

Lönar det sig? – en tillbakablick



Lönenivåer, lönespridning och löneutveckling
i landsting och regioner 1994–2002

Upplysningar om rapportens innehåll
lämnas på Landstingsförbundet av:
Statistiker Kerstin Blomqvist, tel 08-452 74 66
Statistiker Ulf Mattsson, tel 08-452 74 75
Statistiker Siv-Marie Lindquist, tel 08-452 74 74

Beställning av rapporten kan göras direkt på
www.lf.se tel 020-31 32 30 eller fas 020-31 32 40

ISBN: 91-7188-757-1
Produktion: Ordförrådet
Tryck: åtta.45 AB
Stockholm 2003

Lönar det sig? – en tillbakablick

Lönenivåer, lönespridning och löneutveckling
i landsting och regioner 1994–2002

INNEHÅLL

Sammanfattning	3
Inledning	5
Lön och inkomst	6
Lönejämförelser	7
Lönenivåer för kvinnor och män.....	9
Regionala skillnader	11
Lönespridning	12
Ålderskurvor	15
Avtal under mätperioden	16
Att mäta löneutveckling – metoder och resultat	17
Löneutveckling – resultat	19
Löneutveckling för landstingssektorn 1994–2002	19
Löneutveckling per personalorganisation	19
Löneutvecklingen för olika yrken.....	20
Löneutveckling vid	24
– byte av arbetsgivare	24
– föräldraledighet	26
– sjukfrånvaro	27
– sysselsättningsgrad	28
– byte från deltid till heltid	30
Bilaga 1	31
Månadsavlönade år 2002	31
Bilaga 2	37
Bilaga 3	38
Definitioner	39

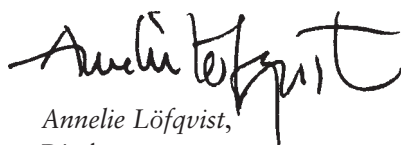
FÖRORD

Lönar det sig? – en tillbakablick

En strävan är att landsting och regioner ska ha konkurrenskraftiga löner och en löneutveckling jämförbar med övrig arbetsmarknad. Under senare år kan vi konstatera att reallöneutvecklingen har varit god och att landstingssektorn haft en löneutveckling minst i nivå med övrig arbetsmarknad.

Denna faktarapport belyser lönenivåer, löneutveckling och lönespridning mellan åren 1994 till 2002 för anställda i landsting och regioner. Rapporten belyser också hur löneutvecklingen påverkats vid byte av arbetsgivare, föräldraledighet, sjukfrånvaro och sysselsättningsgrad för personer som varit anställd hela perioden 1994–2001.

Landstingsförbundet
Avdelningen för arbetsgivarfrågor



Annelie Löfqvist,
Direktör

SAMMANFATTNING

Utgångspunkter

En strävan är att landsting och regioner ska ha konkurrenskraftiga löner och en löneutveckling jämförbar med övrig arbetsmarknad.

I den här faktarapporten har några lönepolitiska målsättningar belysts.

- attraktiv lönenivå för att behålla och rekrytera medarbetare till sektorn
- marknadsmässig löneutveckling
- lönesättningen av kvinnor och män får ej vara diskriminerande
- löneutveckling för äldre bör motivera dem att välja jobb före pension

Ur samma perspektiv, även om det inte finns någon formulerad målsättning, är det också intressant att se hur löneutvecklingen för kollektivet påverkats av t ex frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet eller byte av arbetsgivare i jämförelse med dem som inte varit frånvarande i samma omfattning.

De moderna avtalen ökar möjligheterna

De centrala löneavtalen bygger på att arbetsgivaren har ett stort ansvar för lönebildningen. Avsikten i avtalen är att lönebildning och lönesättning skall bidra till att verksamhetens mål uppnås. Lönen skall stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Huvudansvaret för lönebildningen ligger på landstingen och regionerna som svarar för hur stora löneökningarna kan

bli respektive år samt vilka verksamheter och prestationer som skall prioriteras. Den lokala lönepolitiken har stor betydelse för arbetsgivarens förmåga att nå sina verksamhetsmål. I lönesättningen ingår också att värdera individens resultat i förhållande till uppsatta mål. De moderna avtalen i kombination med en väl genomtänkt lönepolitik ökar landstingens och regionernas möjligheter att på lång sikt inom ramen för de begränsade ekonomiska resurserna uppnå de uppsatta målen.

Hur ser det ut och vad har hänt?

Lönar det sig?

- Trots landstingens och regionernas svåra ekonomiska situation har lönerna för de landstingsanställda under de senaste åtta åren ökat i minst samma takt som för anställda på arbetsmarknaden i övrigt
- Det kan konstateras att samtliga avtalslutande organisationer haft en reallöneökning varje år utom 1994–1995.
- Organisationer med huvudsakligen lägstavtal har haft en bättre löneutveckling än organisationer med avtal med huvudsakligen fasta värden – en aktiv lönepolitik har förts.
- De satsningar som gjorts på att ändra sjuksköterskornas lönerelation visavi andra yrkesgrupper har resulterat i att denna grupps relativa löneläge förbättrats något. Ansträngningarna att uppvärdera lönerna i sektorn i allmänhet och lönerna för kvinnodominerade yrken i synnerhet är en viktig del i möjligheterna att rekrytera och behålla

Några fakta om anställda i landstingen/regionerna:

	1994	2002
Antal kvinnor	231 000	203 600
Andel kvinnor	82 %	81 %
Antal män	50 000	46 900
Andel män	18 %	19 %
Kvinnodominerade yrken (minst 60 % kvinnor)	85 %	83 %
Kvinnor i kvinnodominerade yrken	94 %	92 %
Män i kvinnodominerade yrken	46 %	45 %
Andel av alla sysselsatta kvinnor	12 %	10 %
Andel av alla sysselsatta män	3 %	2 %
Andel sjuksköterskor	23 %	30 %
Andel läkare	7 %	10 %
Andel undersköterskor	14 %	16 %
Andel heltidsanställda bland kvinnorna	58 %	74 %
Andel heltidsanställda bland männen	87 %	92 %
Sysselsättningsgrad för kvinnor, andel av en heltid	86 %	92 %
Sysselsättningsgrad för män, andel av en heltid	96 %	97 %
Kvinnor arbetar i genomsnitt, andel av en heltid	83 %	87 %
Män arbetar i genomsnitt, andel av en heltid	95 %	95 %
Medelålder för kvinnor	42 år	45 år
Medelålder för män	42 år	45 år

nyckelgrupper samt att nå verksamhetens mål. Vad som är möjligt att göra är beroende av de begränsade ekonomiska möjligheterna och andra gruppers kompensationskrav både inom den egna och i andra sektorer.

- Vårdförbundets medlemmar har haft den bästa löneutvecklingen under perioden. Lönerna har ökat med drygt 5 procent i genomsnitt per år. Avtalen möjliggör arbetsgivarsatsningar på vissa yrkesgrupper.
- Kvinnor inom Läkarförbundet och AkademikerAlliansen har haft en något bättre löneutveckling än männen och lönenivåskillnaden har kunnat minskas något.
- Det finns inom landstingssektorn yrken med löner som hävdar sig väl i jämförelser med jämförbara grupper medan andra yrken är lägre avlönade. Ett problem vid jämförelser är oftast att endast lönen jämförs och att de övriga villkor som är förknippade med anställningen såsom t ex arbetstid och semester inte värderas.
- Lönespridningen har generellt sett ökat mellan 1994 och 2002 med några få undantag.
- I flertalet yrken är lönespridningen större för män än för kvinnor. Det blir ännu tydligare när lönespridningen redovisas i kronor.
- För att behålla äldre arbetstagares engagemang och motivation måste landsting och regioner bättre beakta löneutveckling och lönespridning för dessa.

Löneutveckling vid byte av arbetsgivare

- Vid jämförelse av löneutvecklingen mellan de som bytt arbetsgivare någon eller några gånger och de som är kvar hos samma arbetsgivare har de som bytt en eller flera gånger haft en bättre löneutveckling än de som är kvar hos samma arbetsgivare. Detta gäller för merparten av de undersökta yrkesgrupperna. Undantag utgör vissa grupper som tillhör Kommunal. Att löneutvecklingen för de flesta ökar vid byte av arbetsgivare kan bero på flera faktorer. Bytet av arbetsgivare innebär till exempel ett extra förhandlingstillfälle. Personens kompetens efterfrågas och är särskilt attraktiv för den nya arbetsgivaren vilket innebär att de erbjuder en löneökning för att stimulera arbetsbytet. Löneläget kan vara högre, generellt sett, hos den nya arbetsgivaren.

Föräldraledighet

- Ur jämställdhetssynpunkt är det positivt att konstatera att de som varit föräldralediga någon gång under mätperioden inte har haft en sämre löneutveckling än de som inte varit föräldralediga.

Sysselsättningsgrad

- Framför allt bland kvinnorna har de heltidsanställda haft en något bättre löneutveckling än de deltidsanställda.
- Ett byte från en deltids- till en heltidsanställning medför en svagt positiv löneutveckling. ■

INLEDNING

De centrala löneavtalen bygger på att arbetsgivaren, landsting och regioner, har ett stort ansvar för lönebildningen. Avsikten i avtalen är att lönebildning och lönesättning skall bidra till att verksamhetens mål uppnås. Lönen skall stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Huvudansvaret för lönebildningen ligger på landstingen och regionerna som svarar för hur stora löneökningarna kan bli respektive år samt vilka verksamheter och prestationer som skall prioriteras. Den lokala lönepolitiken har stor betydelse för arbetsgivarens förmåga att nå sina verksamhetsmål. I lönesättningen ingår också att värdera individens resultat i förhållande till uppsatta mål.

Syftet med rapporten är att belysa förändringar i lönenivåer och lönespridning samt löneutveckling, i landsting och regioner för perioden november 1994–november 2002, dels totalt, dels för kvinnor och män. Rapporten innehåller också vissa djupstudier avseende hur byte av yrke, föräldraledighet, sjukfrånvaro och byte av sysselsättningsgrad påverkat löneutvecklingen för personer som 1994 var anställda som läkare, sjuksköterskor och undersköterskor m fl.

Landsting och regioner är en kvinno-dominerad sektor. Männerna utgör bara 19 procent av de anställda. Dessutom arbetar 92 procent av kvinnorna och 45 procent av männen i kvinnodominerade yrken dvs. yrken med minst 60 procent kvinnor. Det gör att könsfördelningen är ytterst snedfördelad i många yrken. Innan alltför långtgående slutsatser dras bör hänsyn tas till antalet anställda av respektive kön i de jämförda yrkena.

Sedan år 2000 har i Stockholms läns landsting och Region Skåne några större sjukhus och folktandvård överförts till andra driftsformer. Vissa av dessa verksamheter ingår i redovisningen. Det innebär att sifferunderlaget kan avvika något från andra redovisningar som enbart omfattar verksamhet som drivs i förvaltningsform.

I textdelen analyseras lönenivåer och löneutveckling för vissa större yrken i landsting och regioner. I bilaga 1 redovisas även lönenivåer för andra yrken.

Inga värden redovisas för yrken där antalet anställda totalt understiger 50 anställningar, könsfördelade värden redovisas endast när antalet anställda i yrket är minst 10.

Sifferunderlaget i denna rapport bygger på resultaten från den partsgemensamma lönestatistiken per den 1 november respektive år. ■

LÖN OCH INKOMST

Det förekommer att begreppen lön och inkomst blandas ihop vid lönejämförelser.

Med lön avses fast kontant lön omräknad till heltid och är den lön som sätts vid nyanställningen och den lön som är föremål för förhandlingar i samband med lokala löneöversyner.

Inkomst påverkas av den anställdes sysselsättningsgrad och frånvaro. I begreppet inkomst kan ingå såväl inkomst av tjänst som pensioner och andra skattepliktiga sociala ersättningar, t ex ersättningar från försäkringskassa, arbetslöshetsersättningar, delpension, arbetska-

delivränta m.m. Personer som inte har en anställning kan således också ha en inkomst.

Skillnaden mellan lön och inkomst kan illustreras med följande exempel. En deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på 50 procent och som inte varit sjuk eller frånvarande med avdrag på lönen har en månatlig inkomst på 7 500 kr om den fasta kontanta lönen omräknad till heltid är 15 000 kr per månad. Det är särskilt viktigt att särskilja begreppen eftersom kvinnorna i mycket högre grad än männen arbetar deltid. ■

LÖNEJÄMFÖRELSE

Det lönebegrepp som används som underlag för olika typer av analyser i denna rapport – om inget annat anges – är fastställd kontant lön (grundlön) omräknad till heltid inklusive eventuella fasta lönetillägg (t ex chefstillägg) men exklusive rörliga tillägg i form av ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap m m.

Fast kontant månadslön har blivit alltmer tveksamt som underlag för lönejäm-förelser såväl inom sektorn som mellan sektorer. Sedan länge är t ex det antal timmar som heltidslönen hänför sig till olika för olika yrken inom sektorn. Sedan 1988 är den centralt överenskomna arbetstiden för heltid för vårdpersonal tillhörande Kommunals avtalsområde 37 timmar. Heltidsmättet för annan schema-lagd personal är 38 timmar och 15 minuter/vecka. Personal som arbetar ständigt natt har ett heltidsmått enligt avtal på 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Lönejämförelser försvåras t ex av att

- Gällande löneavtal ger möjlighet till ytterligare avkortning av arbetstiden mot avräkning av löneutrymme. Överens-kommelser har träffats i enskilda lands-ting för t ex sjuksköterskor som arbe-tar natt.
- Medlemmar i Kommunal har en cen-tralt överenskommen högre avsättning till pension än andra anställda (1 procentenhet). Genom lokala överens-kommelser finns möjligheter för alla anställda att individuellt avstå löneut-rymme för avsättning till pension.

- Det förekommer också att t ex ersätt-ning för övertid och obekvämt arbets-tid ingår i den fasta kontanta lönen. Det är till och med så att vissa anställda helt kan sakna överenskommen må-nadslön. Det kan gälla vissa anställda som arbetar i olika poängsystem.

De lönekomponenter som ingår som rörliga tillägg – ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap – är lika för alla men utfallet är beroende av hur indi-viden väljer att förlägga sin arbetstid och att ta ut ersättningen. Vid beräkning av rörliga tillägg finns också mätproblem som bör uppmärksammas. Ett exempel är att rörliga tillägg för deltidsanställda måste räknas om till heltid. Andra fak-torer som påverkar resultaten vid jäm-förelse över tiden är att antalet helger i mätmånaden kan variera liksom föränd-ringar i schemalagningen. Inkluderas rörliga tillägg i lönen ökar löneskillna-derna mellan kvinnor och män. Detta kan bero på att män i högre utsträck-ning väljer att arbeta tider som ger rörliga tillägg och/eller väljer att i högre grad än kvinnor ta ut ersättningar i pengar.

Vid jämförelser mellan olika sektorer på arbetsmarknaden medför olika löne-system, definitioner och begrepp mät-problem. Vad ingår i lönen? Vilka tillägg ingår? Är tilläggen faktiskt utbetalade för en viss månad eller teoretiska genomsnitt för året? Ingår samtliga anställda eller är det bara heltidsanställda som ingår? Skall bara lön ingå i jämförelsen eller skall andra förmåner som t ex semester och

pensionsförmåner ingå i jämförelsen? Värdet av längre semester inom den kommunala sektorn kan t ex för en anställd tillhörande Kommunal värderas till ca 450 kr per månad.

Även valet av statistiska mått för jämförelser kan variera. I denna rapport har vi valt att i första hand analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män mätt med aritmetisk medellön eftersom

löneutvecklingen mäts som förändringen av medellönen mellan två mättillfällen. Medianlönen kan också användas som underlag för analyser av löneskillnader, eftersom den inte är lika känslig för extremvärden. Val av mått förändrar inte slutsatserna mer än marginellt. I avsnitt Definitioner framgår hur medellön respektive medianlön beräknas.

Medianlönen redovisas i bilaga 1. ■

LÖNENIVÅER FÖR KVINNOR OCH MÄN

Det har skett stora förändringar i personalstrukturen mellan 1994 och 2002. Andelen män som är läkare eller tandläkare har ökat med 6 procentenheter under perioden – från 29 procent till 35 procent – av samtliga män. Kvinnliga läkare och tandläkare har ökat sin andel av kvinnorna från 4 till 6 procent. Manliga sjuksköterskor och undersköterskor har ökat sin andel från 12 till 17 procent och kvinnliga dito har ökat från 42 till 52 procent. Skillnaden i yrkesstruktur är förklaringen till att den genomsnittliga medellönen 2002 är 20 517 för kvinnor och 28 733 för män. Av diagrammen 1 och 2 framgår förändringar i lönestrukturen totalt sett för kvinnor respektive män mellan 1994 och 2002. Förändringarna mellan åren är ett resultat av att yrkesstrukturen ändrats och att lönespridningen har ökat mellan och inom olika yrken.

Om man redovisar lönerelationen för kvinnor och män, utan att ta hänsyn till vad de arbetar med, är kvinnornas medellön 71 procent av männens. År 1994 var motsvarande lönerelation 73 procent.

Den huvudsakliga förklaringen till den stora skillnaden i lönerelationen mellan kvinnor och män är att landstingssektorn är ett exempel på en sektor med många yrkesgrupper med olika krav på utbildning/kompetens där männen finns i yrken med högre utbildning som läkare, tandläkare och chefsjobb. Tas hänsyn till olikheter i yrkesstruktur är kvinnornas medellön 99 procent av männens medellön.

Att uppnå lika lön för sektorn dvs. samma genomsnittslön för kvinnor och män förutsätter att skillnaderna i yrkesstruktur mellan kvinnor och män utjämnas

väsentligt. Genom att uppvärdera de kvinnodominerade yrkena kan naturligtvis en viss relationsförändring ske. Trots att en viss lönerelationsförändring skett för t ex en kvinnodominerad yrkesgrupp som sjuksköterskor visavi specialläkare förändras inte lönerelationen totalt sett för kvinnor och män eftersom allt fler av männen är läkare och tandläkare.

Som tidigare nämnts ökar löneskillnaderna om rörliga tillägg ingår i lönebegreppet. För sjuksköterskor i slutenvård dag/natt är lönen för kvinnor inkl rörliga tillägg 97,4 procent av männens medellön. Jämförs i stället grundlön är lönerelationen 99,7 procent. För undersköterskor dag/natt är motsvarande relation 99,5 respektive 101,7. Grundlönen för kvinnliga undersköterskor är alltså högre än för manliga undersköterskor.

Jämförs lönerna i olika yrken är – som tidigare nämnts – löneskillnaderna små om än ofta till kvinnornas nackdel. Det bör dock beaktas att antalet män oftast är få i relation till kvinnorna i många yrken. Det får konsekvenser för jämförelserna. I en liten grupp kan resultatet för gruppen påverkas av enstaka avvikande värden men mönstret består oftast.

Det är också så att inom de olika yrkesgrupperna finns ett stort antal yrken. I gruppen sjuksköterskor slutenvård dag/natt ingår förutom sjuksköterskor på vårdavdelning t ex såväl barnmorskor, biomedicinska analytiker som sjuksköterskor inom operation, anestesi etc. Den slutliga värderingen av lika och likvärdiga yrken enligt jämställdhetslagen kan därför endast göras lokalt.

I tabell 1 redovisas medellöner 2002 i vissa vanliga yrken. Som framgår är – med några undantag – skillnaderna små

Diagram 1. Lönespridning för kvinnor 1994 och 2002. Procentuell andel inom respektive löneintervall om 1 000 kr

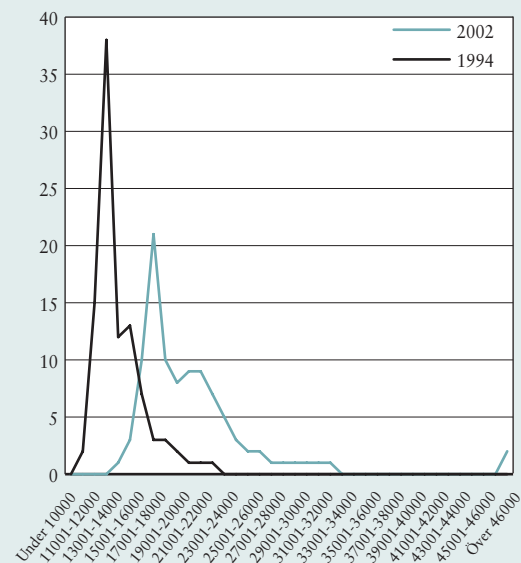
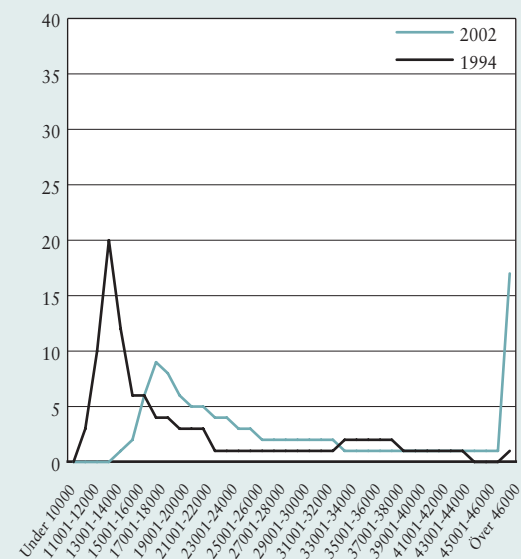


Diagram 2. Lönespridning för män 1994 och 2002. Procentuell andel inom respektive löneintervall om 1 000 kr



mellan kvinnor och män. Ytterligare faktorer att analysera är t ex åldersstruktur, tid i yrket och skillnader i arbetsuppgifter. Svårighetsgrad, ansvarsnivå, befogenheter i det enskilda yrket samt arbetstagarens prestation är exempel på ytterligare faktorer som beaktas vid lönesättningen lokalt.

Lönar det sig? Det finns yrken med löner som hävdar sig väl i jämförelser med jämförbara grupper medan andra yrken är lägre avlönade. Ett problem vid jämförelser är oftast att endast lönen jämförs och att de övriga villkor som är förknippade med anställningen såsom t ex arbetstid och semester inte värderas. ■

Tabell 1. Medellöner 2002 för vissa yrken

Yrken	Aritmetisk medellön			Procent kvinnolön	Antal		Andel kvinnor (%)
	Samtliga	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	
Sjukvårdsföreståndare	34 209	33 963	36 325	93	165	19	90
Klinikföreståndare	28 852	28 757	29 420	98	720	119	86
Avd föreståndare	26 898	26 886	26 999	100	3 904	467	89
Sjuksköterska dag/natt	20 339	20 331	20 424	100	49 827	4 557	92
Skötare dag/natt	16 640	16 665	16 600	100	5 785	3 480	62
Undersköterska dag/natt	16 416	16 429	16 160	102	36 845	1 713	96
Ambulanssjukvårdare	17 560	17 325	17 606	98	259	1 310	17
Psykolog legitimerad	25 837	25 678	26 281	98	2 175	756	74
Sjukgymnast	19 906	19 945	19 679	101	4 335	722	86
Arbetsterapeut	19 453	19 459	19 273	101	3 340	110	97
Chefsöverläkare	58 932	56 550	59 798	95	328	906	27
Överläkare	48 903	47 636	49 525	96	2 968	6 019	33
Distriktsläkare	48 557	47 616	49 331	97	1 531	1 818	46
Specialistläkare	40 890	40 507	41 198	98	1 322	1 624	45
Läkare ST	31 270	31 198	31 348	100	3 096	2 844	52
Läkare AT	22 846	22 679	23 043	98	1 172	994	54
Distriktsstandläkare	29 573	29 295	30 111	97	1 805	894	67
Tandhygienist	19 521	19 531	18 922	103	1 665	25	99
Tandsköterska	16 924	16 924	6 334	8	100
Läkarsekreterare	16 525	16 526	15 854	104	12 203	22	100
Med tekn ingenjör	22 204	21 828	22 308	98	149	539	22
Hantverkare	17 789	17 412	17 799	98	29	954	3
Städerska	15 310	15 338	14 944	103	4 840	330	94
Vaktmästare	15 916	15 685	15 956	98	282	1 630	15

REGIONALA SKILLNADER

Avsikten i avtalen är att lönebildning och lönesättning skall bidra till att verksamhetens mål uppnås. Lönen skall stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkas av löne- och anställningsvillkoren.

Huvudansvaret för lönebildningen ligger på landstingen och regionerna som svarar för hur stora löneökningarna kan bli respektive år samt vilka verksamheter och prestationer som skall prioriteras. Den lokala lönepolitiken har stor

betydelse för arbetsgivarens förmåga att nå sina verksamhetsmål. I lönesättningen ingår också att värdera individens resultat i förhållande till uppsatta mål. Det innebär att lönerna kan och bör skilja mellan olika delar av landet.

De regionala skillnaderna är marginella och det har inte hänt särskilt mycket sedan 1994. Nedbrutet per region försvåras analysen av att antalet anställda i det underrepresenterade könet blir så få att redovisning inte kan göras. De regionala skillnaderna redovisas i bilaga 2. ■

LÖNESPRIDNING

Lönespridningen har generellt sett ökat mellan 1994 och 2002 med några få undantag. För sjukvårdsföreståndare och chefsöverläkare har den minskat för både kvinnor och män.

I flertalet yrken är lönespridningen större för män än för kvinnor. Det blir ännu tydligare när lönespridningen redovisas i kronor.

I ett lönesystem med individuell och differentierad lönesättning är det önskvärt med en ökad lönespridning. Lönespridning kan mätas procentuellt och mäts här i tabell 2 som skillnaden mellan 90:e och 10:e percentilen i relation till medianen. Den kan också mätas i kronor (se tabell 3).

Tabell 2. Lönespridning i procent 1994 och 2002

Yrken	Lönespridning 1994 i procent			Lönespridning 2002 i procent		
	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män
Sjukvårdsföreståndare	41,4	43,3	41,4	44,2	40,5	36,2
Klinikföreståndare	20,7	21,1	18,3	39,5	38,4	38,6
Avd föreståndare	16,0	16,4	13,8	26,5	26,5	24,8
Sjuksköterska dag/natt	17,1	17,0	18,4	25,9	25,7	28,3
Skötare dag/natt	10,6	9,4	12,5	15,4	14,1	17,2
Undersköterska dag/natt	7,2	7,0	10,1	12,0	11,6	16,9
Ambulanssjukvårdare	8,9	8,9	8,9	16,3	16,9	15,7
Psykolog legitimerad	29,6	28,6	30,7	28,7	27,6	31,7
Sjukgymnast	19,0	19,0	18,6	19,8	19,8	18,0
Arbetssterapeut	16,2	16,2	14,5	18,8	19,0	15,2
Chefsöverläkare	29,1	27,5	29,3	28,3	27,4	28,0
Överläkare	24,6	21,4	25,1	23,5	21,7	24,2
Distriktsläkare	20,7	18,2	21,9	22,9	21,2	23,6
Specialistläkare	20,5	19,9	21,5	20,0	20,5	21,6
Läkare ST	17,9	17,6	17,9	22,7	22,8	22,7
Läkare AT	6,1	5,3	6,6	24,4	24,6	24,0
Distriktstandläkare	21,4	19,2	24,5	26,1	22,9	31,7
Tandhygienist	11,3	11,3	..	17,5	17,5	14,4
Tandsköterska	10,1	10,1	..	13,1	13,1	..
Läkarsekreterare	12,2	12,2	20,8	13,7	13,7	13,5
Med tekn ingenjör	25,0	18,7	26,5	31,9	28,1	32,9
Hantverkare	10,2	16,8	9,9	14,1	20,7	14,1
Städerska	9,7	9,3	13,4	12,9	12,2	16,7
Vaktmästare	12,2	9,9	12,4	14,0	13,7	13,9

Den kraftigt ökade lönespridningen för AT-läkare beror på att det för denna grupp unika tarifflönesystemet alltmer har urholkats. Tarifflönerna bygger på fasta lönebelopp med uppflyttning efter anställningsår. Tarifflönesystemet ersätts

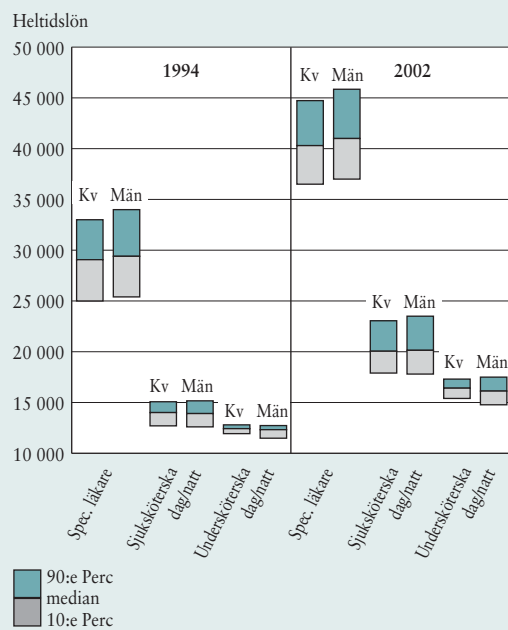
fr om 2004 med en lägsta månadslön som kan tas upp till förhandling efter 18 månaders anställning.

För ST-läkare gällde tarifflönesystemet fram till och med 2001.

Tabell 3. Lönespridning i kronor 2002 för kvinnor och män

Yrken	Kvinnor		Män		Spridning i kronor	
	10:e Percentil	90:e Percentil	10:e Percentil	90:e Percentil	Kvinnor	Män
Sjukvårdsföreståndare	27 300	41 000	30 000	43 000	13 700	13 000
Klinikföreståndare	23 775	34 517	24 350	35 500	10 742	11 150
Avd föreståndare	23 400	30 500	23 800	30 500	7 100	6 700
Sjuksköterska dag/natt	17 900	23 050	17 800	23 500	5 150	5 700
Skötare dag/natt	15 453	17 800	15 049	17 911	2 347	2 862
Undersköterska dag/natt	15 400	17 305	14 775	17 500	1 905	2 725
Ambulanssjukvårdare	15 900	18 780	16 397	19 107	2 880	2 710
Psykolog legitimerad	22 300	29 300	22 300	30 500	7 000	8 200
Sjukgymnast	18 100	22 000	18 000	21 500	3 900	3 500
Arbetsterapeut	17 800	21 450	17 800	20 718	3 650	2 918
Chefsöverläkare	49 523	65 000	52 000	68 600	15 477	16 600
Överläkare	42 800	53 000	44 187	56 000	10 200	11 813
Distriktsläkare	43 000	53 000	44 000	55 500	10 000	11 500
Specialistläkare	36 500	44 755	37 000	45 850	8 255	8 850
Läkare ST	20 600	25 909	20 600	26 000	5 309	5 400
Läkare AT	28 000	35 000	28 000	35 000	7 000	7 000
Distriktstandläkare	26 000	32 700	25 500	35 000	6 700	9 500
Tandhygienist	17 900	21 300	17 800	20 500	3 400	2 700
Tandsköterska	15 850	18 056	2 206	..
Läkarsekreterare	15 450	17 700	14 900	17 050	2 250	2 150
Hantverkare	16 000	19 569	16 500	19 000	3 569	2 500
Städerska	14 218	16 100	13 385	15 928	1 882	2 543
Vaktmästare	14 500	16 655	14 800	17 015	2 155	2 215

Diagram 3. Lönespridning 1994 och 2002 för specialistläkare, sjuksköterskor i sluten vård samt undersköterskor



Av diagram 3 framgår lönespridningen mellan 1994 och 2002 för specialistläkare, sjuksköterskor i sluten vård och undersköterskor.

Lönespridningen har ökat för både sjuksköterskor och undersköterskor medan den bland specialistläkare är oförändrad för männen och marginellt något större för kvinnorna. I samtliga tre

grupper är lönespridningen fortfarande större för männen än för kvinnorna.

Lönar det sig? Lönespridningen ökar som ett resultat av det lönepolitiska arbete som bedrivs i landsting och regioner. Löneavtalet anger att det är önskvärt med en ökad lönespridning, vad som är en optimal lönespridning går inte att ange. ■

ÅLDERSKURVOR

Den genomsnittliga löneutvecklingen över tiden i ett yrke kan illustreras i ålderskurvor. Dessa ger en bild av hur stora löneskillnaderna är mellan olika åldersgrupper och hur lönen kan variera genom karriären. En hög grad av individuell differentiering leder normalt till branta kurvor medan – omvänt – små löneskillnader mellan individer leder till flacka kurvor.

För sjuksköterskor i slutna vård ökar medianlönen upp till femtioårsåldern för att därefter plana ut. För undersköterskor planar medianlönen ut redan i fyrtioårsåldern.

Skillnaden mellan 10:e perc och 90:e perc dvs. lönespridningen ökar fram till fyrtioårsåldern för sjuksköterskor och ligger sedan ganska konstant. För undersköterskor är lönespridningen i stort sett lika fram till slutet av fyrtioårsåldern för att därefter minska.

Lönar det sig? I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation måste alla arbetstagare tas till vara. För att behålla äldre arbetstages engagemang och motivation måste landsting och regioner bättre beakta löneutveckling och lönespridning för dessa. ■

Diagram 4. Sjuksköterskor dag och natt 2002

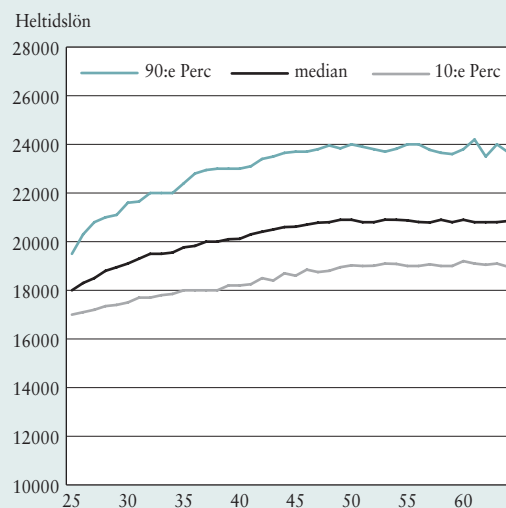
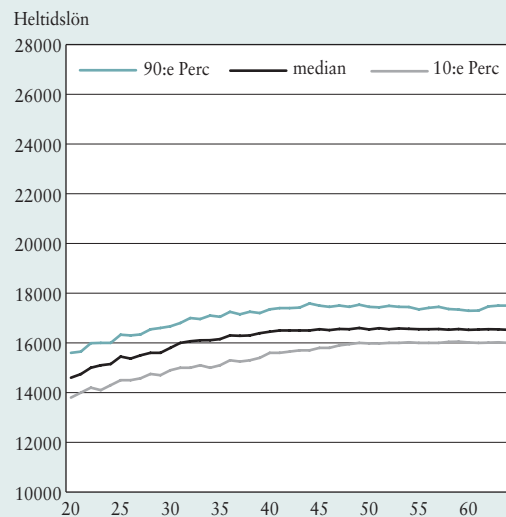


Diagram 5. Undersköterskor dag och natt 2002



AVTAL UNDER MÄTPERIODEN

För att få en fullständig bild av löneutvecklingen är det viktigt att känna till vilka avtal och avtalskonstruktioner som ligger till grund för utfallet.

I mätperioden ingår Avtal 95 (CÖA98), Avtal 98, Avtal 00 och första året av Avtal 01.

I Avtal 95 och Avtal 98 fanns s.k. verksamhetsutrymmen 1997, 1999 och 2000. Detta utrymme garanterades sektorn men inte den enskilda personalorganisationen. Avtalsvärdet för verksamhetsutrymmet ingår enbart i avtalsvärdet för sektorn.

Under mätperioden har Kommunals förbundsutrymme vid ett tillfälle (1997) varit ett lägstavtal. Övriga år har förbundsutrymmet varit ett centralt reglerat fast avtalsvärde. SKTF/Ledarnas förbundsutrymme har varit lägstavtal alla år utom 1995 och 1996. Övriga personalorganisationers förbundsutrymmen har varje år varit lägstavtal. Ett syfte med lägstkonstruktionen är att de lokala förutsättningarna och prioriteringarna skall avgöra nivån på utfallet för den enskilda organisationen.

Avtalsåret 1995 innehöll inga nivåhöjande utrymmen för AkademikerAlliansen utan enbart ett engångsbelopp på 3 600 kr (som därför inte ingår i utfallet). Vårdförbundets strejk 1995 medförde att organisationen inte fick några lönehöjningar detta år.

Avtalsåren 1996 och 1997 innehöll avtalen särskilda kvinnolönepotter som fördelades efter kvinnornas andel av lönesumman för respektive organisation. För Kommunal och SKTF/Ledarna utgjorde kvinnopotten 1,3 procent av kvinnornas lönesumma 1996 och 1 procent 1997. För dåvarande SACO, Läkarförbundet och Vårdförbundet utgjorde motsvarande kvinnolönepotten lägst 1,5 procent av kvinnornas lönesumma 1996. För

1997 fanns ingen särskild kvinnolönepott för dessa organisationer.

År 1997 tillfördes Vårdförbundets utrymme 1,1 procent för avlösen av pensioneringsperiod¹. 1998 löste också AkademikerAlliansen och SKTF/Ledarna av pensioneringsperioden. Värdet av avlösen har inte beräknats centralt eftersom få anställda berördes². 1998 avlöste även Kommunal pensioneringsperioden. Till skillnad mot andra organisationer tillfördes inte värdet Kommunals löneutrymme utan istället höjdes nivån i den individuella pensionsavsättningen från 3,4 procent till 4,5 procent.

I utfallet ingår enbart de åtgärder som påverkar den fasta kontanta lönen. Det innebär att de arbetstidsförkortningar som genomförts i vissa landsting och regioner för t ex nattarbetande personal inte får genomslag i utfallet.

Sammansättningen av de avtalslutande organisationerna har ändrats under mätperioden. I denna rapport redovisas organisationerna utifrån 2002 års förhållanden. Det innebär att t ex SSR inte ingår AkademikerAlliansens utfall under tidigare år. Samverkansrådet (lärarorganisationerna) särredovisas överhuvudtaget inte. Detta eftersom skolområdet inom sektorn genomgått stora huvudmannaskapsförändringar under perioden. Ca 9 procent av de anställda var oorganiserade 2002. 9 procent av kvinnorna och 14 procent av männen är oorganiserade.

I redovisningar för sektorn totalt ingår samtliga medlemmar i personalorganisationer såväl som oorganiserade.

Utöver kostnader för löner tillkommer för landsting och regioner kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag, avtalsförsäkringar och kompletteringspension. Sammantaget utgör 2002 arbetsgivaravgiften 42,27 procent på lönesumman. ■

¹ Pensioneringsperiod innebar en möjlighet till pension från 63 år

² Berörda kategoriers löneutrymme tillfördes 1,1 %.

ATT MÄTA LÖNEUTVECKLING – METODER OCH RESULTAT

Det finns flera sätt att redovisa löneutveckling. I denna rapport redovisas tre metoder för att beräkna löneutveckling. (tabell 4)

Jämförs löneutvecklingen för identiska individer har kvinnornas löner ökat med 0,4 procentenheter mer än männens löner. Detta utfall är ett mått på utvecklingen för dem som varit med vid respektive revisionstillfälle.

Som framgår av tabell 4 visar det sig att skillnaden i löneutveckling mellan kvinnor och män minskar från 2,6 procentenheter till 0,2 procentenheter om man rensar för struktureffekter. Männens till synes högre löneutveckling enligt det okorrigerade kollektiva utfallet förklaras m.a.o. av ändringar i personalsammansättningen.

Vilken metod som är den rätta kan variera beroende på syftet med analysen. För undvikande av jämförelser av ”äpplen och päron” är det viktigt att det alltid anges vilken metod som använts.

Löneutveckling för identiska individer

Ett sätt att redovisa löneutveckling är att mäta den för de individer som har varit anställda vid två på varandra följande mättillfällen. Det är alltså *inte* löneutvecklingen för samma individer under hela perioden. Utfallet har således beräknats för varje enskilt år.

Genom att mäta löneutvecklingen för identiska individer elimineras effekten av hur lönen för nyanställda och avgångna personer påverkar genomsnittslönen. I de aktuella beräkningarna har också effekter av befordringar och byte av huvudman eliminerats genom att beräkningarna avser individer som varit anställda i samma yrke och i samma landsting vid respektive mättillfälle.

Löneutvecklingen för identiska individer används bl.a. för att värdera avtalsutfallet. Det bör dock påpekas att även om utfallet i huvudsak speglar revisionsutfallet ingår också eventuella löneökningar som sker under året.

Okorrigerad löneutveckling

Den kollektiva okorrigerade löneutvecklingen redovisas vanligen som den procentuella ökningen av medellönen mellan två mättidpunkter. Detta värde påverkas av strukturförändringar såsom huvudmannaskapsförändringar, verksamhetsförändringar, ålderssammansättning, personalsammansättning m.m. Ju längre period analysen avser ju svårare blir tolkningen av utfallet.

Det kan exemplifieras med effekterna av en huvudmannaskapsförändring. I samband med att vissa verksamheter överfördes till primärkommunerna 1995 och 1996 höjdes lönerna sammantaget

Tabell 4. Löneutveckling i procent mellan 1994 och 2002

Metod	Differens			
	Samtliga	Kvinnor	Män	Kvinnor/män
Löneutveckling för identiska individer	41,4	41,8	41,4	+0,4 %-enh
Okorrigerad löneutveckling	46,2	45,5	48,1	-2,6 %-enh
Strukturrensad löneutveckling	39,8	39,6	39,8	-0,2 %-enh

med knappt 2 procent. Detta berodde på att de som överfördes hade lägre genomsnittslöner än de kvarvarande. När statistiken sedan mäts har därigenom det nya kollektivet en högre medellön. Det är alltså en löneökning som ingen fått utan den beror enbart på en ändrad personalstruktur med högre andel högre avlönade än tidigare. I den fortsatta analysen har hänsyn till detta tagits.

Strukturrensad löneutveckling

Med strukturrensad löneutveckling menas att personalstrukturen vid respektive mättillfälle konstanthålls dvs. personalsammansättningen 2002 är densamma som 1994.

LÖNEUTVECKLING – RESULTAT

Löneutveckling för landstingssektorn 1994–2002

Landsting och regioner har haft minst samma genomsnittliga löneutveckling under perioden som tjänstemän i privat sektor och samtliga statligt anställda. Det framgår av diagram 6. Skillnaden i utfall mellan landsting/regioner och primärkommuner minskar vid jämförelse av utfallet för identiska individer.

Lönar det sig? Trots landstingens och regionernas svåra ekonomiska situation har lönerna för de landstingsanställda under mätperioden ökat i minst samma takt som för anställda på arbetsmarknaden i övrigt.

Löneutveckling per personalorganisation

De slutsatser som kan dras är att

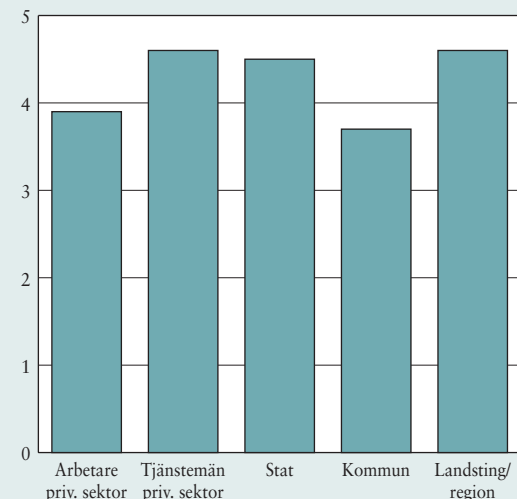
- Det kan konstateras att samtliga avtalslutande organisationer haft en reallöneökning varje år utom 1994–1995 i och med att inflationstakten minskat. Det framgår av diagram 7. Konsumentprisindex (KPI) är beräk-

nat som förändring i årsmedeltal enligt Konjunkturinstitutet.

- Vårdförbundets medlemmar har haft den bästa löneutvecklingen under perioden. Lönerna har ökat med drygt 5 procent i genomsnitt per år.
- Organisationer med huvudsakligen lägstavtal har haft en bättre löneutveckling än organisationer med avtal med huvudsakligen fasta värden.
- Kvinnor inom Läkarförbundet och AkademikerAlliansen har haft en något bättre löneutveckling än männen. För övriga organisationer gäller det motsatta. (diagram 8)

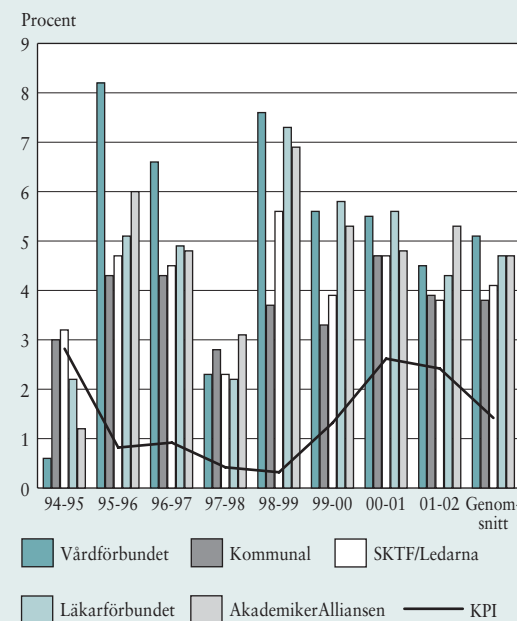
Utfallet 1994–1995 beror på tidigare nämnda strejk och engångsbelopp. Det låga utfallet 1997–1998 beror på att Avtal 98 slöts sent. Det medförde att ett stort antal förbundsförhandlingar inte var slutförda vid mättidpunkten. I utfallet 1998–1999 ingår istället i princip utfallet av två revisionsförhandlingar. Detta är exempel på faktorer som bör beaktas vid val av basår för jämförelser inom och mellan sektorer.

Diagram 6. Löneutveckling 1994–2002. Genomsnitt per år



Källa: Respektive arbetsgivarorganisation

Diagram 7. Löneutveckling i landsting och regioner november 1994–november 2002



Tabell 5. Avtalsvärde och utfall för identiska individer nov 1994 t o m nov 2002 per personalorganisationer

	Kommunal		SKTF/Ledarna		Vårdförbundet		AkademikerAlliansen		Läkarförbundet		Landsting och regioner	
	Avtal	Utfall	Avtal	Utfall	Avtal	Utfall	Avtal	Utfall	Avtal	Utfall	Avtal	Utfall
1994–1995	2,9	3,0	2,7	3,2	0,0	0,6	0,0	1,2	1,0	2,2	1,5	2,0
1995–1996	4,1	4,3	4,0	4,7	≥6,8	8,2	≥4,4	6,0	≥4,0	5,1	≥4,7	5,8
1996–1997	≥3,9	4,3	≥3,8	4,5	≥5,2	6,6	≥2,9	4,8	≥3,9	4,9	≥4,5	5,1
1997–1998	2,9	2,8	≥2,2	2,3	≥2,4	2,3	≥3,2	3,1	≥2,0	2,2	≥2,5	2,4
1998–1999	2,8	3,7	≥2,1	5,6	≥2,4	7,6	≥1,9	6,9	≥1,9	7,3	≥2,6	6,1
1999–2000	2,7	3,3	≥2,1	3,9	≥2,0	5,6	≥1,9	5,3	≥1,9	5,8	≥2,6	4,7
2000–2001	3,8	4,7	≥2,6	4,7	≥2,0	5,5	≥2,0	4,8	≥2,0	5,7	≥2,5	5,1
2001–2002	3,7	3,9	≥2,4	3,8	≥2,0	4,5	Ej angivet	5,3	≥2,0	4,3	–	4,3

Diagram 8. Avtalslutande parter i landsting och regioner 2002. Andel av antalet anställda

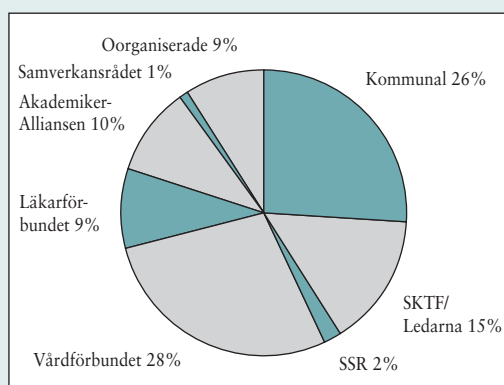
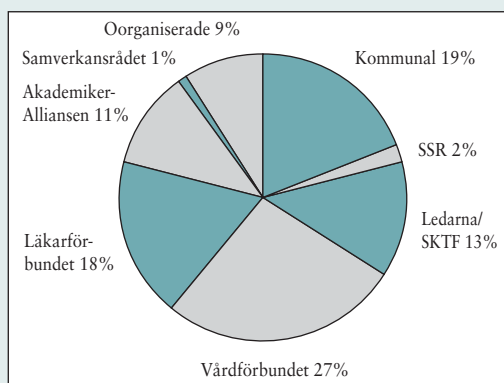


Diagram 9. Avtalslutande parter i landsting och regioner 2002. Andel av lönesumman



Avtalsvärde och faktiskt utfall enligt statistiken framgår av tabell 5.

Det bör återigen påpekas att utfallet inte enbart speglar utfallet av revisionsförhandlingarna utan också de löneökningar som individen kan ha fått i övrigt mellan mättidpunkterna.

Den organisation som numera väger tungt i sektorn är Vårdförbundet mätt såväl i andel av anställda som andel av lönesumman diagram 8 och 9. År 1994 var det Kommunal som vägde tyngst. Det framgår av bilaga 3. Kommunal organiserar undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare, hantverkare m fl. Vårdförbundet organiserar sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskor. SKTF/Ledarna organiserar bl a läkarsekreterare, tandsköterskor och viss administrativ personal. I AkademikerAlliansen ingår tandläkare, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, administratörer m fl.

Lönar det sig? Organisationer som i högre utsträckning tillämpar individuell lönesättning med låga centrala lägstavtal har haft en bättre löneutveckling och det har också gynnat kvinnorna. Troligen har lägstavtalskonstruktionen bidragit till en mer aktiv lokal lönepolitik.

Löneutvecklingen för olika yrken

Med undantag av läkare under utbildning d v s AT/ST-läkare har kvinnliga läkare haft en bättre löneutveckling än manliga.

Värt att notera är att inom Kommunals avtalsområde har männen i de grupper som redovisas i tabellen genomgående med undantag av ambulanssjukvårdare haft samma eller bättre löneutveckling än kvinnorna. Det gäller hantverkare, undersköterskor, skötare, städskor och vaktmästare.

Av tabell 6 och 7 framgår löneutvecklingen för olika yrken oberoende av personalorganisationstillhörighet. Redovisningen avser löneutvecklingen för identiska individer.

Löneökningarna för ST- och AT-läkare är mycket höga. Det hänger samman med att det dels gjorts en särskild underläkarsatsning under perioden, dels att tariff-lönesättningen upphört att fungera i konkurrens om rekrytering av ST- och AT-läkare emellan arbetsgivare.

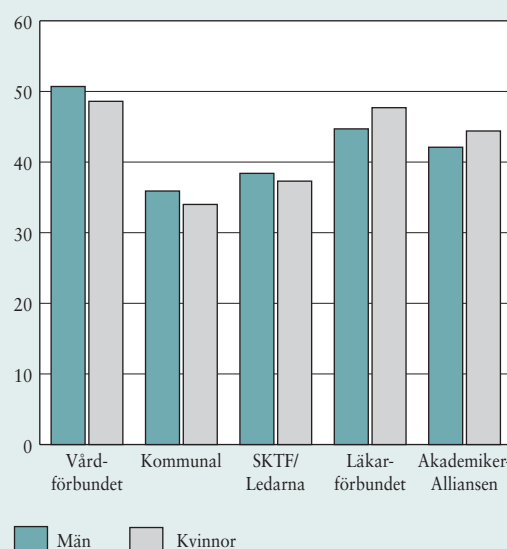
För fullständighetens skull redovisas även löneutvecklingen i kronor per må-

nad. Löneutvecklingen i kronor speglar den kollektiva okorrigerade löneutvecklingen och visar alltså hur mycket lönerna ökat för gruppen (inklusive effekter av nyanställningar och avgångar) under perioden. I vissa fall är antalet anställningar så få att underlaget blir mycket känsligt för marginella förändringar. Exempelvis är antalet manliga sjukvårdsföreståndare 20 såväl år 1994 som år 2002. För kvinnliga dito har antalet minskat från 190 till 165 under perioden.

Tabell 6. Löneutveckling i procent 1994–2002 för kvinnor och män i olika yrken

Befattning	Identiska individer	
	Kvinnor	Män
Sjukvårdsföreståndare	48,8	47,0
Klinikföreståndare	50,4	50,5
Avd föreståndare	54,6	53,4
Sjuksköterska sluten vård	49,5	52,0
Skötare	34,5	36,0
Undersköterska	34,0	37,0
Ambulanssjukvårdare	41,5	40,3
Legitimerad psykolog	44,7	42,3
Distriktsjukgymnast	42,6	43,3
Distriktsarbetsterapeut	42,1	42,1
Chefsöverläkare	41,0	37,8
Överläkare	39,9	36,6
Distriktsläkare	43,1	40,7
Specialistläkare	50,3	47,4
ST-läkare	67,7	70,6
AT-läkare	62,3	65,4
Distriktstandläkare	44,8	45,1
Tandhygienist	42,2	49,5
Tandsköterska	35,5	–
Läkarsekreterare	38,5	41,0
Med tekn ingenjör	42,2	43,1
Hantverkare	32,8	32,8
Städerska	32,8	35,7
Vaktmästare	34,0	34,9

Diagram 10. Löneutveckling för kvinnor och män nov 1994–nov 2002 i landsting och regioner. Identiska individer



Tabell 7. Löneutveckling kronor 1994–2002 för kvinnor och män i vissa yrken

Yrken	Löneökning i kronor			
	Kvinnor		Män	
	Kronor	%	Kronor	%
Sjukvårdsföreståndare	13 469	65,7	15 892	76,1
Klinikföreståndare	10 057	53,8	10 758	57,6
Avd föreståndare	9 808	57,4	9 854	57,5
Sjuksköterska dag/natt	6 392	45,9	6 508	46,8
Skötare dag/natt	4 216	33,0	4 204	33,9
Undersköterska dag/natt	4 026	32,5	3 971	32,6
Ambulanssjukvårdare	4 534	35,4	4 808	37,6
Psykolog legitimerad	7 359	40,2	7 531	40,2
Sjukgymnast	5 671	39,7	5 524	39,0
Arbetssterapeut	5 680	41,2	5 447	39,4
Chefsöverläkare	14 868	35,7	15 811	35,9
Överläkare	12 557	35,8	12 945	35,4
Distriktsläkare	13 903	41,2	14 694	42,4
Specialistläkare	11 419	39,3	11 546	38,9
Läkare ST	10 195	48,5	10 507	50,4
Läkare AT	6 676	41,7	7 017	43,8
Distriktsstandläkare	8 625	41,7	8 867	41,9
Tandhygienist	5 297	37,2	–	–
Tandsköterska	4 358	34,7	–	–
Läkarsekreterare	4 479	37,2	4 587	40,7
Med tekn ingenjör	7 510	52,5	6 556	41,6
Hantverkare	5 611	43,5	4 542	34,3
Städerska	3 539	30,0	3 477	30,3
Vaktmästare	3 781	31,8	3 902	32,4

Som tidigare framgått av tabell 6 har t ex kvinnliga läkare mätt i löneutvecklingen för identiska individer haft en bättre löneutveckling än manliga. Av tabell 7 framgår dock att kvinnliga läkare inte förbättrat sitt relativa löneläge visavi männen under perioden.

I tabell 8 beskrivs sjuksköterskornas medellön i relation till specialistläkarnas (specialistläkarnas medellön = 100) och undersköterskornas medellön i relation till sjuksköterskornas medellön (sjuksköterskornas medellön = 100).

Tabell 8. Relativt löneläge 1994 och 2002 för specialistläkare/sjuksköterskor i slutenvård och sjuksköterskor slutenvård/undersköterskor. Andel av medellönen

	1994	2002
Sjuksköterska slutenvård/specialistläkare	47 %	50 %
Undersköterska/sjuksköterska slutenvård	89 %	82 %

Löneläget för sjuksköterskor i slutenvård har förbättrats något i relation till specialistläkarna medan undersköterskor har tappat visavi sjuksköterskor under perioden.

Lönar det sig? De satsningar som gjorts på att ändra sjuksköterskornas löner i relation visavi andra yrkesgrupper har resulterat i att denna grupp:s relativa löneläge förbättrats något. Ansträngning-

arna att uppvärdera lönerna i sektorn i allmänhet och lönerna för kvinnodominerade yrken i synnerhet är en viktig del i möjligheterna att rekrytera och behålla nyckelgrupper samt att nå verksamhetens mål. Vad som är möjligt att göra är beroende av de begränsade ekonomiska möjligheterna och andra gruppers kompensationskrav både inom den egna och i andra sektorer. ■

LÖNEUTVECKLING VID...

Påverkar byte av arbetsgivare, föräldraledighet, sjukfrånvaro och sysselsättningsgraden löneutvecklingen?

Här redovisas löneutvecklingen för personer som varit anställda i landstingssektorn mellan 1994–2001. Vi tittar på om olika faktorer påverkat löneutvecklingen för några yrkesgrupper. De yrkesgrupper vi valt att studera är sjuksköterskor, läkare, specialistläkare, undersköterskor, skötare, ambulanssjukvårdare, sjukgymnast, arbetsterapeut, legitimerad psykolog, hantverkare och vissa chefer³.

Förutsättningen är att de individer som finns med i redovisningen har varit anställda i landstingssektorn under hela perioden.

De faktorer vi valt ut är:

- Påverkar byte av arbetsgivare inom landstingssektorn löneutvecklingen?
- Har föräldralediga och sjukfrånvarande en annan löneutveckling än personer utan dessa frånvarorsaker?
- Har heltidsanställda en högre löneutveckling än deltidsanställda och tjänar man på att gå från en deltidsanställning till en heltidsanställning?

Den löneutveckling som redovisas i tabellerna i detta avsnitt är jämförelse av medellönerna år 2001 och år 1994 uttryckt som genomsnittlig löneutveckling per år för perioden.

I avsnittet redovisas endast uppgifter för grupper om minst 10 personer eller fler. Detta innebär i sin tur att det inte finns uppgift för alla yrkesgrupper på samtliga faktorer.

– byte av arbetsgivare

Med byte av arbetsgivare menas att man under perioden haft en anställning i olika landsting/region. Ett byte av arbetsplats inom landstinget/regionen anses inte som byte av arbetsgivare.

Vid jämförelse av löneutvecklingen mellan de som bytt arbetsgivare någon eller några gånger och de som är kvar hos samma arbetsgivare har de som bytt en eller flera gånger haft en bättre löneutveckling än de som är kvar hos samma arbetsgivare. Detta gäller för merparten av de undersökta yrkesgrupperna. Undantag utgör vissa grupper som undersköterskor (utom män), skötare och ambulanssjukvårdare, som uppvisar i princip samma löneutveckling för dem som bytt respektive inte bytt arbetsgivare.

För många av personalgrupperna gäller att cirka 10–15 procent av de anställda, med liten övervikt för den manliga delen, bytt arbetsgivare under perioden. En grupp som är ovanligt ”trogen” sin arbetsgivare är arbetsterapeuter. Endast 3,5 procent av kvinnorna och 4,8 procent av männen har bytt arbetsgivare under perioden. Ungefär samma andel kvinnliga som manliga psykologer har bytt arbetsgivare, 9–10 procent.

Löneutvecklingen för män är genomgående bättre än för kvinnorna inom samma yrkesgrupp. Speciellt påtagligt är detta för legitimerade psykologer och chefer av olika slag.

De personer som haft en chefsbefattning under hela perioden och bytt arbetsgivare har en högre löneutveckling än

³ Med chef menas de som var klassade som chef enligt SSYK (Standard för Svensk Yrkesklassificering). I denna grupp ingår t.ex. direktörer, driftchefer, verksamhetschefer, chefsöverläkare, administrativ-, ekonomi-, personal-, informations-, PR-, IT/ADB-, forsknings- och utvecklingschefer.

Tabell 9. Löneutveckling per år för personer med samma yrke som varit kvar hos samma arbetsgivare respektive bytt arbetsgivare under hela perioden.

Yrke	Faktor	Antal anställda		Löneutveckling per år		Skillnad i procentenheter byte – kvar	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sjuksköterska, samtliga	Kvar	24 347	147	6,0 %	6,2 %	+1,0	+1,5
	Bytt	651	50	7,0 %	7,7 %	.	.
Föreståndare	Kvar	2 356	..	6,4 %	..	+1,9	.
	Bytt	14	..	8,3 %
Sjuksköterska, öppen vård	Kvar	3 954	118	5,6 %	5,3 %	+0,6	.
	Bytt	66	..	6,2 %
Sjuksköterska, sluten vård	Kvar	16 373	1 039	6,0 %	6,3 %	+1,1	+1,5
	Bytt	568	47	7,1 %	7,8 %	.	.
Läkare, samtliga	Kvar	1 469	2 659	5,0 %	4,7 %	+0,1	+0,5
	Bytt	139	326	5,1 %	5,2 %	.	.
Specialistläkare	Kvar	1 379	2 630	4,9 %	4,6 %	+0,1	+0,5
	Bytt	120	300	5,0 %	5,1 %	.	.
Undersköterska	Kvar	14 426	378	4,2 %	4,4 %	.	+0,1
	Bytt	3 139	58	4,0 %	4,5 %	-0,2	.
Skötare	Kvar	3 248	1 874	4,2 %	4,3 %	.	.
	Bytt	520	161	4,1 %	4,2 %	-0,1	-0,1
Ambulanssjukvårdare	Kvar	84	650	4,6 %	4,7 %	.	.
	Bytt	13	29	4,3 %	4,2 %	-0,3	-0,5
Sjukgymnast	Kvar	1 929	241	5,2 %	4,9 %	+0,9	+0,6
	Bytt	88	14	6,1 %	5,5 %	.	.
Arbetsterapeut	Kvar	1 395	..	5,2 %	4,8 %	+0,8	.
	Bytt	51	..	6,0 %	6,0 %	.	.
Legitimerad psykolog	Kvar	908	286	5,4 %	5,4 %	+0,5	+2,0
	Bytt	77	27	5,9 %	7,4 %	.	.
Hantverkare	Kvar	8	615	4,0 %	4,1 %	.	0,0
	Bytt	..	34	..	4,1 %	.	.
Chef ⁴	Kvar	702	1 423	8,8 %	7,1%	+0,7	+2,5
	Bytt	54	135	9,5 %	9,6 %	.	.
Administrativ chef	Kvar	381	483	9,3 %	7,1%	+0,5	+2,6
	Bytt	17	28	9,8 %	9,7 %	.	.
Chefläkare	Kvar	247	651	8,5 %	7,2 %	+0,5	+2,3
	Bytt	28	99	9,0 %	9,5 %	.	.

⁴ Innehaft en chefsbefattning men kan ha bytt till annan chefsbefattning

motsvarande som varit kvar. Skillnaden är högre bland männen än bland kvinnorna. Männen byter i högre grad arbetsgivare än kvinnorna, 10,5 procent av de manliga och 6,5 procent av de kvinnliga cheferna har någon gång under perioden bytt arbetsgivare.

Om man dessutom tar med i jämförelsen att man ska vara kvar i *samma* chefsbefattning (verksamhetsområde) får man samma resultat. Kvinnliga chefer som bytt arbetsgivare har en årlig löneutveckling på 6,2 procent mot 5,7 procent om man inte bytt arbetsgivare. Motsvarande siffror för männen är 7,1 respektive 5,2 procent.

För läkargruppen gäller att männen har haft en något högre löneutveckling än kvinnorna när man bytt arbetsgivare. Männen är också något mer benägna än kvinnorna att byta arbetsgivare.

Att löneutvecklingen för de flesta ökar vid byte av arbetsgivare kan bero på flera faktorer. Bytet av arbetsgivare innebär till exempel ett extra förhandlingstillfälle. Personens kompetens efterfrågas och är särskilt attraktiv för den nya arbetsgivaren vilket innebär att de erbjuder en löneökning för att stimulera arbetsbytet. Löneläget kan vara högre, generellt sett, hos den nya arbetsgivaren.

Sjuksköterskegruppen och chefer har haft den högsta löneutveckling vid byte av arbetsgivare.

Skillnaden i löneutveckling omräknat till pengar är inte så stor, undantaget manliga chefer och manliga psykologer.

För sjuksköterskor innebär skillnaden i löneutveckling i genomsnitt mellan 200 till 300 kronor, bland de manliga cheferna i genomsnitt 1 200 kronor och för de manliga legitimerade psykologerna i genomsnitt 500 kronor. I övriga yrkesgrupper rör det sig om max 200 kronor och i vissa fall under 100 kronor.

– föräldraledighet

Ur jämställdhetssynpunkt är det positivt att konstatera att de som varit föräldralediga någon gång under mätperioden inte har haft en sämre löneutveckling än de som inte har varit föräldralediga.

Skillnaden i löneutveckling omräknat till pengar är under 100 kronor för alla yrkesgrupper, med undantag för läkare där skillnaden i genomsnitt är cirka 200 kronor.

Uppgifterna avser personer under 51 år som varit anställda under hela perioden 1994–2001 och som någon gång under kortare eller längre tid har varit föräldralediga samt de i samma åldersgrupp utan föräldraledighet under samma period. Med föräldraledighet avses ledighet enligt lag eller förkortad arbetstid 30 dagar i följd under oktober–november respektive år.

Inom chefsgrupperna är det ett för litet antal som varit frånvarande för föräldraledighet för att det ska vara meningsfullt med en jämförelse. Detta gäller såväl kvinnor som män.

Tabell 10. Löneutveckling per år för personer med respektive utan föräldraledighet. Samma arbetsgivare och yrke under hela perioden

Yrke	Faktor	Antal anställda		Löneutveckling per år		Skillnad i procentenheter byte – kvar	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sjuksköterska samtliga	Med	5 229	119	6,5%	6,6%	0,4	0,2
	Utan	16 2741	1 126	6,1%	6,4%	.	.
Föreståndare	Med	260	12	6,5%	6,6%	.	.
	Utan	1 534	205	6,5%	6,7%	-0,1	-0,2
Sjuksköterska, öppen vård	Med	422	..	6,0%	..	0,3	.
	Utan	2 516	91	5,7%	5,4%	.	.
Sjuksköterska, sluten vård	Med	4 491	99	6,6%	6,6%	0,4	0,2
	Utan	12 006	805	6,2%	6,4%	.	.
Läkare, samtliga	Med	286	93	5,8%	5,4%	0,5	0,3
	Utan	983	1 520	5,3%	5,1%	.	.
Specialistläkare	Med	221	89	5,4%	5,2%	0,3	0,2
	Utan	882	1 390	5,2%	5,1%	.	.
Undersköterska	Med	2 726	28	4,2%	4,3%	0,1	.
	Utan	11 697	360	4,2%	4,4%	.	-0,1
Skötare	Med	571	89	4,4%	4,4%	0,2	0,1
	Utan	2172	1 233	4,2%	4,4%	.	.
Ambulanssjukvårdare	Med	25	20	5,1%	4,5%	0,5	.
	Utan	76	595	4,6%	4,7%	.	-0,2
Sjukgymnast	Med	695	41	5,5%	5,3%	0,2	0,4
	Utan	1 370	197	5,3%	4,9%	.	.
Arbetsterapeut	Med	453	..	5,5%	..	0,2	.
	Utan	1 007	32	5,3%	4,7%	.	.
Legitimerad psykolog	Med	139	26	6,1%	5,9%	0,4	0,2
	Utan	570	195	5,7%	5,7%	.	.
Hantverkare	Med	..	22	..	4,4%	.	0,2
	Utan	..	466	..	4,1%	.	.

– sjukfrånvaro

Jämförelsen av löneutvecklingen avser de personer som varit anställda under hela perioden 1994–2001 och som någon gång varit sjukfrånvarande 30 dagar i följd under oktober–november samt de utan sjukfrånvaro 30 dagar under perioden. Frånvaron kan vara både på heltid eller deltid.

Att ha varit sjukfrånvarande av minst den omfattning som sägs ovan innebär för samtliga analyserade yrken en något sämre löneutveckling än för de som inte haft sådan sjukfrånvaro.

Skillnaden i löneutveckling om man någon gång varit respektive inte varit sjukfrånvarande under perioden omräk-

nat till pengar är i genomsnitt under 100 kronor för de flesta yrkesgrupper, undantaget läkare där skillnaden i genomsnitt är cirka 450 kronor och legitimerade psykologer där skillnaden i genomsnitt är cirka 300 kronor.

Någon redovisning görs inte för chefkategorin eftersom väldigt få haft sjukfrånvaro i nämnd omfattning.

– sysselsättningsgrad

Framför allt bland kvinnorna har de heltidsanställda haft en bättre löneutveckling än de deltidsanställda. För männen är förhållandet något splittrat. Såväl för manliga arbetsterapeuter, sjukgymnaster och läkare har de deltidsanställda i genomsnitt haft en bättre utveckling av lönen än heltidsanställda. Deltidsanställda män i dessa

Tabell 11. Löneutveckling per år för personer med respektive utan frånvaro för sjukdom. Samma arbetsgivare och yrke under hela perioden

Yrke	Faktor	Antal anställda		Löneutveckling per år		Skillnad i procentenheter byte – kvar	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sjuksköterska, samtliga	Med	3 732	136	5,4 %	5,6 %	.	.
	Utan	15 846	1 076	6,1 %	6,3 %	-0,7	-0,7
Föreståndare	Med	312	14	5,7 %	6,5 %	.	.
	Utan	1 676	216	6,5 %	6,5 %	-0,8	0,0
Sjuksköterska, öppen vård	Med	846	12	5,2 %	4,9 %	.	.
	Utan	2 585	90	5,7 %	5,4 %	-0,5	-0,5
Sjuksköterska, sluten vård	Med	2 529	109	5,5 %	5,6 %	.	.
	Utan	11 359	744	6,2 %	6,4 %	-0,7	-0,8
Läkare, samtliga	Med	282	247	4,4 %	3,9 %	.	.
	Utan	992	1 952	5,3 %	4,9 %	-0,9	-1,0
Specialistläkare	Med	258	236	4,4 %	3,9 %	.	.
	Utan	906	1 777	5,2 %	4,8 %	-0,8	-0,9
Undersköterska	Med	3 139	57	4,0 %	4,1 %	.	.
	Utan	11 287	321	4,2 %	4,4 %	-0,2	-0,3
Skötare	Med	709	205	4,0 %	3,9 %	.	.
	Utan	2 034	1 238	4,2 %	4,4 %	-0,2	-0,5
Ambulanssjukvårdare	Med	27	105	4,1 %	4,2 %	.	.
	Utan	57	545	4,8 %	4,8 %	-0,7	-0,6
Sjukgymnast	Med	321	35	4,6 %	4,4 %	.	.
	Utan	1 360	1 763	5,4 %	5,0 %	-0,8	-0,6
Arbetsterapeut	Med	244	..	4,7 %
	Utan	942	33	5,3 %	4,9 %	-0,6	.
Legitimerad psykolog	Med	159	18	4,8 %	4,4 %	.	.
	Utan	521	197	5,7 %	5,7 %	-0,9	-1,3
Hantverkare	Med	..	81	..	3,8 %	.	.
	Utan	..	534	..	4,1 %	.	-0,3

personalgrupper är dock antalsmässigt väldigt få, så innan alltför långtgående slutsatser dras om skillnaden i löneutveckling bör man ta hänsyn till detta.

Omräknat till pengar innebär skillnaden i löneutveckling i genomsnitt cirka 100 kronor utom för manliga legitimerade psykologer där skillnaden i genomsnitt är omkring 300 kronor.

Med anställningens omfattning menas den sysselsättningsgrad som man är anställd på, enligt anställningsbeviset, och inte hur man faktiskt arbetar. En anställning är antingen heltid dvs. sysselsättningsgraden är 100 procent, eller deltid med sysselsättningsgrad mellan 1 och 99 procent.

De flesta chefer är anställda på heltid så en jämförelse mellan heltid och deltid låter sig inte göras för dessa.

Tabell 12. Löneutveckling per år för personer med en heltidsanställning respektive deltidsanställning. Samma arbetsgivare och yrke under hela perioden

Yrke	Faktor	Antal anställda		Löneutveckling per år		Skillnad i procentenheter byte – kvar	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sjuksköterska, samtliga	Heltid	12 297	1 261	6,1 %	6,3 %	+0,7	+0,5
	Deltid	4 810	78	5,4 %	5,8 %	.	.
Föreståndare	Heltid	2 115	275	6,5 %	6,6 %	+1,4	.
	Deltid	73	..	5,1 %
Sjuksköterska, öppen vård	Heltid	2 091	106	5,6 %	5,2 %	+0,3	+0,5
	Deltid	773	..	5,3 %	5,7 %	.	.
Sjuksköterska, sluten vård	Heltid	7 864	855	6,1 %	6,3 %	+0,6	+0,5
	Deltid	3 908	72	5,5 %	5,8 %	.	.
Läkare, samtliga	Heltid	1 150	2 386	5,1 %	4,7 %	+0,3	.
	Deltid	104	22	4,8 %	4,9 %	.	-0,2
Specialistläkare	Heltid	1 073	2 360	5,0 %	4,7 %	+0,2	.
	Deltid	103	22	4,8 %	4,9 %	.	-0,2
Undersköterska	Heltid	6 668	292	4,2 %	4,4 %	+0,2	+0,3
	Deltid	4 431	39	4,0 %	4,1 %	.	.
Skötare	Heltid	2 039	1 270	4,2 %	4,3 %	+0,3	+0,3
	Deltid	551	124	3,9 %	4,0 %	.	.
Ambulanssjukvårdare	Heltid	57	549	4,5 %	4,7 %	.	+0,5
	Deltid	..	21	..	4,2 %	.	.
Sjukgymnast	Heltid	1 240	198	5,2 %	4,8 %	+0,4	.
	Deltid	248	12	4,8 %	5,0 %	.	-0,2
Arbetsterapeut	Heltid	881	33	5,3 %	4,9 %	+0,5	.
	Deltid	139	..	4,8 %	5,3 %	.	.
Legitimerad psykolog	Heltid	472	225	5,4 %	5,4 %	+0,5	+1,2
	Deltid	144	24	4,9 %	4,2 %	.	.
Hantverkare	Heltid	..	574	..	4,1 %	.	+0,7
	Deltid	..	13	..	3,4 %	.	.

– byte från deltid till heltid

Landstingen/regionerna har som målsättning att erbjuda samtliga anställda en högre sysselsättningsgrad alternativt en heltidsanställning.

Som framgår av tabell 13 medför ett byte från en deltids- till en heltidsanställning, utom för manliga sjuksköterskor, en svag positiv löneutveckling. Om man tittar på vad skillnaden i löneutveckling

motsvarar i pengar ser man att det rör sig om i genomsnitt mellan 100 och 200 kronor utom för de manliga legitimerade psykologerna där skillnaden i genomsnitt är cirka 450 kronor.

Flera av grupperna innehåller dock så få, framför allt män, att en jämförelse av löneutvecklingen mellan deltid och heltid och byte däremellan blir meningslös. ■

Tabell 13. Löneutveckling per år för personer som bytt från en deltidsanställning till en heltidsanställning. Samma arbetsgivare och yrke under hela perioden

Yrke	Faktor	Antal anställda		Löneutveckling per år		Skillnad i procentenheter byte – kvar	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sjuksköterska, samtliga	Bytt	3 103	44	6,0 %	5,7 %	+0,6	.
	Deltid	4 810	78	5,4 %	5,8 %	.	-0,1
Föreståndare	Bytt	78	..	6,2%	..	+1,1	.
	Deltid	73	..	5,1 %
Sjuksköterska, öppen vård	Bytt	562	..	5,8 %	..	+0,5	.
	Deltid	773	..	5,3 %
Sjuksköterska, sluten vård	Bytt	2 423	41	6,1 %	5,8 %	+0,6	0,0
	Deltid	3 908	72	5,5 %	5,8 %	.	.
Läkare, samtliga	Bytt	42	26	5,0 %	5,3 %	+0,2	+0,4
	Deltid	104	22	4,8 %	4,9 %	.	.
Specialistläkare	Bytt	40	26	5,0 %	5,3 %	+0,2	+0,4
	Deltid	103	22	4,8 %	4,9 %	.	.
Undersköterska	Bytt	1 739	15	4,2 %	4,3 %	+0,2	+0,2
	Deltid	4 431	39	4,0 %	4,1 %	.	.
Skötare	Bytt	271	57	4,2 %	4,5 %	+0,3	+0,5
	Deltid	551	124	3,9 %	4,0 %	.	.
Ambulanssjukvårdare	Bytt	..	17	..	4,2 %	.	0,0
	Deltid	..	21	..	4,2 %	.	.
Sjukgymnast	Bytt	274	18	5,4 %	5,8 %	+0,6	+0,8
	Deltid	248	12	4,8 %	5,0 %	.	.
Arbets terapeut	Bytt	252	..	5,1 %	4,2 %	+0,3	.
	Deltid	139	..	4,8 %	5,3 %	.	.
Legitimerad psykolog	Bytt	175	19	5,9 %	5,9 %	+1,0	+1,7
	Deltid	144	24	4,9 %	4,2 %	.	.

BILAGA 1

MÅNADSAVLÖNADE ÅR 2002

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
010101 Sjukvårdsföreståndare primärvårdsföreståndare m fl	Kvinnor	165	27 300	33 800	41 000	33 963
	Män	19	30 000	35 930	43 000	36 325
	Andel kvinnor/kvinnolön	90	91	94	95	93
010102 Klinikföreståndare, vårdadministratör m fl	Kvinnor	720	23 775	28 000	34 516	28 757
	Män	119	24 350	28 900	35 500	29 420
	Andel kvinnor/kvinnolön	86	98	97	97	98
010103 Avdelningsföreståndare chefsjuksköterska m fl	Kvinnor	3 904	21 900	26 800	30 500	26 886
	Män	467	23 800	27 000	30 500	26 999
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	92	99	100	100
010104 Biträdande avdelnings- föreståndare sektionsledare m fl	Kvinnor	3 028	20 770	23 000	26 000	23 231
	Män	263	20 850	23 484	26 112	23 630
	Andel kvinnor/kvinnolön	92	100	98	100	98
010105 Sjuksköterska, specialfunktion	Kvinnor	2 162	19 900	22 064	25 300	22 397
	Män	269	18 800	21 200	26 000	21 907
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	106	104	97	102
010106 Sjuksköterska, Barnmorska assistent, öppen vård	Kvinnor	10 299	19 606	21 100	23 000	21 313
	Män	419	19 600	21 100	23 400	21 363
	Andel kvinnor/kvinnolön	96	100	100	98	100
	Kvinnor	49 827	17 900	20 050	23 050	20 331
	Män	4 557	17 800	20 150	23 500	20 424
	Andel kvinnor/kvinnolön	92	101	100	98	100
010110 Föreståndare, audionom audiometris	Kvinnor	599	17 900	19 100	21 000	19 397
	Män	28	17 700	18 850	20 500	19 068
	Andel kvinnor/kvinnolön	96	101	101	102	102
010250 Laboratoriebiträde/ röntgenbiträde	Kvinnor	457	14 900	15 930	17 100	15 950
	Män	46	13 500	15 368	16 904	15 509
	Andel kvinnor/kvinnolön	91	110	104	101	103
010251 Obduktionstekniker	Kvinnor	10	14 800	18 570	20 250	18 129
	Män	68	17 830	19 300	20 600	19 102
	Andel kvinnor/kvinnolön	13	83	96	98	95
010252 Överskötare dag/ 1:e skötare, dag	Kvinnor	300	17 312	18 785	20 708	18 972
	Män	250	17 564	18 882	22 170	19 298
	Andel kvinnor/kvinnolön	55	99	99	93	98
	Kvinnor	5 785	15 453	16 600	17 800	16 665
	Män	3 480	15 049	16 599	17 911	16 600
	Andel kvinnor/kvinnolön	62	103	100	99	100
	Kvinnor	36 845	15 400	16 412	17 305	16 429
	Män	1 713	14 775	16 125	17 500	16 160
	Andel kvinnor/kvinnolön	96	104	102	99	102
010259 Sjukvårdsbiträde/ mottagningsbiträde, dag	Kvinnor	1 115	14 590	15 600	16 520	15 563
	Män	142	13 200	15 100	16 400	14 980
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	111	103	101	104
010260 Sjukvårdsbiträde/ mottagningsbiträde, natt	Kvinnor	151	14 900	15 800	16 570	15 783
	Män	19	12 450	15 324	18 000	15 045
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	120	103	92	105

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
010261 Barnskötare	Kvinnor	2 579	15 650	16 439	17 380	16 515
	Män	16	15 800	16 688	20 000	17 368
	Andel kvinnor/kvinnolön	99	99	99	87	95
010263 Fotvårdsspecialist	Kvinnor	223	16 230	17 100	18 020	17 240
	Män	5
	Andel kvinnor/kvinnolön	98
010264 Ambulanssjukvårdare	Kvinnor	259	15 900	17 000	18 780	17 325
	Män	1 310	16 397	17 246	19 106	17 606
	Andel kvinnor/kvinnolön	17	97	99	98	98
020101 Chefspsykolog, 1:e psykolog	Kvinnor	59	25 100	31 000	38 500	31 727
	Män	37	25 000	33 200	40 000	33 069
	Andel kvinnor/kvinnolön	61	100	93	96	96
020102 Legitimerad psykolog	Kvinnor	2 175	22 300	25 400	29 300	25 678
	Män	756	22 300	25 900	30 500	26 281
	Andel kvinnor/kvinnolön	74	100	98	96	98
020103 PTP-psykolog	Kvinnor	162	19 000	20 500	23 200	20 909
	Män	49	18 500	21 000	24 900	21 535
	Andel kvinnor/kvinnolön	77	103	98	93	97
020201 Chefskurator	Kvinnor	110	22 600	26 350	33 700	27 524
	Män	13	22 400	26 700	38 000	28 093
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	101	99	89	98
020202 Kurator med psykoterapi- utbildning, familjerådgivare, gruppkurator	Kvinnor	350	20 600	22 950	26 135	23 240
	Män	51	20 525	22 975	27 400	23 384
	Andel kvinnor/kvinnolön	87	100	100	95	99
020203 Kurator	Kvinnor	3 141	19 300	21 250	23 850	21 462
	Män	285	19 000	21 250	24 000	21 484
	Andel kvinnor/kvinnolön	92	102	100	99	100
020301 Chefgymnast, 1:e sjukgymnast	Kvinnor	420	20 400	23 300	30 000	24 514
	Män	70	19 750	22 650	29 650	24 124
	Andel kvinnor/kvinnolön	86	103	103	101	102
020302 Sjukgymnast med utvecklingsstöd	Kvinnor	255	18 200	21 150	26 000	21 584
	Män	51	18 300	21 600	26 000	21 775
	Andel kvinnor/kvinnolön	83	99	98	100	99
020303 Distriktsjukgymnast, sjukgymnast	Kvinnor	4 335	18 100	19 700	22 000	19 945
	Män	722	18 000	19 450	21 500	19 679
	Andel kvinnor/kvinnolön	86	101	101	102	101
020401 Chefsarbetsterapeut, 1:e arbetsterapeut	Kvinnor	288	19 900	22 725	29 000	23 695
	Män	7
	Andel kvinnor/kvinnolön	98
020402 Arbetsterapeut, hjälpmedelskonsulent	Kvinnor	313	18 900	20 710	23 305	21 108
	Män	14	18 400	20 650	23 900	20 707
	Andel kvinnor/kvinnolön	96	103	100	98	102
020403 Arbetsterapeut, distriktsarbetsterapeut	Kvinnor	3 340	17 800	19 200	21 450	19 459
	Män	110	17 800	19 150	20 718	19 273
	Andel kvinnor/kvinnolön	97	100	100	104	101
020550 Arbetsterapibitråde	Kvinnor	328	15 600	16 250	17 050	16 327
	Män	6
	Andel kvinnor/kvinnolön	98
020601 Cheflogoped, logoped	Kvinnor	684	21 100	23 500	26 900	23 879
	Män	38	21 400	23 950	31 000	24 756
	Andel kvinnor/kvinnolön	95	99	98	87	96
020701 Dietist	Kvinnor	518	18 000	19 802	22 550	20 191
	Män	15	18 000	19 800	21 500	20 095
	Andel kvinnor/kvinnolön	97	100	100	105	100
030101 Cheföverläkare	Kvinnor	328	49 523	56 500	65 000	56 550
	Män	906	52 000	59 200	68 600	59 798
	Andel kvinnor/kvinnolön	27	95	95	95	95

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
030102 Klinik-, Basenhets-, vårdcentral-, bitr chef	Kvinnor	109	44 800	52 850	61 000	52 863
	Män	237	48 800	56 200	66 950	56 568
	Andel kvinnor/kvinnolön	32	92	94	91	93
030201 Överläkare	Kvinnor	2 968	42 800	47 000	53 000	47 636
	Män	6 019	44 187	48 900	56 000	49 525
	Andel kvinnor/kvinnolön	33	97	96	95	96
030202 Distriktsläkare/Husläkare Företagsläkare/Skolläkare	Kvinnor	1 538	43 000	47 250	53 000	47 616
	Män	1 818	44 000	48 750	55 500	49 331
	Andel kvinnor/kvinnolön	46	98	97	95	97
030203 Specialistläkare	Kvinnor	1 322	36 500	40 300	44 755	40 507
	Män	1 624	37 000	41 000	45 850	41 198
	Andel kvinnor/kvinnolön	45	99	98	98	98
030301 Underläkare (ST-läkare)	Kvinnor	3 096	28 000	30 700	35 000	31 198
	Män	2 844	28 000	30 850	35 000	31 348
	Andel kvinnor/kvinnolön	52	100	100	100	100
030302 Underläkare (AT-läkare)	Kvinnor	1 172	20 600	21 600	25 909	22 679
	Män	994	20 600	22 525	26 000	23 043
	Andel kvinnor/kvinnolön	54	100	96	100	98
040102 Cheftandläkare, 1:e distrikts-, distrikts- tandläkare/klinikchef	Kvinnor	254	33 200	36 650	45 500	38 267
	Män	328	33 500	37 500	47 300	39 241
	Andel kvinnor/kvinnolön	44	99	98	96	98
040103 Sjukhustandläkare	Kvinnor	102	28 000	31 250	35 700	31 921
	Män	58	27 000	32 738	37 500	32 709
	Andel kvinnor/kvinnolön	64	104	95	95	98
040104 Biträdande klinikchef, distriktstandläkare	Kvinnor	1 805	26 000	29 200	32 700	29 295
	Män	894	25 500	30 000	35 000	30 111
	Andel kvinnor/kvinnolön	67	102	97	93	97
040108 Övertandläkare	Kvinnor	212	35 000	39 900	45 000	40 175
	Män	325	38 000	42 050	49 046	42 818
	Andel kvinnor/kvinnolön	39	92	95	92	94
040109 Biträdande över-/ specialist-, specialist/ högskoletandläkare	Kvinnor	63	32 000	38 800	42 300	37 955
	Män	59	33 280	39 500	46 800	39 692
	Andel kvinnor/kvinnolön	52	96	98	90	96
040110 Assistenttandläkare I	Kvinnor	72	24 000	26 000	28 500	26 275
	Män	50	24 000	26 292	31 460	26 925
	Andel kvinnor/kvinnolön	59	100	99	91	98
040201 Övertandsköterska	Kvinnor	389	18 696	20 886	24 500	21 315
	Män	1
	Andel kvinnor/kvinnolön	100
040202 1:e tandköterska, profylax-, oral-, sjukhustandsköterska, ortodontiassistent	Kvinnor	1 124	16 707	18 348	20 501	18 555
	Män	2
	Andel kvinnor/kvinnolön	100
040203 Tandhygienist	Kvinnor	1 665	17 900	19 400	21 300	19 531
	Män	25	17 800	18 700	20 500	18 922
	Andel kvinnor/kvinnolön	99	101	104	104	103
040204 Tandsköterska	Kvinnor	6 334	15 850	16 800	18 056	16 924
	Män	8
	Andel kvinnor/kvinnolön	100
040205 Tandvårdsbiträde	Kvinnor	190	15 000	15 700	16 520	15 704
	Män	1
	Andel kvinnor/kvinnolön	99
040301 Tandteknikerchef, laboratorieföreståndare, sjukhustandtekniker	Kvinnor	43	18 848	20 235	26 600	21 959
	Män	25	19 200	22 000	25 905	22 839
	Andel kvinnor/kvinnolön	63	98	92	103	96

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
040302 1:e tandtekniker, tandtekniker	Kvinnor	104	18 000	20 125	22 600	20 363
	Män	52	18 350	20 800	23 650	21 150
	Andel kvinnor/kvinnolön	67	98	97	96	96
050101 Avdelningschef, personal- direktör, primärvård-, tandvårdchef	Kvinnor	281	29 000	44 000	62 500	45 039
	Män	445	35 600	48 200	70 000	50 351
	Andel kvinnor/kvinnolön	39	81	91	89	89
050102 Sektionschef, lokal personal-, lokal ekonomichef, landstingsjurist	Kvinnor	2 187	22 500	29 000	38 000	29 818
	Män	1 551	24 500	32 700	44 500	33 775
	Andel kvinnor/kvinnolön	59	92	89	85	88
050103 Utredningssekreterare, ADB-tekniker	Kvinnor	4 332	19 100	22 968	28 700	23 624
	Män	2 335	19 415	24 583	32 500	25 472
	Andel kvinnor/kvinnolön	65	98	93	88	93
050104 1:e budget-, inköps- assistent, förråds-, telefon-, kontorsserviceföreståndare	Kvinnor	6 161	15 800	17 400	19 850	17 728
	Män	600	15 500	17 800	22 325	18 521
	Andel kvinnor/kvinnolön	91	102	98	89	96
050201 Kanslist, lärarassistent	Kvinnor	1 622	14 500	15 800	17 700	16 093
	Män	113	14 050	15 521	18 000	15 981
	Andel kvinnor/kvinnolön	93	103	102	98	101
050202 Kontorist, kontors- vaktmästare, telefonist	Kvinnor	1 482	14 200	15 600	16 800	15 629
	Män	127	14 000	15 500	17 000	15 566
	Andel kvinnor/kvinnolön	92	101	101	99	100
050301 Klinikassistent, expeditionsföreståndare	Kvinnor	1 115	17 500	19 600	23 400	20 098
	Män	4
	Andel kvinnor/kvinnolön	100
050302 Team-sekreterare, 1:e läkarsekreterare	Kvinnor	2 217	16 000	17 100	18 900	17 336
	Män	7
	Andel kvinnor/kvinnolön	100
050303 Läkarsekreterare	Kvinnor	12 203	15 450	16 400	17 700	16 526
	Män	22	14 900	15 950	17 050	15 854
	Andel kvinnor/kvinnolön	100	104	103	104	104
060101 Chefsfysiker, 1:e sjukhus-, sjukhusfysiker	Kvinnor	60	23 000	29 660	35 250	29 850
	Män	134	25 000	31 850	43 000	32 609
	Andel kvinnor/kvinnolön	31	92	93	82	92
060201 Chefskemist, 1:e sjukhus-, sjukhuskemist	Kvinnor	120	19 000	24 555	31 525	24 975
	Män	88	21 225	27 738	40 500	29 183
	Andel kvinnor/kvinnolön	58	90	89	78	86
060301 Ingenjör	Kvinnor	35	22 000	26 500	31 900	27 099
	Män	311	21 750	27 000	33 600	27 496
	Andel kvinnor/kvinnolön	10	101	98	95	99
060302 Ingenjör	Kvinnor	84	19 000	21 750	26 450	22 395
	Män	460	19 238	22 888	27 838	23 430
	Andel kvinnor/kvinnolön	15	99	95	95	96
060303 Tekniker	Kvinnor	111	16 825	19 000	22 000	19 289
	Män	1 006	17 000	18 800	22 016	19 300
	Andel kvinnor/kvinnolön	10	99	101	100	100
060401 Driftingenjör, maskinchef	Kvinnor	2
	Män	73	20 400	24 300	31 500	25 458
	Andel kvinnor/kvinnolön	3
060501 Medicinteknisk ingenjör, 1:e laboratorieingenjör	Kvinnor	42	20 400	22 650	25 600	22 822
	Män	232	20 150	24 585	32 400	25 529
	Andel kvinnor/kvinnolön	15	101	92	79	89
060502 Medicinteknisk ingenjör, laboratorieingenjör	Kvinnor	149	19 000	21 350	25 000	21 828
	Män	539	19 200	21 567	26 300	22 308
	Andel kvinnor/kvinnolön	22	99	99	95	98

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
060503 Medicintekniker	Kvinnor	33	16 000	18 100	21 300	18 500
	Män	155	17 100	19 200	22 500	19 545
	Andel kvinnor/kvinnolön	18	94	94	95	95
060650 Hantverkare	Kvinnor	29	16 000	17 255	19 569	17 412
	Män	954	16 500	17 700	19 000	17 799
	Andel kvinnor/kvinnolön	3	97	97	103	98
060651 Fastighets-/värme-/maskinskötare	Kvinnor
	Män	72	16 300	18 800	20 350	18 292
	Andel kvinnor/kvinnolön	0
070101 Rektor, sarskolechef, biträdande skolledare	Kvinnor	41	24 750	28 800	36 600	30 250
	Män	102	27 150	32 500	37 300	32 231
	Andel kvinnor/kvinnolön	29	91	89	98	94
070201 Högscolektor, högscolelärare	Kvinnor	26	21 250	24 000	31 800	25 329
	Män	6
	Andel kvinnor/kvinnolön	81
070301 Gymnasielärare, 1:e lärare	Kvinnor	350	19 000	21 808	24 700	21 935
	Män	452	20 400	23 000	25 200	22 969
	Andel kvinnor/kvinnolön	44	93	95	98	95
070501 Lärare i folkhögskola	Kvinnor	463	19 000	21 300	23 300	21 367
	Män	409	19 500	21 700	23 900	21 839
	Andel kvinnor/kvinnolön	53	97	98	97	98
070601 Chefsbibliotekarie, bibliotekarie	Kvinnor	212	18 850	21 000	25 000	21 822
	Män	48	18 000	22 100	29 900	23 326
	Andel kvinnor/kvinnolön	82	105	95	84	94
070701 Förskolekonsulent	Kvinnor	228	19 650	21 700	24 388	21 956
	Män	8
	Andel kvinnor/kvinnolön	97
070801 Föreståndare, förskollärare, lektokarie, fritidspedagog	Kvinnor	202	18 000	20 000	23 000	20 407
	Män	28	18 000	19 775	24 200	20 167
	Andel kvinnor/kvinnolön	88	100	101	95	101
070901 Internat-/biträdande internatföreståndare	Kvinnor	62	17 575	19 575	22 100	19 785
	Män	6
	Andel kvinnor/kvinnolön	91
071001 Fritidskonsulent	Kvinnor	35	16 535	18 000	19 450	18 229
	Män	28	18 000	18 750	23 000	19 410
	Andel kvinnor/kvinnolön	56	92	96	85	94
071002 Fritidsassistent	Kvinnor	40	15 100	16 700	19 275	17 382
	Män	35	15 000	17 200	20 000	17 556
	Andel kvinnor/kvinnolön	53	101	97	96	99
071150 Arbetsförman, 1:e trädgårdsarbetare, jordbruks-, ladugårdsförman, rättare	Kvinnor	31	14 760	16 655	18 500	16 627
	Män	88	15 600	16 800	19 500	17 241
	Andel kvinnor/kvinnolön	26	95	99	95	96
071151 Djur-, traktorskötare, jordbruks-/trädgårdsarbetare	Kvinnor	65	13 700	15 755	16 810	15 543
	Män	99	14 150	15 997	17 600	15 932
	Andel kvinnor/kvinnolön	40	97	98	96	98
080302 Behandlingsassistent	Kvinnor	320	16 868	18 300	20 550	18 565
	Män	143	16 500	18 200	19 930	18 341
	Andel kvinnor/kvinnolön	69	102	101	103	101
080450 Elevassistent	Kvinnor	46	15 014	16 327	17 274	16 228
	Män	28	14 250	15 850	17 150	15 995
	Andel kvinnor/kvinnolön	62	105	103	101	101
080451 Vårdare i behandlingsarbete	Kvinnor	170	14 700	16 205	17 380	16 053
	Män	106	14 500	15 922	17 590	15 949
	Andel kvinnor/kvinnolön	62	101	102	99	101
080453 Vårdare	Kvinnor	142	15 101	16 100	16 696	15 985
	Män	14	14 554	15 550	17 295	16 867
	Andel kvinnor/kvinnolön	91	104	104	97	95

Benämning		Antal	10:e Perc	Median	90:e Perc	Medellön
090101 Städinspektör, städkonsulent, städledare	Kvinnor	139	16 800	18 600	23 000	19 462
	Män	17	18 000	19 000	30 000	21 504
	Andel kvinnor/kvinnolön	89	93	98	77	91
090201 Ekonomiföreståndare m fl	Kvinnor	92	19 600	23 050	28 200	23 493
	Män	6
	Andel kvinnor/kvinnolön	94
090202 Biträdande ekonomi- föreståndare m fl	Kvinnor	96	16 185	19 100	21 900	19 588
	Män	6
	Andel kvinnor/kvinnolön	94
090350 Förrådsbiträde	Kvinnor	159	14 415	16 000	16 900	15 883
	Män	209	14 200	15 990	17 200	15 868
	Andel kvinnor/kvinnolön	43	102	100	98	100
090351 1:e kock/kokerska, kock/ kokerska, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde	Kvinnor	2 489	14 749	15 600	16 712	15 705
	Män	255	13 950	15 500	17 475	15 671
	Andel kvinnor/kvinnolön	91	106	101	96	100
090352 Överstäderska, städerska	Kvinnor	4 840	14 218	15 400	16 100	15 338
	Män	330	13 385	15 200	15 928	14 944
	Andel kvinnor/kvinnolön	94	106	101	101	103
090354 Tvättmaskinskötare, tvättbiträde	Kvinnor	313	15 450	15 969	16 825	15 999
	Män	78	15 350	15 955	17 578	16 189
	Andel kvinnor/kvinnolön	80	101	100	96	99
090355 Bussförare, bilförare	Kvinnor	13	14 575	15 850	16 749	16 002
	Män	214	15 600	16 300	17 000	16 257
	Andel kvinnor/kvinnolön	6	93	97	99	98
090356 1:e vaktmästare, vaktmästare	Kvinnor	282	14 500	15 700	16 655	15 685
	Män	1 630	14 800	15 900	17 015	15 956
	Andel kvinnor/kvinnolön	15	98	99	98	98
090357 Expeditionsbiträde	Kvinnor	232	15 200	16 087	17 000	16 083
	Män	4
	Andel kvinnor/kvinnolön	98

BILAGA 2

Medianlönen per yrke och region i förhållande till medianlönen i riket.
Medianlönen i riket = 100

Yrken	Medianlön		Södra Sverige		Mellansverig		Norra Sverige		Regionerna	
	År	Riket	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Sjukvårdsföreståndare	2002	33 900	101	..	98	..	100	97	100	103
	1994	19 950	90	..	96	..	112	..	120	..
Klinikföreståndare	2002	28 000	101	96	96	97	100	109	101	104
	1994	18 500	99	97	101	102	97	100	103	101
Avdelningsföreståndare	2002	26 800	99	101	99	99	100	100	101	102
	1994	17 000	99	100	101	100	99	100	101	101
Sjuksköterska dag/natt	2002	20 057	97	99	100	100	98	98	102	104
	1994	14 001	100	100	100	99	101	99	100	99
Skötare dag/natt	2002	16 600	99	99	100	100	100	100	100	100
	1994	12 500	99	100	100	101	100	101	100	100
Undersköterska dag/natt	2002	16 400	99	99	100	99	101	98	100	98
	1994	12 425	99	99	100	100	100	99	100	99
Ambulanssjukvårdare	2002	17 175	99	100	103	104	99	100	98	98
	1994	12 884	95	96	100	99	102	102	101	101
Psykolog legitimerad	2002	25 500	104	107	101	104	102	104	98	97
	1994	18 272	97	100	101	104	99	103	100	100
Sjukgymnast	2002	19 700	102	101	100	99	99	98	100	98
	1994	14 200	100	99	101	97	101	99	99	96
Arbetsterapeut	2002	19 200	100	..	99	100	99	99	101	100
	1994	13 734	99	96	100	102	100	103	100	100
Chefläkare	2002	58 250	96	102	98	101	96	100	98	103
	1994	43 000	93	99	99	105	93	99	96	102
Överläkare	2002	48 100	98	101	98	102	100	103	97	101
	1994	35 700	97	99	97	101	99	103	97	101
Distriktsläkare	2002	48 000	98	102	99	101	103	104	97	100
	1994	34 000	97	99	99	101	102	104	98	100
Specialistläkare	2002	40 600	102	103	100	101	103	102	99	100
	1994	31 746	96	99	101	104	100	102	98	100
ST-läkare	2002	30 800	103	102	101	101	104	104	98	97
	1994	20 528	100	98	100	100	101	100	102	100
AT-läkare	2002	22 100	102	102	98	99	107	110	95	96
	1994	15 811	100	99	99	99	100	100	100	100
Distriktstandläkare	2002	29 500	101	101	100	103	101	103	98	100
	1994	22 063	93	95	95	96	95	100	92	94
Tandhygienist	2002	19 400	99	..	98	..	99	..	102	..
	1994	14 200	100	..	99	..	100	..	102	..
Tandsköterska	2002	16 800	99	..	100	..	100	..	101	..
	1994	12 560	99	..	100	..	100	..	101	..
Läksekreterare	2002	16 400	99	..	99	..	99	..	101	94
	1994	12 100	99	..	99	..	100	..	102	..
Med tekn ingenjör	2002	21 500	98	101	102	100	98	97	100	105
	1994	15 600	104	102	96	100	101	99	99	100
Hantverkare	2002	17 700	..	99	..	99	..	100	101	101
	1994	13 300	..	99	..	100	100	101	98	100
Städerska	2002	15 400	100	97	101	100	102	99	99	97
	1994	11 850	98	99	100	98	101	98	100	97
Vaktmästare	2002	15 871	97	100	97	100	101	101	99	100
	1994	12 014	99	100	100	101	101	101	99	99

BILAGA 3

Avtalsslutande parter i landsting och regioner. Andel av antal anställningar

Personalorganisation	Andel av anställda						Andel inom organisationen			
	Samtliga	2002		Män	1994		2002		1994	
Kvinnor		Män	Kvinnor		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Kommunal	26	27	22	38	40	31	84	16	86	14
SKTF/Ledarna	15	16	9	16	16	11	88	12	87	13
SSR	2	2	2	2	2	1	86	14	84	16
Vårdförbundet	28	32	11	23	26	9	92	8	93	7
Läkarförbundet	9	5	27	7	3	24	43	57	37	63
AkademikerAlliansen	10	9	13	7	7	11	75	25	74	26
Samverkansrådet	1	1	1	3	3	4	71	29	78	22
Övriga OFR	0	0	1	0	0	1	50	50	43	57
Oorganiserade	9	8	14	4	3	8	71	29	68	32

Avtalsslutande parter i landsting och regioner. Andel av lönesumma

Personalorganisation	Andel av lönesumma						Andel inom organisationen			
	Samtliga	2002		Män	1994		2002		1994	
Kvinnor		Män	Kvinnor		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Kommunal	19	21	12	30	33	20	83	17	84	16
SKTF/Ledarna	13	14	8	14	16	10	85	15	83	17
SSR	2	2	1	2	2	1	83	17	81	19
Vårdförbundet	27	34	9	22	27	7	92	8	92	8
Läkarförbundet	18	10	43	15	7	40	40	60	34	66
AkademikerAlliansen	11	10	13	9	8	12	70	30	68	32
Samverkansrådet	1	1	1	4	4	3	68	32	77	23
Övriga OFR	0	0	1	0	0	1	48	52	41	59
Oorganiserade	9	8	12	4	3	6	65	35	61	39

DEFINITIONER

Anställda	Anställda med månadslön i landsting och regioner den 1 november. Helt tjänstlediga ingår. Inga värden redovisas för befattningar/yrken understigande 50 anställda totalt och/eller 10 anställda av det underrepresenterade könet.
Landsting/regioner	<i>Södra Sverige</i>
Geografisk indelning	Landstingen i Jönköping, Kronoberg, Kalmar, Blekinge och Halland.
	<i>Mellansverige</i>
	Landstingen i Östergötland, Sörmland, Värmland, Örebro, Västmanland och Uppsala.
	<i>Norra Sverige</i>
	Landstingen i Dalarna, Gävleborg, Jämtland, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten.
	<i>Regionerna</i>
	Omfattar landstinget i Stockholm, region Skåne och region Västra Götaland.
Verksamhet som drivs i andra driftsformer	I Stockholms läns landsting ingår Folktandvården i Stockholms län AB, Huddinge Universitetssjukhus AB, S:t Eriks Ögonsjukhus AB, Danderyd Sjukhus AB, Norrtälje sjukhus AB, Södersjukhuset AB, Nacka Geriatriken AB, Maria Beroendecentrum AB och Bromma Geriatriken AB. I region Skåne ingår Helsingborgs Lasarett AB och Ängelholms sjukhus AB. I landstinget Västmanland ingår Bergslagssjukvården AB.
Fast kontant lön	Fast kontant lön inklusive eventuella fasta lönetillägg omräknad till heltid.
Rörliga lönetillägg	Ersättning för obekväm arbetstid, jour och beredskap som utbetalts i november.

Källor	Den partsgemensamma lönestatistiken per den 1 november om inget annat anges.
Medellön	Aritmetisk medellön beräknad som månadslönesumman dividerad med antalet årsarbetare. Månadslönesumman är lika med summan av varje sysselsättningsgrad multiplicerad med heltidsmånadslönen eller summan av fast kontant lön inkl fasta lönetillägg.
Årsarbetare	Sysselsättningsgraderna summerade till heltid.
Spridningsmått	<p><i>Medianlönen</i> innebär att 50 procent har lägre lön och 50 procent har högre lön än medianlönen.</p> <p>10:e percentillönen innebär att 10 procent i gruppen har lägre eller samma lön som percentillönen.</p> <p>90:e percentillönen innebär att 90 procent i gruppen har lägre eller samma lön som percentillönen.</p>
Lönespridning	Skillnaden mellan 90:e och 10:e percentillönen i relation till medianen.
Sjuksköterska	I denna grupp ingår även barnmorskor och biomedicinska analytiker.
AT-läkare	Ej legitimerad läkare.
ST-läkare	Legitimerad läkare under specialiceringsjämsgöring.
Kvinnodominerat yrke	Minst 60 procent kvinnor ingår i yrket.
Mansdominerat yrke	Minst 60 procent män ingår i yrket.

Lönar det sig – en tillbakablick

– Lönenivåer, lönespridning och löneutveckling i landsting och regioner 1994–2002.

För att kunna rekrytera och behålla personal är det viktigt för arbetsgivare att kunna visa att redan verksamma medarbetare har en konkurrenskraftig lön och löneutveckling samt har möjlighet att utvecklas inom sektorn.

Denna faktarapport belyser lönenivåer, löneutveckling och lönespridning mellan åren 1994 till 2002 för anställda i landsting och regioner. Rapporten belyser också hur löneutvecklingen påverkats vid byte av arbetsgivare, föräldraledighet, sjukfrånvaro och sysselsättningsgrad.

LANDSTINGSFÖRBUNDET

Besöksadress: Hornsgatan 20

Postadress: 118 82 Stockholm

Telefon 08-452 72 00

Förbundets trycksaker beställs på
www.lf.se, tel 020-31 32 30 eller fax 020-31 32 40

ISBN 91-7188-757-1