

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet

Statistikperioden september 2013 - september 2014



Löneutveckling på det statliga avtalsområdet

Statistikperioden september 2013 - september 2014

Förord

Arbetsgivarverkets årliga rapport Löneutveckling på det statliga avtalsområdet ger en översiktlig bild av antal anställda, lönestruktur och löneutveckling inom det statliga avtalsområdet. Uppgifterna baserar sig på den partsgemensamma lönestatistiken som samlas in i september varje år. Denna rapport redovisar utfallet från statistikperioden september 2013 – september 2014.

Ansvariga för arbetet med rapporten är Youn Hee Pernling och Malin Sundeby.

Stockholm mars 2015

Sammanfattning

Löneutvecklingen beräknad som årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till löneredningsperiodernas olika längder, uppgår till 2,2 procent för kollektivet. Tillsammans med en negativ inflation har detta medfört en reallöneutveckling på 2,4 procent för 2014.

Kvinnor har högre löneutveckling än män. Den genomsnittliga löneutvecklingen har varit högre för kvinnliga chefer än för manliga chefer och uppgår till 4,1 procent för kvinnorna och 3,5 procent för männen. För övriga anställda exklusive chefer har den genomsnittliga löneutvecklingen varit 3,1 procent för kvinnorna jämfört med 3,0 procent för männen. På det statliga avtalsområdet återfinns fler kvinnor än män. Könsfördelningen har förändrats under de senaste åren och andelen kvinnor har ökat vid varje mättillfälle under en längre period.

Lönespridningen för månadsavlönade har ökat från 72 procent 1997 till 80 procent 2014. Jämfört med föregående år har lönespridningen ökat med 1 procentenhet.

Innehåll

Förord	4
Innehåll	5
Det statliga avtalsområdet	7
Partsgemensam förhandlingsstatistik	7
Antal anställda fördelade efter verksamhetsinriktning	8
Lönespridning i staten	9
Analys av löneutvecklingen under statistikperioden september 2013 - september 2014	11
Kollektiv löneutveckling	11
Löneutveckling för identiska individer	12
Löneutveckling för identiska individer, identisk BESTA	12
Nominell och real löneutveckling 1998-2014	13
Löneutveckling - medlem, individ och BESTA	15
Löneutveckling efter verksamhetsinriktning	15
Löneutveckling på medlems- och individnivå	16
Löneutveckling efter BESTA	17
Kön och grupperingsnivå	18
Lönenivå och löneutveckling per arbetsområde och grupperingsnivå	21

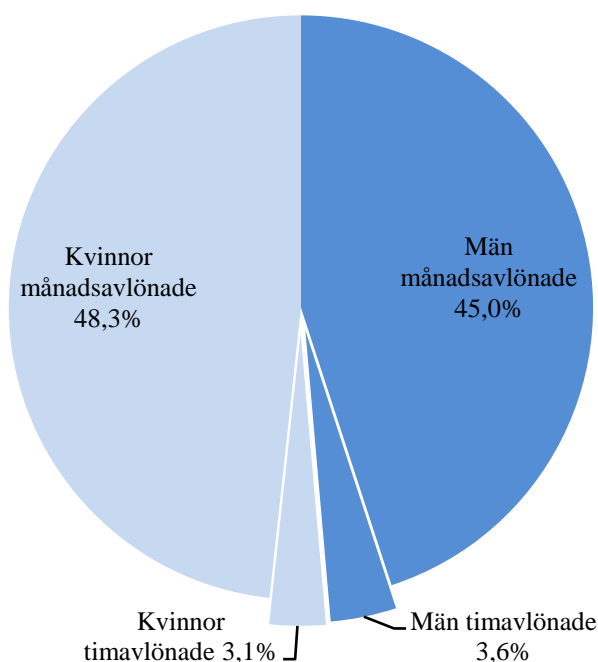
Det statliga avtalsområdet

Partsgemensam förhandlingsstatistik

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 gäller under perioden från och med den 1 oktober 2013 till och med den 30 september 2016. Båda dessa avtal har en oenighetsbilaga som innebär att om inte lokala parter kommer överens så ska ett i bilagan angivet utrymme fördelas ut på kollektivet. Det utrymmet beräknas inom båda avtalen till 2,0 procent första året, 2,3 procent andra året samt 2,5 procent tredje året, dock lägst visst angivet krontal per medarbetare. Ramavtalet om löner m.m. med Saco-S är sedan 2010 ett sifferlöst tillsvidareavtal. Denna uppföljning belyser det första året i treårsavtalet.

Arbetsgivarverkets medlemmar är dels statliga myndigheter under regeringen, dels frivilliga medlemmar som har naturlig koppling till det statliga området. De frivilliga medlemmarna är 24 till antalet. Av de anställda som ingår i statistiken har 239 449 månadslön i form av individuell lön eller tariffön och 17 300 har lön per timme, dag, beting eller liknande. På det statliga avtalsområdet återfinns 48,6 procent män och 51,4 procent kvinnor. Könsfördelningen har förändrats under de senaste åren och andelen kvinnor har ökat vid varje mätillfälle under en längre period.

Diagram 1. Andel månads- och timavlönade uppdelade på kön inom det statliga avtalsområdet september 2014



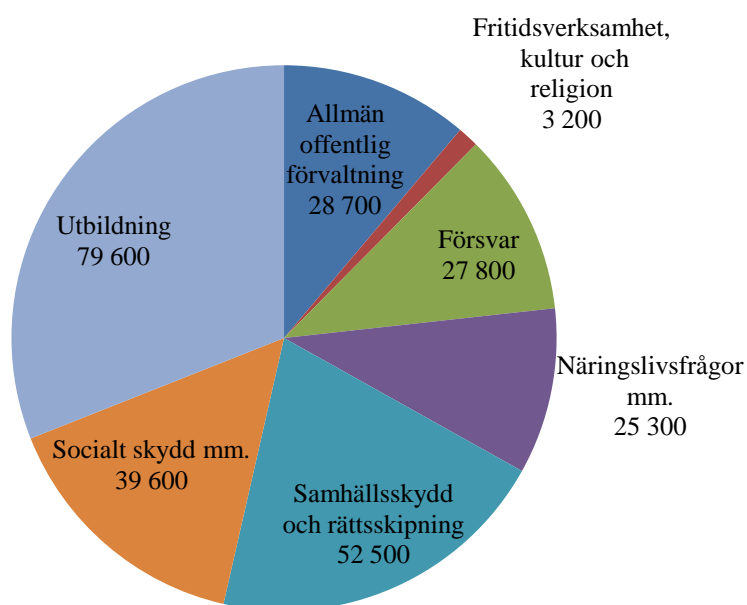
Av de anställda med månadslön arbetar cirka 86 procent heltid. Andelen heltidsanställda per kön är jämnt fördelat och ligger på 43 procent vardera. Kvinnor arbetar i större grad än män deltid, 9 procent respektive 5 procent.

Antal anställda fördelade efter verksamhetsinriktning

Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamhet av vitt skilda slag. Diagrammet nedan visar hur de cirka 256 700 arbetstagarna i statistiken var fördelade efter verksamhetsinriktning enligt den internationella klassifikationen COFOG¹. Som framgår av Diagram 2 återfinns flest antal anställda inom COFOG:s verksamhetsinriktning Utbildning och inom verksamhetsinriktningen Samhällsskydd och rättsskipning.

Jämfört med föregående års statistik har antalet anställningar ökat med cirka 1 900. Gruppen Näringslivsfrågor m.m. har minskat med knappa 1 600 anställningar, framförallt på grund av att den frivilliga medlemmen Svevia AB lämnade Arbetsgivarverket. Gruppen Socialt skydd mm. har ökat med knappt 1 300 anställningar, vilket är den verksamhetsinriktning som stått för den största ökningen. I övrigt är det små antalsförändringar per verksamhetsinriktning.

Diagram 2. Antal anställningar efter verksamhetsinriktning september 2014



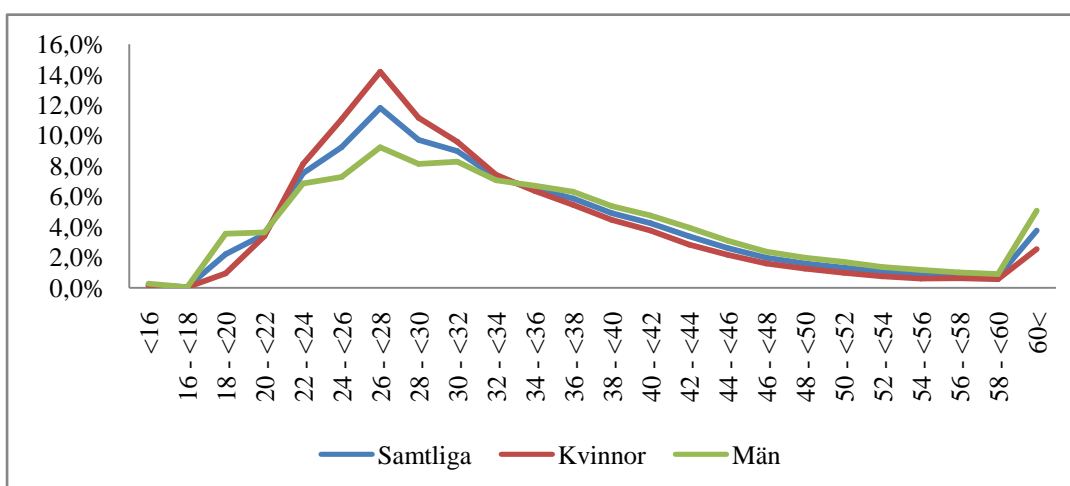
Socialt skydd mm inkluderar Hälso- och sjukvård. Näringslivsfrågor mm inkluderar Miljöskydd samt Bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

¹ COFOG = Classification of functions of the government, syftar till att redovisa offentliga utgifter efter funktion eller ändamål

Lönespridning i staten

Under de senaste sjutton åren har lönespridningen² för månadsavlönade ökat från 72 procent 1997 till 80 procent 2014. Jämfört med föregående år har lönespridningen ökat med 1 procentenhet.

Diagram 3. Lönefördelning totalt och per kön september 2014



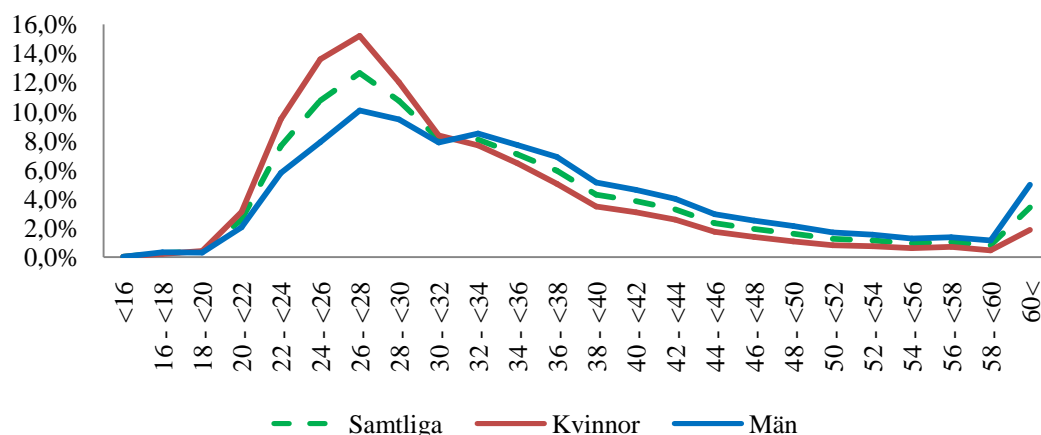
Lönespridningen är större bland män än kvinnor inom det statliga avtalsområdet. För männen uppgår lönespridningen till 87 procent och för kvinnorna till 72 procent. Det illustreras i diagrammet ovan av att kvinnornas fördelning är mer sammanpressad än männens fördelning. Lönespridningen för män såväl som för kvinnor har ökat med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Noterbart är även den ”klack” som kan ses för män vid löneintervallet 18 000 – 20 000 kronor. Denna ”klack” utgörs till största del av soldater och sjömän där ingångslönen ligger i detta intervall.

Av de statsanställda har 49 procent av kvinnorna och 39 procent av männen en lön som i september 2014 låg under 30 000 kronor. I intervallet 30 000 kronor till 40 000 kronor återfinns 33 procent av kvinnorna och 34 procent av männen. Bland kvinnor har 18 procent en lön som överstiger 40 000 kronor. Motsvarande andel bland män är 27 procent.

Lönefördelningskurvornas struktur har förändrats sedan några år tillbaka. Vid en jämförelse mellan lönefördelningskurvan för 2014 och lönefördelningskurvan för 2008 i fast penningvärde för 2014 (diagram 3 och 4) blir det tydligt att kurvornas form skiljer sig åt.

² Formeln som används för att mäta lönespridning är $100 \times \frac{(90:e \text{ percentillön} - 10:e \text{ percentillön})}{\text{medianlön}}$

Diagram 4. Lönefördelning totalt och per kön september 2008, omräknat till 2014 års prisnivå



Båda åren är det flest antal individer som återfinns i löneintervallet 26 000-28 000 kronor, vilket är den vanligaste lönenivån. Dock är det något fler 2014 än 2008.

I det lägsta löneintervallet återfinns det ett större antal individer som tjänar 18 000 kronor eller mindre i månaden 2014 än 2008. Förklaringen till detta är att soldater och sjömän som tidigare gjort värnplikten, utan att vara anställda, från 2010 numera anställs. Detta har även påverkat årets lönestatistik, vilket du kan läsa mer om på sidan 10.

I det högsta lönespannet är skillnaden i andel mellan män och kvinnor mindre 2014 än 2008. Att det är fler kvinnor i detta lönespann är nära sammankopplat med att det blir fler kvinnliga chefer och att de redan befintliga kvinnliga cheferna har en något bättre löneutveckling än sina manliga kollegor.

När kurvorna för kvinnor och män skär varandra blir andelen män i lönespannet större än andelen kvinnor. Detta skedde 2008 strax efter lönespannet 30 000-32 000 kronor, medan 2014 återfinns samma brytpunkt mellan lönespannen 32 000-34 000 kronor och 34 000-36 000 kronor. Det beror på att kvinnors lön har ökat mer än mäns lön kring dessa lönenivåer de senast 6 åren samtidigt som det har anställts fler kvinnor inom löneintervallen.

Genomsnittslönen har ökat med cirka 5 500 kronor mellan 2008 och 2014 i staten, se tabell nedan. Detta beror dels på löneökningar vid revision och dels på ökad komplexitet av arbetsuppgifter i staten.

Tabell 1. Genomsnittlig fast månadslön 2008 och 2014

Genomsnittlig lön 2008	
Kollektivet	28 811 kr
Identiska individer	29 073 kr
Genomsnittlig lön 2014	
Kollektivet	34 008 kr
Identiska individer	34 498 kr

Analys av löneutvecklingen under statistikperioden september 2013 - september 2014

Kollektiv löneutveckling

Kollektiv löneutveckling är detsamma som lönekostnadsökningen mellan två givna mät-tidpunkter. Den löneutveckling som registrerats i statistiken har i huvudsak uppkommit genom lokala lönerevisioner som härrör från RALS 2013-2016 och RALS-T.

Den genomsnittliga fasta månadslönen (grundlön + fasta lönetillägg) beräknad för årsarbetare³ inom det statliga avtalsområdet ökade enligt den partsgemensamma lönestatistiken med 2,5 procent mellan september 2013 och september 2014.

Tabell 2. Förändring av genomsnittlig fast månadslön september 2013 - september 2014

	September 2013	September 2014	Ökning %
Kvinnor	31 897	32 794	2,8
Män	34 517	35 300	2,3
Samtliga	33 175	34 008	2,5

De flesta av Arbetsgivarverkets medlemmar hade vid mättillfället september 2014 genomfört lönerevision enligt RALS 2013-2016 och slutfört den årliga lönerevisionen för 2013-2014 enligt RALS-T. Löneutvecklingstalen ovan innehåller strukturella effekter.

Tre stora strukturella effekter är:

- Inom Försvarsmakten har det under året anställts ett stort antal soldater och sjömän med relativt sett låg lönenivå.
- Under statistikperioden har en frivillig medlem i Arbetsgivarverket, Svevia AB med ca 1 900 anställda, lämnat det statliga avtalsområdet.
- Antalet anställningar inom arbetsområdet för utredare i BESTA⁴, arbetsområde 10, har ökat kraftigt.

Detta förklarar den relativt stora skillnaden på löneökningar mellan kvinnor och män, dels på grund av att merparten av militärt arbete utförs av män, dels det faktum att ca 90 procent av Svevia AB:s anställda är män. Eftersom dessa strukturella förändringar påverkar löneutvecklingen åt olika håll är löneutvecklingen rensad från strukturella effekter.

³ Med begreppet årsarbetare avses summan av anställningarnas omfattning för de arbetstagare som ingår i en redovisningsgrupp i statistiken.

⁴ BESTA, Befattningsgruppering för statistik, beskrivs på sidan 15.

ter densamma som utfallet före hänsyn tagen till strukturella förändringar, dvs. 2,5 procent.

Tabell 3. Förändring av genomsnittlig fast månadslön september 2013 - september 2014, med hänsyn tagen till strukturella effekter

	Ökning %	Genomsnittlig revisionsperiod i månader	Ökning i årstakt %
Samtliga	2,5	13,9	2,2

Den fasta lönen har ökat med 2,5 procent i genomsnitt under perioden september 2013 till september 2014. Löneutvecklingen beräknad som årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till lönerevisionsperiodernas olika längder, uppgår till **2,2 procent**.

Löneutveckling för identiska individer

Med identiska individer menas här anställda som finns vid samma medlem vid båda mättillfällena, september 2013, respektive september 2014, i statistiken. Fördelen med att mäta löneutvecklingen för identiska individer är att löneutvecklingen inte påverkas av sådana strukturella effekter som kan uppstå genom att lönerna för nyanställda och avgångna har påverkat genomsnittslönen i statistiken. Däremot får andra löneökningar än de som uppkommit genom lönerevision genomslag fullt ut i beräkningen av löneutvecklingen för identiska individer. Sådana löneförändringar kan komma från till exempel ändrade tariffer, befordringar och byte av arbetsuppgifter. Löneutvecklingstalet för gruppen identiska individer är normalt sett högre än löneutvecklingstalet för kollektivet.

Tabell 4. Löneutveckling för identiska individer statistikperioden september 2013 - september 2014

	Ökning %	Genomsnittlig revisionsperiod i månader	Ökning i årstakt %
Kvinnor	3,6	13,5	3,1
Män	3,6	14,3	3,0
Samtliga	3,6	13,9	3,1

Löneutveckling för identiska individer, identisk BESTA

För att minimera påverkan av löneökningar som uppkommit genom befordringar och byte av arbetsuppgifter har löneutvecklingen även beräknats för identiska individer som funnits vid samma medlem och har samma BESTA-kod under mätperioden. Detta mått kommer närmast att beskriva löneutveckling utifrån lönerevision och de variabler som finns att tillgå i statistiken.

Tabell 5 Löneutveckling för identiska individer med samma BESTA-kod båda åren statistikperioden september 2013 – september 2014

	Ökning %	Genomsnittlig revisionsperiod i månader	Ökning i årstakt %
Kvinnor	3,3	13,5	2,9
Män	3,2	13,7	2,8
Samtliga	3,2	13,6	2,9

Nominell och real löneutveckling 1998-2014

Tidpunkterna för de lokala lönerrevisionerna hos de statliga arbetsgivarna varierar över året samtidigt som avtalsperiodens längd för lönerrevisionerna ofta är olika mellan enskilda verksamheter. Därför kan i regel inte den löneutveckling som registreras i statistiken för ett enskilt år direkt tolkas som ett resultat av just det årets löneavtal. 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 lönerrevisionerna.

Tabell 6. Nominell och real löneutveckling 1998-2014

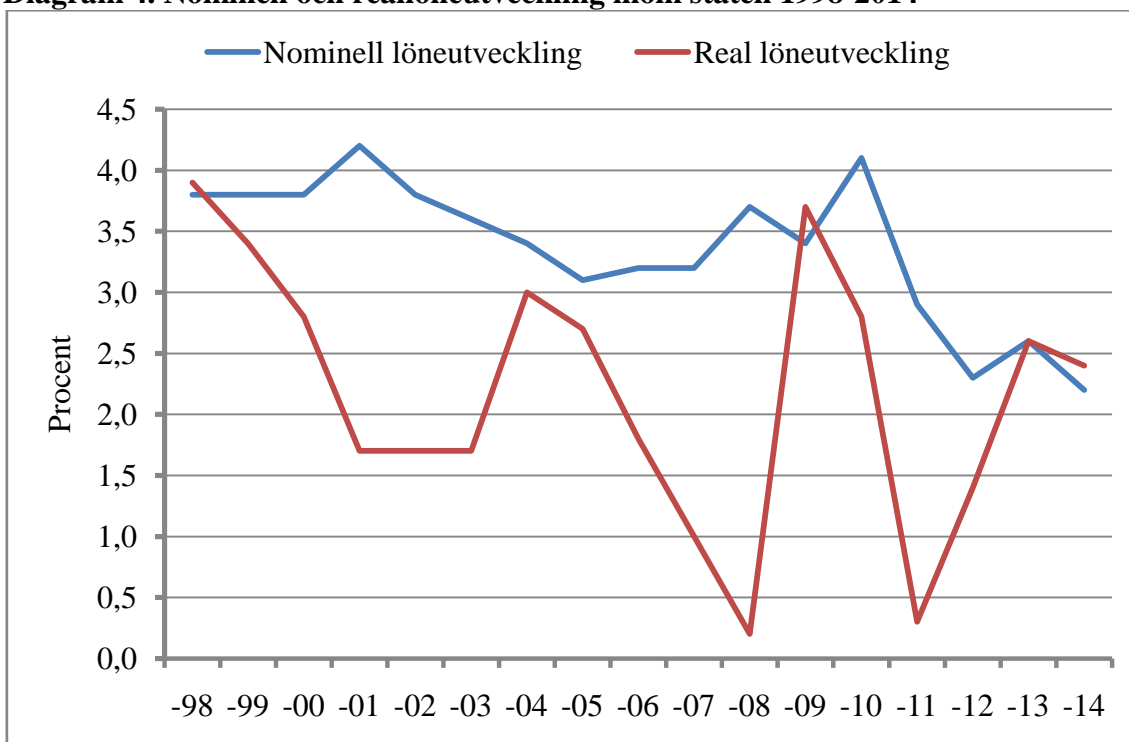
Statistik-period sept-sept	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Struktur-rensad löne-utveckling i statistiken	Löneut-veckling omräknad till årstakt	Konsument-prisindex (KPI)	Reallöne-utveckling i årstakt
1997-98	RALS 1998-2001	0,7 %	3,8 %	-0,1 %	3,9 %
1998-99	RALS 1998-2001	4,9 %	3,8 %	0,4 %	3,4 %
1999-00	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 %
Totalt	Genomsnitt per år	3,3 %	3,4 %	1,2 %	2,2 %

I det löneutvecklingstal som redovisas för perioden 2013-2014 i tabellen ovan ingår samtliga arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet. Konsumentprisindex (KPI) är beräknad som förändring i årsmedeltal.

Den relativt sett låga inflationstakten har inneburit att reallöneutvecklingen uppgår till i genomsnitt 2,2 procent per år för perioden 1998-2014. Den nominella löneökningen har uppgått till 3,4 procent per år i genomsnitt för samma period.

Nedan visas samma information i form av ett diagram, där ser man att nominelllöneutveckling och reallöneutveckling för 2014 är 2,2 respektive 2,4 procent. 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.

Diagram 4. Nominell och reallöneutveckling inom staten 1998-2014



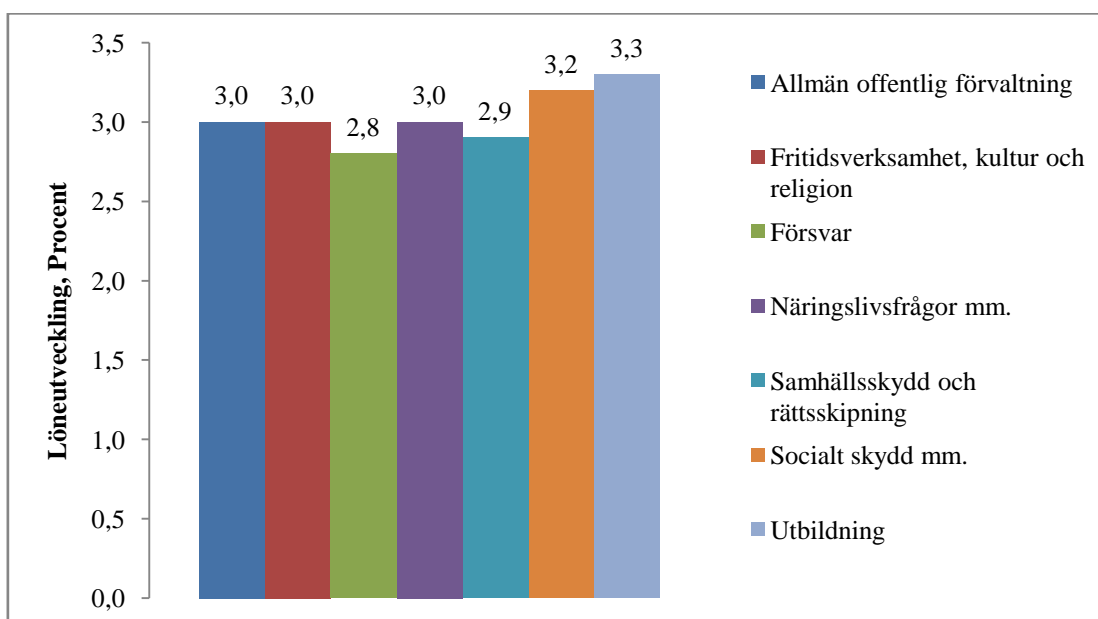
Löneutveckling - medlem, individ och BESTA

För att få en bild över hur löneökningar fördelats på medlems- och individnivå under statistikperioden 2013 - 2014 har löneutvecklingen för de individer i lönestatistiken som är anställda vid samma medlem mellan september 2013 och september 2014 analyserats. Analysen omfattar 205 078 identiska individer inom det statliga avtalsområdet.

Den löneökning som redovisas i detta avsnitt utgörs av den totala löneökning som individerna fått och som kan utläsas i statistiken mellan september 2013 och september 2014.

Löneutveckling efter verksamhetsinriktning

Diagram 5. Löneutveckling i årstakt per verksamhetsinriktning statistikperioden 2013-2014, identiska individer

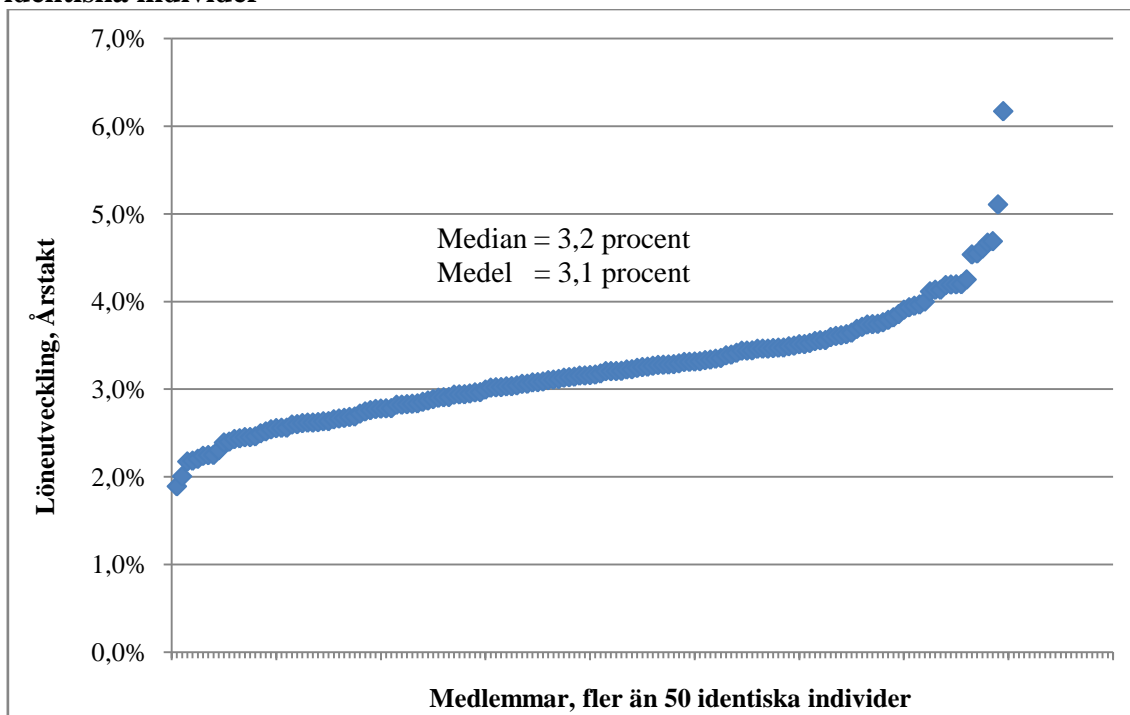


Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt för identiska individer är 3,1 procent. I diagrammet ovan visas löneutveckling per verksamhetsinriktning. Den verksamhetsinriktningen med högst löneutveckling är Utbildning, där återfinns en stor yrkeskategori inom universitet och högskolor som lönesätts i tariffstegar och befodringsgångar. Spridningen mellan verksamhetsinriktningarna är relativt liten, för att få en tydligare bild av spridningen av löneutveckling behöver vi dela upp staten i mindre delar, vilket görs i nästkommande avsnitt.

Löneutveckling på medlems- och individnivå

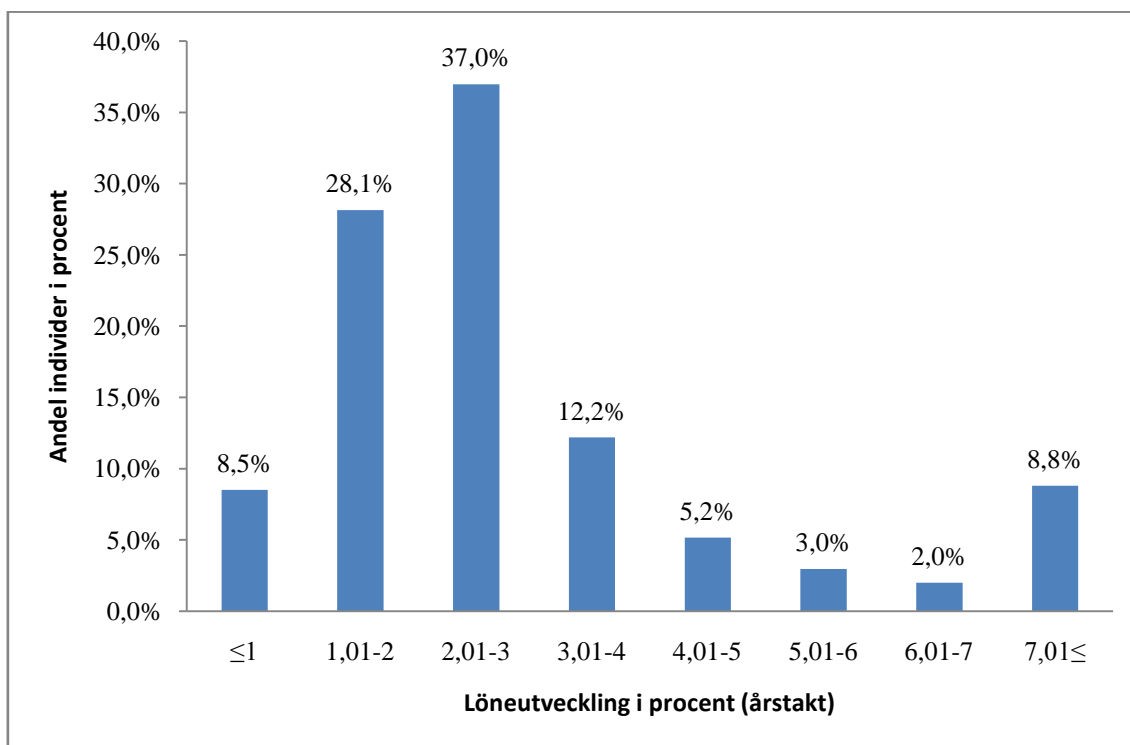
I de kommande två diagrammen visas hur den genomsnittliga löneökningen på 3,1 procent i årstakt är fördelad, dels på medlemsnivå och dels för identiska individer.

Diagram 6. Löneutveckling i årstakt per medlem statistikperioden 2013-2014, identiska individer



Som visas i diagrammet ovan finns det en spridning av löneutvecklingar inom det statliga avtalsområdet, från 1,9 procent till 6,2 procent för identiska individer på medlemsnivå. Diagrammet visar också tydligt att de flesta av Arbetsgivarverkets medlemmar har en genomsnittlig löneutveckling för identiska individer mellan 2 och 4 procent.

Diagram 7. Spridning av löneutveckling i årstakt för identiska individer under statistikperioden 2013 – 2014



Diagrammet ovan visar att cirka 65 procent av de anställda i staten har en löneutveckling mellan 1 och 3 procent i årstakt. 8,5 procent har haft en löneutveckling som understiger 1 procent per år under perioden medan 8,8 procent har haft en genomsnittlig löneutveckling som överstiger 7 procent per år. 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. Cirka 22 procent av de anställda har haft en löneutveckling som ligger i intervallet 3 till 7 procent.

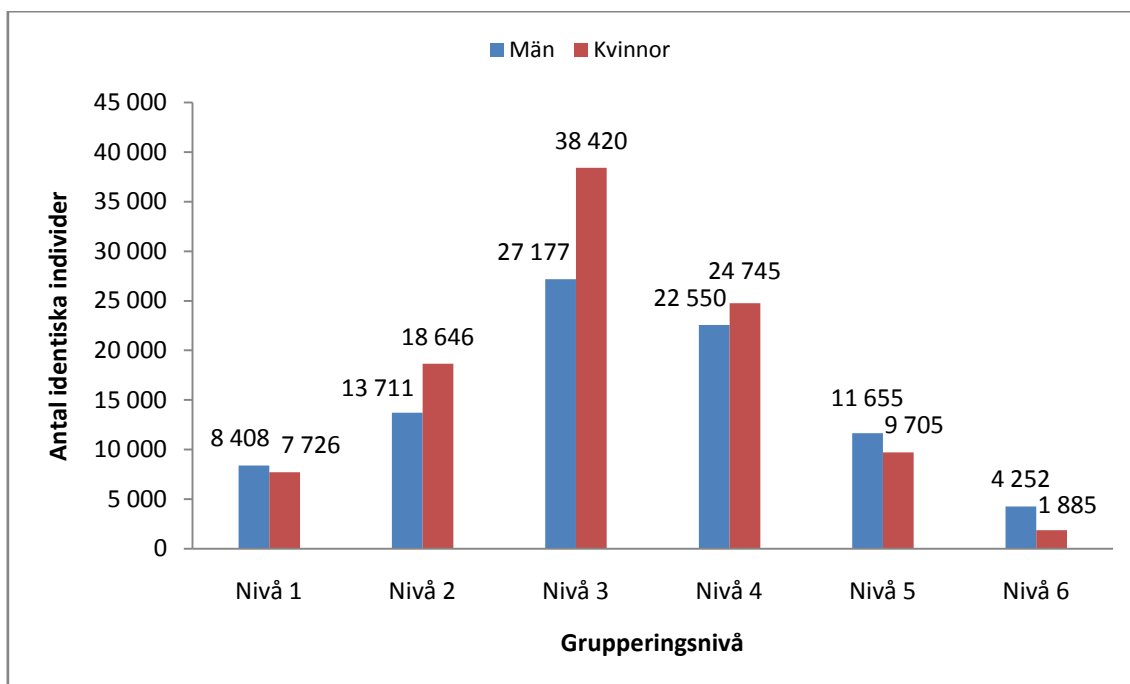
Löneutveckling efter BESTA

BESTA (Befattningsklassificering för statistik) är en gruppering av statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och grupperingsnivå. BESTA används som indelningsgrund för den statliga lönestatistiken och har utvecklats gemensamt av parterna på det statliga förhandlingsområdet. BESTA bygger på två grundbegrepp: **arbetsområde** och **grupperingsnivå**. Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll, till exempel utredningsarbete och IT-arbete. Grupperingsnivå anger svårighetsgraden med hänsyn till arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt den självständighet och de kunskaper som deras utförande förutsätter.

Vid mätillfället september 2014 lämnade Försvarsmakten inte in några uppgifter om BESTA-klassificering för någon annat arbetsområde än militärt arbete. Detta påverkar statistiken kraftigt i alla avseenden där BESTA är inkluderat.

Kön och grupperingsnivå

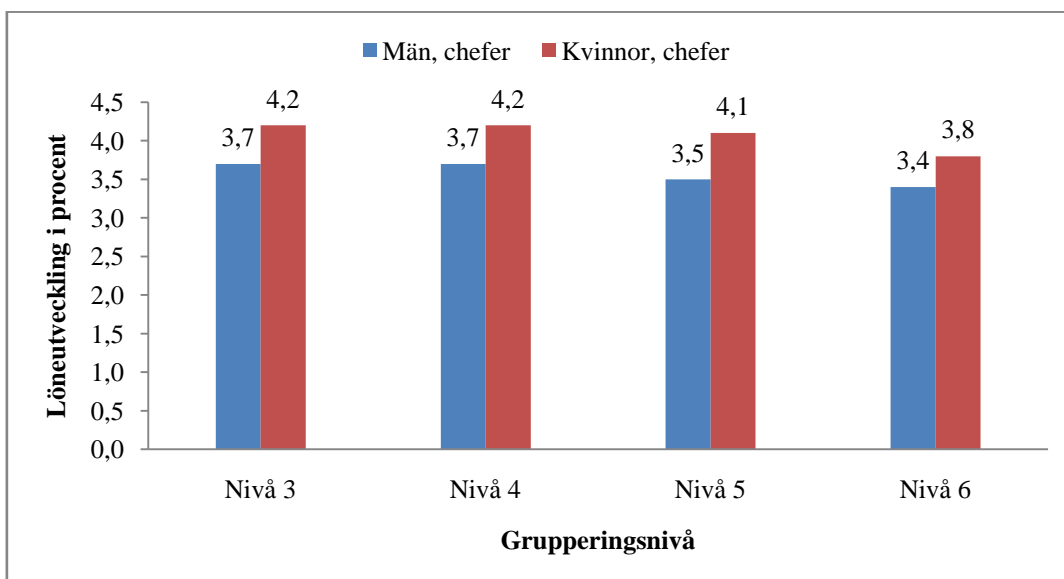
Diagram 8. Antal kvinnor och män på olika grupperingsnivåer i BESTA, identiska individer september 2013 - september 2014



Diagrammet visar att antalet män är något större än antalet kvinnor i den lägsta grupperingsnivån, här återfinns bland annat soldater och sjömän inom militärt arbete i Försvarsmakten. Däremot saknas i stort sett BESTA-klassning för de övriga nivåerna gällande Försvarsmakten. Avsaknaden av klassning får främst genomslag på nivå 4 där könsfördelningen, om Försvarsmakten hade varit med, är jämn. I grupperingsnivåerna 2 och 3 är antalet kvinnor högre än antalet män. I de två högsta nivåerna återfinns fler män än kvinnor.

Den indelning av anställda efter grupperingsnivå i samtliga arbetsområden, som görs ovan, är relativt grov men gör det ändå möjligt att visa hur de anställda fördelar sig på olika grupperingsnivåer.

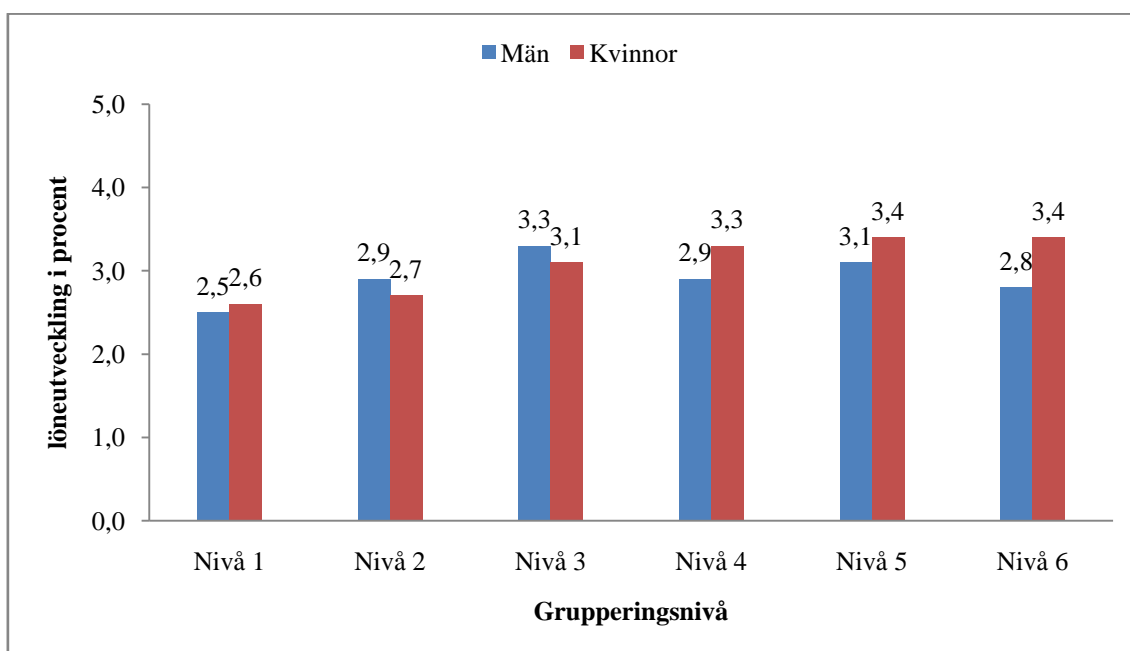
Diagram 9. Löneutveckling i årstakt för chefer under statistikperioden 2013 - 2014, per nivå i BESTA för identiska individer



Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2013-2014 har varit högre för kvinnliga chefer än för manliga chefer och uppgår till 4,1 procent för kvinnorna och 3,5 procent för männen.

Detta förstärker den trend som vi sett under några år, gällande kvinnliga chefers löneutveckling i förhållande till manliga chefers löneutveckling. Detta beror framförallt på att det är en större andel kvinnor än män som blivit chefer under året och att just det året som en individ befordras är löneökningen oftast högst. En annan bidragande orsak är att de kvinnliga cheferna i genomsnitt är yngre än manliga chefer. Individer som är tidigt i karriären har oftast en brantare löneökningsskurva än de som har kommit längre i sina karriärer.

Diagram 10. Löneutveckling i årstakt för anställda exklusive chefer under statistikperioden 2013 - 2014, per nivå i BESTA för identiska individer



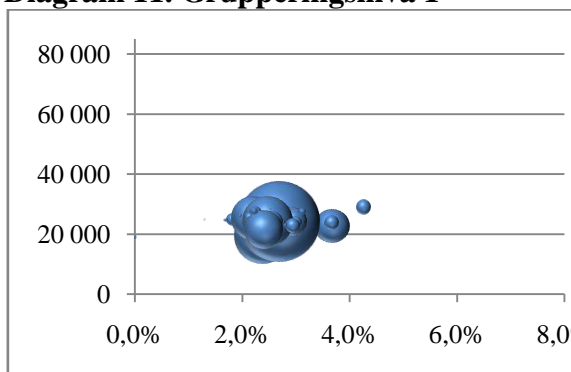
För övriga anställda exklusive chefer som ingår i underlaget har den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt varit 3,1 procent för kvinnorna jämfört med 3,0 procent för männen.

Kvinnor har haft en lägre löneutveckling i genomsnitt än män i nivå 2 och 3. Däremot har kvinnorna en genomsnittligt högre löneutveckling än männen i de övriga grupperingsnivåerna. Den markant högre löneutvecklingen för kvinnor i nivå 6 följer samma mönster som utvecklingen för chefer. Det är större andel kvinnor än män som blivit befordrade under statistikperioden och således fått hög löneutveckling.

Lönenivå och löneutveckling per arbetsområde och grupperingsnivå

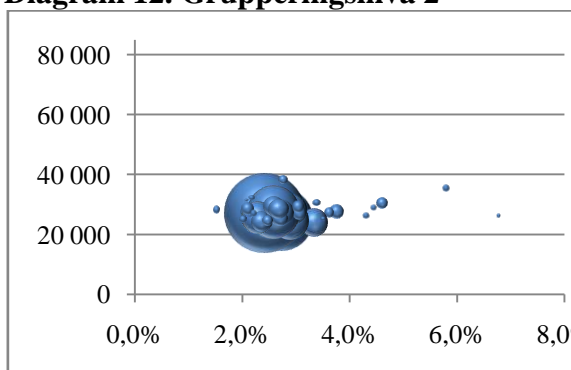
För att få ett annat perspektiv av löneutvecklingen under aktuell period har en indelning gjorts där alla befintliga arbetsområden per grupperingsnivå har studerats utifrån lönenivå och löneutveckling. Det tydliggör om arbetsområden sticker ut sett till lönenivå, löneutveckling eller storlek. I diagrammen nedan återfinns lönenivå på den lodräta axeln och löneutveckling i årstakt på den vågräta axeln. Analysen nedan omfattar identiska individer exklusive chefer med samma BESTA-kod vid båda mättillfällena.

Diagram 11. Grupperingsnivå 1



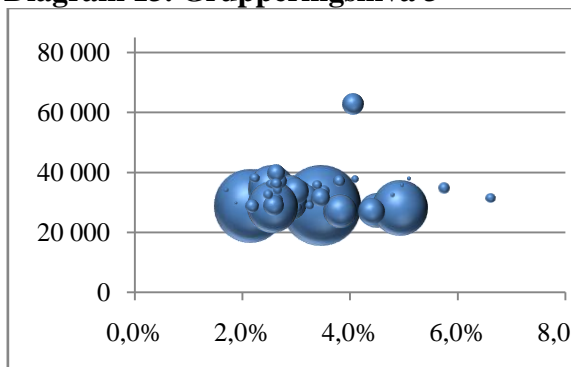
Löneutvecklingsmässigt återfinns majoriteten av arbetsområdena i nivå 1 mellan 2-4 procent. Ett mindre arbetsområde avviker stort, pga. höjning av lägstlön, och återfinns på en löneutvecklingsnivå på över 12 procent.⁵ Att arbetsområdena ligger så pass samlat tyder på att arbetsområdena på nivå 1 inte konkurrerar så mycket om arbetskraft med andra sektorer och att inga större satsningar gjorts utanför den ordinarie lönerrevisionen.

Diagram 12. Grupperingsnivå 2



Lönenivåmässigt ligger arbetsområdena i nivå 2 väl samlat, men en spridning kan löneutvecklingsmässigt skönjas bland framförallt mindre arbetsområden. Det största arbetsområdet som även har relativt låg löneutveckling är polisarbete.

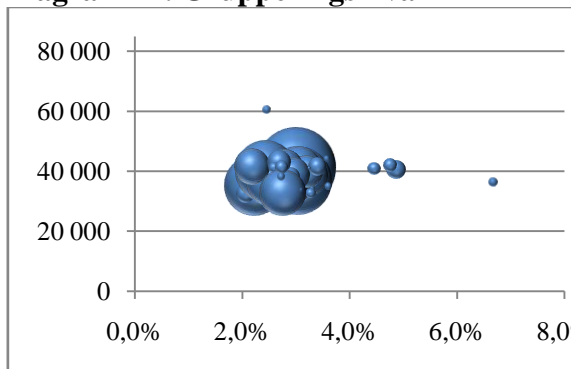
Diagram 13. Grupperingsnivå 3



Arbetsområdena i nivå 3 är de som har störst löneutvecklingsspridning. Här är det inte bara de allra minsta arbetsområdena som har en högre löneutveckling utan också några större. Detta kan främst förklaras av att dessa områden är arbetsområden med tariffer, då en lönehöjning till följd av ett hopp i tariffstegen ofta får ett ganska stort procentuellt genomslag. Arbetsområdet Flygtrafik- och flygplatsarbete sticker ut när det gäller lönenivå.

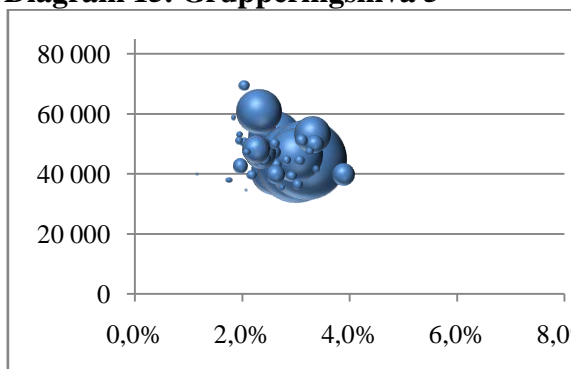
⁵ Detta arbetsområde har av pedagogiska skäl inte redovisats i diagrammet.

Diagram 14. Grupperingsnivå 4



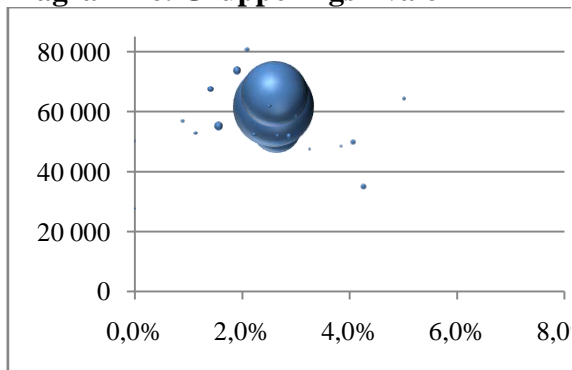
Arbetsområdena i nivå 4 har ett relativt samlat löneläge. Ett arbetsområde sticker dock ut, vilket är detsamma som i nivå 3, Flygtrafik- och flygplatsarbete. De som sticker ut gällande löneutvecklingstal är antingen områden med tariffer och befodringsstegar såsom åklagarverksamhet och dömande verksamhet, eller områden där man ställs inför internationell konkurrens och speciella förhållanden, vilket driver upp lönen.

Diagram 15. Grupperingsnivå 5



Såsom för nivå 1 är arbetsområdena ganska väl samlade både sett till löneutveckling och lönenivå i nivå 5. Här tenderar de mindre arbetsområdena att återfinnas på något lägre löneutvecklingsnivåer än de stora, vilket skiljer sig något från de andra nivåerna.

Diagram 16. Grupperingsnivå 6



I nivå 6 ligger de stora arbetsområdena, vilka utgörs av professorer inom universitet och högskolor, samlade kring ungefär samma lönenivå och löneutveckling. Denna nivå har den lägsta löneutvecklingen, men också de högsta lönenivåerna. Det kan bland annat förklaras av att ett mindre procentuellt påslag på en hög lön blir ett relativt stort kronantal. Dock bör understrykas att de små arbetsområdena på denna nivå består av 1-5 personer, vilket gör att en enda individs lön kan få stort genomslag på hur hela arbetsområdet placeras.

