

## Förord

I den svenska förvaltningsmodellen har myndigheterna stor frihet att välja hur de ska fullgöra sina uppgifter. Regeringens tillitsreform syftar till att värna denna ordning. Arbetet med en god förvaltningskultur är centrala delar i arbetet med tillitsreformen. Statskontoret kommer fr.o.m. 2017 att få i uppgift att främja och samordna arbetet för en god förvaltningskultur i staten, där ledarskapets betydelse och rollen som statstjänsteman ska vara i fokus.

Samtidigt finns det områden där behovet av en helhetssyn ställer högre krav på regeringens samordning och styrning av de statliga myndigheterna. Gemensamma lösningar och investeringar krävs för att kunna använda digitaliseringens möjligheter att effektivisera den statliga förvaltningen, samtidigt som enskilda erbjuds nya tjänster som innebär en utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet. I budgetpropositionen för 2017 lanserar regeringen en satsning på en gemensam digital infrastruktur för en mer effektiv offentlig sektor. Detta är ett exempel på hur många myndigheter tillsammans bidrar till nytta för enskilda och för staten som helhet.

De statliga myndigheternas spridning i landet ska öka. Regeringens arbete med att omlokalisera verksamheter och myndigheter kommer att fortsätta. Regeringen avser vidare att se över styrningen av de statliga myndigheternas egna beslut om lokalisering.

En tydlig prioritet för regeringen är arbetet med att genomföra FN:s hållbarhetsmål, Agenda 2030. De statliga myndigheterna har en viktig roll i detta arbete. Ett 80-tal myndigheter har redan redovisat vilka av agendans mål som deras respektive verksamhet har störst påverkan på.

En väl fungerande offentlig upphandling har stor betydelse för myndigheternas effektivitet och legitimitet. Det pågår ett omfattande reformarbete på området, där regeringen bl.a. beslutat om en nationell upphandlingsstrategi och förslag till ny lagstiftning. Upphandlingsmyndigheten kommer att vara ett viktigt stöd för myndigheterna vid genomförandet av strategin och vid tillämpningen av den nya lagstiftningen.

Uppdragen till myndigheterna att tillhandahålla praktikplatser och regeringens satsning på moderna beredskapsjobb i staten är viktiga delar i regeringens sysselsättningspolitik. Under hösten 2016 kommer regeringen att få en första återrapportering av Statskontoret om hur myndigheternas arbete med att tillhandahålla praktikplatser fortgår. Moderna beredskapsjobb i staten införs successivt från 2017 och ska sysselsätta minst 5 000 personer 2020.

Myndigheterna ska bidra till uppfyllelsen av delmålen som regeringen satt upp för de statliga arbetsgivarna, där frågor om jämställdhet är av central betydelse. En särskild utmaning är sjukfrånvaron, som ökar i staten för fjärde året i rad. Myndigheternas arbetsmiljöarbete behöver intensifieras. En god arbetsmiljö är viktig både för medarbetarnas hälsa och utveckling, och för verksamhetens långsiktiga effektivitet.



Ardalan Shekarabi

Statsråd med ansvar för den statliga förvaltningspolitiken



Bilaga 1

# Statsförvaltningens utveckling



## Bilaga 1

## Statsförvaltningens utveckling

## Innehållsförteckning

---

1	Inledning .....	7
2	Den statliga förvaltningens organisation och utveckling.....	7
2.1	Statsförvaltningens utveckling .....	7
2.2	Antal myndigheter .....	8
2.3	Organisationsförändringar per departement.....	8
3	Personalstrukturen m.m. i staten.....	10
3.1	De anställda .....	10
3.2	Åldersstrukturen .....	12
3.3	Könsfördelningen.....	14
3.4	Anställda med utländsk bakgrund.....	15
3.5	Personalrörligheten.....	17
3.6	Uppsägningar i staten .....	18
3.7	Sjukfrånvaro.....	19
3.8	Lönenivåer och löneutveckling .....	23
	Myndighetschefer per den 8 september 2016.....	31
	Ordförande i styrelsemyndigheter per den 8 september 2016.....	36

## Tabellförteckning

---

Tabell 3.1	Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2013–2015 fördelade efter COFOG-grupper.....	11
Tabell 3.2	Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2015.....	11
Tabell 3.3	Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2013–2015.....	13
Tabell 3.4	Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2015 hos anställda inom olika kompetens kategorier.....	14
Tabell 3.5	Fördelningen den 8 september 2016 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt.....	14
Tabell 3.6	Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2015.....	17
Tabell 3.7	De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2012–2015.....	19
Tabell 3.8	Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2013–2015.....	20
Tabell 3.9	Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2015.....	24
Tabell 3.10	BESTA-klassning efter grupperingsnivå (svårighetsgrad) 2015.....	26

## Diagramförteckning

---

Diagram 2.1	Antal myndigheter under regeringen 2000–2015.....	8
Diagram 3.1	Antalet statsanställda 1995–2015 .....	10
Diagram 3.2	Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2015, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften .....	12
Diagram 3.3	Nybeviljade ålderspensioner 2006–2015.....	12
Diagram 3.4	Nybeviljade delpensioner 2003–2015 .....	14
Diagram 3.5	Fördelningen av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt 2006–2016 .....	15
Diagram 3.6	Andel med utländsk bakgrund för; staten totalt, nyanställda, förvärvsarbetande 20–64 år samt för befolkningen i arbetsför ålder 2006–2015.....	15
Diagram 3.7	Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten totalt och uppdelad per kompetenskategori och kön 2006–2015 .....	16
Diagram 3.8	Personalrörlighet fördelad på kompetens kategorier, ålder och kön .....	18
Diagram 3.9	Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2015.....	18
Diagram 3.10	Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och 2006–2015 .....	19
Diagram 3.11	Förändringen i sjukfrånvaron 2015 vid myndigheterna.....	20
Diagram 3.12	Sjukfrånvaro 1990–2015 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar.....	21
Diagram 3.13	Anställda som har nybeviljats sjukpension 2006–2015.....	21
Diagram 3.14	Andel som upplever inflytande, stöd, stress m.m. ....	23
Diagram 3.15	Upplever stor arbetsbelastning, alldeles för mycket att göra.....	23
Diagram 3.16	Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2015....	23
Diagram 3.17	Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2015 .....	24
Diagram 3.18	Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2006–2015 .....	25
Diagram 3.19	Grupperingsnivå (svårighetsgrad) uppdelat på kompetens kategorier och kön i staten 2015 .....	26





## 1 Inledning

Regeringen ger i denna bilaga en beskrivning av den statliga förvaltningens organisation och utveckling. Vidare ges en övergripande redovisning av personalstrukturen m.m. inom staten.

Tidigare har bilagan innehållit en redovisning av respektive departements bedömning av framtida personalkonsekvenser inom staten som följer av de förslag som regeringen lämnar i budgetpropositionen och andra propositioner under året. I budgetpropositionen för 2017 redovisas i stället personalkonsekvenserna i respektive avsnitt, antingen samlat för utgiftsområdet eller i samband med redogörelsen av förslagen. I andra propositioner som lämnas till riksdagen under 2016 framgår eventuella personalkonsekvenser oftast av konsekvensavsnittet i respektive proposition.

En ständigt pågående utveckling och förnyelse av statsförvaltningen är en förutsättning för att regeringens politik ska få genomslag inom alla områden. Utvecklingsarbete bedrivs både av regeringen och av myndigheterna. I budgetpropositionen för 2017 utg.omr. 2 avsnitt 4 redovisar regeringen sin bedömning av den statliga förvaltningspolitiken och dess utveckling.

Regeringen redovisar årligen i budgetpropositionen sin bedömning av den statliga arbetsgivarpolitiken och dess utveckling för riksdagen, se utg.omr. 2 avsnitt 5.

## 2 Den statliga förvaltningens organisation och utveckling

Målet för den statliga förvaltningspolitiken är en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och som därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete (prop. 2009/10:175, bet. 2009/10:FiU38, rskr. 2009/10:315).

## 2.1 Statsförvaltningens utveckling

Nedan följer en internationell jämförelse av svensk offentlig sektor samt en kort beskrivning av de statliga myndigheternas lokalisering.

### Effektivitet, låg korruption och hög trovärdighet

Världsbankens indikator Government Effectiveness (Worldwide Governance Indicators) beskriver effektivitet i den offentliga sektorn i bred mening och avser måluppfyllelse. Med indikatorn redogör Världsbanken för kvalitet i offentliga tjänster och institutioner, självständighet från politiska påtryckningar, kvaliteten på politikens utformning och genomförande samt beständigheten i politiska åtaganden. Mätningar har gjorts 2006–2014 och uppdateras årligen. Den svenska offentliga sektorn har under hela mätperioden tillhört en av de mest effektiva. En viss nedgång syntes dock under 2014 jämfört med de fem föregående årens resultat. Rankat på percentilen ligger Sverige på 95,7 av världens länder. Ett förändrat resultat mellan två år ska tolkas med försiktighet, men regeringen kommer att följa den fortsatta utvecklingen noga.

Indikatorn Corruption Perceptions Index (CPI) förs av organisationen Transparency International. Sedan 1995 rankas länder utifrån graden av korruption i den offentliga sektorn. Sverige har legat bra till i alla mätningar. I CPI 2015 rankas svensk offentlig sektor som världens tredje minst korrupta.

OECD ger vartannat år ut Government at a Glance (GaaG). Där följs offentlig sektor upp inom en rad områden, bland annat allmänhetens förtroende för den nationella regeringen, där Sverige ligger klart över OECD-snittet. Förtroendet har också varit oförändrat mellan 2007 och 2014.

### Den statliga närvaron i landet

På regeringens uppdrag har Statskontoret kartlagt den statliga närvaron i landet (Statskontoret 2016:8). Kartläggningen visar att staten finns representerad i alla län och i 265 av landets kommuner. Av myndigheternas huvudkontor finns 60 procent i Stockholms

län. De statliga arbetsplatserna finns ofta på större orter.

I absoluta tal minskade antalet statliga arbetstillfällen mest på de minsta tätorterna, det vill säga tätorter med en befolkning med upp till 10 000 invånare. Totalt försvann 133 arbetsställen på dessa orter under perioden 2008 till 2014.

Relateras antalet statligt anställda på länsnivå till befolkningen i länet är andelen statligt anställda högst i Uppsala län, Norrbottens län och Stockholms län. Lägst är andelen i Kalmar län, Jönköpings län och Kronobergs län. Andelen statligt förvärvsarbetande har ökat i städer med minst 50 000 invånare under perioden 2008 till 2014. Andelen statliga jobb i tätorter med över 50 000 invånare har ökat i något högre grad jämfört med andra sektorer och i jämförelse med andelen av befolkningen som bor på dessa orter.

Antalet servicearbetsställen har minskat under perioden 2008 till 2014, men finns i en majoritet av kommunerna. Ofta finns dessa arbetsplatser i kommuner som kan anses utgöra länscentra i respektive län.

Statskontoret menar att staten i många delar av landet har stor betydelse för att personer med högre utbildning ska kunna få kvalificerade arbeten. Högst andel kvalificerad arbetskraft som har staten som arbetsgivare finns i Uppsala län, Gotlands län och i Västerbottens län.

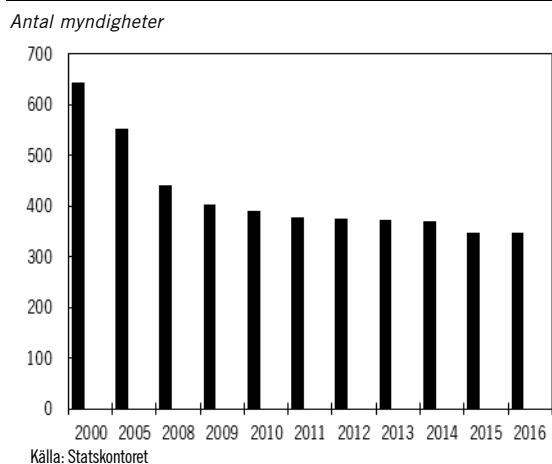
## 2.2 Antal myndigheter

I början och mitten av 2000-talet minskade antalet myndigheter relativt snabbt. Mellan 2000 och 2007 minskade antalet myndigheter med 175 stycken. Antalet myndigheter har fortsatt att minska men med avtagande takt. Den 1 januari 2016 fanns det enligt Statskontoret 347 myndigheter under regeringen, vilket är en minskning med två myndigheter sedan den 1 januari 2015. Statistiken omfattar förvaltningsmyndigheter och domstolar som lyder under regeringen och som regeringen har utfärdat en specifik förordning med instruktion för, eller som styrs av en särskild lag. Statistiken omfattar inte myndigheter som har ett tidsbegränsat uppdrag, så som delegationer och kommittéer. De så kallade utlandsmyndig-

heterna ingår i myndigheten Regeringskansliet.

Totalt har tre myndigheter (Presstödsnämnden, Statens va-nämnd och Försvarsexportmyndigheten) avvecklats och en myndighet nybildats (Upphandlingsmyndigheten) under perioden 2 januari 2015–1 januari 2016. I diagram 2.1 redovisas utvecklingen av antalet myndigheter under regeringen mellan 2000 och 2016.

**Diagram 2.1 Antal myndigheter under regeringen 2000–2015**



## 2.3 Organisationsförändringar per departement

Nedan följer en redogörelse för organisationsförändringar per departement under perioden augusti 2015 till juli 2016.

### Finansdepartementet

Under rubriken Justitiedepartementet redogörs för ändringar i domstolsprövningen av immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga och konkurrensrättsliga mål och ärenden. Som en konsekvens av den nya domstolsordningen, som beslutades av riksdagen den 2 mars 2016, har Marknadsdomstolen avvecklats och upphört som myndighet den 31 augusti 2016.

I regeringsbeslut den 22 juni 2016 entledigades ledamöterna i Prövningsnämnden för stöd till kreditinstitut och instruktionen för nämnden upphävdes. Verksamheten upphörde den 1 juli 2016.

Från och med den 1 februari 2016 är Riksgäldskontoret resolutionsmyndighet med ansvar för det nya regelverk för krishantering

som till stora delar ersätter bankstöds-  
lagstiftningen från 2008. För att främja en  
effektiv styrning av den nya verksamheten har  
regeringen inrättat ett särskilt beslutsorgan,  
Resolutionsdelegationen, inom Riksgälds-  
kontoret.

### **Försvarsdepartementet**

Den 31 december 2015 avvecklades och upp-  
hörde Försvarsexportmyndigheten. Fortsatta  
exportstödsuppgifter inom försvarsområdet  
har förts över till Försvarets materielverk.

### **Justitiedepartementet**

Den 2 mars 2016 beslutade riksdagen att  
bifalla regeringens proposition om Patent- och  
marknadsdomstolen (prop. 2015/16:57, bet.  
2015/16:JuU10, rskr. 2015/16:159). Ändring-  
arna innebär att domstolsprövningen av  
immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga  
och konkurrensrättsliga mål och ärenden från  
och med den 1 september 2016 ska ske samlat i  
en särskild domstol i första instans (Patent-  
och marknadsdomstolen) och i en särskild  
domstol i andra instans (Patent- och  
marknadsöverdomstolen). Stockholms ting-  
s rätt är Patent- och marknadsdomstol och  
Svea hovrätt är Patent- och marknadsöver-  
domstol. Som en konsekvens av förslaget har  
Patentbesvärsträtten och Marknadsdomstolen  
avvecklats och upphört som myndigheter den  
31 augusti 2016.

### **Kulturdepartementet**

Regeringen beslutade i februari 2016 om en  
ändring i förordningen (2007:977) med  
instruktion för Valmyndigheten. Ändringen  
innebär att Valmyndigheten från och med den  
1 april 2016 har Skatteverket som värd-  
myndighet (Ku2016/00271/RS). Valmyndig-  
heten kvarstår som nämndmyndighet men har  
inget eget arbetsgivaransvar.

Den tidigare kommittén Kulturbryggans  
verksamhet permanentades fr.o.m. den  
1 oktober 2015. Verksamheten drivs vidare  
som ett särskilt beslutsorgan inom Konstnär-  
nämnden.

### **Miljö- och energidepartementet**

Ansvar för Statens va-nämnds uppgifter  
övertogs av mark- och miljödomstolarna den  
1 januari 2016. Förändringen innebar att  
Statens va-nämnd avvecklades och upphörde  
som myndighet den 31 december 2015.

### **Näringsdepartementet**

Under rubriken Justitiedepartementet redo-  
görs för ändringar i domstolsprövningen av  
immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga  
och konkurrensrättsliga mål och ärenden.

### **Socialdepartementet**

Ersättningsnämnden bildades 1 januari 2013  
och hade, enligt lagen (2012:663) om ersätt-  
ning på grund av övergrepp eller försummelse i  
samhällsvården av barn och unga i vissa fall, till  
uppgift att besluta i ersättningsfrågorna efter  
det att ansökan lämnats till nämnden. Myndig-  
hetens uppdrag var tidsbegränsat och myndig-  
hetens verksamhet upphörde den 30 juni 2016.

Försäkringskassan har fått ett tillskott på  
7,5 miljoner kronor för att stärka det allmänna  
ombudet och ombudets kansli. Resursför-  
stärkningen syftar framförallt till att utifrån  
behovet av prejudikat driva fram fler väg-  
ledande domar inom områden där bedöm-  
ningsutrymmet i de enskilda fallen är stort  
liksom där besluten har påtagliga ekonomiska  
konsekvenser för enskilda och det allmänna.

Som ett led i att effektivisera det kunskaps-  
baserade arbetet inom familjerättsområdet  
samlade regeringen det statliga ansvaret för  
familjerättsliga frågor, familjerådgivning,  
föräldraskapsstöd och internationella adop-  
tioner i en och samma myndighet, Myndig-  
heten för internationella adoptionsfrågor  
(MIA), 1 september 2015. Förändringen  
innebär att det ansvar och de uppgifter som  
Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten har  
inom ovanstående områden överförs till MIA.  
Med anledning av förändringarna bytte MIA  
namn den 1 januari 2016 till Myndigheten för  
familjerätt och föräldraskapsstöd.

### 3 Personalstrukturen m.m. i staten

Ansvar för den statliga arbetsgivarpolitiken har till stor del delegerats till de statliga myndigheterna. Det innebär att myndigheterna, utifrån sina uppgifter, har en betydande frihet vad gäller bl.a. att utforma organisation, arbetsprocesser, lönebildning och kompetensförsörjning.

För att regeringen ska kunna följa utvecklingen av kompetensförsörjningen redovisar myndigheterna varje år sedan 1997 sin kompetensförsörjning till regeringen. Från och med 2003 sker denna redovisning i myndigheternas årsredovisning.

Myndigheterna ska i sin kompetensförsörjning säkerställa att relevant kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som de är ålagda och för att tillgodose sina behov på både kort och lång sikt. Myndigheterna ska i sin strategiska kompetensförsörjning systematiskt analysera vilken kompetens som behövs för att de ska klara sina nuvarande och framtida uppgifter.

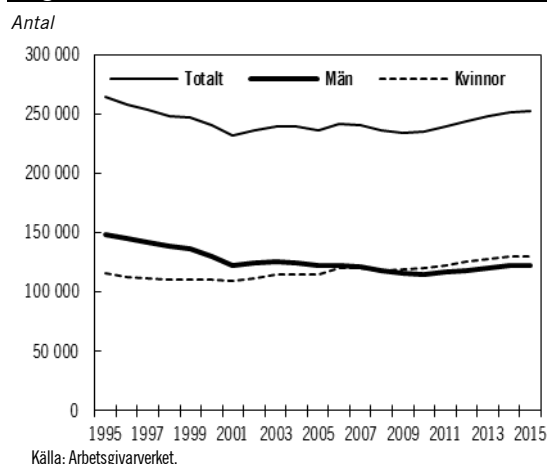
#### 3.1 De anställda

##### Antalet statsanställda

År 2015 var 252 407 personer anställda i den statliga sektorn, vilket är en ökning med knappt 900 sedan 2014. Sedan 2010 har antalet anställda ökat med ca 17 500. De statsanställda motsvarar 5,6 procent av samtliga sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Av diagram 3.1 framgår utvecklingen av antalet statsanställda under perioden 1995–2015, uppdelat på kvinnor och män.

Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1995–2015



Fram till 2008 var fler män än kvinnor anställda i staten, men sedan 2009 är förhållandet det omvända.

Uppföljningen av utvecklingen i staten redovisas fr.o.m. 2008 efter den internationella klassifikationen COFOG<sup>1</sup>. Vissa justeringar har gjorts avseende några myndigheters COFOG-tillhörighet.

Som framgår av tabell 3.1 finns flest anställda inom COFOG-gruppen Utbildning och minst antal inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion. I jämförelse med 2014 sker den största ökningen inom Socialt skydd m.m.

Störst ökning bland enskilda myndigheter uppvisar Migrationsverket och Arbetsförmedlingen, med nära 1 200 respektive 1 100 anställda vardera. Polismyndigheten uppvisar en minskning med ca 400 anställda.

<sup>1</sup> COFOG (Classification of the functions of the government) syftar till att redovisa sektorns uppgifter efter deras funktion eller ändamål.

**Tabell 3.1 Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2013–2015 fördelade efter COFOG-grupper**

Grupper, antal och procentuell fördelning

Kön	2013	2014	2015
Allmän offentlig förvaltning	28 647	28 615	28 176
Andel kvinnor	62	62	62
Andel män	38	38	38
Försvar	26 994	27 812	28 071
Andel kvinnor	21	20	20
Andel män	79	80	80
Samhällsskydd och rättskipning	52 049	52 516	52 307
Andel kvinnor	47	47	48
Andel män	53	53	52
Näringslivsfrågor m.m. <sup>1</sup>	24 739	25 087	25 043
Andel kvinnor	48	48	48
Andel män	52	52	52
Fritidsverksamhet, kultur och religion	2 657	2 603	2 532
Andel kvinnor	61	60	61
Andel män	39	40	39
Utbildning	74 632	75 445	74 651
Andel kvinnor	54	54	54
Andel män	46	46	46
Socialt skydd m.m. <sup>2</sup>	38 107	39 437	41 627
Andel kvinnor	68	68	68
Andel män	32	32	32
<b>TOTALT</b>	<b>247 825</b>	<b>251 515</b>	<b>252 407</b>
<b>Andel kvinnor</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>52</b>
<b>Andel män</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

<sup>1</sup> Näringslivsfrågor, miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling.<sup>2</sup> Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård.

Källa: Arbetsgivarverket.

### Anställningsformer inom staten

Fördelningen mellan tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda m.fl. är i princip oförändrade inom staten 2015 jämfört med 2014.

I september 2015 var ca tre fjärdedelar av de statsanställda tillsvidareanställda. Av kvinnorna hade 78 procent en tillsvidareanställning jämfört med 73 procent av männen. Av de anställda var 18 procent visstidsanställda, 17 procent av kvinnorna och 20 procent av männen. Återstående 6 procent av de anställda hade betings-, dag- eller timanställningar, varav 5 procent var kvinnor och 7 procent var män.

Bland de tidsbegränsat anställda ingår bl.a. de som har en provanställning, de som fått möjlighet till tjänstledighet för att prova annan statlig anställning och chefer för myndigheter som anställs av regeringen för en bestämd tid.

En stor del av de tidsbegränsade anställningarna inom staten grundar sig på arbetets

karaktär eller förutsättningar och vilar på reglering i lag, förordning eller kollektivavtal. Exempel är soldater och sjömän där både lag och kollektivavtal reglerar förutsättningarna och tingsnotariernas författningsreglerade anställningar inom Sveriges Domstolar.

Andelen tidsbegränsade anställningar skiljer sig åt mellan olika myndigheter. År 2015 fanns, liksom tidigare år, den högsta andelen tidsbegränsat anställda inom universitet och högskolor. Även andelen timanställda m.fl. skiljer sig åt mellan myndigheterna. Det kan t.ex. vara fråga om säsongsanställningar, vilket är särskilt vanligt vid de statliga museerna.

### Befattningsstruktur i staten

Av tabell 3.2 framgår fördelningen av statsanställda totalt per kompetenskategori samt könsfördelningen inom respektive kategori för 2015.

Med ledningskompetens avses personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer, oavsett om uppgifterna avser kärn- eller stödkompetens. Kärnkompetens avser personal med sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde. Stödkompetens avser personal med stödfunktion för lednings- och kärnkompetens, utan specifik sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde.

**Tabell 3.2 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2015**

Procent

	Totalt i staten	varav kvinnor	varav män
Ledningskompetens	7	39 <sup>1</sup>	61
Kärnkompetens	66	51	49
Stödkompetens	24	60	40
Oklassade	3	39	61

<sup>1</sup> Vid en exkludering av anställda tillhörande ledningskompetens inom Försvarsmakten uppgår andelen kvinnor på ledande befattningar i staten 2015 till 44 % och andelen män till 56 %. Se utg. omr. 2 avsnitt 5, diagram 5.3.

Källa: Arbetsgivarverket.

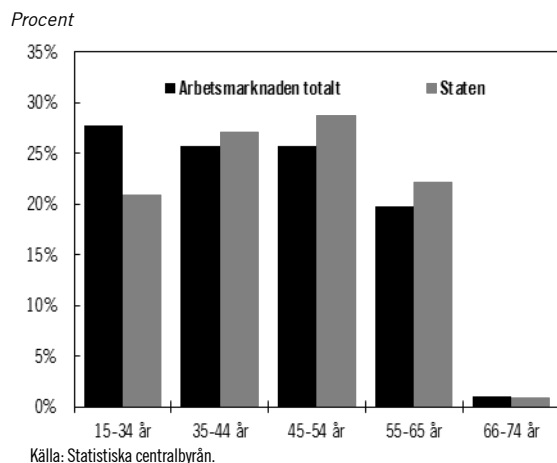
Totalt sett överensstämmer fördelningen för 2015 med 2014. Nedbrutet per kön syns vissa skillnader i jämförelse med 2014 vad avser tre kategorier. Andelen kvinnor har ökat med en procentenhet från 50 till 51 procent i gruppen kärnkompetens samtidigt som andelen män minskat från 50 till 49 procent. Andelen

kvinnor har minskat med två procentenheter från 62 till 60 procent i gruppen stöd-kompetens samtidigt som andelen män ökat från 38 till 40 procent. Den största skillnaden återfinns i kategorin oklassade där andelen kvinnor har minskat med fem procentenheter från 44 till 39 procent och andelen män ökat från 56 till 61 procent.

### 3.2 Åldersstrukturen

Staten har en äldre personalstyrka än arbetsmarknaden i övrigt. År 2015 var medelåldern för statligt anställda 44 år för både kvinnor och män. Se diagram 3.2 för åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden 2015.

**Diagram 3.2** Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2015, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften



Att medelåldern för statsanställda är högre förklaras till stor del av att utbildningsnivån i statlig sektor är högre än på arbetsmarknaden i övrigt, vilket innebär att de anställda i den yngsta åldersgruppen är få.

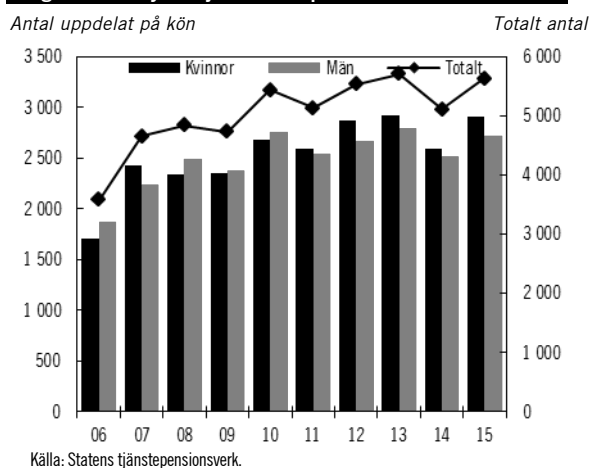
Åldersfördelningen i staten 2015 har ändrats något i jämförelse med 2014. Av de statsanställda var 29 procent 45–54 år (att jämföra med 27 procent 2014), 22 procent var 55–65 år (att jämföra med 23 procent 2014) och 28 procent var 35–44 år (att jämföra med 27 procent 2014).

På hela arbetsmarknaden var ca 21 procent 55 år eller äldre, medan ca 28 procent var yngre än 35 år.<sup>2</sup>

### Nybeviljade ålderspensioner

Under 2015 nybeviljades det 5 626 förmånsbestämda ålderspensioner enligt det statliga tjänstepensionsavtalet. Det är 516 fler än 2014 men 84 färre än 2013. Sett till de senaste tio åren finns en uppåtgående trend i nybeviljandet av ålderspensioner. Under de senaste fem åren har trenden mattats av och nybeviljandet har fluktuerat runt 5 400 ålderspensioner per år.

**Diagram 3.3** Nybeviljade ålderspensioner 2006–2015



Under åren 2006–2010 var det undantaget 2007 fler män än kvinnor som nybeviljades ålderspension. Under åren 2011–2015 har det i stället varje år varit fler kvinnor än män som nybeviljats ålderspension.

Medianåldern för när statsanställda går i pension är fortsatt 65 år. Det finns dock en tydlig trend att allt färre avgår med ålderspension vid 65-årsdagen. I stället har både andelen som tar ut ålderspensionen före 65 år och andelen som tar ut pensionen efter 65 år ökat.

Under 2015 avgick 1 085 personer vid 65-årsdagen, vilket motsvarar 19 procent, jäm-

<sup>2</sup> Data är insamlade under året och skattas för hela året. Populationen skiljer sig något från den åldersstruktur som redovisas i diagram 5.1, avsnitt 5.3.2. Här redovisar Arbetsgivarverket läget per september 2015. I Arbetsgivarverkets underlag ingår affärsverken. Dessa ingår inte i de siffror avseende staten som Statistiska centralbyrån (SCB) redovisar.

fört med 21 procent 2014 och 24 procent 2013. Av kvinnorna avgick 21 procent vid 65-årsdagen, medan 17 procent av männen gjorde det. Det är ett tydligt mönster att en större andel kvinnor än män avgår vid 65-årsdagen.

Under 2015 var det 2 483 personer som tog ut sin ålderspension efter att de fyllt 65 år. Det innebär att andelen som sköt upp uttaget av sin ålderspension minskade med en procentenhet till 44 procent. Minskningen med en procentenhet gäller både kvinnor och män. Under 2015 tog 47 procent av männen ut sin pension efter att de fyllt 65 år, medan 42 procent av kvinnorna gjorde det. Det finns en tydlig skillnad mellan könen som innebär att en större andel män än kvinnor arbetar längre än till 65 år.

Andelen som tar ut sin ålderspension före 65 år fortsatte att öka under 2015. Totalt avgick 2 058 personer, motsvarande 37 procent före månaden då de fyllde 65 år. Under 2014 och 2013 var det 34 respektive 33 procent som gjorde det. Män har i större utsträckning än kvinnor en lägre pensionsålder än 65 år, medan kvinnor i större utsträckning använder eventuell rätt till lägre pensionsålder enligt övergångsbestämmelser till äldre pensionsavtal. Vidare använder kvinnor i större utsträckning än män möjligheten till s.k. förtida uttag av sin ålderspension. Under 2015 var det 37 procent av kvinnorna och 36 procent av männen som gick i pension före månaden de fyllde 65 år. Det kan jämföras med 2014 då andelen var 35 procent för kvinnor och 33 procent för män och 2013 då andelen var 33 procent både för kvinnor och för män.

Antalet statsanställda som har månadslön och är 67 år eller äldre har minskat, från 1 731 personer 2014 till 1 649 personer 2015. Fördelningen efter kompetenskategori och kön framgår av tabell 3.3.

**Tabell 3.3 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2013–2015**

Antal	2013	2014	2015
Ledningskompetens	36	48	63
– varav kvinnor	11	15	21
– varav män	25	33	42
Kärnkompetens	1 042	1 168	1 124
– varav kvinnor	330	365	357
– varav män	712	803	767
Stödkompetens	247	315	255
– varav kvinnor	145	152	130
– varav män	102	163	125
Oklassad	229	200	207
– varav kvinnor	58	56	60
– varav män	171	144	147
<b>Summa</b>	<b>1 554</b>	<b>1 731</b>	<b>1 649</b>
– varav kvinnor	<b>544</b>	<b>588</b>	<b>568</b>
– varav män	<b>1 010</b>	<b>1 143</b>	<b>1 081</b>

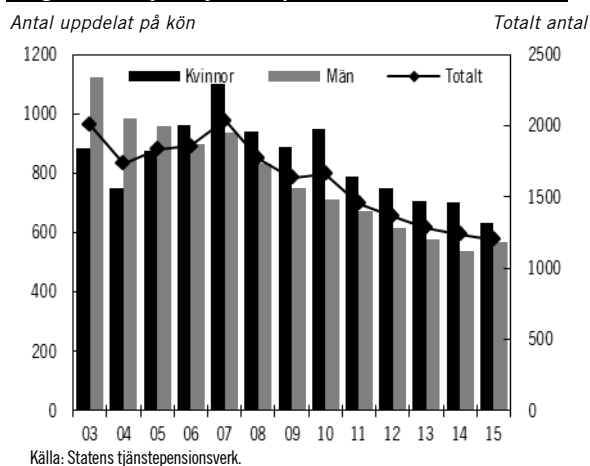
Källa: Arbetsgivarverket.

Jämfört med 2014 har antalet anställda som är 67 år eller äldre minskat inom kategorierna kärnkompetens och stödkompetens medan kategorierna ledningskompetens och oklassade har ökat. Av totala antalet anställda som är 67 år eller äldre uppgår andelen kvinnor till 34 procent och andelen män uppgår till 66 procent, vilket är oförändrade nivåer jämfört med 2014.

### Nybeviljade delpensioner

Under 2015 nybeviljades det 1 202 delpensioner enligt Avtal om delpension för arbetstagare hos staten. Det är 35 färre än under 2014 och 80 färre än under 2013. Sedan 2007 har det varje år utom 2010 nybeviljats färre delpensioner än året innan.

Den totala andelen beviljade delpensioner av antal aktiva 61–64 år har fortsatt att minska och uppgår till 17 procent för 2015, jämfört med 18 procent för 2014 och 21 procent för 2013.

**Diagram 3.4 Nybeviljade delpensioner 2003–2015**

De första tre åren efter att avtalet om delpension infördes 2003 var det fler män än kvinnor som beviljades delpension. De senaste tio åren är det fler kvinnor än män som beviljats förmånen.

Omfattningen på beviljade delpensionsledigheter skiljer sig mellan kvinnor och män. Kvinnor beviljas i högre utsträckning delpension upp till 20 procent. Män beviljas i högre utsträckning den högsta omfattningen av delpension som är 50 procent.

**Tabell 3.4 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2015 hos anställda inom olika kompetens-kategorier**

Procent		
Kompetenskategori	Nybeviljade delpensioner 2015	Löpande delpensioner 2015
Ledningskompetens	3,4	2,5
Kärnkompetens	61,7	62,0
Stödkompetens	34,5	35,0
Oklassade	0,4	0,5

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Av tabell 3.4 framgår att delpension är vanligast förekommande hos anställda inom kompetenskategorierna Kärnkompetens och minst vanliga inom Ledningskompetens.

Beviljade delpensioner står i relativ god proportion till kompetenskategoriernas relativa andel (se tabell 3.2).

### 3.3 Könsfördelningen

#### Jämn könsfördelning i staten

Staten är den sektor som har jämnast könsfördelning på arbetsmarknaden. År 2009 fanns

det för första gången fler kvinnor än män bland de statsanställda. År 2015 var andelen kvinnor 52 procent.

Av tabell 3.1 framgår dock att könsfördelningen skiljer sig åt mellan COFOG-grupperna och därmed också mellan myndigheter och kompetens-kategorier.

#### Andel kvinnor och män med chefsuppgifter

Andelen chefer som är kvinnor har långsiktigt ökat i staten. Totalt finns nu drygt 6 300 chefer som är kvinnor (39 procent) och drygt 9 900 som är män (61 procent).

År 2006 var ca 4 200 chefer kvinnor (34 procent), och ca 8 100 män (66 procent).

#### Fördelning av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

Under 2015 anställde regeringen totalt 28 myndighetschefer, av vilka 16 (57 procent) var kvinnor och 12 (43 procent) var män.

Den 8 september 2016 var andelen kvinnor bland myndighetscheferna 49,7 procent, dvs. 1,0 procentenheter högre än 2015. Förändringar i myndighetsstrukturen har påverkat det totala antalet myndighetschefer som regeringen anställer. Dessa uppgår nu till 195, att jämföra med 199 år 2015.

**Tabell 3.5 Fördelningen den 8 september 2016 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt**

Antal	Kvinnor	Män	Totalt
Generaldirektörer	50	52	102
Landshövdingar	13	8	21
Rektorer <sup>1</sup>	15	16	31
Överintendenter	3	7	10
Övriga titlar <sup>2</sup>	16	15	31
<b>Myndighetschefer totalt<sup>3</sup></b>	<b>97</b>	<b>98</b>	<b>195<sup>4</sup></b>

<sup>1</sup> Regeringen anställer rektorer vid statliga universitet och högskolor efter förslag från lärosätets styrelse.

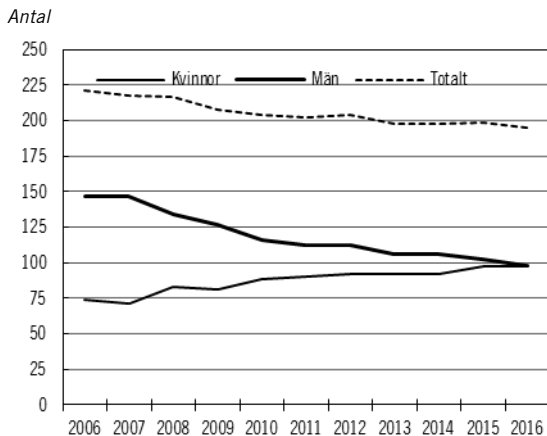
<sup>2</sup> Här ingår myndighetschefer med andra eller unika titlar såsom ombudsmän, direktörer, ordföranden samt rikspolischef, riksåklagare etc.

<sup>3</sup> Inklusivt vikarierande myndighetschefer.

<sup>4</sup> Försvarexportmyndigheten, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsträtten och Statens va-nämnd har upphört som myndigheter.

Av diagram 3.5 framgår att 2016 är andelen kvinnor hittills den högsta bland myndighetschefer som regeringen anställt, under den redovisade perioden.



**Diagram 3.5 Fördelningen av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt 2006–2016**

Fördelningen för de enskilda åren har tidigare redovisats i respektive budgetproposition.

### 3.4 Anställda med utländsk bakgrund

#### Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka

Tidigare år har redovisat statistik avseende andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten samt befolkning i arbetsför ålder inkluderat Arbetsgivarverkets frivilliga medlemmar utöver de obligatoriska medlemmarna. I denna proposition redovisas för första gången statistik endast för de obligatoriska medlemmarna för samtliga jämförelseår, varför små differenser förekommer jämfört med tidigare redovisat statistik i budgetpropositionerna.

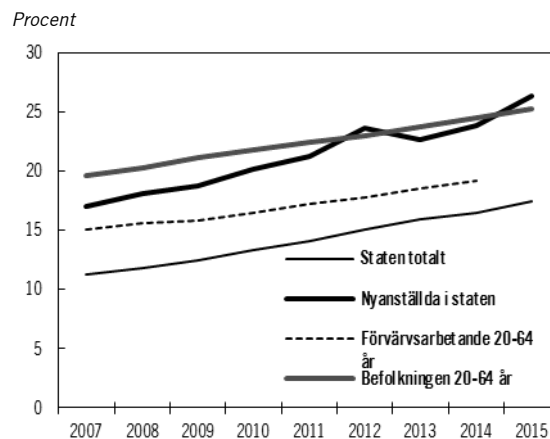
Med utländsk bakgrund avses personer som är utrikes födda eller personer som är födda i Sverige och där båda föräldrarna är utrikes födda, i enlighet med SCB:s definition.

Totalt hade ca 41 100 statsanställda utländsk bakgrund 2015. Andelen anställda med utländsk bakgrund i staten ökar stadigt och uppgick 2015 till 17,4 procent, vilket är en ökning med 0,8 procentenheter jämfört med 2014. Diagram 3.6 visar att bland de nyanställda i staten har andelen med utländsk bakgrund ökat med 2,5 procentenheter från 2014 till 26,3 procent, vilket nästan är i linje med den totala andelen med utländsk bakgrund i staten (25,3 procent 2015).

Andelen anställda med utländsk bakgrund förändras över tid. Många av dem som i dag är

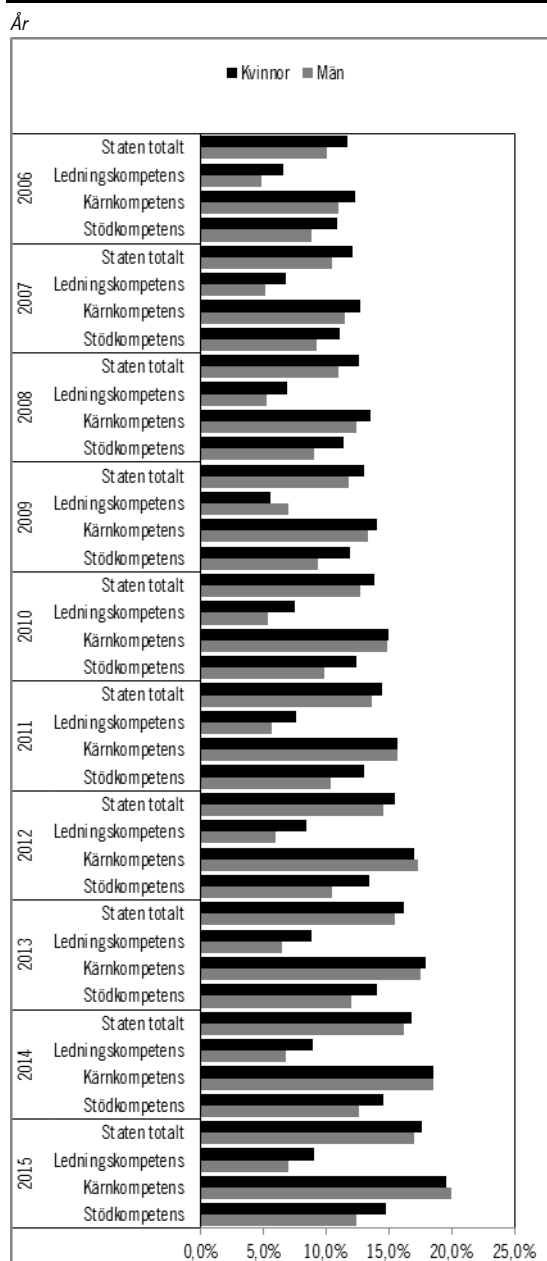
statsanställda rekryterades när andelen med utländsk bakgrund i befolkningen var lägre än i dag. Det är därför intressant att följa andelen nyanställda med utländsk bakgrund inom staten eftersom det på sikt påverkar andelen med utländsk bakgrund bland de statsanställda totalt sett.

Mellan 2005 och 2014 uppgick ökningen av andelen med utländsk bakgrund till 6,0 procentenheter inom gruppen statsanställda och till 5,3 procentenheter inom gruppen förvärvsarbetande i Sverige (senast jämförbara uppgifter för gruppen förvärvsarbetande härrör från 2014). Diagram 3.6 illustrerar att andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högre i staten än andelen med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden totalt. Vad gäller takten för andelen anställda med utländsk bakgrund ökar den snabbare i staten än bland det totala antalet förvärvsarbetande.

**Diagram 3.6 Andel med utländsk bakgrund för; staten totalt, nyanställda, förvärvsarbetande 20–64 år samt för befolkningen i arbetsför ålder 2006–2015**

Staten totalt avser individer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Tidanställda m.fl. ingår ej, källa: Arbetsgivarverket. Som nyanställda räknas individer som inte varit anställda i staten föregående år samt individer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år, källa: Arbetsgivarverket. Förvärvsarbetande 20–64 år, källa: Statistiska centralbyråns (SCB) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). I RAMS ingår egna företagare och personer vars arbetstidsomfattning är minst en timme per vecka. Statistik avseende 2015 av förvärvsarbetande 20–64 år n/a. Befolkningen 20–64 år, källa: SCB:s befolkningsstatistik.

Nedbrutet per födelseregion är 14,3 procent av de statsanställda födda utrikes och 3,1 procent födda i Sverige med två föräldrar som är födda utomlands. Bland de utrikesfödda har de som kommer från länder utanför EU och Norden successivt ökat under de senaste åren.

**Diagram 3.7 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten totalt och uppdelad per kompetenskategori och kön 2006–2015**

### Könsfördelningen

Som framgår av diagram 3.7 var andelen med utländsk bakgrund i statsförvaltningen 17,6 procent bland kvinnorna och 17,0 procent bland männen för 2015. Det innebär en ökning med 0,8 procentenheter för kvinnor och med 0,9 procentenheter för män jämfört med 2014. Att andelen är något lägre bland män hänger samman med strukturen i de tre mest mansdominerade COFOG-grupperna Försvar, Näringslivsfrågor m.m. samt Samhällsskydd

och rättsskipning. Inom dessa grupper har mellan drygt 6 och drygt 10 procent av de anställda utländsk bakgrund. De låga andelarna kan till viss del förklaras av en skev könsfördelning och det krav på svenskt medborgarskap som följer av lagstiftning, bl.a. lagen (1994:260) om offentlig anställning, eller av säkerhetsklassning som gäller för vissa arbetsuppgifter inom dessa grupper. Att en betydande andel av verksamheterna bedrivs i regioner med en befolkning med få invånare med utländsk bakgrund kan också ha betydelse.

### Åldersstrukturen

Medelåldern är lägre bland personer med utländsk bakgrund. Den totala andelen anställda i åldrarna 25–34 år var 21,3 procent 2015, medan andelen anställda i gruppen med utländsk bakgrund var 31,9 procent. Andelen äldre är generellt lägre bland anställda med utländsk bakgrund. Bland samtliga statligt anställda var andelen som var 55 år och äldre 23,5 procent under 2015, och bland anställda med utländsk bakgrund uppgick andelen till 16,6 procent.

### Var och inom vilka kompetenskategorierna finns de anställda med utländsk bakgrund i staten?

Andelen med utländsk bakgrund skiljer sig avsevärt åt mellan regioner, men kanske främst mellan storstadsområden och landsbygd. Utanför de tre storstadsområdena är andelen personer med utländsk bakgrund lägre än genomsnittet. Det gäller oavsett om jämförelsen görs för befolkningen, samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden eller statligt anställda. Högst andel med utländsk bakgrund i staten finns i de tre storstadsområdena Stockholm (22,0 procent), Göteborg (19,0 procent) och Malmö (22,6 procent).

Vad avser olika kompetenskategorierna tillhör en högre andel av de anställda med utländsk bakgrund kategorin kärnkompetens jämfört med anställda med svensk bakgrund. Motsatsen gäller dock för kategorierna stöd- och ledningskompetens. Andelen som tillhör ledningskompetens är mer än dubbelt så hög bland anställda med svensk bakgrund (7,9 procent) jämfört med bland dem med utländsk bakgrund (3,2 procent).

Diagram 3.7 illustrerar att det inte föreligger någon större skillnad mellan könen för de med utländsk bakgrund ifråga om kärnkompetens. Däremot är det en större andel kvinnor än män med utländsk bakgrund inom grupperna lednings- och stödkompetens.

### Variation mellan COFOG-grupperna

Andelen anställda med utländsk bakgrund varierar mellan olika delar av statsförvaltningen då verksamhetens karaktär har betydelse. Av tabell 3.6 framgår andelen anställda med utländsk bakgrund fördelad på COFOG-grupper och kompetens kategorier.

**Tabell 3.6 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2015**

Procent	Kompetenskategori			
	Totalt	Ledning	Kärn	Stöd
Allmän offentlig förvaltning	13,3	7,1	14,2	12,7
Försvar	6,3	4,1	6,2	6,6
Samhällsskydd och rättsskipning	10,6	5,3	10,9	12,0
Näringslivsfrågor m.m.	10,5	7,8	10,8	10,3
Fritidsverksamhet, kultur och religion	14,7	10,0	14,5	14,5
Utbildning	29,1	14,8	34,9	18,4
Socialt skydd m.m.	20,5	12,0	22,3	15,0
<b>Totalt</b>	<b>17,4</b>	<b>7,8</b>	<b>19,8</b>	<b>13,9</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

Anm. Uppgifterna i tabellen baseras på alla anställda med månadsavlönad anställning hos Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar. Timavlönade m.fl. ingår inte.

Den högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 29,1 procent, finns inom gruppen Utbildning. Det är också denna grupp som har flest anställda i statlig sektor. Universitetens och högskolornas verksamhet karaktäriseras av internationellt samarbete inom både forskning och utbildning och rekryteringar sker ofta internationellt. Det förklarar den relativt höga andelen anställda med utländsk bakgrund inom gruppen. Även andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högst inom Utbildning, 41,8 procent 2015.

Gruppen Socialt skydd m.m. har den näst högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 20,5 procent. Övriga fem grupper har andelar under genomsnittet på 17,4 procent.

Gemensamt för alla grupper utom Fritidsverksamhet, kultur och religion, är att andelen

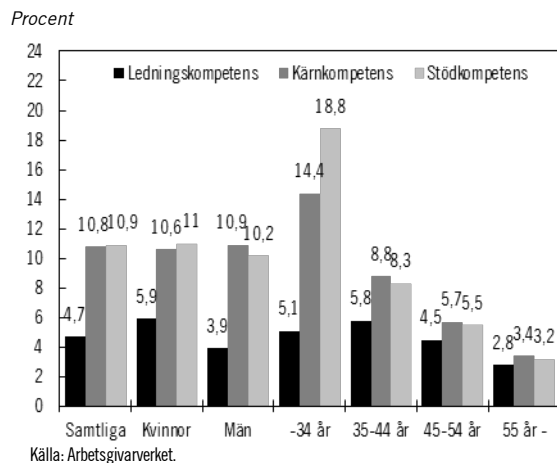
anställda med utländsk bakgrund successivt ökat varje år under perioden 2005–2015.

Inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion ökar även andelen med utländsk bakgrund, men inte varje år. Det beror delvis på att förändringarna inom denna, den minsta gruppen, påverkas procentuellt mer även av små förändringar i antalet anställda. Här finns endast totalt ca 2 200 anställda varav ca 310 individer med utländsk bakgrund. Personalomsättningen är också relativt sett högst inom denna grupp.

Den lägsta andelen anställda med utländsk bakgrund finns inom gruppen Försvar, där 6,3 procent av de anställda har utländsk bakgrund. Inom både grupperna Försvar och Näringslivsfrågor m.m., där affärsverken finns, samt inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning, finns befattningar som förutsätter svenskt medborgarskap. Detta krav kan antas sänka andelen anställda med utländsk bakgrund inom dessa grupper. Inom gruppen Försvar har endast 0,3 procent av de anställda annat medborgarskap än svenskt. Inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning är motsvarande andel 0,6 procent. Inom den största gruppen Utbildning har 17,2 procent utländskt medborgarskap, att jämföra med 5,8 procent i statsförvaltningen och 9,5 procent i befolkningen mellan 20–64 år.

### 3.5 Personalrörligheten

Mellan september 2014 och september 2015 uppgick personalrörligheten i staten till 11 procent. Det innebär att rörligheten ökat med en procentenhet i jämförelse med perioden september 2013–september 2014. Med personalrörlighet avses här nyanställningar och avgångar vid myndigheterna oavsett om det skett inom staten eller i förhållande till andra arbetsmarknadssektorer.

**Diagram 3.8 Personrörlighet fördelad på kompetens kategorier, ålder och kön**

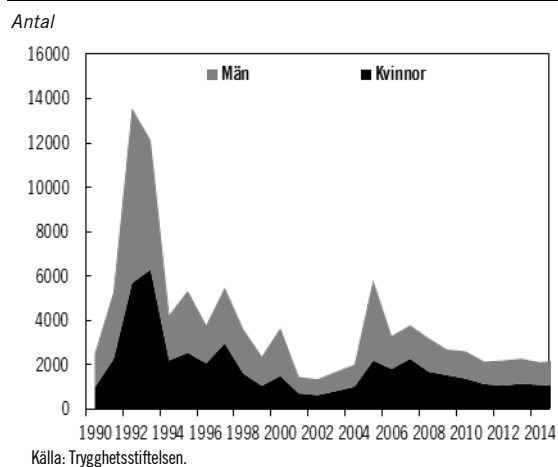
I likhet med tidigare år var rörligheten under 2015 totalt sett högre bland anställda under 35 år, för att sedan avta med stigande ålder. Personrörligheten var också högre inom kompetenskategorierna kärn- och stöd-kompetens än inom kategorin ledningskompetens, framför allt i den yngsta åldersgruppen. Skillnaderna i personrörligheten mellan kvinnor och män var marginella. Skillnaden i rörlighet mellan kvinnor och män i ledningskompetens har dock ökat med 0,7 procentenheter och uppgår nu till 2,0 procent. Den högsta personrörligheten, 14 procent, finns i COFOG-grupp Fritidsverksamhet, kultur och religion. Den lägsta finns i Samhällsskydd och rättsskipning, 8 procent.

### 3.6 Uppsägningar i staten

Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse har som ändamål att stödja och hjälpa statsanställda som på grund av arbetsbrist är uppsägningshotade, uppsagda eller arbetslösa. Detsamma gäller när någon till följd av omlokalisering av en myndighets verksamhet väljer att inte följa med till den nya orten.

Trygghetsstiftelsen bildades 1990 i samband med att parterna på det statliga avtalsområdet enades om trygghetsavtalet för statligt anställda. Från och med 2015 arbetar stiftelsen efter ett nytt avtal, benämnt avtal om omställning. Trygghetsstiftelsens stöd till de uppsagda är individinriktat och ska underlätta återgång till arbete.

Sedan starten 1990 har det totala inflödet till Trygghetsstiftelsen varit nästan 100 900 personer.

**Diagram 3.9 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2015**

Under 2015 uppgick antalet anmälda personer till Trygghetsstiftelsen till 2 189 personer, vilket är 65 fler än 2014 men 89 färre än 2013. De senaste åren har majoriteten av de som anmäls till Trygghetsstiftelsen lämnat en tidsbegränsad anställning. Under 2015 hade 75 procent av de anmälda lämnat en tidsbegränsad anställning, jämfört med 67 procent 2014 och 63 procent 2013. Majoriteten av de anmälda, 84 procent, kom från universitets- och högskolesektorn.

Andelen kvinnor som anmäldes till Trygghetsstiftelsen under 2015 uppgick till 49 procent och andelen män till 51 procent. Året innan var andelen kvinnor 52 procent och andelen män 48 procent. Andelen kvinnor respektive män som anmäls är relativt jämn, men under de senaste tio åren är det endast under 2012 och 2015 som andelen män har varit större än andelen kvinnor.

De personer som är aktuella för stiftelsens insatser är de som anmäls till Trygghetsstiftelsen, som omfattas av avtalen och som inte fått en permanent lösning på sin arbets-situation. Vid utgången av 2015 uppgick dessa totalt till 4 089 personer. Det är betydligt färre jämfört med utgången av 2014 och 2013, då antalet uppgick till 4 815 personer respektive 4 894 personer. Minskningen beror på den tidsgräns om sju år som infördes i trygghetsavtalet 2008 och som tillämpades första gången 2015.

Av de 4 089 personerna som var anmälda hos stiftelsen hade 52 procent en tillfällig

lösning eller var i målinriktad åtgärd. De allra flesta av dem har en tillfällig anställning. Andra är på praktik, inskolning, utbildning eller håller på att starta ett eget företag.

**Tabell 3.7 De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2012–2015**

Lämnat Trygghetsstiftelsen	2013	2014	2015
Totalt antal	1 991	2 124	2 955
Antal inom tidsgräns/ramtid	1 991	2 124	2 441
Kvinnor	53 %	53 %	52 %
Män	47 %	47 %	48 %
Nytt arbete/startat eget företag	51 %	50 %	50 %
Avböjt kontakt	33 %	34 %	38 %
Pension	11 %	9 %	8 %
Övrigt	5 %	7 %	4 %
Snittålder	45 år	44 år	42 år

Källa: Trygghetsstiftelsen.

Av de 2 955 personer som lämnade Trygghetsstiftelsen under 2015, inföll tidsgränsen för 514 personer. Trygghetsstiftelsen har räknat bort dessa i sin redovisning av de som lämnade stiftelsen för att resultatet för 2015 ska vara jämförbart med tidigare år.

Det är fortsatt en större andel kvinnor än män som lämnar Trygghetsstiftelsen. Majoriteten av de som lämnar Trygghetsstiftelsen var tidigare anställda inom universitets- och högskolesektorn.

Av de 2 441 personer som lämnade Trygghetsstiftelsen av annan anledning än att de uppnått tidsgränsen, fick 50 procent ett nytt arbete eller startade eget företag. Det är samma nivå som tidigare år. Andelen som avböjt kontakt har fortsatt att öka och uppgick 2015 till 38 procent. Enligt Trygghetsstiftelsens enkätundersökningar har nio av tio i den gruppen fått ett nytt arbete men inte meddelat stiftelsen var de fått arbetet.

Av de som lämnat en tillsvidareanställning fick 73,4 procent under 2015 ett nytt arbete eller en annan lösning innan uppsägningstidens slut. Motsvarande uppgift för 2014 och 2013 var 76,8 procent respektive 77,9 procent. Av de personer som lämnat en tidsbegränsad anställning fick 84,2 procent under 2015 en lösning inom nio månader från uppsägningen. Detta kan jämföras med 83,5 procent under 2014 och 85,2 procent under 2013. Trygghetsstiftelsens målsättning är satt till 75 procent både för dem som lämnat en tillsvidare-

anställning och för dem som lämnat en tidsbegränsad anställning.

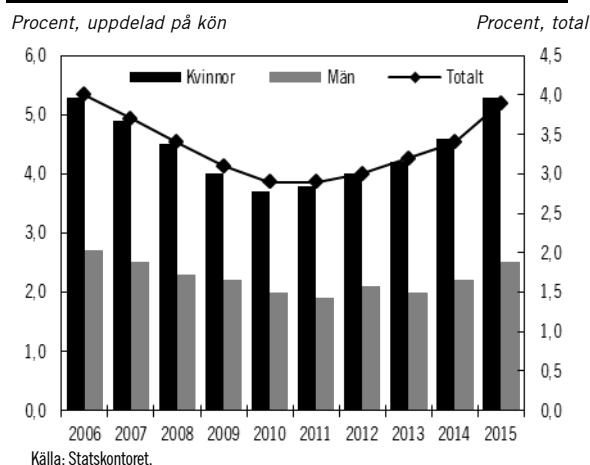
### 3.7 Sjukfrånvaro

#### Sjukfrånvaron vid statliga myndigheter

Enligt Statskontorets årliga sammanställning av sjukfrånvaron i staten, planade trenden med minskande sjukfrånvaro ut 2011 och bröts 2012, då sjukfrånvaron ökade med 0,1 procentenhet till 3,0 procent. Ökningen har därefter fortsatt. För 2015 uppgick sjukfrånvaron till 3,9 procent, vilket innebär att den nästan var tillbaka på nivån för 2006, som var 4,0 procent.

Den ökade sjukfrånvaron mellan 2011 och 2015 förklaras till största delen, 73 procent, av ökad långtidsfrånvaro (mer än 60 dagar). Mellan 2014 och 2015 ökade långtidsfrånvaron med 2,2 procentenheter till 52,9 procent.

**Diagram 3.10 Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och 2006–2015**



Som framgår av diagram 3.10 har kvinnor i genomsnitt en högre sjukfrånvaro än män. Under de senaste åren har skillnaderna ökat och under 2013–2015 har kvinnornas sjukfrånvaro varit mer än dubbelt så hög som männens.

För kvinnor finns det sedan 2011 en tydlig trend med ökande sjukfrånvaro. Mellan 2014 och 2015 ökade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter till 5,3 procent. Sjukfrånvaron är därmed tillbaka på samma nivå som 2006.

För män uppgick sjukfrånvaron under 2015 till 2,7 procent, vilket är en ökning med 0,2 procentenheter från året innan. Även för

män går det att se en trend med ökande sjukfrånvaro, så tillvida att sjukfrånvaron under åren 2012–2015 har varit högre än för 2011. För männen är sjukfrånvaron tillbaka på samma nivå som 2007.

De senaste årens ökning av sjukfrånvaron gäller för alla åldersgrupper. Mellan 2014 och 2015 ökade sjukfrånvaron mest för anställda som är 50 år eller äldre. Sett över de senaste tio åren har dock den största förändringen skett bland anställda som är yngre än 30 år och för anställda i åldern 30–49 år. För båda dessa grupper var sjukfrånvaron högre 2015 än 2006.

Sjukfrånvaron varierar mellan statens olika COFOG-grupper (se avsnitt 3.1).

**Tabell 3.8 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2013–2015**

Procent			
COFOG-grupp	2013	2014	2015
Allmän offentlig förvaltning	3,2	3,4	3,9
Försvaret	1,5	2,0	2,3
Samhällsskydd och rättsskipning	3,8	3,9	4,6
Näringsliv, miljö, bostad och samhällsutveckling	3,1	3,4	3,7
Fritidsverksamhet, kultur, och religion	3,1	3,4	4,2
Utbildning	2,2	2,4	2,7
Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård	5,2	5,7	6,3
<b>Totalt</b>	<b>3,2</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>

Källa: Statskontoret.

Den högsta sjukfrånvaron finns inom gruppen Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård, där sjukfrånvaron uppgick till 6,3 procent under 2015. Det är en ökning med 0,6 procentenheter sedan 2014 och med 1,1 procentenheter sedan 2013. Näst högst sjukfrånvaro, 3,9 procent, finns inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning. För den gruppen ökade sjukfrånvaron med 0,7 procentenheter mellan 2014 och 2015.

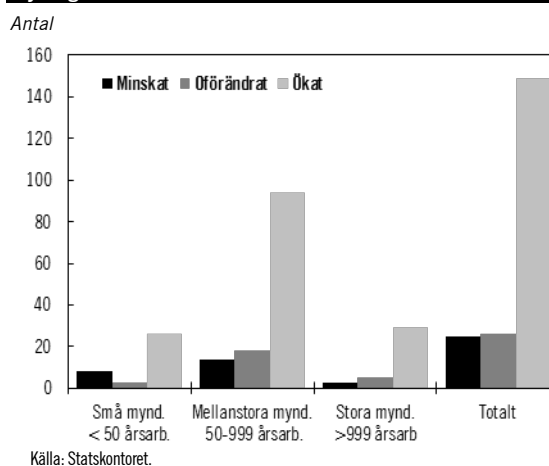
Den grupp som har lägst sjukfrånvaro är Försvaret. Mellan 2014 och 2015 ökade sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter till 2,3 procent. Gruppen Utbildning uppvisar också en låg sjukfrånvaro, även om sjukfrånvaron har ökat de senaste två åren med 0,2 respektive 0,3 procentenheter till totalt 2,7 procent.

Att myndigheter inom gruppen Försvaret hade den lägsta totala sjukfrånvaron och myndigheterna inom Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård hade den högsta, återspeglar könsfördelningen inom verksamheterna. På

försvarsmyndigheterna var andelen män 80 procent och inom det sociala området var andelen kvinnor 69 procent. Gruppen Utbildning hade lägst sjukfrånvaro både för kvinnor (3,8 procent) och för män (1,5 procent). Då andelen kvinnor inom utbildningsområdet var hög blev dock den totala sjukfrånvaron för området högre än inom Försvaret, där sjukfrånvaron var 4,2 procent för kvinnor och 1,8 procent för män.

Av de statliga myndigheterna hade 74 procent högre sjukfrånvaro 2015 än 2014, medan 26 procent hade samma eller lägre sjukfrånvaro 2015 än 2014.

**Diagram 3.11 Förändringen i sjukfrånvaron 2015 vid myndigheterna**



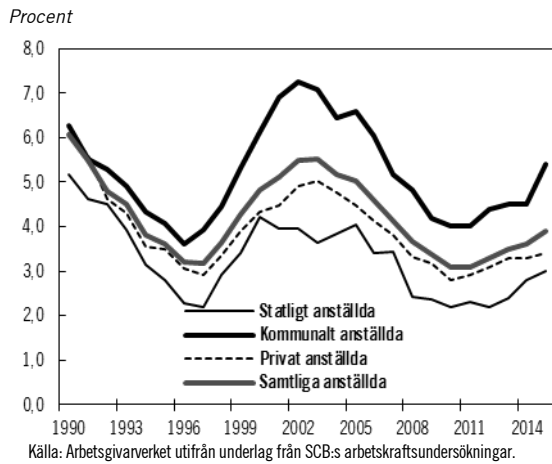
Bland de små myndigheterna, dvs. myndigheter med mindre än 50 årsarbetskrafter, hade 11 av 37 oförändrad eller minskad sjukfrånvaro under 2015 jämfört med 2014, medan 26 hade ökad sjukfrånvaro. I de medelstora myndigheterna, dvs. myndigheter med 50–999 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron lägre eller oförändrad i 32 och högre i 94 av de totalt 126 berörda myndigheterna. Av de stora myndigheterna, dvs. myndigheter med minst 1 000 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron lägre eller oförändrad i 8 och högre i 29 av sammanlagt 37 myndigheter.

### Sjukfrånvaron i staten jämfört med andra sektorer

I Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar jämförs sjukfrånvaron mellan olika arbetsmarknadssektorer. Eftersom definitioner och mätmetoder är helt olika mellan sjukfrånvarouppgifterna i myndigheternas årsredovisningar som Statskontoret samman-

ställer och SCB:s arbetskraftsundersökningar, är dessa siffror inte jämförbara med de som visas i diagrammet nedan.

**Diagram 3.12 Sjukfrånvaro 1990–2015 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar**



Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron i staten 2015 med 0,2 procentenheter till 3,0 procent. Sjukfrånvaron bland anställda på arbetsmarknaden sammantaget ökade med 0,3 procentenheter till 3,9 procent.

SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att sedan 1990 har sjukfrånvaron varit lägre i staten än i de andra sektorerna. Att statsanställda i snitt är mindre sjuka än andra hänger samman med att staten har en större andel anställda med tjänstemannayrken än de andra arbetsmarknadssektorerna. Om man skulle jämföra enbart tjänstemannagrupper inom de olika sektorerna med varandra skulle skillnaderna bli mindre. Samtliga sektorer följer samma trend, dock nådde sjukfrånvaron inom staten inte ens under åren i början av 2000-talet upp till mer än lite drygt 4 procent.

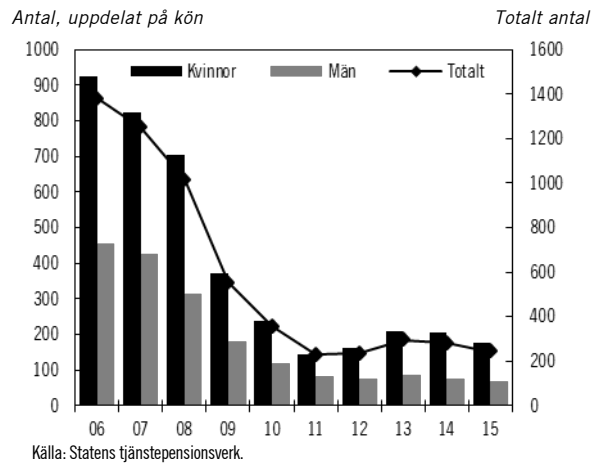
### Antal sjukpensioner

Statligt anställda som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken har beroende på omfattningen rätt till en sjukpension eller tillfällig sjukpension enligt det statliga tjänstepensionsavtalet. I den följande redovisningen inkluderar begreppet sjukpension även tillfälliga sjukpensioner.

Som framgår av diagram 3.13 skedde det en markant minskning av antalet nybeviljade sjukpensioner mellan 2006 och 2011, från 1 380 till 227 stycken. Därefter har nybevil-

jandet varit högre, dock utan någon tydligt uppåtgående trend. Under de senaste tre åren har det nybeviljats 296, 280 respektive 244 sjukpensioner.

**Diagram 3.13 Anställda som har nybeviljats sjukpension 2006–2015**



Det finns en tydlig skillnad mellan könen beträffande nybeviljade sjukpensioner. Under 2015 beviljades 175 kvinnor och 69 män sjukpension. Förändringarna i nybeviljandet mellan åren följer samma mönster, men könskillnaden har ökat. Under 2006 var det 67 procent av sjukpensionerna som beviljades till kvinnor och 33 procent som beviljades till män. År 2015 beviljades 72 procent av sjukpensionerna till kvinnor och 28 procent till män.

De flesta av kvinnorna beviljades sjukpension med en lägre omfattning än 100 procent, medan de flesta av männen beviljades sjukpension på 100 procent. I antal var det dock mer än dubbelt så många kvinnor än män som beviljades sjukpension 2015 på 100 procent.

För 2015 sänktes medianåldern för kvinnor som beviljades en sjukpension med knappt fem månader till 56 år och sju månader. För män höjdes medianåldern med sex månader till 59 år.

### Årets arbetsmiljöundersökning

Sedan 1989 genomför Statistiska centralbyrån, på uppdrag av Arbetsmiljöverket, en arbetsmiljöundersökning vartannat år. Undersökningen omfattar ca 130 frågor inom arbetsmiljöområdet.

I undersökningen 2015 uppgick antalet svarande till 7 120, varav 517, motsvarande 7,2 procent av de svarande, var anställda i staten.<sup>3</sup> Av dessa var 298 kvinnor och 219 män.

I Arbetsgivarverkets rapport Arbetsmiljön i statlig sektor år 2015 presenterar Arbetsgivarverket ett urval av frågorna. Syftet är att belysa arbetsmiljön i statlig sektor i jämförelse med tidigare undersökningar samt i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet. Förändringarna för statsanställda i undersökningen 2015 är relativt små jämfört med motsvarande undersökning 2013. Av rapporten framgår bl.a. följande.

- Signifikant större andel i staten svarar att det är tydligt vem som har arbetsmiljöansvaret samt att det pågår systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.
- Statligt anställda är i högre grad nöjda med sina arbeten. En större andel statsanställda, 79,6 procent (78,6 år 2013), anser att de har ett i hög grad intressant och stimulerande arbete i jämförelse med arbetsmarknaden totalt sett, 69,5 procent.
- Statsanställda kan i högre utsträckning än samtliga sysselsatta i befolkningen bestämma när och hur olika arbetsuppgifter ska utföras. De är också i högre grad med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet. De statsanställda är även mer nöjda med sina arbetstider än anställda på arbetsmarknaden som helhet.
- Statligt anställda kvinnor, 27,5 procent, upplever i högre grad att det är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden än statligt anställda män, 21,7 procent. Skillnaden mot förra mätningen är en ökning med 5 procentenheter för kvinnorna och en minskning för männen med något mer än 6 procentenheter inom statlig sektor.
- Anställda som upplever att de på arbetsplatsen blivit utsatta för diskriminering på grund av kön är på arbetsmarknaden 4,5 procent. Bland statligt anställda är

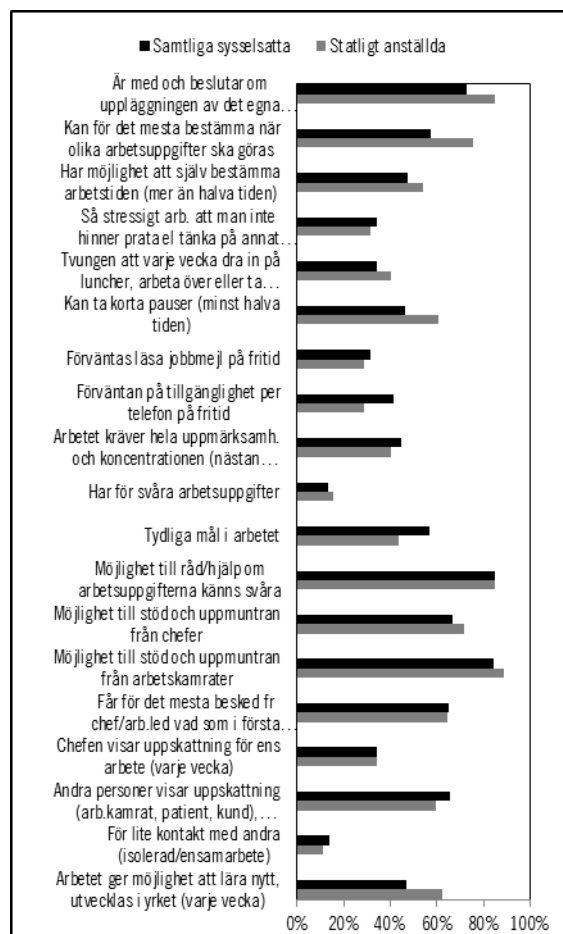
andelen 7,7 procent. Bland kvinnor totalt på arbetsmarknaden upplever 7,1 procent könsdiskriminering, medan motsvarande andel bland statsanställda kvinnor är 11,8 procent.

- Andelen anställda som svarat att de upplevt åldersdiskriminering är högst bland de statligt anställda kvinnorna, 10,2 procent jämfört med kvinnor på arbetsmarknaden totalt, 5,2 procent. Större andel av de offentligt anställda männen upplever att de på arbetsplatsen blivit utsatta för diskriminering på grund av kön jämfört med män totalt sett på hela arbetsmarknaden.
- Andelen statsanställda som utsatts för hot och våld är med årets andel på 22,2 procent historiskt sett den högsta nivån sedan första mätningen 1995. Andelen är signifikant högre i staten än totalt sett. Andelen för statligt anställda män ökade från 22,4 procent 2013 till 25,3 procent 2015. Även bland de statligt anställda kvinnorna har en ökning skett från 12,4 procent 2013 till 19,6 procent 2015.

Av diagram 3.14 framgår andel som upplever inflytande, stöd, uppskattning, stress, ensamarbete och möjlighet att lära nytt (utvecklas i yrket) av statligt anställda respektive samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden.

<sup>3</sup> I undersökningen avgränsas statlig sektor på samma sätt som i SCB:s arbetskraftsundersökningar, vilket innebär att de statliga affärsverken redovisas i privat sektor.



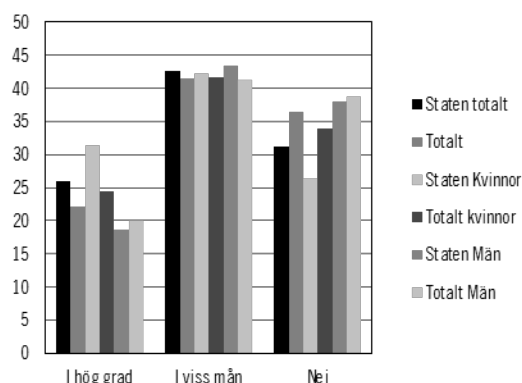
**Diagram 3.14 Andel som upplever inflytande, stöd, stress m.m.**

Källa: Arbetsgivarverket

Av diagram 3.15 framgår arbetsbelastningen för sysselsatta i staten jämfört med sysselsatta på arbetsmarknaden, uppdelat på kön.

**Diagram 3.15 Upplever stor arbetsbelastning, alldeles för mycket att göra**

Procent

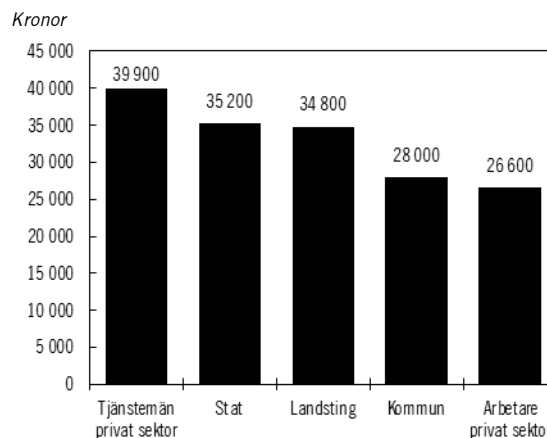


Källa: Arbetsgivarverkets rapport utifrån underlag från SCB/Arbetsmiljöverket.

### 3.8 Lönenivåer och löneutveckling

#### Lönenivåer

I diagram 3.16 redovisas den genomsnittliga månadslönen för olika sektorer på arbetsmarknaden 2015.

**Diagram 3.16 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2015**

Källa: Statistiska centralbyrån.

Den genomsnittliga månadslönen i staten uppgick till 35 200 kronor. Medellönen på arbetsmarknaden totalt var 32 000 kronor.

#### Löneutvecklingen i staten

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal på statens vägnar med de fackliga parterna Offentliganställdas Förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O), Sveriges Akademikers Centralorganisation Staten (Saco-S) samt Seko, service- och kommunikationsfacket.

Nuvarande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALs) gäller tills vidare med Saco-S<sup>4</sup>. Med OFR/S,P,O och med Seko är avtalen tidsbegränsade och gäller t.o.m. den 30 september 2016.<sup>5</sup>

Arbetsgivarverket har tagit fram uppgifter om den kollektiva löneutvecklingen 1997–2015 kopplat till årstakt, se tabell 3.9.

<sup>4</sup> RALS 2010-T.<sup>5</sup> RALS 2013–2016.

**Tabell 3.9 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor 1997–2015**

Procent

Statistik period sept–sept	Avtalsperiod för centrala avtal	Löne-utv. års-takt	Föränd-ring i KPI <sup>1</sup>	Real löneutv. i årstakt
1997–1998	RALS <sup>2</sup> 1998–2001	3,8	-0,1	3,9
1998–1999	RALS 1998–2001	3,8	0,4	3,4
1999–2000	RALS 1998–2001	3,8	1,0	2,8
2000–2001	RALS 2001	4,2	2,5	1,7
2001–2002	RALS 2002–2004	3,8	2,1	1,7
2002–2003	RALS 2002–2004	3,6	1,9	1,7
2003–2004	RALS 2002–2004	3,4	0,4	3,0
2004–2005	RALS 2004–2007	3,1	0,4	2,7
2005–2006	RALS 2004–2007	3,2	1,4	1,8
2006–2007	RALS 2004–2007	3,2	2,2	1,0
2007–2008	RALS 2007–2010	3,7	3,5	0,2
2008–2009	RALS 2007–2010	3,4	-0,3	3,7
2009–2010	RALS 2007–2010	4,1	1,3	2,8
2010–2011	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,9 <sup>3</sup>	2,6	0,3 <sup>4</sup>
2011–2012	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,3	0,9	1,4
2012–2013	RALS 2012–2013/ RALS-T	2,6	0,0	2,6
2013–2014	RALS 2013–2016/ RALS-T	2,2	-0,2	2,4
2014–2015	RALS 2013–2016/ RALS-T	2,3	0,0	2,3
<b>Genomsnittlig årlig ökning 1997–2015</b>		<b>3,3</b>	<b>1,1</b>	<b>2,2</b>

<sup>1</sup> Förändringen är beräknad som förändring i årsmedeltal.

<sup>2</sup> RALS: Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten.

<sup>3</sup> Siffran korrigerad på grund av ytterligare inkommit utfall.

<sup>4</sup> Konsekvenskorrigerad siffra.

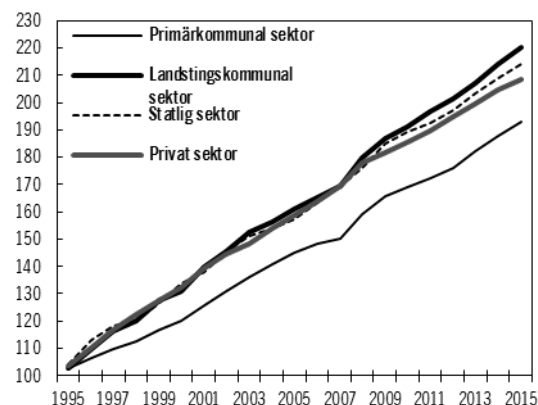
Källa: Arbetsgivarverket.

### Utvecklingen av genomsnittliga löner

Löneutvecklingstakten inom det statliga området har förhållandevis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i stort, enligt jämförande statistik från tiden efter ramanslagsreformen.

**Diagram 3.17 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2015**

Index 1994=100



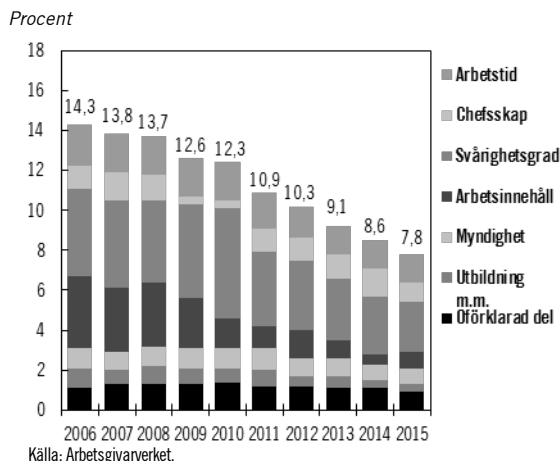
Anm. Uppgifterna avser nominella löner och är rensade med hänsyn till strukturella förändringar i utbildningsnivå, ålder och kön  
Källa: Statistiska centralbyrån.

Mellan 1994 och 2015 uppgick löneutvecklingen inom landstingen till 120,3 procent, inom den statliga sektorn till 114,0 procent och inom den privata sektorn till 108,3 procent. Under samma period var löneutvecklingen inom den kommunala sektorn 93,1 procent.

### Löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Regeringens mål är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten ska minska. Som underlag för uppföljningen av delmålet används den partsgemensamma lönestatistiken.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten har mer än halverats sedan 2000 då den uppgick till knappt 18 procent. I september 2015 var statsanställda kvinnors genomsnittslön totalt sett 7,8 procent lägre än statsanställda mäns genomsnittslön. År 2014 var motsvarande löneskillnad 8,6 procent, dvs. en minskning med 0,8 procentenheter mellan åren. Av diagram 3.18 framgår löneskillnaderna 2006–2015 uppdelat på förklaringsfaktorer.

**Diagram 3.18 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2006–2015**

Den statistiska analys som Arbetsgivarverket har gjort utifrån den partsgemensamma lönestatistiken visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer<sup>6</sup>.

Löneskillnaden beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid, arbetets svårighetsgrad och innehåll samt att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader när det gäller utbildning, erfarenhet och i vilken region den anställda arbetar.

#### Den s.k. oförklarade löneskillnaden

Den löneskillnad som slutligen blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma lönestatistiken, uppgick i september 2015 till 0,9 procent, en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med 2014. År 2003 var den som högst sedan mätningen inleddes och uppgick då till 2,0 procent.

Se även utg.omr. 14 avsnitt 5.6 avseende kvinnor och mäns löner enligt lönestrukturstatistiken.

#### Förklaringsfaktorer

Som framgår av diagram 3.18 är det som tidigare är två faktorer som tillsammans står för hälften av den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män. Dessa två viktigaste

förklaringar är att kvinnor jämfört med män oftare har arbetsuppgifter på en lägre grupperingsnivå (svårighetsgrad) och att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid. Skillnader i grupperingsnivå är 2015 fortfarande den viktigaste förklaringsfaktorn, även om den har minskat något (0,4 procentenheter) i betydelse. En anledning till denna minskning är den ökade andelen chefer på låga grupperingsnivåer främst bland män. Andelena kvinnor har också ökat på de högre nivåerna, samtidigt som kvinnors medellön ökat snabbare än mäns på motsvarande nivåer.

År 2015 var det 15,2 procent av kvinnorna som arbetade deltid (15,3 procent 2014) medan motsvarande andel för männen var 7,5 procent (7,6 procent 2014).

Bland samtliga månadsavlönade statsanställda har 94 procent av kvinnorna och 95 procent av männen en heltidsanställning. År 2014 var motsvarande siffra 94 procent för både kvinnorna och männen.

#### Närmare om grupperingsnivå (svårighetsgrad)

För att bättre kunna analysera lönestatistiken i staten har parterna på det statliga avtalsområdet kommit överens om en indelning av arbetsuppgifter i arbetsområden och grupperingsnivåer. Denna indelning, BESTA-systemet, delar upp arbetsuppgifter på ett sextioal arbetsområden och på sex grupperingsnivåer. Grupperingsnivån anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet. Den ska också återspegla det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som krävs för att utföra dem. Sammantaget var det knappt 31 000 anställda som inte var klassade 2015.

Som framgår av tabell 3.10 är nivå 3 den vanligaste BESTA-klassificeringen. För chefer, dvs. personer som tillhör kompetenskategori ledningskompetens, finns en särskild nivågruppering. Här är nivå 4 och 5 de vanligaste. Genom att jämföra antalet klassade som chefer med antalet som inte är klassade som chefer ser man att det går ca 15 anställda per chef i staten. Myndighetschefer ingår inte i chefskollektivet här eftersom de överhuvudtaget inte är klassade enligt BESTA-systemet.

<sup>6</sup> Arbetsgivarverkets rapport om löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män 2000–2015 (Fi2016/02091/ESA).

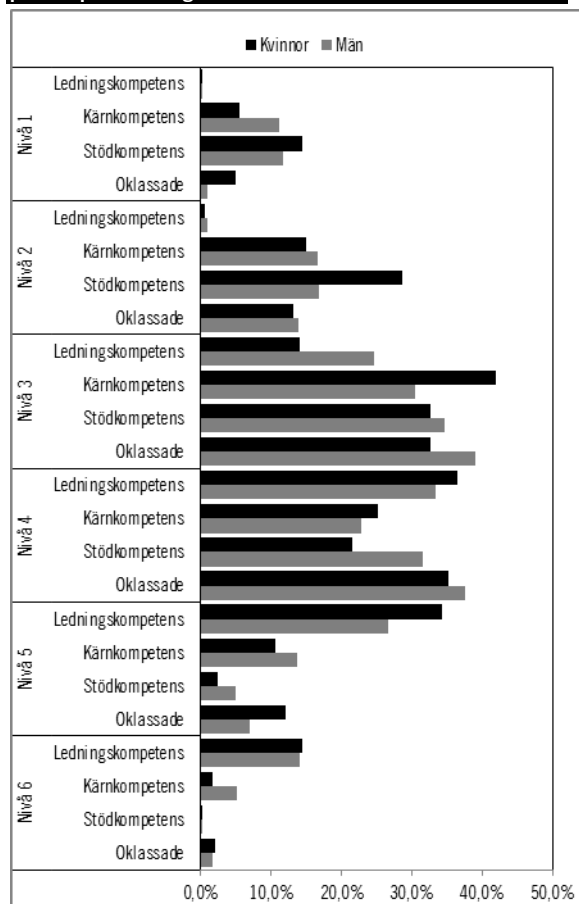
**Tabell 3.10 BESTA-klassning efter grupperingsnivå (svårighetsgrad) 2015**

Antal och procentuell fördelning

Grupperingsnivå	Anställda, ej klassade som chef	Anställda, klassade som chef
Nivå 1	20 681	0
Andel kvinnor	46,9	
Andel män	53,1	
Nivå 2	37 563	0
Andel kvinnor	57,4	
Andel män	42,6	
Nivå 3	73 536	2 779
Andel kvinnor	60,1	30,3
Andel män	39,9	69,7
Nivå 4	50 400	4 859
Andel kvinnor	54,2	44,8
Andel män	45,8	55,2
Nivå 5	20 489	4 251
Andel kvinnor	45,5	47,7
Andel män	54,5	52,3
Nivå 6	5 340	1 911
Andel kvinnor	26,9	42,5
Andel män	73,1	57,5
Oklassade	30 598	
Andel kvinnor	35,3	
Andel män	64,7	
<b>Summa</b>	<b>238 607</b>	<b>13 800</b>

Källa: Arbetsgivarverket.

Av diagram 3.19 redovisas grupperingsnivå (svårighetsgrad) uppdelat på kompetens-kategorier och kön 2015.

**Diagram 3.19 Grupperingsnivå (svårighetsgrad) uppdelat på kompetens-kategorier och kön i staten 2015**

Källa: Arbetsgivarverket.

### Genomsnittslöner

Enligt urvalet i Arbetsgivarverkets rapport uppgick statsanställda kvinnors genomsnittslön i september 2015 till 32 220 kronor i månaden medan statsanställda män i genomsnitt hade 34 936 kronor.

Inom chefskollektivet hos Arbetsgivarverkets medlemmar har löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierat under den studerade perioden. Mellan 2004 och 2015 ökade snittlönen för kvinnliga chefer från 38 034 till 52 621 kronor per månad, medan snittlönen för manliga chefer ökade från 39 434 till 49 648 kronor. År 2004 var genomsnittslönen 3,6 procent högre för manliga chefer än för kvinnliga. För 2015 visar statistiken att genomsnittslönen för kvinnliga chefer är 6,0 procent högre än för manliga chefer.

### Genomsnittlig löneutveckling

Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2014 och 2015 har liksom under föregående avtalsperiod 2010–2012 och de tidigare statistikperioderna 2012

och 2013 samt 2013 och 2014 varit högre för de kvinnliga cheferna än för de manliga. Den uppgår till 4,6 procent för de kvinnliga cheferna och 3,7 procent för de manliga. Denna beräkning gäller endast identiska individer, dvs. de som varit anställda på samma myndighet under hela mätperioden.

För statsanställda, exklusive chefer, har den genomsnittliga löneutvecklingen varit 3,4 procent för både kvinnor och män.

#### *Partsgemensamt arbete*

Parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

I nu aktuella avtal har centrala parter bl.a. träffat överenskommelse om att partsgemensamt bedriva fyra utvecklingsområden inom Partsrådet<sup>7</sup>. Ett av områdena rör centrala parters stöd till lokal lönebildning. Arbetet ska fortgå t.o.m. den 31 december 2016.

---

<sup>7</sup> Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet. Partsrådet är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko.



# Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter





# Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

## Innehållsförteckning

---

Myndighetschefer per den 8 september 2016 .....	33
Ordförande i styrelsemyndigheter per den 8 september 2016.....	38



## Myndighetschefer per den 8 september 2016

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över myndighetschefer som lyder omedelbart under regeringen och som anställs genom beslut av regeringen. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 8 september 2016<sup>8</sup>.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	GD	Odenberg	Mikael
Allmänna reklamationsnämnden	Ordförande	Ahnmé Kågerman	Britta
Arbetsdomstolen	Ordförande	Lilja Hansson	Cathrine
Arbetsförmedlingen	GD	Sjöberg	Mikael
Arbetsmiljöverket	GD	Zelmin-Ekenhem	Erna
Barnombudsmannen	Barnombudsman	Malmberg	Fredrik
Blekinge tekniska högskola	Rektor	Hederstierna	Anders
Bolagsverket	GD	Bränström	Annika
Boverket	GD	Valik	Janna
Brottsförebyggande rådet	GD	Wennerström	Erik
Brottsoffermyndigheten	GD	Öster	Annika
Centrala studiestödsnämnden	GD	Forsberg	Christina
Datainspektionen	GD	Svahn Starrsjö	Kristina
Diskrimineringsombudsmannen	Ombudsman	Broberg	Agneta
Domstolsverket	GD	Holmgren	Martin
E-hälsomyndigheten	GD	Håkansta	Torsten
Ekobrottsmyndigheten	GD	Håkansson	Eva
Ekonomistyrningsverket	GD	Wikström	Mats
Elsäkerhetsverket	GD	Falemo	Elisabet
Energimarknadsinspektionen	GD	Vadasz Nilsson	Anne
Exportkreditnämnden	GD	Jatko	Anna-Karin
Fastighetsmäklarinspektionen	Ordförande	Westberg	Eva
Finansinspektionen	GD	Thedéén	Erik
Finanspolitiska rådet	Kanslichef	Sonnegård	Joakim
Folke Bernadotteakademin	GD	Söder	Sven-Eric
Folkhälsomyndigheten	GD	Carlson	Johan
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	GD	Forsberg	Ethel
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS)	GD	Petersson	Ingrid
Fortifikationsverket	GD	Karlström	Urban
Forum för levande historia	Överintendent	Lomfors	Ingrid
Försvarets materielverk	GD	Mårtensson	Göran
Försvarets radioanstalt	GD	Hartelius	Dag
Försvårshögskolan	Rektor	Enmark	Romulo

<sup>8</sup> På grund av särskilda bestämmelser ingår inte Arbetsgivarverket och Regeringskansliet i sammanställningen.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Försvarsmakten	ÖB	Bydén	Micael
Försvarsunderrättelsesdomstolen	Ordförande	Sjöblom	Hases Per
Försäkringskassan	GD	Begler	Ann-Marie
Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor	Larsén	Karin
Göteborgs universitet	Rektor	Fredman	Pam
Havs- och vattenmyndigheten	GD	Granit	Jakob
Högskolan Dalarna	Rektor	Hilliges	Marita
Högskolan i Borås	Rektor	Brorström	Björn
Högskolan i Gävle	Rektor	Johansson	Maj-Britt
Högskolan i Halmstad	Rektor	Alexandersson	Mikael
Högskolan i Skövde	Rektor	Karlsson	Sigbritt
Högskolan Kristianstad	Rektor	Pihl	Håkan
Högskolan Väst	Rektor	Norén	Kerstin
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	GD	Ekborg	Peter
Inspektionen för socialförsäkringen	GD	Hemström-Hemmingsson	Maria
Inspektionen för strategiska produkter	GD	Ahlström	Christer
Inspektionen för vård och omsorg	GD	Hult Backlund	Gunilla
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	GD	Åslund	Olof
Institutet för rymdfysik	Föreståndare	Barabash	Stanislav
Institutet för språk och folkminnen	GD	Johansson Lind	Ingrid
Justitiekanslern	JK	Skarhed	Anna
Kammarkollegiet	GD	Larsson	Gunnar
Karlstads universitet	Rektor	Bergenheim	Åsa
Karolinska institutet	Rektor vik.	Dahlman-Wright	Karin
Kemikalieinspektionen	GD	Cromnier	Nina
Kommerskollegium	GD	Stelling	Anna
Konjunkturinstitutet	GD	Hansson Brusewitz	Urban
Konkurrensverket	GD	Sjöblom	Dan
Konstfack	Rektor	Lantz	Maria
Konstnärsnämnden	Direktör	Larsson	Ann
Konsumentverket	GD och KO	Tisell	Cecilia
Kriminalvården	GD	Öberg	Nils
Kronofogdemyndigheten	Rikskronofogde	Gellerbrant Hagberg	Christina
Kungl. biblioteket	Riksbibliotekarie	Herdenberg	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Rektor vik.	Geschwind	Peter
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	Rektor	Ryding Alin	Cecilia
Kungl. Tekniska högskolan	Rektor	Gudmundson	Peter
Kustbevakningen	GD	Jönsson	Lena
Lantmäteriet	GD	Kjellson	Bengt
Linköpings universitet	Rektor	Dannetun	Helen
Linnéuniversitetet	Rektor	Hwang	Stephen
Livruskammaren och Skokloster slott med Stiftelsen Hallwylska palatset	Överintendent	Hagberg	Magnus

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Livsmedelsverket	GD	Sohlström	Annica
Lotteriinspektionen	GD	Hallstedt	Håkan
Luftfartsverket	GD	Sundin	Olle
Luleå tekniska universitet	Rektor	Serte	Johan
Lunds universitet	Rektor	von Schantz	Torbjörn
Läkemedelsverket	GD	Andersson Forsman	Catarina
Länsstyrelsen i Blekinge län	Landshövding	Andnor Bylund	Berit
Länsstyrelsen i Dalarnas län	Landshövding	Thörn	Ylva
Länsstyrelsen i Gotlands län	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Länsstyrelsen i Gävleborgs län	Landshövding	Bill	Per
Länsstyrelsen i Hallands län	Landshövding	Sommestad	Lena
Länsstyrelsen i Jämtlands län	Landshövding	Hägglund	Jöran
Länsstyrelsen i Jönköpings län	Landshövding vik.	Wirtén	Anneli
Länsstyrelsen i Kalmar län	Landshövding vik.	Almqvist	Malin
Länsstyrelsen i Kronobergs län	Landshövding	Alsér	Kristina
Länsstyrelsen i Norrbottens län	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Länsstyrelsen i Skåne län	Landshövding vik.	Enander	Göran
Länsstyrelsen i Stockholms län	Landshövding	Heister	Chris
Länsstyrelsen i Södermanlands län	Landshövding	Hagberg	Liselott
Länsstyrelsen i Uppsala län	Landshövding vik.	von Knorring	Johan
Länsstyrelsen i Värmlands län	Landshövding	Johansson	Kenneth
Länsstyrelsen i Västerbottens län	Landshövding	Andersson	Magdalena
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	Landshövding	Holmgren	Gunnar
Länsstyrelsen i Västmanlands län	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	Landshövding	Bäckström	Lars
Länsstyrelsen i Örebro län	Landshövding	Larsson	Maria
Länsstyrelsen i Östergötlands län	Landshövding	Nilsson	Elisabeth
Malmö högskola	Rektor	Tham	Kerstin
Medlingsinstitutet	GD	Gunnarsson	Carina
Migrationsverket	GD	Danielsson	Anders
Mittuniversitetet	Rektor	Söderholm	Anders
Moderna museet	Överintendent	Birnbaum	Daniel
Myndigheten för delaktighet	GD vik.	Ekman Aldén	Malin
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	GD	Svartz	Kristina
Myndigheten för kulturanalys	Direktör	Härd	Sverker
Myndigheten för press, radio och tv	GD vik.	Schierbeck	Peter
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	GD	Lindberg	Helena
Myndigheten för tillgängliga medier	GD	Larsson	Magnus
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	GD vik.	Cedervärn	Jan
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	GD	Nyberg	Lena
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Direktör	Lennartsson	Fredrik
Myndigheten för yrkeshögskolan	GD	Persson	Thomas
Mälardalens högskola	Rektor vik.	Pettersson	Paul
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde	Överintendent	Arell	Berndt

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Naturhistoriska riksmuseet	Överintendent	Westerberg	Jan Olov
Naturvårdsverket	GD	Risinger	Björn
Nordiska Afrikainstitutet	Direktör	Soiri	Iina
Patent- och registreringsverket	GD	Ås Sivborg	Susanne
Pensionsmyndigheten	GD	Westling Palm	Katrin
Polarforskningssekretariatet	Föreståndare	Dahlbäck	Björn
Polismyndigheten	Rikspolischef	Eliasson	Dan
Post- och telestyrelsen	GD vik.	Wretman	Catarina
Revisorsnämnden	Direktör	Johansson	Per
Riksantikvarieämbetet	Riksantikvarie	Amréus	Lars
Riksarkivet	Riksarkivarie vik.	Åström Iko	Karin
Riksgäldskontoret	Riksgäldsdirektör	Lindblad	Hans
Riksutställningar	GD	Nolmark	Rebecka
Rymdstyrelsen	GD	Norberg	Olle
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet)	GD	Löow	Lars
Rättsmedicinalverket	GD	Rodrigo	Monica
Sjöfartsverket	GD	Zetterdahl	Ann-Catrine
Skatteverket	GD	Hansson	Ingemar
Skogsstyrelsen	GD	Sundqvist	Herman
Skolforskningsinstitutet	Direktör	Adamson	Lena
Socialstyrelsen	GD	Wigzell	Olivia
Specialpedagogiska skolmyndigheten	GD	Bååth	Greger
Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	GD	Axelsson	Susanna
Statens centrum för arkitektur och design	Överintendent vik.	Kimby	Jan
Statens energimyndighet	GD	Brandsma	Erik
Statens fastighetsverk	GD	Anderson	Björn
Statens försvarshistoriska museer	Överintendent	Bengtsson	Staffan
Statens geotekniska institut	GD	Karlsson	Åsa-Britt
Statens haverikommission	GD	Ytterberg	Hans
Statens historiska museer	Överintendent	Jansén	Maria
Statens institutionsstyrelse	GD	Ehliasson	Kent
Statens jordbruksverk	GD	Denneberg	Leif
Statens konstråd	Direktör	Malm	Magdalena
Statens kulturråd	GD	Forssell	Staffan
Statens maritima museer	Överintendent	Grundberg	Leif
Statens medieråd	Direktör	Thorslund	Ewa
Statens museer för världskultur	Överintendent	Follin	Ann
Statens musikverk	GD	Westerberg	Stina
Statens servicecenter	GD	Pålsson	Thomas
Statens skolinspektion	GD	Ångmo	Helén
Statens skolverk	GD	Ekström	Anna
Statens tjänstepensionsverk	GD	Stymne	Joakim
Statens veterinärmedicinska anstalt	GD	Mattsson	Jens
Statens väg- och transportforskningsinstitut	GD	Bjelfvenstam	Jonas

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Statistiska centralbyrån	GD	Lundgren	Stefan
Statskontoret	GD	Mattson	Ingvar
Stockholms konstnärliga högskola	Rektor	Crabtree	Paula
Stockholms universitet	Rektor	Söderbergh Widding	Astrid
Strålsäkerhetsmyndigheten	GD	Persson	Mats
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (Swedac)	GD	Strömbäck	Peter
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	GD	Petri Gornitzka	Charlotte
Svenska institutet	GD	Rembe	Annika
Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)	Direktör	Sjögren	Eva
Sveriges geologiska undersökning	GD	Söderberg	Lena
Sveriges lantbruksuniversitet	Rektor	Högberg	Peter
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI)	GD	Brennerfelt	Rolf
Säkerhetspolisen	Säkerhetspolischef	Thornberg	Anders
Södertörns högskola	Rektor	Amberg	Gustav
Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket	GD	Wallström	Sofia
Tillväxtverket	GD	Nordlöf	Gunilla
Totalförsvarets forskningsinstitut	GD	Lind	Jan-Olof
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet	GD	Malm	Christina
Trafikanalys	GD	Saxton	Brita
Trafikverket	GD	Erixon	Lena
Transportstyrelsen	GD	Ågren	Maria
Tullverket	Generaltulldirektör	Mattsson	Therese
Umeå universitet	Rektor	Adolfsson	Hans
Universitets- och högskolerådet	GD	Melin	Ulf
Universitetskanslersämbetet	Universitetskansler vik.	Pontén	Annika
Upphandlingsmyndigheten	GD	Ek	Inger
Uppsala universitet	Rektor	Åkesson	Eva
Verket för innovationssystem (Vinnova)	GD	Brogren	Charlotte
Vetenskapsrådet	GD	Stafström	Sven
Åklagarmyndigheten	Riksåklagare	Perklev	Anders
Örebro universitet	Rektor	Schnürer	Johan
Överklagandenämnden för studiestöd	Direktör	Åhgren	Hans Göran

## Ordförande i styrelsemyndigheter per den 8 september 2016

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över ordförandena i de myndigheter som leds av en styrelse. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 8 september 2016.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	Överdirektör	Netz	Bo
AP-fonden Första	GD	Karlström	Urban
AP-fonden Andra	F.d. VD	Arwidson	Marie S.
AP-fonden Tredje	F.d. statsråd	Nuder	Pär
AP-fonden Fjärde	F.d. VD	McPhee	Sarah
AP-fonden Sjätte	Civilekonom	Lindsö	Ebba
AP-fonden Sjunde	F.d. landshövding	Källstrand	Bo
Arbetsförmedlingen	GD	Erixon	Lena
Arbetsgivarverket	Rikspolischef	Eliasson	Dan
Blekinge tekniska högskola	Konsult	Örn	Peter
E-hälsomyndigheten	Hälsa- och sjukvårdsdirektör	Lundgren	Lena
Exportkreditnämnden	VD	Roxendal	Jan
Finansinspektionen	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	Professor	Ingvar	Martin
Fortifikationsverket	F.d. landshövding	Norrfalk	Maria
Försvarets materielverk	Konsult	Nygren	Jan
Försvarshögskolan	Landshövding	Egardt	Peter
Försäkringskassan	F.d. VD	Böhlin	Birgitta
Gymnastik- och idrottshögskolan	F.d. landshövding	Eriksson	Björn
Göteborgs universitet	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Högskolan Dalarna	Direktör	Samuelsson	Peter
Högskolan i Borås	F.d. ordförande	Andersson	Roland
Högskolan i Gävle	Regionråd	Blanck	Carina
Högskolan i Halmstad	F.d. generaltulldirektör	Starrin	Karin
Högskolan i Skövde	Docent	Wass	Urban
Högskolan Kristianstad	Regionöverläkare	Kvist	Ulf
Högskolan Väst	F.d. landshövding	Eriksson	Eva
Karlstads universitet	VD	Johansson	Karin
Karolinska institutet	F.d. statsråd	Leijonborg	Lars
Konstfack	F.d. kulturråd	Rennerstedt	Kristina
Konstnärsnämnden	Chefredaktör	Kindstrand	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Direktör	Svedberg	Berit
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	F.d. kulturchef	Carlsson	Sture
Kungl. Tekniska högskolan	VD	Ekholm	Börje
Lantmäteriet	F.d. GD	Sandebring	Hans



Linköpings universitet	GD	Ekström	Anna
Linnéuniversitetet	Professor	Brändström	Dan
Lotteriinspektionen	Chefsjurist	Håkansson	Per
Luftfartsverket	F.d. VD	Olson	Jan
<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Luleå tekniska universitet	Ordförande	Nordmark	Eva
Lunds universitet	Ambassadör	Hafström	Jonas
Malmö högskola	Forsknings- och utvecklingsdirektör	Fransson	Gun-Britt
Mittuniversitetet	Seniorrådgivare	Nygårds	Peter
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Professor	Anell	Anders
Mälardalens högskola	Landshövding	Hagberg	Liselott
Post- och telestyrelsen	Civilekonom	Hedén	Åke
Pensionsmyndigheten	F.d. GD	Wigzell	Kerstin
Riksgäldskontoret	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Rymdstyrelsen	Landshövding	Egardt	Peter
Sjöfartsverket	Egen företagare	Sundling	Jan
Skogsstyrelsen	Forskningschef	Larsson Stern	Marie
Socialstyrelsen	F.d. landshövding	Skogö	Ingemar
Statens fastighetsverk	F.d. statssekreterare	Olsson	Sten
Statens kulturråd	F.d. statssekreterare	Stuart Hamilton	Ulrika
Statens servicecenter	F.d. landshövding	Holmberg	Barbro
Statens tjänstepensionsverk	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Statens väg- och transportforskningsinstitut	VD	Löfsjögård	Malin
Stockholms konstnärliga högskola	Professor	Bremer	Kåre
Stockholms universitet	Justitieråd	Calissendorff	Kerstin
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Sveriges lantbruksuniversitet	GD	Brennerfelt	Rolf
Södertörns högskola	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Tillväxtverket	Landshövding	Alsér	Kristina
Totalförsvarets forskningsinstitut	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Trafikverket	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Transportstyrelsen	F.d. GD	Annerberg	Rolf
Umeå universitet	VD	Evrell	Lennart
Universitets- och högskolerådet	F.d. universitetsdirektör	Rehnqvist	P-O
Uppsala universitet	Docent	Lemne	Carola
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Direktör	Johansson	Hasse
Vetenskapsrådet	F.d. rektor	Bladh	Agneta
Örebro universitet	F.d. GD	Sandebring	Hans