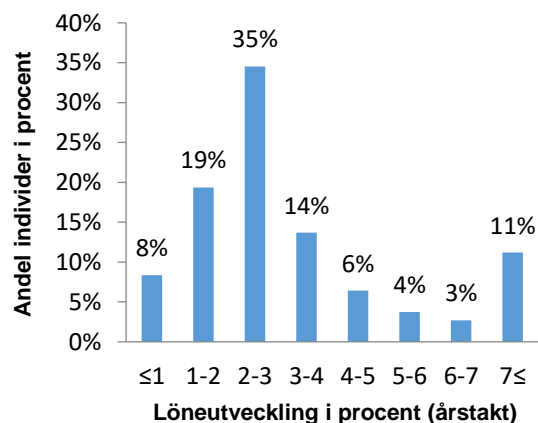
Den stora spridningen av genomsnittlig löneutveckling mellan medlemmar kan tyda på att verksamheterna använder den lokala lönebildningen på ett ändamålsenligt sätt och sätter lön utifrån de förutsättningar som råder för den enskilda verksamheten.

Diagram 16 visar på hur spridningen av löneutvecklingen sett ut för identiska individer under den studerade perioden. Löneutvecklings-spridning inom det statliga avtalsområdet är ett tecken på att verksamheterna använder sig av individuell lönesättning. Årets löneutvecklings-spridning är inte avvikande.

Löneutvecklingen differentieras ofta i spannet mellan 1 och 4 procent. Bland de anställda med relativt hög löneutveckling utgörs en stor del av löneökningen av befordringar, uppflyttningar i tariffer och andra särskilda skäl för beslut om lön mellan revisioner. Eftersom dessa skäl till lönhöjning förekommer mer eller mindre inom alla

myndigheter finns det en relativt stor grupp som har en löneutveckling på 7 procent eller mer. År 2018 var det 11 procent av de identiska individerna som hade en löneutveckling på 7 procent eller mer, se diagram 16.

Diagram 16 – Spridning av löneutveckling i årstakt för identiska individer 2017–2018



Hur löneutvecklings-spridningen ser ut i staten beror också på de parametrar som påverkar arbetsmarknaden och får genomslag på det så kallade märket i industrin och nivån i oenighetsbilagorna i statens ramavtal med Saco-S, Seko och OFR/S,P,O. Arbetsgivarverkets medlemmar måste ständigt överväga lönesättningen i förhållande till verksamhetens egna förutsättningar och behov samt att staten inte ska vara löneledande.

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, BESTA består av 64 arbetsområden.

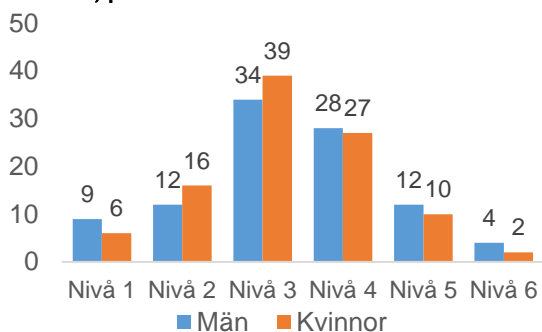
Grupperingsnivåerna är sex till antalet och anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet.

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

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 verksamheten på olika nivåer.

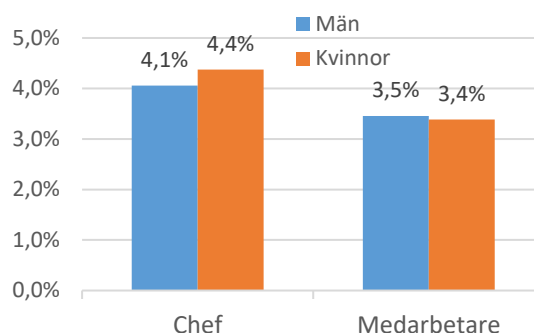
Indelning av anställda efter grupperingsnivå, ger en bild av att det råder en hög variation av omfång och komplexitet inom det statliga avtalsområdet. I grupperingsnivå 1 är det fler män än kvinnor. Här återfinns framförallt soldater och sjömän inom Försvarsmakten, en mansdominerad yrkeskategori. Handläggare inom staten återfinns vanligen i grupperingsnivåerna 2 till 4. Den vanligaste grupperingsnivån för handläggare, liksom inom staten totalt, är grupperingsnivå 3 (se Diagram 17). 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.

Diagram 17 – Andel kvinnor och män på olika grupperingsnivåer i BESTA 2017–2018, identiska individer, procent



I diagram 18 visas den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2017-2018. Den har varit högre för chefer som är kvinnor än för chefer som är män och uppgår till 4,4 procent respektive 4,1 procent. Det förstärker den trend som varit under några år gällande löneutvecklingen för chefer som är kvinnor i förhållande till chefer som är män. 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.

Diagram 18 – Löneutveckling i årstakt för chefer och medarbetare 2017–2018, per kön för identiska individer



I grupperingsnivå 3 och 4 tjänar chefer som är kvinnor mer än chefer som är män, medan det i grupperingsnivå 5 och 6 är omvända roller. Skillnaden i lönenivå mellan könen minskar i de två övre grupperingsnivåerna, medan den ökar i grupperingsnivåerna 3 och 4. Detta beror på den högre löneutvecklingen bland chefer som är kvinnor.

För medarbetare (anställda exklusive chefer) som ingår i underlaget har den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt varit 3,5 procent för män och 3,4 procent för kvinnor. I grupperingsnivåerna 2 och 3 har männen betydligt högre löneutveckling än kvinnor medan det på de övriga grupperingsnivåerna är löneutvecklingen högre för kvinnor än män. Inom alla grupperingsnivåer förutom grupperingsnivå ett, har män en högre genomsnittlig lön än kvinnor.

Arbetsgivarverket följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas, på uppdrag av regeringen. 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 högre än männens, speciellt inom lika arbeten där män har högre lön än kvinnor. Detta har lett till att löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat.

Enskilda överenskommelser

Bakgrund

I arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla arbetstagare är möjligheten att individanpassa villkor i form av enskilda överenskommelser ett verktyg. Enskilda överenskommelser har kommit till för att stödja en verksamhetsanpassad kompetensförsörjning utifrån behoven i de enskilda verksamheterna.

Utvecklingen mot ett ökat användande av individanpassade villkorslösningar i form av enskilda överenskommelser påbörjades för ungefär femton år sedan. Då infördes möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om en anpassning av vissa villkor i form av enskilda överenskommelser, bland annat uppsägningstid och förtroendearbetstid. Detta utökades under år 2007 med möjligheter till olika löneväxlingar.

Senare tillkom även möjligheten att komma överens om individuella villkor för antalet semesterdagar, möjligheten att ta ut semester som del av dag samt möjligheten till avsättning till tjänstepension PA 16.

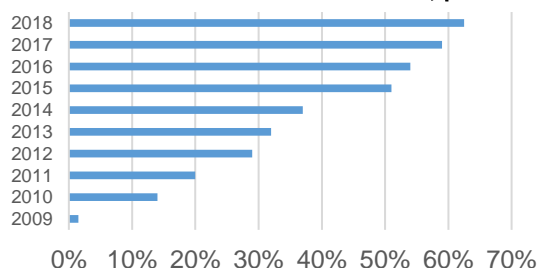
I den partsgemensamma lönestatistiken finns det idag enbart möjlighet att följa upp antalet enskilda överenskommelser, samt i vilka medlemmar dessa återfinns. De fyra överenskommelser som lönestatistiken idag omfattar är de där löneavdrag eller lönetillägg månadsvis görs för viss arbetstagare som:

- Avstår semesterdagar för högre lön.
- Avstår lön för extra semesterdagar.
- Avstår lön (eller motsvarande förmån) för avsättning till tjänstepension PA 16 (tidigare Kåpan Extra)¹⁵.
- Avstår semesterdagar till avsättning för tjänstepension PA 16 (tidigare Kåpan Extra).

Andelen medlemmar med enskilda överenskommelser av växlingstyp fortsatte att öka

Uppgifter om enskilda överenskommelser har samlats in i lönestatistiken sedan mars 2009, då fyra medlemmar gjorde enskilda överenskommelser. I september 2018 har 150 medlemmar utnyttjat möjligheten att använda enskilda överenskommelser, vilket motsvarar 63 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar, se diagram 7. Andelen har ökat stadigt sedan mätningarnas början.

Diagram 7 – Andel medlemmar som nyttjar enskilda överenskommelser 2009–2018, procent



¹⁵ I Arbetsgivarverkets enkät kallad "Kåpan Extra" och i diagrammen benämnd tjänstepension PA 16.

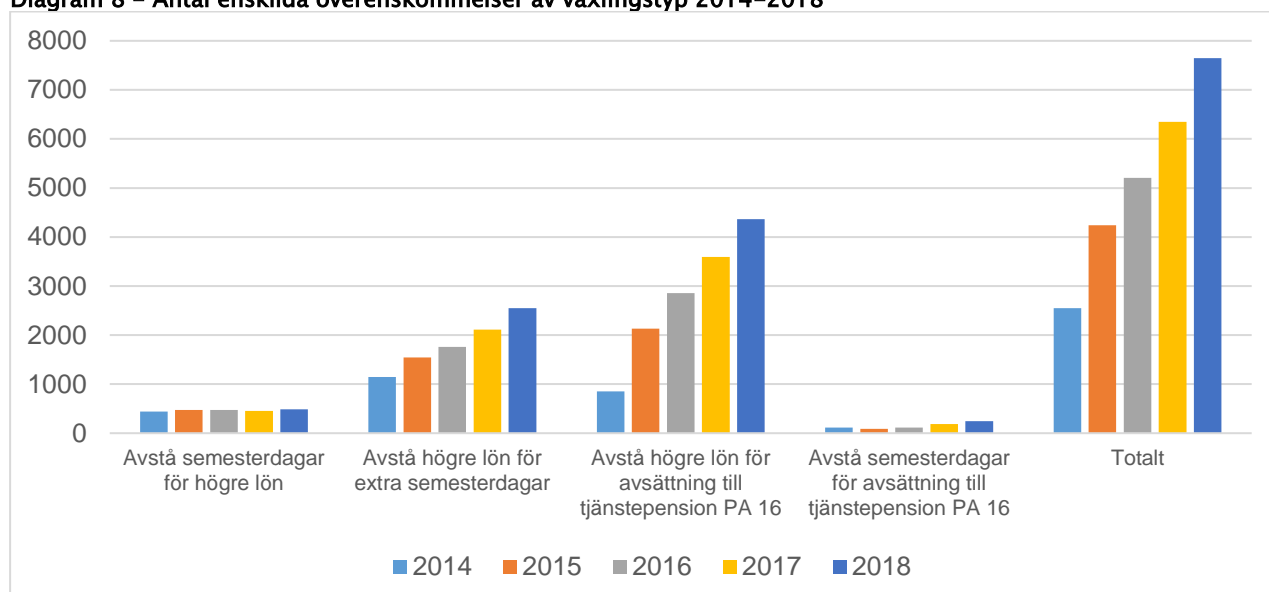
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp

Antalet enskilda överenskommelser av växlingstyp har fortsatt att öka det senaste året och uppgår nu till drygt 7 600 stycken. Vid mättillfället i september 2018 är det knappt 1 300 fler enskilda överenskommelser än vid samma tidpunkt föregående år. Både antalet enskilda överenskommelser och andelen medlemmar som har enskilda överenskommelser ökade kraftigt mellan mättidpunkterna september 2014 och september 2015 och efter det har ökningen fortsatt i ungefär samma takt.

Sett till antal överenskommelser är det *Avstå högre lön för avsättning till tjänstepension PA 16* som har ökat mest mellan september 2017 och september 2018, med 766 stycken. Överenskommelsen *Avstå högre lön för extra semesterdagar* har ökat med

435 stycken. Ökningen har skett inom ett flertal medlemmar, för *Avstå högre lön till tjänstepension PA 16* har ökningen skett hos 118 av Arbetsgivarverkets medlemmar. Samtidigt har mer än hälften av ökningen skett inom ett fåtal medlemmar. Hos några av medlemmarna där ökningen varit som störst har det under föregående år inte funnits några av den typen av överenskommelser tidigare. För överenskommelsen *Avstå semesterdagar för högre lön* har det skett en svag ökning med 37 stycken. Överenskommelsen *Avstå semesterdagar för avsättning till tjänstepension PA 16* återfinns på en låg nivå men ökade mellan september 2017 och september 2018 med 60 stycken, vilket är en förhållandevis stor ökning som också kan skönjas i diagram 8.

Diagram 8 – Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp 2014–2018



Utvecklingen av enskilda överenskommelser

Arbetsgivarverket ser positivt på den utveckling som uppföljningen visar. Ett ökat antal enskilda överenskommelser kan ses som ett resultat av arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga behov att anpassa anställningsvillkoren i det individuella fallet.

Ökningen av antalet överenskommelser sedan år 2014 består till stor del av en ökning av växlingstypen *Avstå högre lön för avsättning till tjänstepension PA 16*. Detta beror sannolikt framförallt på borttagandet av möjligheten att göra avdrag för privat pensionssparande i deklarationen. Avdragsrätten innebar att privatpersoner inte

behövde betala skatt på pensionssparande upp till ett visst belopp. Antalet enskilda överenskommelser ökar främst hos de medlemmar som redan har enskilda överenskommelser, men varje år tillkommer medlemmar med enskilda överenskommelser som inte har haft sådana tidigare.

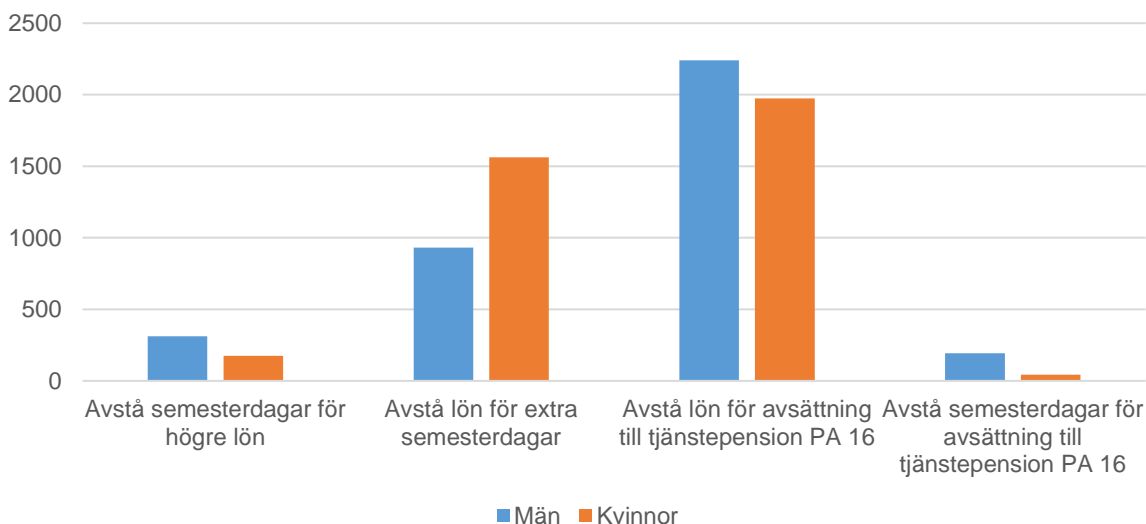
Slutligen visar statistiken att bland de medlemmar som har enskilda överenskommelser är det förhållandevis vanligt förekommande att endast ha ett fåtal överenskommelser. Antingen finns medlemmen med i statistiken varje år på samma låga nivå eller så finns det ett fåtal överenskommelser det ena året men inte det andra.

Enskilda överenskommelser, per kön och ålder

Under mätperioden har antalet enskilda överenskommelser för arbetstagare som är kvinnor successivt ökat för de fyra typer som mäts i lönestatistiken. Fördelningen i antalet växlingar var för september 2016 helt jämn mellan könen men för september 2017 och september 2018 var antalet växlingar något högre bland kvinnor än bland män.

Som framgår i diagram 9 är det olika typer av överenskommelser som män och kvinnor tecknar. Män väljer i större utsträckning att byta semesterdagar mot lön, medan kvinnorna väljer det motsatta. Det är även en större andel män som växlar lön mot framtida pension.

Diagram 9 – Antal enskilda överenskommelser 2018, fördelat på kön



När det gäller växlingstypen *Avstå semesterdagar för högre lön* återfinns fler män än kvinnor bland de arbetstagare som tecknat denna typ av överenskommelse. Allra flest överenskommelser av den här typen gör arbetstagare som är äldre än 60 år.

Den näst vanligaste växlingen bland både kvinnor och män är *Avstå lön för extra semesterdagar* som innebär att arbetstagaren förkortar sin årsarbetstid. Det är påtagligt fler kvinnor som tecknar denna typ av överenskommelse. 77 procent av dessa kvinnor är äldre än 45 år och av dem är växlingen vanligast bland dem som är mellan 50 och 54 år. Denna typ av växling är den enda av de fyra som har en negativ påverkan på underlaget för inbetalningen till tjänstepensionen.

Den växlingstyp som är störst och som har ökat mycket de senaste åren, *Avstå lön för avsättning till tjänstepension PA 16*, har gått från att tidigare varit könsneutral till att nu ha en övervikt av män som tecknar en sådan överenskommelse. Av de män som använder denna växling är drygt 60 procent 50

år eller äldre, vilket sannolikt beror på att de har en högre lönenivå.

Avstå semesterdagar för avsättning till tjänstepension PA 16 är den minst attraktiva växlingstypen och har tidigare fördelat sig relativt jämnt mellan könen. Sedan september 2017 har även denna typ av växling blivit betydligt vanligare bland män än kvinnor. Även denna typ attraherar den äldre gruppen av arbetstagare där knappt 70 procent är 50 år eller äldre.

De två typer av växlingar ovan där arbetstagaren minskar sin utbetalade lön innebär att inbetalningar och utbetalningar från de allmänna systemen påverkas t.ex. genom en lägre sjukpenninggrundande inkomst (SGI). För vissa arbetstagare¹⁶ innebär dessa typer av löneväxlingar också att de tillägg som arbetsgivaren betalar ut vid olika typer av frånvaro t.ex. föräldrapenning-, tillfällig föräldrapenning- och sjukpenningtillägg kan bli lägre.

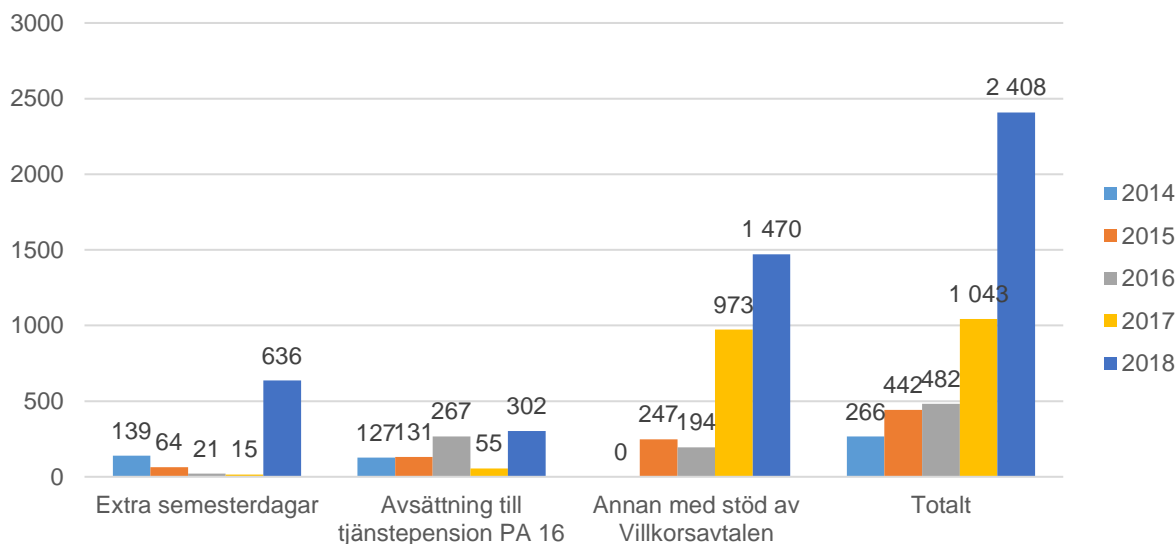
¹⁶ Gäller för arbetstagare som efter växlingen har en lön som understiger taket i den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI).

Enskilda överenskommelser av typen "Extra"

Sedan insamlingstillfället i september 2011 får medlemmarna besvara den kompletterande frågan

om det hos medlemmen förekommer enskilda överenskommelser av annan typ än de fyra som redovisas ovan. I frågan specificeras andra typer som *Extra semesterdagar*, *Avsättning till tjänstepension PA 16* eller *Annan med stöd av Villkorsavtalen* som ej innebär löneväxling. I diagram 10 visas utvecklingen för åren 2014 till 2018 av denna typ av överenskommelser.

Diagram 10 – Antal enskilda överenskommelser av typ "Extra" 2014–2018



Historiskt sett ses en ökning av totalen varje år från 2014 med relativt stora ökningar de senaste två åren. 2018 är antalet överenskommelser av typen "Extra" 2 408 stycken vilket är mer än en fördubbling jämfört med september 2017. Det är främst typen *Extra semesterdagar* som har ökat.

Även *Annan med stöd av Villkorsavtalet* har ökat relativt mycket. Det är i stort sett tre medlemmar som står för ökningen mellan september 2017 och september 2018: Skatteverket, Folkhälsomyndigheten och Transportstyrelsen.

Vilka myndigheter använder enskilda överenskommelser?

Flera av Arbetsgivarverkets största medlemmar är även de som har flest antal enskilda överenskommelser. I toppen återfinns myndigheter som Skatteverket, Trafikverket, Arbetsförmedlingen och Regeringskansliet som alla har över 1 000 överenskommelser per myndighet. Förutom dessa finns ett antal medlemmar som har mellan 100 och 350 överenskommelser: Försäkringskassan,

Luftfartsverket, Försvarsmakten, Folkhälsomyndigheten, Domstolsverket, Affärsverket Svenska kraftnät, Transportstyrelsen, Karolinska institutet, Göteborgs universitet, Stiftelsen Chalmers tekniska högskola, Kriminalvården, Försvarets materielverk, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Åklagarmyndigheten, Post- och telestyrelsen och Tullverket.



Box 3267,103 65 Stockholm,
Besöksadress: Sveavägen 44



Växel: 08 700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



registrator@arbetsgivarverket.se