

Rapportserie
2021

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet

Statistikperioden september 2019 – september 2020

#2



Arbetsgivarverket

ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet
Statistikperioden september 2019 – september 2020
Diarienummer: 2021/0267
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 2019 – september 2020.

Rapporten är författad av analytiker Märten Pappila.

Stockholm 12 mars 2021



Gunnar Holmgren

Generaldirektör

Sammanfattning

Löneutvecklingen under år 2020 uppgick till 2,5 procent för kollektivet inom det statliga avtalsområdet¹, beräknad som årstakt. Löneutvecklingen för 2020 återspeglar tredje och sista året i RALS 2017-2020 och den årliga lönerevisionen för motsvarande period i Saco-S tillsvidareavtal RALS 2010-T.

När den nominella löneutvecklingen i årstakt rensats för den relativt låga inflationen som uppgick till 0,5 procent blev den reala löneutvecklingen 2,0 procent. Det var en relativt stor ökning jämfört med 2019 då reallöneutvecklingen uppgick till 0,6 procent. Arbetstagarna i staten har haft en positiv reallöneutveckling varje år sedan mitten av 1990-talet. Under denna period har köpkraften för statsanställda i genomsnitt ökat med över 50 procent. Övriga arbetsmarknadssektorer har haft en liknande utveckling.

Medellönen för statsanställda 2020 var 39 200 kronor och medianlönen var 36 500 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, 57 100 kronor respektive 56 100 kronor, medan den bland medarbetare var 36 800 kronor för kvinnor och 38 800 kronor för män.

Lönespridningen ökade och därmed bröts en trend med minskande lönespridning som pågått sedan år 2014. 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 2020 och uppgick till 273 200 anställningar, en ökning med 4 700 anställningar sedan 2019. De medlemmar hos Arbetsgivarverket som ökade mest var Försvarsmakten, Polismyndigheten och Trafikverket. Av de statsanställda var 96 procent månadsavlönade och 4 procent hade en lön per timme, dag, beting eller liknande. Det innebär en ökning av andelen månadsavlönade jämfört med 2019 som då var 94 procent. En majoritet av de statsanställda, 52 procent, var kvinnor och 48 procent var män. Sedan 2010 har andelen kvinnor varit större än andelen män.

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.

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.

Innehåll

<u>Förord</u>	3
<u>Sammanfattning</u>	4
<u>Det statliga avtalsområdet</u>	7
Uppföljning av avtalen för perioden september 2019 – september 2020	7
Antalet anställningar i staten ökade	8
Andel medlemmar som använder lönesättande samtal	9
<u>Lönefördelning och lönespridning</u>	10
Löneläge och lönefördelning	10
Lönespridningen ökade efter tidigare nedgång	11
<u>Löneutvecklingen september 2019 – september 2020</u>	13
Kollektiv löneutveckling	13
Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått	17
Nominell och real löneutveckling 1998-2020	18
<u>Löneutveckling - medlem, individ och BESTA</u>	21
Verksamhetsinriktning	21
Medlems- och individnivå	24
BESTA	25
<u>Enskilda överenskommelser</u>	29
Bakgrund	29
Andelen medlemmar med enskilda överenskommelser av växlingstyp fortsatte att öka	30
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp	30
Männen gick om kvinnorna i antal enskilda överenskommelser	32

Det statliga avtalsområdet

Uppföljning av avtalen för perioden september 2019 – september 2020

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 2020 hade Arbetsgivarverket totalt cirka 250 medlemmar, 25 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 gällde under perioden 1 oktober 2017 till 30 september 2020, med en prolongering till 30 november 2020. Ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare i staten (RALS-T) med Saco-S 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 2,3 procent för det tredje avtalsåret. I denna rapport följs revisionen avseende statistikperioden 2019-2020 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 2020 till 273 200, vilket är en ökning med 4 700 anställningar sedan september 2019. Under det senaste decenniet har statsförvaltningen växt varje år mätt i antalet anställningar förutom under 2018 då antalet minskade med 700 anställningar. Under 2020 bidrog verksamhetsinriktningarna⁵ Forsvar samt Samhällsskydd och rättsskipning mest till ökningen. De medlemmar hos Arbetsgivarverket som bidrog mest var Forsvarsmakten, Polismyndigheten och Trafikverket.

Den verksamhetsinriktning som minskade mest var Socialt skydd m.m. Där bidrog Arbetsförmedlingen och Migrationsverket mest med en minskning av 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. Även sett till gruppen chefer har andelen kvinnor blivit högre, men är fortfarande lägre än andelen män. Mellan 2019 och 2020 ökade andelen chefer som är kvinnor med 1 procentenhet till drygt 44 procent.

Snittåldern i statsförvaltningen är drygt 44 år, cirka en månad högre för män än för kvinnor. 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. Det innebär en ökning av andelen månadsavlönade jämfört med 2019 som då var 94 procent. Under det senaste decenniet har andelen timavlönade minskat från 7 procent till 4 procent.

Bland de månadsavlönade arbetar 12 procent deltid och övriga heltid. Det är samma andelar som i september 2019 men däremot har andelen som arbetar deltid minskat med 3 procentenheter de senaste tio åren. Fler kvinnor än män arbetar deltid, 19 100 respektive 11 200 anställda, motsvarande 14 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 2020 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).

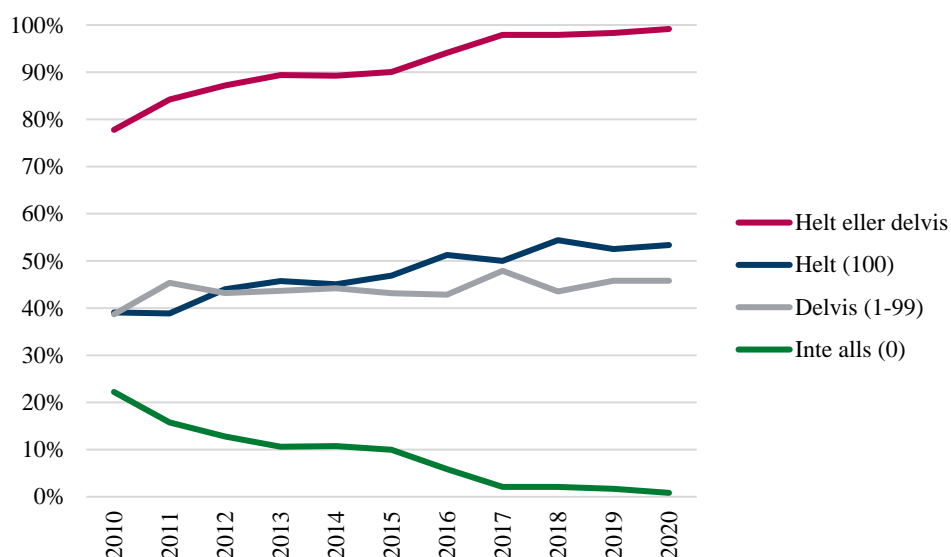
⁴ Med det statliga avtalsområdet avses dels statliga myndigheter och affärsverk under regeringen som är obligatoriska medlemmar, dels frivilliga medlemmar som är icke-statliga arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

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

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 2020 använder 99 procent lönesättande samtal helt eller delvis. Av diagram 1 framgår att denna andel ökat stadigt sedan 2010 vilket var första året då frågan ställdes, då använde 78 procent lönesättande samtal. Andelen medlemmar som 2020 inte använde lönesättande samtal överhuvudtaget var endast 1 procent.

Diagram 1 - Andel medlemmar som använder lönesättande samtal inklusive dialog mellan medarbetare och närmsta chef vid lönesättning 2010-2020



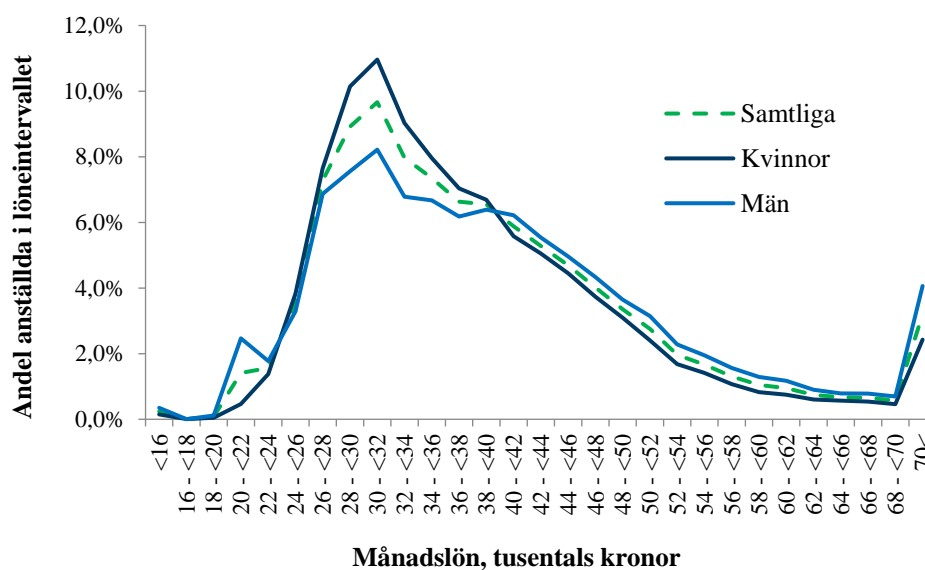
Lönefördelning och lönespridning

Löneläge och lönefördelning

Medellönen inom det statliga avtalsområdet i september 2020 var 39 200 kronor vilket var en ökning med 900 kronor jämfört med september 2019. Medianlönen var 36 500 kronor vilket var en ökning med 1 000 kronor jämfört med september 2019⁶. 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. Det finns drygt 600 anställda med en lön under 18 000 kronor och merparten av dessa är 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 2020, andel anställda i procent per löneintervall om 2000 kronor



⁶ 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 efter tidigare nedgång

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.

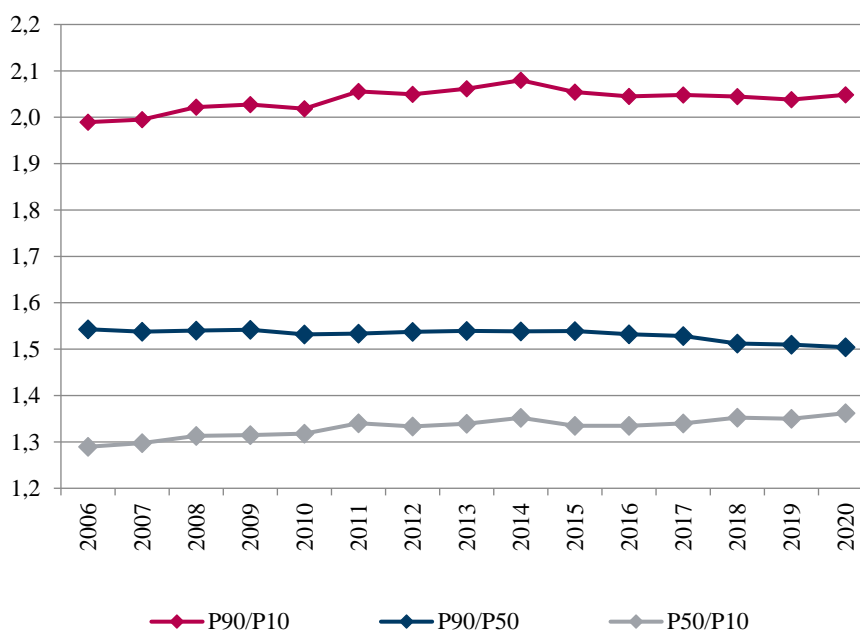
Formeln som används för att mäta lönespridning är enligt $P90/P10$:

90:e percentillönen dividerat med 10:e percentillönen

I diagram 3 redovisas lönespridningen för de senaste 15 åren inom staten. Under 2020 ökade lönespridningen enligt måttet $P90/P10$ för månadsavlönade och därmed bröts 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 uppgår 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 2006-2020, kvoter mellan olika percentillöner (skalan börjar med 1,2)



År 2020 ökade lönespridningen även enligt måttet P50/P10 vilket beror på att antalet anställningar i staten ökade mycket och att 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 minskar relativt mycket. Någon motsvarande ökning i lönespridningen för de lägre lönenivåerna har inte observerats för tjänstemännen i näringslivet under samma period.

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 fem 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 den svenska tjänstemannakåren.

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. En väl fungerande kompetensförsörjning gynnas bland annat av en individuell och differentierad lönesättning.

Löneutvecklingen september 2019 – september 2020

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 2,5 procent mellan september 2019 och september 2020. Det innebär en liten ökning jämfört med löneökningen föregående år som uppgick till 2,4 procent. Detta är Arbetsgivarverkets officiella löneutvecklingstal.

Den löneutveckling som registrerats i den partsgemensamma lönestatistiken har i huvudsak uppkommit genom lokala lönerevisioner som härrör från tredje året i RALS 2017-2020 och från RALS-T. Nästan alla av Arbetsgivarverkets medlemmar hade vid mättillfället i september 2020 genomfört den tredje lönerevisionen enligt RALS 2017-2020 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 11,8 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 månadslönen⁷ (grundlön + fasta lönetillägg) beräknad för årsarbetskrafter inom det statliga avtalsområdet med 2,4 procent mellan september 2019 och september 2020.

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

⁷ 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.

grund av förändringar i verksamheten. Den kollektiva löneutvecklingen speglar därför kostnadsökningen under den senaste statistikperioden.

Medellönen för samtliga (medarbetare och chefer) inom det statliga avtalsområdet i september 2020 var 39 200 kronor vilket var en ökning med 900 kronor jämfört med september 2019, se tabell 1. Medellönen var fortsatt högre för män än för kvinnor, 40 200 jämfört med 38 300 för kvinnor. Löneökningen i årstakt var högre för kvinnor jämfört med för män, 2,6 procent respektive 2,3 procent.

Tabell 1 Genomsnittlig fast månadslön för samtliga (medarbetare och chefer), september 2019 och september 2020. Kollektiv löneutveckling i årstakt, procent

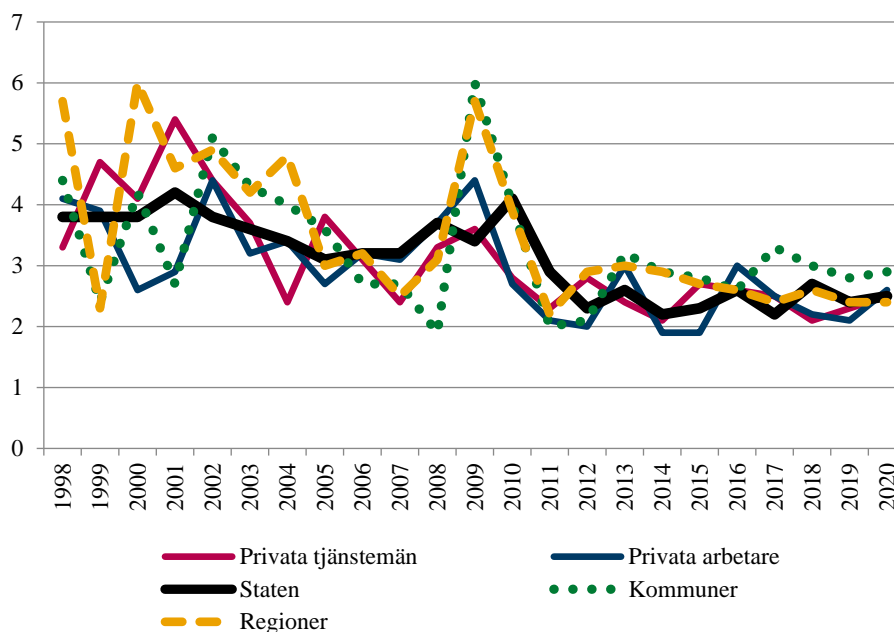
	September 2019	September 2020	Ökning (%)
Kvinnor	37 300	38 300	2,6
Män	39 300	40 200	2,3
Samtliga	38 300	39 200	2,5

Källa: Arbetsgivarverket

Medellönen för medarbetare som är män var fortsatt högre än för medarbetare som är kvinnor, 38 800 respektive 36 800 kronor. För chefer var däremot förhållandet det motsatta, då medellönen de senaste åren varit högre för kvinnor än för män som är chefer. År 2020 var medellönerna 57 100 kronor respektive 56 100 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.

Diagram 4 - Kollektiv löneutveckling i årstakt per arbetsmarknadssektor i procent, åren 1998-2020⁸



Källor: Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv samt Sveriges Kommuner och Regioner.

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 finanskrisen⁹.

⁸ Arbetsgivarverkets septemberstatistik avser de löner som i huvudsak bestämdes i lönerevisionen per 1 oktober föregående år. Därför jämförs statens löner med de andra sektorernas löner som bestämdes under april/maj föregående år. Löneutvecklingen för respektive sektor förutom staten baseras därför på statistikinsamlingen som genomfördes i slutet av föregående år. Statens centrala avtal har en eftersläpning på ett halvår jämfört med övriga sektorer eftersom staten inte ska vara lönenormerande.

⁹ 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.

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 2019 respektive september 2020. 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 deltidanställningar 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.

Vi jämför lönerna i Arbetsgivarverkets statistik för september 2020 med lönerna i Svenskt Näringslivs och SKR:s statistik för år 2019

Om man jämför löner i statistiken från Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv och SKR bör man jämföra statens löner för 2020 med övriga sektors löner för 2019.

Det beror på att medellön och löneutvecklingstalet för staten år 2020 baseras på den lön som i de flesta fall började gälla i lönerevisionen från och med 1 oktober 2019 och som sen har betalats ut fram till och med september 2020 då statistiken samlades in. Eftersom den i de flesta fall började gälla 2019 jämförs den med de andra sektorernas löner för 2019 som reviderades i april och maj men som i statistiken för Svenskt Näringsliv och SKR samlades in i slutet på år 2019. Statens avtal har således en eftersläpning på ett halvår jämfört med övriga sektorer eftersom staten inte ska vara lönenormerande.

Det är också värt att notera att en intressant jämförelse är löneutvecklingen i staten och löneutvecklingen för tjänstemännen i privat sektor eftersom staten har en hög andel anställda i tjänstemannayrken.

Löneutveckling för olika löneutvecklingsmått

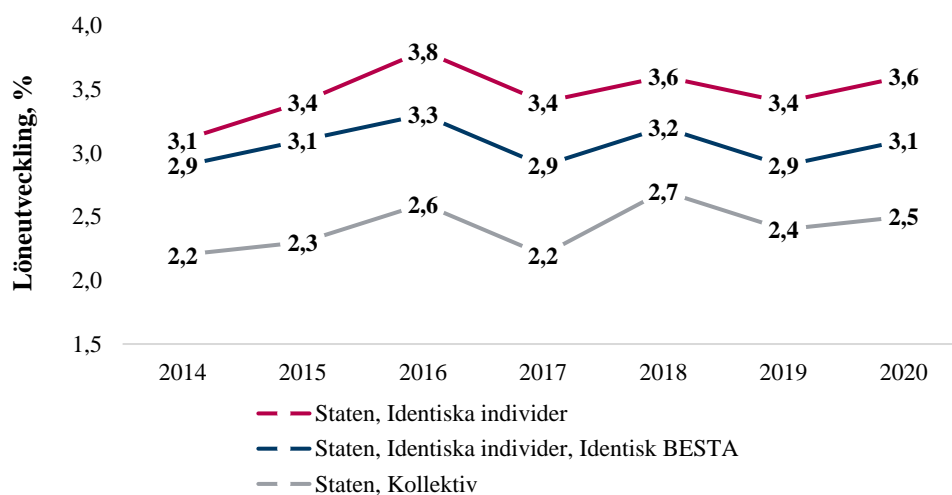
Som beskrivs i faktarutan om löneutveckling finns det olika löneutvecklingsmått med olika egenskaper. Löneutvecklingen för identiska individer var 3,6 procent i årstakt i september 2020. Löneutvecklingsmättet för identiska individer, identisk BESTA var 3,1 procent.

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 löneutvecklingsmått sett över de tre senaste avtalsperioderna i staten¹⁰. En bidragande faktor till att skillnaden mellan den kollektiva löneutvecklingen och löneutvecklingen för identiska individer ökade från 1,0 till 1,1 procentenheter mellan åren 2019 och 2020 är att antalet nyanställningar ökade från cirka 26 000 år 2019 till cirka 28 000 år 2020. Fler yngre anställda med ingångslöner under statens medellön har alltså tillkommit vilket ger ett tryck nedåt på den kollektiva löneutvecklingen. 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 -2020, procent



Nominell och real löneutveckling 1998-2020

När den nominella löneutvecklingen i årstakt för 2019-2020 på 2,5 procent rensats för en historiskt sett låg inflationstakt som uppgick till 0,5 procent blev den reala löneutvecklingen 2,0 procent. Det är en relativt stor ökning jämfört med 2019 då reallöneutvecklingen uppgick till 0,6 procent.

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

¹⁰ RALS 2013-2016/RALS-T, RALS 2016-2017/RALS-T och RALS 2017-2020/RALS-T.

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 1998-2020. Den nominella löneökningen har uppgått till 3,1 procent per år i genomsnitt för hela perioden.

Tabell 2 - Nominell och real kollektiv löneutveckling 1998-2020, procent

Statistikperiod sept-sept	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Löneutveckling utan justering till årstakt	Löneutveckling omräknad till årstakt	Konsumentprisindex (KPI) ¹¹	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
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
Totalt	Genomsnitt för hela perioden	3,1	3,1	1,2	1,9

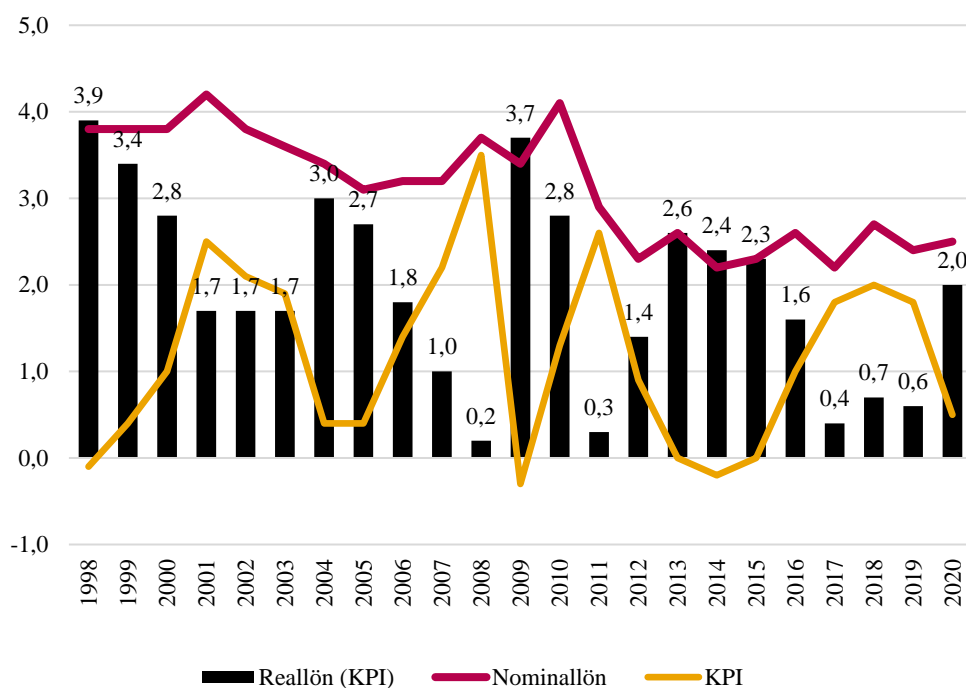
Källa: Arbetsgivarverket och SCB (när det gäller KPI)

¹¹ Konsumentprisindex (KPI) är beräknad som förändring i årsmedeltal. KPIF är däremot 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 KPI via penningpolitikens genomslag på bostadsräntorna. På längre sikt över en räntecykel ger måtten ändå samma bild av inflationen.

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. Under perioden 1998-2020 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 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 1998-2020, procent



Löneutveckling - medlem, individ och BESTA

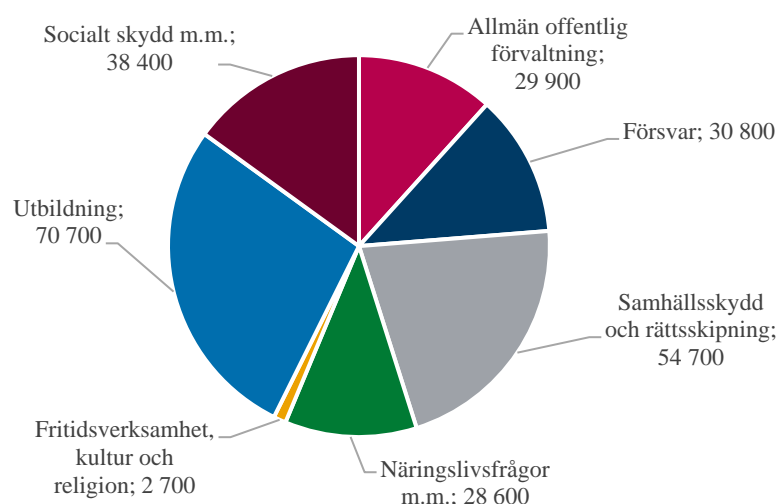
För att få en bild över hur löneökningar fördelats på medlems- och individnivå under statistikperioden september 2019 – september 2020 har löneutvecklingen för de individer i lönestatistiken som var anställda hos samma medlem vid de båda mättillfällena analyserats. Analysen omfattar 221 600 identiska individer inom det statliga avtalsområdet¹².

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 2020¹³



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.

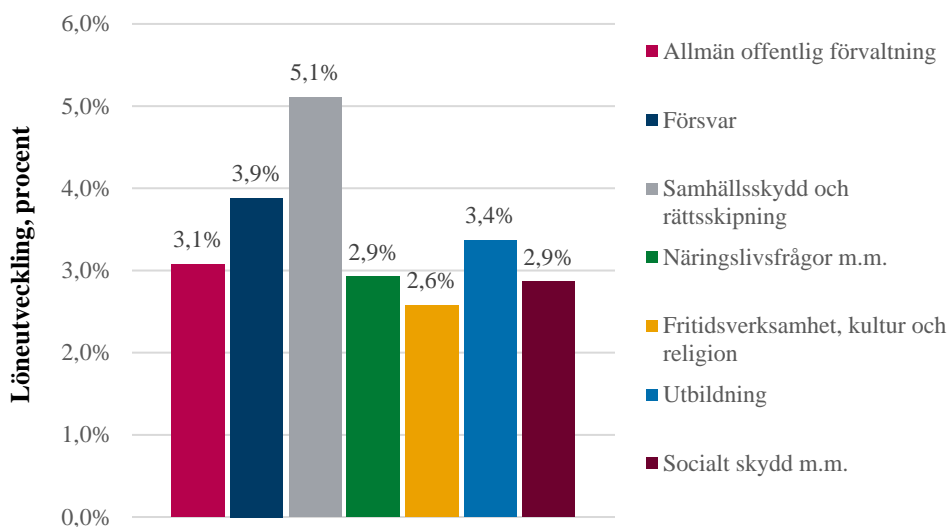
¹³ Antal anställningar i diagram 7 avser samtliga anställda med månadslön med en arbetstidsomfattning som är 40 procent eller mer av en heltidsanställning i det statliga avtalsområdet.

Arbetsgivarverkets medlemmar bedriver verksamheter av vitt skilda slag. Diagram 7 visar hur anställningarna var fördelade efter verksamhetsinriktning i september 2020. Störst andel anställda återfinns inom verksamhetsinriktningen Utbildning där universiteten och högskolorna ingår och lägst andel inom Fritidsverksamhet, kultur och religion.

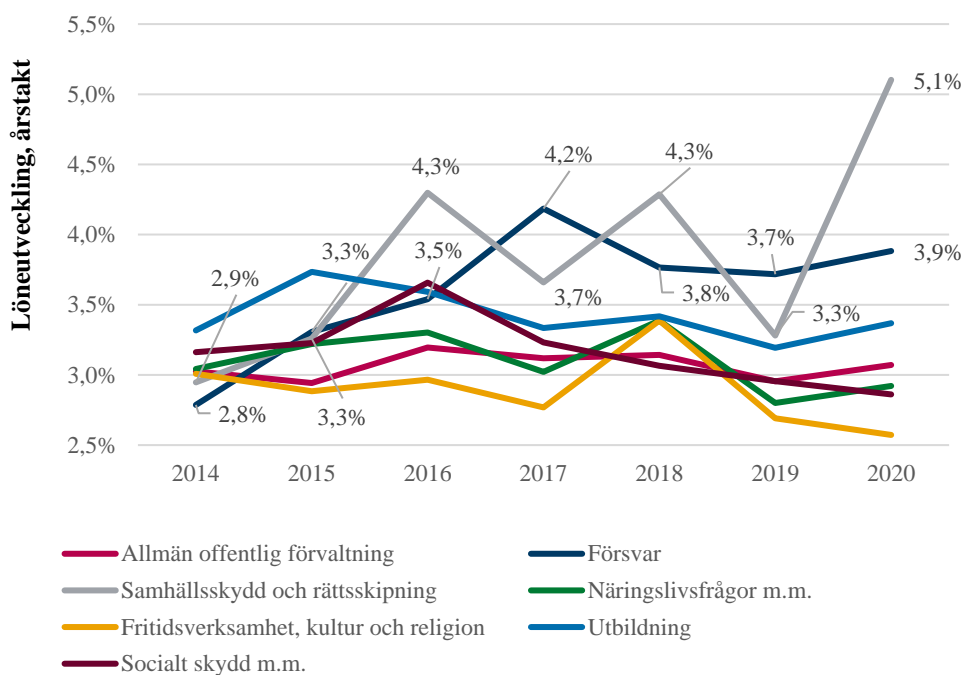
Jämfört med föregående periods statistik har antalet anställningar ökat med cirka 5 300 om endast identiska individer med månadslön studeras. Det var en jämförelsevis stor ökning av gruppen identiska individer, föregående år var ökningen betydligt lägre med 1 600 anställda. Alla grupper utom Fritidsverksamhet, kultur och religion samt Socialt skydd m.m. ökade. De största ökningarna skedde i grupperna Försvar samt Samhällsskydd och rättsskipning. Inom Försvar var det Försvarsmakten som bidrog mest och inom Samhällsskydd och rättsskipning var det Polismyndigheten och Kriminalvården.

Gruppen Socialt skydd m.m. har minskat de tre senaste åren. 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. 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.

I diagram 8 visas löneutvecklingen i årstakt för identiska individer per verksamhetsinriktning. Under 2020 var löneutvecklingen för Samhällsskydd och rättsskipning högst på 5,1 procent och där var det Polismyndighetens lönerevision som bidrog mest.

Diagram 8 - Löneutveckling i årstakt per verksamhetsinriktning 2019-2020, identiska individer

I diagram 9 visas löneutvecklingen i årstakt för identiska individer per verksamhetsinriktning sedan år 2014. Sedan 2016 för Samhällsskydd och rättsskipning och sedan 2017 för Försvar har löneutvecklingen varit högre jämfört med övriga verksamhetsinriktningar. Att Samhällsskydd och rättsskipning har högst löneutveckling för 2018 och 2020 beror på Polismyndighetens första och andra lönerevision på 18 respektive 12 månader i tre-årsavtalet för gruppen poliser.

Diagram 9 - Löneutveckling i årstakt per verksamhetsinriktning 2014-2020, identiska individer

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 genomsnittsalder 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 befordringgångar, vilket har drivit upp löneökningarna. En annan förklaring är att det på andra arbetsmarknadssektorers avtalsområden funnits riktade insatser som även kan ha påverkat det statliga avtalsområdet.

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.

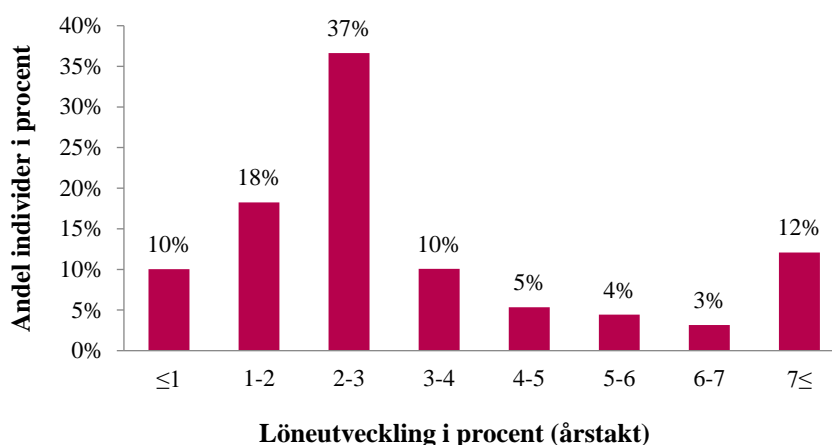
Medlems- och individnivå

Löneutvecklingen för identiska individer i årstakt per medlem låg mellan 1,4 och 6,4 procent för de olika medlemmarna. Medianen av de olika medlemmarnas löneutvecklingar var 3,0 procent, medan medeltalet för hela staten utan en uppdelning på medlemsnivå var 3,6 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 10 visar hur spridningen av löneutvecklingen för identiska individer i årstakt fördelat sig på individnivå under den studerade perioden. Det senaste årets löneutvecklings-spridning var inte avvikande jämfört med en längre period bakåt i tiden. Däremot återfanns en lägre andel individer på de lägre löneutvecklingstalen under 2020 jämfört med 2019. Under 2020 hade 65 procent av de anställda en löneutveckling mellan 0 och 3 procent medan motsvarande andel var 72 procent under 2019.

Diagram 10 - Spridning av löneutvecklingen för identiska individer i årstakt på individnivå, 2019-2020



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 2020 var det 12 procent av de identiska individerna som hade en löneutveckling på 7 procent eller mer, en liten uppgång från 2019 då denna grupp utgjorde 10 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 omfattning 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 myndighetens chef	A	Q
Underställd annan chef än myndighetens chef	B	C

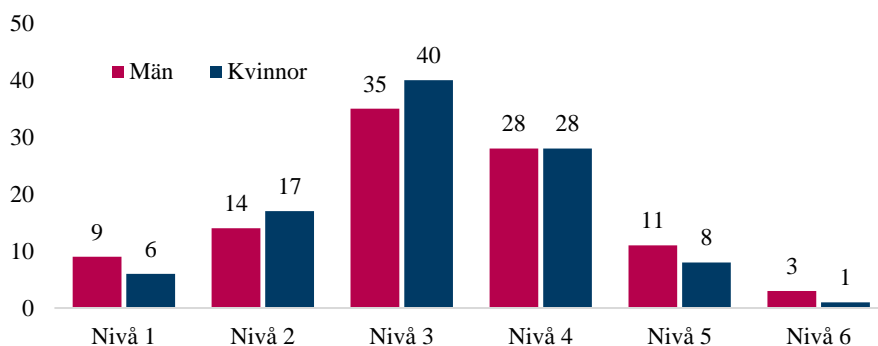
För mer info om BESTA-systemet, se BESTA-webben:

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

Indelningen av medarbetare efter grupperingsnivå ger en bild av att det råder en hög variation av omfattning och komplexitet inom det statliga avtalsområdet, se diagram 11. 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.

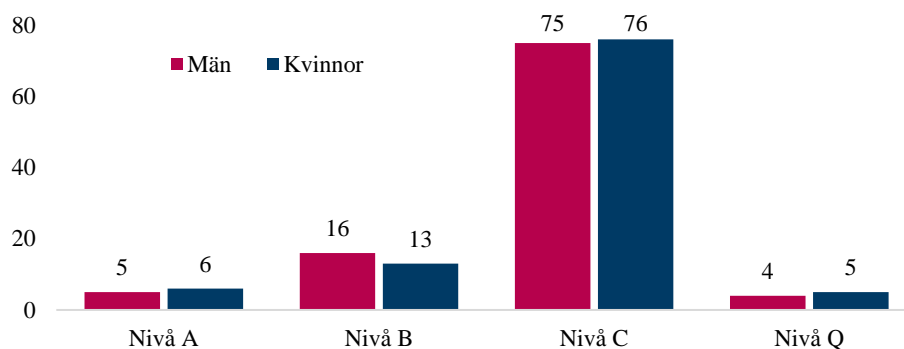
I grupperingsnivå 5 återfinns bland annat lektorer och olika expertroller spridda på flera arbetsområden och i grupperingsnivå 6 är den absoluta merparten professorer på universitet och högskolor. Det är fler män än kvinnor inom alla dessa typer av befattningar och därför är andelen män större än andelen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

Diagram 11 - Andel per grupperingsnivå i BESTA för kvinnor och män, medarbetare, september 2020, identiska individer, procent



Fördelningen av chefer per grupperingsnivå ser i stort sett likadan ut mellan könen vilket syns i diagram 12. För cheferna i nivå B¹⁴ 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.

Diagram 12 - Andel per grupperingsnivå i BESTA för kvinnor och män, chefer, september 2020, identiska individer, procent

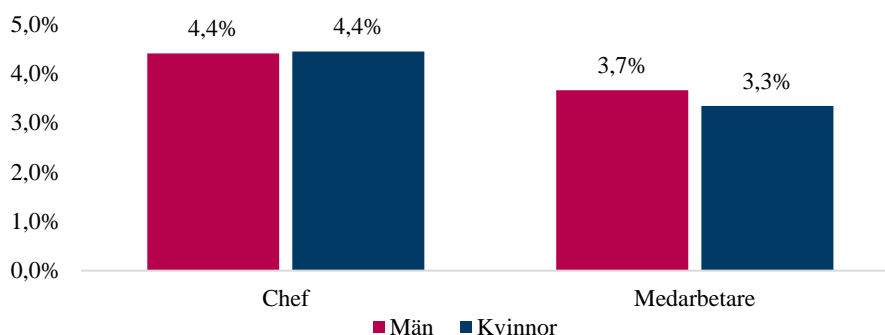


I diagram 13 visas den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt för identiska individer, uppdelad på chefer och medarbetare respektive kvinnor och män, under statistikperioden 2019-2020. Det var samma utveckling för chefer som är kvinnor och för chefer som är män, 4,4 procent. Tidigare år har oftast löneutvecklingen för chefer som är kvinnor varit högre än för chefer som är män. Skillnaden har då delvis förklarats av att de kvinnor som blir chefer i genomsnitt är yngre än de män som blir chefer och att

¹⁴ 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.

löneutvecklingen oftast är högre i början av karriären. Att männens löneutveckling var högre för medarbetare beror i huvudsak på att polisarbete och militärt arbete haft högst löneutveckling för identiska individer under det senaste året och att det är fler män än kvinnor i dessa arbetsområden¹⁵.

Diagram 13 - Löneutveckling i årstakt för chefer och medarbetare 2019-2020, per kön för identiska individer¹⁶



Arbetsgivarverket följer upp hur löneskillnaden mellan kvinnor och män utvecklas, på uppdrag av regeringen. Sedan år 2004 då mätningarna startade har denna löneskillnad trendmässigt minskat. Mer om detta kan läsas i Arbetsgivarverkets löneskillnadsrapport¹⁷.

¹⁵ I polisarbete var det cirka 65 procent män och i militärt arbete cirka 90 procent män enligt mätningen i september 2020.

¹⁶ Löneutvecklingen för identiska individer inkluderar bland annat befordringar, till exempel om en anställd som var medarbetare i september 2019 var chef i september 2020. Det betyder att löneutvecklingen för chefer i diagram 13 är högre än den för medarbetare på grund av denna befodrings-effekt. Se även definitioner av löneutvecklingsmåten i faktarutan om löneutveckling.

¹⁷ Rapporten Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män på www.arbetsgivarverket.se, senast publicerad 2020-06-23.

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 villkorlösningar i form av enskilda överenskommelser påbörjades för sjutton 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.

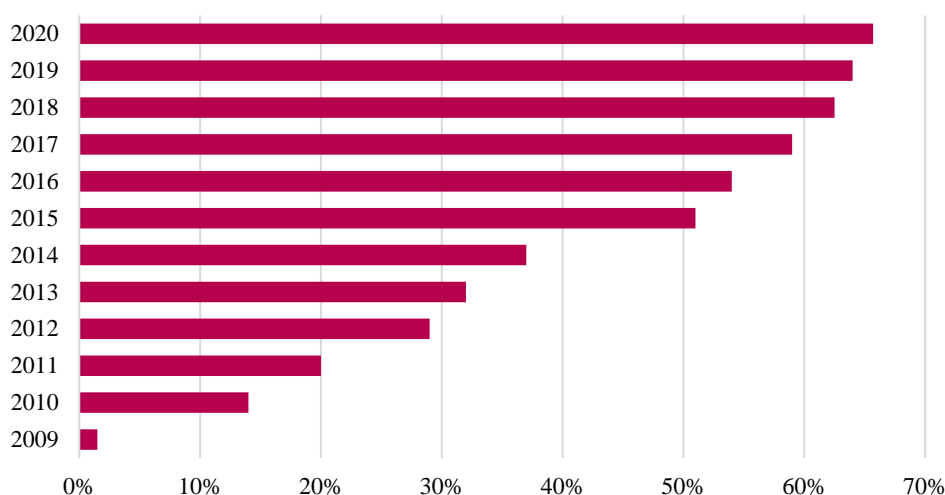
I den partsgemensamma lönestatistiken finns det idag enbart möjlighet att följa upp antalet enskilda överenskommelser, samt hos vilka medlemmar dessa återfinns. De fyra överenskommelser som lönestatistiken idag omfattar är de där löneavdrag eller lönetillägg månadsvis görs för viss arbetstagare som:

- 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 2020 hade 157 medlemmar utnyttjat möjligheten att använda enskilda överenskommelser, vilket motsvarar 66 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar, se diagram 14. Andelen har ökat stadigt sedan mätningarnas början.

Diagram 14 - Andel medlemmar som nyttjar enskilda överenskommelser 2009-2020, procent



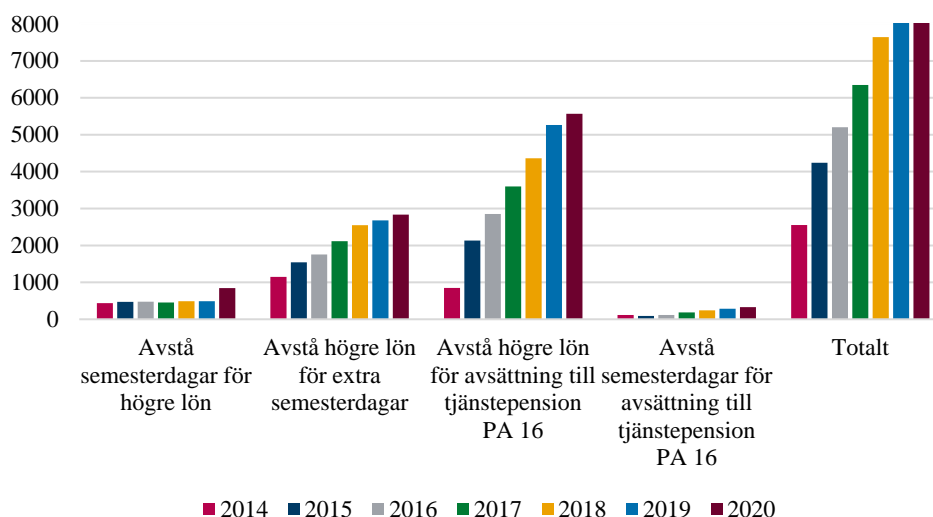
Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp

Antalet enskilda överenskommelser av växlingstyp har fortsatt att öka det senaste året och uppgick till knappt 9 600 stycken vid mättillfället i september 2020. Det var knappt 900 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 semesterdagar för högre lön som har ökat mest mellan september 2019 och september 2020, med drygt 350 stycken. Överenskommelsen att avstå högre lön för avsättning till

tjänstepension var den överenskommelse som under tidigare år har ökat mest. Under 2019 ökade överenskommelsen med 900 stycken och under 2020 med 300 stycken. Avstå högre lön för extra semesterdagar ökade med cirka 150 stycken. Överenskommelsen att avstå semesterdagar för avsättning till tjänstepension var något mindre förekommande, men ökade mellan september 2019 och september 2020 med knappt 50 stycken, vilket är en förhållandevis stor ökning, se diagram 15.

Diagram 15 - Antal enskilda överenskommelser av växlingstyp 2014-2020



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.

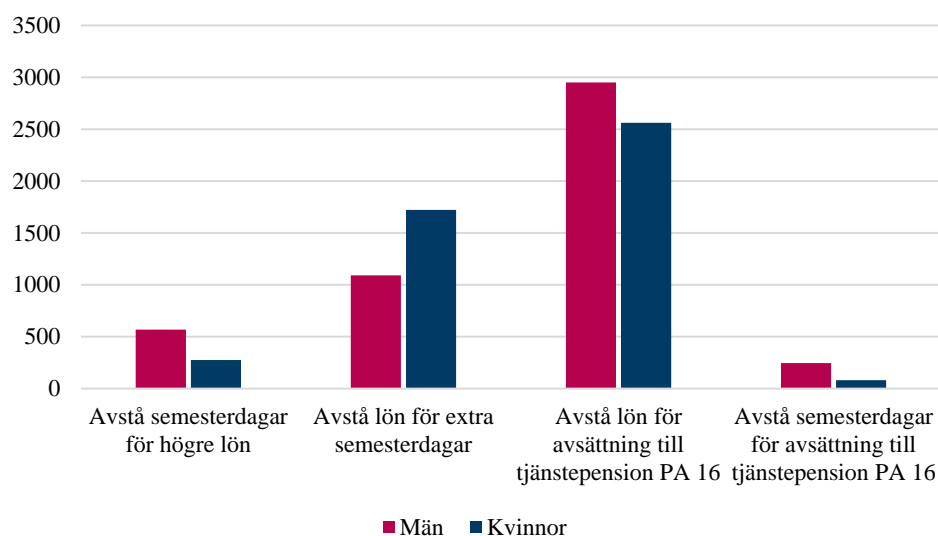
Ökningen av antalet överenskommelser sedan 2014 består till största delen av en ökning av växlingstypen Avstå högre lön för avsättning till tjänstepension PA 16. Detta beror sannolikt framförallt på borttagandet av möjligheten att göra avdrag för privat pensionssparande i deklarationen. Avdragsrätten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

Männen gick om kvinnorna i antal enskilda överenskommelser

För första gången sedan 2015 var det i mätningen september 2020 fler män än kvinnor som hade enskilda överenskommelser. Det var framför allt att avstå semesterdagar för högre lön som ökade bland männen. Den typen av överenskommelser har också varit vanligare bland män än kvinnor under tidigare år men nu har skillnaden ökat. Fördelningen i antalet växlingar var för september 2016 nästan helt jämn mellan könen, men mellan 2017-2019 har antalet växlingar varit något högre bland kvinnor än bland män. Som framgår i diagram 16 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 lön mot framtida pension. När det gäller att byta semesterdagar mot lön var det vanligast bland arbetstagare i åldersgruppen 40-49 år, tidigare var den här typen vanligast bland de som är äldre än 60 år.

Diagram 16 - Antal enskilda överenskommelser 2020, 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. Det är påtagligt fler kvinnor som tecknar denna typ av överenskommelse. 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.

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

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 arbetstagare¹⁸ 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.

¹⁸ 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