

Årsredovisning 2022

Årsredovisning 2022

Arbetsgivarverket – arbetsgivarorganisationen för de statliga myndigheterna

Diarienummer 2022/0710

www.arbetsgivarverket.se

Generaldirektören har ordet

Förmågan att bidra till ett tryggare Sverige

Ett krig i Europa och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge har en genomgripande påverkan på de statliga arbetsgivarna. Energibristen, stigande räntor och den höga inflationen har pressat samhällsekonomin. Ett tema för Arbetsgivarverkets medlemsaktiviteter har därför varit förmågan att bidra till ett tryggare Sverige och en ännu effektivare statlig förvaltning.



Kompetensbrist, digitalisering och arbetsrättsliga reformer förändrar arbetslivet

Arbetsmarknaden präglas av brist på kompetens och inom statlig sektor är bristen rekordstor, särskilt inom it-området. Pandemin har lett till en snabb digital utveckling och ökat distansarbetet. Detta kräver både genomtänkta arbetsgivarpolitiska förhållningssätt och ett utvecklat ledarskap. Nya lagar stiftades under året med utgångspunkt från den reform som parterna inom privat sektor förhandlat fram om flexibilitet, omställning och trygghet i arbetslivet. Detta är frågor som har varit i fokus i vår medlemsdialog.

Förberedelser inför en avtalsrörelse i en komplex ekonomisk situation

Efter mer än 20 års ökade reallöner på svensk arbetsmarknad blev 2022 ett år där den höga inflationen ledde till reallönesänkningar. Avtalsrörelsen 2023 genomförs alltså i en komplex ekonomisk situation. Arbetsgivarverket har under året haft en nära dialog med medlemmarna om förutsättningarna för förhandlingsarbetet. I samverkan med medlemmarna har också en inriktning för våra kommande yrkanden utformats och beslutats.

Ett ökat antal medlemsaktiviteter och stöd med tydlig medlemsnytta

Arbetsgivarverket har under året genomfört cirka 150 medlemsaktiviteter vilket är en ökning med drygt 15 procent jämfört med 2021. Vi bedömer att vårt arbete under året ger en god grund inför kommande avtalsrörelse och för möjligheterna att ytterligare utveckla statsförvaltningens förmåga att bidra till trygghet i en orolig omvärld.

Christina Gellerbrant Hagberg
Generaldirektör, Arbetsgivarverket

Innehåll

Generaldirektören har ordet	3
Om Arbetsgivarverket	6
Medlemsavgifter och årsarbetskrafter	7
Besluts- och inflytandestruktur	7
Den arbetsgivarpolitiska strategin	8
Interna mål för Arbetsgivarverket	9
Förklaringar till årsredovisningen	10
Resultatredovisning	13
Utveckling och samordning av den statliga arbetsgivarpolitiken	13
Fler medlemsaktiviteter och fler deltagare	14
I samverkan med andra aktörer utvecklas arbetsgivarpolitiken	16
Tillitsinitiativet	16
Resultat från medlemsundersökning	17
Förhandling	18
Avtalsförhandlingar	18
Lokal lönebildning	19
Löneutvecklingen för staten i nivå med övriga arbetsmarknaden	20
Resultat från medlemsundersökningen	21
Tvister och domstolsprocesser	21
Domstolsprocesser	21
Utvärdering av domstolsprocesser	23
Information, rådgivning och utbildning	23
Fortsatt stort behov av rådgivning och information	23
Utbildningsverksamheten	24
Resultat från medlemsundersökningen	25
Intressebevakning	26
Utredningar, remisser och fakta om staten	26
Internationell intressebevakning	27
Profilera staten som attraktiv arbetsgivare	28
Resultat från medlemsundersökningen	30
Kommunikation	31
Fler besökare i digitala kanaler	31
Fortsatt fokus på digitala kanaler	32
Tillgänglighet	32
Resultat från medlemsundersökningen	33
Styrning och effektivitet	33
Modern och effektiv ledning och styrning	33
It-verksamhet och fokus på säkerhet	34
Kompetensförsörjning	34
Det interna arbetsmiljöarbetet	35
Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla	36
Övrig återrapportering enligt regleringsbrev eller regeringsuppdrag	38
Åtgärder på det statliga området	38

Minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män och uppnå en jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten	38
God arbetsmiljö med låg sjukfrånvaro	40
Öka andelen anställda i staten med utländsk bakgrund	41
Återrapportering av stabsuppgifter	42
<u>Finansiell redovisning</u>	44
Resultaträkning	44
Balansräkning	45
Anslagsredovisning	46
Redovisning mot anslag	46
Redovisning mot inkomsttitel	46
Tilläggsupplysningar och noter	47
Tilläggsupplysningar	47
Noter	49
Ersättning och andra förmåner	54
Sammanställning över väsentliga uppgifter	57
<u>Styrelsens beslut</u>	59
<u>Bilagor</u>	60
Övriga medlemmar och organisationer	60
Frivilliga medlemmar	60
Obligatoriska icke-statliga medlemmar	61
Servicekontrakt	61
Tecknade kollektivavtal	62

Om Arbetsgivarverket

Arbetsgivarverket är en arbetsgivarorganisation för statliga arbetsgivare och en förvaltningsmyndighet. Medlemmarna är cirka 250 myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Tillsammans med medlemmarna utvecklar och samordnar Arbetsgivarverket den statliga arbetsgivarpolitiken och tecknar kollektivavtal för cirka 285 000 anställda. Medlemmarna styr och finansierar verksamheten.

Arbetsgivarverkets uppgifter är att:

- ansvara för centrala förhandlingar med de fackliga organisationerna
- företräda staten i arbetsrättsliga tvister
- svara för sådan information, rådgivning och utbildning som arbetsgivare på det statliga området behöver.

Arbetsgivarverkets medlemmar delas in i tre kategorier:

- obligatoriska statliga (217 medlemmar)
- obligatoriska icke-statliga (fyra medlemmar)
- frivilliga (25 medlemmar).

Det är de obligatoriska medlemmarna som formellt omfattas av den **arbetsgivarpolitiska delegeringen**. Arbetsgivarverket erbjuder även stöd och rådgivning till fyra andra organisationer som inte är medlemmar men som har ett **servicekontrakt** med Arbetsgivarverket¹.

Den arbetsgivarpolitiska delegeringen

Arbetsgivarverket bildades 1994 efter att riksdag och regering beslutat om den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten. Det innebar att statlig sektor blev en del av den svenska modellen för avtalsförhandlingar. Innan den arbetsgivarpolitiska delegeringen infördes var det regeringen som ytterst ansvarade för löneförhandlingar och lönebildningen på statens område. Genom delegeringen har regering och riksdag delegerat ett partsansvar i lönebildningsfrågor till Arbetsgivarverket och dess medlemmar.

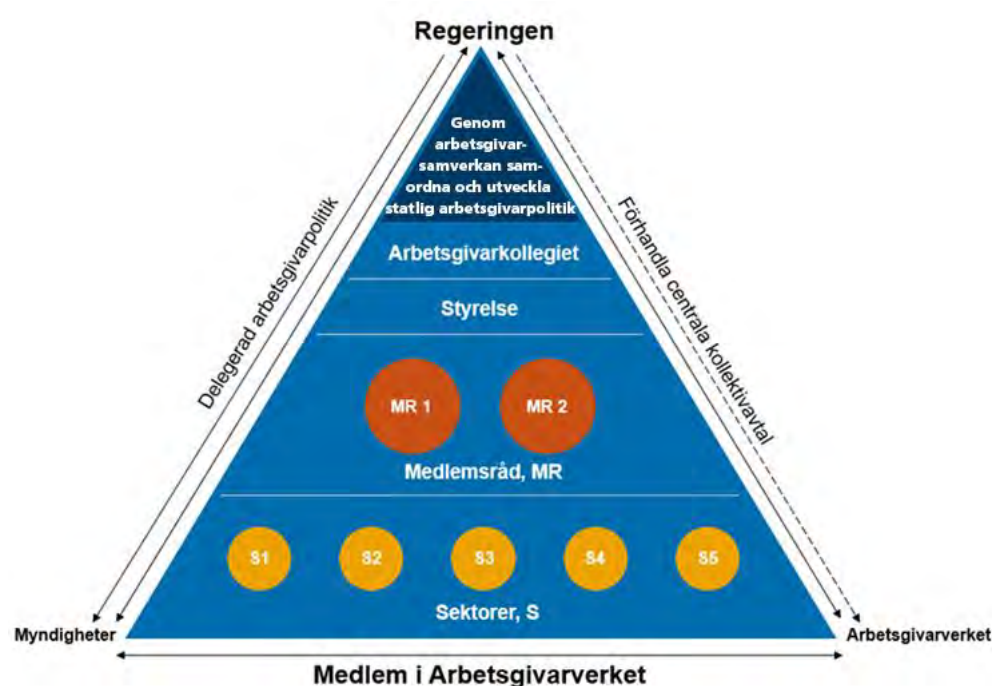
¹ Obligatoriska icke-statliga och frivilliga medlemmar samt organisationer med servicekontrakt redovisas i bilaga.

Medlemsavgifter och årsarbetskrafter

Medlemsavgifter inklusive avgifter för servicekontrakt för 2022 är cirka 111,4 miljoner kronor, en ökning från cirka 106,6 miljoner kronor 2021. Antal årsarbetskrafter på Arbetsgivarverket är cirka 64 i år jämfört med cirka 60 under 2021.

Besluts- och inflytandestruktur

Arbetsgivarverkets besluts- och inflytandestruktur består av arbetsgivarkollegiet, styrelsen, två medlemsråd och fem sektorer.



Arbetsgivarkollegiet är Arbetsgivarverkets högsta beslutande organ som sammanträder en gång per år. Ledamot vid kollegiet är medlemmars högsta chef.

Styrelsen utses av regeringen på förslag från kollegiet och består av upp till 15 medlemschefer med representation från samtliga sektorer. Rikspolischef och överbefälhavare är obligatoriska ledamöter i styrelsen. I enlighet med Arbetsgivarverkets instruktion utser och anställer styrelsen Arbetsgivarverkets generaldirektör som också är ledamot i styrelsen.

Respektive medlems högsta chef utser en företrädare från sin verksamhet. Medlemsföreträdaren, oftast HR-chef eller motsvarande, ansvarar för att förankra arbetsgivarfrågorna i den egna organisationens ledning och representera sin organisation i den sektor medlemmen tillhör.

I respektive **sektor** träffas medlemmarna tre till fyra gånger per år. De fem sektorerna är:

- **Sektor 1:** Allmän offentlig förvaltning, Försvar samt Samhällsskydd och rättskipning. I sektorn ingår 68 medlemmar².
- **Sektor 2:** Näringslivsfrågor, Miljöskydd samt Bostads- och samhällsutveckling. I sektorn ingår 55 medlemmar.
- **Sektor 3:** Hälso- och sjukvård, Kultur, Utbildning samt Socialt skydd. I sektorn ingår 68 medlemmar.
- **Sektor 4:** Universitet och högskolor. I sektorn ingår 36 medlemmar.
- **Sektor 5:** De stora myndigheterna³. I sektorn ingår 19 medlemmar.

Medlemscheferna i respektive sektor nominerar ledamöter till de två **medlemsråden**. Råden är rådgivande till styrelsen och tvärsektoriellt sammansatta med sammanlagt åtta ledamöter vardera från de fem sektorerna. Råden har en central roll för samordning och utveckling av den statliga arbetsgivarpolitiken och träffas inför styrelsens möten.

Den arbetsgivarpolitiska strategin

I samverkan med medlemmarna togs den första arbetsgivarpolitiska strategin fram 2007 i syfte att prioritera, utveckla och samordna arbetsgivarpolitiken inom det statliga avtalsområdet. Strategin stödjer också regeringens mål för området **Statlig förvaltningspolitik, statliga arbetsgivarfrågor och Agenda 2030** med delmål för statliga arbetsgivare⁴.

Uppdatering har gjorts vid flera tillfällen och nuvarande strategi gäller till och med 2025. Utgångspunkten är den gemensamma visionen **Arbetsgivare för framtiden – statens kompetens utvecklar samhället** och de **tre målbilderna**:

- Attraktiv arbetsgivare
- Ledarskap
- Utveckling och innovation⁵.

² De fyra organisationerna med servicekontrakt ingår också i sektorn.

³ Sektor 5 består av de till antalet största medlemmarna exklusive lärosäten. Lärosäten tillsammans med övriga universitet och högskolor ingår i sektor 4.

⁴ Prop. 2021/22:1 Utgiftsområde 2, kapitel 4.

⁵ Läs Strategi för statliga arbetsgivare på vår webbplats: www.arbetsgivarverket.se.

Interna mål för Arbetsgivarverket

Mål för Arbetsgivarverkets interna verksamhet togs fram 2020 och gäller till och med 2023.



Visionen är densamma som i Strategin för den statliga arbetsgivarpolitiken: **Arbetsgivare för framtiden – statens kompetens utvecklar samhället.**

Det övergripande målet är: **Arbetsgivarverket utvecklar och samordnar den statliga arbetsgivarpolitiken.**

De fyra styrande målen är:

- Arbetsgivarverket tecknar centrala kollektivavtal som stödjer en väl fungerande verksamhet hos medlemmarna.
- Arbetsgivarverket är medlemmarnas självklara val vid domstolsprocesser.
- Arbetsgivarverket utvecklar och tillhandahåller relevant information, rådgivning och utbildning till medlemmarna.
- Arbetsgivarverket driver och utvecklar medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen.

De tre stödjande målen är:

- Arbetsgivarverket har en öppen och tydlig intern och extern kommunikation.
- Arbetsgivarverket har en säker, modern och effektiv styrning.
- Arbetsgivarverket är en attraktiv och kompetent organisation.

Förklaringar till årsredovisningen

Årsredovisningen är ett underlag för regeringens bedömning av resultat och genomförande av verksamheten. Den ska ge en rättvisande bild och utgå från de uppgifter som framgår av instruktion samt de mål och krav som regeringen har angett i regleringsbrev. Arbetsgivarverkets årsredovisning ska också uppfylla behovet av en verksamhetsberättelse enligt våra stadgar.

Arbetsgivarverkets årsredovisning är disponerad enligt kraven i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB). De huvudsakliga kapitlen i årsredovisningen är:

- resultatredovisning
- övrig återrapportering enligt regleringsbrev
- finansiell redovisning
- styrelsens beslut
- bilagor.

Resultatredovisningen utgår från Arbetsgivarverkets uppdrag som fastställs i instruktionen. Den består av följande åtta delar som struktureras i enlighet med övergripande mål, fyra styrande och tre stödande mål:

- utveckling och samordning av den statliga arbetsgivarpolitiken
- förhandling
- tvister och domstolsprocesser
- information, rådgivning och utbildning
- intressebevakning
- kommunikation
- styrning och effektivitet
- kompetensförsörjning.

Inledningsvis i varje avsnitt i resultatredovisningen görs en **bedömning av mål för myndighetens interna verksamhet**. Bedömningen görs utifrån framtagna bedömningskriterier enligt tre nivåer.

Bedömningskriterier enligt tre nivåer

1. Målet är uppfyllt om:

- målnivåer för medlemsundersökning och övriga redovisade utvärderingar har nåtts
- våra viktigaste aktiviteter har genomförts med goda resultat.

För övergripande mål krävs dessutom att åtminstone sex av de sju styrande eller stödjande målen har bedömts vara uppfyllda.

2. Målet är delvis uppfyllt om:

- åtminstone hälften av målnivåer för medlemsundersökning och övriga redovisade utvärderingar har nåtts
- åtminstone hälften av våra viktigaste aktiviteter har genomförts med goda resultat.

För övergripande mål krävs dessutom att åtminstone fem av de sju styrande eller stödjande målen har bedömts vara uppfyllda.

3. Målet är inte uppfyllt om ovan kriterier inte uppnåtts.

I Arbetsgivarverkets verksamhetsplan för 2022 framgår årets målnivåer för medlemsundersökning och övrig utvärdering.

Enligt regleringsbrevet ska Arbetsgivarverket ”**redovisa myndigheternas samlade bedömning av verkets verksamhet**”⁶. Det görs i samband med bedömningen av övergripande mål.

I avsnittet **Kompetensförsörjning** redovisas och bedöms Arbetsgivarverkets interna kompetensförsörjande åtgärder i enlighet med 3 kap. 3 § FÅB.

Resultaten i resultatredovisningen presenteras främst från **Arbetsgivarverkets medlemsundersökning**, men även genom utvärderingar och andra indikatorer som kan ge en bild av utvecklingen av vår verksamhet. Könsuppdelad statistik redovisas i de fall det finns framtaget⁷. Från och med 2020 har medlemsundersökningen gjorts om för att bättre utgöra resultatindikatorer för att följa upp mål för myndighetens interna verksamhet. Enkäten skickas numera till medlemsföreträdare istället

⁶ Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsgivarverket.

⁷ Könsuppdelad statistik redovisas inte gällande medlemsundersökningen eftersom den inte är individbaserad utan medlemsföreträdare svarar i egenskap av medlem. Vilka som är medlemsföreträdare framgår av vårt medlemsregister.

för medlemschefer eftersom medlemsföreträdare är mer insatta i de detaljfrågor som är relevanta för att besvara enkäten.

Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Årets medlemsundersökning genomfördes via en **webbenkät till medlemsföreträdare** som syftar till att utvärdera övergripande, styrande och stödjande mål som inte utvärderas på annat sätt. Enkäten består av 12 påståenden som besvaras utifrån hur väl respondenten instämmer i dem, på en skala mellan 1 och 5. Medlemsföreträdarna besvarar enkäten som representant för sin verksamhet och utifrån Arbetsgivarverkets uppdrag som arbetsgivarorganisation. Denna del utgör vårt underlag för resultatbedömningar. Resultaten presenteras som andel respondenter som instämmer i påståendena genom att svaret 4 eller 5.

Övrig återrapportering enligt regleringsbrev. Enligt regleringsbrevet ska Arbetsgivarverket rapportera vilka åtgärder som vidtas på det statliga avtalsområdet för att uppnå en jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten, minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, verka för en god arbetsmiljö med låg sjukfrånvaro samt för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund på alla nivåer. Här redovisas i vissa fall statistik framtagen 2021 med uppgifter från det föregående året eftersom det i vissa fall inte finns uppgifter för 2022 ännu. Arbetsgivarverket ska också redovisa en specificerad sammanställning av nedlagd arbetstid, direkta kostnader och intäkter för de stabsuppgifter som verket utför.

Finansiell redovisning. Mot bakgrund av Arbetsgivarverkets särskilda roll som myndighet och arbetsgivarorganisation är Arbetsgivarverket undantaget från 3 kap. 2 § FÅB, om fördelning av verksamhetens totala intäkter och kostnader.

Styrelsens beslut. Här intygar styrelsen att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Bilagor. Här redovisas sammanställningar av:

- övriga medlemmar och organisationer
- tecknade kollektivavtal.

Resultatredovisning

Resultatredovisningen utgår från Arbetsgivarverkets verksamhetsplan för 2022 och innehåller bedömningar av övergripande, styrande och stödjande mål. Här redovisas också ”medlemmarnas samlade bedömning av verkets verksamhet”, i enlighet med vårt regleringsbrev.

Utveckling och samordning av den statliga arbetsgivarpolitiken

Övergripande mål: Arbetsgivarverket utvecklar och samordnar den statliga arbetsgivarpolitiken.

MÅLET ÄR DELVIS UPPFYLLT.

Tabell 1 Tabellen ger en översiktsbild över de styrande och stödjande målen och måluppfyllelsen

Styrande mål	Måluppfyllelse
Arbetsgivarverket tecknar centrala kollektivavtal som stödjer en väl fungerande verksamhet hos medlemmarna	Målet är uppfyllt
Arbetsgivarverket är medlemmarnas självklara val vid domstolsprocesser	Målet är uppfyllt
Arbetsgivarverket utvecklar och tillhandahåller relevant information, rådgivning och utbildning till medlemmarna	Målet är uppfyllt
Arbetsgivarverket driver och utvecklar medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen	Målet är delvis uppfyllt
Stödjande mål	Måluppfyllelse
Arbetsgivarverket har en öppen och tydlig intern och extern kommunikation	Målet är delvis uppfyllt
Arbetsgivarverket har en säker, modern och effektiv styrning	Målet är uppfyllt
Arbetsgivarverket är en attraktiv och kompetent organisation	Målet är uppfyllt

För det övergripande målet krävs att sex av de sju styrande eller stödjande målen ovan har bedömts vara uppfyllda. Vid en samlad bedömning blir det övergripande målet delvis uppfyllt då ett styrande och ett stödjande mål bara delvis är uppfyllda. Ett utvecklingsområde är därför att under 2023 närmare undersöka hur Arbetsgivarverkets intressebevakning kan utvecklas och en ny webbplats kommer att lanseras under 2023 med målet att skapa en målgruppsanpassad webb med bättre sökbarhet.

Målnivåer i medlemsundersökningen uppnås dock i stort och visar även på en positiv utveckling. Medlemmar med fler än 1 000 anställda upplever en högre grad av nöjdhet särskilt vad gäller interaktion, nyhetsbrev, statistiska underlag och hur Arbetsgivarverket driver och tillvaratar medlemmarnas intressen.

Sammanlagt uttrycker 89 procent av medlemmarna som besvarat enkäten att Arbetsgivarverket uppfyller uppdraget som arbetsgivarorganisation.

Fler medlemsaktiviteter och fler deltagare

I syfte att ta ansvar för den arbetsgivarpolitiska delegeringen och den gemensamma statliga arbetsgivarpolitiken sker kontinuerligt arbetsgivarverkan som ger medlemmarna tillfälle till dialog och erfarenhetsutbyte. Vissa möten är en direkt följd av besluts- och inflytandestrukturen och vissa är målgruppsanpassade utifrån aktuella arbetsgivarfrågor.

Under 2022 har Arbetsgivarverket anordnat sammanlagt 147 medlemsaktiviteter vilket är 23 fler än föregående år. Även antalet deltagare på de olika medlemsaktiviteterna har blivit fler och ökat med 9 procent vilket bland annat de webinarier som erbjudits en större grupp av företrädare från medlemmarna bidragit till. 88 av aktiviteterna genomfördes helt digitalt och tre genomfördes som hybridmöten.

Sammanlagt har antalet deltagare vid aktiviteterna varit 5 593 personer jämfört med 5 104 deltagare 2021 och 2 826 deltagare år 2020. Antalet deltagare på våra medlemsaktiviteter fortsätter alltså att öka. 237 medlemmar har deltagit på minst en aktivitet, vilket är en ökning jämfört med 2021 då motsvarande antal var 223.

Nedan presenteras några exempel på aktiviteter som erbjudits och den samverkan som skett under året.

Arbetsgivar dagen, sektormöten och introduktionsdagar

Den 21 april genomfördes ett **extra kollegium**, då en ny styrelse utsågs. Mötet var digitalt och 147 ledamöter deltog.

Årets **Arbetsgivardag** den 9 november genomfördes som ett hybridmöte på Stockholms universitet. Röstningsförfarandet vid arbetsgivarkollegiet genomfördes med ett digitalt verktyg. På kollegiet deltog 131 ledamöter vilket är en ökning jämfört med 2021 då 125 ledamöter deltog. Temat för Arbetsgivar dagen var cybersäkerhet, verksamhetsutveckling och tillitsbaserad styrning och ledning. Dagen avslutades med regeringens

förvaltningspolitiska seminarium där statsrådet Erik Slottner höll ett anförande.

Årets **sektormöten** har till skillnad från föregående år genomförts både som digitala och fysiska möten. Under 2022 har 218 av Arbetsgivarverkets medlemmar deltagit på något av de 15 sektormöten som genomförts vilket är en ökning jämfört med 2021 då 209 medlemmar deltog. Högst deltagande fanns i sektor 4 och sektor 5, det vill säga de arbetsgivare som representerar cirka 80 procent av de anställda inom den statliga sektorn.

Det är främst totalförsvarsfrågor, nya avtals- och arbetsrättsliga regleringar, tillitsbaserad styrning och ledning, kompetensförsörjning samt kommande avtalsrörelse som medlemmarna samverkat kring på sektormötena. Vid de fysiska sektorinternaten i maj diskuterades hur de senaste två åren påverkat och påverkar arbetsliv och arbetsformer framöver.

I syfte att öka kunskapen om det delegerade arbetsgivaransvaret och Arbetsgivarverkets uppdrag som arbetsgivarorganisation bjuds samtliga nya medlemschefer respektive medlemsföreträdare in till **individuella introduktionsmöten**. Under 2022 har 17 medlemschefer samt 39 medlemsföreträdare deltagit på dessa introduktionsmöten. Därutöver anordnades också en **gemensam introduktionsdag** vardera för nytillträdda medlemschefer respektive medlemsföreträdare. Arbetsgivarverket har även i år medverkat vid Finansdepartementets årliga möte för nytillträdda myndighetschefer.

Arenor som möjliggör arbetsgivarsamverkan

Ett flertal arenor erbjuds för olika målgrupper i syfte att utveckla och samordna den gemensamma arbetsgivarpolitiken samt stödja medlemmarna i specifika frågor. Exempel på arenor för arbetsgivarsamverkan utöver medlemsråd och sektormöten är:

- frukostmöte för medlemschefer
- arbetsmiljö- och rehabiliteringsnätverk
- arbetsrättsligt nätverk
- nätverk för förhandlingschefer
- forum för mindre arbetsgivare.

Fokus för årets möten har bland annat varit frågor med koppling till det pågående säkerhetsläget, behovet av ökad beredskap och krigsplacering, stora förändringar i lagen om anställningsskydd och därtill hörande nytt kollektivavtal, det nya arbetsrättsliga regelverket, förändringar i lagen om

anställningsskydd samt det stöd till lokala parter som Partsrådet bjudits in att informera om.

När det gäller **forum för mindre arbetsgivare** uppger 95 procent av deltagarna att de var nöjda med mötet som helhet. 90 procent av deltagarna var nöjda med **nätverket för arbetsmiljö- och rehabilitering** och 73 procent av deltagarna uppger att de var nöjda med det **arbetsrättsliga nätverket**⁸.

I samverkan med andra aktörer utvecklas arbetsgivarpolitiken

Arbetsgivarverket samverkar både med andra statliga myndigheter och externa aktörer i syfte att driva och utveckla arbetsgivarpolitiska frågor. Samverkan leder ofta till seminarier inom aktuella områden. I år har Arbetsgivarverket erbjudit flera seminarier i digital form och här presenteras några exempel:

- **Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn.** Under året genomfördes fyra webinarier om de nya regelverken samt två digitala informationstillfällen. De fyra webinarierna hade sammanlagt 926 anmälda deltagare och de två digitala informationstillfällena hade 577 anmälda deltagare.
- **Krigsplacering och tjänsteplikt ur ett arbetsgivarperspektiv.** Ett digitalt seminarium med sammanlagt 219 anmälda deltagare.
- **It-kompetens en strategisk fråga - så möter vi behoven.** Ett webinarium med sammanlagt 168 anmälda deltagare.

Tillitsinitiativet

Fokus för Tillitsinitiativet⁹ har under 2022 varit arbetsgivarsamverkan. Vid de fem sektorinternaten i maj diskuterade 140 medlemmar tillitsbaserad styrning och ledning och vad det innebär för arbetsgivare i statlig sektor som kollektiv. Vid det tvärsektorielle sektormötet i november bedömde 139 medlemmar sina respektive förutsättningar att utöva ett tillitsbaserat ledarskap samt vad de behöver göra för att öka dessa. Med detta som utgångspunkt diskuterade ledamöterna i medlemsråden vilken typ av stöd de behöver under 2023 för att än mer öka förutsättningarna för ett tillitsfullt ledarskap tillsammans med ett aktivt medarbetarskap.

⁸ Nätverk för förhandlingschefer och frukostmöte för medlemschefer har inte utvärderats.

⁹ Arbetsgivarverket tog 2021 ett initiativ för att bidra till utveckling och stöd för tillitsbaserad styrning och ledning i staten. Tillitsinitiativet bedrivs i projektform med en referensgrupp med representanter från Centrala studiestödsnämnden (CSN), Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Kronofogdemyndigheten, Läkemedelsverket, Mittuniversitetet, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Transportstyrelsen.

Arbetsgivarverket har under 2022 genomfört två webinarier. Temat för webinarierna var att styra och leda med tillit i en komplex och föränderlig värld samt att styra och leda genom andra chefer. Deltog gjorde generaldirektören från Kammarkollegiet och chefen för den nationella operativa avdelningen på Polismyndigheten respektive generaldirektören för Socialstyrelsen och rektor för Försvarshögskolan. Webinarierna finns publicerade på vår webbplats.

Som ytterligare stöd för erfarenhetsutbyte mellan medlemmarna har två filmade intervjuer tagits fram med generaldirektörerna för Statens servicecenter respektive Centrala studiestödsnämnden. Filmerna handlar om deras erfarenheter och syn på det tillitsbaserade ledarskapet och finns publicerade på vår webbplats. Där publiceras också löpande ledarporträtt med nya myndighetschefer om deras syn på tillit.

Resultat från medlemsundersökning

Enligt regleringsbrevet ska Arbetsgivarverket redovisa **medlemmarnas samlade bedömning av verksamheten**. Det görs med hjälp av vår medlemsundersökning (se avsnitt Förklaringar till årsredovisningen).

Tabell 2 Medlemsundersökning, antal och andel svar

	2020	2021	2022
Antal svar	197	196	179
Andel svar (procent)	85	85	77

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Webbenkäten skickades till sammanlagt 233 medlemmar. Svarsfrekvensen är lägre i år jämfört med tidigare år¹⁰. Lägst är svarsfrekvensen i sektor 2 och 3 där 71 respektive 73 procent svarade. I år är svarsfrekvensen särskilt hög i sektor 5 med 94 procent.

Tabell 3 Medlemsundersökning, andel som instämmer genom att svara 4 eller 5

Påstående	2020	2021	2022
Min sammanvägda bedömning är att Arbetsgivarverket uppfyller sitt uppdrag som arbetsgivarorganisation.	85	88	89
Vi har nytta av Arbetsgivarverkets utbud av medlemsaktiviteter i aktuella frågor.	76	78	77
Arbetsgivarverket bidrar till interaktion medlemmar emellan.	58	63	69

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

I år framkommer något högre omdömen än föregående år och det är tydligt att medlemmarna är nöjda med Arbetsgivarverket som arbetsgivarorganisation. Det utvecklingsområde som trots positiv utveckling

¹⁰ En fördjupad bortfallsanalys med åtgärdsförslag kommer att genomföras under 2023.

kvarstår är större inslag av interaktion medlemmar emellan. Ökad möjlighet till dialog, utbyte av erfarenheter och samarbete kring viktiga strategiska frågor är önskemål som lyfts fram.

Förhandling

Styrande mål: Arbetsgivarverket tecknar centrala kollektivavtal som stödjer en väl fungerande verksamhet hos medlemmarna.

MÅLET ÄR UPPFYLLT.

Målnivåerna i medlemsundersökningen har uppnåtts för förhandlingsverksamheten. I slutet av juni tecknades ett centralt avtal om flexibilitet, omställning och trygghet för statlig sektor. Nya avtal om samarbete i statistikfrågor avseende den partsgemensamma lönestatistiken har slutits med respektive arbetstagarorganisation. Till följd av ändringar i socialförsäkringssystemen har mindre förändringar överenskommit inom pensions- och försäkringsavtalen. Stöd i lönekonsultationer till vissa medlemmar har bidragit till att lokala parter kommit överens om nya löneavtal utan att en lönenämnd behövt tillsättas.

Avtalsförhandlingar

Avtalet om flexibilitet, omställning och trygghet innehåller anpassningar av lagen om anställningsskydd (LAS), förändringar i omställningsbestämmelserna samt förändrade villkor för studier inom sektorn. Avtalet har träffats bland annat med anledning av de författningsförändringar som beslutats som en följd av den överenskommelse som parterna på den privata sektorn träffat i samförstånd med regeringen. Avtalet ger bland annat en ökad flexibilitet för Arbetsgivarverkets medlemmar och möjligheter till ekonomisk förstärkning vid studier för de anställda. Som en del i förhandlingarna har ett grundskydd vid arbetslöshet införts på det statliga avtalsområdet som motsvarar det statligt finansierade grundskyddet som Kammarkollegiet ansvarar för.

Det nya avtalet om statistikfrågor reglerar insamling, bearbetning och delning av data avseende löner. Avtalet är en utveckling av tidigare avtal som omhändertar och säkrar att en partsgemensam lönestatistik för sektorn kan produceras och delas mellan parterna.

Förändringen i socialförsäkringsbalken om bland annat ändrad lägsta ålder för uttag av garantipension har medfört vissa anpassningar av de statliga pension- och försäkringsavtalen. Ändringarna omhändertar att den som för

sin försörjning är beroende av garantipension inte ska komma i ett sämre läge på grund av den höjda åldern för uttag av garantipension.

Lokal lönebildning

Lönebildningen ska vara ett styrmedel för verksamhetsutveckling och lönesättningen en investering i goda resultat. För att stödja medlemmarna i lokal lönebildning finns samlad information på webbplatsen.

Arbetsgivarverket erbjuder också seminarier och olika utbildningar.

I samband med lokala lönerevisioner har lokala parter vid några tillfällen begärt stöd från centrala parter. Efter konsultation har överenskommelser träffats utan att en lönenämnd behövt tillsättas.

Den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet som Arbetsgivarverket producerar utgör ett viktigt underlag för såväl centrala som lokala parter analyser och förhandlingar. Produktionen av den partsgemensamma lönestatistiken under 2022 har även i år i viss mån påverkats av att några av Arbetsgivarverkets medlemmar av säkerhetsskäl inte kan rapportera in alla variabler som ingår som underlag för lönestatistiken. De nya avtal som slutits under 2022 om samarbete i statistikfrågor tillsammans med ett pågående översynsarbete avseende produktionsprocessen syftar till att säkra att kraven på säkerhetsskydd tillgodoses.

Arbetsgivarverkets medlemmar har tillgång till det webbaserade löneanalysverktyget Analyskraft.

Löneanalysverktyget Analyskraft

Verktyget syftar till att stödja det lokala lönebildningsarbetet och bidra till en effektiv lönebildning och utveckling enligt intentionerna i de centrala avtalen.

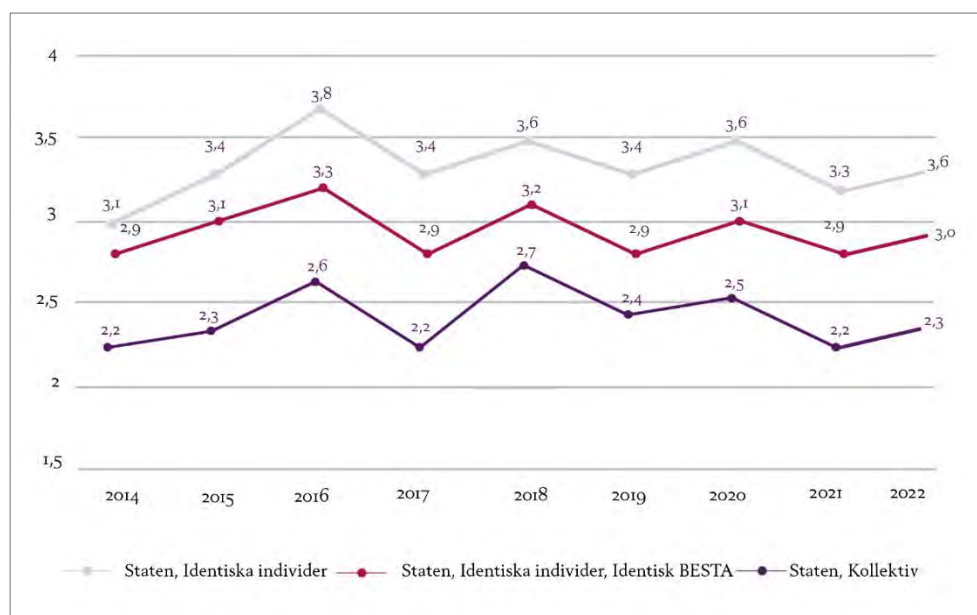
Analyskraft lanserades 2017 och antalet användare har ökat kontinuerligt. I december 2022 var 173 av Arbetsgivarverkets medlemmar anslutna till Analyskraft vilket kan jämföras med 170 i december 2021 och 164 i december 2020. För medlemmar som av säkerhetsskäl inte kan använda den ordinarie molnlösningen har Arbetsgivarverket utvecklat en lösning som gör det möjligt att installera Analyskraft lokalt hos medlemmen.

Utvecklingsarbetet har genomförts i samråd med en grupp medlemmar.

Löneutvecklingen för staten i nivå med övriga arbetsmarknaden

Diagrammet nedan visar tre olika löneutvecklingsmått sett över de fyra senaste avtalsperioderna i staten. Den kollektiva löneutvecklingen speglar kostnadsökningen mellan varje år och innehåller alla effekter som påverkar lönen såsom lönerevisioner, byte av arbete och befordringar samt strukturella förändringar i personalens sammansättning. Löneutvecklingen för identiska individer avser de anställda som i Arbetsgivarverkets statistik återfinns hos samma medlem det aktuella året samt föregående år. Här påverkas inte löneutvecklingen av strukturella förändringar. För att minimera påverkan av löneökningar som uppkommit genom befordringar och byte av arbetsuppgifter beräknas även löneutvecklingen för identiska individer anställda hos samma medlem och med samma BESTA-kod under mätperioden¹¹.

Diagram 1: Löneutveckling i procent, årstakt



Källa: Arbetsgivarverket

Den kollektiva löneutvecklingen i årstakt för staten, det vill säga med hänsyn tagen till lönerevisionsperiodernas olika längder, uppgick till 2,3 procent i september 2022. Det innebär en marginell ökning jämfört med löneökningen föregående år som uppgick till 2,2 procent.

¹¹ BESTA är ett klassificeringssystem för arbetsuppgifter i staten.

Löneutvecklingen på det statliga avtalsområdet var lägre än för tjänstemännen i privat sektor enligt Konjunkturlönestatistiken¹².

Resultat från medlemsundersökningen

Tabell 4 Medlemsundersökning, andel som instämmer genom att svara 4 eller 5

Påstående	2020	2021	2022
De centrala kollektivavtalen ger vår verksamhet ett bra stöd att teckna lokala kollektivavtal.	82	81	81
Det statistiska underlag Arbetsgivarverket tillhandahåller är relevant för våra lokala förhandlingar och analyser.	61	70	73

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Även i år ger medlemmarna de centrala kollektivavtalen ett högt omdöme och målet gällande vårt statistiska underlag nås.

Twister och domstolsprocesser

Styrande mål: Arbetsgivarverket är medlemmarnas självklara val vid domstolsprocesser.

MÅLET ÄR UPPFYLLT.

Samtliga medlemmar, som fått stöd med en domstolsprocess som avslutats under året, svarar att de vill anlita Arbetsgivarverket igen om de får en ny domstolsprocess som de inte själva kan driva.

Domstolsprocesser

Arbetsgivarverket har hanterat 28 domstolsprocesser varav 17 pågick vid årets början och 11 nya kom in under året. Sammanlagt 20 domstolsprocesser avslutades under året. Arbetsgivarverket var ombud i samtliga processer utom i två som delegerats till medlemmen. I en process agerade Arbetsgivarverket tillsammans med ombud från medlemmen.

¹² Se även Arbetsgivarverkets årliga rapport Löneutveckling på det statliga avtalsområdet som publiceras på vår webbplats samt Konjunkturlönestatistiken som publiceras på Medlingsinstitutets webbplats.

Tabell 5 Arbetsgivarverkets domstolsprocesser under 2020 – 2022, antal

Domstolsprocesser	2020*	2021**	2022***
Anställningsskyddslagen (LAS)	17	19	12
Lagen om offentlig anställning (LOA)	5	5	4
Brott mot diskrimineringslagen	3	2	3
Tolkning av kollektivavtal	2	4	1
Andra frågor	4	5	8
SUMMA	31	35	28

Källa: Arbetsgivarverkets diariesystem

*Eftersom fyra processer återkallats i ett inledande skede är antalet för 2020 snarare 27 än 31.

**Eftersom två processer återkallats i ett inledande skede är antalet för 2021 snarare 33 än 35.

***Eftersom två processer återkallats i ett inledande skede är antalet för 2022 snarare 26 än 28.

Antalet domstolsprocesser har för första gången på flera år sjunkit.

Fördelningen mellan olika tvisteområden följer dock de senaste årens mönster, där den övervägande delen avser anställningsskyddslagen, i huvudsak avskedande och uppsägning av personliga skäl.

Diskrimineringsstvisterna avsåg diskriminering på grund av funktionshinder och ålder. Två tredjedelar av målen har drivits eller drivs av en facklig organisation. Ingen av processerna har drivits av

Diskrimineringsombudsmannen. Tio processer avgjordes av Arbetsdomstolen. Här kommenterar vi två av dem.

Arbetsdomstolen har i mål 2022 nr 4 prövat om Kriminalvården hade rätt att neka transportörer förläggning av föräldraledighet på deltid, med både fast start- och sluttid under arbetsdagen och om arbetsgivaren haft rätt att omplacera arbetstagarna till häktet för att tillmötesgå deras önskemål om förläggningen. Arbetsdomstolen konstaterade att den begärda ledigheten skulle ha medfört en ”påtaglig störning” för verksamheten och att arbetsgivaren därför haft rätt att neka den önskade förläggningen. Omplaceringarna utgjorde därmed inte heller något brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen, utan var en nödvändig följd av ledigheten. Då en av Arbetsgivarverkets ståndpunkter är att arbetstidens förläggning ska utgå från verksamhetens behov, att arbetstagarnas skydd enligt föräldraledighetslagen är mycket starkt och att det enda tidigare avgörandet från Arbetsdomstolen var till arbetsgivarens nackdel, är detta en framgång värd att lyfta.

Arbetsdomstolen har i mål 2022 nr 49 prövat om det på grund av säkerhetsskäl varit möjligt att stänga av och sedan säga upp en civilanställd arbetstagare på Polismyndigheten. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns något lagstöd för avstängningen och att det är en sådan grundläggande fråga om statligt anställdas rättsställning som måste meddelas i lag enligt 12 kap. 7 § regeringsformen. Detta är ett viktigt klargörande som tydliggör

behovet av att avstängning regleras i lag, så som föreslagits i utredningen Rätt och rimligt för statsanställda, SOU 2022:8. Vidare visar utgången i målet på svårigheten att avsluta en anställning på grund av säkerhetsskäl, i enlighet med anställningsskyddslagen, om man till följd av sekretess inte kan styrka de omständigheter som ligger till grund för beslutet enligt säkerhetsskyddslagen. Frågan om skiljande från en statlig anställning på grund av säkerhetsskäl prövades första gången år 2019 och har nu prövats sammanlagt fyra gånger. I och med utgången i detta mål har behovet av en översyn av samspelet mellan Europakonventionen, anställningsskyddslagen, säkerhetsskyddslagen och offentlighets- och sekretesslagen ytterligare förstärkts.

Utvärdering av domstolsprocesser

Även under 2022 har målet varit att 95 procent av medlemmarna skulle anlita Arbetsgivarverket igen, i fall det uppstår en ny tvist vid domstol. Målet har utvärderats genom frågor som ställts till medlemsföreträdare och annan utsedd kontaktperson i anslutning till avslutad process. I likhet med 2021 ger medlemmarna positiva omdömen för Arbetsgivarverkets medarbetare i rollen som ombud. På frågan om man skulle anlita Arbetsgivarverket igen, i fall det uppstår en ny tvist vid domstol, har alla svarat ja.

Information, rådgivning och utbildning

Styrande mål: Arbetsgivarverket utvecklar och tillhandahåller relevant information, rådgivning och utbildning till medlemmarna.

MÅLET ÄR UPPFYLLT.

Målnivåer i medlemsundersökningen har uppnåtts och medlemmarna anser att de fått relevant och bra stöd under året. Fler utbildningar har genomförts i år jämfört med föregående år och en positiv effekt av det digitala formatet är att fler kunnat delta. Målen för utbildningsverksamheten har nåtts även i år.

Fortsatt stort behov av rådgivning och information

Utöver det stöd som finns tillgängligt via webbplatsen har Arbetsgivarverkets medlemmar tillgång till en utsedd rådgivare, som i samarbete med övriga experter ger konsultativt stöd.

En manuell statistikinsamling av antalet nya kontakter¹³ har genomförts likt föregående år. I genomsnitt kom det in 180 nya kontakter per vecka från i genomsnitt 95 av Arbetsgivarverkets medlemmar och organisationer med servicekontrakt. Detta är en minskning från 2021 då i genomsnitt 202 kontakter kom in från i genomsnitt 109 organisationer. Drygt hälften av kontakterna gällde behov av arbetsrättslig rådgivning, följt av kollektivavtalstolkning. Medlemmar i sektor 4 och sektor 5, det vill säga de 55 medlemmar som företräder cirka 80 procent av arbetstagarna inom statlig sektor, står tillsammans för cirka 36 procent av kontakterna.

Arbetsgivarverket bedömer att minskningen av antalet nyinkomna kontakter de aktuella veckorna är en direkt följd av att behovet av stöd för pandemirelaterade arbetsgivarfrågor minskat. Arbetsgivarverket har även under innevarande år tillgodosett medlemmarnas rådgivningsbehov kring de nya arbetsrättsliga regler och avtal som trätt i kraft 2022 genom att arrangera särskilda webinarier med möjlighet att ställa frågor i förväg.

Frågan om distansarbete och framtidens arbetsliv har varit fortsatt aktuell och bland annat tagits upp i ett av de poddavsnitt som publicerats under året, ”Framtidens hybridkontor - fallgropar och möjligheter”.

Arbetsgivarguiden som finns på Arbetsgivarverkets webbplats innehåller fakta, råd och information under olika ämnesområden i syfte att stödja medlemmarna i arbetsgivarfrågor. Innehållet har kontinuerligt uppdaterats och använts mycket även detta år. Särskilt fokus har det pågående säkerhetsläget, nya regler inom det arbetsrättsliga området, den fortsatta hanteringen av pandemin samt distansarbete ur ett arbetsmiljöperspektiv haft under året.

Utbildningsverksamheten

För att tillgodose medlemmarnas behov av kompetensutveckling inom det arbetsgivarpolitiska området utvecklar och genomför Arbetsgivarverket olika utbildningar. Utbildningsutbudet består främst av fysiska och digitala utbildningar som genomförs som öppna eller medlemsanpassade aktiviteter. Det finns också webbutbildningar och filmer på webbplatsen som komplement till det ordinarie utbildningsutbudet.

Fler genomförda öppna utbildningar och fler som deltar

Arbetsgivarverkets öppna utbildningsutbud inom det arbetsgivarpolitiska området har utökats under 2022, från 13 till 20 utbildningar. Utökningen är en följd av en kontinuerlig utveckling och målgruppsanpassning utifrån

¹³ Detta gäller medlemskontakter som kommit in via e-post och telefon, exklusive medlemskontakter om tvister, statistikfrågor samt centrala konsultationer. Insamlingen skedde vid tre tillfällen och en vecka per tillfälle.

medlemmarnas behov samt en direkt konsekvens av behovet av det digitala utbildningsformatet under pandemin. Utbildningsutbudet har genomförts enligt plan och flera av utbildningarna har erbjudits i både digital och fysisk form. Sammanlagt har de 20 olika utbildningarna genomförts vid 49 utbildningstillfällen, vilket kan jämföras med de 12 utbildningar som erbjöds vid 28 tillfällen under 2021. Störst intresse har det varit för utbildningarna Statlig arbetsrätt och Att anställa i staten. Det totala deltagarantalet uppgick under året till 1 156 deltagare vilket är 393 fler än föregående år. Det ökade deltagarantalet förklaras av ett utökat utbildningsutbud, fler utbildningstillfällen och att det digitala utbildningsformatet medger fler deltagare per utbildning.

Målet att 70 procent av de som deltagit vid genomförd utbildning ska vara nöjda med utbildningen som helhet har uppnåtts för samtliga utbildningar. Medelvärde för deltagarnas nöjdhet totalt är 89 procent. För de fysiskt genomförda utbildningstillfällena är medelvärdet för deltagarnas nöjdhet 90 procent och för de digitala utbildningstillfällena är nöjdheten 89 procent.

Fler medlemsanpassade utbildningar och fortsatt gott omdöme

De medlemsanpassade utbildningarna tas fram på beställning och i samråd med beställande medlem. I huvudsak är de en- och tvådagarsutbildningar. I år genomfördes 42 utbildningar vilket kan jämföras med 39 under 2021 och 29 under 2020. Flest medlemsanpassade utbildningar har gällt utbildningarna Chef i staten samt Lokal lönebildning. Totalt har cirka 981 chefer och medarbetare deltagit på utbildningarna, vilket är 200 fler än under 2021 då 781 deltog.

Likt föregående år har genomförda medlemsanpassade utbildningar utvärderats. Utvärderingen visar att 93 procent av de verksamheter som besvarat enkäten (29 av 42 verksamheter) har varit mycket nöjda. Målet, att 85 procent av beställarna ska vara nöjda med utbildningsinsatsen som helhet, har därmed uppnåtts.

Resultat från medlemsundersökningen

Tabell 6 Medlemsundersökning, andel som instämmer genom att svara 4 eller 5

Påstående	2020	2021	2022
Arbetsgivarverkets rådgivning ger professionellt stöd när vi har behov av tolkning och tillämpning av centrala kollektivavtal, arbetsrättslig lagstiftning och övriga arbetsgivarfrågor.	82	86	84
Arbetsgivarverkets rådgivning ger kontakt inom en rimlig tid.	86	89	87

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Resultatet av årets medlemsundersökning visar att målen för rådgivningen har uppnåtts även i år och är jämförbara med resultaten för 2021 och 2020.

Intressebevakning

Styrande mål: Arbetsgivarverket driver och utvecklar medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen.

MÅLET ÄR DELVIS UPPFYLLT.

Målnivåerna i verksamhetsplanen om 80 procents nöjdhet i medlemsundersökningen avseende att driva och tillvarata medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen har inte nåtts utan faller tillbaka något jämfört 2021. Aktiviteterna har dock skett enligt plan. Partsdialogen med regeringen i EU-frågor har varit omfattande. Aktiviteterna för att analysera olika aspekter på it-kompetensbristen och kommunicera åtgärder som kan motverka denna brist har också varit omfattande med bland annat poddavsnitt, webinarium och olika medlemsmöten. Utvecklingen av statistiksidorna Fakta om staten på vår webbplats har fortsatt. Satsningen på att profilera statliga jobb har utvecklats väl med fler följare i sociala kanaler. Under året har också satsning på profilering och webbplatsen jobbstatligt.se väckt internationellt intresse från både OECD och det danska regeringskansliet.

Utredningar, remisser och fakta om staten

Arbetsgivarverkets intressebevakning syftar till att ta tillvara de statliga arbetsgivarernas intressen genom att värna den arbetsgivarpolitiska delegeringen och främja den statliga sektorns kompetensförsörjning.

Besvarandet av remisser samt medverkan i referensgrupper till statliga utredningar är viktiga aktiviteter inom ramen för denna intressebevakning. Under 2022 har Arbetsgivarverket besvarat 57 remisser vilket kan jämföras med 74 under 2021 och 81 under 2020¹⁴.

Arbetsgivarverket har varit representerat i tio utredningar, lika många som föregående år. Dessa utredningar har handlat om:

- Ett modernare och enklare regelverk för tillfällig föräldrapenning med minskad risk för felaktiga utbetalningar.
- De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.

¹⁴ De remissvar som Arbetsgivarverket skrivit sedan 2020 redovisas på vår webbplats: www.arbetsgivarverket.se.

- Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.
- Utredning om ett statligt huvudmannaskap för skolan.
- Översyn av socialförsäkringsskyddet för gravida – ett modernare regelverk.
- En översyn av arbetsskadeförsäkringen.
- Förutsättningar för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.
- Utredning om en översyn av beredskapen i arbetslivet.
- Åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet.
- Utredning om läkarintygets betydelse i sjukpenningärenden.

Statistik som ger möjlighet att följa den arbetsgivarpolitiska utvecklingen inom staten presenteras på webbsidorna **Fakta om staten**. Under året har arbetet fortsatt för att vidareutveckla dessa webbsidor med fokus på att ge medlemmarna möjlighet att analysera sin egen kompetensförsörjning relaterat till staten som helhet eller till dess olika sektorer.

Internationell intressebevakning

I likhet med den nationella intressebevakningen tillvaratar den internationella intressebevakningen de statliga arbetsgivarnas intressen gentemot externa beslutsfattare och intressenter. Syftet är att främja den statliga sektorns kompetensförsörjning och att värna om den svenska partsmodellen. Detta sker inom ramen för förhandlingsordningar och samverkansformer i de internationella organisationer och sammanhang där Arbetsgivarverket är representerat.

Under 2022 har Arbetsgivarverkets internationella intressebevakning fokuserat på införandet av EU-direktivet om lagstadgade minimilöner på den europeiska arbetsmarknaden. Direktivet beslutades av ministerrådet i oktober och innehöll skrivningar om undantag för den kollektivavtalade lönebildningsmodell som finns i Sverige. Arbetsgivarverket har i likhet med övriga parter varit kritisk till lagstiftning på detta område.

Arbetsgivarverkets deltagande i Regeringskansliets partsdialog i aktuella EU-frågor har förutom direktivet om minimilöner omfattat förslagen till direktiv om lönetransparens och om plattformarbete, som är under förhandling med EU:s institutioner, samt regeringens prioriteringar inför det svenska ordförandeskapet i EU det första halvåret 2023.

Arbetsgivarverket har tillsammans med Statskontoret inom ramen för arbetet med det svenska ordförandeskapet i EU 2023, planerat för

aktiviteterna inom EUPAN, ett informellt nätverk inom EU för statliga förvaltningar.

Inom EU:s sociala dialog deltar Arbetsgivarverket som medlem i organisationen SGI Europe¹⁵. SGI Europe representerar offentliga och allmännyttiga arbetsgivare i Europa. Under 2022 har arbetet varit fokuserat på de pågående sektorsövergripande förhandlingarna om ett nytt EU-avtal om distansarbete.

Arbetsgivarverkets internationella intressebevakning bedrivs främst i:

- Partsråd om EU-frågor med Arbetsmarknadsdepartementet och Socialdepartementet samt statsministerns EU-råd.
- Social affairs board som behandlar arbetslivs- och arbetsmarknadsfrågor inom SGI Europe.
- Generalförsamlingen i SGI Europe där Arbetsgivarverket har en representant.
- Arbetsgruppen för offentlig sysselsättning, Working Party for Public Employment and Management (PEM) inom Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- European Public Administrations Network (EUPAN) tillsammans med Statskontoret.

Profilerar staten som attraktiv arbetsgivare

Som en del av vår gemensamma strategi för statliga arbetsgivare fortsätter Arbetsgivarverket, genom arbetsgivarvarumärket Jobba statligt, att profilera staten som en attraktiv arbetsgivare med målet att säkra kompetensen i flera bristyrken i staten.

- I början av året deltog Jobba statligt i en **digital arbetsmarknadsdag för it-studenter vid Linköpings universitet** och under våren genomfördes **Framtidsmässan** digitalt för studenter från flera studieinriktningar. Under hösten hölls **Juristmässan vid Örebro universitet** där Jobba statligt deltog på plats tillsammans med flera medlemmar. Student- och arbetsmarknadsdagar genomförs oftast tillsammans med medlemmarna och i år har samarbete skett exempelvis med Konsumentverket, Kronofogden, Lantmäteriet, Polisen, Skatteverket, Åklagarmyndigheten och Örebro universitet.

¹⁵ SGI Europe (Services of General Interest Europe) företräder offentliga arbetsgivare på europeisk nivå och är en av tre parter i den sektorsövergripande sociala dialogen inom EU.

- Jobba statligt deltog också för tredje gången i **Stockholm Pride** tillsammans med anställda från Bolagsverket, Skatteverket, Skolverket och Trafikverket.
- I september lanserades en **kampanj på sociala medier** som riktades specifikt till målgruppen it-kompetens där det sedan många år råder stor brist inom staten. Kampanjen genomfördes i samarbete med Försäkringskassan, Kronofogden, Patent- och registreringsverket (PRV), Pensionsmyndigheten, Skatteverket och Trafikverket.

Jobba statligts följare på LinkedIn ökade med 20 procent under 2022, från cirka 34 000 i början av året till drygt 41 000 i december 2022. Störst genomslag fick filmer som är kopplade till it-kampanjen med cirka 44 000 respektive cirka 24 000 visningar. Filmerna drev sedan trafik till Jobba statligts kampanjsida på webben och till medlemmars karriärsidor. Populärt på LinkedIn var också inlägget om medlemmars topplaceringar i Universums årliga lista över attraktiva it-arbetsgivare. Inlägget hade drygt 21 000 visningar.

Antalet unika besökare på webbplatsen jobbastatligt.se var 25 procent fler 2022 jämfört med 2020 och uppgick till 363 500 unika besökare (för 2021 saknas siffror på grund av byte av analysverktyg).

Jobba statligt fick också presentera sitt arbete på ett internationellt webinarium för OECD:s arbetsgrupp för offentlig förvaltning. Ett intresse från Danmark för Jobba statligt har också resulterat i förberedelser för ett tjänstemannautbyte mellan det danska regeringskansliet och Arbetsgivarverket.

Medlemmarnas möjligheter att rekrytera den kompetens de behöver Statens kompetensförsörjning försvårades ytterligare under 2022 och Arbetsgivarverkets Kompetensbarometer redovisade att bristen på kompetens vid rekrytering under hösten var rekordstor. Ett mönster som följer ett generellt mycket ansträngt läge på hela arbetsmarknaden efter att pandemin klingat av. Den begynnande lågkonjunkturen under 2022 har ännu inte haft några dämpande effekter på kompetensbristen inom staten.

Vid höstens mätning redovisade Kompetensbarometern att 91 procent av Arbetsgivarverkets medlemmar uppger brist vid rekrytering, en ökning från 68 procent motsvarande period 2021. Störst var bristen inom arbetsområdet it- och systemutveckling där 75 procent av medlemmarna uppger brist vid rekrytering. Motsvarande siffra hösten 2021 var 39 procent och även då var it- och systemutveckling det arbetsområde som totalt sett hade den största bristen.

Framtidens kompetensbehov

Kompetensbarometerns mätningar av bristen på kompetens inom staten ger Arbetsgivarverket möjlighet att analysera kompetensförsörjningsfrågor och initiera aktiviteter och medlemsdialog inom områden med kompetensbrist. Bristen på it-kompetens har under många år varit stor inom staten vilket är en utmaning i förhållande till förändrade verksamhetsbehov och regeringens krav på statsförvaltningens digitalisering. Olika frågeställningar kring statens behov av it-kompetens har därför bland annat resulterat i flera aktiviteter såsom gd-frukost, ett webinarium, inlägg i sociala medier och tre poddavsnitt. Arbetsgivarverket har också varit aktivt inom myndighetsinitiativet eSam där olika aspekter på det statliga kompetensbehovet inom it har belysts.

En slutsats från Arbetsgivarverkets analyser av hur det statliga kompetensbehovet utvecklas är att förändringstakten kommer att öka, både ifråga om vilken kompetens som behövs och hur länge kunskaper är relevanta. Givet denna slutsats har Arbetsgivarverket betonat omställning och kompetensutveckling som centrala delar i den strategiska kompetensförsörjningen framöver. Behovet av att se omställning som en naturlig del av kompetensförsörjningsprocessen diskuterades exempelvis vid årets sista storsektormöte i november där över 130 medlemmar deltog.

Resultat från medlemsundersökningen

Tabell 7 Medlemsundersökning, andel som instämmer genom att svara 4 eller 5

Påstående	2020	2021	2022
Arbetsgivarverket driver och tillvaratar medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen.	74	82	75

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Ambitionen att fortsatt hålla en hög grad av nöjdhet avseende att driva och tillvara medlemmarnas arbetsgivarpolitiska intressen har varit prioriterad. Den har dock ändå sjunkit under 2022 till 75 procent. Värt att notera är att nöjdheten ur ett historiskt perspektiv fortfarande är hög. Åren 2017-2020 var nöjdheten i snitt 60 procent.

Omdömena skiljer sig åt mellan sektorerna där sektor 4 och sektor 5 har märkbart lägre nivåer. Detta avser stora organisationer med många anställda som kan ha högre förväntningar avseende skärpta och profilerade arbetsgivarpolitiska ställningstaganden än mindre organisationer. Nöjdheten fortsätter dock att förbättras för andra året i rad för dessa båda sektorer. Samtidigt försämras resultatet från höga nivåer inom sektor 1 och 2 och bidrar totalt till att målet i verksamhetsplanen om 80 procent inte uppnås.

Eftersom medlemsundersökningen inte ger möjlighet att analysera medlemmarnas prioriteringar av olika områden inom Arbetsgivarverkets intressebevakning är det svårt att härleda den minskade nöjdheten till specifika områden. Då statens verksamhet är mycket bred finns sannolikt många olika uppfattningar hos medlemmar om vad som bör prioriteras. Ett utvecklingsområde är därför att närmare undersöka mer specifika uppfattningar om Arbetsgivarverkets intressebevakning.

Kommunikation

Stödande mål: Arbetsgivarverket har en öppen och tydlig intern och extern kommunikation.

MÅLET ÄR DELVIS UPPFYLLT.

Arbetsgivarverket uppnår samtliga målnivåer i medlemsundersökningen avseende vår webbkommunikation utom för webbplatsens sökbarhet. Detta i likhet med förra årets resultat då utveckling av en helt ny webbplats påbörjades. Under året har utvecklingsarbetet fortsatt med mål att lansera en ny webbplats våren 2023. De uppställda målen avseende vårt intranät uppnås för samtliga områden utom för intranätets bidrag till arbetsgemenskap. Kommunikationen har under året varit omfattande inom prioriterade områden som exempelvis totalförvarsfrågor, nya avtals- och arbetsrättsliga regleringar, förutsättningar för statens kompetensförsörjning och tillitsbaserad styrning och ledning.

Fler besökare i digitala kanaler

De digitala kanalerna är avgörande för att Arbetsgivarverket ska kunna fullfölja sitt uppdrag och nå sina målgrupper med råd och stöd, inspirera till samverkan och utveckling och för att presentera fakta om den statliga sektorn och dess arbetsgivarpolitik. I tabellen nedan framgår utveckling av unika besökare inom ett antal digitala kanaler.

Tabell 8 Utveckling av antal unika besökare på webb, poddlyssningar och följare på LinkedIn

Antal	2020	2021	2022
Unika besökare på webb *	520 070	-	672 760
Lyssningar av podd **	4 522/753	3 141/785	3 941/657
Följare LinkedIn *	7 040	7 275	8 266

Källa: Google Analytics, Siteimprove, Podbean och LinkedIn

* Inkluderar inte besökare på Jobba statligt. För 2021 saknas statistik för webb.

** Avser enbart de avsnitt som producerats under respektive år. Totalt antal lyssnare och genomsnitt per program.

Fortsatt fokus på digitala kanaler

Arbetsgivarverkets digitala kanaler omfattar den egna webbplatsen, intranät, nyhetsbrev, sociala medier, podd samt webb-tv och filmer.

Intranätet är en prioriterad kanal i den interna kommunikationen och utvärderas årligen i en intern enkät om våra it-verktyg. Av särskild vikt är det digitala stöd Arbetsgivarverket kan ge medlemmarna via nyhetsbrev och vår webbplats. I medlemsundersökningen uppger över 70 procent av medlemmarna att vår webbplats är aktuell och uppdaterad och ger den information verksamheten behöver. Däremot upplevs webbplatsen vara svårnavigerad. Nöjdheten med nyhetsbrevet Nytt från Arbetsgivarverket är över 80 procent.

Antalet unika besökare på vår webbplats har ökat under året. För 2021 saknas statistik på grund av byte av analysverktyg men jämfört med 2020 är antalet unika besökare 2022 cirka 25 procent fler (exklusive Jobba statligt). Även Arbetsgivarverkets kommunikation på LinkedIn når allt fler och antalet följare ökar under 2022 med 12 procent (exklusive Jobba statligt). Antalet lyssnare per avsnitt på vår podd blir dock färre jämfört med 2021 men det totala antalet lyssnare ökar genom att fler avsnitt producerats år 2022 jämfört med året innan.

Tillgänglighet

Arbetsgivarverket har under året fortsatt arbetet med att anpassa den digitala kommunikationen för att uppfylla kraven i lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service. Arbetet har pågått med utveckling av en ny webbplats och intranät för lansering under 2023. Grunden för arbetet har varit att skapa en tydlig målgruppsanpassad och enkel struktur med utgångspunkt i en god webbtillgänglighet. De nya webbplatserna ersätter föråldrade system som inte kunnat anpassas till de nya lagkraven.

I princip alla pdf-filer på webbplatsen har tillgängliggjorts. Den grundläggande utbildningen i tillgänglighet för alla anställda har fortsatt under året. Arbetet med att digitalisera vår statistik och publicera våra rapporter som webbsidor har också fortsatt. Brister kvarstår dock och bland annat behöver Arbetsgivarverkets mobilapp över lediga statliga jobb utvecklas i en helt ny version.

Resultat från medlemsundersökningen

Tabell 9 Medlemsundersökning, andel som instämmer genom att svara 4 eller 5

Påstående	2020	2021	2022
Arbetsgivarverkets webbplats ger information som vår verksamhet behöver.	76	74	73
Arbetsgivarverkets webbplats är aktuell och uppdaterad.	76	74	73
Arbetsgivarverkets webbplats är lätt att hitta på.	62	48	50
Arbetsgivarverkets nyhetsbrev "Nytt från Arbetsgivarverket" är en viktig kanal för att få aktuell information.	78	80	80

Källa: Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Av medlemsundersökningen framkommer att webbplatsen är en central och viktig informationskälla, särskilt under och efter pandemin.

Arbetsgivarverkets webbplats och nyhetsbrev når upp till samtliga uppställda mål utom för sökbarhet där nöjdheten minskar tydligt. En större upphandling för utveckling av en ny webbplats har därför genomförts med lansering våren 2023.

Styrning och effektivitet

Stödjande mål: Arbetsgivarverket har en modern, säker och effektiv styrning.

MÅLET ÄR UPPFYLLT.

Ett brett arbete med många perspektiv kring att utveckla och förbättra styrningen har genomförts. Nya styrande dokument för upphandling är framtagna och översyn av styrande dokument för it samt säkerhet är påbörjade. Ett flertal säkerhetsuppdateringar gällande hårdvara och mjukvara inom it är genomförda. Lokalerna har anpassats till hybridmöten och fler mötesrum för mindre möten har byggts.

Modern och effektiv ledning och styrning

Översynen av vår interna styrning har fortsatt under året för att säkra att den följer aktuella krav och bidrar till en effektiv intern styrning. Vi har under året bland annat uppdaterat och tagit fram:

- policy om och riktlinje för **visselblåsarorganisationen** med syftet att ge vägledning för rapportering och beskriva vad som sker i de olika stegen i ett visseblåsarärende.

- tillämpningsbeslut om **gallring av allmänna handlingar**. En systematisk informationshantering är väsentlig för att verksamheten ska fungera effektivt.

It-verksamhet och fokus på säkerhet

Med målet om en långsiktig, säker och stabil it-verksamhet har

Arbetsgivarverket under året arbetat med att säkra vår it-miljö ytterligare.

- Under 2022 har vi **upphandlat och driftsatt ett nytt CRM** (Customer Relationship Management), det vill säga ett it-stöd för att hantera vårt uppdrag som medlemsorganisation och relationen till medlemmarna (till exempel utbildningsverksamheten, övriga event och nätverk samt medlemsuppgifter).
- En enkät används för att **utvärdera vårt interna it-stöd** och den visar att medarbetare generellt sett är nöjda och upplever få avbrott i it-miljön.
- Arbetsgivarverket prioriterar att **rapportera, analysera och åtgärda säkerhetsincidenter**. Under året har driftstopp i arkiveringssystemet respektive olika former av incidenter i lokalerna (till exempel stopp i hissar och andra händelser i den fysiska miljön) utgjort huvuddelen av incidenterna. Endast ett fåtal incidenter har avsett informationssäkerhet och i samtliga fall har det varit incidenter som inte medfört någon skada eller behov av vidare åtgärd. Mot den bakgrunden har ingen vidare rapportering av incidenter skett till Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).
- För en fortsatt stärkt säkerhetsmedvetenhet har vi detta år haft en **myndighetsgemensam säkerhetsvecka** med externa föreläsare. I samband med säkerhetsveckan lanserades en digital Nano-utbildning i informationssäkerhet för samtliga medarbetare som kommer att pågå över årsskiftet.

Kompetensförsörjning

Stödande mål: Arbetsgivarverket är en attraktiv och kompetent organisation.

MÅLET ÄR UPPFYLLT.

Årets rekryteringar har resulterat i fler kvalificerade kandidater än föregående år och vi får fortsatt positiv återkoppling på vår rekryteringsprocess, introduktion samt på de interna utvecklingsinsatser som

syftar till att tillvarata och stärka befintliga medarbetares kompetens ytterligare. Särskilda kompetensutvecklingsinsatser har gjorts inom områdena arbetsmiljö, digitala arbetssätt, säkerhetsskydd och informationssäkerhet. Arbetsgivarverket bedömer att genomförda kompetensförsörjningsaktiviteter bidragit till att vi kan fullgöra våra uppgifter och nå våra verksamhetsmål.

Det interna arbetsmiljöarbetet

Vår värdegrund utgår från statens gemensamma värdegrund och Arbetsgivarverkets värdeord professionell och engagerad. Arbetsformerna för samverkan syftar till att alla medarbetare ska vara delaktiga, ta del av information om vad som händer i organisationen och dess omvärld samt ges möjlighet att påverka. Under 2022 har medarbetarnas delaktighet i verksamhetsplaneringsprocessen ytterligare ökat.

Arbetsgivarverket uppmuntrar på olika sätt till hälso- och friskvård och ungefär två tredjedelar av medarbetarna nyttjar stadigvarande friskvårdsbidraget på 3 500 kronor.

Mot bakgrund av det nya hybrida arbetslivet har fokus i arbetsmiljöarbetet under 2022 handlat om att utvärdera såväl arbetsgivarens hantering av riskbedömningar och åtgärder under coronapandemin såväl som den stegvisa återgången till arbetsplatsen. En riktlinje för distansarbete togs fram april 2022 och sedan dess har medarbetarna kunnat teckna överenskommelser om arbete på distans upp till två dagar per vecka. Distansarbete erbjuds i de fall det bidrar till en effektiv verksamhet, ett hållbart arbetsliv och därigenom synen på Arbetsgivarverket som en attraktiv arbetsgivare.

De flesta medarbetarna har tecknat en sådan överenskommelse. En utvärdering har påbörjats och redovisas i slutet av mars 2023.

Under våren och sommaren erbjöds också, mot bakgrund av att vi efter pandemin börjat återvända till kontoret, flera insatser och övningar i syfte att säkra en trygg, säker och ergonomisk kontorsarbetsplats. Vi genomförde också utbildning i hjärt- och lungräddning.

Den totala sjukfrånvaron har ökat med en procentenhet under 2022, jämfört med 2021. Korttidsfrånvaron har ökat samtidigt som andelen sjukskrivningar över 60 dagar i förhållande till vår totala sjukfrånvaro har sjunkit med drygt tio procentenheter sedan 2021. Det är fortsatt ungefär lika många medarbetare som har sjukskrivningstal över 60 dagar under 2022 som 2021.

Tabell 10 Arbetsgivarverkets sjukfrånvaro i förhållande till sammanlagd ordinarie arbetstid för respektive grupp (procent)

Sjukfrånvaro	2020	2021	2022
Totalt	3,3	2,5	3,5
Andel 60 dagar eller mer	44,8	54,6	44,0
Kvinnor	2,9	2,7	3,8
Män	4,3	2,2	2,9
Anställda, - 29 år	0	0	0
Anställda, 30 år - 49 år	1,2	1,2	1,3
Anställda, 50 år -	4,6	3,3	4,9

Källa: Statens servicecenter

Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla

Arbetsgivarverket är en kunskapsorienterad organisation där varje medarbetares kompetens, engagemang och bidrag är viktiga delar för det samlade resultatet och för att fullgöra uppdraget. Därför arbetar vi med tidig kartläggning av kompetensbehov, en strukturerad kompetensbaserad rekryteringsprocess samt flexibla och attraktiva anställningsvillkor.

Varje ny medarbetare får individuell introduktion och den fortsatta kompetensutvecklingen sker genom såväl lärande i arbetet som externa och interna kompetenshöjande insatser och omvärldsbevakande aktiviteter. Årets generella utbildningsinsatser har främst fokuserat på arbetsmiljö, digitala arbetssätt, säkerhetsskydd och informationssäkerhet. Den grundläggande utbildningen i tillgänglighet för alla anställda har fortsatt under året. Medarbetarna får bland annat lära sig mer om vad tillgänglighet är och vad vi som myndighet behöver göra för att uppfylla lagkraven för tillgänglighet.

I år har vi rekryterat mer än tidigare. Sammanlagt har 19 nya medarbetare rekryterats, en ökning med sex rekryteringar från 2021. Av dessa har merparten tillsvidareanställts.

Andelen relevanta sökande i våra rekryteringar har under 2022, med stöd av sökordsoptimering i annonserna, ökat från 38 till 50 procent sedan 2021. Antalet prenumeranter på lediga jobb har fördubblats under 2022 och är nu drygt 400 till antalet. Rekryteringsprocessen, från publicerad annons till erbjuden anställning, har kortats med cirka tre veckor från tolv till nio veckor under 2022 jämfört med 2021.

Personalomsättningen ligger på ungefär samma nivå som föregående år, och var cirka 16 procent under 2022 vilket kan jämföras med 17 procent under 2021, 14 procent 2020 och 21 procent 2019¹⁶. Bakomliggande orsaker till

¹⁶ Personalomsättningen beräknas genom antalet som slutar i förhållande till genomsnittligt antalet anställda.

avgångar har undersökts genom avgångssamtal och avgångsenkäter. De främsta skälen som framkommit är att man upplever sig få mer utvecklande arbetsuppgifter och fler utvecklingsmöjligheter hos den nya arbetsgivaren. Ett par anger också omvärdering av sin livsstil efter pandemin som avgörande och i vilken omfattning arbetsgivarna erbjuder distansarbete.

Under 2022 har ett än mer systematiskt och strategiskt arbete med uppföljning av nyckeltal och prognostisering av kommande års medlemsintäkter inletts i ledningsgruppen. Detta som ett underlag för strategiska beslut i kompetensförsörjningsfrågor och dimensionering av verksamheten.

Övrig återrapportering enligt regleringsbrev eller regeringsuppdrag

Enligt regleringsbrevet ska Arbetsgivarverket rapportera vilka åtgärder som vidtas på det statliga avtalsområdet för att uppnå en jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten, minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, verka för en god arbetsmiljö med låg sjukfrånvaro samt för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund på alla nivåer. Arbetsgivarverket ska även redovisa en specificerad sammanställning av nedlagd arbetstid, direkta kostnader och intäkter för de stabsuppgifter som verket utför.

Åtgärder på det statliga området

Minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män och uppnå en jämn könsfördelning på ledande befattningar i staten

Sedan början på 2000-talet har andelen kvinnor i det statliga chefskollektivet mer än fördubblats, från drygt 21 procent 2000 till nästan 47 procent 2022. Utvecklingen har bland annat att göra med att den totala andelen kvinnor i statsförvaltningen har ökat¹⁷.

I september 2021 var statsanställda kvinnors genomsnittslön 4,4 procent lägre än statsanställda mäns vilket är en minskning med 0,6 procentenheter jämfört med föregående år. På tio år har löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten därmed mer än halverats, från 10,4 procent 2010 till 4,4 procent 2021. Den faktor som påverkar löneskillnaden mest är nivå på arbetet där män i genomsnitt arbetar på högre strategiska nivåer. Övriga faktorer som påverkar är arbetstidsomfattning, arbetsområde och utbildningsinriktning. Chefskap påverkar inte löneskillnaden mellan kvinnor och män. Inte heller nivån på utbildningen påverkar. Den löneskillnad som blir kvar, den så kallade oförklarade löneskillnaden, är en skillnad som inte kan förklaras av

¹⁷ Statistiken är bearbetad av Arbetsgivarverket och finns publicerad på statistiksidorna Chefer i staten på Fakta om staten.

de faktorer vi har analyserat. I september 2021 var denna 1,2 procent, vilket är 0,1 procent högre än 2020¹⁸. I beräkningen över förklarade och oförklarade löneskillnader ingår inte Polisen av säkerhetsskäl.

Arbetsgivarverket stödjer sina medlemmar i lokal lönebildning och i att motverka osakliga löneskillnader. Ett stöd i arbetet är det partsgemensamma metodstödet för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, BESTA-vägen (befattningsgruppering för statistik) samt utbildningarna Chef i staten och Lokal lönebildning.

De enskilda medlemmarna arbetar med olika insatser. Några exempel¹⁹ redovisas här:

- **Högskolan i Skövde** arbetar brett med olika initiativ inom ramen för sin samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering. Gruppen har i uppdrag att utbyta erfarenheter och initiera dialog genom att informera och fånga behov där det behövs stöd i organisationen. Högskolan har också tagit fram olika former av interna utbildningsmaterial, bland annat en kunskapsbank med olika moduler för jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Inom fokusområdet ingår även ett nätverk för studenter i program med stor könsuppdelningen, som syftar till att skapa normmedvetenhet i tilldelning av forskningsmedel och sätta fokus på normmedvetenhet i rekryteringar och karriärsutveckling.
- **Kungliga tekniska högskolan (KTH)** arbetar med styrdokumentet ”Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH”. Arbetet har sin utgångspunkt i värdegrundsfrågor och syftar till integreringen av jämställdhet, mångfald och lika villkor i ledarskapsprogram och karriärstöd.
- **Domstolsverket** har en samordningsgrupp inom jämställdhet som syftar till att bidra med stöd och verktyg till alla Sveriges domstolar inom jämställdhetsintegrering. Arbetet innefattar bland annat att ta fram ett stödpaket med övningar, analysera skillnader i statistik samt att ta fram ett metodstöd i hur processer kan kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- **Läkemedelsverket** arbetar med normer och hur arbetsplatsen resonerar och agerar kopplat till ett likabehandlingsperspektiv. Myndigheten har bland annat haft seminarier för samtliga medarbetare med temat ”från normkritiskt tänkande till inkluderande bemötande”. Arbetet fortsätter

¹⁸ Statistiken är bearbetad av Arbetsgivarverket och finns publicerad på statistiksidorna Löner på Fakta om staten.

¹⁹ Ett urval av Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar har i samband med Arbetsgivarverkets arbetsmiljö- och rehabiliteringsnätverk getts möjlighet att redogöra för exempel på insatser de själva gjort inom ramen för ämnesområdet under ett särskilt diskussionstillfälle. Utifrån dessa har sedan ett urval av inkomna svar gjorts.

efter dessa tillfällen inom enheterna och respektive arbetsgrupper genom reflektion av dessa delar och hur de tillämpas i praktiken.

God arbetsmiljö med låg sjukfrånvaro

De statliga myndigheterna har en lägre sjukfrånvaro jämfört med arbetsmarknaden i stort. Statligt anställda hade 2020 i genomsnitt 14,2 sjukdagar per år (avser dagar med sjuklön samt dagar med sjukpenning) jämfört med samtliga sektorer på arbetsmarknaden, som har 16,2 sjukdagar per år²⁰.

Arbetsgivarverket har under året tagit fram en film om ergonomi i syfte att användas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Filmen syftar till att öka kunskapen och medvetenhet om hur god ergonomi kan uppnås i ett sammanhang där arbetet i allt större utsträckning utförs på olika platser och med olika arbetsutrustning²¹.

De enskilda medlemmarna arbetar med olika insatser, varav några exempel²² redovisas nedan:

- **Folkhälsomyndigheten** har inlett ett samarbete med sin företagshälsovård och en psykolog tillika forskare, som tagit fram en föreläsning om stress och ett kompletterande verktyg som de valt att kalla för "Inre kompass". Verktöget syftar till att ge medarbetarna ett stöd i att reflektera över sitt förhållningssätt till stress, men också att hjälpa till att balansera sina energidepåer under dagen så att den på bästa sätt gynnar både individen och arbetsgruppen. Psykologen har även utarbetat en workshop där deltagarna fått möjlighet att tillämpa metoden på självupplevd situation.
- **Jordbruksverket** anser att en viktig förutsättning för att uppnå ett hållbart arbetsliv är en god förmåga att kommunicera. Jordbruksverket har därför som mål att vara en kommunikativ organisation. För att uppnå detta ingår bland annat att alla som arbetar inom organisationen ska ges möjlighet att utveckla sin kommunikativa förmåga. De erbjuder därför inspirationsföreläsningar, öppna kurser och dessutom ett fördjupningsmaterial för möjlighet till utveckling. God kommunikation anser de vara en förutsättning för att åstadkomma goda relationer och ett gott resultat.

²⁰ Statistiken är bearbetad av Arbetsgivarverket och finns publicerad på statistiksidorna Sjukfrånvaro på Fakta om staten.

²¹ Filmen finns publicerad på Arbetsgivarverkets webbplats, www.arbetsgivarverket.se.

²² Ett urval av Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar har i samband med Arbetsgivarverkets arbetsmiljö- och rehabiliteringsnätverk getts möjlighet att redogöra för exempel på insatser de själva gjort inom ramen för ämnesrådet under ett särskilt diskussionstillfälle. Utifrån dessa har sedan ett urval av inkomna svar gjorts.

- **Chalmers tekniska högskola** har tagit fram en online-utbildning om hållbart arbetsliv för samtliga sina medarbetare. Utbildningen syftar till att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning och att förhindra sjukskrivningar. Utbildningen kan användas individuellt eller i grupp som en del i det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet. Materialet består av ett antal filmer och övningar där kursdeltagaren ges möjlighet att reflektera över den egna arbetssituationen och få kunskaper om hur hållbarhet kan uppnås i det egna arbetslivet. Resultatet av reflektionerna kan användas som stöd till medarbetarsamtalet.

Öka andelen anställda i staten med utländsk bakgrund

Ett av regeringens delmål för de statliga arbetsgivarna är att andelen anställda med utländsk bakgrund ska öka på alla nivåer i staten. Att de statsanställda avspeglar befolkningens sammansättning har betydelse för legitimiteten och allmänhetens förtroende för den statliga förvaltningen.

Enligt den senaste mätningen som baseras på statistik från 2021 utgjorde statsanställda med utländsk bakgrund 22,1 procent av alla anställda i staten. Det är en ökning från år 2020 då gruppen utgjorde 21,6 procent. En något större andel män än kvinnor, 22,2 procent för män respektive 22,0 procent för kvinnor, hade utländsk bakgrund år 2021. Andelen med utländsk bakgrund är högre än genomsnittet i myndigheter inom verksamhetsområdena Utbildning samt Socialt skydd och lägre inom Försvar samt Näringslivsfrågor m.m.²³.

Arbetsgivarverket har sedan länge en strategi för mångfald och inkluderande synsätt i staten. Synsättet integreras i vår verksamhet²⁴.

De enskilda medlemmarna arbetar med olika insatser och två exempel²⁵ redovisas här:

- **Åklagarmyndigheten** använder sig av en likabehandlingsplan. I denna ingår aktiva åtgärder som exempelvis att myndigheten ska besöka gymnasieskolor där andelen elever med utländsk bakgrund är hög eller där studievanan kan vara låg för att på sikt öka mångfalden bland blivande medarbetare genom att locka aspiranter. Likabehandlingsfrågor kommuniceras med syftet att dess grunder ska genomsyra all

²³ Statistiken är bearbetad av Arbetsgivarverket och finns publicerad på statistiksidorna Utländsk bakgrund på Fakta om staten.

²⁴ Läs mer om Arbetsgivarverkets strategi för mångfald i staten på Arbetsgivarverkets webbplats: www.arbetsgivarverket.se.

²⁵ Ett urval av Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar har i samband med Arbetsgivarverkets arbetsmiljö- och rehabiliteringsnätverk getts möjlighet att redogöra för exempel på insatser de själva gjort inom ramen för ämnesrådet under ett särskilt diskussionstillfälle. Utifrån dessa har sedan ett urval av inkomna svar gjorts.

verksamhet och är en av flera bärande delar i ett synsätt som bygger på aktiv kommunikation.

- **Finansinspektionen** arbetar med likabehandling och mångfald genom en särskilt tillsatt grupp som fungerar som en referensgrupp med representanter från olika delar av verksamheten. Målet är att säkerställa att frågorna når ut i alla delar av verksamheten. Gruppen har bland annat sett över utformningen av annonsmallar vid rekrytering som ett sätt att försöka bredda urvalet.

Återrapportering av stabsuppgifter

Här redovisas en sammanställning av nedlagd arbetstid, direkta kostnader och intäkter för de stabsuppgifter som Arbetsgivarverket utför.

Tabell 11 Återrapportering av stabsuppgifter (kronor)

Stabsuppgift	Kostnader	Kostnader arbetstid (timmar)	Intäkter	Kommentarer
Medlemsavgifter för de samnordiska institutionerna	0	0	41 167	Redovisas som medlemsavgift i resultaträkningen.
Medlemsavgift för Finsk-svenska gräns-älvskommisionen	0	0	9 660	Redovisas som medlemsavgift i resultaträkningen.
Uppdrag åt Nordiska rådet och Nordiska ministerrådet	7 888	27 000 (20)	34 888	Personligt uppdrag till en medarbetare på Arbetsgivarverket att delta i Nordiska ministerrådets Löne- och Personalutskott.
Utgivning av Arbetsgivarverkets författningssamling	0	2 700 (2)	2 700	
Personalansvarsuppdraget	0	18 900 (14)	18 900	Enligt Fi2006/07368/-OFA/ESA. Rapport levereras i maj.
Beräkning av justeringstal för ramanslagsberäkning	0	1 350 (1)	1 350	Enligt Fi1999/04702/BA/BUS.
Statistikuppgifter för uppföljning av myndigheters arbetsgivarpolitik	500 000	0	500 000	AgVFS 2003:7 A2, fast belopp.
Nybildning av myndigheter	0	27 000 (20)	27 000	Stöd till blivande myndigheter.
Statistikuppdrag enligt särskilda beställningar	0	235 000 (174)	235 000	Genomförs efter beställning från Regeringskansliet, Arbetsgivarverkets myndighetshandläggare eller dennes chef.
Övriga uppdrag från regeringen	27 300	0	27 300	Avser kostnader för Förvaltningspolitiska seminariet, Arbetsgivarvårdagen.

Stabsuppgift	Kostnader	Kostnader arbetstid (timmar)	Intäkter	Kommentarer
SUMMA	535 188	311 950 (231)	897 965*	

* Differensen mot uppgiften i not 1 avser medlemsavgifterna för de samnordiska institutionerna och Finsk-svenska gränsälvscommissionen.

På grund av ändrade villkor redovisas inte stabsuppgiften avseende utmärkelsen för ”Nit och redlighet i rikets tjänst” (NOR)²⁶ i ovanstående tabell. Arbetsgivarverkets kostnader för stabsuppgiften täcks av den administrativa ersättningen från NOR-leverantörerna se not 1 Specifikation avgift för administration. Arbetstid 2022, 89 timmar (120 150 kronor).

²⁶ Avser Upphandling och annan administration med anledning av NOR.

Finansiell redovisning

Mot bakgrund av Arbetsgivarverkets unika roll som myndighet och arbetsgivarorganisation är Arbetsgivarverket undantaget från 3 kap. 2 § i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, om fördelning av verksamhetens totala intäkter och kostnader.

Resultaträkning

Tusentals kronor	Not	2022	2021
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	1	120 191	114 695
Intäkter av bidrag		105	43
Finansiella intäkter	2	319	0
Summa		120 615	114 738
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	3	-84 905	-77 867
Kostnader för lokaler		-13 856	-12 882
Övriga driftkostnader	4	-16 504	-12 407
Finansiella kostnader	5	-48	-2
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 150	-1 163
Summa		-116 463	-104 321
Verksamhetsutfall		4 152	10 416
Uppbördsverksamhet			
Intäkter av avgifter med mera som inte disponeras	6	17	17
Medel som tillförts statens budget från uppbördsverksamhet		-17	-17
Saldo		0	0
Årets kapitalförändring	7	4 152	10 416

Balansräkning

Tusentals kronor	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	8	0	0
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	9	3 288	0
Summa		3 288	0
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	10	883	1 094
Maskiner, inventarier, installationer med mera	11	2 269	2 442
Summa		3 152	3 536
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		240	168
Fordringar hos andra myndigheter	12	3 633	4 145
Summa		3 874	4 313
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	13	5 523	4 417
Övriga upplupna intäkter	14	133	33
Summa		5 656	4 451
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	15	0	0
Summa		0	0
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	16	40 196	35 999
Summa		40 196	35 999
SUMMA TILLGÅNGAR		56 166	48 298

Tusentals kronor	Not	2022-12-31	2021-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	17		
Balanserad kapitalförändring		29 514	19 097
Kapitalförändring enligt resultaträkningen	7	4 152	10 416
Summa		33 666	29 514
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	18	1 094	227
Övriga avsättningar	19	394	253
Summa		1 488	480
Skulder med mera			
Lån i Riksgäldskontoret	20	6 489	3 536
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	21	3 550	2 909
Leverantörsskulder		4 941	5 558
Övriga kortfristiga skulder	22	1 346	1 221
Summa		16 326	13 223
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	23	4 686	5 081
Summa		4 686	5 081
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		56 166	48 298

Anslagsredovisning

Redovisning mot anslag

Arbetsgivarverket har inga anslag.

Redovisning mot inkomsttitel

Inkomsttitel, tusentals kronor	Not	Beräknat belopp	Inkomster
2811 Övriga inkomster av statens verksamhet			
105 Övriga inkomster	24	0	17
SUMMA		0	17

Tilläggsupplysningar och noter

Alla belopp redovisas i tusentals kronor om inget annat anges. Till följd av detta kan summeringsdifferenser förekomma.

Tilläggsupplysningar

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Arbetsgivarverkets bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt Ekonomistyrningsverkets (ESV:s) föreskrifter och allmänna råd till denna förordning.

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna förordning.

I enlighet med ESV:s föreskrifter till 10 § FBF (Förordning om myndigheters bokföring) tillämpar myndigheten brytdagen den 5 januari. Efter brytdagen har fakturor överstigande 25 000 kronor bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar om avvikelser

Avvikelser från ekonomiadministrativa regler

Enligt förordningen (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket 17 a § får Arbetsgivarverket ta ut avgifter enligt 4 § första stycket 1-8 avgiftsförordningen (1992:191) även om villkoren i paragrafens andra stycke inte är uppfyllda.

Bestämmelsen i 7 § avgiftsförordningen om samrådsskyldighet ska inte tillämpas när det gäller myndighetens medlemsavgifter.

Myndigheten får reglera ett överskott av medlemsavgifter genom återbetalning till medlemmarna året efter avgiftsåret trots det som anges i 25 § avgiftsförordningen.

Arbetsgivarverket undantas från kravet att redovisa intäkter och kostnader på det sätt som anges i 3 kap. 2 § förordningen om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB).

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 25 000 kronor och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Beloppsgränsen för förbättringsutgifter på annans fastighet är 100 000 kronor. Avskrivningstiden för förbättringsutgifter på annans fastighet uppgår till högst den återstående giltighetstiden på hyreskontraktet, dock lägst tre år. Myndighetens aktuella hyreskontrakt löper till och med 30 juni 2024.

Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk.

Bärbara datorer, skärmar, mobiltelefoner och läsplattor byts ut kontinuerligt och kostnadsförs direkt.

Tillämpade avskrivningstider

3 år	Datorer
5 år	Immateriella anläggningstillgångar
5 år	Servrar
3 år eller kontraktets längd	Förbättringsutgifter på annans fastighet
5 år	Maskiner och tekniska anläggningar
7 år	Inredningsinventarier

Omsättningstillgångar

Fordringar har tagits upp till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp. Skulder i utländsk valuta har värderats till balansdagens kurs.

Noter (tusentals kronor)

Resultaträkning

Not 1	Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2022	2021
	<i>Intäkter av medlemsavgifter och serviceavgifter</i>		
	Medlemsavgifter, obligatoriska medlemmar	108 274	103 476
	Medlemsavgifter, frivilliga medlemmar	2 251	2 255
	Avgifter för servicekontrakt, icke medlemmar	918	844
	Summa	111 443	106 575
	<i>Intäkt stabsuppgift åt regeringen</i>		
	Stabsuppgift	847	863
	Summa	847	863
	<i>Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen</i>		
	Konsultarvoden, rådgivning	2 771	2 223
	Försäljning av skrifter	7	31
	Kursavgifter	2 920	2 957
	Ersättning för statistik	1 629	1 623
	Royalty och övriga intäkter (se vidare avgift för administration nedan)	461	353
	Summa	7 789	7 188
	<i>Andra intäkter</i>		
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	113	70
	Summa	113	70
	Total summa	120 191	114 695
	<i>Specifikation avgift för administration*</i>		
	Intäkter	298	0
	Kostnader	-120	0
	Årets resultat	178	0
	Ackumulerat resultat	178	0

* Beräknad budget för intäkt respektive kostnad för sådan verksamhet som följer av Arbetsgivarverkets uppgifter enligt 6 § förordningen (1974:225) om utmärkelsen "För nit och redlighet i rikets tjänst" uppgår till 191 tkr respektive 128 tkr (i RB felaktigt angivet som 191 000 tkr respektive 128 000 tkr). Avgiftsbudget införd i RB från 2022.

Not 2	Finansiella intäkter	2022	2021
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	311	0
	Övriga finansiella intäkter	8	0
	Summa	319	0

Räntesatsen för räntekonto hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 till och med 2022-05-02 varit noll. Resterande del av året har ränta beräknats på räntekontot.

Not 3	Kostnader för personal	2022	2021
	Lönekostnader (exklusive arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	47 462	44 774
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	<i>811</i>	<i>769</i>
	Sociala avgifter	36 130	31 729
	Övriga kostnader för personal	1 313	1 364
	Summa	84 905	77 867

Sociala avgifter har ökat under 2022 på grund av högre kostnader för förmånsbestämda pensioner.

Not 4	Övriga driftkostnader	2022	2021
	Reparationer och underhåll	202	155
	Reaförlust vid avyttring av anläggningstillgång	20	0
	Offentligrättsliga avgifter, skatter, kundförluster	16	23
	Resor, representation, information	1 574	738
	Köp av varor	1 110	1 340
	Köp av tjänster	13 582	10 151
	Summa	16 504	12 407

Köp av tjänster har ökat jämfört med föregående år, främst är det myndighetens it-kostnader som har ökat. Under året har Arbetsgivarverket haft flera projekt för att dels byta ut ett par it-system, dels tillgänglighetsanpassning och uppdatering av gränssnitt för befintliga system. Detta har medfört ökade kostnader för it-konsulter och licenser.

Not 5	Finansiella kostnader	2022	2021
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	39	0
	Övriga finansiella kostnader	9	2
	Summa	48	2

Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 till och med 2022-05-02 varit noll. Resterande del av året har ränta beräknats.

Not 6	Intäkter av avgifter med mera som inte disponeras	2022	2021
	Andra ersättningar (finansiering av den nationella digitala infrastrukturen, enligt krav i regleringsbrev)	17	17
	Summa	17	17

Not 7	Årets kapitalförändring	2022	2021
	Avgiftsfinansierad verksamhet, överskott	4 152	10 416
	Summa	4 152	10 416

Balansräkning

Not 8	Balanserade utgifter för utveckling	2022-12-31	2021-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	11 402	11 402
	Summa anskaffningsvärde	11 402	11 402
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-11 402	-11 402
	Summa ackumulerade avskrivningar	-11 402	-11 402
	Utgående bokfört värde	0	0

Not 9	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	2022-12-31	2021-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	914	914
	Årets anskaffningar	3 391	0
	Summa anskaffningsvärde	4 306	914
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-914	-914
	Årets avskrivningar	-103	0
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 018	-914
	Utgående bokfört värde	3 288	0
Not 10	Förbättringsutgifter på annans fastighet	2022-12-31	2021-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	1 777	1 777
	Årets anskaffningar	234	0
	Summa anskaffningsvärde	2 011	1 777
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-684	-239
	Årets avskrivningar	-444	-444
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 128	-684
	Utgående bokfört värde	883	1 094
Not 11	Maskiner, inventarier, installationer med mera	2022-12-31	2021-12-31
	Ingående anskaffningsvärde	6 908	6 422
	Årets anskaffningar	449	551
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-340	-65
	Summa anskaffningsvärde	7 017	6 908
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-4 466	-3 812
	Årets avskrivningar	-602	-719
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	319	65
	Summa ackumulerade avskrivningar	-4 749	-4 466
	Utgående bokfört värde	2 269	2 442
Not 12	Fordringar hos andra myndigheter	2022-12-31	2021-12-31
	Fordran ingående mervärdesskatt	1 039	1 076
	Kundfordringar hos andra myndigheter	2 594	3 069
	Summa	3 633	4 145
Not 13	Förutbetalda kostnader	2022-12-31	2021-12-31
	Förutbetalda hyreskostnader	3 542	3 138
	Övriga förutbetalda kostnader	1 981	1 279
	Summa	5 523	4 417
Not 14	Övriga upplupna intäkter	2022-12-31	2021-12-31
	Övriga upplupna intäkter, utomstatliga	133	33
	Summa	133	33

Not 15	Avräkning med statsverket	2022-12-31	2021-12-31
	Uppbörd		
	Ingående balans	0	0
	Redovisat mot inkomsttitel	-17	-17
	Uppbördsmedel som betalats till icke räntebärande flöde	17	17
	<i>Fordringar/Skulder avseende Uppbörd</i>	0	0
	Summa Avräkning med statsverket	0	0

Not 16	Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	2022-12-31	2021-12-31
	Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	40 196	35 999
	Summa	40 196	35 999
	Beviljad kredit enligt regleringsbrev	6 000	6 000
	Maximalt utnyttjad kredit	0	0

Not 17	Myndighetskapital			
	Specifikation förändring av myndighetskapitalet			
		Balanserad kapitalförändring, avgiftsbelagd verksamhet	Kapitalförändring enligt resultaträkningen	Summa
	Utgående balans 2021	19 097	10 416	29 514
	Rättelser	0	0	0
	Ingående balans 2022	19 097	10 416	29 514
	Föregående års kapitalförändring	10 416	-10 416	0
	Årets kapitalförändring	0	4 152	4 152
	Summa årets förändring	10 416	-6 265	4 152
	Utgående balans 2022	29 514	4 152	33 666

Not 18	Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	2022-12-31	2021-12-31
	Ingående avsättning	227	445
	Årets pensionskostnad	975	0
	Årets pensionsutbetalningar	-108	-217
	Utgående avsättning	1 094	227

Not 19	Övriga avsättningar	2022-12-31	2021-12-31
	Avsättning för lokalt omställningsarbete		
	Ingående balans	253	121
	Årets avsättning	141	132
	Utgående balans	394	253

Under 2023 kommer omställningsmedel att användas till myndighetsgemensamma utvecklingsinsatser enligt kompetensförsörjningsplanen. Hur mycket av omställningsreserven som kommer att nyttjas är inte fastställt.

Not 20	Lån i Riksgäldskontoret	2022-12-31	2021-12-31
	Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar		
	Ingående balans	3 536	4 148
	Under året nyupptagna lån	4 123	551
	Årets amorteringar	-1 170	-1 163
	Utgående balans	6 489	3 536
	Beviljad låneram enligt regleringsbrev	16 000	10 000
	Utnyttjad låneram inklusive finansiell leasing	6 489	3 536

Not 21	Kortfristiga skulder till andra myndigheter	2022-12-31	2021-12-31
	Utgående mervärdesskatt	61	118
	Arbetsgivaravgifter	1 333	1 166
	Leverantörsskulder andra myndigheter	2 155	1 625
	Summa	3 550	2 909

Not 22	Övriga kortfristiga skulder	2022-12-31	2021-12-31
	Personalens källskatt	1 346	1 219
	Övrigt	0	2
	Summa	1 346	1 221

Not 23	Upplupna kostnader	2022-12-31	2021-12-31
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	4 236	4 750
	Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	0	140
	Övriga upplupna kostnader	450	192
	Summa	4 686	5 081

Anslagsredovisning

Redovisning mot inkomsttitel

Not 24 **2811 Övriga inkomster av statens verksamhet**

105 Övriga inkomster

Enligt regleringsbrev för 2022 ska Arbetsgivarverket redovisa 17 000 kronor mot inkomsttitel 2811 Övriga inkomster av statens verksamhet för finansiering av den nationella digitala infrastrukturen.

Ersättning och andra förmåner

Redogörelse för styrelseledamöternas andra styrelseuppdrag och utbetalda ersättningar för 2022 från Arbetsgivarverket.

Styrelseledamöter/andra styrelseuppdrag Ersättning (tusen kronor)²⁷

■ Christina Gellerbrant Hagberg, ordförande (till och med 2022-04-10)	41,4
Inga uppdrag	
Förmåner	0
■ Thomas Rolén, ordförande (från och med 2022-05-13)	59,9
Ordförande Hjärt-Lungfonden	
Ordförande Socialstyrelsens beredningsgrupp 2, nämnden för nationell högspecialiserad vård	
Vice ordförande Nämnden för prövning av statsråds och statssekreterares övergångsrestriktioner	
Vice ordförande Skansen	
Ledamot Lofsdalens Fjällanläggningar AB	
Ledamot Trafikverket	
Förmåner	0,3
■ Maria Bredberg Pettersson, ledamot och vice ordförande (ledamot till och med 2022-05-12, vice ordförande från och med 2022-05-13)	70,5
Ledamot Finansinspektionens styrelse	
Förmåner	0,2
■ Jonas Bjelfvenstam, ledamot	51,3
Ledamot Linköpings universitets styrelse	
Ledamot Transportstyrelsens styrelse	
Förmåner	0,2
■ Micael Bydén, ledamot	42,1
Inga uppdrag	
Förmåner	0,1
■ Christina Gellerbrant Hagberg, ledamot (från och med 2022-04-11, se nedan)	

²⁷ Då regeringsbeslutet "Förordnande i styrelsen för Arbetsgivarverket" expedierades 16 december 2021, det vill säga efter lönekörning, betalades arvoden för december ut januari 2022.

■ Jakob Granit, ledamot (till och med 2022-05-12)	17,2
Ledamot Naturvårdsverkets insynsråd	
Förmåner	0
■ Gunnar Holmgren, ledamot (till och med 2022-04-10, se nedan)	
■ Anneli Hulthén, ledamot	51,3
Ordförande Stiftelsen Landshövding P Westlings fond	
Ordförande Stiftelsen Landshövding B Petris fond	
Ordförande Stiftelsen Lagmannen Tage Ludvig Sylvans Lantbruksinstitut	
Bollerup	
Ordförande Stiftelsen Skånes Djurpark	
Ordförande Stiftelsen Råby Räddningsinstitut mellan Malin Gyllenkroks	
Vårdanstalt	
Ordförande Stiftelsen von Reiserska	
Förmåner	0,3
■ Stephen Hwang, ledamot och vice ordförande (till och med 2022-05-12)	38,1
Ledamot Länsstyrelsen i Hallands läns insynsråd	
Ledamot styrelsen för Sveriges Utbildningsradio AB	
Ledamot Halmstad Högskolas styrelse	
Förmåner	0,1
■ Helena Jonsson, ledamot	53,6
Ledamot Glimma Mjölks AB	
Förmåner	0
■ Maria Knutson Wedel, ledamot (från och med 2022-05-13)	29,1
Inga uppdrag	
Förmåner	0,1
■ Petra Lundh, ledamot	53,6
Inga uppdrag	
Förmåner	0,1
■ Christina Malm, ledamot	53,6
Ledamot Fortifikationsverkets styrelse	
Förmåner	0,3

<ul style="list-style-type: none"> ■ Lena Nyberg, ledamot (från och med 2022-05-13) 29,1 Vice ordförande i tandvårdsnämnden Ledamot i insynsrådet för Myndigheten för Kulturanalys Utredare för social dumpning Revisor i Trygghetsrådet Förmåner 0,1
<ul style="list-style-type: none"> ■ Clas Olsson, ledamot (från och med 2022-05-13) 26,8 Ordförande Delegationen för Kommunal ekonomi i balans Ordförande Rådet för kommunala analyser Ledamot SCB:s insynsråd Förmåner 0,2
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dan Sjöblom, ledamot (från och med 2021-12-16) 53,6 Ledamot Post- och telestyrelsen Ledamot Kåpan Pensioners styrelse Ledamot i Digital Idags styrelse (ideell förening) Ledamot European Regulators Group for Postal Services (ERGP) Förmåner 0,1
<ul style="list-style-type: none"> ■ Johan Sterte, ledamot (till och med 2022-11-30) 48,6 Ledamot Karlstads universitet Holding AB Ledamot Karlstads universitets Innovation AB Ledamot Karlstads universitets styrelse Ledamot Insynsrådet vid Länsstyrelsen i Värmlands län Förmåner 0
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kristina Svartz, ledamot (till och med 2022-05-12) 12,7 Inga uppdrag Förmåner 0
<ul style="list-style-type: none"> ■ Anders Söderholm, ledamot (från och med 2022-12-16) 0 Ordförande Stiftelsen Längmanska Kulturfonden Vice ordförande Stiftelsen Konsthall Tornedalen Ledamot styrelsen Kungliga Tekniska högskolan Ledamot Stiftelsen Europaskolan Ledamot Stiftelsen Institutet för Kvalitetsutveckling Ledamot Nationella Vårdkompetensrådet Förmåner 0

■ Anders Thornberg, ledamot	49,0
Inga uppdrag	
Förmåner	0
Lön (tusen kronor)	
■ Generaldirektör Gunnar Holmgren (till och med 2022-04-10)	441,0
Ordförande Försvarshögskolan	
Ordförande Kåpan Pensioner (till och med 2022-04-10)	
Ordförande Trygghetsstiftelsen (till och med 2022-04-10)	
Förmåner	0
■ Generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg (från och med 2022-04-11)	1 206,1
Ordförande Kåpan Pensioner (från och med 2022-05-04)	
Ordförande Trygghetsstiftelsen (från och med 2022-04-11)	
Förmåner	2,2

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tusentals kronor	2022	2021	2020	2019	2018
Låneram					
Riksgäldskontoret					
Beviljad	16 000	10 000	10 000	15 000	15 000
Utnyttjad	6 489	3 536	4 148	4 464	8 904
Kontokrediter					
Riksgäldskontoret					
Beviljad	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000
Maximalt utnyttjad	0	0	0	0	859
Räntekonto					
Riksgäldskontoret					
Ränteintäkter	311	0	0	0	0
Räntekostnader	0	0	0	26	48
Avgiftsintäkter					
Avgiftsintäkter som disponeras					
Beräknat belopp enligt regleringsbrev					
Beräknat belopp avgift för administration	191	0	0	0	0
Avgiftsintäkt avgift för administration	298	0	0	0	0
Avgiftsintäkter	119 780	114 625	108 384	104 933	101 884

Tusentals kronor	2022	2021	2020	2019	2018
Övriga avgiftsintäkter	113	70	16	54	85
Avgiftsintäkter som ej disponeras					
Beräknat belopp enligt regleringsbrev	17	17	17	17	17
Avgiftsintäkter	17	17	17	17	17
Övriga avgiftsintäkter	0	0	0	0	0
Anslagskredit	Ej tillämplig				
Anslag	Ej tillämplig				
Bemyndiganden	Ej tillämplig				
Personal					
Antalet årsarbetskrafter (stycken)	64	60	57	57	63
Medelantalet anställda (stycken)*	71	67	65	69	73
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 801	1 719	1 717	1 643**	1 603
Kapitalförändring					
Årets	4 152	10 416	6 688	7 538	-3 442
Balanserad	29 514	19 097	12 410	4 871	8 313

* I beräkningen av medelantalet anställda ingår tjänstledig personal.

** Driftkostnad per årsarbetskraft för 2019 är omräknad på grund av att den tidigare beräknades på ett felaktigt antal årsarbetskrafter.

Styrelsens beslut

Vi intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Stockholm den 15 februari 2023

Thomas Rolén
Ordförande

Maria Bredberg Pettersson
Vice ordförande

Jonas Bjelfvenstam
Ledamot

Micael Bydén
Ledamot

Christina Gellerbrant Hagberg
Ledamot

Anneli Hulthén
Ledamot

Helena Jonsson
Ledamot

Maria Knutson Wedel
Ledamot

Petra Lundh
Ledamot

Christina Malm
Ledamot

Lena Nyberg
Ledamot

Clas Olsson
Ledamot

Dan Sjöblom
Ledamot

Anders Söderholm
Ledamot

Anders Thornberg
Ledamot

Bilagor

På följande sidor redovisas sammanställningar av övriga medlemmar och organisationer och tecknade kollektivavtal.

Övriga medlemmar och organisationer

Enligt instruktionen får Arbetsgivarverket besluta om anslutning till statliga avtalsförsäkringar av icke-statliga arbetsgivare. Utöver vad som följer av förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal med mera, får Arbetsgivarverket också:

1. företräda icke-statliga arbetsgivare som myndigheten bedömer har intressegemenskap med statliga arbetsgivare och som har uppdragit åt myndigheten att träffa kollektivavtal,
2. besluta om lockout eller andra stridsåtgärder mot arbetstagare hos arbetsgivaren.

Frivilliga medlemmar

Här redovisas en förteckning av icke-obligatoriska, så kallade frivilliga medlemmar, som tillsammans har cirka 5 400 anställda.

- Business Sweden²⁸
- Chalmers tekniska högskola
- Ericastiftelsen
- HH Innovation AB
- Jönköping University
- Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien
- Kungliga Akademien för de fria konsterna
- LFV Holding AB
- Linköpings universitet Holding AB
- Stiftelsen Ájtte, Svenskt fjäll- och samemuseum
- Stiftelsen Allmänna Barnhuset

²⁸ Medlemskapet avser endast handelskontoren.

- Stiftelsen Carl och Olga Milles Lidingöhem
- Stiftelsen Dansmuseifonden
- Stiftelsen Föremålsvård i Kiruna
- Stiftelsen Nordiska museet
- Stiftelsen Prins Eugens Waldemarsudde
- Stiftelsen Skansen
- Stiftelsen Stockholms internationella fredsforskningsinstitut
- Stiftelsen Svenska barnboksinstitutet
- Stiftelsen Tekniska museet
- Stiftelsen Thielska galleriet
- Sveriges civilförsvarsförbund
- Uppsala Monitoring Centre
- Zornsamlingarna
- Örebro universitet Holding AB

Obligatoriska icke-statliga medlemmar

Här redovisas obligatoriska icke-statliga medlemmar.

- Finsk-svenska gränsälvscommissionen
- Nordens Välfärdscenter
- Nordiskt Genresurscenter (Nordgen)
- Nordregio

Servicekontrakt

Här redovisas organisationer med servicekontrakt.

- Kungliga Hovstaterna
- Riksbanken
- Riksdagsförvaltningen – i detta kontrakt ingår Riksdagens ombudsmän (JO)
- Riksrevisionen

Tecknade kollektivavtal

- **2022-02-03** Förhandlingsprotokoll gällande ändring i kollektivavtal med anledning av nytt basbeloppstak för sjukförsäkring. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0182)
- **2022-02-03** Förhandlingsprotokoll gällande sjukintyg under sjuklöneperioden. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0184)
- **2022-02-03** Förhandlingsprotokoll gällande förtydligande av övergångsbestämmelser till avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Avtal med OFR/S,P,O och Saco-S. (dnr 2022/0183)
- **2022-02-09** Komplettering till tidigare överenskommelse om tillägg till villkorsavtalen med anledning av regeringens beslut om förordning om viss sjukpenning i förebyggande syfte. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0181)
- **2022-05-25** Prolongation Statstjänstenämnden. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0754)
- **2022-06-27** Överenskommelser om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0460)
- **2022-06-27** Partsgemensam analys av rättsläget. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0461)
- **2022-08-30** Avtal om anställnings- och arbetsvillkor för vissa arbetstagare hos Stiftelsen Tekniska Museet. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0611)
- **2022-09-16** Överenskommelse mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna om samarbete i statistikfrågor. Avtal med tillhörande förhandlingsprotokoll. (dnr 2022/0629)
- **2022-09-16** Överenskommelse mellan Arbetsgivarverket och Saco-S om samarbete i statistikfrågor. Avtal med tillhörande förhandlingsprotokoll. (dnr 2022/0629)
- **2022-09-16** Överenskommelse mellan Arbetsgivarverket och Seko, Service- och kommunikationsfacket om samarbete i statistikfrågor. Avtal med tillhörande förhandlingsprotokoll. (dnr 2022/0629)
- **2022-10-01** Avtal om Rådet för partsgemensam stöd inom det statliga avtalsområdet. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0685)

- **2022-11-08** Anställningsvillkor för arbetstagare vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om arbetstid vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med OFR/S,P,O. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om arbetstid vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med Saco-S. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om arbetstid vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med Seko. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om chefskretsens sammansättning vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S, Seko. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om resor vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med OFR/S,P,O. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om resor vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med Saco-S. (dnr 2022/0739)
- **2022-11-08** Avtal om resor vid Myndigheten för totalförsvarsanalys. Avtal med Seko. (dnr 2022/0739)
- **2022-12-07** Förändringar med anledning av ändrade bestämmelser i Socialförsäkringsbalk (2010:110), SFB. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0737)
- **2022-12-09** Statstjänstenämnden. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0736)
- **2022-12-16** Överenskommelse gällande efterskydd med stöd av PA 16. Avtal med OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. (dnr 2022/0753)



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



www.arbetsgivarverket.se



registrator@arbetsgivarverket.se