

Rapportserie
2022

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet

Statistikperioden september 2020 – september 2021

#2



Arbetsgivarverket

ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet
Statistikperioden september 2020 – september 2021
Darienummer: 2022/0205
Arbetsgivarverket
www.arbetsgivarverket.se

Förord

Arbetsgivarverkets årliga rapport **Löneutveckling på det statliga avtalsområdet** syftar till att ge en översiktlig bild av hur utvecklingen av löner, lönestruktur och antal anställda 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 2020 – september 2021.

Rapporten är författad av analytiker Mårten Pappila.

Stockholm 11 mars 2022



Gunnar Holmgren

Generaldirektör

Sammanfattning

Löneutvecklingen under år 2021 uppgick till 2,2 procent för kollektivet inom det statliga avtalsområdet¹, beräknad som årstakt. Löneutvecklingen för 2021 återspeglar första året i RALS 2020-2023 och den årliga lönerevisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal RALS 2010-T.

Eftersom inflationen också uppgick till 2,2 procent under föregående år blev den reala lönenivån oförändrad. Arbetstagarna i staten har haft en positiv reallöneutveckling varje år sedan mitten av 1990-talet fram till föregående år. Under denna period har köpkraften för statsanställda i genomsnitt ökat med över 50 procent. Övriga arbetsmarknadssektorer har haft en liknande utveckling.

Medellönen för statsanställda 2021 var 40 000 kronor och medianlönen var 37 200 kronor. Både medellönen och medianlönen var högre för män än för kvinnor i kollektivet som helhet. För chefer var däremot medellönen högre för kvinnor än för män, 58 200 kronor respektive 57 100 kronor, medan den bland medarbetare var 37 600 kronor för kvinnor och 39 500 kronor för män.

Lönespridningen ökade för andra året i rad. 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.

Antalet anställningar i staten ökade under 2021 och uppgick till 277 500 anställningar, en ökning med 4 300 anställningar sedan 2020. De medlemmar hos Arbetsgivarverket som bidrog mest till ökningen var Polismyndigheten, Kriminalvården, Tillväxtverket och Försvarmakten.

Enskilda överenskommelser ökade i antal. I arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla arbetstagare är möjligheten att individanpassa villkor i form av enskilda överenskommelser ett verktyg.

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

Innehåll

<u>Förord</u>	3
<u>Sammanfattning</u>	4
<u>Det statliga avtalsområdet</u>	6
Uppföljning av avtalen för perioden september 2020 – september 2021	6
Antalet anställningar i staten ökade	7
Andel medlemmar som använder lönesättande samtal	8
<u>Lönefördelning och lönespridning</u>	9
Löneläge och lönefördelning	9
Lönespridningen ökade återigen	10
<u>Löneutvecklingen september 2020 – september 2021</u>	12
Kollektiv löneutveckling	12
Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått	17
Nominell och real löneutveckling 1998-2021	18
<u>Löneutveckling - medlem, individ och BESTA</u>	22
Verksamhetsinriktning	22
Medlems- och individnivå	25
BESTA	27
<u>Enskilda överenskommelser</u>	30
Bakgrund	30
Andelen medlemmar med enskilda överenskommelser av växlingstyp fortsatte att öka	31
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp	31
Enskilda överenskommelser uppdelat på kön	33

Det statliga avtalsområdet

Uppföljning av avtalen för perioden september 2020 – september 2021

Arbetsgivarverkets medlemmar är dels statliga myndigheter och affärsverk under regeringen som är obligatoriska medlemmar, dels frivilliga medlemmar som är icke-statliga arbetsgivare med anknytning till det statliga området. I september 2021 hade Arbetsgivarverket totalt cirka 250 medlemmar, 23 av dessa var frivilliga. Underlaget i denna rapport baseras 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. Med dessa motparter har Arbetsgivarverket en partsgemensam lönestatistik som Arbetsgivarverket producerar. Statistikinsamlingen sker i mars och september varje år. Ramavtalen om löner (RALS) med OFR/S,P,O och Seko gäller under perioden 1 december 2020 till 30 september 2023 (föregående avtal var prolongerade till 30 november 2020). Ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare i staten med Saco-S (RALS-T) är sedan 2010 ett sifferlöst tillsvidareavtal. Även 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 revisionsbelopp fördelas ut på kollektivet av en lokal lönenämnd. Revisionsbeloppet beräknades inom båda avtalen till 1,8 procent för vart och ett av de tre avtalsåren. I denna rapport följs revisionen avseende statistikperioden 2020-2021 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 ökade

Antalet anställningar³ inom det statliga avtalsområdet⁴ ökade och uppgick i september 2021 till 277 500, vilket är en ökning med 4 300 anställningar sedan september 2020. Sedan år 2009 har statsförvaltningen vuxit varje år mätt i antalet anställningar förutom under 2018 då antalet minskade med 700 anställningar. De medlemmar hos Arbetsgivarverket som bidrog mest till ökningen var Polismyndigheten, Kriminalvården, Tillväxtverket och Försvarsmakten. Migrationsverket var den medlem som minskade mest sett till antalet anställningar.

En majoritet av de statsanställda, 53 procent, är kvinnor och 47 procent är män. Under det senaste året ökade andelen kvinnor från 52 till 53 procent och sedan 2010 har andelen kvinnor varit större än andelen män. Även sett till gruppen chefer har andelen kvinnor ökat, men är fortfarande lägre än andelen män. Mellan åren 2000 och 2021 ökade andelen chefer som är kvinnor från 22 till 46 procent.

Snittåldern i statsförvaltningen är drygt 44 år, cirka en månad högre för kvinnor än för män. Sedan millennieskiftet har snittåldern pendlat kring 45 år.

Av de anställda som ingår i statistiken har 96 procent månadslön i form av individuell lön eller i vissa fall tariffön och 4 procent har lön per timme, dag, beting eller liknande. Under det senaste decenniet har andelen timavlönade minskat från 7 till 4 procent.

Bland de månadsavlönade arbetar 11 procent deltid och övriga heltid, andelen som arbetar deltid har minskat med 4 procentenheter de senaste tio åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 18 100 respektive 11 300 anställda, motsvarande 13 procent av de månadsavlönade kvinnorna och 9 procent av de månadsavlönade männen.

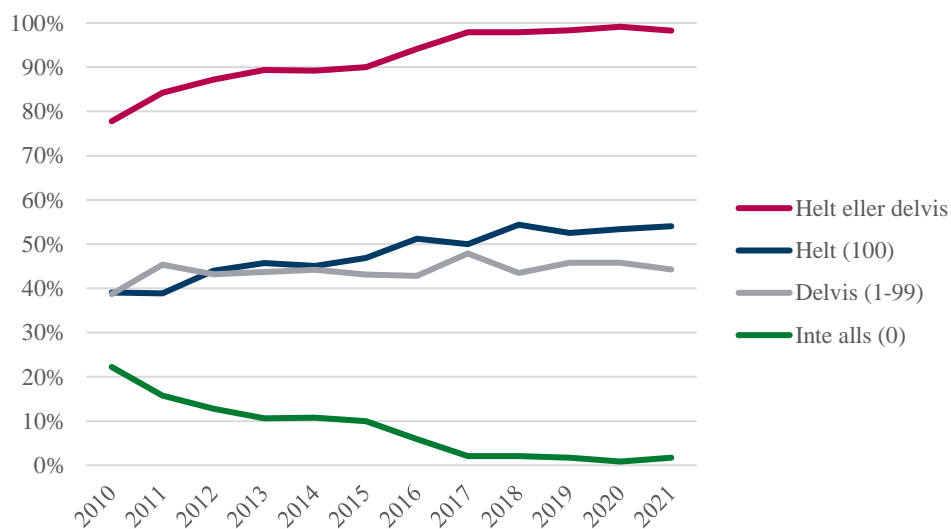
³ I den partsgemensamma lönestatistiken samlas löneuppgifter in för varje enskild anställning. Det förekommer att en individ har två eller flera deltidsanställningar och därför skiljer sig antalet individer som är anställda i staten något från antalet anställningar. I september 2021 var det cirka 2 300 individer som hade två anställningar eller fler, varav merparten av dessa var anställda på universitet eller högskolor (en individ har två eller flera deltidsanställningar vid olika institutioner och/eller lärosäten samtidigt).

⁴ Med det statliga avtalsområdet avses dels statliga myndigheter och affärsverk under regeringen som är obligatoriska medlemmar, dels frivilliga medlemmar som är icke-statliga arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Andel medlemmar som använder lönesättande samtal

I samband med insamlingen av lönestatistiken ställs en kompletterande fråga om huruvida lönesättande samtal mellan medarbetare och närmsta chef används vid lönesättningen i verksamheten. Av de medlemmar som svarat på den kompletterande frågan om lönesättande samtal 2021 använder 98 procent lönesättande samtal helt eller delvis. Av diagram 1 framgår att denna andel ökat sedan 2010 vilket var första året då frågan ställdes, då använde 78 procent lönesättande samtal. Andelen medlemmar som 2021 inte använde lönesättande samtal överhuvudtaget var endast 2 procent.

Diagram 1 - Andel medlemmar som använder lönesättande samtal inklusive dialog mellan medarbetare och närmsta chef vid lönesättning 2010-2021



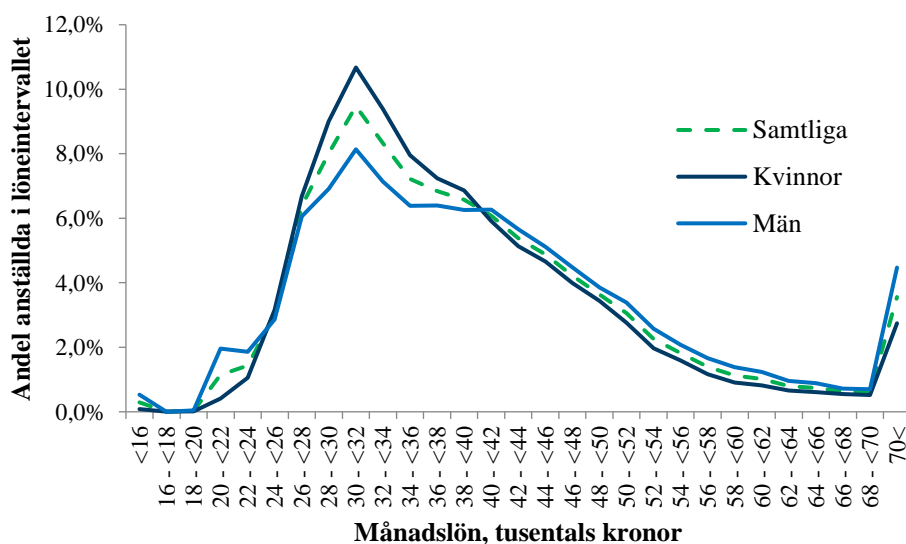
Lönefördelning och lönespridning

Löneläge och lönefördelning

Medellönen inom det statliga avtalsområdet i september 2021 var 40 000 kronor vilket var en ökning med 800 kronor jämfört med september 2020. Medianlönen var 37 200 kronor vilket var en ökning med 700 kronor jämfört med september 2020⁵. Både medellönen och medianlönen var högre för män än för kvinnor.

Det råder en viss skillnad i lönefördelningen mellan män och kvinnor, vilket framgår av diagram 2. På de lägre lönenivåerna återfinns fler män än kvinnor. En stor grupp i dessa löneintervall är soldater och sjömän samt polisaspiranter som under den sista terminen på polisutbildningen får lön. I lönespannet mellan 24 000 kronor och 40 000 kronor är den största andelen kvinnor. Det är här de flesta handläggarna inom staten återfinns där några av de största grupperna är socialförsäkringstjänstemän, arbetsförmedlare samt skattehandläggare.

Diagram 2 - Lönefördelning totalt och per kön september 2021, andel anställda i procent per löneintervall om 2000 kronor



⁵ Medel- och medianlön är baserad på obligatoriska och frivilliga medlemmar hos Arbetsgivverket, fast månadslön brutto (grundlön + fasta lönetillägg samt innan avdrag för skatt) samt anställningar med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

Lönespridningen ökade återigen

Lönespridning, olika mått

Lönespridningen mäts här som kvoter mellan olika percentillöner. Lönespridningen mellan olika år kan då jämföras utan påverkan av skillnader i lönenivåer mellan åren. Kvoten mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen är det mest vedertagna måttet. Då jämförs en lön högt upp i fördelningen med en lön som ligger långt ned i fördelningen. Den tionde percentilen är den lönenivå som 10 procent av lönerna ligger under, det vill säga en låg lön. På samma sätt är den 90:e percentilen den lönenivå som 90 procent av lönerna ligger under, det vill säga en hög lön.

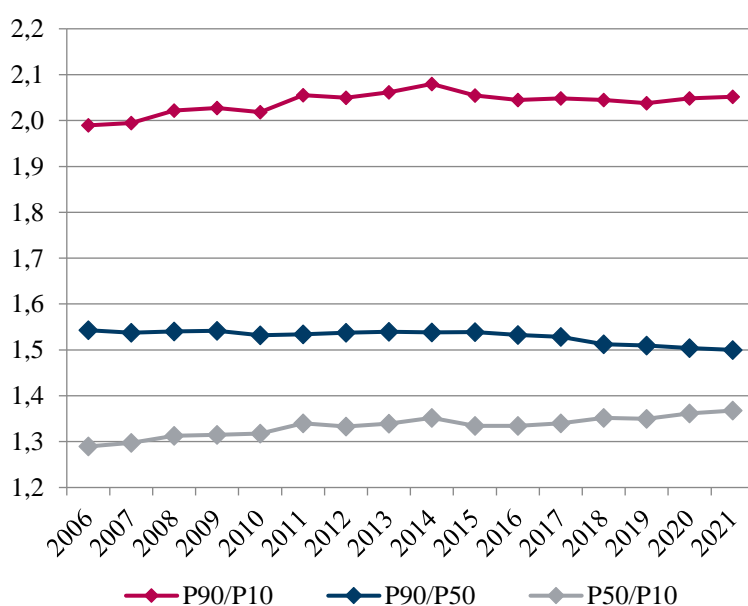
Formeln som används för att mäta lönespridning är enligt P90/P10:

90:e percentillönen dividerat med 10:e percentillönen

I diagram 3 redovisas lönespridningen för de senaste 16 åren inom staten. Under 2021 ökade lönespridningen enligt måttet P90/P10 för månadsavlönade för andra året i rad. Ökningen under föregående år bröt en trend med minskande lönespridning sedan 2014. Mellan åren 2014 och 2019 minskade lönespridningen enligt måttet P90/P10 från knappt 2,1 till drygt 2,0 2019. Dessförinnan hade lönespridningen ökat för de flesta åren sedan 2006 då den var knappt 2,0.

Lönespridningen var högre för män än för kvinnor enligt måttet P90/P10. För män uppgick lönespridningen till knappt 2,2 och för kvinnor till drygt 1,9. Lönespridningen har de senaste åren ökat för kvinnor men minskat för män.

Diagram 3 - Lönespridning 2006-2021, kvoter mellan olika percentillöner (skalan börjar med 1,2)



Under år 2021 ökade även lönespridningen enligt måttet P50/P10 vilket beror på att antalet anställningar i staten ökade relativt mycket jämfört med genomsnittet för perioden 2006 till 2021. En stor del av denna ökning utgjordes av aspiranter från polisutbildningen samt soldater och sjömän i Försvarsmakten. Båda dessa grupper består i huvudsak av anställda i de yngre ålderskategorierna och med ingångslöner i de lägre lönespannen. När dessa grupper ökar mycket blir effekten att den 10:e percentillönen inte ökar lika mycket som medianlönen.

Om man tittar på utvecklingen av alla tre måtten över tid syns det tydligt att mellan 2006 och 2014 var det ökningen av spridningen inom de lägre lönenivåerna (P50/P10) som bidrog till en ökad total lönespridning.

I diagram 3 kan man även se att lönespridningen för de högre lönenivåerna (P90/P50) i princip varit konstant fram till 2015 för att sedan minska de sex 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. En minskning av lönespridningen för de högre lönenivåerna har samtidigt observerats för hela arbetsmarknadens tjänstemannakår.

Det är inte självklart hur stor en lönespridning eller differentiering av löner bör vara. En ändamålsenlig lönespridning måste ses i relation till den enskilda verksamheten. Den lokala lönebildningen ska vara ett effektivt styrmedel för att nå de mål som finns för verksamheten och säkra kompetensförsörjningen. Lönebildningen ska vara saklig, individuell och differentierad för att främja goda resultat och kompetensförsörjning.

Det kan vara strukturella effekter (till exempel när myndigheter får förändrade uppdrag eller instruktioner), och inte alltid de centrala ramavtalens löneprinciper med individuella och differentierade löner, som gett upphov till en förändring av lönespridningen under perioden. En minskad lönespridning i staten under längre tid måste uppmärksammas och följas, då en låg lönespridning kan påverka statens kompetensförsörjning negativt. Därför är det värt att notera minskningen av lönespridningen enligt måttet P90/P10 sedan år 2014 men också att den trenden bröts under de två senaste åren. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och differentierad lönesättning.

Löneutvecklingen september 2020 – september 2021

Kollektiv löneutveckling

Den kollektiva löneutvecklingen i årstakt, det vill säga med hänsyn tagen till lönerevisionsperiodernas olika längder (se även faktarutan nedan), på det statliga avtalsområdet uppgick till 2,2 procent mellan september 2020 och september 2021. Detta är Arbetsgivarverkets officiella löneutvecklingstal. Det innebar en minskning jämfört med löneökningen föregående år som uppgick till 2,5 procent.

Den löneutveckling som registrerats i den partsgemensamma lönestatistiken har i huvudsak uppkommit genom lokala lönerevisioner som härrör från första året i RALS 2020-2023 och från RALS-T. De flesta av Arbetsgivarverkets medlemmar hade vid mättillfället i september 2021 genomfört den första lönerevisionen enligt RALS 2020-2023 och slutfört den årliga lönerevisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal. De flesta medlemmar hade 12 månaders revisionsperiod och den genomsnittliga revisionsperioden för hela staten blev 10,6 månader. Tidpunkterna för de lokala lönerevisionerna hos de statliga arbetsgivarna varierar däremot 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.

Den kollektiva löneutvecklingen i staten utgörs av utvecklingen av den genomsnittliga fasta lönen för anställda i staten. Utan justeringen till årstakt ökade den genomsnittliga fasta månadslönen⁶ (grundlön + fasta lönetillägg) beräknad för årsarbetskrafter inom det statliga avtalsområdet med 1,9 procent mellan september 2020 och september 2021.

Den kollektiva löneutvecklingen innebär också att alla förändringar av lönen räknas med i detta mått (se även faktarutan nedan). Det innebär att löneutvecklingen påverkas av lönerevisioner, byte av arbete och befordringar samt strukturella förändringar. Strukturella förändringar innebär att medellönen påverkas av nyanställningar och avgångar samt på grund av förändringar i verksamheten. Den kollektiva löneutvecklingen

⁶ För de uppgifter som är lönerelaterade har även begränsningar satts så att underlaget endast omfattar anställningar med månadslön med en arbetstids-omfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning.

speglar därför kostnadsökningen för löner under den senaste statistikperioden.

Medellönen för samtliga (medarbetare och chefer) inom det statliga avtalsområdet i september 2021 var 40 000 kronor vilket var en ökning med 800 kronor jämfört med september 2020, se tabell 1. Medellönen var fortsatt högre för män än för kvinnor, 40 900 jämfört med 39 100 för kvinnor. Löneökningen i årstakt var högre för kvinnor jämfört med för män, 2,4 procent respektive 1,9 procent.

Tabell 1 Genomsnittlig fast månadslön för samtliga (medarbetare och chefer), september 2020 och september 2021. Kollektiv löneutveckling i årstakt, procent

	September 2020	September 2021	Ökning (%)
Kvinnor	38 300	39 100	2,4
Män	40 200	40 900	1,9
Samtliga	39 200	40 000	2,2

Källa: Arbetsgivarverket

Medellönen för medarbetare som är män var fortsatt högre än för medarbetare som är kvinnor, 39 500 respektive 37 600 kronor. För chefer var däremot förhållandet det motsatta, då medellönen de senaste åren varit högre för kvinnor än för män som är chefer. År 2021 var medellönerna 58 200 kronor respektive 57 100 kronor.

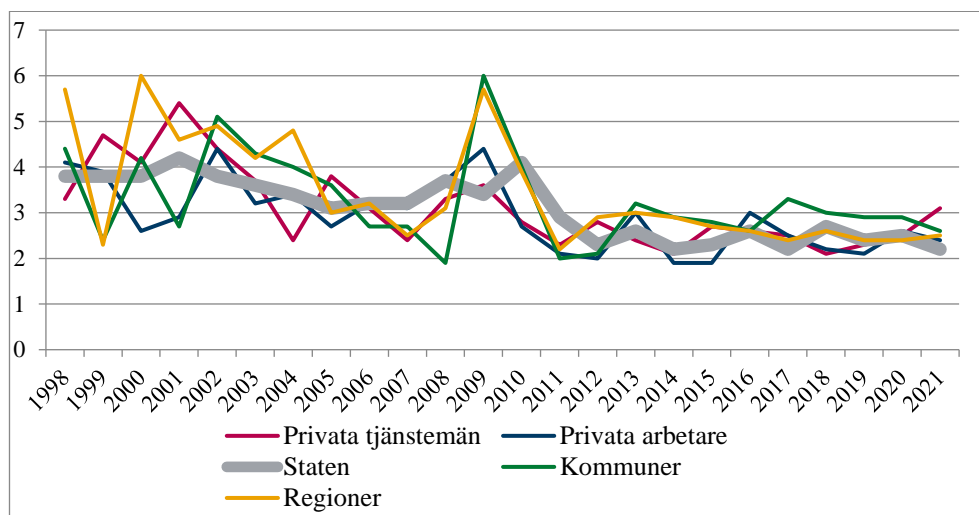
Diagram 4 visar den kollektiva löneutvecklingen per arbetsmarknadssektor över tid. Sammantaget över hela tidsperioden kan man se att det har varit en något jämnare utveckling i staten jämfört med övriga sektorer. Staten ligger ofta i mitten, löneutvecklingen har de flesta åren inte varit högst men heller inte lägst. Statens centrala avtal har också haft en eftersläpning på ett halvår jämfört med övriga sektorer. Det stämmer väl med den arbetsgivarpolitiska delegeringen som bland annat säger att staten inte ska vara lönenormerande och därmed inte störa kostnadsutvecklingen i det konkurrensutsatta näringslivet.

Arbetsgivarverkets septemberstatistik avser de löner som i huvudsak bestämdes i lönerevisionen per 1 oktober föregående år. I diagrammet jämförs därför statens löner med de andra sektorernas löner som bestämdes under april/maj föregående år. Löneutvecklingen för respektive sektor förutom staten beräknas därför utifrån statistikinsamlingen som genomfördes i slutet av föregående år. Denna jämförelse gäller däremot inte för det senaste året i diagrammet, år 2021. Det beror på prolongeringen av industrins avtal under år 2020 som varade 7 månader, de nya avtalen tecknades 1 november istället för 1 april under år 2020. I staten var prolongeringen istället 2 månader och nya avtal tecknades 1 december 2020. På grund av detta och att statistikinsamlingen sker i september hos Svenskt

Näringsliv och i november i Sveriges Kommuner och Regioner går det inte att jämföra statens mätning i september 2021 med övriga sektors mätning i slutet av år 2020. Den första lönerevisionen i industrins centrala avtal skedde i november 2020, alltså efter statistikinsamlingen i september hos Svenskt Näringsliv, och jämförelsen med staten måste därför ske med statistik som är insamlad under år 2021. Arbetsgivarverket har här valt att titta på Konjunkturlönestatistiken från Medlingsinstitutet avseende år 2021 när det gäller de övriga sektorerna förutom staten⁷.

På grund av Coronapandemins effekter samt avtalskonstruktionen i industrin med prolongeringen av avtalsperioden och de förskjutna revisionsperioderna under år 2020, krävs det dessutom extra försiktighet vid tolkningen av jämförelsen mellan sektorerna för år 2021 i diagrammet. En mer tillförlitlig jämförelse av utfallen mellan sektorerna kommer istället att kunna göras när avtalsperioderna löper ut under år 2023 och då samtliga lönerevisioner inom de olika sektorerna registrerats i statistiken.

Diagram 4 - Kollektiv löneutveckling i årstakt per arbetsmarknadssektor i procent, åren 1998-2021



Källor: Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv samt Sveriges Kommuner och Regioner för åren 1998-2020. Arbetsgivarverket och Medlingsinstitutet för år 2021 (se även not 7).

I diagrammet syns också att löneökningstakten tydligt växlade ned i alla sektorer efter finanskrisen 2008 och att den inte heller ökade när den senaste högkonjunkturen började i Sverige under 2015. Löneutvecklingen har istället legat runt 2,5 procent per år för den totala ekonomin i Sverige sedan finanskrisen⁸. Från år 2013 ser man att kommunerna har legat lika högt eller

⁷ Se Medlingsinstitutets hemsida <https://www.mi.se/ion-loneutveckling/konjunkturlonestatistik/> och Konjunkturlönestatistiken avseende mätningarna till och med december 2021 som publicerades 28 februari 2022.

⁸ Mer om löneutvecklingen i hela ekonomin kan man läsa om på www.medlingsinstitutet.se. En analys kring varför löneökningarna inte steg under högkonjunkturen som började år 2015 finns i Konjunkturinstitutets Lönebildningsrapport för 2018, publicerad 2018-09-12, på www.konj.se.

lite högre än övriga sektorer. Det beror på att lärare, socialsekreterare och personal på vårdboenden har haft riktade lönesatsningar vissa år vilket gjort att deras utveckling då varit hög. Exempelvis är lärarlönelyftet och förstelärrarreformen två satsningar som har bidragit till den jämförelsevis högre löneutvecklingen i kommunerna.

Fakta - 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 mättillfällena, september 2020 respektive september 2021. 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.

Årstakt

Löneutveckling i årstakt beräknas genom att ta hänsyn till revisionsperiodernas olika längder. Löneutvecklingen för revisionsperioder som är längre än tolv månader justeras ned medan löneutvecklingen för de revisionsperioder som är kortare än tolv månader justeras upp. Denna justering görs för att få ett mått som bättre beskriver vad löneutvecklingen skulle ha varit om alla lönerevisioner skulle gälla tolv månader. Vissa år blir årstakten lägre än den faktiska utvecklingen och vissa år högre, men över tid jämnar det ut sig.

Årsarbetskrafter

Med årsarbetskrafter avses i detta sammanhang antal anställningar omräknat till heltidsarbetande. 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.

Varför olika löneutvecklings-mått?

De olika löneutvecklingsmått har olika syften och är användbara i olika sammanhang. Kollektiv löneutveckling beskriver kostnadsutvecklingen för arbetskraften. Den kollektiva utvecklingen är därför det mest relevanta måttet när man gör samhällsekonomiska analyser, vill titta på kostnadsutvecklingen,

jämföra mellan sektorer, samt skriva avtal eller utvärdera en avtalsrörelse. Den kollektiva löneutvecklingen i årstakt för staten är det tal Arbetsgivarverket jämför med de andra samhällssektorerna och märket (industrins lönekostnadsmärke).

Den kollektiva löneutvecklingen är däremot inte ett mått på hur enskilda individers löner har utvecklats över tid. Därför är även begreppet identiska individer viktigt när man beräknar och redovisar löneutveckling. Identiska individer är ofta mer relevant när man jämför utfallet av avtal för olika grupper och jämför löneutvecklingar mellan individer.

Löneutvecklingstalet för identiska individer är normalt något högre än motsvarande utvecklingstal för kollektivet. Det har att göra med att de som slutar under året ofta hunnit längre i karriären samt är äldre än de som nyanställs. Rent lönemässigt innebär det att man plockar bort högre avlönade och fyller på med lägre avlönade. Ju högre personalomsättning desto lägre kollektiv löneutveckling och desto större skillnad mot löneutvecklingen för identiska individer, i normalfallet.

Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått

Som beskrivs i faktarutan om löneutveckling finns det olika löneutvecklingsmått med olika egenskaper. Löneutvecklingen för identiska individer var 3,3 procent i årstakt i september 2021. Löneutvecklingsmättet för identiska individer, identisk BESTA var 2,9 procent.

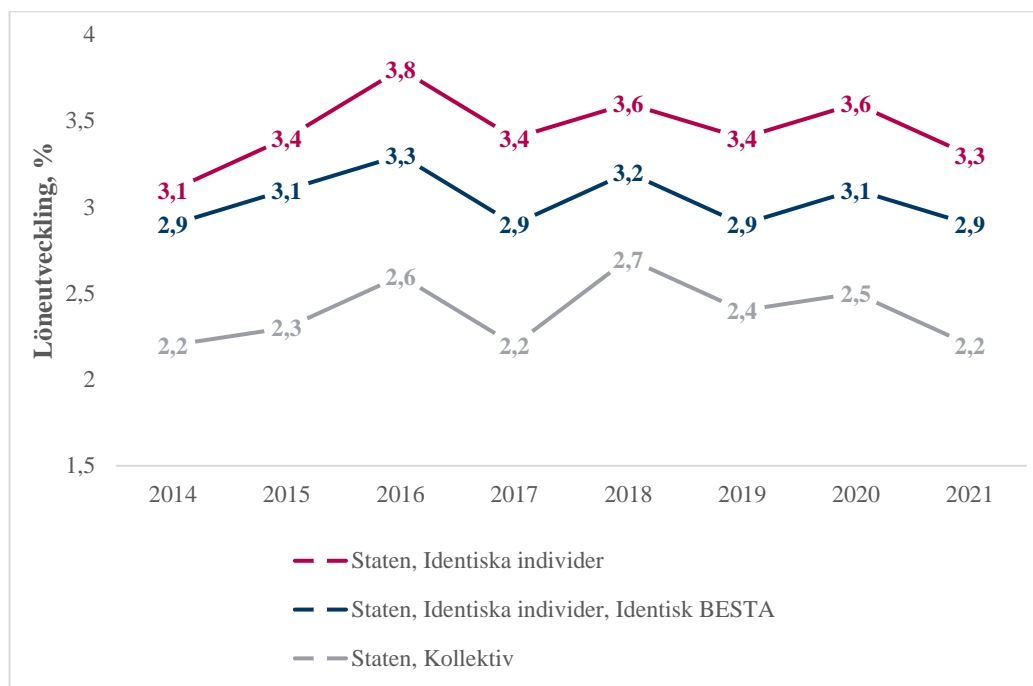
Det finns alltid en skillnad mellan måtten som beror på att populationen i de olika måtten inte är densamma. I normalfallet är löneutvecklingen för identiska individer cirka en procentenhet högre än den kollektiva löneutvecklingen. Detta beror främst på att skillnaden är att individer som avslutar sin anställning (på grund av pension eller av annan anledning) oftare, men inte alltid, har högre lönenivå än individer som börjar sin anställning, se även faktarutan om löneutveckling.

Diagram 5 innehåller alla tre löneutvecklingsmåtten sett över de tre senaste avtalsperioderna samt första året i nuvarande avtalsperiod i staten⁹. En bidragande faktor till att skillnaden mellan den kollektiva löneutvecklingen och löneutvecklingen för identiska individer ökade från 1,0 procentenheter år 2019 till 1,1 procentenheter åren 2020-2021 är att antalet nyanställningar ökade från cirka 25 500 år 2019 till cirka 28 000 år 2020 respektive 26 500 år 2021. Fler yngre anställda med ingångslöner under statens medellön har alltså tillkommit vilket ger ett tryck nedåt på den kollektiva löneutvecklingen.

⁹ RALS 2013-2016/RALS-T, RALS 2016-2017/RALS-T, RALS 2017-2020/RALS-T och RALS 2020-2023/RALS-T.

Motsvarande effekt syns mellan åren 2018 och 2019. Under 2018 minskade däremot skillnaden mellan måtten markant, från 1,2 till 0,9 procentenheter, vilket sammanföll med en ovanligt stor minskning i antalet nyanställningar under 2018. Under 2017 var antalet nyanställda i staten drygt 28 000 medan antalet nyanställda sjönk till drygt 25 000 under 2018.

Diagram 5 - Löneutveckling, årstakt 2014 -2021, procent



Nominell och real löneutveckling 1998-2021

Eftersom både den nominella löneutvecklingen i årstakt och inflationen under föregående år uppgick till 2,2 procent blev den reala lönenivån oförändrad. Det är en minskning av reallönens utveckling jämfört med 2020 då reallönen ökade med 2,0 procent. Minskningen förklaras främst av den stigande inflationstakten under år 2021 som i huvudsak beror på stigande drivmedels-, el och livsmedelspriser. Konjunkturinstitutets prognosgenomgång i februari 2022¹⁰ visar de största prognosmakarnas data för åren 2021-2024. Ett genomsnitt av prognoserna för 2022 visar på stigande inflation, 2,6 procent enligt KPI och 2,8 procent enligt KPIF. Under år 2023 prognosticeras däremot en inflation under 2 procent enligt båda måtten.

¹⁰ Se Konjunkturinstitutets hemsida: <https://www.konj.se/publikationer/prognosiamforelse.html>.

Medlingsinstitutet har beskrivit att reallöneutvecklingen troligen kommer vara skiftande ett tag framöver. Den svenska modellen bör också klara av tillfälliga nedgångar i reallöneutvecklingen enligt deras bedömning.¹¹

Sedan mitten av 1990-talet har inflationstakten legat på en lägre nivå än tidigare. Det beror på flera faktorer, bland annat på att Riksbanken under 1990-talet antog ett inflationsmål och blev mer självständig från regering och riksdag samt troligtvis också på grund av ökad global konkurrens och teknikutveckling. År 1997 tillkom också industriavtalet vilket har bidragit till lägre pris- och löneökningar och år 2000 bildades Medlingsinstitutet med den övergripande uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning. Den relativt sett låga inflationstakten har inneburit att reallöneutvecklingen uppgår till i genomsnitt 1,9 procent per år för hela perioden 1998-2021. Den nominella löneökningen har uppgått till 3,1 procent per år i genomsnitt för hela perioden.

¹¹ Medlingsinstitutets pressmeddelande 31 januari 2022, <https://www.mi.se/>.

Tabell 2 - Nominell och real kollektiv löneutveckling 1998-2021, procent

Statistik- period sept-sept	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Löneut- veckling utan justering till årstakt	Löneut- veckling omräk- nad till årstakt	Konsu- ment- pris- index (KPI) ¹²	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
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
2018-19	RALS 2017-2020/RALS-T	2,1	2,4	1,8	0,6
2019-20	RALS 2017-2020/RALS-T	2,4	2,5	0,5	2,0
2020-21	RALS 2020-2023/RALS-T	1,9	2,2	2,2	0,0
Totalt	Genomsnitt för hela perioden	3,0	3,1	1,2	1,9

Källa: Arbetsgivarverket och SCB (när det gäller KPI)

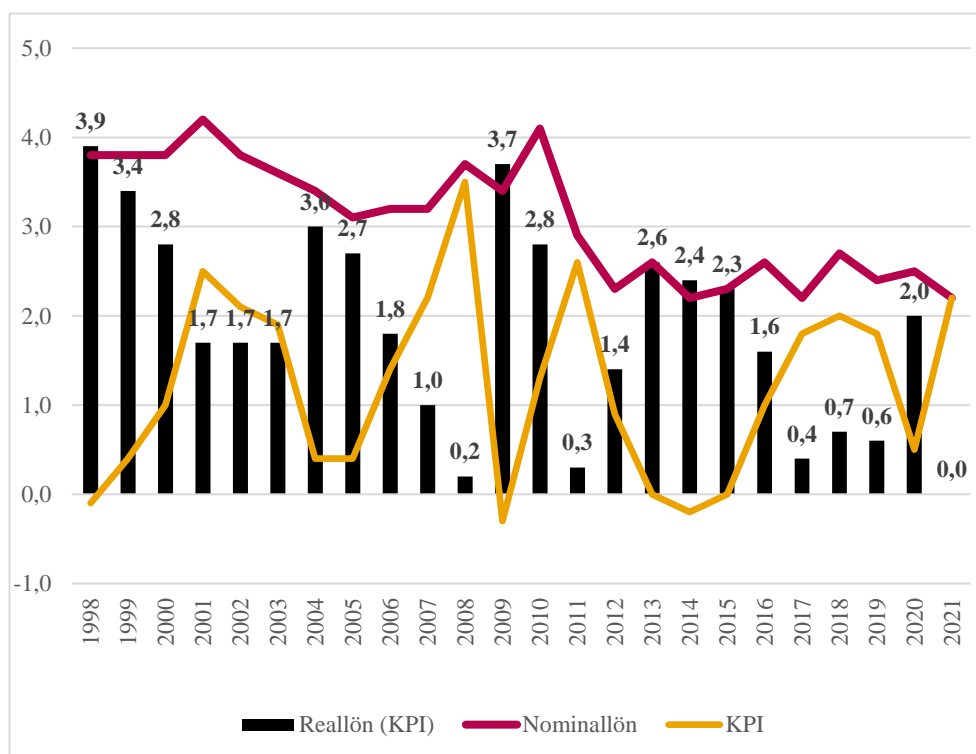
I diagram 6 framgår det att den reala löneutvecklingen varierat mycket under perioden eftersom inflationen har varierat. Värt att notera är att reallöneutvecklingen varit positiv alla år sedan 1998, förutom under det senaste året då den var 0 procent. Under perioden 1998-2021 har reallönen för statsanställda totalt ökat med 55 procent vilket innebär en motsvarande ökad köpkraft (det vill säga att de anställda kan köpa fler eller bättre varor och tjänster). Vid tre tidpunkter under mätperioden, 1998, 2009 och 2014

¹² Konsumentprisindex (KPI) är beräknad som förändring i årsmedeltal. KPIF är däremot det inflationsmätt 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 KPI via penningpolitikens genomslag på bostadsräntorna. På längre sikt över en räntecykel ger måtten ändå samma bild av inflationen.

har reallöneutvecklingen varit större än den nominella löneutvecklingen, vilket beror på att det under dessa år var deflation, det vill säga fallande priser.

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 förvaltningsanslagen för löner, lokaler och övrig förvaltning.

Diagram 6 - Reallön (KPI) och nominallön inom staten samt KPI 1998-2021, procent



Löneutveckling - medlem, individ och BESTA

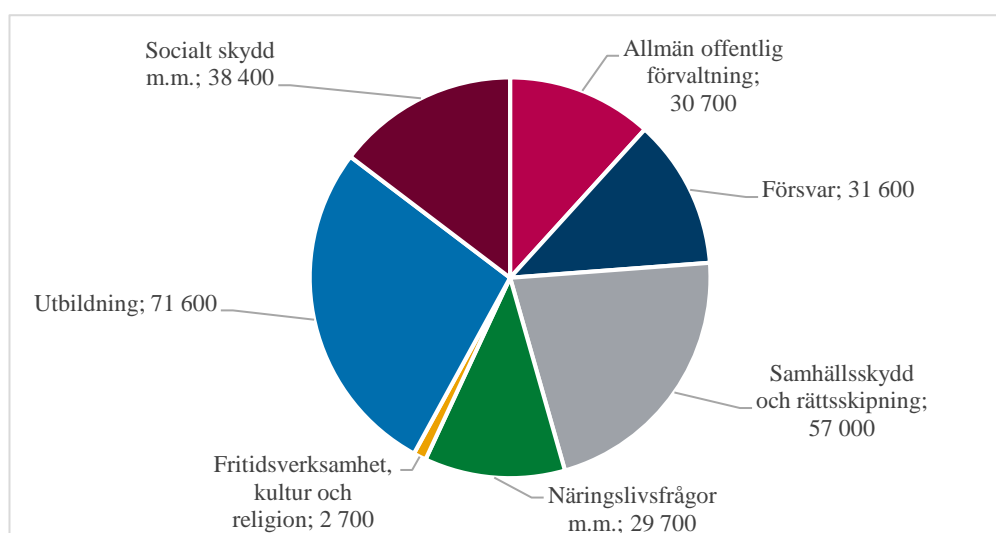
För att få en bild över hur löneökningar fördelats på medlems- och individnivå under statistikperioden september 2020 – september 2021 har löneutvecklingen för de individer i lönestatistiken som var anställda hos samma medlem vid de båda mättillfällena analyserats. Analysen omfattar 229 700 identiska individer inom det statliga avtalsområdet¹³.

Verksamhetsinriktning

Verksamhetsinriktning - COFOG

COFOG (Classification of the Functions of Government) är en internationell klassifikation framtagen av FN som grupperar offentliga sektorns utgifter efter deras funktion eller ändamål. 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 7 - Antal anställningar efter verksamhetsinriktning 2021¹⁴



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

¹³ 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.

¹⁴ Antal anställningar i diagram 7 avser samtliga anställda med månadslön med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning i det statliga avtalsområdet.

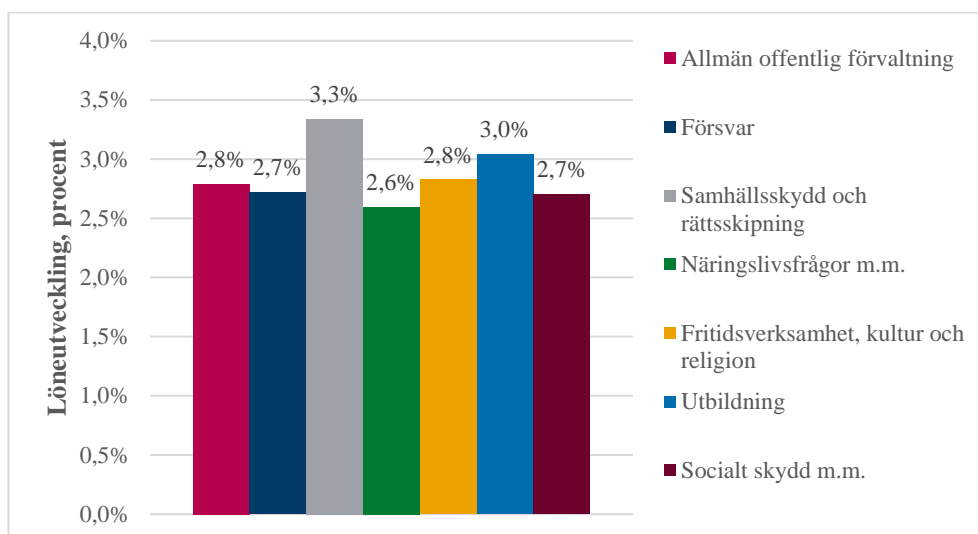
Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamheter av vitt skilda slag. Diagram 7 visar hur anställningarna var fördelade efter verksamhetsinriktning i september 2021. Störst andel anställda återfinns inom verksamhetsinriktningen Utbildning där universiteten och högskolorna ingår och lägst andel inom Fritidsverksamhet, kultur och religion.

Jämfört med föregående periods statistik har antalet anställningar ökat med cirka 8 100 om endast identiska individer med månadslön studeras. Det var en jämförelsevis stor ökning av gruppen identiska individer, föregående år var ökningen lägre med 5 300 anställda. Alla grupper utom Fritidsverksamhet, kultur och religion ökade. Den största ökningen skedde i gruppen Samhällsskydd och rättsskipning där Polismyndigheten och Kriminalvården bidrog mest till ökningen.

Gruppen Socialt skydd m.m. hade ingen förändring i antalet anställningar under år 2021. De tre åren dessförinnan minskade däremot gruppen. Minskningen under 2018 berodde på att antalet handläggare på flyktingförläggningarna hos Migrationsverket minskade, men även på att Arbetsförmedlingen minskat antalet anställda. Under 2019 var det Arbetsförmedlingen som stod för den största minskningen och under 2020 minskade Arbetsförmedlingen och Migrationsverket ytterligare med drygt 400 anställningar vardera. Tidigare har antalet anställningar i Socialt skydd m.m. ökat varje år under perioden 2011-2017 vilket innebar en total ökning med 10 800 anställningar eller 33 procent. Ökningen berodde främst på att ett antal medlemmar i gruppen fick förändrade uppdrag, samt att efterfrågan ökade på dessa medlemmars tjänster.

I diagram 8 visas löneutvecklingen för identiska individer per verksamhetsinriktning. Under 2021 var löneutvecklingen för Samhällsskydd och rättsskipning högst på 3,3 procent och där var det Polismyndigheten och Domstolsverket som bidrog mest.

Diagram 8 - Löneutveckling (ej årstakt) per verksamhetsinriktning 2020-2021, identiska individer



Samhällsskydd och rättsskipning hade även högst löneutveckling åren 2018 och 2020 vilket i huvudsak berodde på Polismyndighetens första och andra lönerevision på 18 respektive 12 månader i tre-årsavtalet för gruppen poliser.

Åren 2017 och 2019 var Försvar den verksamhetsinriktning som hade den högsta löneutvecklingen. Detta kan till största del härledas till Försvarsmaktens löneutveckling för identiska individer som var högre än genomsnittet för staten. Samtidigt hade Försvarsmakten en lägre kollektiv löneutveckling än genomsnittet för staten under båda dessa år. Det berodde på att det då var många nyanställningar av soldater och sjömän, dessa grupper har både en lägre genomsnittsålder och genomsnittslön än staten som helhet.

Under 2014 och 2015 var löneutvecklingen inom Utbildning högre än genomsnittet för staten. En förklaring är att vissa yrkeskategorier vid universitet och högskolor lönesätts i tariffstegar och befodringsgångar, vilket har drivit upp löneökningarna. En annan förklaring är att det på andra arbetsmarknadssektors avtalsområden funnits riktade insatser som även kan ha påverkat det statliga avtalsområdet, exempelvis lärarlönelyftet och förstelärrerformen inom kommunerna.

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.

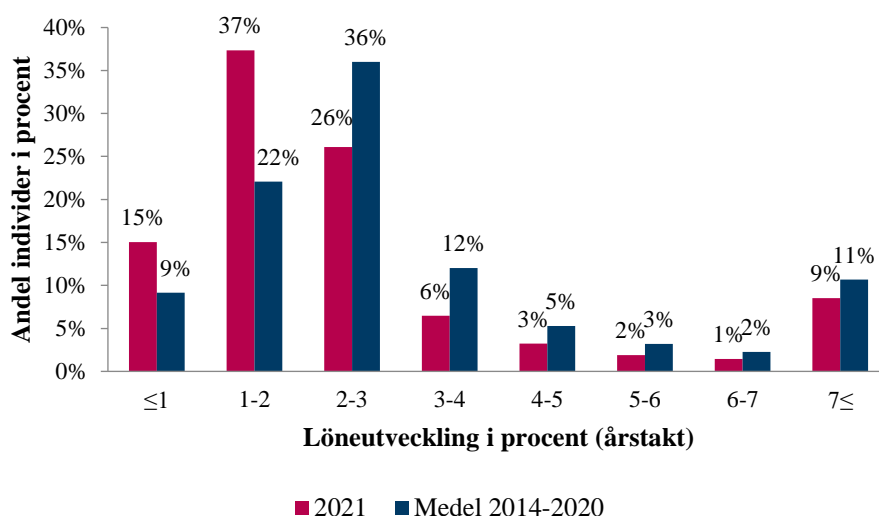
Medlems- och individnivå

Löneutvecklingen för identiska individer i årstakt per medlem låg mellan 1,4 och 5,7 procent för de olika medlemmarna. Medianen av de olika medlemmarnas löneutvecklingar var 2,6 procent, medan medeltalet för hela staten utan en uppdelning på medlemsnivå var 3,3 procent. Att den genomsnittliga löneutvecklingen var högre än medianen för hela staten beror på att ett flertal medlemmar med relativt många anställda återfanns på en högre löneutvecklingsnivå.

Spridningen av löneutvecklingen per medlem mellan medlemmarna 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 9 visar hur spridningen av löneutvecklingen för identiska individer i årstakt fördelat sig på individnivå under år 2021 samt som ett medelvärde av åren 2014-2020 (de tre senaste avtalsperioderna i staten). Det senaste årets löneutvecklings-spridning visar att en högre andel individer återfanns på de lägre löneutvecklingstalen, under 1 procent samt 1-2 procent, jämfört med genomsnittet av åren 2014-2020. Det berodde i huvudsak på att några stora myndigheter ännu inte hade genomfört lönerevision under det senaste året samt att flera av de största myndigheterna hade en jämförelsevis stor andel av de anställda på löneutvecklingstalen 1-2 procent. Löneutvecklingen för identiska individer för hela staten på 3,3 procent under 2021 var också lägre än motsvarande genomsnitt för 2014-2020 (se diagram 5), vilket avspeglas med lägre andelar på de högre löneutvecklingstalen under 2021 jämfört med 2014-2020.

Diagram 9 - Spridning av löneutvecklingen för identiska individer i årstakt på individnivå, 2021 samt medelvärde för åren 2014-2020 (tre senaste avtalsperioderna)



Bland de anställda med relativt hög löneutveckling utgörs en stor del av löneökningen av befordringar, byte av arbetsuppgifter inom samma medlem, uppflyttningar i tariffer och andra särskilda skäl för beslut om lön mellan revisioner. Eftersom dessa skäl till lönehöjning förekommer mer eller mindre inom alla myndigheter finns det en relativt stor grupp som har en löneutveckling på 7 procent eller mer. År 2021 var det 9 procent av de identiska individerna som hade en löneutveckling på 7 procent eller mer, en nedgång från 2020 då denna grupp utgjorde 12 procent av de anställda i staten.

Hur löneutvecklingsspridningen ser ut i staten beror också på det så kallade märket i industrin och på nivån i oenighetsbilagorna i statens ramavtal med 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 lönenormerande.

BESTA

BESTA – ett klassificeringssystem

BESTA används som indelningsgrund för att gruppera och redovisa arbetsuppgifterna för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet. BESTA-systemet innebär en indelning i arbetsområden och grupperingsnivåer. Arbetsområdet anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll, BESTA består av 64 arbetsområden.

BESTA-systemet innehåller en uppdelning av de anställda i chefer och medarbetare. För att kategoriseras som chef krävs att den anställde har ett formellt personalansvar tillsammans med ansvar och befogenhet att planera och leda myndighetens verksamhet på aktuell nivå. För medarbetare finns det sex grupperingsnivåer (1-6) vilka anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet. Nivån ska också återspegla det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.

För chefer finns det fyra nivåer (A, Q, B och C) som hänger samman med begreppen högre chef, mellanchefer och första linjens chef:

A Högre chef. Chef direkt underställd myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över chefer.

Q Högre chef. Chef direkt under myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över medarbetare.

B Mellanchefer. Chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över chefer.

C Första linjens chef. Chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över medarbetare.

	chef över chefer	chef över medarbetare
Direkt underställd myndighetschef	A	Q
Underställd annan chef än myndighetschef	B	C

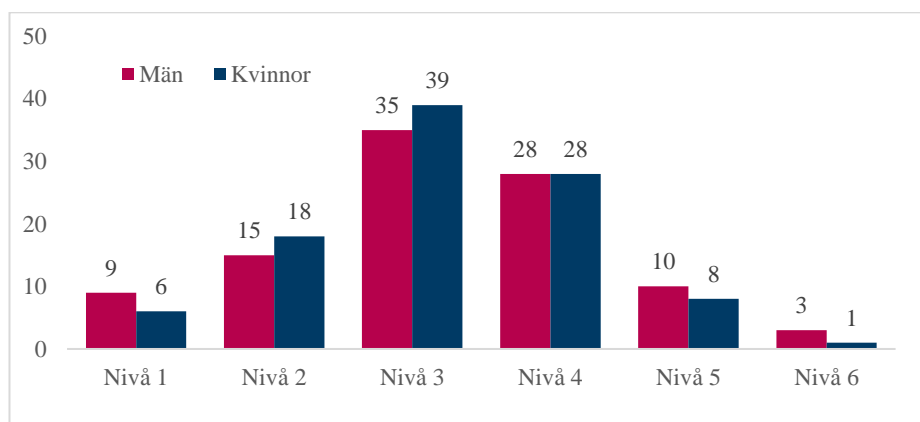
För mer info om BESTA-systemet, se BESTA-webben:

<https://www.arbetsgivarverket.se/besta/>

Indelningen av medarbetare efter grupperingsnivå ger en bild av att det råder en hög variation av omfång och komplexitet inom det statliga avtalsområdet, se diagram 10. 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. 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.

I grupperingsnivå 5 återfinns bland annat lektorer och olika expertroller spridda på flera arbetsområden och i grupperingsnivå 6 är den absoluta merparten professorer på universitet och högskolor. Det är fler män än kvinnor inom alla dessa typer av befattningar och därför är andelen män större än andelen kvinnor inom nivå 5 och 6.

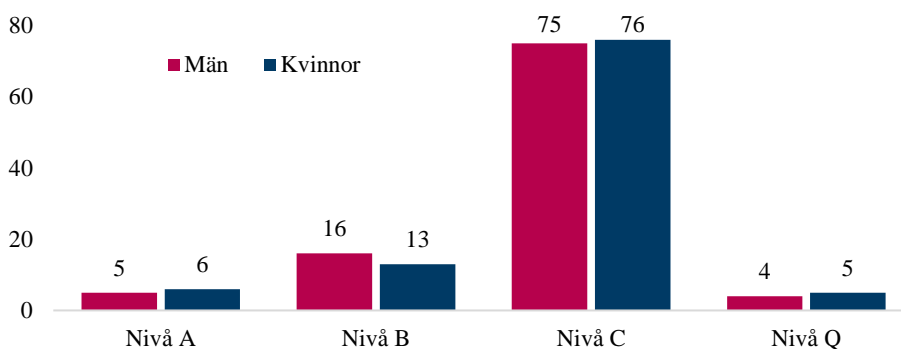
Diagram 10 - Andel per grupperingsnivå i BESTA för kvinnor och män, medarbetare, september 2021, identiska individer, procent



Fördelningen av chefer per grupperingsnivå ser i stort sett likadan ut mellan könen vilket syns i diagram 11. För cheferna i nivå B¹⁵ är det däremot en något större andel som är män och det beror i huvudsak på att det största arbetsområdet bland cheferna i denna nivå är polisarbete och att det är fler män än kvinnor som är chefer i det arbetsområdet.

¹⁵ Chef i nivå B innebär en mellanchefer. Enligt definitionen i BESTA är det en chef som är underställd en annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är också chef över chefer. Se BESTA-webben: www.arbetsgivarverket.se/besta/.

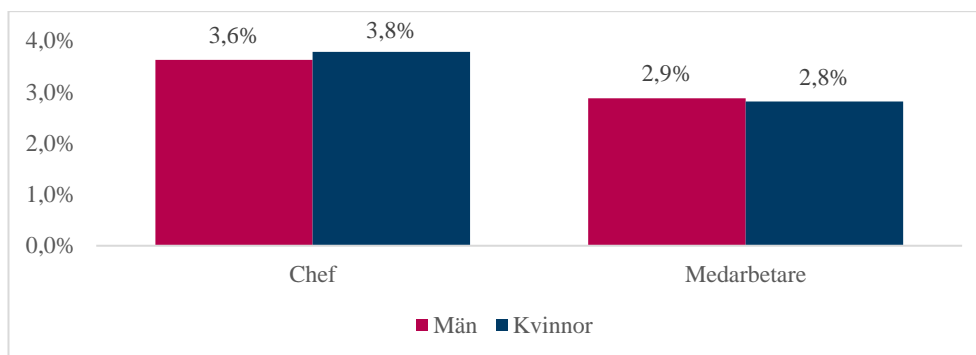
Diagram 11 - Andel per grupperingsnivå i BESTA för kvinnor och män, chefer, september 2021, identiska individer, procent



I diagram 12 visas den genomsnittliga löneutvecklingen utan justering för årstakt för identiska individer, uppdelad på chefer och medarbetare respektive kvinnor och män, under statistikperioden 2020-2021.

Löneutvecklingen för chefer som är kvinnor var högre än för chefer som är män. Skillnaden kan delvis förklaras av att de kvinnor som blir chefer i genomsnitt är yngre än de män som blir chefer och att löneutvecklingen oftast är högre i början av karriären. Att männens löneutveckling var högre för medarbetare beror bland annat på att polisarbete haft högst löneutveckling för identiska individer under det senaste året och att det är fler män än kvinnor i det arbetsområdet¹⁶.

Diagram 12 - Löneutveckling i årstakt för chefer och medarbetare 2020-2021, per kön för identiska individer¹⁷



Arbetsgivarverket följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas, på uppdrag av regeringen. Sedan år 2002 har denna löneskillnad trendmässigt minskat. Mer om detta kan läsas i Arbetsgivarverkets löneskillnadsrapport¹⁸.

¹⁶ I polisarbete var det cirka 65 procent män enligt mätningen i september 2021.

¹⁷ Löneutvecklingen för identiska individer inkluderar bland annat befordringar, till exempel om en anställd som var medarbetare i september 2020 var chef i september 2021. Det betyder att löneutvecklingen för chefer i diagram 12 är högre än den för medarbetare på grund av denna befodrings-effekt. Se även definitioner av löneutvecklingsmåten i faktarutan om löneutveckling.

¹⁸ Rapporten Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män på www.arbetsgivarverket.se, senast publicerad 2021-06-22.

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 arton 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 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.

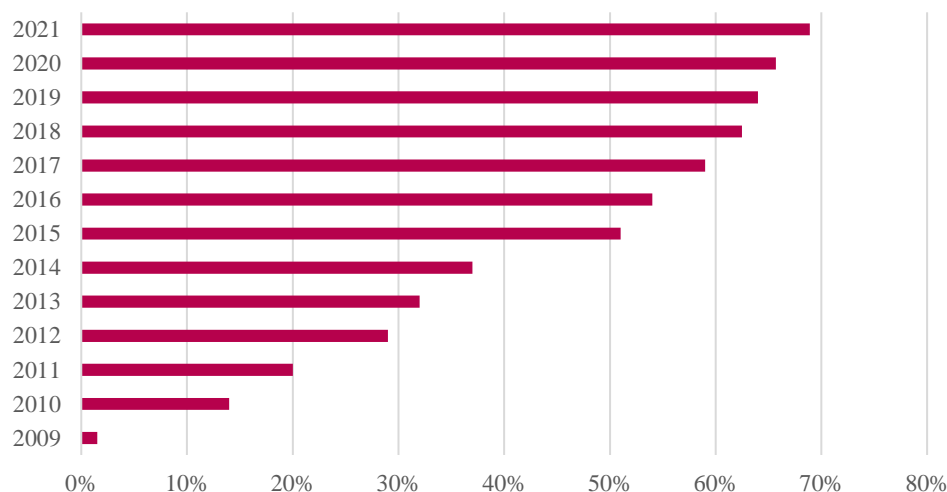
I den partsgemensamma lönestatistiken finns det idag enbart möjlighet att följa upp antalet enskilda överenskommelser, samt hos vilka medlemmar dessa återfinns. De fyra överenskommelser som lönestatistiken idag omfattar är de där löneavdrag eller lönetillägg månadsvis görs för viss arbetstagare som:

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

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 2021 hade 164 medlemmar utnyttjat möjligheten att använda enskilda överenskommelser, vilket motsvarar 69 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar, se diagram 13. Andelen har ökat stadigt sedan mätningarnas början.

Diagram 13 - Andel medlemmar som nyttjar enskilda överenskommelser 2009-2021, procent



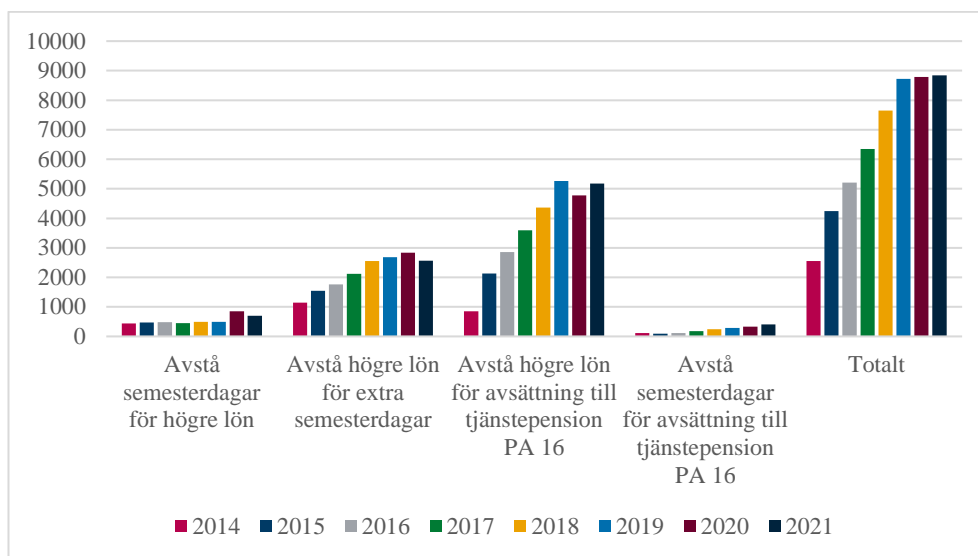
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp

Antalet enskilda överenskommelser av växlingstyp har fortsatt att öka det senaste året och uppgick till drygt 8 800 stycken vid mättillfället i september 2021. Det var cirka 50 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.

Sett till antal överenskommelser är det att avstå högre lön för avsättning till tjänstepension som har ökat mest mellan september 2020 och september

2021, med knappt 400 stycken. Avstå högre lön för extra semesterdagar minskade mest, med cirka 270 stycken.

Diagram 14 - Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp 2014-2021



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.

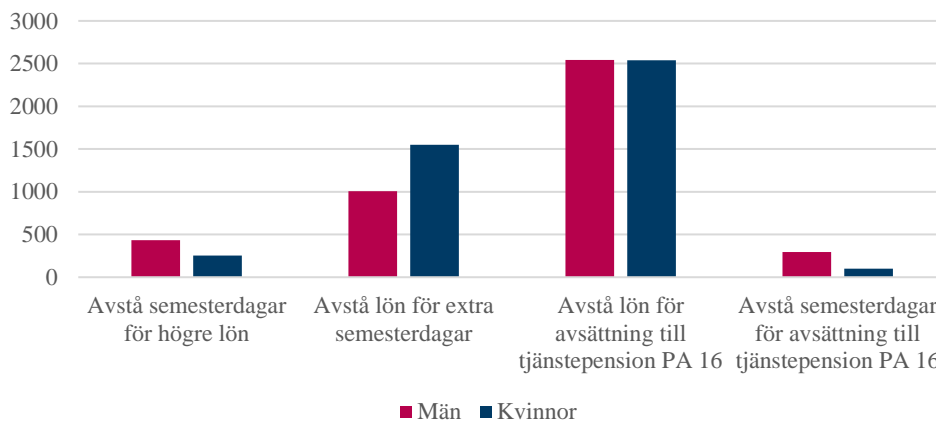
Ökningen av antalet överenskommelser sedan 2014 består till största delen av en ökning av växlingstypen Avstå högre lön för avsättning till tjänstepension PA 16. Detta beror sannolikt framförallt på borttagandet av möjligheten att göra avdrag för privat pensionssparande i deklARATIONEN. Avdragsrätten innebar tidigare 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 uppdelat på kön

Fördelningen i antalet växlingar är ganska jämn mellan könen totalt sett. Som framgår i diagram 15 är det olika typer av överenskommelser som män och kvinnor oftast 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 semesterdagar mot framtida pension.

Diagram 15 - Antal enskilda överenskommelser 2021, fördelat på kön



Den näst vanligaste växlingen bland både kvinnor och män är att avstå lön för extra semesterdagar som innebär att arbetstagaren förkortar sin årsarbetstid. Denna typ av växling är den enda av de fyra som har en negativ påverkan på underlaget för inbetalningen till tjänstepensionen.

För den vanligaste överenskommelsen, att avstå lön för avsättning till tjänstepension, är de flesta 50 år eller äldre. Det beror sannolikt på att de har en tillräckligt hög lönenivå för att denna växlingstyp ska vara lönsam. Om lönen efter växlingen är lägre än brytpunkten för att tjäna in allmän pension är denna växling inte lönsam. Då kan den allmänna pensionen samt eventuell föräldrapenning och sjukpenning påverkas negativt.

De två typer av överenskommelser där arbetstagaren minskar sin utbetalade lön innebär att inbetalningar och utbetalningar från de allmänna systemen påverkas till exempel genom en lägre sjukpenninggrundande inkomst (SGI). För vissa arbetstagare¹⁹ innebär dessa typer av löneväxlingar också att de tillägg som arbetsgivaren betalar ut vid olika typer av frånvaro till exempel föräldrapenning-, tillfällig föräldrapenning- och sjukpenningtillägg kan bli lägre.

¹⁹ Gäller för arbetstagare som efter växlingen har en lön som understiger taket i den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI).



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



registrator@arbetsgivarverket.se