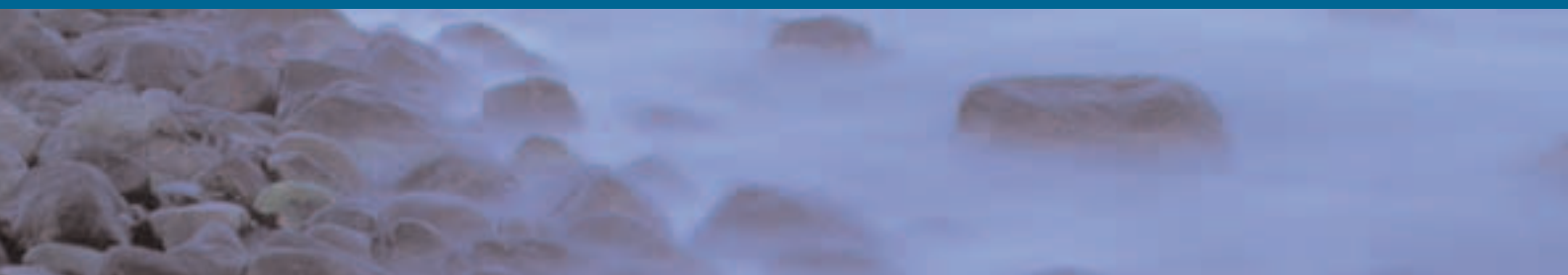


# INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING – INTENTIONER OCH VERKLIGHET INOM KOMMUNAL SEKTOR

OFRs RAPPORTSERIE OFFENTLIG SEKTOR I FOKUS 1/2006



## Individuell lönesättning – intentioner och verklighet inom kommunal sektor

### Sammanfattning

OFRs kommunala medlemsförbunds har utifrån genomförda enkäter konstaterat att intentionerna i löneavtalen inte efterlevs lokalt inom den kommunala sektorn. Detta överensstämmer väl med de resultat som presenteras i denna studie som är baserad på de partsgemensamma lönestatistikunderlagen. Syftet med studien har varit att studera lönesättningens funktionssätt avseende ekonomisk värdering av prestation inom kommuner och landsting – med andra ord hur löneavtalens intentioner följs upp lokalt.

Det finns naturligtvis ingen information om enskilda individers prestationer att tillgå. I studien görs istället ett antagande om att lönenivån för en individ med en viss befattning är positivt korrelerad med prestationen, vilket knappast är ett kontroversiellt antagande utan egentligen själva syftet med individuell lönesättning. Utgår vi sedan ifrån att det finns en koppling mellan prestation och lön enligt löneavtalets intentioner borde löneutvecklingstakten tillta ju högre upp i lönefördelningen vi kommer.

För att undersöka detta har vi i denna studie först delat in de kommunalt anställda i fyra olika prestationsgrupper, vilka sammanfaller med individernas position i lönefördelningen (kvartilerna 1 till 4). Det är en indelningsgrund som även får empiriskt stöd. Studien visar nämligen att arbetsgivarnas uppfattning om individernas prestationer sammanfaller med denna studies indelningsprinciper avseende prestation. Därefter har medellöneförändringen för identiska individer beräknats för respektive kvartil och åldersgrupp. För att undvika att befattning, ålder och geografisk hemvist ska påverka individens position i lönefördelningen har individens rang beräknats utifrån befattning, åldersklass (årsvis) och län/landsting.

Hypotesen är följaktligen att individer som befinner sig i en högre kvartil (prestationsgrupp) i genomsnitt ska ha en bättre löneutveckling än personer som befinner sig i en lägre kvartil (prestationsgrupp). De empiriska resultaten (se tabell nedan) uppvisar dock ett motsatt utseende oavsett om löneökningstakten uttrycks i procent eller i kronor. Det visar sig att löneutvecklingen för personer som befinner sig i den lägsta kvartilen är betydligt bättre än löneutvecklingen för personer som befinner sig i den högsta kvartilen oavsett sektor och åldersgrupp.

Resultatet - att löneökningstakten avtar i takt med att lönenivån stiger - uppvisar en förvånansvärd stabilitet mellan olika regioner och över tid. Därtill är skillnaderna i fördelningsstruktur mellan olika befattningsgrupper små. Inte heller går det att finna könsspecifika skillnader i lönesättningsprinciperna. Även om kvinnorna är överrepresenterade i de undre kvartilerna och underrepresenterade i de övre är lönesättningsstrukturen densamma för kvinnor och män.

**Löneutvecklingen (%) för identiska individer fördelade efter position i lönefördelningen mellan 2002 och 2004.**

KOMMUNER

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,65	9,22	8,47	7,5	6,93	<b>8,25</b>
	2	9,00	8,66	7,91	7,06	6,67	<b>7,78</b>
	3	8,66	8,28	7,68	6,93	6,68	<b>7,56</b>
	4	8,35	8,02	7,38	6,75	6,56	<b>7,34</b>
	samtliga	<b>8,83</b>	<b>8,48</b>	<b>7,82</b>	<b>7,04</b>	<b>6,69</b>	<b>7,69</b>

LANDSTING

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,74	8,56	8,46	7,84	7,62	<b>8,28</b>
	2	8,36	8,1	7,67	7,21	6,99	<b>7,64</b>
	3	7,86	7,66	7,28	6,92	6,68	<b>7,26</b>
	4	7,21	6,9	6,49	6,08	5,93	<b>6,48</b>
	samtliga	<b>7,94</b>	<b>7,71</b>	<b>7,39</b>	<b>6,93</b>	<b>6,71</b>	<b>7,32</b>

Ovanstående tabell visar löneutvecklingen inom respektive åldersgrupp och position i lönefördelningen för anställda inom kommunerna respektive landstingen. Varje individ har rangordnats utifrån deras lönenivå 2002, vilket betyder att inplaceringen i de fyra kvartilerna avser situationen 2002. Därefter har löneutvecklingen beräknats för perioden 2002 till 2004 för respektive delgrupp.

Det är således befogat att ifrågasätta om lönen fungerar som styrmedel för att dels uppnå ökad arbetsprestation och bättre verksamhetsresultat, dels möjliggöra för individer att få en bättre löneutveckling genom egna insatser. Dessvärre är det inte enbart incitamentsstrukturen som påverkas negativt, utan även sammansättningen av den framtida arbetskraften. Studien visar att personer i de övre kvartilerna i allmänhet är överrepresenterade när det gäller att lämna sektorn.

Det är möjligt att problemen med lönebildningen inom kommunal sektor hänger ihop med att löneavtalen ställer stora och speciella krav på arbetsgivarna. Eftersom offentliga tjänster/produkter i huvudsak är gratis för brukaren finns det inte något direkt positivt samband mellan prestation och intäkter. Istället bestämmer skatteinkomsterna löneutrymmet i kommunal sektor, som i sin tur indirekt bestäms av tillväxttakten i näringslivet. Därmed saknar man den privata sektorns möjligheter att bidra till sina egna löneökningar på *kort* sikt och den privata sektorns möjligheter att värdera individers prestation utifrån en ekonomisk måttstock.

Eftersom det saknas en direkt koppling mellan prestation och intäkter är det tänkbart att arbetsgivarna väljer att inte belöna prestationer som överstiger en för arbetsgivaren acceptabel nivå – en nivå som kan avvika från den samhälls-ekonomiskt optimala nivån. Därutöver finns det tydligen en outtalad och ibland

också uttalad politisk strävan att begränsa lönenivån inom ett visst intervall. Detta tyder på en omedvetenhet om att frångång från löneavtalens intentioner riskerar att underminera hela lönesystemets legitimitet. Det är således inte tillfredsställande om lönen som styrmedel begränsas till individer i de lägre prestationsgrupperna och att det införs lönetak.

Med tanke på att offentlig sektor är utsatt för en stark internationell konkurrens via näringslivets försörjningsbehov är det samhällsekonomiskt olyckligt om det inte finns en koppling mellan prestation och lön.

## 1. Introduktion

Individuell lön har haft ett påtagligt genombrott inom den offentliga sektorn under loppet av en dryg tioårsperiod. Som framgår av allt fler lönepolitiska deklARATIONER och avtal är den grundläggande tanken att man med lönen som styrmedel ska uppnå ökad arbetsprestation (produktivitet) och bättre verksamhetsresultat. Syftet med denna studie är att studera lönesättningens funktionssätt avseende värdering av prestation inom kommuner och landsting.

Av paragraf 1 i *Löneavtal 05* (Bilaga 1 till HÖK 05) framgår det att:

*”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.*

*Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.”*

Förbunden inom OFR har på olika sätt undersökt hur intentionerna i löneavtalen efterlevs i praktiken inom kommunal sektor. Den bild som framstår är dock nedslående. Bland annat ser man att följande skrivning inte efterlevs.

*”... En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.*

*... I samtal formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns på båda sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.”*

Frågan är om problemen hänger ihop med att löneavtalen ställer stora och speciella krav på arbetsgivarna inom kommunal sektor. Eftersom offentliga tjänster/produkter i huvudsak är gratis för brukaren finns det inte något direkt positivt samband mellan prestation och intäkter. Istället bestämmer skatteinkomsterna löneutrymmet i kommunal sektor, som i sin tur indirekt bestäms av tillväxttakten i näringslivet. Därmed saknar man dels den privata sektorns möjligheter att bidra till sina egna löneökningar på kort sikt, dels den privata sektorns möjligheter att värdera individers prestation utifrån en ekonomisk måttstock.

I den samhällsekonomiska debatten har fokus inte varit på den individuella lönesättningens funktionssätt inom olika sektorer. Istället har frestelsen varit stor att på ett okritiskt och onyanserat sätt likställa lönebildningens funktionssätt med

löneutfallen inom olika sektorer/branscher relaterat till rådande makroekonomiska förhållanden.<sup>1</sup> Situationen blir inte bättre av att offentlig sektor i den ekonomiska debatten ofta behandlas som en isolerad del av svensk ekonomi, och inte som en integrerad beståndsdel.

Den senare attityden lyser bland annat igenom i resonemanget om löneutrymmet i offentlig sektor. Det är påfallande sällan det talas om den offentliga sektorns inverkan på näringslivets produktivitet. I ett sådant resonemang hade för övrigt kvalitet och incitamentsstrukturer varit självskrivna faktorer. Detta får nämligen långsiktiga effekter på näringslivets produktivitetens utveckling. Den offentliga sektorns uppdrag är nämligen till stora delar att trygga näringslivets existens. Det handlar om rättsväsende, infrastruktur, barnomsorg, utbildningsväsende och hälso- och sjukvård m.m. Därför skulle en mer nyanserad och fördjupad bild av den offentliga sektorns inverkan på svensk ekonomi välkomnas. Offentlig sektor är nämligen indirekt utsatt för en stark internationell konkurrens via näringslivets försörjningsbehov.

En grundläggande aspekt när det gäller analyser av lönebildnings funktionssätt är således själva bedömningsprocessen. Vad ska bedömas och inte minst hur? Syftet med denna rapport är att belysa hur prestation värderas inom kommunal sektor. Det betyder följaktligen inte att ambitionen är att på ett uttömmande sätt beskriva lönebildningens funktionssätt inom kommuner och landsting. Med denna avgränsning ska inte läggas en värdering i vad som är viktigast att undersöka, utan studien ska mer ses som en kompletterande analys för att underlätta en övergripande utvärdering av lönebildningens funktionssätt inom offentlig sektor.

## **2. Individuell lönesättning – modellantagande och metod**

Det finns olika sätt att undersöka relationen mellan individuella prestationer och individuell lönesättning inom offentlig sektor. Alla är behäftade med svårigheter och osäkerhetsmoment. I studien används inget direkt mått på prestation, istället görs ett antagande om att lönenivån för en individ med en viss befattning är positivt korrelerad med prestationen. Detta är långt ifrån ett kontroversiellt antagande utan är egentligen själva kärnan med individuell lönesättning.

För att därefter avgöra om lönen är individuell, differentierad och avspeglar uppnådda mål och resultat görs analysen i två steg.

*Steg 1* innebär att varje individ rangordnas efter deras lönenivå vid en viss tidpunkt  $t$ . Därefter placeras individerna in i fyra olika prestationsgrupper. I det här fallet sammanfaller dessa således med kvartilerna i lönefördelningen. Det betyder att de individer som har en lönenivå som motsvarar eller understiger den lönenivå som råder för den individ som har den högsta lönen bland de 25 procent lägst avlönade hamnar i den

---

<sup>1</sup> För att kunna förstå den makroekonomiska utvecklingen krävs kunskaper om de underliggande mikroekonomiska fundamenten. Detta gäller i allra högsta grad när man ska uttala sig om en väl fungerande arbetsmarknad och lönebildning.

lägsta ”prestationsgruppen” (kvartil 1 i lönefördelningen). På motsvarande sätt kommer de individer som har en lönenivå som motsvarar eller överstiger den lönenivå som råder för den individ som har den lägsta lönen bland de 25 procent bäst avlönade att hamna i den högsta ”prestationsgruppen” (kvartil 4 i lönefördelningen). På samma sätt placeras individer in i prestationsgrupperna 2 och 3, vilka motsvaras av de två mellersta kvartilerna i lönefördelningen.

Naturligtvis finns det andra faktorer än prestation som bidrar till att lönenivån skiljer sig åt på ett systematiskt sätt mellan olika individer. För att undvika att befattning, ålder och geografisk hemvist ska påverka individens position i lönefördelningen har individens rang beräknats utifrån befattning, åldersklass (årsvis)<sup>2</sup> och län/landsting. Det betyder att exempelvis den övre kvartilen enbart innehåller de 25 procent bäst avlönade inom respektive befattning, åldersklass och län/landsting.

Steg 2 innebär att löneutvecklingen beräknas för perioden  $t/t+2$ . Medellöneförändringen för identiska individer har beräknats för respektive kvartil i lönefördelningen år  $t$ , och för fem olika åldersgrupper (25-34, 35-44, 45-54, 55-59 och 60-64 år).<sup>3</sup> För att mildra effekten av eventuella tillfälliga satsningar på en utvald grupp har tidsperioden utsträckts till två år, därav perioden  $t/t+2$ . Vidare inkluderas enbart personer som även återfinns i sektorn året innan (år  $t-1$ ) i undersökningspopulationen. Detta för att undvika att nyanställda påverkar analysen på ett okontrollerat sätt.

Resultaten presenteras genomgående i tabeller av följande utseende.

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1						
	2						
	3						
	4						
	samtliga						

Hypotesen är följaktligen att personer som befinner sig i en högre kvartil i lönefördelningen i genomsnitt ska ha en bättre löneutveckling än personer som befinner sig i en lägre kvartil. I avsnitt 6 genomförs olika känslighetsanalyser med avseende på modellantagandet och rangordningsprinciperna m.m.

### 3. Data

Analysen baseras på de partsgemensamma lönestatistikunderlagen för landsting och kommuner (exklusive kommunalförbund). De partsgemensamma underlagen för kommunal sektor avser förhållandena i november månad och omfattar OFR-

<sup>2</sup> Individens ålder har beräknats utifrån tidpunkten  $t+2$ .

<sup>3</sup> Löneutvecklingen beräknas som förändringen av medellön mellan tidpunkterna  $t$  och  $t+2$ .

förbundens medlemmar. Populationerna begränsas till månadsavlönade med tillsvidareanställning inom ÖLA. Anställda som har en överenskommen sysselsättningsgrad som understiger 40 procent eller som är helt tjänstlediga är exkluderade från analysen. Det lönebegrepp som används är fast kontant månadslön exklusive eventuella fasta och rörliga tillägg.

De befattningskategorier som är inkluderade i analysen framgår av Tabell 1. Av beräkningstekniska skäl har urvalskriteriet varit att gruppen ska innehålla minst 6500 anställningar i OFR-materialet.

*Tabell 1: Befattningsgrupper*

<b>Kommun</b>		<b>Landsting</b>	
010103	Socialsekreterare	010106	Sjuksk, Barnm, Biomed Ö vård
010207	Sjuksköterska/Barnmorska	010107	Sjuksk, Barnm, Biomed S vård dag
010401	Förskollärare	030201	Överläkare
010402	Fritidspedagog	050302/3	Läkarsekreterare
020103	Skolledare		
020502	Gymnasielärare		
020505	Yrkeslärare		
020506	Lärare Bild, Musik, Idrott		
020507	Grundskollärare 1-7		
020508	Grundskollärare 4-9		
020509	Lärare Slöjd, Hemkansk. mm		
020510	Särskole-/Speciallärare		
040301	Assistent		

Anställda som antingen uppvisar en negativ eller en starkt positiv ( $\geq 25$  procent) löneökning är exkluderade från analysen. Här kan man misstänka att det rör sig om ej registrerade befattningsbyten alternativt klassificeringsrättelser. Vidare är kommuner respektive landsting som uppvisar oförändrade medellöner mellan tidpunkterna exkluderade.

#### **4. Löneutvecklingen för identiska individer 2002/04**

Tabell 2 visar löneutvecklingen för identiska individer för perioden 2002/04 fördelat efter sektor och ålder. Åldersindelningen gäller uppnådd ålder 2004. Med identiska individer avses här anställda som återfinns i sektorn hos samma arbetsgivare vid båda mättillfällena och med bibehållen befattningskod. Dessutom krävs det att personerna går att återfinna via personnumret i aktuell sektor 2001, därav tillägget |2001 i tabellrubriken.



*Tabell 2: Löneutvecklingen för identiska individer 2002/04|2001 (%) fördelat efter sektor och ålder.*

	Åldersgrupp					
	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga
<b>Kommuner</b>	8,83	8,48	7,82	7,04	6,69	<b>7,69</b>
<b>Landsting</b>	7,94	7,71	7,39	6,93	6,71	<b>7,32</b>

Det har tidigare uppmärksammats att löneutvecklingen inte är densamma för yngre som för äldre. Resultaten ovan visar att det skiljer mellan en och två procentenheter mellan den yngsta och äldsta åldersgruppen. Det är inte orimligt att anta att arbetsproduktiviteten ökar snabbare för en som nyligen har kommit in på arbetsmarknaden jämfört med en som snart ska lämna densamma (givet oförändrad befattning). Det betyder dock inte att yngre är mer produktiva än äldre.<sup>4</sup>

Det går alltid att diskutera utifrån andra aspekter vad som är en önskvärd profil i tabellen. Av Bilaga 6 till HÖK 05 (*Centrala parters syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*) för arbetstagare i kommunal sektor framgår det att man särskilt ska beakta löneutvecklingen för äldre arbetstagare.

*”I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.*

*Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.”*

Det finns således skäl att även närmare granska de äldres situation i analysen framöver.

#### 4.1 Sambandet mellan prestation och lön

Om det nu finns en koppling mellan prestation och lön enligt löneavtalets intentioner borde löneutvecklingen inom respektive åldersgrupp systematiskt skilja sig åt. Enligt antagandet om ett positivt samband mellan prestation och lön borde löneutvecklingstakten tillta ju högre upp i lönefördelningen vi kommer. Tabell 3 visar löneutvecklingen inom respektive åldergrupp fördelat efter position i lönefördelningen.

<sup>4</sup> En motsvarande tabell för månadslöner hade visat ett positivt samband mellan lönenivå och ålder.

Som framgår av tabellen är mönstret det motsatta. Löneutvecklingen för personer som befann sig i den lägsta kvartilen 2002 är betydligt högre jämfört med personer som befann sig i den högsta kvartilen. Detta gäller oavsett sektor och åldersgrupp. Inom kommunerna är skillnaderna i löneutvecklingstakt mindre mellan kvartilerna jämförda med landstingen. Dessutom avtar skillnaderna mellan kvartilerna i takt med att åldersgrupperna blir äldre inom kommunerna. En sådan tydlig trend återfinns inte inom landstingen.

*Tabell 3: Löneutvecklingen för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%)*

KOMMUNER

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,65	9,22	8,47	7,5	6,93	<b>8,25</b>
	2	9,00	8,66	7,91	7,06	6,67	<b>7,78</b>
	3	8,66	8,28	7,68	6,93	6,68	<b>7,56</b>
	4	8,35	8,02	7,38	6,75	6,56	<b>7,34</b>
	<b>samtliga</b>	<b>8,83</b>	<b>8,48</b>	<b>7,82</b>	<b>7,04</b>	<b>6,69</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	<b>12957</b>	<b>28333</b>	<b>47206</b>	<b>28187</b>	<b>17919</b>	<b>134602</b>

LANDSTING

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,74	8,56	8,46	7,84	7,62	<b>8,28</b>
	2	8,36	8,1	7,67	7,21	6,99	<b>7,64</b>
	3	7,86	7,66	7,28	6,92	6,68	<b>7,26</b>
	4	7,21	6,9	6,49	6,08	5,93	<b>6,48</b>
	<b>samtliga</b>	<b>7,94</b>	<b>7,71</b>	<b>7,39</b>	<b>6,93</b>	<b>6,71</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	<b>3657</b>	<b>10504</b>	<b>16824</b>	<b>7850</b>	<b>4475</b>	<b>43310</b>

En bidragande orsak till att personer i de högre kvartilerna har lägre löneökningstakt skulle kunna vara att löneökningen läggs ut i kronor istället för i procent, vilket mycket väl kan innebära att individer högre upp i lönefördelningen i själva verket får mer i kronor räknat.

För att undersöka detta presenteras i Tabell 4 genomsnittligt lönepåslag i kronor istället för i procent. Här skiljer sig resultaten åt mellan sektorerna. Inom landstingen kvarstår mönstret att individer i de lägre kvartilerna erhåller en högre löneökning än personer i de högre kvartilerna. Inom kommunerna kan man däremot se en svag ökning av lönepåslagen i de högre kvartilerna för personer i åldern 45 år eller äldre.

*Tabell 4: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen*

KOMMUNER

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1739	1710	1689	1605	1527	<b>1658</b>
	2	1680	1690	1677	1613	1557	<b>1651</b>
	3	1661	1665	1695	1643	1619	<b>1664</b>
	4	1658	1701	1720	1683	1660	<b>1694</b>
	samtliga	<b>1680</b>	<b>1691</b>	<b>1696</b>	<b>1637</b>	<b>1594</b>	<b>1668</b>

LANDSTING

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1553	1616	1894	1890	1881	<b>1780</b>
	2	1532	1648	1826	1845	1816	<b>1760</b>
	3	1501	1601	1795	1844	1821	<b>1736</b>
	4	1436	1586	1744	1752	1740	<b>1678</b>
	samtliga	<b>1500</b>	<b>1612</b>	<b>1812</b>	<b>1830</b>	<b>1809</b>	<b>1740</b>

Sammanfattningsvis är det emellertid en förvånansvärd liten skillnad i lönepåslag mellan kvartilerna, och detta oavsett sektor. Det här ska dock inte tolkas som att det inte finns stor individuell variation i lönepåslagen, utan är snarare ett uttryck för att prestation inte värderas ekonomiskt i kommuner och landsting. I Tabell 5 presenteras spridningen i lönepåslag inom respektive åldersgrupp och kvartil studeras.

*Tabell 5: Spridning i lönepåslag uttryckt som standardavvikelser för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (kr)*

KOMMUNER

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	550	579	620	600	580	<b>600</b>
	2	505	564	587	548	523	<b>560</b>
	3	534	538	575	560	546	<b>557</b>
	4	548	604	605	594	595	<b>596</b>
	samtliga	<b>535</b>	<b>573</b>	<b>570</b>	<b>577</b>	<b>564</b>	<b>579</b>

LANDSTING

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	677	891	1414	1362	1404	<b>1258</b>
	2	699	964	1217	1243	1256	<b>1138</b>
	3	641	818	1132	1264	1226	<b>1074</b>
	4	697	941	1209	1238	1296	<b>1129</b>
	samtliga	<b>682</b>	<b>907</b>	<b>1244</b>	<b>1276</b>	<b>1294</b>	<b>1149</b>

Inom kommunerna uppgår standardavvikelsen till omkring 550 kronor oavsett ålder eller position i lönefördelningen. Inom landstingen erhålls en större spridning i standardavvikelse mellan åldersgrupperna, men då bör poängteras att här ingår endast fyra befattningsgrupper. Där överläkarna utgör en betydande grupp i åldersklasserna 45 år och däröver. Inom respektive åldersgrupp är det emellertid en påtaglig likhet i spridningen i lönepåslag mellan kvartilerna, och detta oavsett sektor. Mönstret bekräftas när resultaten presenteras per befattning, se avsnitt 5.3.

Kontentan av Tabell 4 och 5 blir att det finns en betydande variation i de individuella lönepåslagen, men inte i enlighet med den struktur som följer av löneavtalet och hypotesen att prestation är positivt korrelerad med lönenivån. Dessutom ska man ha i minnet att skrivningarna i bilaga 1 till HÖK 05 ingalunda är nya, och därmed borde ha kunnat genomdrivas lokalt. Redan av paragraf 2 i Löneavtal 94 (Bilaga 1 till ÖLA 93) framgår det att:

*”Lönebildningen och lönesättningen skall bidra till att kommunen/landstinget når målen för verksamheten. Lönesättningen skall därvid bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet. Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och för män liksom för yngre och äldre arbetstagare.”*

#### 4.2 Lönesättningens inverkan på arbetskraftens sammansättning

Utifrån resultaten ovan är det befogat att ifrågasätta om lönesättningen stimulerar till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Dessvärre är det inte enbart incitamentsstrukturen som påverkas negativt, utan även sammansättningen av den framtida arbetskraften. Som framgår av Tabell 6 är personer i de övre kvartilerna i allmänhet överrepresenterade när det gäller att lämna sektorn, och detta gäller speciellt individer i de två lägsta åldersgrupperna.

Det borde vara av största vikt att arbetsgivarna inom den offentliga sektorn värnar om sina anställda, och då speciellt de som presterar bäst. I den samhällsekonomiska debatten är det många som har uppmärksammat den offentliga sektorns framtida rekryteringsproblem. Stora pensionsavgångar (en tredjedel av de offentliganställda) och en ökad efterfrågan på offentliga tjänster (som en följd av den demografiska strukturen) innebär att antalet anställda i offentlig sektor beräknas öka mer än det samlade arbetsutbudet. Här påverkar med största sannolikhet både löne- och anställningsvillkoren förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal som bidrar till att sektorn uppfyller (inter)nationellt ställda kvalitetskrav.

*Tabell 6: Andel personer som avslutar sin anställning och lämnar sektorn under perioden 2002/04 (%).*

KOMMUNER

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	20,9	23,9	27,9	29,3	26,9	<b>25,3</b>
	2	25,7	26,4	25,0	24,0	25,9	<b>25,5</b>
	3	23,9	22,5	21,7	21,8	22,9	<b>22,6</b>
	4	29,6	27,2	25,4	24,8	24,3	<b>26,6</b>
	samtliga	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Antal	<b>6216</b>	<b>5669</b>	<b>6022</b>	<b>3402</b>	<b>4385</b>	<b>25694</b>

LANDSTING

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	15,6	20,5	20,7	25,9	24,1	<b>20,7</b>
	2	26,7	24,5	23,3	24,4	25,3	<b>24,6</b>
	3	27,1	24,8	25,4	21,8	22,9	<b>24,8</b>
	4	30,6	30,2	30,6	27,9	27,7	<b>29,9</b>
	samtliga	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Antal	2067	2947	3391	1374	1191	<b>10970</b>

## 5. En fördjupad analys av lönepåslagets fördelningsstruktur inom kommunal sektor

Resultaten ovan visar en övergripande bild över lönesättningen inom kommunal sektor för perioden 2002-2004. Naturligtvis är det tänkbart att denna bild kan skilja sig åt mellan olika befattningsgrupper och över tid. Dessutom är det inte osannolikt att det finns geografiska skillnader. En annan viktig dimension är könsaspekten. Är mönstret likartat för kvinnor och män, eller är ovanstående resultat helt eller delvis en könseffekt?

Det bör redan nu än en gång förtydligas att när det gäller resultaten ovan har det i rangordningssteget beaktats att det finns skillnader mellan regioner och befattningar. Det nya i detta avsnitt är att löneutvecklingstakterna nu särredovisas för olika regioner respektive befattningsgrupper. När det gäller kön har och ska inte detta beaktas i rangordningsprocessen i analysen ovan.

I analyserna framöver är alla resultat indexerade och det av två skäl. Dels är det lättare att jämföra resultat över tid och mellan befattningsgrupper, dels elimineras risken att läsaren intresserar sig mer för skillnader i utfall över tid eller mellan befattningsgrupper än för skillnader i strukturer. Fokus i de kommande avsnitten ska vara på strukturella skillnader i lönespåslagets fördelningsmönster. Det betyder att i samtliga tabeller framöver kommer den totala löneökningstakten oavsett år, region, kön eller befattning att sammanfalla med de löneökningstakter som presenterades i sista kolumnen i Tabell 2. Det betyder att den totala löneökningstakten för identiska individer genomgående kommer att uppgå till 7,69 procent för anställda i kommunerna och 7,32 procent för anställda i landstingen.

### 5.1 Regionala skillnader

För att ge en indikation om lönesättningens fördelningsstruktur i olika delar av landet presenteras löneutvecklingen för identiska individer 2002/04 fördelad efter position i lönefördelningen för åtta olika regioner. Indelningen baseras på NUTS (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques), vilket är EU:s hierarkiska regionindelning. Den introducerades 1988 av Eurostat med syfte att erhålla jämförbara områden vad avser t.ex. yta och befolkningsstorlek i EU:s olika medlemsländer.


I Tabell 7 och 8 nedan återfinns resultaten för Stockholm, Västsverige och Mellersta Norrland. Urvalskriteriet har varit att på ett illustrativt sätt påvisa regionala skillnader. Resultaten för samtliga regioner återfinns i Appendix A1.

Låt oss börja med situationen för de anställda inom landstingen. Som framgår av Tabell 7 uppvisar Mellersta Norrland den största skillnaden i löneökningstakt mellan den yngsta och äldsta åldersgruppen tätt följt av Stockholm. I dessa två regioner skiljer det drygt två procentenheter mellan grupperna (9,18-6,72 respektive 8,65-6,52). Detta kan jämföras med situationen i Västsverige där skillnaden begränsas till drygt en halv procentenhet.


Även inom varje åldersgrupp finns relativt stora regionala skillnader. I Västsverige är skillnaderna i löneutvecklingstakt betydligt mindre mellan kvartilerna, där de största skillnaderna återfinns för den äldsta åldersgruppen. Inom denna åldersgrupp uppgår skillnaden i löneökningstakt mellan den understa och översta kvartilen till 2,5 procentenheter (8,11-5,59). Detta skiljer sig dramatiskt från resultaten från Stockholm. Här är det inom de yngre åldersgrupperna som man erhåller de största skillnaderna i löneökningstakter. Exempelvis skiljer det närmare 4 procentenheter mellan kvartil 1 och 4 i åldersgruppen 35-44. Motsvarande skillnad för åldersgruppen 60-64 är knappt 2 procentenheter. Region Mellersta Norrland ligger resultatmässigt någonstans emellan. Här återfinns de största skillnaderna i löneökningstakt mellan kvartilerna inom den yngsta respektive äldsta åldersgruppen.

Skillnader mellan åldersgrupper och kvartiler leder till relativt stora regionala skillnader mellan högsta och lägsta löneutvecklingstal. I Mellersta Norrland är till exempel skillnaderna i löneutvecklingstakt mellan personer i den yngsta åldersgruppen som befinner sig i den lägsta kvartilen och personer i den äldsta åldersgruppen som befinner sig i den översta kvartilen dryga 4 procentenheter (10,61-5,78). Motsvarande skillnad i Västsverige är 2,5 procentenheter (8,04-5,59). Gemensamt för samtliga tre (åtta) regioner är dock att löneökningstakten för anställda inom landstingen avtar i takt med att lönenivån stiger, och detta oavsett åldersgrupp.


*Tabell 7: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i NUTS-regionerna Stockholm, Västsverige och Mellersta Norrland. Landstingen.*

		Stockholm						
		Åldersgrupp						
 Löneposition	Kvartil	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga	
	1	10,18	10,09	8,80	8,68	7,93	<b>9,00</b>	
	2	10,18	8,46	7,46	7,41	6,23	<b>7,67</b>	
	3	8,16	7,52	6,87	6,48	6,11	<b>6,90</b>	
	4	6,70	6,28	6,31	5,72	6,06	<b>6,17</b>	
	<b>samtliga</b> <b>Antal</b>	<b>8,65</b> 451	<b>7,92</b> 1194	<b>7,28</b> 1950	<b>6,96</b> 1005	<b>6,52</b> 620	<b>7,32</b> <b>5220</b>	

		Västsverige						
		Åldersgrupp						
 Löneposition	Kvartil	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga	
	1	8,04	8,13	8,55	8,10	8,11	<b>8,29</b>	
	2	7,78	7,71	7,74	7,01	7,16	<b>7,53</b>	
	3	7,68	7,19	7,25	7,11	6,93	<b>7,20</b>	
	4	7,01	6,79	6,58	6,43	5,59	<b>6,51</b>	
	<b>samtliga</b> <b>Antal</b>	<b>7,57</b> 716	<b>7,40</b> 2177	<b>7,47</b> 3531	<b>7,11</b> 1509	<b>6,84</b> 921	<b>7,32</b> <b>8854</b>	

		Mellersta Norrland						
		Åldersgrupp						
 Löneposition	Kvartil	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga	
	1	10,61	8,95	8,50	7,71	8,96	<b>8,55</b>	
	2	10,15	8,87	7,65	6,61	6,13	<b>7,58</b>	
	3	8,81	8,74	7,24	6,63	7,17	<b>7,43</b>	
	4	7,97	7,54	6,28	5,44	5,78	<b>6,36</b>	
	<b>samtliga</b> <b>Antal</b>	<b>9,18</b> 134	<b>8,40</b> 436	<b>7,27</b> 844	<b>6,44</b> 425	<b>6,72</b> 229	<b>7,32</b> <b>2068</b>	

Mönstret att löneökningstakten avtar i takt med att lönenivån stiger är likartad i kommunerna, se Tabell 8. Däremot är skillnaderna i allmänhet betydligt mindre mellan kvartilerna inom respektive åldersgrupp, men större mellan åldersgrupperna. Detta sammantaget bidrar till att skillnaderna i löneutvecklingstakt mellan den yngsta åldersgruppen som befinner sig i den lägsta kvartilen och den äldsta åldersgruppen som befinner sig i den översta kvartilen överensstämmer i stort med situationen för de landstingsanställda.



*Tabell 8: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i NUTS-regionerna Stockholm, Västsverige och Mellersta Norrland. Kommunerna.*

		Stockholm						
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp						samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64		
	1	9,53	8,98	8,15	7,32	6,90	<b>7,97</b>	
	2	9,11	8,69	7,94	7,12	6,83	<b>7,78</b>	
	3	8,95	8,56	7,88	7,12	6,93	<b>7,73</b>	
	4	7,93	7,79	7,52	6,89	6,93	<b>7,35</b>	
	samtliga	<b>8,80</b>	<b>8,46</b>	<b>7,86</b>	<b>7,10</b>	<b>6,90</b>	<b>7,69</b>	
	Antal	1775	3472	6998	4479	3140	<b>19864</b>	

		Västsverige						
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp						samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64		
	1	9,93	9,37	8,51	7,39	6,98	<b>8,32</b>	
	2	9,25	8,70	7,80	7,01	6,75	<b>7,77</b>	
	3	8,87	8,30	7,57	6,90	6,59	<b>7,53</b>	
	4	8,61	8,08	7,21	6,56	6,46	<b>7,27</b>	
	samtliga	<b>9,12</b>	<b>8,57</b>	<b>7,74</b>	<b>6,95</b>	<b>6,67</b>	<b>7,69</b>	
	Antal	2757	5954	9843	5730	3643	<b>27927</b>	

		Mellersta Norrland						
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp						samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64		
	1	8,25	8,80	9,02	8,01	6,98	<b>8,42</b>	
	2	8,21	8,48	8,12	7,10	6,79	<b>7,79</b>	
	3	7,43	8,20	7,69	7,14	6,95	<b>7,53</b>	
	4	8,17	7,73	7,51	6,81	6,51	<b>7,32</b>	
	samtliga	<b>8,03</b>	<b>8,21</b>	<b>8,00</b>	<b>7,20</b>	<b>6,76</b>	<b>7,69</b>	
	Antal	518	1324	2197	1294	738	<b>6071</b>	

## 5.2 Skillnader över tid

Som tidigare nämnts är individuell och differentierad lönesättning ingalunda något nytt i löneavtalen. Frågan är således hur bilden har förändrats över tid. Redan i *Löneavtal 95* (Bilaga 1 till ÖLA 95) går det att läsa:

*”Kommuner, landsting och kyrkokommuner har viktiga och angelägna uppgifter i det svenska samhället. För närvarande har kommuner, landsting och kyrkokommuner underskott i ekonomin samtidigt som samhället inom olika områden efterlyser såväl volym- som kvalitetshöjningar. Detta ställer stora krav på både effektivitets- och produktivitetsförbättringar.*

*Ett stort ansvar åvilar därför parterna att förutsättningslöst pröva nya vägar för att förbättra verksamheterna.*



... Lönepolitiken får därvid stor betydelse för de anställdas engagemang liksom för de kommunala verksamheternas möjligheter att nå erforderliga effektivitets- och produktivetsförbättringar.”

Frågan är således bland annat om det ekonomiska läget har påverkat lönepåslagens fördelning över tid med avseende på resultat?

I Tabellerna 9 och 10 presenteras löneutvecklingen för identiska individer inom kommuner respektive landsting fördelad efter position i lönefördelningen för perioderna 1996/98, 1998/00, 2000/02 och 2002/04. Information för övriga år återfinns i Appendix A2.

*Tabell 9: Indexerad löneutveckling för identiska individer inom kommunerna fördelad efter position i lönefördelningen (%) för perioderna 1996/98|1995, 1998/00|1997, 2000/02|1999 och 2002/04|2001.*

1996/98

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,01	9,49	8,85	8,21	7,76	<b>8,94</b>
	2	10,25	8,71	7,98	7,08	6,84	<b>8,08</b>
	3	9,52	8,16	7,43	6,83	6,34	<b>7,53</b>
	4	8,75	7,50	6,54	6,03	5,98	<b>6,77</b>
	samtliga	<b>9,66</b>	<b>8,35</b>	<b>7,59</b>	<b>6,87</b>	<b>6,54</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>9269</b>	<b>28674</b>	<b>49845</b>	<b>19088</b>	<b>7945</b>	<b>114821</b>

1998/00

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	12,59	9,92	8,88	8,41	7,49	<b>9,09</b>
	2	11,20	8,58	7,73	7,50	7,02	<b>8,03</b>
	3	10,02	7,65	7,12	7,00	6,62	<b>7,35</b>
	4	8,60	6,91	6,52	6,47	6,07	<b>6,71</b>
	samtliga	<b>10,25</b>	<b>8,11</b>	<b>7,48</b>	<b>7,28</b>	<b>6,71</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>9867</b>	<b>28215</b>	<b>51475</b>	<b>24092</b>	<b>9628</b>	<b>123277</b>

2000/02

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,09	9,52	8,40	7,47	7,12	<b>8,35</b>
	2	9,90	8,61	7,85	6,99	6,65	<b>7,77</b>
	3	9,17	8,31	7,65	6,88	6,68	<b>7,60</b>
	4	8,19	7,87	7,29	6,73	6,58	<b>7,31</b>
	samtliga	<b>9,25</b>	<b>8,39</b>	<b>7,75</b>	<b>6,99</b>	<b>6,73</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>10935</b>	<b>26230</b>	<b>48022</b>	<b>26440</b>	<b>13089</b>	<b>124716</b>

2002/04

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,65	9,22	8,47	7,50	6,93	<b>8,25</b>
	2	9,00	8,66	7,91	7,06	6,67	<b>7,78</b>
	3	8,66	8,28	7,68	6,93	6,68	<b>7,56</b>
	4	8,35	8,02	7,38	6,75	6,56	<b>7,34</b>
	samtliga	<b>8,83</b>	<b>8,48</b>	<b>7,82</b>	<b>7,04</b>	<b>6,69</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>12957</b>	<b>28333</b>	<b>47206</b>	<b>28187</b>	<b>17919</b>	<b>134602</b>

Som framgår av resultaten ovan värderas inte prestation ekonomiskt under någon av perioderna i kommunerna. Situationen är dessutom sådan att fördelningsstrukturen än mer har missgynnat de högre avlönade tidigare tidsperioder. Den allmänna trenden har nämligen varit att skillnaderna mellan kvartilerna inom respektive åldersgrupp har minskat över tid. Inom landstingen är trenden inte lika tydlig utan här har fördelningsstrukturen varit relativt likartad över tid, se Tabell 10. I dagsläget är fördelningsstrukturen väldigt lik den som återfinns inom kommunerna.

*Tabell 10: Indexerad löneutveckling för identiska individer inom landstingen fördelad efter position i lönefördelningen (%) för perioderna 1996/98|1995, 1998/00|1997, 2000/02|1999 och 2002/04|2001.*

1996/98

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga
	1	10,98	8,98	7,71	6,70	5,62	<b>8,02</b>
	2	9,68	8,48	7,08	6,29	5,64	<b>7,43</b>
	3	9,49	8,32	6,91	6,22	6,06	<b>7,32</b>
	4	9,01	7,59	6,51	6,05	5,19	<b>6,81</b>
	samtliga	<b>9,64</b>	<b>8,26</b>	<b>6,99</b>	<b>6,27</b>	<b>5,55</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>2750</b>	<b>10191</b>	<b>14094</b>	<b>4181</b>	<b>1764</b>	<b>32980</b>

1998/00

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga
	1	10,35	8,96	8,18	7,65	7,09	<b>8,30</b>
	2	9,40	8,33	7,54	7,03	6,48	<b>7,65</b>
	3	9,01	8,09	7,23	6,68	6,34	<b>7,36</b>
	4	7,86	6,97	6,44	5,94	5,10	<b>6,45</b>
	samtliga	<b>8,89</b>	<b>7,95</b>	<b>7,26</b>	<b>6,72</b>	<b>6,04</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>1769</b>	<b>7288</b>	<b>12049</b>	<b>4314</b>	<b>1846</b>	<b>27266</b>

2000/02

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga
	1	9,48	8,69	8,10	7,64	7,00	<b>8,14</b>
	2	8,43	8,17	7,61	7,21	6,76	<b>7,63</b>
	3	8,53	7,93	7,30	6,94	6,44	<b>7,37</b>
	4	7,36	7,09	6,53	5,95	5,55	<b>6,51</b>
	samtliga	<b>8,29</b>	<b>7,88</b>	<b>7,31</b>	<b>6,84</b>	<b>6,33</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3140</b>	<b>9801</b>	<b>16279</b>	<b>6618</b>	<b>3089</b>	<b>38927</b>

2002/04

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	samtliga
	1	8,74	8,56	8,46	7,84	7,62	<b>8,28</b>
	2	8,36	8,10	7,67	7,21	6,99	<b>7,64</b>
	3	7,86	7,66	7,28	6,92	6,68	<b>7,26</b>
	4	7,21	6,90	6,49	6,08	5,93	<b>6,48</b>
	samtliga	<b>7,94</b>	<b>7,71</b>	<b>7,39</b>	<b>6,93</b>	<b>6,71</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3657</b>	<b>10504</b>	<b>16824</b>	<b>7850</b>	<b>4475</b>	<b>43310</b>

Enligt tabellerna 9 och 10 har skillnaderna i löneutvecklingstakt mellan den yngsta och äldsta åldersgruppen minskat över tid inom kommuner och landsting. Inom kommunerna har skillnaden mellan grupperna minskat från 3,1 procentenheter för perioden 1996/98 till 2,1 procentenheter för perioden 2002/04. Motsvarande nedgång inom landstingen är från 4,1 procentenheter till 1,2 procentenheter. Dessutom har skillnaderna i löneutvecklingstakt minskat mellan kvartilerna inom kommunerna. Motsvarande trend återfinns inte inom landstingen, utan där har skillnaderna i allmänhet ökat över tid.

Sammantaget har detta bidragit till att löneutvecklingstakten för personer i den yngsta åldersgruppen som befinner sig i den lägsta kvartilen och personer i den äldsta åldersgruppen som befinner sig i den översta kvartilen har minskat över tid, där minskningen är något större inom landstingen. Den största avvikelser mellan personer i den yngsta åldersgruppen som befinner sig i den lägsta kvartilen och personer i den äldsta åldersgruppen som befinner sig i den översta kvartilen återfinns för perioden 1998/00, där skillnaden i löneutvecklingstakt inom kommuner och landsting uppgick till 6,5 respektive 5,2 procentenheter (12,59-6,07 respektive 10,35-5,10)<sup>5</sup>. Detta ska jämföras med 3,1 respektive 2,8 procentenheter för perioden 2002/04.

Detta kan ställas mot vad som går det att läsa i paragraf 2 i *Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.* – ÖLA 95 att:

*”Parterna konstaterar att den nuvarande lönespridningen inom avtalsområdet ej är tillräcklig och därför måste öka väsentligt.*

*Detta kan ske genom en lönepolitik med individuella och differentierade löner där grunden för differentieringen bl.a. är befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad, befogenheter samt arbetstagarens prestation och bidrag till effektivitets-, produktivitets- och kvalitetsökningar.*

*Detta ökar förutsättningarna för att nå ett positivt samband mellan lön och resultat.”*

Naturligtvis finns det andra aspekter än prestation som beaktas lokalt när det gäller att fördela löneutrymmer individuellt. Det kan finnas andra lönepolitiska syften, vilka mycket väl kan motverka intentionerna med löneavtalens skrivningar om lön och prestation. Det finns även exempel på skrivningar i löneavtalen som skulle kunna motverka förutsättningarna att nå ett positivt samband mellan lön och resultat. Ett exempel på detta är de minimilöne-skrivningar som funnits i löneavtalen.

Minimilönesatningar bidrar till att löneökningstakten i den lägsta kvartilen drivs upp samtidigt som ett positivt samband mellan lön och prestation bidrar till att löneökningstakten pressas upp i de övre kvartilerna. Därmed borde vi observera

---

<sup>5</sup> Observera att detta återigen är standardiserade värden.

ett u-format mönster i tabellerna, och inte som nu ett mer eller mindre linjärt negativt samband. Dessutom borde minimilöneskrivningar främst beröra de yngre åldersgrupperna. Det ska därtill poängteras att det under senare år var väldigt få av OFR-förbundens medlemmar som i realiteten berördes av dessa minimilöneskrivningar.

### 5.3 Befattningsspecifika skillnader

I detta avsnitt presenteras de skillnader som finns i fördelningsstruktur mellan ett urval av de befattningar som återfinns i analysen. Urvalskriteriet har varit att på ett illustrativt sätt påvisa befattningsrelaterade skillnader. Resultaten för övriga befattningsgrupper återfinns i Appendix A3. De befattningsgrupper som här valts ut är:

<b>Kommuner</b>	<b>Landsting</b>
Socialsekreterare	Sjuksköterska, Barnmorska mm. Slutenvård dag
Skolledare	Läkarsekreterare
1-7 Lärare	Överläkare
Assistent	

I Tabell 11 presenteras resultaten för kommunerna. I likhet med tidigare resultat avtar löneökningstakten, uttryckt i procent, i takt med att lönenivån stiger för samtliga befattningsgrupper. Hos assistenter återfinns de minsta skillnaderna i löneökningstakt mellan de olika kvartilerna och hos skolledarna återfinns de största skillnaderna. För flertalet av befattningsgrupperna återfinns de största skillnaderna i löneökningstakt mellan kvartilerna inom de yngre åldersgrupperna. Sammantaget är det dock förhållandevis små skillnader i avvikelse i löneökningstakt för de yngsta och lägst betalda och de äldsta och högst avlönade mellan de olika befattningsgrupperna.

**Tabell 11: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i kommunerna inom följande befattningar: Socialsekreterare, Skolledare, 1-7 Lärare och Assistenten.**

Socialsekreterare (010103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,70	9,21	8,69	7,40	7,57	<b>8,59</b>
	2	9,22	8,51	7,84	7,51	7,22	<b>8,06</b>
	3	8,56	8,35	7,57	6,87	6,84	<b>7,68</b>
	4	7,96	7,38	6,70	6,52	6,15	<b>6,95</b>
	<b>samtliga</b>	<b>8,67</b>	<b>8,21</b>	<b>7,57</b>	<b>7,02</b>	<b>6,82</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	<b>650</b>	<b>1347</b>	<b>1885</b>	<b>828</b>	<b>499</b>	<b>5209</b>

*Tabell 11 fortsättning: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i kommunerna inom följande befattningar: Socialsekreterare, Skolledare, 1-7 Lärare och Assistenten.*

Skolledare (020103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		9,57	9,09	8,25	7,70	<b>8,62</b>
	2		9,75	8,35	7,40	7,24	<b>8,00</b>
	3		8,14	7,80	7,19	7,08	<b>7,52</b>
	4		8,51	7,15	6,64	6,42	<b>7,09</b>
	<b>samtliga</b>		<b>8,87</b>	<b>7,98</b>	<b>7,27</b>	<b>7,02</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	<b>38</b>	<b>508</b>	<b>2475</b>	<b>1651</b>	<b>935</b>	<b>5607</b>

1-7 lärare (020507)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,68	9,69	8,34	7,41	7,01	<b>8,26</b>
	2	8,95	8,86	7,75	6,87	6,48	<b>7,66</b>
	3	8,76	8,39	7,60	6,91	6,55	<b>7,52</b>
	4	8,30	8,13	7,46	6,81	6,55	<b>7,39</b>
	<b>samtliga</b>	<b>8,88</b>	<b>8,71</b>	<b>7,76</b>	<b>6,99</b>	<b>6,64</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	<b>3700</b>	<b>5238</b>	<b>9973</b>	<b>6556</b>	<b>3974</b>	<b>29441</b>

Assistent (040301)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,87	8,35	7,99	7,38	7,16	<b>7,70</b>
	2	8,90	8,78	7,89	7,73	7,23	<b>7,88</b>
	3	8,28	8,11	7,75	7,51	7,35	<b>7,66</b>
	4	8,85	8,19	7,62	7,25	7,00	<b>7,56</b>
	<b>samtliga</b>	<b>8,88</b>	<b>8,35</b>	<b>7,79</b>	<b>7,46</b>	<b>7,17</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	<b>145</b>	<b>1046</b>	<b>2173</b>	<b>1775</b>	<b>1276</b>	<b>6415</b>

Fördelningsstrukturen när det gäller kronpåslagen skiljer sig dock åt, se Tabell 12. För Socialsekreterare faller påslagen i kronor räknat i takt med att lönenivån stiger, och detta oavsett åldersgrupp. När det gäller Assistenten är det bara för den yngsta åldersgruppen som detta mönster återfinns. För övriga åldersgrupper stiger påslagen ju högre upp i lönefördelningen man kommer. Resultatmässigt ligger 1-7 lärarna någonstans däremellan.

*Tabell 12: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i kommunerna inom följande befattningar: Socialsekreterare, Skolledare, 1-7 Lärare och Assistenten.*

Socialsekreterare (010103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1868	1831	1783	1554	1596	<b>1748</b>
	2	1827	1781	1705	1667	1597	<b>1724</b>
	3	1752	1822	1731	1598	1594	<b>1724</b>
	4	1672	1689	1603	1588	1474	<b>1620</b>
	<b>samtliga</b>	<b>1761</b>	<b>1771</b>	<b>1697</b>	<b>1604</b>	<b>1555</b>	<b>1696</b>

Skolledare (020103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		2637	2561	2357	2257	<b>2451</b>
	2		2799	2520	2290	2297	<b>2443</b>
	3		2497	2499	2378	2397	<b>2447</b>
	4		2718	2498	2386	2367	<b>2480</b>
	<b>samtliga</b>		<b>2688</b>	<b>2518</b>	<b>2353</b>	<b>2334</b>	<b>2457</b>

1-7 lärare (020507)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1711	1762	1650	1565	1514	<b>1638</b>
	2	1637	1694	1650	1562	1503	<b>1617</b>
	3	1645	1668	1679	1624	1561	<b>1645</b>
	4	1622	1704	1734	1670	1622	<b>1685</b>
	<b>samtliga</b>	<b>1652</b>	<b>1706</b>	<b>1678</b>	<b>1605</b>	<b>1550</b>	<b>1646</b>

Assistent (040301)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1406	1192	1152	1067	1037	<b>1110</b>
	2	1292	1311	1203	1181	1101	<b>1197</b>
	3	1270	1263	1232	1195	1174	<b>1214</b>
	4	1357	1348	1294	1241	1205	<b>1277</b>
	<b>samtliga</b>	<b>1338</b>	<b>1292</b>	<b>1225</b>	<b>1175</b>	<b>1134</b>	<b>1207</b>

I samtliga fall är dock kronpåslagen förvånansvärt lika mellan kvartilerna. Detsamma gäller spridningen i lönepåslag. Som framgår av tabell 13 är skillnaderna i spridning i de individuella lönepåslagen mellan de olika kvartilerna väldigt små. Däremot finns det en stor variation i lönepåslag inom respektive kvartil. Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns en betydande variation i de individuella lönepåslagen, men inte i enlighet med den struktur som följer av löneavtalet och hypotesen att prestation är positivt korrelerad med lönenivån.

*Tabell 13: Spridning i lönepåslag uttryckt som standardavvikelser för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i kommunerna inom följande befattningar: Socialsekreterare, Skolledare, 1-7 Lärare och Assisterter.*

Socialsekreterare (010103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	645	701	691	657	772	<b>698</b>
	2	609	639	667	653	584	<b>645</b>
	3	666	683	701	594	539	<b>667</b>
	4	637	718	647	641	582	<b>660</b>
	samtliga	<b>640</b>	<b>688</b>	<b>677</b>	<b>637</b>	<b>612</b>	<b>667</b>

Skolledare (020103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		1267	1053	1023	1121	<b>1073</b>
	2		1226	1080	923	829	<b>1023</b>
	3		1135	1046	1007	944	<b>1026</b>
	4		1105	970	997	956	<b>1002</b>
	samtliga		<b>1165</b>	<b>1035</b>	<b>987</b>	<b>959</b>	<b>1028</b>

1-7 lärare (020507)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	504	575	541	478	488	<b>528</b>
	2	487	472	478	441	411	<b>466</b>
	3	497	489	462	438	414	<b>462</b>
	4	480	517	504	454	475	<b>491</b>
	samtliga	<b>492</b>	<b>515</b>	<b>498</b>	<b>455</b>	<b>451</b>	<b>488</b>

Assistent (040301)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	564	523	416	367	386	<b>418</b>
	2	581	539	462	385	329	<b>441</b>
	3	409	500	453	440	426	<b>452</b>
	4	571	606	559	488	500	<b>543</b>
	samtliga	<b>556</b>	<b>554</b>	<b>484</b>	<b>430</b>	<b>422</b>	<b>475</b>

I likhet med resultaten för kommunerna är tidigare resultat även stabila för landstingen, se tabell 14. Löneökningstakten uttryckt i procent för samtliga befattningsgrupper avtar i takt med att lönenivån stiger. Hos läkarsekreterarna återfinns de minsta skillnaderna i löneökningstakt mellan de olika kvartilerna, och de största skillnaderna återfinns hos Överläkarna. I likhet med resultaten för kommunerna återfinns de största skillnaderna i löneökningstakt mellan kvartilerna inom de yngre åldersgrupperna för de flesta befattningsgrupperna.

*Tabell 14: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i landstingen inom följande befattningar: Sjuksköterska, Barnmorska mm (sluten vård, dag), Läkarsekreterare och Överläkare.*

Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,71	8,45	7,75	7,24	6,88	<b>7,92</b>
	2	8,28	7,95	7,44	7,13	6,62	<b>7,58</b>
	3	7,79	7,73	7,30	6,81	6,71	<b>7,37</b>
	4	7,13	6,79	6,56	6,33	5,90	<b>6,61</b>
	<b>samtliga</b>	<b>7,90</b>	<b>7,67</b>	<b>7,22</b>	<b>6,85</b>	<b>6,48</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	<b>3095</b>	<b>7039</b>	<b>9032</b>	<b>3467</b>	<b>1811</b>	<b>24444</b>

Läkarsekreterare (050302+050303)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,25	8,12	7,51	7,24	6,92	<b>7,60</b>
	2	8,22	7,74	7,46	7,25	6,83	<b>7,48</b>
	3	8,00	7,55	7,26	7,06	6,76	<b>7,28</b>
	4	7,53	7,37	7,01	6,75	6,62	<b>7,06</b>
	<b>samtliga</b>	<b>7,90</b>	<b>7,66</b>	<b>7,29</b>	<b>7,04</b>	<b>6,77</b>	<b>7,32</b>
		<b>497</b>	<b>2317</b>	<b>3154</b>	<b>1581</b>	<b>844</b>	<b>8393</b>

Överläkare (030201)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		10,58	10,02	8,64	8,46	<b>9,35</b>
	2		9,31	8,04	7,29	7,31	<b>7,81</b>
	3		7,37	7,22	6,87	6,47	<b>6,99</b>
	4		6,89	6,18	5,62	5,64	<b>6,00</b>
	<b>samtliga</b>		<b>8,06</b>	<b>7,64</b>	<b>6,94</b>	<b>6,78</b>	<b>7,32</b>
		0	508	2543	1637	1016	<b>5704</b>

Därutöver är det förhållandevis små skillnader i avvikelse i löneökningstakt för de yngsta och lägst betalda och de äldsta och högst avlönade mellan de olika befattningsgrupperna. Här utmärker sig dock överläkarna där skillnaderna uppgår till närmare fem procentenheter.

I likhet med situationen i kommunerna skiljer sig fördelningsstrukturen när det gäller kronpåslagen något åt, se Tabell 15. För Överläkare faller påslagen i kronor räknat i takt med att lönenivån stiger, och detta oavsett åldersgrupp. För Sjuksköterskor och Läkarsekreterare är det bara hos de yngre som det är möjligt att observera ett sådant mönster. I övriga fall stiger påslagen ju högre upp vi kommer i lönefördelningen. I samtliga fall utom för Överläkarna är dock kronpåslagen förvånansvärt lika i storlek mellan kvartilerna.



*Tabell 15: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i landstingen inom följande befattningar: Sjuksköterska, Barnmorska mm (sluten vård, dag), Läkarsekreterare och Överläkare.*

Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>	1582	1592	1500	1410	1340	<b>1512</b>
	<b>2</b>	1562	1585	1524	1468	1363	<b>1527</b>
	<b>3</b>	1533	1613	1574	1474	1452	<b>1557</b>
	<b>4</b>	1482	1519	1534	1486	1374	<b>1504</b>
	<b>samtliga</b>	<b>1537</b>	<b>1576</b>	<b>1534</b>	<b>1460</b>	<b>1382</b>	<b>1525</b>

Läkarsekreterare (050302+050303)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>	1216	1212	1130	1090	1043	<b>1140</b>
	<b>2</b>	1236	1192	1159	1131	1070	<b>1159</b>
	<b>3</b>	1232	1191	1160	1132	1087	<b>1160</b>
	<b>4</b>	1195	1220	1187	1145	1115	<b>1182</b>
	<b>samtliga</b>	<b>1216</b>	<b>1204</b>	<b>1161</b>	<b>1126</b>	<b>1082</b>	<b>1162</b>

Överläkare (030201)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>		4477	4366	3825	3726	<b>4093</b>
	<b>2</b>		4135	3708	3422	3421	<b>3615</b>
	<b>3</b>		3369	3461	3377	3171	<b>3376</b>
	<b>4</b>		3343	3203	3005	3026	<b>3135</b>
	<b>samtliga</b>		<b>3709</b>	<b>3645</b>	<b>3383</b>	<b>3309</b>	<b>3516</b>

Dessutom är skillnaderna i spridning i de individuella lönepåslagen mellan de olika kvartilerna väldigt små, se Tabell 16. Däremot finns det en stor variation i lönepåslag inom respektive kvartil. Sammanfattningsvis kan det konstateras att det även inom landstingen finns en betydande variation i de individuella lönepåslagen, men inte i enlighet med den struktur som följer av löneavtalet och hypotesen att prestation är positivt korrelerad med lönenivån.

*Tabell 16: Spridning i lönepåslag uttryckt som standardavvikelser för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i landstingen inom följande befattningar: Sjuksköterska, Barnmorska mm (sluten vård, dag), Läkarsekreterare och Överläkare.*

Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	688	674	628	554	486	<b>634</b>
	2	718	686	630	624	536	<b>654</b>
	3	654	693	673	560	594	<b>658</b>
	4	724	651	714	698	558	<b>686</b>
	samtliga	<b>699</b>	<b>676</b>	<b>663</b>	<b>614</b>	<b>547</b>	<b>659</b>

Läkarsekreterare (050302+050303)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	336	424	387	367	337	<b>391</b>
	2	445	418	349	353	367	<b>380</b>
	3	440	446	401	380	313	<b>406</b>
	4	471	491	502	429	439	<b>478</b>
	samtliga	<b>440</b>	<b>448</b>	<b>417</b>	<b>386</b>	<b>373</b>	<b>419</b>

Överläkare (030201)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		2110	2075	1767	1901	<b>1978</b>
	2		1933	1839	1702	1628	<b>1785</b>
	3		1722	1761	1873	1762	<b>1793</b>
	4		2030	2037	1900	2014	<b>1997</b>
	samtliga		<b>2003</b>	<b>1977</b>	<b>1837</b>	<b>1853</b>	<b>1924</b>

#### 5.4 Könsspecifika skillnader

Fokus i detta avsnitt ligger på att undersöka huruvida resultaten i ovanstående avsnitt delvis är en könseffekt, dvs. att det finns andra lönepolitiska skäl som kan inverka på resultaten ovan. Av Bilaga 6 till HÖK 05 (*Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*) framgår det att:

*”Löneavtal 05 förutsätter att arbetsgivarna bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggningen inför löneöversyn. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ut jämställdhetssynpunkt.*

*... Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan olika grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerande grupper.*

*Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna*

*lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.”*

Dessutom ska man ha i minnet att Regeringen tillsammans med samarbetspartierna (V och Mp), i det s.k. 121-punktsprogrammet från oktober 2002, uttryckt behovet av att se över lönerna i den offentliga sektorn på följande sätt:

*”Lönenivån är alltför låg på flera håll i den offentliga sektorn. Lönenivån i kvinnodominerande yrken behöver höjas. De samverkande partierna finner det angeläget att det skapas utrymme för att minska löneskillnaderna. För att klara detta och för att anställa fler kommer kommuner och landsting att ges ökade resurser för de kommande åren. Det är viktigt att arbetsmarknadens parter använder utrymmet för att höja lönerna i kvinnodominerande yrken. Arbetsgivare i kommuner och landsting har ett särskilt ansvar för att höja lönerna i kvinnodominerande yrken. Detta måste ske inom ramen för en sund lönebildning.”*

Regeringen återkommer ofta till detta 121-punktsprogram och har tydliga ambitioner att aktivt delta i lönebildningsprocessen. Bland annat går det att läsa i 2006 års ekonomiska vårproposition att *Överläggningar kommer att ske med Sveriges Kommuner och Landsting i god tid inför nästkommande avtalsförhandlingar för att klargöra förutsättningarna för att bland annat minska lönegapet mellan kvinnor och män.*

Det finns följaktligen goda skäl att undersöka lönesättningsprinciperna för kvinnor och män. Om en kartläggning av lönerna resulterar i en handlingsplan som medför satsningar på kvinnor/män i lönerevisionerna påverkar detta resultaten i ovanstående avsnitt. Det är således intressant att undersöka (1) om kvinnor eller män är över- eller underrepresenterade i några kvartiler; (2) om lönesättningsprincipen är densamma för kvinnor och män; (3) om det finns en observerbar policy i syfte att minska eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män.

I detta avsnitts studeras följande två kommunala befattningsgrupper; Gymnasielärare och 4-9 Lärare. Orsaken till att dessa två befattningsgrupper har valts ut är dels den jämna könsfördelningen, dels att dessa två befattningsgrupper är relativt homogena.

Som framgår av Tabell 17 är kvinnor i allmänhet överrepresenterade i de lägre kvartilerna och underrepresenterade i de övre kvartilerna i förhållande till könsandelen för åldersgruppen. En förklaring till detta kan vara att kvinnor har längre avbrott från förvärvslivet jämfört med männen och därmed kommer efter i humankapital ackumuleringen. En annan förklaring är könsdiskriminering. För att klarlägga orsaken krävs dock en betydligt mer fördjupad analys.

*Tabell 17: Andel kvinnor i gruppen identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Gymnasielärare och 4-9 Lärare.*

Gymnasielärare (020502)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	51,7	59,4	63,4	62,6	59,6	<b>61,0</b>
	2	61,2	57,4	55,4	62,2	62,5	<b>59,5</b>
	3	55,9	60,3	55,5	55,4	53,7	<b>55,9</b>
	4	60,1	51,2	45,8	53,6	50,2	<b>51,0</b>
	samtliga	<b>58,0</b>	<b>56,7</b>	<b>54,6</b>	<b>58,4</b>	<b>56,4</b>	<b>56,6</b>

4-9 Lärare (020508)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	62,5	67,6	63,7	64,5	62,6	<b>64,3</b>
	2	67,3	62	58,6	63	55	<b>61,2</b>
	3	64,9	65,1	56,3	60,1	52,8	<b>59,8</b>
	4	63,8	59,2	55,6	56,4	51,8	<b>57,4</b>
	samtliga	<b>64,7</b>	<b>63,2</b>	<b>58,4</b>	<b>60,9</b>	<b>55,4</b>	<b>60,5</b>

Kvinnor är således överrepresenterade i de undre kvartilerna och underrepresenterade i de övre kvartilerna. Däremot är lönesättningsprincipen densamma oavsett kön, se Tabell 18. Vidare framgår det av tabellen att skillnaderna mellan kvartilerna i allmänhet är något högre för kvinnorna, vilket skulle kunna tyda på att arbetsgivarna satsar lite extra på de lägst avlönade kvinnorna. Å andra sidan är löneökningstakterna inom de olika åldersgrupperna i flertalet fall högre för männen jämfört med kvinnorna. Detta betyder att det är kvinnorna i de högre kvartilerna som får "betala" de kvinnliga låglönesatsningarna.

Eventuella könsskillnader påverkar därmed inte de tidigare slutsatserna om att prestation inte värderas ekonomiskt. I Tabell 19 presenteras avslutningsvis löneutvecklingen inom respektive åldersgrupp fördelat efter position i lönefördelningen för samtliga befattningsgrupper och uppdelat efter kön och sektor.

*Tabell 18: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Gymnasielärare och 4-9 Lärare fördelat efter kön.*

Gymnasielärare (020502) - Kvinnor

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,39	9,67	8,74	7,63	7,06	<b>8,12</b>
	2	9,55	8,86	8,06	7,25	7,19	<b>7,85</b>
	3	8,95	8,39	7,89	6,91	6,99	<b>7,52</b>
	4	9,01	8,08	7,52	6,86	6,87	<b>7,42</b>
	samtliga	<b>9,19</b>	<b>8,62</b>	<b>7,97</b>	<b>7,14</b>	<b>7,02</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>487</b>	<b>1008</b>	<b>1577</b>	<b>1744</b>	<b>1295</b>	<b>6111</b>

Gymnasielärare (020502) - Män

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,57	9,60	8,18	7,53	6,98	<b>8,01</b>
	2	9,88	8,98	7,71	7,40	6,75	<b>7,74</b>
	3	9,43	8,77	7,71	7,17	7,12	<b>7,65</b>
	4	9,28	8,52	7,22	7,05	6,90	<b>7,51</b>
	samtliga	<b>9,77</b>	<b>8,83</b>	<b>7,63</b>	<b>7,27</b>	<b>6,93</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>353</b>	<b>771</b>	<b>1312</b>	<b>1243</b>	<b>1000</b>	<b>4679</b>

4-9 Lärare (020508) - Kvinnor

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,44	9,53	8,72	7,32	6,69	<b>8,31</b>
	2	8,99	8,54	7,83	6,96	6,54	<b>7,75</b>
	3	8,50	8,30	7,37	6,84	6,53	<b>7,48</b>
	4	8,31	7,97	7,34	6,84	6,63	<b>7,42</b>
	samtliga	<b>8,74</b>	<b>8,49</b>	<b>7,73</b>	<b>6,97</b>	<b>6,59</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>1328</b>	<b>1647</b>	<b>1729</b>	<b>1604</b>	<b>1099</b>	<b>7407</b>

4-9 Lärare (020508) - Män

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,20	8,89	8,16	7,04	6,39	<b>7,75</b>
	2	9,34	8,95	7,73	6,95	6,72	<b>7,78</b>
	3	8,78	8,52	7,56	7,00	6,77	<b>7,59</b>
	4	8,73	8,39	7,77	6,93	6,78	<b>7,67</b>
	samtliga	<b>8,97</b>	<b>8,64</b>	<b>7,77</b>	<b>6,97</b>	<b>6,69</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>725</b>	<b>960</b>	<b>1234</b>	<b>1028</b>	<b>885</b>	<b>4832</b>

*Tabell 19: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelat efter position i lönefördelningen (%) fördelat eftersektor och kön.*

KOMMUNER - Kvinnor

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,52	9,20	8,47	7,46	6,97	<b>8,26</b>
	2	8,96	8,58	7,90	7,08	6,70	<b>7,78</b>
	3	8,51	8,24	7,69	6,90	6,66	<b>7,54</b>
	4	8,27	7,97	7,39	6,73	6,56	<b>7,34</b>
	samtliga	<b>8,73</b>	<b>8,43</b>	<b>7,82</b>	<b>7,02</b>	<b>6,70</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>10142</b>	<b>23027</b>	<b>38117</b>	<b>21670</b>	<b>13364</b>	<b>106320</b>

KOMMUNER - Män

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,90	9,07	8,28	7,48	6,86	<b>8,00</b>
	2	9,46	8,89	7,95	7,15	6,67	<b>7,81</b>
	3	8,94	8,51	7,68	7,06	6,71	<b>7,56</b>
	4	8,94	8,42	7,51	6,93	6,67	<b>7,57</b>
	samtliga	<b>9,18</b>	<b>8,63</b>	<b>7,77</b>	<b>7,11</b>	<b>6,71</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>2815</b>	<b>5306</b>	<b>9089</b>	<b>6517</b>	<b>4555</b>	<b>28282</b>

LANDSTING - Kvinnor

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,70	8,41	8,08	7,63	7,25	<b>8,05</b>
	2	8,25	7,93	7,71	7,11	6,82	<b>7,60</b>
	3	7,76	7,60	7,35	6,95	6,80	<b>7,31</b>
	4	7,21	6,93	6,60	6,36	6,23	<b>6,64</b>
	samtliga	<b>7,87</b>	<b>7,64</b>	<b>7,36</b>	<b>6,95</b>	<b>6,70</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3250</b>	<b>9449</b>	<b>14357</b>	<b>6508</b>	<b>3652</b>	<b>37216</b>

LANDSTING - Män

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,36	10,19	9,53	8,60	8,53	<b>9,13</b>
	2	9,18	8,68	7,69	7,30	7,24	<b>7,69</b>
	3	8,08	7,70	7,29	7,07	6,66	<b>7,20</b>
	4	7,79	7,28	6,44	5,68	5,64	<b>6,33</b>
	samtliga	<b>8,24</b>	<b>8,04</b>	<b>7,47</b>	<b>6,93</b>	<b>6,77</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>407</b>	<b>1055</b>	<b>2467</b>	<b>1342</b>	<b>823</b>	<b>6094</b>

För kommunernas del skiljer sig inte resultaten nämnvärt åt från dem som presenterades i Tabell 3. Noterbart är att för männen är skillnaderna i löneökningstakter mellan kvartilerna något mindre jämfört med kvinnorna. För landstingen gäller det motsatta. Här är skillnaderna i löneökningstakt mellan kvartilerna betydligt större för männen jämfört med kvinnorna. För övrigt gäller att prestation inte värderas ekonomiskt i kommunal sektor – vare sig för kvinnor eller för män.

## 6. Känslighetsanalyser

Att studera relationen mellan individuella prestationer och individuell lönesättning är ingalunda en lätt uppgift. Det finns en mängd svårigheter och osäkerhetsmoment förknippade med en sådan analys. I detta avsnitt genomförs ett antal känslighetsanalyser med avseende på modellantagande och rangordningsprinciper mm.

### 6.1 Modellantagande

I denna studie används inget direkt mått på prestation. Istället görs ett antagande om att lönenivån för en individ med en viss befattning är positivt korrelerad med individens prestation. Även om detta är själva kärnan med individuell lönesättning är det förståeligt om tillvägagångssättet ifrågasätts. En arbetsgivare lönesätter inte sina anställda efter ett antagande utan efter faktiska prestationer. Syftet med detta avsnitt är att visa att arbetsgivarnas uppfattning om individers prestationer sammanfaller med denna studies indelningsprinciper med avseende på prestation. Eftersom information saknas om arbetsgivarnas uppfattning om olika personers prestationer används istället befordringsmönster som indirekta bevis. I detta avsnitt presenteras resultaten för tre befattningsgrupper inom kommunerna och för två befattningsgrupper inom landstingen. För information om resultaten för övriga befattningsgrupper hänvisas till Appendix 4.

*Tabell 20: Andel befattningsbyten inom olika befattningsgrupper mellan åren 2002 och 2004 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för kommuner och landsting.*

KOMMUNER - Skolledare (020103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		0,0	24,7	36,1	32,0	31,4	<b>32,2</b>
2		16,7	32,0	22,4	27,8	21,9	<b>24,9</b>
3		16,7	17,5	19,9	14,8	21,0	<b>18,5</b>
4		66,7	25,8	21,5	25,4	25,7	<b>24,4</b>
samtliga		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Antal		<b>12</b>	<b>97</b>	<b>321</b>	<b>169</b>	<b>105</b>	<b>704</b>

KOMMUNER - Gymnasielärare (020502)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		34,7	24,4	31,3	34,4	42,7	<b>32,1</b>
2		20,8	20,7	25,6	27,8	20,7	<b>24,0</b>
3		13,9	23,8	19,1	12,2	19,5	<b>18,0</b>
4		30,6	31,1	23,9	25,6	17,1	<b>25,8</b>
samtliga		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Antal		<b>72</b>	<b>164</b>	<b>230</b>	<b>180</b>	<b>82</b>	<b>728</b>

*Tabell 20 fortsättning: Andel befattningsbyten inom olika befattningsgrupper mellan åren 2002 och 2004 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för kommuner och landsting.*

KOMMUNER - 4-9 Lärare (020508)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	31,5	22,6	25,2	33,1	20,8	<b>26,7</b>
	2	22,0	19,7	23,9	16,0	16,7	<b>20,6</b>
	3	28,0	22,6	23,6	14,1	26,4	<b>22,9</b>
	4	18,5	35,1	27,2	36,8	36,1	<b>29,8</b>
	samtliga	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	Antal	<b>200</b>	<b>279</b>	<b>305</b>	<b>163</b>	<b>72</b>	<b>1019</b>

LANDSTING - Sjuksköterska, Barnmorska, Biomed. analyt. - Sluten vård (010107)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	15,9	14,4	13,8	12,6	10,7	<b>14,0</b>
	2	25,6	24,7	22,1	24,4	25,0	<b>23,8</b>
	3	22,6	28,4	29,3	24,8	23,8	<b>27,5</b>
	4	35,9	32,4	34,8	38,2	40,5	<b>34,7</b>
	samtliga	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	Antal	<b>270</b>	<b>777</b>	<b>897</b>	<b>246</b>	<b>84</b>	<b>2274</b>

LANDSTING - Överläkare (030201)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	25,0	7,3	8,9	18,2	0,0	<b>9,6</b>
	2	18,8	14,5	10,6	13,6	10,0	<b>12,5</b>
	3	18,8	26,1	19,5	9,1	25,0	<b>20,8</b>
	4	37,5	52,2	61,1	59,1	65,0	<b>57,1</b>
	samtliga	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	Antal	<b>16</b>	<b>69</b>	<b>113</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>240</b>

I Tabell 20 presenteras hur stor andel av de anställda i respektive kvartil och åldersgrupp som bytt befattning mellan åren 2002 och 2004 i kommuner och landsting. Som framgår av tabellen är anställda i den understa och översta kvartilen överrepresenterade när det gäller befattningsbyten. Detta överensstämmer ganska väl med vad vi borde observera om hypotesen att prestation är positivt korrelerad med lönen. Naturligtvis räcker detta inte som bevis, utan det krävs en närmare granskning av befattningsbytena. I Tabell 21 visas till vilka befattningar individer i kvartil 1 och 4 byter till. Resultaten i tabellen ger en indikation på att individer i kvartil 4 i huvudsak klättrar i karriärstegen – ett mönster som inte är lika uppenbart för individer i kvartil 1.



*Tabell 21: De tre vanligaste befattningsförändringarna inom kvartil 1 och 4 i kommuner och landsting under perioden 2002 till 2004.*

Skolledare (020103)

**Åldersgrupp: 35-44**

Kvartil 1	Kvartil 4
21% (5 st) Förskollärare	20% (5 st) 4-9 Lärare
12% (3 st) 1-7 Lärare	16% (4 st) Bitr. förvaltningschef
12% (3 st) Föreståndare Barnomsorg	16% (4 st) Lärare Bild, Musik, Idrott

**Åldersgrupp: 55-59**

Kvartil 1	Kvartil 4
17% (9 st) Föreståndare Barnomsorg	21% (9 st) Bitr. förvaltningschef
11% (6 st) 1-7 Lärare	19% (8 st) Skolchef mm
11% (6 st) 4-9 Lärare	16% (7 st) Planerings-/utredningssekr. mm

Gymnasielärare (020502)

**Åldersgrupp: 35-44**

Kvartil 1	Kvartil 4
30% (12 st) 4-9 Lärare	33% (17 st) Skolledare
25% (10 st) Lärare Bild, Musik, Idrott	24% (12 st) 4-9 Lärare
12% (5 st) Yrkeslärare	14% (7 st) Yrkeslärare

**Åldersgrupp: 55-59**

Kvartil 1	Kvartil 4
29% (18 st) 4-9 Lärare	22% (10 st) Skolledare
24% (15 st) Yrkeslärare	17% (8 st) 4-9 Lärare
8% (5 st) 1-7 Lärare	15% (7 st) Yrkeslärare

4-9 Lärare (020508)

**Åldersgrupp: 35-44**

Kvartil 1	Kvartil 4
22% (14 st) 1-7 Lärare	38% (37 st) Skolledare
13% (8 st) Lärare slöjd, Hemkunskap mm	30% (29 st) Gymnasielärare
11% (7 st) Gymnasielärare	13% (13 st) 1-7 Lärare

**Åldersgrupp: 55-59**

Kvartil 1	Kvartil 4
26% (14 st) 1-7 Lärare	33% (20 st) Skolledare
19% (10 st) Gymnasielärare	32% (19 st) Gymnasielärare
11% (6 st) Hemspråklärare	10% (6 st) Annan lärarpersonal

Sjuksköterska/barnmorska/biomedicinsk analytiker (010107)

**Åldersgrupp: 35-44**

Kvartil 1	Kvartil 4
38% (42 st) Distriktsjuksköterska mm	21% (53 st) Avdelningsföreståndare mm
31% (35 st) Sjuksköterska natt mm	21% (53 st) Bitr. avdelningsföreståndare mm
13% (15 st) Bitr. avdelningsföreståndare mm	19% (49 st) Ortopstist, Företagssköterska mm

**Åldersgrupp: 55-59**

Kvartil 1	Kvartil 4
32% (10 st) Distriktsjuksköterska mm	22% (21 st) Avdelningsföreståndare mm
23% (7 st) Sjuksköterska natt mm	19% (18 st) Ortopstist, Företagssköterska mm
23% (7 st) Ortopstist, Företagssköterska mm	18% (17 st) Bitr. avdelningsföreståndare mm

*Tabell 21 fortsättning: De tre vanligaste befattningsförändringarna inom kvartil 1 och 4 i kommuner och landsting under perioden 2002 till 2004.*

Överläkare (030201)

		<b>Åldersgrupp: 35-44</b>	
	<b>Kvartil 1</b>		<b>Kvartil 4</b>
	54% (7 st) Specialistläkare		37% (11 st) Specialistläkare
	23% (3 st) Klinikchef mm		33% (10 st) Verksamhetschef mm
	8% (1 st) Verksamhetschef mm		17% (5 st) Klinikchef mm
		<b>Åldersgrupp: 55-59</b>	
	<b>Kvartil 1</b>		<b>Kvartil 4</b>
	47% (7 st) Verksamhetschef mm		54% (21 st) Verksamhetschef mm
	20% (3 st) Distrikts-/Husläkare mm		18% (7 st) Klinikchef mm
	13% (2 st) Specialistläkare		8% (3 st) Lektor/specialistkomp. Läkare

Resultaten i detta avsnitt borde därför vara en god indikation på att arbetsgivarna uppfattning om individers prestationer sammanfaller med denna studies indelningsprinciper med avseende på prestation.

### 6.2 Heterogena befattningskoder

I analysen har det beaktats att befattning, ålder och geografisk hemvist är andra tänkbara faktorer än prestation som kan förklara att lönenivån skiljer sig åt på ett systematiskt sätt mellan olika individer. Ett problem med dagens befattningskoder är att dessa i vissa fall innehåller anställningar som skiljer sig åt i fråga om arbetsuppgifter och ansvar mm. Detta kan få allvarliga konsekvenser för denna studies resultat om det skulle visa sig att fördelningsstrukturen har sitt ursprung i gruppssatsningar<sup>6</sup> och olikartade lönenivåer mellan grupperna.

I detta avsnitt studeras två befattningsgrupper som får betraktas som heterogena; Skolledare (020103) och Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker – Slutenvård (010107).<sup>7</sup> I Tabell 22 presenteras löneutvecklingen för identiska individer fördelad efter position i lönefördelningen för dessa två befattningsgrupper.

<sup>6</sup> Som mycket väl kan vara befogade och inte alls strider mot intentionerna i löneavtalen.

<sup>7</sup> När det gäller skolledare innehåller denna befattningsgrupp både rektorer och biträdande rektorer.

*Tabell 22: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Skolledare (020103) och Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker (010107).*

Skolledare (020103)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		9,57	9,09	8,25	7,70	<b>8,62</b>
	2		9,75	8,35	7,40	7,24	<b>8,00</b>
	3		8,14	7,80	7,19	7,08	<b>7,52</b>
	4		8,51	7,15	6,64	6,42	<b>7,09</b>
	samtliga		<b>8,87</b>	<b>7,98</b>	<b>7,27</b>	<b>7,02</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>38</b>	<b>508</b>	<b>2475</b>	<b>1651</b>	<b>935</b>	<b>5607</b>

Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,71	8,45	7,75	7,24	6,88	<b>7,92</b>
	2	8,28	7,95	7,44	7,13	6,62	<b>7,58</b>
	3	7,79	7,73	7,30	6,81	6,71	<b>7,37</b>
	4	7,13	6,79	6,56	6,33	5,90	<b>6,61</b>
	samtliga	<b>7,90</b>	<b>7,67</b>	<b>7,22</b>	<b>6,85</b>	<b>6,48</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3095</b>	<b>7039</b>	<b>9032</b>	<b>3467</b>	<b>1811</b>	<b>24444</b>

Frågan är nu hur osäkra dessa resultat är? För att undersöka har information från den kommunala befattningskoden och SSYK använts för att skapa mer homogena grupper. I Tabell 23 visas löneutvecklingen för identiska individer fördelad efter position i lönefördelningen för (1) rektorer, (2) Akut- ambulans-, intensivvårds- och narkossjuksköterskor och (3) Företagssköterskor, kommun-, onkologi-, smärt- och ögonsjuksköterskor. Som framgår av tabellen ändras emellertid inte tidigare slutsatser. Löneutvecklingstakten avtar i takt med att lönenivån stiger.

*Tabell 23: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för delgrupper inom befattningarna Skolledare (020103) och Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker (010107).*

**Skolledare (020103)**

Befattningskod: 2070 - Rektor

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		11,01	8,77	8,32	8,36	<b>8,62</b>
	2		9,10	8,22	7,56	7,51	<b>7,95</b>
	3		7,93	7,91	7,47	6,82	<b>7,56</b>
	4		8,34	7,20	6,71	6,73	<b>7,15</b>
	samtliga		<b>8,65</b>	<b>7,89</b>	<b>7,41</b>	<b>7,22</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>17</b>	<b>230</b>	<b>1329</b>	<b>924</b>	<b>531</b>	<b>3031</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)**

SSYK: 2233 - Akut-, ambulans-, intensivvårds- och Narkossjuksköterska

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,01	8,64	7,92	6,86	7,27	<b>8,21</b>
	2	8,67	8,16	7,42	6,82	6,15	<b>7,73</b>
	3	8,14	7,47	6,69	6,31	6,34	<b>7,13</b>
	4	6,87	6,91	6,33	6,53	6,57	<b>6,65</b>
	samtliga	<b>7,97</b>	<b>7,68</b>	<b>6,99</b>	<b>6,60</b>	<b>6,54</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>443</b>	<b>915</b>	<b>935</b>	<b>234</b>	<b>133</b>	<b>2660</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)**

SSYK: 3239 - Företags-, Kommun-, Onkologi-, Smärt-, och Ögonsjuksköterska

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,35	8,39	8,04	7,14	6,81	<b>7,97</b>
	2	7,95	7,83	7,54	7,23	6,83	<b>7,58</b>
	3	7,42	7,76	7,24	7,05	6,68	<b>7,35</b>
	4	7,18	6,98	6,55	6,15	5,57	<b>6,63</b>
	samtliga	<b>7,65</b>	<b>7,67</b>	<b>7,28</b>	<b>6,85</b>	<b>6,39</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>1598</b>	<b>3265</b>	<b>3761</b>	<b>1478</b>	<b>783</b>	<b>10885</b>

### 6.3 Rangordningsprincipen

För att undvika att geografisk hemvist ska påverka kommunalt anställda individers position i lönefördelningen har individernas rang beräknats utifrån vilket län personerna arbetar i. Önskvärt vore att använda kommun istället för län när rangordningen beräknas, men dessvärre skulle detta kräva betydligt större befattningsgrupper än vad som varit fallet i analysen ovan. Det är egentligen enbart två befattningsgrupper som är tillräckligt stora för att kommun ska kunna användas i rangordningsproceduren; Förskollärare och 1-7 Lärare. I detta avsnitt undersöks hur känslig analysen är för den rangordningsprincip som använts i denna studie. I Tabellerna 24 och 25 presenteras löneutvecklingen för

identiska individer fördelad efter position i lönefördelningen när län respektive kommun använts vid rangordningen.

*Tabell 24: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Förskollärare och 1-7 Lärare när län använts vid rangordningen.*

**Förskollärare (010401)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,25	8,51	8,04	7,59	7,10	<b>8,15</b>
	2	8,67	8,08	7,72	7,15	6,76	<b>7,75</b>
	3	8,21	7,84	7,61	6,90	6,77	<b>7,56</b>
	4	7,81	7,69	7,39	6,76	6,57	<b>7,36</b>
	samtliga	<b>8,43</b>	<b>8,01</b>	<b>7,68</b>	<b>7,08</b>	<b>6,78</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>3109</b>	<b>8939</b>	<b>12851</b>	<b>4322</b>	<b>2031</b>	<b>31252</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,68	9,69	8,34	7,41	7,01	<b>8,26</b>
	2	8,95	8,86	7,75	6,87	6,48	<b>7,66</b>
	3	8,76	8,39	7,60	6,91	6,55	<b>7,52</b>
	4	8,30	8,13	7,46	6,81	6,55	<b>7,39</b>
	samtliga	<b>8,88</b>	<b>8,71</b>	<b>7,76</b>	<b>6,99</b>	<b>6,64</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>3700</b>	<b>5238</b>	<b>9973</b>	<b>6556</b>	<b>3974</b>	<b>29441</b>

*Tabell 25: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Förskollärare och 1-7 Lärare när kommun använts vid rangordningen.*

**Förskollärare (010401)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,96	8,31	7,76	7,35	6,91	<b>7,89</b>
	2	8,61	8,00	7,68	7,19	6,78	<b>7,72</b>
	3	8,20	7,88	7,64	7,00	6,65	<b>7,59</b>
	4	8,31	7,98	7,66	6,96	6,80	<b>7,65</b>
	samtliga	<b>8,43</b>	<b>8,01</b>	<b>7,68</b>	<b>7,08</b>	<b>6,78</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>3109</b>	<b>8939</b>	<b>12851</b>	<b>4322</b>	<b>2031</b>	<b>31252</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,55	9,31	8,14	7,39	6,86	<b>8,00</b>
	2	9,13	8,95	7,80	6,99	6,69	<b>7,76</b>
	3	8,79	8,45	7,58	6,84	6,46	<b>7,45</b>
	4	8,64	8,54	7,70	6,90	6,62	<b>7,65</b>
	samtliga	<b>8,88</b>	<b>8,71</b>	<b>7,76</b>	<b>6,99</b>	<b>6,64</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>3700</b>	<b>5238</b>	<b>9973</b>	<b>6556</b>	<b>3974</b>	<b>29441</b>

Som framgår av Tabell 25 kvarstår mönstret att löneökningstakten avtar i takt med att lönenivån stiger. Däremot, som förväntat, minskar skillnaderna i löneökningstakt mellan kvartilerna när kommun används istället för län i beräkningarna. Att använda län i stället för kommun i rangordningsproceduren påverkar följaktligen resultaten, men inte till den grad att slutsatserna om att löneökningstakten minskar i takt med att lönenivån stiger ändras. När det sedan gäller kronpåslagen är dessa förhållandevis stabila oavsett val av geografisk variabel, se Tabell 26 och 27.

*Tabell 26: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Förskollärare och 1-7 Lärare när län använts vid rangordningen.*

**Förskollärare (010401)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1683	1627	1587	1544	1465	<b>1594</b>
	2	1630	1600	1584	1522	1454	<b>1576</b>
	3	1584	1584	1609	1521	1507	<b>1581</b>
	4	1549	1607	1640	1566	1541	<b>1604</b>
	samtliga	<b>1608</b>	<b>1604</b>	<b>1605</b>	<b>1539</b>	<b>1493</b>	<b>1589</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1711	1762	1650	1565	1514	<b>1638</b>
	2	1637	1694	1650	1562	1503	<b>1617</b>
	3	1645	1668	1679	1624	1561	<b>1645</b>
	4	1622	1704	1734	1670	1622	<b>1685</b>
	samtliga	<b>1652</b>	<b>1706</b>	<b>1678</b>	<b>1605</b>	<b>1550</b>	<b>1646</b>

*Tabell 27: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för befattningarna Förskollärare och 1-7 Lärare när kommun använts vid rangordningen.*

**Förskollärare (010401)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1646	1597	1549	1514	1451	<b>1560</b>
	2	1615	1580	1574	1523	1456	<b>1565</b>
	3	1574	1588	1606	1533	1474	<b>1581</b>
	4	1608	1632	1656	1562	1530	<b>1620</b>
	samtliga	<b>1608</b>	<b>1604</b>	<b>1605</b>	<b>1539</b>	<b>1493</b>	<b>1589</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1705	1711	1634	1572	1492	<b>1615</b>
	2	1663	1700	1644	1574	1531	<b>1625</b>
	3	1644	1670	1665	1595	1534	<b>1629</b>
	4	1638	1723	1731	1653	1594	<b>1681</b>
	samtliga	<b>1652</b>	<b>1706</b>	<b>1678</b>	<b>1605</b>	<b>1550</b>	<b>1646</b>

## 7. Avslutande diskussion

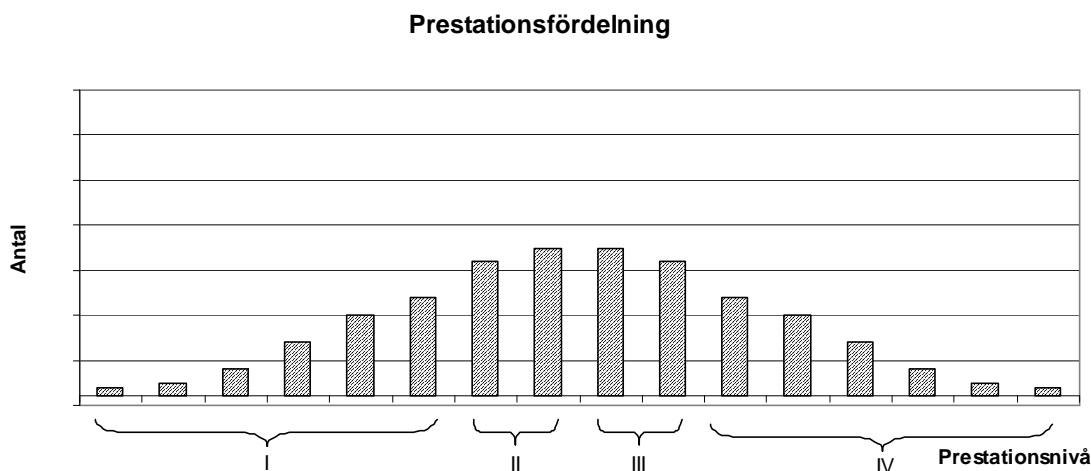
Det har tidigare påpekats att löneavtalen ställer stora och speciella krav på arbetsgivarna inom offentlig sektor. Eftersom offentliga tjänster/produkter i huvudsak är gratis för brukaren finns det inte något direkt positivt samband mellan prestation och intäkter. Det är således svårt att värdera individers prestation utifrån en ekonomisk måttstock.

### 7.1 Individuell lönesättning – som styrinstrument för prestation

Den grundläggande tanken med individuell lönesättning är att lönen ska fungera som styrinstrument för att uppnå ökad arbetsprestation. Enligt bilaga 1 till HÖK 05 är syftet att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat uppnås.

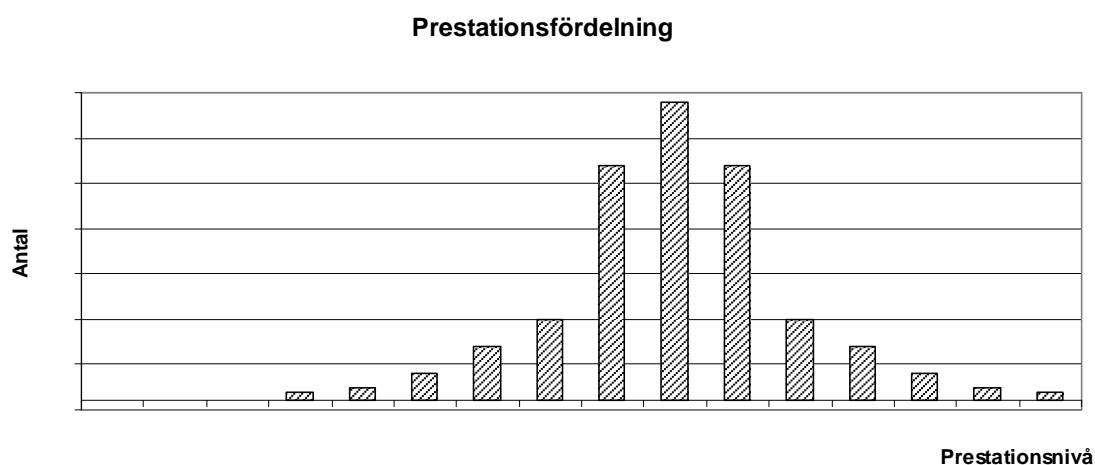
I Figur 1 har det antagits att individernas prestationer följer ett normalfördelat mönster, där prestationsnivån tilltar ju längre till höger vi kommer i diagrammet. I denna studie har individerna delats in i fyra olika prestationsgrupper (grupperna I – IV i figuren), vilka i sin tur har sammanfallit med individernas position i lönefördelningen (kvartilerna 1 till 4). Hypotesen har följaktligen varit att individer som befinner sig i en högre kvartil (prestationsgrupp) i genomsnitt ska ha en bättre löneutveckling än personer som befinner sig i en lägre kvartil (prestationsgrupp). I motsats till hypotesen har dock de empiriska resultaten visat ett omvänt förhållande, vilket motsvaras av att individer i lägre prestationsgrupper har ökat sin prestationsnivå mer relativt individer i högre prestationsgrupper.

*Figur 1: Prestationsfördelning – frekvenstabell*



Om vi utgår från mönstret i Figur 1 och kompletterar detta med resultaten i denna studie erhålls mönstret i Figur 2. Här har det antagits att individerna i en lägre prestationsgrupp i Figur 1 har vandrat lite snabbare till höger i figuren jämfört med individer i en högre prestationsgrupp. Det har även antagits att individerna i den högsta prestationsgruppen i Figur 1 har en oförändrad prestationsnivå i Figur 2.

*Figur 2: Prestationsfördelning – frekvenstabell*



Som framgår av Figur 2 är prestationsfördelningen betydligt skevare och snävare. Med andra ord har lönen fungerat som ett styrinstrument för att öka prestationsnivån i framförallt de lägsta prestationsgrupperna. Frågan är dock om lönesättningen de senaste 10 åren har pressat ihop lönespridningen vid optimal prestationsnivå, eller om det är möjligt att skifta hela prestationsprofilen åt höger. Det får betraktas som osannolikt att individer i prestationsgrupp IV (figur 1) har nått sin maximala prestationsnivå samtidigt som det finns utrymme för förbättringar i lägre prestationsgrupper.

Det bör vara föga kontroversiellt att tro att individer skiljer sig åt i fråga om potentiell prestation. Det rör sig både om individuella skillnader i förvärvad kunskap respektive medfödd förmåga. Frågan är om inte fördelningen i Figur 1 bättre motsvarar utseendet hos den potentiella prestationsfördelningen jämfört med situationen i Figur 2. Det skulle betyda att det borde finnas utrymme att ekonomiskt belöna förflyttningar till höger i prestationsfördelningen även för individer som befinner sig i de högre prestationsgrupperna, se Figur 3.

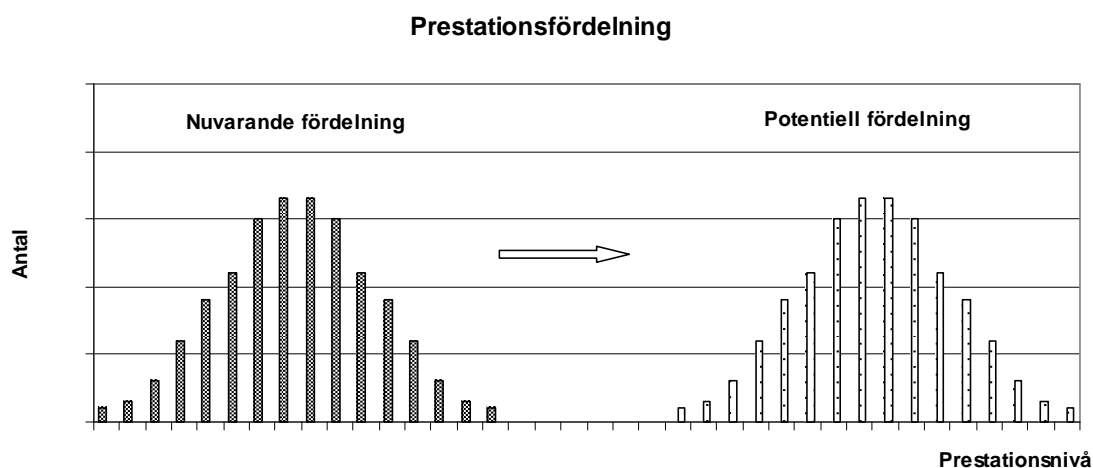
Naturligtvis är det en ekonomisk avvägning som måste göras för att avgöra hur nära den potentiella prestationsprofilen man vill komma, vilken inte nödvändigtvis alltid lokalt överensstämmer med de samhällsekonomiska behoven då det saknas en direkt koppling mellan prestation och intäkter. Det är tänkbart att arbetsgivaren väljer att inte belöna prestationer som överstiger en för



arbetsgivaren acceptabel nivå. Därutöver kan kostnaderna för en förflyttning skilja sig åt beroende på var någonstans man befinner sig på prestationsskalan.

Det kan även både finnas en uttalad och outtalad politisk strävan att begränsa lönenivån inom ett visst intervall för befattningen för att bibehålla lönerelationer mellan olika befattningar. Det betyder att lönesättningen inte längre följer prestationsfördelningen. Detta tyder dock på en omedvetenhet om att frånsteg från löneavtalens intentioner riskerar att underminera hela lönesystemets legitimitet.

*Figur 3: Prestationsfördelning – faktisk och potentiell prestation*



### 7.2 Individuell lönesättning – som styrinstrument för personalförsörjning

Det ekonomiska läget i kommunal sektor har varit ansträngt under en längre period. Det kan således finnas andra aspekter såsom kostnadsskäl som beaktas lokalt när det gäller att fördela löneutrymmet individuellt. Inom kommunal sektor är det skatteinkomsterna som bestämmer löneutrymmet, vilket innebär att man saknar den privata sektorns möjligheter till att bidra till sina egna löneökningar på kort sikt. Detta samtidigt som kommunal sektor måste konkurrera om arbetskraften med den privata sektorn, där lönenivåerna i allmänhet är högre. Det gäller således att trygga personalförsörjningsbehoven inom en given budgetram. Därutöver sker det en politisk inblandning på såväl lokal som central nivå, som stödjer en generell höjning av lägstanivåerna.

Individuell och differentierad lön kan vara en möjlig väg att ge fler individer lite högre påslag vid en given budgetram. Medan centrala och lokala parter analyserar årsvisa medellöneförändringar, är de enskilda individerna mer intresserade av sin egen löneökningstakt. I Tabell 28 presenteras skillnaderna i synsätt.

Alternativ 1 motsvarar en lönebildning där det finns ett negativt samband mellan lönenivå och löneutveckling, medan lönebildningen i alternativ 2 karaktäriseras

av ett positivt samband. Som framgår av tabellen påverkas inte medellönen, och därmed inte heller förändringen i medellön över tid, av de olika lönesättningsprinciperna. Däremot påverkas genomsnittet av de individuella löneökningstakterna.

Ett negativt samband mellan lönenivå och löneökningstakt medför att fler individer kan få högre löneökningstakter vid oförändrad budgetram. På motsvarande sätt innebär ett positivt samband mellan lönenivå och löneökningstakt att genomsnittet av de individuella löneökningstakterna blir lägre. Allmänt gäller att ju större spridningen i lönenivå är desto större blir avvikelserna mellan förändringen i medellön och genomsnittet av de individuella löneökningstakterna.

Huruvida individuell lönesättning är ett löneinstrument som används för att trygga personalförsörjningsbehoven till lägsta kostnad är oklart. Däremot är det klart att lönesättningsprincipen skulle strida mot löneavtalens intentioner. Därutöver är det olyckligt om politiska inbrott i lönesättningsprocessen inverkar negativt på möjligheterna att belöna prestationer i enlighet med löneavtalens skrivningar.

*Tabell 28 Lönesättning enligt olika principer och dess konsekvenser på medellönförändringar och löneutveckling*

	Lön år t	Referens		Alternativ 1		Alternativ 2	
		Lön år t+1	löneökning	Negativt samband Lön år t+1	löneökning	Positivt samband Lön år t+1	löneökning
Ålders- grupp 1	21000	21630	3,00%	22100	5,24%	21300	1,43%
	23000	23690	3,00%	23800	3,48%	23450	1,96%
	25000	25750	3,00%	25800	3,20%	26000	4,00%
	27000	27810	3,00%	27180	0,67%	28130	4,19%
Ålders- grupp 2	24000	24720	3,00%	25200	5,00%	24500	2,08%
	26000	26780	3,00%	26900	3,46%	26650	2,50%
	28000	28840	3,00%	28900	3,21%	28900	3,21%
	30000	30900	3,00%	30240	0,80%	31190	3,97%
Ålders- grupp 3	27000	27810	3,00%	28200	4,44%	27500	1,85%
	29000	29870	3,00%	30000	3,45%	29750	2,59%
	31000	31930	3,00%	31980	3,16%	32050	3,39%
	33000	33990	3,00%	33420	1,27%	34300	3,94%
Ålders- grupp 4	30000	30900	3,00%	31300	4,33%	30500	1,67%
	32000	32960	3,00%	33300	4,06%	32700	2,19%
	34000	35020	3,00%	35050	3,09%	35200	3,53%
	36000	37080	3,00%	36310	0,86%	37560	4,33%
Medel	28500	29355	3,00%	29355	3,11%	29355	2,93%

## Appendix A1: Regionala skillnader

Tabell A1-1: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i NUTS-regionerna. Kommunerna.

### Stockholm



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	9,53	8,98	8,15	7,32	6,90	<b>7,97</b>	
2	9,11	8,69	7,94	7,12	6,83	<b>7,78</b>	
3	8,95	8,56	7,88	7,12	6,93	<b>7,73</b>	
4	7,93	7,79	7,52	6,89	6,93	<b>7,35</b>	
samtliga	<b>8,80</b>	<b>8,46</b>	<b>7,86</b>	<b>7,10</b>	<b>6,90</b>	<b>7,69</b>	
Antal	1775	3472	6998	4479	3140	<b>19864</b>	

### Östra Mellansverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	9,45	9,19	8,52	7,48	7,14	<b>8,25</b>	
2	9,03	8,54	7,89	7,17	6,63	<b>7,76</b>	
3	8,64	8,23	7,71	6,82	6,75	<b>7,53</b>	
4	8,18	8,05	7,52	6,86	6,58	<b>7,40</b>	
samtliga	<b>8,71</b>	<b>8,43</b>	<b>7,86</b>	<b>7,05</b>	<b>6,75</b>	<b>7,69</b>	
Antal	2207	4837	8041	4892	3170	<b>23147</b>	

### Småland med öarna



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	10,00	9,48	8,86	7,72	6,82	<b>8,51</b>	
2	8,87	8,85	8,09	7,21	6,40	<b>7,89</b>	
3	8,61	7,93	7,65	6,81	6,42	<b>7,42</b>	
4	8,25	7,96	7,32	6,70	6,16	<b>7,26</b>	
samtliga	<b>8,77</b>	<b>8,46</b>	<b>7,89</b>	<b>7,06</b>	<b>6,40</b>	<b>7,69</b>	
Antal	1307	3170	4938	2900	1707	<b>14022</b>	

### Sydsverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	9,59	9,19	8,35	7,39	6,65	<b>8,19</b>	
2	8,90	8,68	7,70	6,92	6,52	<b>7,69</b>	
3	8,63	8,33	7,60	6,97	6,51	<b>7,56</b>	
4	8,63	8,23	7,32	6,77	6,52	<b>7,42</b>	
samtliga	<b>8,90</b>	<b>8,57</b>	<b>7,71</b>	<b>6,99</b>	<b>6,55</b>	<b>7,69</b>	
Antal	2393	4395	6863	4117	2534	<b>20302</b>	

### Västsverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	9,93	9,37	8,51	7,39	6,98	<b>8,32</b>	
2	9,25	8,70	7,80	7,01	6,75	<b>7,77</b>	
3	8,87	8,30	7,57	6,90	6,59	<b>7,53</b>	
4	8,61	8,08	7,21	6,56	6,46	<b>7,27</b>	
<b>samtliga</b>	<b>9,12</b>	<b>8,57</b>	<b>7,74</b>	<b>6,95</b>	<b>6,67</b>	<b>7,69</b>	
<b>Antal</b>	<b>2757</b>	<b>5954</b>	<b>9843</b>	<b>5730</b>	<b>3643</b>	<b>27927</b>	

### Norra Mellansverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	9,44	8,74	8,23	7,41	6,96	<b>8,04</b>	
2	8,95	8,52	7,99	7,03	6,63	<b>7,75</b>	
3	8,50	8,28	7,82	6,95	6,62	<b>7,58</b>	
4	8,52	8,18	7,55	6,84	6,74	<b>7,50</b>	
<b>samtliga</b>	<b>8,77</b>	<b>8,40</b>	<b>7,86</b>	<b>7,04</b>	<b>6,73</b>	<b>7,69</b>	
<b>Antal</b>	<b>1209</b>	<b>2991</b>	<b>4890</b>	<b>2799</b>	<b>1825</b>	<b>13714</b>	

### Mellersta Norrland



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	8,25	8,80	9,02	8,01	6,98	<b>8,42</b>	
2	8,21	8,48	8,12	7,10	6,79	<b>7,79</b>	
3	7,43	8,20	7,69	7,14	6,95	<b>7,53</b>	
4	8,17	7,73	7,51	6,81	6,51	<b>7,32</b>	
<b>samtliga</b>	<b>8,03</b>	<b>8,21</b>	<b>8,00</b>	<b>7,20</b>	<b>6,76</b>	<b>7,69</b>	
<b>Antal</b>	<b>518</b>	<b>1324</b>	<b>2197</b>	<b>1294</b>	<b>738</b>	<b>6071</b>	


### Övre Norrland



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	10,78	10,07	8,83	8,14	7,20	<b>8,81</b>	
2	9,15	8,67	7,95	6,99	6,78	<b>7,82</b>	
3	8,54	8,30	7,55	6,80	6,81	<b>7,49</b>	
4	8,28	7,66	6,97	6,51	6,23	<b>7,03</b>	
<b>samtliga</b>	<b>8,96</b>	<b>8,52</b>	<b>7,74</b>	<b>7,03</b>	<b>6,70</b>	<b>7,69</b>	
<b>Antal</b>	<b>791</b>	<b>2191</b>	<b>3437</b>	<b>1978</b>	<b>1162</b>	<b>9559</b>	


*Tabell A1-2: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) i NUTS-regionerna. Landstingen.*

**Stockholm**




Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		10,18	10,09	8,80	8,68	7,93	<b>9,00</b>
2		10,18	8,46	7,46	7,41	6,23	<b>7,67</b>
3		8,16	7,52	6,87	6,48	6,11	<b>6,90</b>
4		6,70	6,28	6,31	5,72	6,06	<b>6,17</b>
samtliga		<b>8,65</b>	<b>7,92</b>	<b>7,28</b>	<b>6,96</b>	<b>6,52</b>	<b>7,32</b>
Antal		451	1194	1950	1005	620	<b>5220</b>

**Östra Mellansverige**




Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		7,42	8,45	8,42	7,66	7,42	<b>8,16</b>
2		7,86	8,17	7,80	7,51	7,51	<b>7,79</b>
3		8,24	7,92	7,24	6,83	6,64	<b>7,31</b>
4		7,24	6,90	6,35	6,04	5,96	<b>6,42</b>
samtliga		<b>7,87</b>	<b>7,76</b>	<b>7,34</b>	<b>6,92</b>	<b>6,78</b>	<b>7,32</b>
Antal		804	2050	3211	1538	886	<b>8489</b>

**Småland med öarna**



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		8,48	7,92	7,78	7,08	6,65	<b>7,60</b>
2		8,21	8,06	7,35	7,08	7,17	<b>7,51</b>
3		7,94	7,84	7,36	6,99	6,93	<b>7,39</b>
4		7,95	7,24	6,94	6,64	6,22	<b>6,95</b>
samtliga		<b>8,10</b>	<b>7,72</b>	<b>7,31</b>	<b>6,91</b>	<b>6,71</b>	<b>7,32</b>
Antal		336	1046	1581	761	366	<b>4090</b>

**Sydsverige**



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		9,16	8,66	8,91	8,14	7,87	<b>8,59</b>
2		8,24	8,03	7,76	7,19	7,13	<b>7,67</b>
3		7,94	7,65	7,18	6,69	6,08	<b>7,10</b>
4		7,09	6,68	6,34	5,81	6,01	<b>6,33</b>
samtliga		<b>7,99</b>	<b>7,66</b>	<b>7,44</b>	<b>6,86</b>	<b>6,69</b>	<b>7,32</b>
Antal		<b>615</b>	<b>1658</b>	<b>2497</b>	<b>1146</b>	<b>668</b>	<b>6584</b>

### Västsverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	8,04	8,13	8,55	8,10	8,11	<b>8,29</b>	
2	7,78	7,71	7,74	7,01	7,16	<b>7,53</b>	
3	7,68	7,19	7,25	7,11	6,93	<b>7,20</b>	
4	7,01	6,79	6,58	6,43	5,59	<b>6,51</b>	
<b>samtliga</b>	<b>7,57</b>	<b>7,40</b>	<b>7,47</b>	<b>7,11</b>	<b>6,84</b>	<b>7,32</b>	
<b>Antal</b>	<b>716</b>	<b>2177</b>	<b>3531</b>	<b>1509</b>	<b>921</b>	<b>8854</b>	

### Norra Mellansverige



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	8,64	8,35	8,35	7,42	7,43	<b>8,07</b>	
2	8,02	7,66	7,62	7,65	7,42	<b>7,63</b>	
3	6,84	7,23	7,56	7,70	7,47	<b>7,47</b>	
4	6,64	6,94	6,63	5,95	6,11	<b>6,50</b>	
<b>samtliga</b>	<b>7,35</b>	<b>7,45</b>	<b>7,45</b>	<b>7,09</b>	<b>7,02</b>	<b>7,32</b>	
<b>Antal</b>	<b>325</b>	<b>1136</b>	<b>1906</b>	<b>886</b>	<b>492</b>	<b>4745</b>	

### Mellersta Norrland



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	10,61	8,95	8,50	7,71	8,96	<b>8,55</b>	
2	10,15	8,87	7,65	6,61	6,13	<b>7,58</b>	
3	8,81	8,74	7,24	6,63	7,17	<b>7,43</b>	
4	7,97	7,54	6,28	5,44	5,78	<b>6,36</b>	
<b>samtliga</b>	<b>9,18</b>	<b>8,40</b>	<b>7,27</b>	<b>6,44</b>	<b>6,72</b>	<b>7,32</b>	
<b>Antal</b>	<b>134</b>	<b>436</b>	<b>844</b>	<b>425</b>	<b>229</b>	<b>2068</b>	

### Övre Norrland



Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	8,18	8,25	7,99	7,33	7,05	<b>7,83</b>	
2	8,28	8,35	7,70	7,15	6,52	<b>7,65</b>	
3	7,67	8,16	7,70	6,75	6,83	<b>7,53</b>	
4	7,82	7,04	6,34	6,19	6,11	<b>6,55</b>	
<b>samtliga</b>	<b>7,95</b>	<b>7,86</b>	<b>7,36</b>	<b>6,81</b>	<b>6,54</b>	<b>7,32</b>	
<b>Antal</b>	<b>279</b>	<b>809</b>	<b>1306</b>	<b>592</b>	<b>298</b>	<b>3284</b>	

## Appendix A2: Tidsserier

*Tabell A2-1: Indexerad löneutveckling för identiska individer 1995-2005 fördelad efter position i lönefördelningen (%). Kommunerna.*

1995/97

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,21	8,75	7,99	7,73	7,41	<b>8,18</b>
	2	9,53	8,19	7,48	7,37	6,97	<b>7,80</b>
	3	9,07	7,73	7,12	6,72	6,52	<b>7,40</b>
	4	8,57	7,34	7,37	7,79	7,66	<b>7,56</b>
	samtliga	<b>9,14</b>	<b>7,89</b>	<b>7,47</b>	<b>7,65</b>	<b>7,48</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>8648</b>	<b>30411</b>	<b>54355</b>	<b>20994</b>	<b>10633</b>	<b>125041</b>

1996/98

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,01	9,49	8,85	8,21	7,76	<b>8,94</b>
	2	10,25	8,71	7,98	7,08	6,84	<b>8,08</b>
	3	9,52	8,16	7,43	6,83	6,34	<b>7,53</b>
	4	8,75	7,50	6,54	6,03	5,98	<b>6,77</b>
	samtliga	<b>9,66</b>	<b>8,35</b>	<b>7,59</b>	<b>6,87</b>	<b>6,54</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>9269</b>	<b>28674</b>	<b>49845</b>	<b>19088</b>	<b>7945</b>	<b>114821</b>

1997/99

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,47	8,90	8,58	8,08	7,59	<b>8,61</b>
	2	10,07	8,23	7,82	7,19	6,92	<b>7,85</b>
	3	8,75	7,85	7,49	7,03	6,72	<b>7,50</b>
	4	8,53	7,45	6,99	6,64	6,46	<b>7,10</b>
	samtliga	<b>9,36</b>	<b>8,02</b>	<b>7,66</b>	<b>7,18</b>	<b>6,84</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>9003</b>	<b>27661</b>	<b>49493</b>	<b>20997</b>	<b>8654</b>	<b>115808</b>

1998/00

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	12,59	9,92	8,88	8,41	7,49	<b>9,09</b>
	2	11,20	8,58	7,73	7,50	7,02	<b>8,03</b>
	3	10,02	7,65	7,12	7,00	6,62	<b>7,35</b>
	4	8,60	6,91	6,52	6,47	6,07	<b>6,71</b>
	samtliga	<b>10,25</b>	<b>8,11</b>	<b>7,48</b>	<b>7,28</b>	<b>6,71</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>9867</b>	<b>28215</b>	<b>51475</b>	<b>24092</b>	<b>9628</b>	<b>123277</b>

1999/01

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	12,02	9,93	8,73	8,06	7,40	<b>8,87</b>
	2	10,68	8,70	7,70	7,30	6,86	<b>7,92</b>
	3	9,73	8,00	7,26	6,97	6,54	<b>7,43</b>
	4	8,39	7,32	6,77	6,55	6,20	<b>6,91</b>
	samtliga	<b>9,89</b>	<b>8,34</b>	<b>7,54</b>	<b>7,16</b>	<b>6,68</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>10107</b>	<b>26461</b>	<b>49232</b>	<b>25341</b>	<b>10979</b>	<b>122120</b>

2000/02

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,09	9,52	8,40	7,47	7,12	<b>8,35</b>
	2	9,90	8,61	7,85	6,99	6,65	<b>7,77</b>
	3	9,17	8,31	7,65	6,88	6,68	<b>7,60</b>
	4	8,19	7,87	7,29	6,73	6,58	<b>7,31</b>
	samtliga	<b>9,25</b>	<b>8,39</b>	<b>7,75</b>	<b>6,99</b>	<b>6,73</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>10935</b>	<b>26230</b>	<b>48022</b>	<b>26440</b>	<b>13089</b>	<b>124716</b>

2001/03

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,63	9,69	8,65	7,66	7,12	<b>8,55</b>
	2	9,30	8,76	8,00	7,07	6,75	<b>7,88</b>
	3	8,56	8,20	7,58	6,85	6,64	<b>7,48</b>
	4	8,09	7,76	7,14	6,46	6,38	<b>7,10</b>
	samtliga	<b>8,97</b>	<b>8,49</b>	<b>7,78</b>	<b>6,97</b>	<b>6,68</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>12391</b>	<b>27205</b>	<b>47756</b>	<b>27469</b>	<b>15799</b>	<b>130620</b>

2002/04

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,65	9,22	8,47	7,50	6,93	<b>8,25</b>
	2	9,00	8,66	7,91	7,06	6,67	<b>7,78</b>
	3	8,66	8,28	7,68	6,93	6,68	<b>7,56</b>
	4	8,35	8,02	7,38	6,75	6,56	<b>7,34</b>
	samtliga	<b>8,83</b>	<b>8,48</b>	<b>7,82</b>	<b>7,04</b>	<b>6,69</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>12957</b>	<b>28333</b>	<b>47206</b>	<b>28187</b>	<b>17919</b>	<b>134602</b>

2003/05

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,82	9,34	8,60	7,42	6,83	<b>8,28</b>
	2	8,98	8,63	7,91	7,01	6,63	<b>7,74</b>
	3	8,58	8,35	7,67	6,87	6,59	<b>7,53</b>
	4	8,35	8,02	7,43	6,77	6,50	<b>7,36</b>
	samtliga	<b>8,85</b>	<b>8,51</b>	<b>7,86</b>	<b>6,99</b>	<b>6,62</b>	<b>7,69</b>
	Antal	<b>13229</b>	<b>29432</b>	<b>46211</b>	<b>28361</b>	<b>19571</b>	<b>136804</b>



*Tabell A2-2: Indexerad löneutveckling för identiska individer 1995-2005 fördelad efter position i lönefördelningen (%). Landstingen.*

1995/97

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,40	8,60	7,96	7,44	6,60	<b>8,11</b>
	2	8,96	8,10	7,35	6,76	6,22	<b>7,53</b>
	3	8,58	8,00	7,23	6,64	6,30	<b>7,41</b>
	4	7,94	7,29	6,39	5,84	5,31	<b>6,61</b>
	samtliga	<b>8,60</b>	<b>7,92</b>	<b>7,15</b>	<b>6,55</b>	<b>5,94</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>2866</b>	<b>9912</b>	<b>13151</b>	<b>3694</b>	<b>1540</b>	<b>31163</b>

1996/98

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,98	8,98	7,71	6,70	5,62	<b>8,02</b>
	2	9,68	8,48	7,08	6,29	5,64	<b>7,43</b>
	3	9,49	8,32	6,91	6,22	6,06	<b>7,32</b>
	4	9,01	7,59	6,51	6,05	5,19	<b>6,81</b>
	samtliga	<b>9,64</b>	<b>8,26</b>	<b>6,99</b>	<b>6,27</b>	<b>5,55</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>2750</b>	<b>10191</b>	<b>14094</b>	<b>4181</b>	<b>1764</b>	<b>32980</b>

1997/99

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	11,91	9,56	8,09	7,14	6,35	<b>8,39</b>
	2	10,42	8,53	7,24	6,67	5,95	<b>7,54</b>
	3	10,55	8,24	6,98	6,35	5,63	<b>7,29</b>
	4	9,17	7,50	6,24	5,57	4,79	<b>6,51</b>
	samtliga	<b>10,25</b>	<b>8,33</b>	<b>7,05</b>	<b>6,34</b>	<b>5,52</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>2001</b>	<b>8120</b>	<b>12704</b>	<b>4181</b>	<b>1752</b>	<b>28758</b>

1998/00

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,35	8,96	8,18	7,65	7,09	<b>8,30</b>
	2	9,40	8,33	7,54	7,03	6,48	<b>7,65</b>
	3	9,01	8,09	7,23	6,68	6,34	<b>7,36</b>
	4	7,86	6,97	6,44	5,94	5,10	<b>6,45</b>
	samtliga	<b>8,89</b>	<b>7,95</b>	<b>7,26</b>	<b>6,72</b>	<b>6,04</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>1769</b>	<b>7288</b>	<b>12049</b>	<b>4314</b>	<b>1846</b>	<b>27266</b>

1999/01

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,55	8,76	8,09	7,43	7,18	<b>8,13</b>
	2	9,02	8,06	7,58	7,08	6,73	<b>7,61</b>
	3	8,49	7,91	7,27	6,72	6,03	<b>7,28</b>
	4	7,93	7,40	6,55	5,89	5,38	<b>6,60</b>
	samtliga	<b>8,62</b>	<b>7,96</b>	<b>7,30</b>	<b>6,70</b>	<b>6,20</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>2717</b>	<b>9360</b>	<b>15574</b>	<b>6044</b>	<b>2643</b>	<b>36338</b>

2000/02

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,48	8,69	8,10	7,64	7,00	<b>8,14</b>
	2	8,43	8,17	7,61	7,21	6,76	<b>7,63</b>
	3	8,53	7,93	7,30	6,94	6,44	<b>7,37</b>
	4	7,36	7,09	6,53	5,95	5,55	<b>6,51</b>
	samtliga	<b>8,29</b>	<b>7,88</b>	<b>7,31</b>	<b>6,84</b>	<b>6,33</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3140</b>	<b>9801</b>	<b>16279</b>	<b>6618</b>	<b>3089</b>	<b>38927</b>

2001/03

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,18	8,61	8,36	7,76	7,47	<b>8,26</b>
	2	8,39	8,08	7,65	7,23	6,76	<b>7,62</b>
	3	7,96	7,80	7,22	6,96	6,60	<b>7,28</b>
	4	7,32	7,04	6,45	6,13	5,66	<b>6,49</b>
	samtliga	<b>8,09</b>	<b>7,79</b>	<b>7,34</b>	<b>6,94</b>	<b>6,50</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3368</b>	<b>9919</b>	<b>16539</b>	<b>7229</b>	<b>3759</b>	<b>40814</b>

2002/04

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,74	8,56	8,46	7,84	7,62	<b>8,28</b>
	2	8,36	8,10	7,67	7,21	6,99	<b>7,64</b>
	3	7,86	7,66	7,28	6,92	6,68	<b>7,26</b>
	4	7,21	6,90	6,49	6,08	5,93	<b>6,48</b>
	samtliga	<b>7,94</b>	<b>7,71</b>	<b>7,39</b>	<b>6,93</b>	<b>6,71</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3657</b>	<b>10504</b>	<b>16824</b>	<b>7850</b>	<b>4475</b>	<b>43310</b>

2003/05

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,22	8,89	8,22	7,96	7,27	<b>8,24</b>
	2	8,35	8,41	7,73	7,14	6,82	<b>7,68</b>
	3	8,12	7,87	7,22	6,68	6,34	<b>7,19</b>
	4	7,81	7,32	6,34	6,10	5,68	<b>6,52</b>
	samtliga	<b>8,28</b>	<b>8,04</b>	<b>7,29</b>	<b>6,88</b>	<b>6,45</b>	<b>7,32</b>
	Antal	<b>3719</b>	<b>11015</b>	<b>17410</b>	<b>8435</b>	<b>5069</b>	<b>45648</b>

## Appendix A3: Befattningsspecifika skillnader

Tabell A3-1: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Kommuner.

Socialsekreterare (010103)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,70	9,21	8,69	7,40	7,57	<b>8,59</b>
	2	9,22	8,51	7,84	7,51	7,22	<b>8,06</b>
	3	8,56	8,35	7,57	6,87	6,84	<b>7,68</b>
	4	7,96	7,38	6,70	6,52	6,15	<b>6,95</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,67</b>	<b>8,21</b>	<b>7,57</b>	<b>7,02</b>	<b>6,82</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	650	1347	1885	828	499	<b>5209</b>

Sjuksköterskor (010207)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,55	9,27	9,37	8,31	7,41	<b>8,84</b>
	2	8,42	8,39	8,20	7,85	7,92	<b>8,15</b>
	3	8,23	7,84	7,70	7,43	7,29	<b>7,63</b>
	4	8,70	7,03	6,63	6,43	6,31	<b>6,79</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,62</b>	<b>7,93</b>	<b>7,79</b>	<b>7,39</b>	<b>7,13</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	224	1020	1681	1000	593	<b>4518</b>

Förskollärare (010401)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,25	8,51	8,04	7,59	7,10	<b>8,15</b>
	2	8,67	8,08	7,72	7,15	6,76	<b>7,75</b>
	3	8,21	7,84	7,61	6,90	6,77	<b>7,56</b>
	4	7,81	7,69	7,39	6,76	6,57	<b>7,36</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,43</b>	<b>8,01</b>	<b>7,68</b>	<b>7,08</b>	<b>6,78</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	3109	8939	12851	4322	2031	<b>31252</b>

Fritidspedagog (010402)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,36	8,29	8,06	7,38	7,36	<b>8,24</b>
	2	8,39	7,97	7,57	7,20	7,11	<b>7,78</b>
	3	7,87	7,65	7,49	7,00	6,77	<b>7,53</b>
	4	7,98	7,57	7,29	6,78	6,75	<b>7,41</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,31</b>	<b>7,84</b>	<b>7,56</b>	<b>7,05</b>	<b>6,93</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	1250	2684	2638	776	316	<b>7664</b>

**Skolledare (020103)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		9,57	9,09	8,25	7,70	<b>8,62</b>
	2		9,75	8,35	7,40	7,24	<b>8,00</b>
	3		8,14	7,80	7,19	7,08	<b>7,52</b>
	4		8,51	7,15	6,64	6,42	<b>7,09</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>8,87</b>	<b>7,98</b>	<b>7,27</b>	<b>7,02</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	38	508	2475	1651	935	<b>5607</b>

**Gymnasielärare a.ä. (020502)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,31	9,73	8,55	7,61	7,07	<b>8,16</b>
	2	9,57	8,73	7,88	7,20	6,92	<b>7,72</b>
	3	9,36	8,60	7,72	7,05	7,06	<b>7,61</b>
	4	8,94	8,14	7,30	6,96	6,89	<b>7,38</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>9,43</b>	<b>8,70</b>	<b>7,80</b>	<b>7,18</b>	<b>6,98</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	840	1779	2889	2987	2295	<b>10790</b>

**Yrkeslärare (020505)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		9,25	9,02	7,82	7,52	<b>8,30</b>
	2		9,10	8,26	7,45	7,10	<b>7,91</b>
	3		8,56	7,80	7,16	6,58	<b>7,40</b>
	4		8,27	7,51	6,82	6,91	<b>7,37</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>8,68</b>	<b>8,05</b>	<b>7,26</b>	<b>6,99</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	74	590	1500	1240	941	<b>4345</b>

**Lärare Bild, Musik, Idrott (020506)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,68	8,98	8,07	7,56	6,52	<b>8,14</b>
	2	8,69	8,83	7,86	6,77	6,27	<b>7,78</b>
	3	8,65	8,18	7,50	6,93	6,84	<b>7,59</b>
	4	8,60	8,24	7,26	6,59	6,70	<b>7,46</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,78</b>	<b>8,50</b>	<b>7,62</b>	<b>6,90</b>	<b>6,58</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	561	1256	1990	909	503	<b>5219</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,68	9,69	8,34	7,41	7,01	<b>8,26</b>
	2	8,95	8,86	7,75	6,87	6,48	<b>7,66</b>
	3	8,76	8,39	7,60	6,91	6,55	<b>7,52</b>
	4	8,30	8,13	7,46	6,81	6,55	<b>7,39</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,88</b>	<b>8,71</b>	<b>7,76</b>	<b>6,99</b>	<b>6,64</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	3700	5238	9973	6556	3974	<b>29441</b>

**4-9 lärare (020508)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,46	9,30	8,47	7,27	6,54	<b>8,13</b>
	2	9,03	8,77	7,80	6,95	6,61	<b>7,77</b>
	3	8,71	8,32	7,47	6,81	6,63	<b>7,52</b>
	4	8,35	8,07	7,44	6,90	6,73	<b>7,46</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,83</b>	<b>8,56</b>	<b>7,75</b>	<b>6,97</b>	<b>6,64</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	2053	2607	2963	2632	1984	<b>12239</b>

**Lärare Slöjd, Hemkunskap mm (020509)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,88	9,85	8,43	7,80	7,21	<b>8,11</b>
	2	9,13	8,81	7,99	7,05	6,39	<b>7,56</b>
	3	8,66	8,53	7,78	7,21	6,58	<b>7,45</b>
	4	9,37	8,54	7,91	7,15	6,90	<b>7,72</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>9,32</b>	<b>8,78</b>	<b>7,98</b>	<b>7,27</b>	<b>6,75</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	192	697	1416	1060	927	<b>4292</b>

**Särskole- och speciallärare (020510)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	10,26	10,74	9,24	7,74	7,15	<b>8,30</b>
	2	10,73	9,49	8,11	7,31	6,89	<b>7,72</b>
	3	10,97	8,85	7,75	7,12	7,10	<b>7,50</b>
	4	9,15	8,68	7,49	7,06	6,95	<b>7,40</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>9,92</b>	<b>9,20</b>	<b>8,07</b>	<b>7,29</b>	<b>7,01</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	131	654	2852	2484	1657	<b>7778</b>

**Assistent (040301)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	9,87	8,35	7,99	7,38	7,16	<b>7,70</b>
	2	8,90	8,78	7,89	7,73	7,23	<b>7,88</b>
	3	8,28	8,11	7,75	7,51	7,35	<b>7,66</b>
	4	8,85	8,19	7,62	7,25	7,00	<b>7,56</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>8,88</b>	<b>8,35</b>	<b>7,79</b>	<b>7,46</b>	<b>7,17</b>	<b>7,69</b>
	<b>Antal</b>	145	1046	2173	1775	1276	<b>6415</b>

*Tabell A3-2: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Kommuner.*

Socialsekreterare (10103)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1868	1831	1783	1554	1596	<b>1748</b>
	2	1827	1781	1705	1667	1597	<b>1724</b>
	3	1752	1822	1731	1598	1594	<b>1724</b>
	4	1672	1689	1603	1588	1474	<b>1620</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1761</b>	<b>1771</b>	<b>1697</b>	<b>1604</b>	<b>1555</b>	<b>1696</b>

Sjuksköterskor (10207)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1773	1757	1797	1610	1439	<b>1697</b>
	2	1611	1650	1643	1585	1600	<b>1625</b>
	3	1622	1593	1612	1551	1534	<b>1584</b>
	4	1747	1497	1453	1406	1378	<b>1466</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1695</b>	<b>1604</b>	<b>1609</b>	<b>1528</b>	<b>1483</b>	<b>1578</b>

Förskollärare (10401)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1683	1627	1587	1544	1465	<b>1594</b>
	2	1630	1600	1584	1522	1454	<b>1576</b>
	3	1584	1584	1609	1521	1507	<b>1581</b>
	4	1549	1607	1640	1566	1541	<b>1604</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1608</b>	<b>1604</b>	<b>1605</b>	<b>1539</b>	<b>1493</b>	<b>1589</b>

Fritidspedagog (10402)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1730	1610	1590	1477	1492	<b>1604</b>
	2	1597	1600	1559	1498	1485	<b>1570</b>
	3	1544	1576	1597	1509	1469	<b>1568</b>
	4	1600	1617	1626	1535	1502	<b>1602</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1611</b>	<b>1601</b>	<b>1594</b>	<b>1508</b>	<b>1489</b>	<b>1586</b>

Skolledare (20103)							
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		2637	2561	2357	2257	<b>2451</b>
	2		2799	2520	2290	2297	<b>2443</b>
	3		2497	2499	2378	2397	<b>2447</b>
	4		2718	2498	2386	2367	<b>2480</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>2688</b>	<b>2518</b>	<b>2353</b>	<b>2334</b>	<b>2457</b>

**Gymnasielärare a.ä. (20502)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1979	1959	1831	1716	1639	<b>1782</b>
	2	1894	1846	1801	1737	1694	<b>1776</b>
	3	1913	1895	1843	1766	1787	<b>1822</b>
	4	1882	1883	1835	1830	1828	<b>1845</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1909</b>	<b>1892</b>	<b>1827</b>	<b>1763</b>	<b>1739</b>	<b>1808</b>

**Yrkeslärare (20505)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		1851	1881	1691	1649	<b>1765</b>
	2		1882	1807	1701	1648	<b>1758</b>
	3		1841	1773	1702	1592	<b>1718</b>
	4		1833	1797	1703	1750	<b>1772</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>1851</b>	<b>1810</b>	<b>1700</b>	<b>1665</b>	<b>1755</b>

**Lärare Bild, Musik, Idrott (20506)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1775	1695	1626	1594	1401	<b>1628</b>
	2	1630	1744	1684	1516	1434	<b>1639</b>
	3	1682	1699	1684	1624	1638	<b>1672</b>
	4	1694	1784	1704	1621	1664	<b>1705</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1686</b>	<b>1738</b>	<b>1678</b>	<b>1588</b>	<b>1550</b>	<b>1665</b>

**1-7 lärare (20507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1711	1762	1650	1565	1514	<b>1638</b>
	2	1637	1694	1650	1562	1503	<b>1617</b>
	3	1645	1668	1679	1624	1561	<b>1645</b>
	4	1622	1704	1734	1670	1622	<b>1685</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1652</b>	<b>1706</b>	<b>1678</b>	<b>1605</b>	<b>1550</b>	<b>1646</b>

**4-9 lärare (20508)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1767	1796	1719	1591	1476	<b>1673</b>
	2	1746	1777	1717	1638	1587	<b>1698</b>
	3	1735	1766	1735	1667	1646	<b>1712</b>
	4	1722	1807	1827	1772	1746	<b>1780</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1741</b>	<b>1787</b>	<b>1752</b>	<b>1669</b>	<b>1618</b>	<b>1718</b>

**Lärare Slöjd, Hemkunskap mm (20509)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>	1923	1751	1588	1527	1485	<b>1569</b>
	<b>2</b>	1613	1334	1590	1499	1400	<b>1536</b>
	<b>3</b>	1607	1641	1609	1595	1486	<b>1582</b>
	<b>4</b>	1721	1699	1704	1652	1616	<b>1676</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1693</b>	<b>1675</b>	<b>1630</b>	<b>1572</b>	<b>1501</b>	<b>1598</b>

**Särskole- och speciallärare (20510)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>	1804	1976	1826	1638	1547	<b>1708</b>
	<b>2</b>	1950	1809	1726	1655	1576	<b>1683</b>
	<b>3</b>	2076	1801	1733	1667	1670	<b>1706</b>
	<b>4</b>	1740	1813	1753	1723	1700	<b>1740</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1851</b>	<b>1832</b>	<b>1758</b>	<b>1672</b>	<b>1626</b>	<b>1710</b>

**Assistent (40301)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	<b>1</b>	1406	1192	1152	1067	1037	<b>1110</b>
	<b>2</b>	1292	1311	1203	1181	1101	<b>1197</b>
	<b>3</b>	1270	1263	1232	1195	1174	<b>1214</b>
	<b>4</b>	1357	1348	1294	1241	1205	<b>1277</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>1338</b>	<b>1292</b>	<b>1225</b>	<b>1175</b>	<b>1134</b>	<b>1207</b>



*Tabell A3-3: Spridning i lönepåslag uttryckt som standardavvikelser för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Kommuner.*

**Socialsekreterare (010103)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		645	701	691	657	772	<b>698</b>
2		609	639	667	653	584	<b>645</b>
3		666	683	701	594	539	<b>667</b>
4		637	718	647	641	582	<b>660</b>
Samtliga		<b>640</b>	<b>688</b>	<b>677</b>	<b>637</b>	<b>612</b>	<b>667</b>

**Sjuksköterskor (010207)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		641	585	748	625	544	<b>670</b>
2		552	614	650	624	616	<b>627</b>
3		749	610	569	581	563	<b>587</b>
4		791	681	653	601	593	<b>659</b>
Samtliga		<b>719</b>	<b>638</b>	<b>664</b>	<b>612</b>	<b>590</b>	<b>642</b>

**Förskollärare (010401)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		505	458	454	451	444	<b>462</b>
2		455	448	437	440	417	<b>443</b>
3		499	439	445	408	422	<b>444</b>
4		454	468	493	440	457	<b>473</b>
Samtliga		<b>479</b>	<b>454</b>	<b>458</b>	<b>435</b>	<b>437</b>	<b>456</b>

**Fritidspedagog (010402)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		556	485	477	451	401	<b>491</b>
2		440	424	437	390	346	<b>426</b>
3		494	407	415	400	427	<b>425</b>
4		466	481	494	481	395	<b>480</b>
Samtliga		<b>487</b>	<b>451</b>	<b>458</b>	<b>434</b>	<b>388</b>	<b>457</b>

**Skolledare (020103)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1			1267	1053	1023	1121	<b>1073</b>
2			1226	1080	923	829	<b>1023</b>
3			1135	1046	1007	944	<b>1026</b>
4			1105	970	997	956	<b>1002</b>
Samtliga			<b>1165</b>	<b>1035</b>	<b>987</b>	<b>959</b>	<b>1028</b>

**Gymnasielärare a.ä. (020502)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	570	645	605	579	558	<b>602</b>
	2	531	586	535	512	482	<b>530</b>
	3	576	566	554	547	527	<b>552</b>
	4	612	634	599	641	636	<b>625</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>575</b>	<b>609</b>	<b>573</b>	<b>574</b>	<b>560</b>	<b>580</b>

**Yrkeslärare (020505)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		555	633	576	574	<b>607</b>
	2		689	569	538	456	<b>569</b>
	3		622	493	519	517	<b>527</b>
	4		590	541	540	571	<b>560</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>620</b>	<b>558</b>	<b>542</b>	<b>533</b>	<b>565</b>

**Lärare Bild, Musik, Idrott (020506)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	611	584	528	570	434	<b>554</b>
	2	489	557	491	485	421	<b>510</b>
	3	440	533	489	460	502	<b>491</b>
	4	606	571	485	465	532	<b>528</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>546</b>	<b>562</b>	<b>497</b>	<b>493</b>	<b>493</b>	<b>521</b>

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	504	575	541	478	488	<b>528</b>
	2	487	472	478	441	411	<b>466</b>
	3	497	489	462	438	414	<b>462</b>
	4	480	517	504	454	475	<b>491</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>492</b>	<b>515</b>	<b>498</b>	<b>455</b>	<b>451</b>	<b>488</b>

**4-9 lärare (020508)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	606	615	585	508	478	<b>573</b>
	2	478	548	516	463	466	<b>503</b>
	3	530	541	532	492	457	<b>515</b>
	4	503	557	556	469	497	<b>522</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>527</b>	<b>564</b>	<b>549</b>	<b>487</b>	<b>485</b>	<b>529</b>

**Lärare Slöjd, Hemkunskap mm (020509)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	666	622	472	489	454	<b>502</b>
	2	437	495	440	395	401	<b>439</b>
	3	509	518	469	422	386	<b>451</b>
	4	596	514	471	528	411	<b>493</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>557</b>	<b>525</b>	<b>465</b>	<b>467</b>	<b>419</b>	<b>475</b>

**Särskole- och speciallärare (020510)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	919	755	639	614	511	<b>626</b>
	2	820	637	543	467	454	<b>522</b>
	3	927	639	532	455	437	<b>506</b>
	4	555	648	526	494	498	<b>528</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>729</b>	<b>660</b>	<b>560</b>	<b>510</b>	<b>479</b>	<b>545</b>

**Assistent (040301)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	564	523	416	367	386	<b>418</b>
	2	581	539	462	385	329	<b>441</b>
	3	409	500	453	440	426	<b>452</b>
	4	571	606	559	488	500	<b>543</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>556</b>	<b>554</b>	<b>484</b>	<b>430</b>	<b>422</b>	<b>475</b>

*Tabell A3-4: Indexerad löneutveckling för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Landsting.*

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Öppen vård (010106)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		8,62	8,45	7,79	7,48	<b>8,13</b>
	2		8,09	7,87	7,19	7,19	<b>7,65</b>
	3		7,38	7,33	7,19	7,01	<b>7,26</b>
	4		7,06	6,56	6,41	6,42	<b>6,60</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>7,63</b>	<b>7,46</b>	<b>7,08</b>	<b>6,97</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	118	963	2684	1502	974	<b>6241</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,71	8,45	7,75	7,24	6,88	<b>7,92</b>
	2	8,28	7,95	7,44	7,13	6,62	<b>7,58</b>
	3	7,79	7,73	7,30	6,81	6,71	<b>7,37</b>
	4	7,13	6,79	6,56	6,33	5,90	<b>6,61</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>7,90</b>	<b>7,67</b>	<b>7,22</b>	<b>6,85</b>	<b>6,48</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	3095	7039	9032	3467	1811	<b>24444</b>

**Läkarsekreterare (050302+050303)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8,25	8,12	7,51	7,24	6,92	<b>7,60</b>
	2	8,22	7,74	7,46	7,25	6,83	<b>7,48</b>
	3	8,00	7,55	7,26	7,06	6,76	<b>7,28</b>
	4	7,53	7,37	7,01	6,75	6,62	<b>7,06</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>7,90</b>	<b>7,66</b>	<b>7,29</b>	<b>7,04</b>	<b>6,77</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	497	2317	3154	1581	844	<b>8393</b>

**Överläkare (030201)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		10,58	10,02	8,64	8,46	<b>9,35</b>
	2		9,31	8,04	7,29	7,31	<b>7,81</b>
	3		7,37	7,22	6,87	6,47	<b>6,99</b>
	4		6,89	6,18	5,62	5,64	<b>6,00</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>8,06</b>	<b>7,64</b>	<b>6,94</b>	<b>6,78</b>	<b>7,32</b>
	<b>Antal</b>	0	508	2543	1637	1016	<b>5704</b>

*Tabell A3-5: Genomsnittligt lönepåslag uttryckt i kronor för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Landsting.*

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Öppen vård (10106)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		1741	1758	1635	1576	<b>1693</b>
	2		1695	1699	1569	1567	<b>1649</b>
	3		1592	1626	1609	1566	<b>1607</b>
	4		1580	1535	1513	1510	<b>1533</b>
	Samtliga		<b>1639</b>	<b>1647</b>	<b>1577</b>	<b>1552</b>	<b>1613</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (10107)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1582	1592	1500	1410	1340	<b>1512</b>
	2	1562	1585	1524	1468	1363	<b>1527</b>
	3	1533	1613	1574	1474	1452	<b>1557</b>
	4	1482	1519	1534	1486	1374	<b>1504</b>
	Samtliga	<b>1537</b>	<b>1576</b>	<b>1534</b>	<b>1460</b>	<b>1382</b>	<b>1525</b>

**Läkarsekreterare (50302+50303)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	1216	1212	1130	1090	1043	<b>1140</b>
	2	1236	1192	1159	1131	1070	<b>1159</b>
	3	1232	1191	1160	1132	1087	<b>1160</b>
	4	1195	1220	1187	1145	1115	<b>1182</b>
	Samtliga	<b>1216</b>	<b>1204</b>	<b>1161</b>	<b>1126</b>	<b>1082</b>	<b>1162</b>

**Överläkare (30201)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		4477	4366	3825	3726	<b>4093</b>
	2		4135	3708	3422	3421	<b>3615</b>
	3		3369	3461	3377	3171	<b>3376</b>
	4		3343	3203	3005	3026	<b>3135</b>
	Samtliga		<b>3709</b>	<b>3645</b>	<b>3383</b>	<b>3309</b>	<b>3516</b>

*Tabell A3-6: Spridning i lönepåslag uttryckt som standardavvikelser för identiska individer 2002/04|2001 fördelad efter position i lönefördelningen (%) för olika befattningar. Landsting.*

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Öppen vård (010106)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		721	799	724	567	<b>740</b>
	2		678	670	570	607	<b>645</b>
	3		623	593	625	586	<b>604</b>
	4		659	665	670	620	<b>659</b>
	Samtliga		<b>668</b>	<b>686</b>	<b>649</b>	<b>597</b>	<b>663</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (010107)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	688	674	628	554	486	<b>634</b>
	2	718	686	630	624	536	<b>654</b>
	3	654	693	673	560	594	<b>658</b>
	4	724	651	714	698	558	<b>686</b>
	Samtliga	<b>699</b>	<b>676</b>	<b>663</b>	<b>614</b>	<b>547</b>	<b>659</b>

**Läkarsekreterare (050302+050303)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	336	424	387	367	337	<b>391</b>
	2	445	418	349	353	367	<b>380</b>
	3	440	446	401	380	313	<b>406</b>
	4	471	491	502	429	439	<b>478</b>
	Samtliga	<b>440</b>	<b>448</b>	<b>417</b>	<b>386</b>	<b>373</b>	<b>419</b>

**Överläkare (030201)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		2110	2075	1767	1901	<b>1978</b>
	2		1933	1839	1702	1628	<b>1785</b>
	3		1722	1761	1873	1762	<b>1793</b>
	4		2030	2037	1900	2014	<b>1997</b>
	Samtliga		<b>2003</b>	<b>1977</b>	<b>1837</b>	<b>1853</b>	<b>1924</b>

## Appendix A4: Modellantagande

Tabell A4-1: Andel befattningsbyten inom olika befattningsgrupper mellan åren 2002 och 2004 fördelad efter position i lönefördelningen (%).

Kommuner.

		Socialsekreterare (010103)					
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	14	15	15	20	31	16
	2	27	26	22	17	16	23
	3	23	21	19	21	22	21
	4	36	38	44	42	31	40
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	104	245	289	71	32	741

		Sjuksköterskor (10207)					
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	8	15	18	9	12	15
	2	19	37	22	23	12	26
	3	23	15	21	11	20	18
	4	50	32	38	57	56	41
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	26	91	147	44	25	333

		Förskollärare (010401)					
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	22	17	19	17	15	18
	2	17	19	20	14	18	19
	3	23	22	23	23	26	23
	4	39	42	39	46	41	40
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	121	448	684	126	39	1418

		Fritidspedagog (010402)					
Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	25	18	22	16	23	21
	2	23	25	20	19	0	22
	3	18	22	20	28	23	21
	4	35	34	38	38	54	36
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	171	311	266	64	13	825

**Skolledare (020103)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	0	25	36	32	31	<b>32</b>	
2	17	32	22	28	22	<b>25</b>	
3	17	18	20	15	21	<b>19</b>	
4	67	26	22	25	26	<b>24</b>	
<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Antal</b>	12	97	321	169	105	<b>704</b>	

**Gymnasielärare a.ä. (020502)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	35	24	31	34	43	<b>32</b>	
2	21	21	26	28	21	<b>24</b>	
3	14	24	19	12	20	<b>18</b>	
4	31	31	24	26	17	<b>26</b>	
<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Antal</b>	72	164	230	180	82	<b>728</b>	

**Yrkeslärare (020505)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	8	11	22	13	22	<b>18</b>	
2	0	36	29	29	32	<b>29</b>	
3	0	14	23	21	30	<b>21</b>	
4	92	39	26	36	16	<b>32</b>	
<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Antal</b>	13	56	126	75	50	<b>320</b>	

**Lärare Bild, Musik, Idrott (020506)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	27	30	32	34	42	<b>31</b>	
2	20	27	20	24	26	<b>23</b>	
3	25	15	17	5	21	<b>18</b>	
4	28	27	30	37	11	<b>28</b>	
<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Antal</b>	108	136	132	41	19	<b>436</b>	

**1-7 lärare (020507)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1	27	36	38	39	37	<b>36</b>	
2	21	19	18	17	20	<b>19</b>	
3	16	19	16	18	11	<b>17</b>	
4	36	26	28	26	32	<b>29</b>	
<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Antal</b>	343	507	926	419	143	<b>2338</b>	



**4-9 lärare (020508)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		32	23	25	33	21	<b>27</b>
2		22	20	24	16	17	<b>21</b>
3		28	23	24	14	26	<b>23</b>
4		19	35	27	37	36	<b>30</b>
<b>Samtliga</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal</b>		200	279	305	163	72	<b>1019</b>

**Lärare Slöjd, Hemkunskap mm (020509)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		0	18	33	35	24	<b>26</b>
2		16	28	26	31	28	<b>27</b>
3		16	24	10	10	16	<b>14</b>
4		68	30	31	24	32	<b>33</b>
<b>Samtliga</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal</b>		19	50	103	29	25	<b>226</b>

**Särskole- och speciallärare (020510)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		9	27	30	41	36	<b>31</b>
2		20	30	25	17	28	<b>24</b>
3		14	19	18	16	14	<b>17</b>
4		57	24	27	26	22	<b>28</b>
<b>Samtliga</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal</b>		44	116	277	132	58	<b>627</b>

**Assistent (040301)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
1		13	16	17	19	20	<b>17</b>
2		18	25	22	18	20	<b>21</b>
3		14	24	24	19	26	<b>23</b>
4		55	36	37	43	34	<b>39</b>
<b>Samtliga</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal</b>		56	286	453	290	184	<b>1269</b>

*Tabell A4-2: Andel befattningsbyten inom olika befattningsgrupper mellan åren 2002 och 2004 fördelad efter position i lönefördelningen (%).  
Landsting.*

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Öppen vård (10106)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	5	13	20	31	26	<b>20</b>
	2	32	23	20	19	17	<b>21</b>
	3	5	21	20	14	17	<b>18</b>
	4	59	43	40	3590	40	<b>41</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	22	106	237	78	35	<b>478</b>

**Sjuksköterska, Barnmorska, Biomedicinsk analytiker - Sluten vård (10107)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	16	14	14	13	11	<b>14</b>
	2	26	25	22	24	25	<b>24</b>
	3	23	28	29	25	24	<b>28</b>
	4	36	32	35	38	40	<b>35</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	270	777	897	246	84	<b>2274</b>

**Läkarsekreterare (50302+50303)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1	25	7	9	18	0	<b>10</b>
	2	19	14	11	14	10	<b>13</b>
	3	19	26	19	9	25	<b>21</b>
	4	38	52	61	59	65	<b>57</b>
	<b>Samtliga</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	16	69	113	22	20	<b>240</b>

**Överläkare (30201)**

Löneposition	Kvartil	Åldersgrupp					samtliga
		25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	
	1		19	14	16	19	<b>16</b>
	2		19	22	23	23	<b>22</b>
	3		20	23	20	10	<b>21</b>
	4		43	42	41	48	<b>42</b>
	<b>Samtliga</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Antal</b>	0	70	221	95	31	<b>417</b>



*OFR är ett forum för gränsöverskridande dialog och samverkan mellan fackliga organisationer inom den offentliga sektorn.*

**OFR** är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för femton fackliga organisationer med medlemmar inom den offentliga sektorn. I OFRs regi samråder och samarbetar förbunden i gemensamma förhandlingsfrågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.

**OFR** är ett forum för planering, samordning, uppföljning och utvärdering av avtalsrörelser och förhandlingar om förändringar i grundläggande villkor.

**OFR** utför också förhandlingsuppdrag för förbundens räkning.

**OFR** förser medlemsförbunden med utredningar och fakta som t.ex. lönestatistik, analyser av tidigare avtalsrörelser, arbetsrätt, material om arbetsmiljö, pensionsvillkor och försäkringar.

ADRESS Linnégatan 10, BOX 5260, 102 46 Stockholm  
 TELEFON 08-782 93 50, TELEFAX 08-782 97 62  
 E-POST ofr@ofr.se HEMSIDA WWW.OFR.SE