

Rapport 2008-102

**Topplerne i  
kommunesektoren**



# **Topplerne i kommunesektoren**

Utarbeidet for  
KS

## **Innhold:**

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER .....	1
EXECUTIVE SUMMARY .....	3
1 INNLEDNING .....	5
1.1 Formål .....	5
1.2 Bakgrunn .....	5
1.3 Metodisk opplegg .....	5
1.3.1 PAI-registeret .....	5
1.3.2 Intervjuer .....	6
1.3.3 Gruppering av kommuner og fylkeskommuner .....	6
1.3.4 Utdanningsgruppering .....	7
2 HVEM ER RÅDMENN? .....	8
3 REKRUTTERINGEN TIL RÅDMANNSTILLINGENE .....	14
4 VARIGHET OG AVGANG .....	16
5 LØNNEN FOR RÅDMENN .....	21
VEDLEGG 1: UTDANNINGSGRUPPERINGEN .....	27
VEDLEGG 2: SAMMENHENGEN MELLOM KVINNEANDEL, REKRUTTERING, AVGANG OG TURNOVER .....	28
VEDLEGG 3: TABELLER .....	31
VEDLEGG 4: ENDRINGER I KOMMUNESTRUKTUREN 1.12.2002-1.12.2007	35

## Sammendrag og konklusjoner

### Resymé

*KS har som mål å oppnå en balansert/lik fordeling av kvinner og menn i rådmannsstillinger innen 2015. Kvinneandelen blant alle rådmenn øker langsomt i forhold til dette målet, fra 13 prosent i 2004 til 18 prosent i 2007. Kvinneandelen blant nytilsatte rådmenn ligger på et høyere nivå, og er økt betydelig de siste årene, fra 23 prosent i 2004 til 36 prosent i 2007. Men de kvinnelige rådmenn slutter raskere enn de mannlige rådmenn. Det har også de siste årene vært en avtagende tilgang på ledige rådmannsstillinger og dermed mindre muligheter for å rekruttere kvinner.*

*Lønnen varierer betydelig mellom rådmenn. Kvinne istedenfor mann i en rådmannsstilling betyr vel 6 prosent lavere lønn i perioden 2002-2007, når vi kontrollerer for alder, kommunestørrelse og kommunens sentralitet. Det er ikke kontrollert for kompetanseforskjeller, men nesten alle rådmenn har høyere utdanning og type utdanning er nokså lik mellom kvinnelige og mannlige rådmenn.*

### Bakgrunn

KS har vedtatt ledelse som et satsingsområde, uttrykt både i Arbeidsgiverstrategien AGS 2020 og andre ledelsepolicyer, og i at: "KS vil arbeide for en balansert/lik fordeling av kvinner og menn i rådmannsstillingene i løpet av en ti års periode" (Sentralstyrevedtak mai 2005). KS har på denne bakgrunn ønsket å få fremskaffet et faktagrunnlag om den administrative toppledelsen i kommunesektoren.

### Problemstilling

*Denne rapporten har til formål å gi et kunnskapsgrunnlag om kommunenes administrative toppledelse, i hovedsak basert på data fra PAI-registeret til KS. Rapporten viser sammensetningen etter kjønn, alder og utdanning og endringer de siste 5 år, den belyser rekrutteringen til og avgangen fra rådmannsstillinger og lønnsutviklingen. Rapporten er spesielt vinklet mot å vise forskjeller, likheter og utviklingstrekk knyttet til kjønn.*

### Konklusjoner

Kvinneandelen i rådmannsstillingene i primærkommunene er økt fra 13 prosent i 2004 til vel 18 prosent i 2007. Det er også blitt mer vanlig for kvinner å være fylkesrådmann.

Kvinneandelen blant nytilsatte rådmenn i primærkommuner er økt betydelig de siste årene. I perioden 2003-2004 var 23 prosent av de nytilsatte kvinner. I perioden 2005-2006 var andelen økt til 38 prosent. Den ble noe redusert frem til perioden 2006-2007, til 36 prosent.

Nytilsatte kvinnelige rådmenn slutter raskere enn menn. Av de nytilsatte kvinnelige rådmenn fra perioden 2002-2003 var bare 44 prosent fortsatt i rådmannsstillingen etter ett år. For menn er den tilsvarende andelen 65 prosent. Etter fire år er bare 12 prosent av kvinnene i rådmannsstillingen mens dette gjelder 36 prosent av mennene.

Kvinneandelen blant rådmenn som slutter har økt etter 2004, men den er betydelig lavere enn kvinneandelen blant nytilsatte rådmenn. Hvis dette holder seg i tiden fremover, vil det bidra til økt samlet kvinneandel blant rådmenn.

Turnover, eller antall rådmenn som slutter i en periode som andel av antall rådmenn ved begynnelsen av perioden, har imidlertid sunket siden 2003. Det har derfor de siste årene vært en avtagende tilgang på ledige rådmannsstillinger. Mulighetene for å øke kvinneandelen er dermed blitt redusert.

Lønnen varierer betydelig mellom rådmenn. Kvinnelige rådmenn har lavere månedslønn enn menn, men forskjellen er blitt redusert fra 2002 til 2007. Forhold som øker lønnen for rådmenn er kommunestørrelse og kommunens sentralitet.

Kvinne istedenfor mann i en rådmannsstilling betyr 6,4 prosent lavere lønn, når vi kontrollerer for alder, kommunestørrelse og sentralitet. Det er vanlig i arbeidslivet at lønnen øker med økende utdanningsnivå. Nesten alle rådmenn har imidlertid høyere utdanning. Fagsammensetningen for de kvinnelige og de mannlige rådmennene er også nokså lik, men menn har i noe større grad en administrativt orientert høyere utdanning eller en teknisk-naturfaglig høyere utdanning. De kvinnelige rådmennene har i noe større grad enn mennene en omsorgs- og kulturpreget høyere utdanning.

## Executive Summary

### Abstract

*An important goal for The Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS) is to achieve a balanced/equal distribution of positions as chief administrative officer (CAO) in a municipality, between women and men within 2015. However, the female share of all CAOs increases slowly compared to this goal, from 13 per cent in 2004 and to 18 per cent in 2007. The female share of newly hired CAOs has increased significantly during the last years, from 23 per cent in 2004 to 36 per cent in 2007. However, female CAOs quit their jobs faster than males. In addition, the supply of vacant CAO-positions has decreased.*

*The monthly wage of CAOs varies considerably between CAOs. A woman instead of a man in a CAO-position leads to 6.4 per cent lower wage in the period 2002-2007, when controlling for age, size of municipality (number of inhabitants) and f centralization. It is not controlled for differences in competence, but almost all CAOs have a higher education and the composition on educational fields is not much different between female and male CAOs.*

### Purpose

*This report provides statistical facts about administrative leaders in the municipalities in the period 2002-2007. It is based on register data from The Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS). The report shows the composition of the CAOs by sex, age and education and changes during the last five years. It looks into the recruiting of CAOs and the mobility out of CAO-positions, and the monthly wage. The report is angled towards gender differences and equalities.*

### Conclusions

The female share of CAOs has increased from 13 per cent in 2004 and to 18 per cent in 2007.

The female share of newly hired CAOs has increased significantly during the last years. In the period 2003-2004 women constitute 23 per cent of newly hired CAOs. In the period 2005-2006 the share had increased to 38 per cent. It was slightly reduced in 2006-2007; to 36 per cent.

Newly hired female CAOs quit their jobs faster than males. Out of all newly hired female CAOs in the period 2002-2003 only 44 per cent remained in the CAO-position one year later. For males the equivalent share was 65 per cent. Four years later only 12 per cent of the females remained, compared to 36 per cent of the males.

The female share among CAOs who quit their job has increased after 2004, but it is considerably lower than the female share of newly hired CAOs. If this continues into the future, it will contribute to increased female share of all CAOs.

The turnover, or the number of CAOs quitting in a period as a share of all CAOs by the beginning of the period, has decreased after 2003. The supply of vacant CAO-positions

has therefore decreased. This has reduced the possibilities for increasing the female share of all CAOs.

The monthly wage of CAOs varies considerably between CAOs. Females earn less than males, but the differences are reduced from 2002 to 2007. Increased size of the municipality (number of inhabitants) and increased degree of centralization have a positive effect on the wage.

A woman instead of a man in a CAO-position leads to 6.4 per cent lower wage, when controlling for age, size of municipality (number of inhabitants) and degree of centralization. A common feature of the labour market is that the wage increases with level of education. However, almost all CAOs have a higher education. The composition on educational fields is not much different between females and males.

# 1 Innledning

## 1.1 Formål

Denne rapporten har til formål å gi et kunnskapsgrunnlag om kommunenes administrative toppledelse, herunder

- sammensetningen etter kjønn, alder og utdanning og endringer de siste 5 år
- rekruttering, avgang og turnover fra år til år de siste 5 år
- lønnsnivå og lønnsutvikling de siste 5 år, etter kjønn, alder og utdanning.

Rapporten skiller også mellom ulike typer kommuner.

Rapporten er spesielt vinklet mot å analysere forskjeller, likheter og utviklingstrekk knyttet til kjønn.

Prosjektet avgrenses til kommuner og fylkeskommuner. Toppledelse avgrenses til rådmenn og fylkesrådmenn.

Prosjektet startet 1. juli 2008 og ble avsluttet 15. september.

## 1.2 Bakgrunn

Som toppledere i kommunene spiller rådmenn og fylkesrådmenn en særdeles viktig rolle i en sektor preget av store utfordringer. KS har vedtatt ledelse som et satsingsområde, uttrykt både i Arbeidsgiverstrategien AGS 2020 og andre ledelsepolicyer. KS har også vedtatt at: "KS vil arbeide for en balansert/lik fordeling av kvinner og menn i rådmannsstillingene i løpet av en ti års periode" (Sentralstyrevedtak mai 2005).

KS har på denne bakgrunn ønsket å få utført en analyse og fremskaffet et faktagrunnlag om den administrative toppledelsen i kommunesektoren.

## 1.3 Metodisk opplegg

### 1.3.1 PAI-registeret

Prosjektet er i hovedsak basert på data fra PAI-registeret til KS.

Fra dette registeret er det først laget en fil med alle personer som har hatt en rådmannsstilling i ett eller flere av årene 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 og 2007. Tellings-tidspunktet er 1. desember hvert år. Dette er populasjonen i undersøkelsen.

I noen kommuner er rådmannsstillingen ubesatt på tellingstidspunktet. Den eller de som da midlertidig utfører funksjoner knyttet til rådmannsstillingen regnes ikke som rådmann i undersøkelsen. Det vil derfor være noe færre rådmenn enn kommuner i undersøkelsen, se Tabell 1.1.

Hovedkriteriet for utplukk av rådmenn fra PAI-registeret har vært at rådmanns- betegnelsen er brukt eller at personen har høyeste lønn i sentraladministrasjonen. En har også benyttet eventuelle tittel i identifikasjonen av øverste administrative leder. For



årene 2002 og 2003 ble det brukt en generell stillingskode for ledere på høyere nivå, som har vanskeliggjort identifiseringen av besatte rådmannsstillinger. Fra 2004 ble det i Hovedtariffavtalen lagt inn en ny stillingskode med betegnelsen øverste administrative leder, fordi det var forholdsvis vanskelig å identifisere rådmann statistikkmessig. De registeransvarlige har sjekket utplukket av besatte rådmannsstillinger svært grundig for å unngå at endringer i stillingskategorier/definisjoner får betydning for utvalget.

*Tabell 1.1 Primærkommuner og besatte rådmannsstillinger*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rådmenn	411	414	421	418	414	417
Fylkesrådmenn	17	17	17	17	17	17
Primærkommuner	432	432	432	431	429	429

Datafilen med den samlede populasjon omfatter personnummer og et tilfeldig løpenummer. Econ Pöyry har ikke fått utlevert denne filen.

Det er ut fra populasjonsfilen laget spesielle filer til Econ Pöyry for hvert av årene 2002-2007. For det enkelte år sorteres ut alle stillinger som populasjonen har hatt ifølge PAI-registeret. Noen personer i populasjonen vil ikke være registrert i PAI-registeret i enkelte år fordi de ikke har jobb i kommunesektoren.

Disse 6 årsfilene er utlevert til Econ Pöyry som grunnlag for prosjektet. Personnummer er ikke med på disse filene, bare løpenummeret. Løpenummeret følger personer gjennom hele perioden, slik at filene kan kobles på individnivå.

Econ Pöyry har koblet til informasjon om kommunenes størrelse og kommunetype.

Dette datamaterialet er brukt til å vise sammensetninger etter kjønn, alder og utdanning, lønnsstruktur og lønnsutvikling og turnover/mobilitet. Det viser også om rådmennene som er rekruttert i perioden 2002-2007, er rekruttert fra andre stillinger i kommunesektoren eller fra utenfor kommunesektoren. Det viser også i hvilken grad avgang fra rådmannsstillinger går til kommunesektoren eller ut.

Lønnsmessige sammenhenger studeres ved regresjonsanalyse, der lønnen oppfattes som et resultat av kjønn, alder, antall innbyggere og type kommune. Lønn omfatter alle komponentene i PAI-registeret unntatt bonus. Det er imidlertid lite utbredt med bonus for rådmenn, så dette betyr ikke mye for lønnsnivåene.

### **1.3.2 Intervjuer**

Det er også gjennomført telefonintervjuer med 6 rådmenn (3 kvinner og 3 menn) som har sluttet som rådmann det siste året, med fokus på hvilken sektor/stilling de gikk til og årsaker til overgang til annen sektor/stilling. 11 avgåtte rådmenn ble foreslått av KS og Econ Pöyry valgte tilfeldig 6 av disse. Dette er ikke ment som en representativ undersøkelse. Målet var å få frem eksempler på forhold som kan ha hatt betydning for at rådmenn slutter.

### **1.3.3 Gruppering av kommuner og fylkeskommuner**

I analysen har vi i tillegg til fylker, benyttet to ulike grupperinger av kommunene:

### **Kommunestørrelse**

Vi skiller mellom fem størrelsesgrupper av kommuner, ut fra innbyggertall 1. januar 2005.

- 1 Mindre enn 1.999 innbyggere
- 2 2.000-4.999 innbyggere
- 3 5.000-9.999 innbyggere
- 4 10.000-49.999 innbyggere
- 5 50.000 innbyggere eller flere.

### **Regiontype**

Vi fordeler kommunene på 5 regiontyper, som belyser ulike grader av sentralitet:

- 1 Storbyregion: Over 50.000 innbyggere i største senter
- 2 Mellomstor byregion: Mellom 15.000 og 50.000 innbyggere i største senter
- 3 Småbyregion: Mellom 5.000 og 15.000 innbyggere i største senter
- 4 Småsenterregion: Mellom 1.000 og 5.000 innbyggere i største senter
- 5 Område med spredd bosetting: Under 1.000 innbyggere i største senter.

Endringer i kommunestrukturen kan påvirke i hvilken størrelsesgruppe og regiontype kommunene skal plasseres. I vedlegg 4 forklarer vi hvordan dette er behandlet i analysen.

### **1.3.4 Utdanningsgruppering**

PAI-registerets utdanningskoder er i denne undersøkelsen aggregert til 33 grupper og 3 utdanningsnivåer som vist i vedlegg 1.

Fagskoleutdanning er her lagt under videregående skole. Merk også at militær utdanning ikke er fordelt på nivå. Den består av befalsutdanning og annen militær utdanning. Annen høyere utdanning omfatter blant annet høyere etatsutdanning, uspesifiserte distriktshøgskoleutdanninger og uspesifiserte enkeltfag tatt ved universiteter og høgskoler.

## 2 Hvem er rådmenn?

I desember 2007 var det kvinner i vel 18 prosent av de besatte rådmannsstillingene i primærkommunene. Andelen hadde da økt jevnt fra 12,9 prosent i 2004. Kvinneandelens utvikling er vist i Figur 2.1.

Det er en nedgang i kvinneandelen fra 2002 til 2004, men tidligere tall fra PAI-registeret tyder på at en gradvis økning i kvinneandelen gjennom 1990-årene og videre frem til i dag er hovedtrenden. Tidligere tall fra PAI-registeret har vist en kvinneandel blant rådmenn lik 5,7 prosent i 1992, 7,7 prosent i 1997 og 8,9 prosent i 2001. Frem til 2001 var rådmann en egen stillingskategori i PAI-registeret. Etter 2001, er denne stillingskategorien gått ut. I stedet kom først en generell stillingskategori for ledere på høyere nivå. Fra 2004 kom det en mer avgrenset kategori for øverste administrative leder. Kombinert med lønnsdata og titler antas likevel at rådmenn er identifisert. Når kvinneandelen er så mye høyere i 2002 (15,9 prosent) og 2003 (14,5 prosent) enn de 8,9 prosentene i 2001, kan det likevel ikke utelukkes at det kan ha oppstått noen skjevheter i utplukket disse to årene. Utplukket av rådmenn disse to årene er imidlertid gjort svært grundig av de registeransvarlige i KS, så det er også mulig at kvinneandelen faktisk var spesielt høy disse to årene. Hovedtrenden gjennom 1990-årene og frem til i dag er imidlertid økt kvinneandel blant rådmenn.

Kvinnene var om lag 3 år yngre enn mennene. Gjennomsnittsalderen per 1. desember økte for begge kjønn fra 2002 til 2007. For kvinner økte den fra 48,2 år i 2002 til 50,1 år i 2007. For menn fra 51,4 til 54,0. Gjennomsnittsalderen er vist i Figur 2.2.

Kvinneandelen har økt i primærkommuner med innbyggertall i intervallet 2.000 – 2.499 og i kommuner med 50.000 innbyggere eller flere fra 2002 til 2007. I de øvrige størrelsesgrupper av kommuner var det ingen økning i den gjennomsnittlige kvinneandelen. Dette fremgår av Figur 2.3.

Kvinneandelen har økt fra 2002 til 2007 i 11 fylker: Akershus, Hedmark, Vestfold, Aust-Agder, Vest-Agder, Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag og Finmark. Kvinneandelen i denne perioden gikk ned i 7 fylker: Østfold, Oppland, Buskerud, Telemark, Rogaland, Nordland og Troms. Kvinneandelen i fylkene er vist i Figur 2.4. Oslo er ikke med i denne figuren, og heller ikke i andre figurer i dette kapitlet. For Oslo ville det være mest interessant å se på andelen kvinner som bydelsdirektører, men dette er det ikke data for i PAI-registeret.

Kommunene som tilhører storbyregionene har hatt en viss tilbakegang i kvinneandelen fra 2002 til 2007 ifølge Figur 2.5. Oslo er som nevnt ikke med. I de øvrige, mindre sentrale regionstyper, har det vært en økning i kvinneandelen.

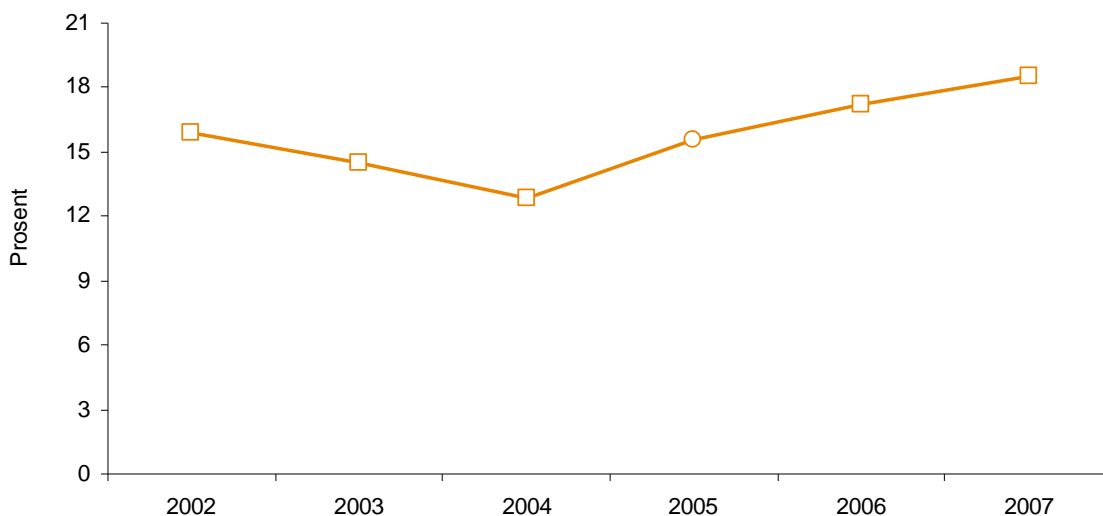
Kvinneandelen blant rådmennene har økt mest i aldersgruppen under 40 år. Kvinneandelen øker ved at yngre kvinner går inn i rådmannsstillinger. Kvinneandelen i ulike aldersgrupper er vist i Figur 2.6.

De fleste rådmenn har høyere utdanning, se Figur 2.7. Mennene har en noe høyere andel med høyere utdanning enn kvinnene, men forskjellen er redusert fra 2002 til 2007. Dette fremgår av Figur 2.8.

De mannlige rådmennene har i noe større grad enn kvinnene en administrativt orientert eller teknisk-naturfaglig utdanning i 2007, se Figur 2.9 og Figur 2.10 eller tallgrunnlaget i vedlegg 3. De kvinnelige rådmennene har i noe større grad omsorgs- og kulturpregede utdanninger.

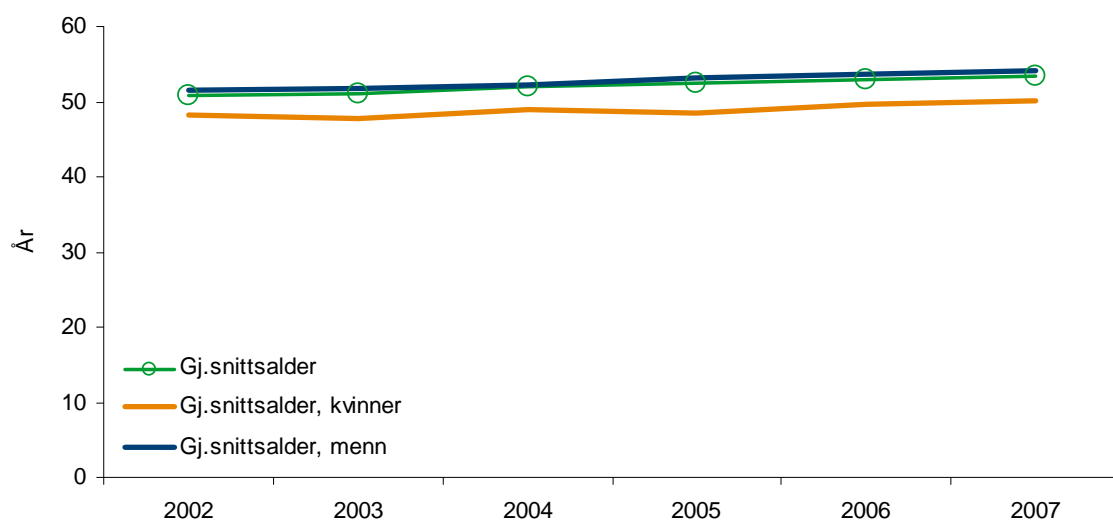
Siden det er få fylkesrådmenn, vil kvinneandelen hoppe opp og ned nokså mye når kjønnssammensetningen endres. Hvis vi ser på hele perioden 2002-2007 har det i gjennomsnitt vært 20 prosent kvinner i disse stillingene. Hvis vi bare ser på de siste fire årene, har det i gjennomsnitt vært 29 prosent kvinner. Det er altså blitt mer vanlig for kvinner å ha slike stillinger. Men antall kvinnelige rådmenn er gått noe ned de siste årene, se Tabell 2.1.

Figur 2.1 Kvinneandelen blant rådmenn 2002-2007



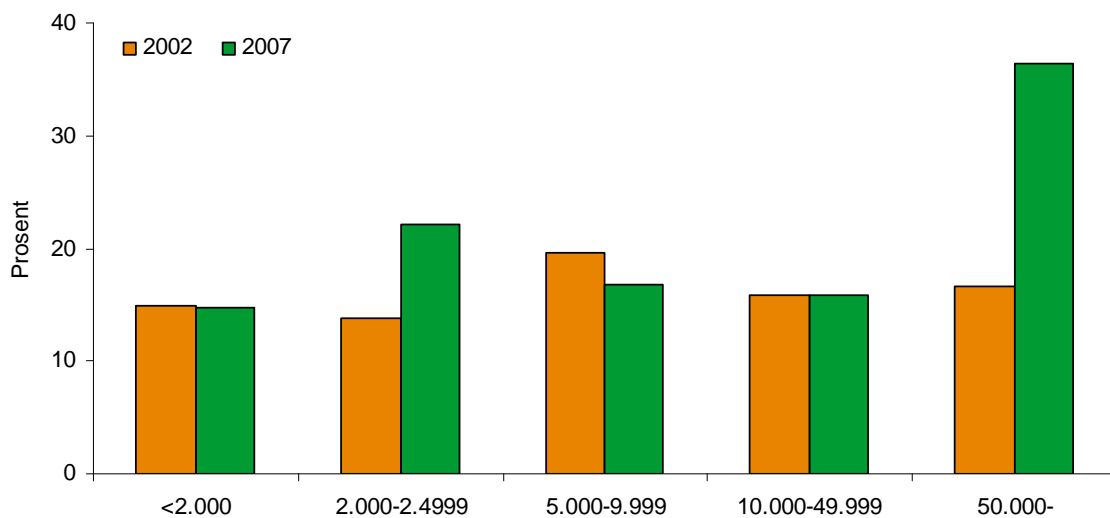
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.2 Gjennomsnittsalderen for rådmenn 2002-2007



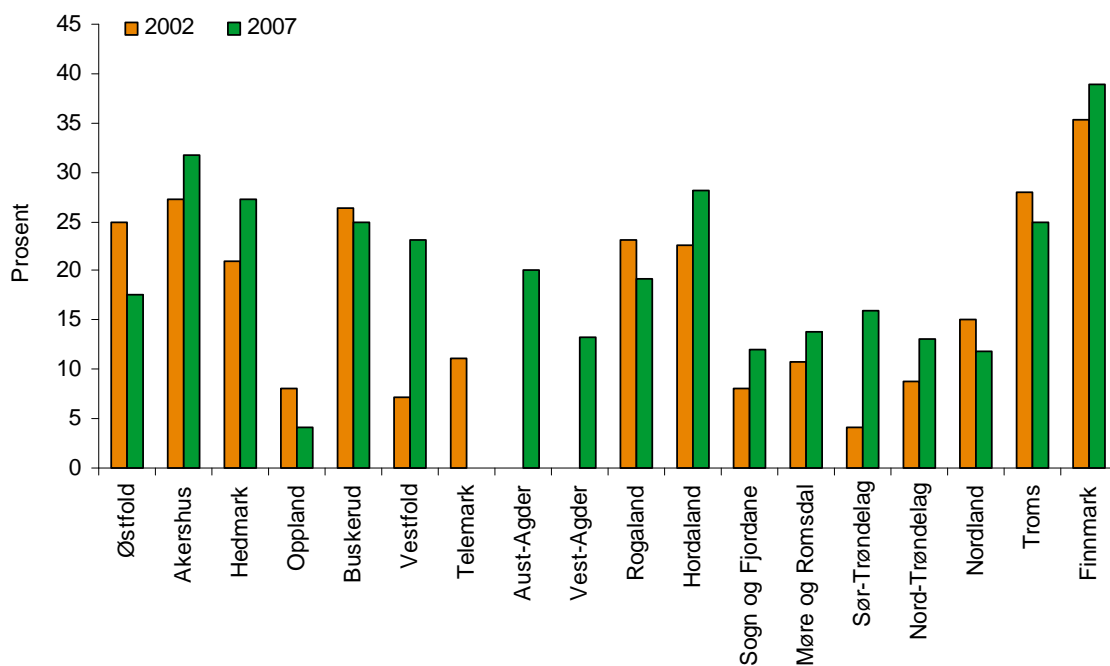
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.3 Kvinneandelen blant rådmenn i ulike størrelsesgrupper av kommuner 2002 og 2007



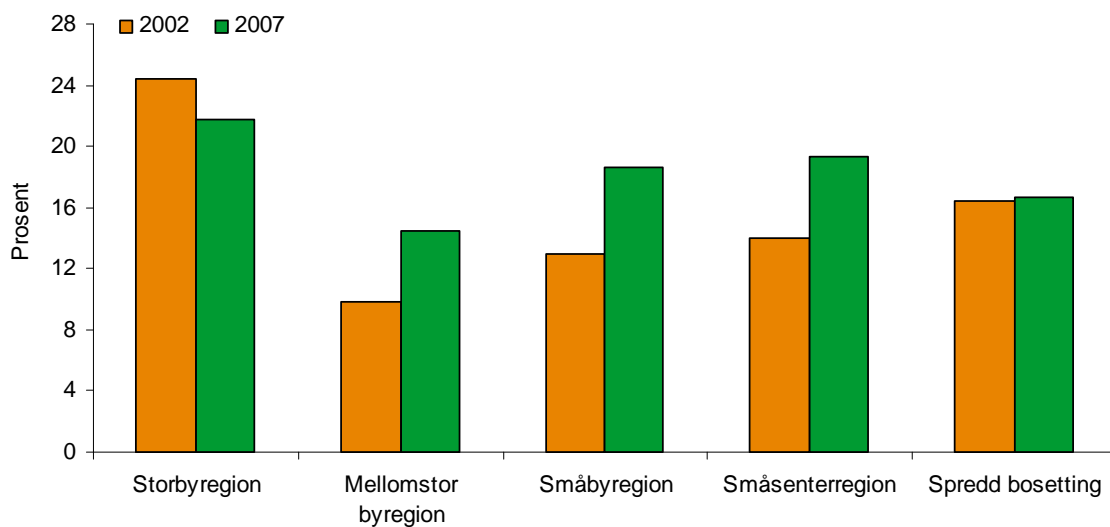
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.4 Kvinneandelen blant rådmenn i de ulike fylker 2002 og 2007



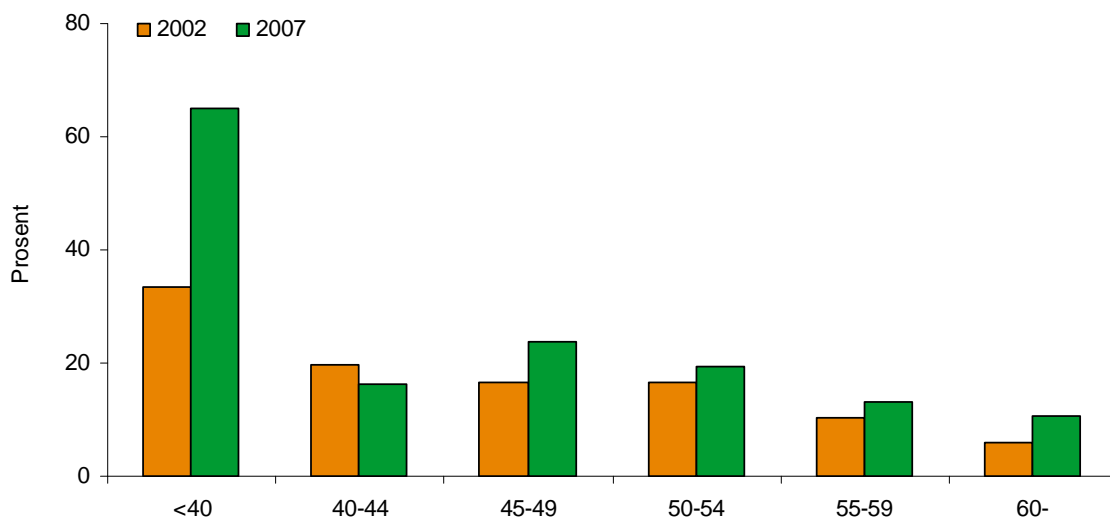
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.5 Kvinneandelen blant rådmenn i ulike typer regioner 2002 og 2007



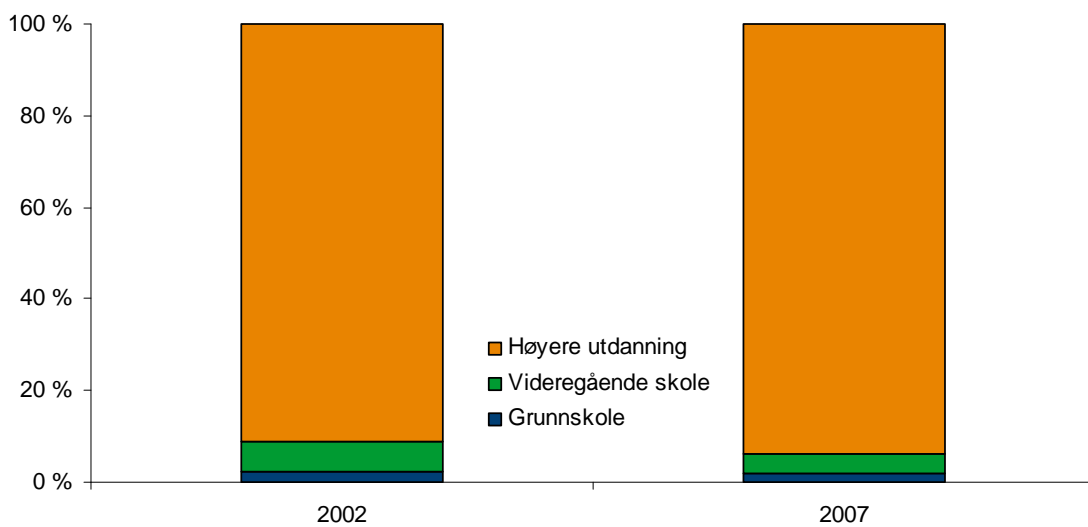
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.6 Kvinneandelen blant rådmenn i ulike aldersgrupper 2002 og 2007



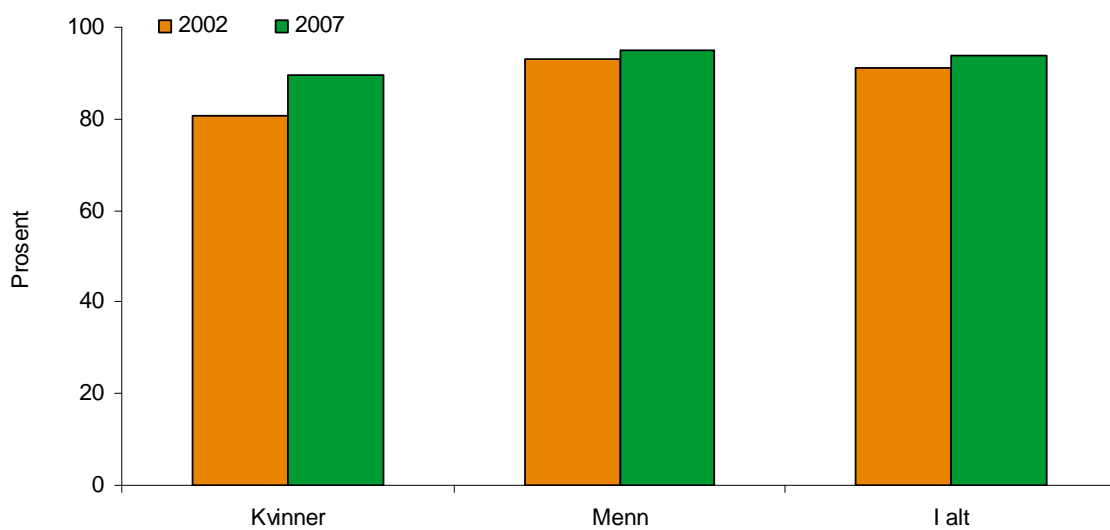
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.7 Utdanningsnivået blant rådmenn 2002 og 2007



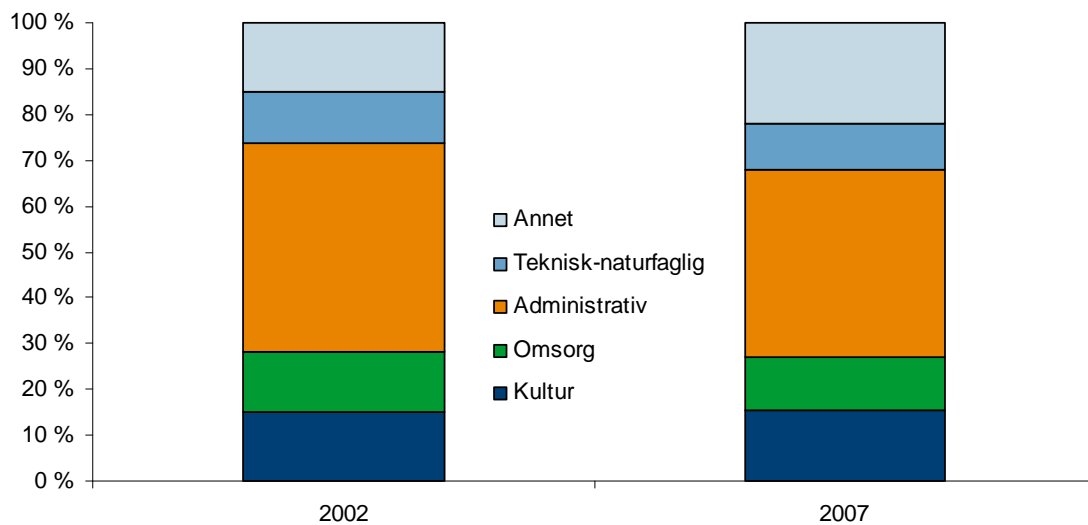
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 2.8 Andelen med høyere utdanning blant rådmenn 2002 og 2007. Kvinner og menn



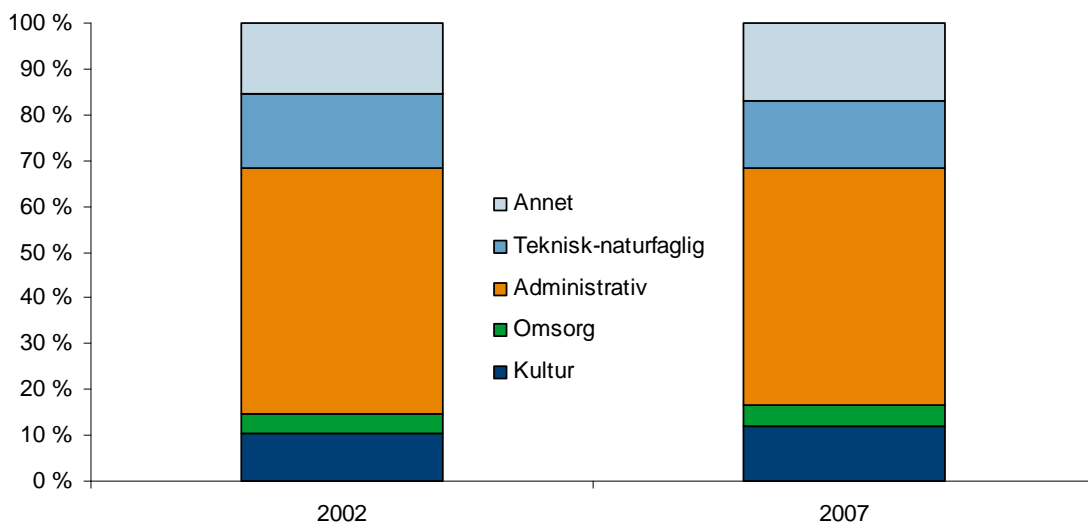
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

**Figur 2.9** Fagsammensetning for rådmenn med høyere utdanning. Kvinner 2002 og 2007



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

**Figur 2.10** Fagsammensetning for rådmenn med høyere utdanning. Menn 2002 og 2007



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

**Tabell 2.1** Fylkesrådmenn etter kjønn 2002-2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kvinner	1	0	7	5	3	4
Menn	16	17	10	12	14	13
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry



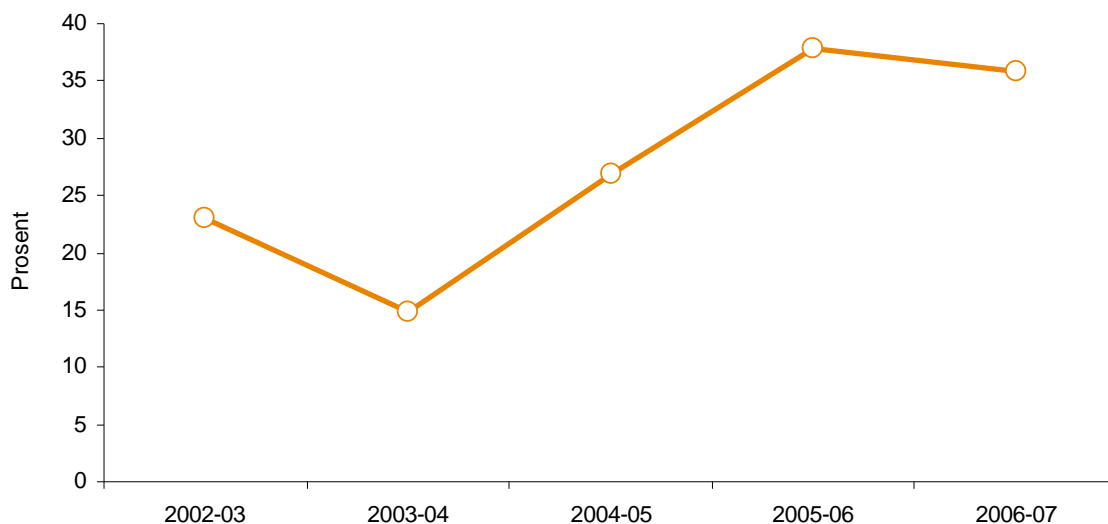
### 3 Rekrutteringen til rådmannsstillingene

Nytilsatte rådmenn avgrenses her som rådmenn som ikke var rådmenn året før. Kvinneandelen blant disse gikk ned fra 23 prosent i perioden 2002-2003 til 15 prosent i perioden 2003-2004. Deretter økte kvinneandelen blant de nytilsatte til 38 prosent i perioden 2005-2006. Den ble noe redusert frem til perioden 2006-2007, til 36 prosent. Dette fremgår av Figur 3.1.

Både kvinnene og mennene som rekrutteres som rådmenn, kommer i hovedsak fra andre typer stillinger i kommunesektoren. Dette gjelder 60-70 prosent av kvinnene og en noe mindre andel av mennene. De resterende blir hovedsakelig rekruttert fra utenfor kommunesektoren. Fra 2002 til 2007 er det blitt mer vanlig med rekruttering fra utenfor kommunesektoren. Dette gjelder både kvinner og menn. Noen rekrutteres også fra stillingen som rådmann i andre primærkommuner. Dette fremgår av Figur 3.2 og Figur 3.3.

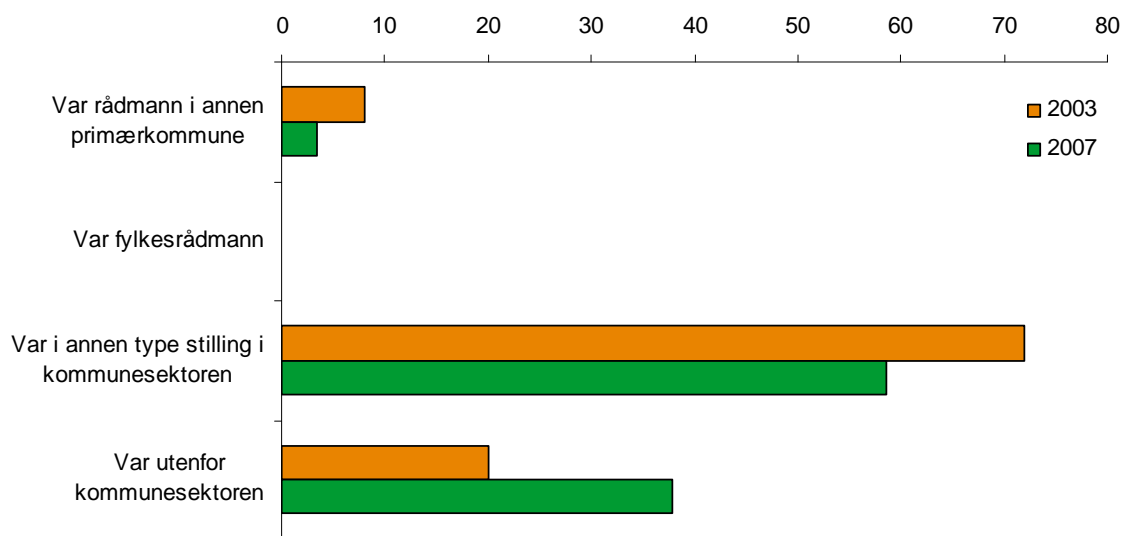
Kvinneandelen blant de nytilsatte de siste par årene er betydelig høyere enn den samlede kvinneandelen. I 2007 er den førstnevnte 35,8 prosent og den sistnevnte 18,5. Hvis kvinneandelen blant de nytilsatte holder seg så høy, og eventuelt øker, vil dette i seg selv bidra til å øke den samlede kvinneandelen. Kvinneandelen blant de som forlater rådmannsstillinger er imidlertid også av betydning, samt den samlede turnover-raten blant rådmenn. Dette ser vi nærmere på i neste kapittel.

Figur 3.1 Kvinneandelen blant nytilsatte rådmenn 2002-2007



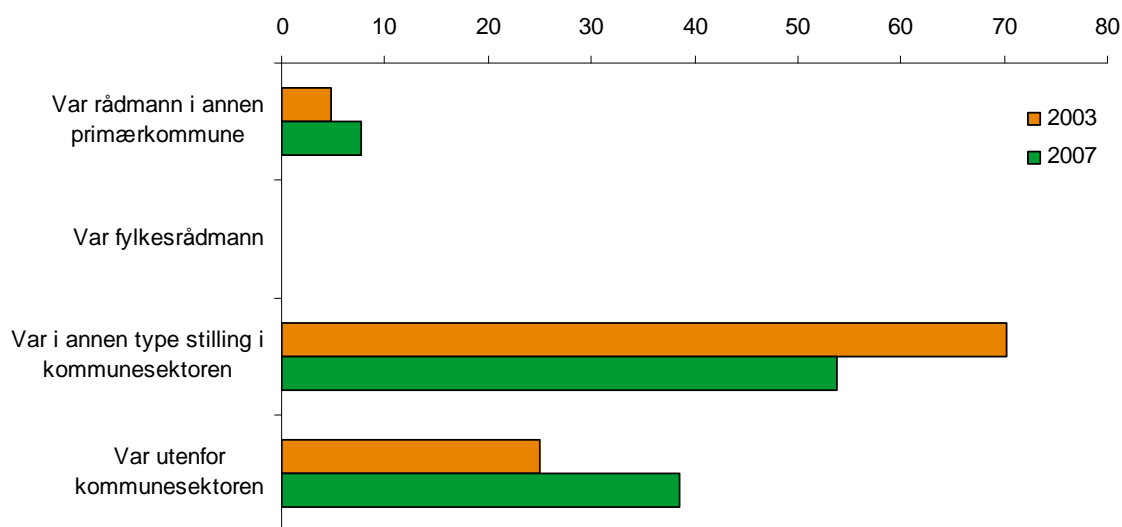
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 3.2 *Hvor rekrutteres kvinnelige rådmenn i primærkommuner fra?  
Nyrekrutterte kvinnelige rådmenn 2003 og 2007 etter hvor de var året før*



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 3.3 *Hvor rekrutteres mannlige rådmenn i primærkommuner fra?  
Nyrekrutterte mannlige rådmenn 2003 og 2007 etter hvor de var året før*



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

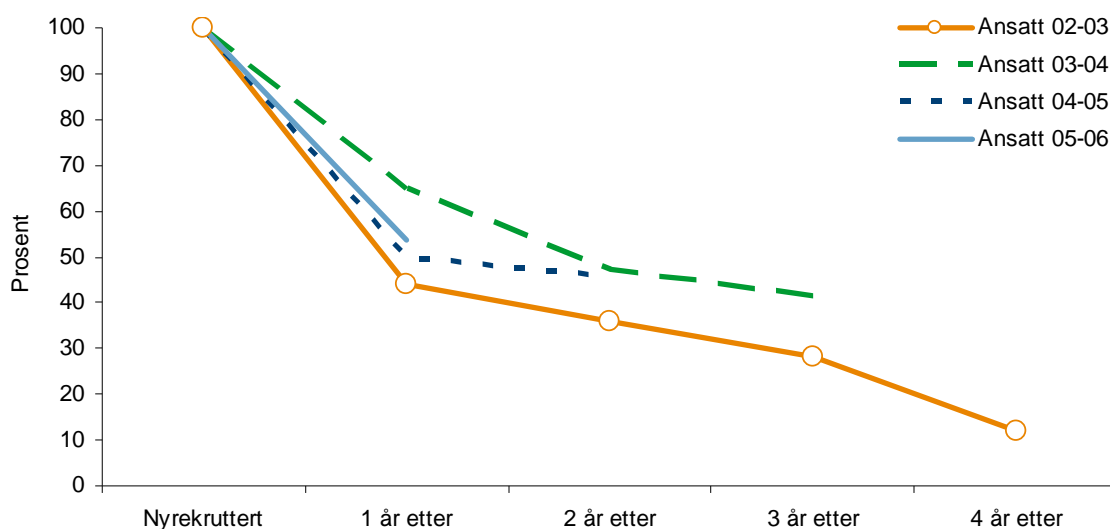
## 4 Varighet og avgang

For å belyse hvor lenge kvinner og menn er i rådmannsstillingene, følger vi de nyrekrutterte fra hver periode fremover mot 2007 og beregner hvor stor andel av dem som fortsatt er i stillingen etter ett år, to år, tre år med videre. Se Figur 4.1 og Figur 4.2.

De nytilsatte fra 2002-2003 kan vi i vårt datamateriale følge fire år fremover. Etter ett år er det bare 44 prosent av disse kvinnene som fortsatt står i rådmannsstillingen. Etter fire år er det bare 12 prosent som fortsatt står i stillingen. Mennene slutter ikke like raskt. Etter ett år er det 65 prosent av mennene som fortsatt står i stillingen, og 36 prosent er fortsatt i stillingen etter fire år.

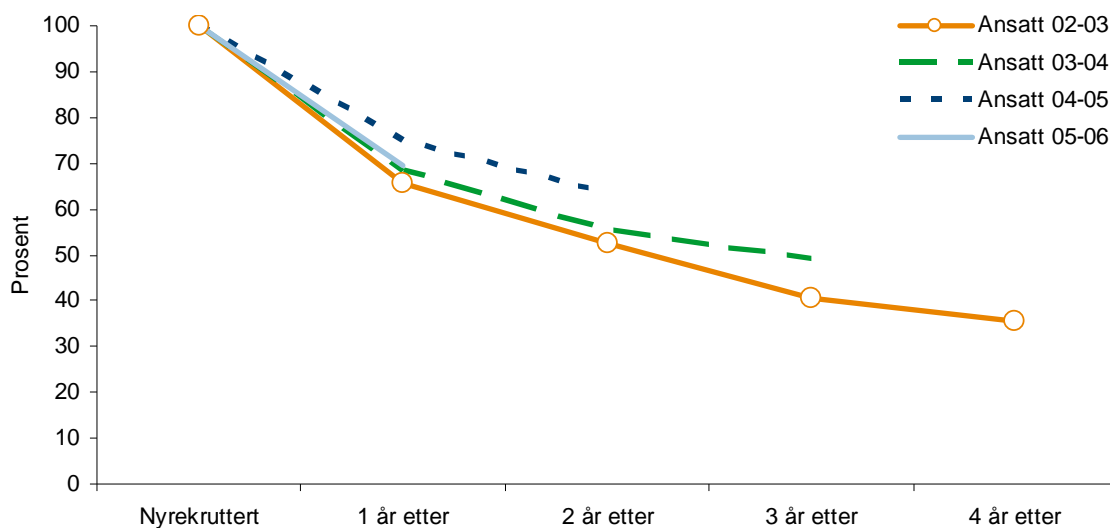
De nytilsatte kvinnene fra 2003-2004 slutter ikke like raskt. Etter ett år er 65 prosent fortsatt i stillingen. Det er faktisk en noe høyere andel enn for mennene. Men etter tre år er likevel bare 41 prosent av kvinnene tilbake og 49 prosent av mennene.

Figur 4.1 Prosentandel av nyrekrutterte kvinnelige rådmenn som er sluttet etter 1 år, 2 år, 3 år, 4 år



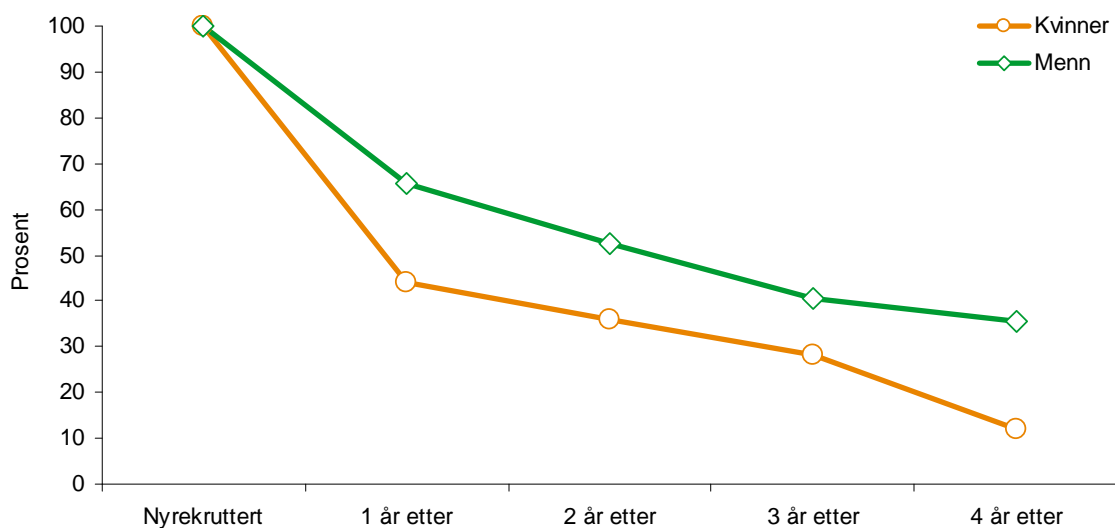
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 4.2 Prosentandel av nyrekrutterte mannlige rådmenn som er sluttet etter 1 år, 2 år, 3 år, 4 år



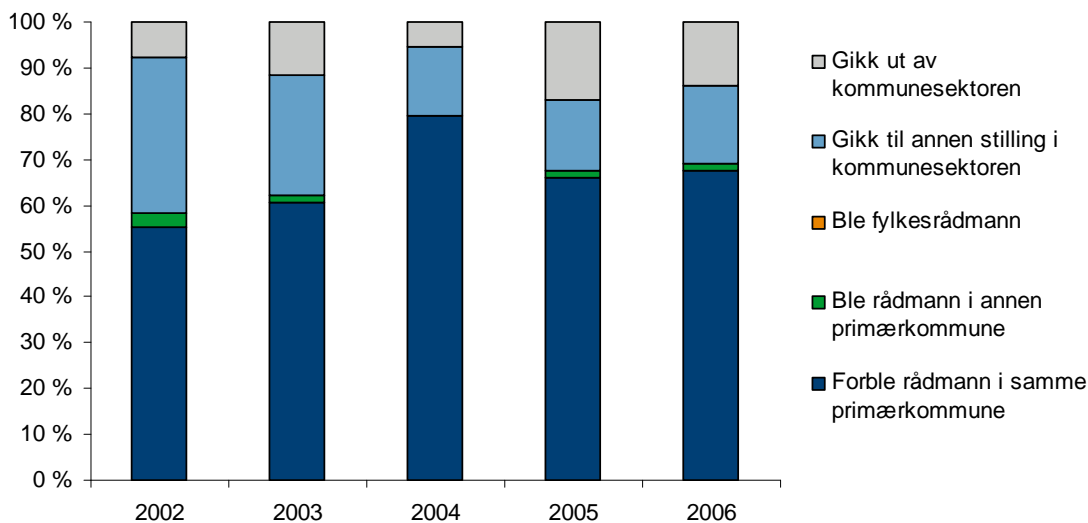
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 4.3 Prosentandel av nyrekrutterte rådmenn i perioden 2002-2003 som er sluttet etter 1 år, 2 år, 3 år, 4 år. Kvinner og menn



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 4.4 Kvinnelige rådmenn 2002-2006 fordelt etter hvor de var året etter



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Hvor er rådmennene året etter? Figur 4.4 og Figur 4.5 viser at et flertall forblir rådmann i samme primærkommune. Kvinner forblir rådmann til året etter i mindre grad enn menn. Både kvinner og menn øker tendensen til å forbli rådmann til neste år, særlig kvinnene.

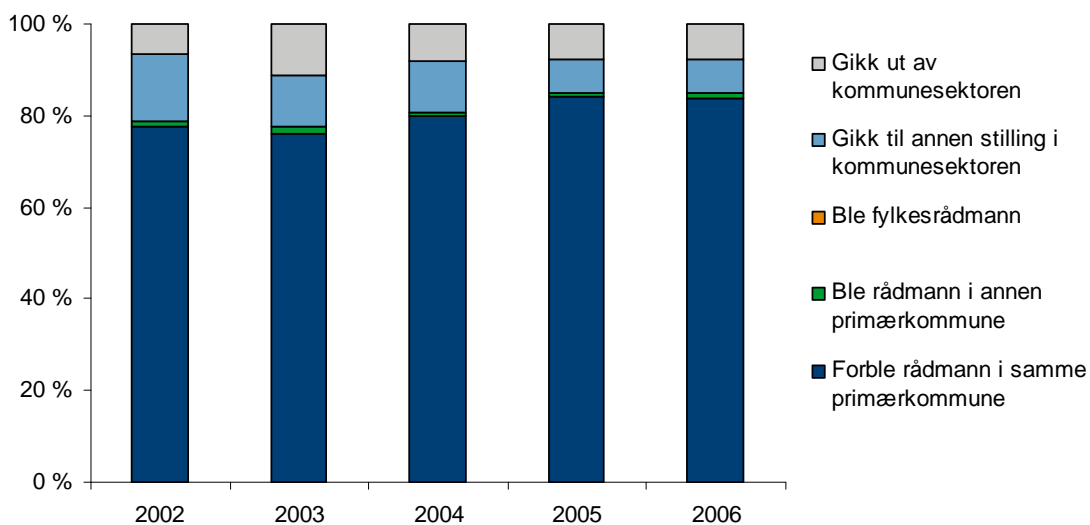
De som slutter går hovedsakelig til en annen stilling i kommunesektoren eller ut av sektoren. Svært få blir rådmann i annen primærkommune eller fylkesrådmann. Kvinnene har i økende grad gått ut av kommunesektoren og i mindre grad til andre stillinger i sektoren.

Kvinneandelen blant de som forlater en rådmannsstilling, er vist i Figur 4.6. Andelen sank i perioden 2002-2003 til 2004-2005 fra 27,4 til 12,9 prosent. Deretter har den økt til 29,5 prosent. Kvinneandelen blant de avgåtte er etter 2004 klart lavere enn kvinneandelen blant de nytilsatte. Vi har vist kvinneandelen blant nytilsatte med en stiplet sort linje. Hvis dette holder seg i tiden fremover, vil det bidra til økt samlet kvinneandel. Men virkningen på den samlede kvinneandelen vil også være avhengig av den samlede turnover-raten, fordi stor utskifting av personell i rådmannsstillingene gir større muligheter for å endre kjønnssammensetningen enn liten utskifting. Dette er vist nærmere i vedlegg 2.

Turnover-raten, definert som antall rådmenn som slutter i en periode, som andel av antall rådmenn i begynnelsen av perioden, er vist i Figur 4.7. Raten har sunket siden 2002-2003 og frem til 2005-2006. Frem til 2006-2007 var den uendret. Nedgangen betyr at det har vært en avtagende tilgang på ledige rådmannsstillinger. Mulighetene for å øke kvinneandelen er dermed blitt redusert.

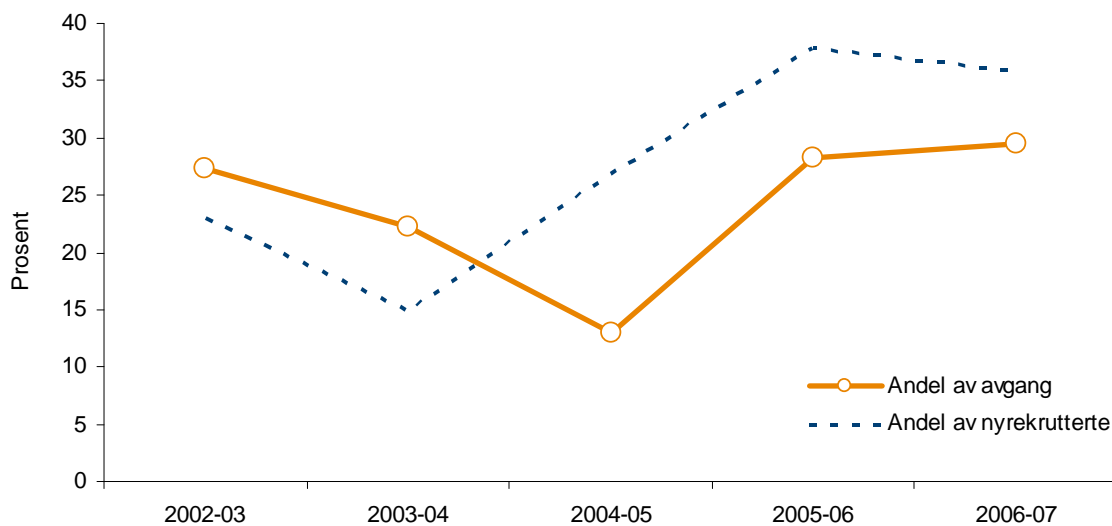
I vedlegg 2 viser vi som et regneeksempel at dersom turnover-raten hadde holdt seg på 26 prosent helt frem til 2006-2007, og kvinneandelen blant de nytilsatte og kvinneandelen blant de avgåtte hadde vært slik de faktisk har vært, ville den samlede kvinneandel i 2007 kommet opp i 19 prosent, sammenlignet med vel 18 prosent faktisk.

Figur 4.5 Mannlige rådmenn 2002-2006 fordelt etter hvor de var året etter



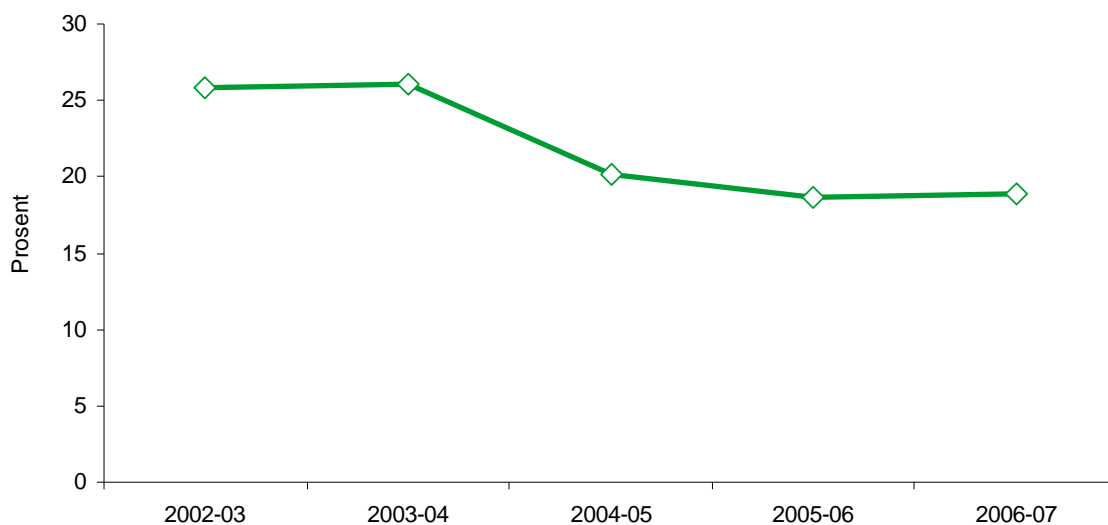
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 4.6 Kvinneandelen blant avgåtte rådmenn 2002-2007



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 4.7 Turnover-raten blant rådmenn 2002-2007



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Som eksempler på avgang, har vi intervjuet et lite knippe rådmenn som har sluttet om hva de gjør nå og hvorfor de sluttet. Det ble gjennomført intervjuer med tre kvinner og tre menn som er gått av som rådmenn. Ingen av disse sluttet på grunn av konflikter i kommunen og/eller fordi de hadde et sterkt ønske om å slutte. For de fleste var det personlige grunner og nye muligheter som åpnet seg.

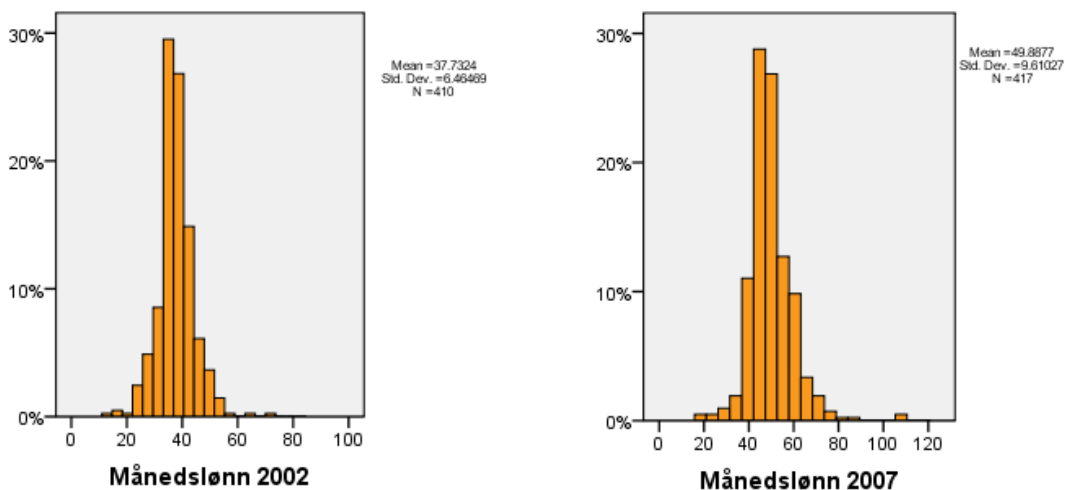
Én kvinne hadde i lengre tid ønsket å flytte tilbake til byen der vedkommende var født og oppvokst. Vedkommende ble headhundet til et kommunalt foretak. En annen kvinne hadde giftet seg og flyttet til ektefellen (som bodde i en annen by). Den nye stillingen var innen privat konsulentvirksomhet. Den siste kvinnen, som hadde lang fartstid som rådmann, hadde lenge drømt om å starte eget firma. Drømmen ble realisert fordi barna nå "var flyttet ut" og ga vedkommende mulighet til å ta større økonomisk risiko.

To av de mannlige rådmennene ønsket større utfordringer. Den ene ble headhundet til en stilling som direktør (én av fem direkte under rådmannen) i en betydelig større kommune. Den andre, som var rådmann i en meget liten kommune, fikk en lederstilling i et stort konsern. Sistnevnte trakk imidlertid også frem friluftsmulighetene som var på det nye stedet vedkommende flyttet til.

## 5 Lønner for rådmenn

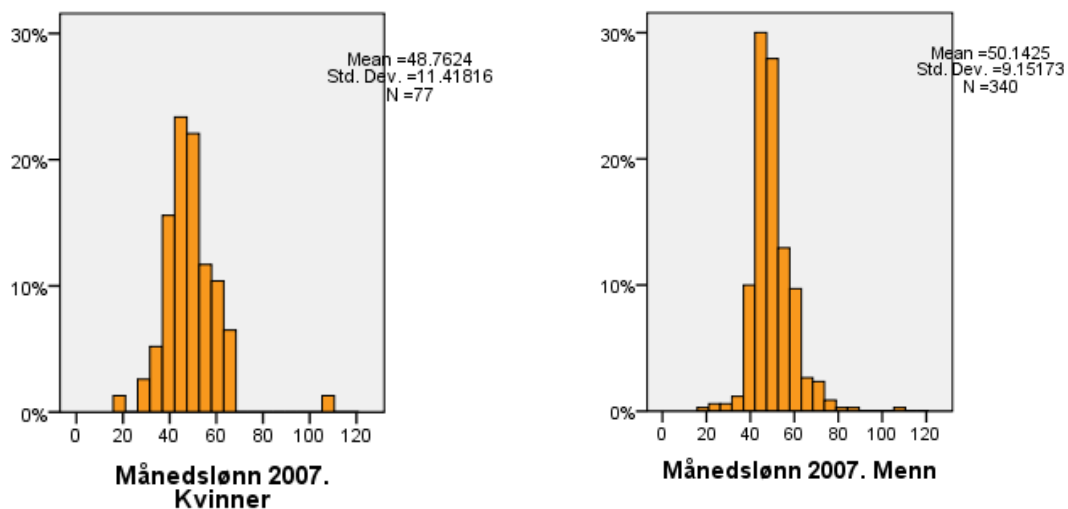
Lønner for rådmenn varierer betydelig, se Figur 5.1 og Figur 5.2 som viser hvordan rådmennene fordeler seg over lønnskalaen i 2002 og 2007. Figur 5.2 viser at en større andel av kvinnene enn av mennene har månedslønn under kr. 40.000.

Figur 5.1 Månedslønn i 1000 kroner for rådmenn i primærkommuner 2002 og 2007



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

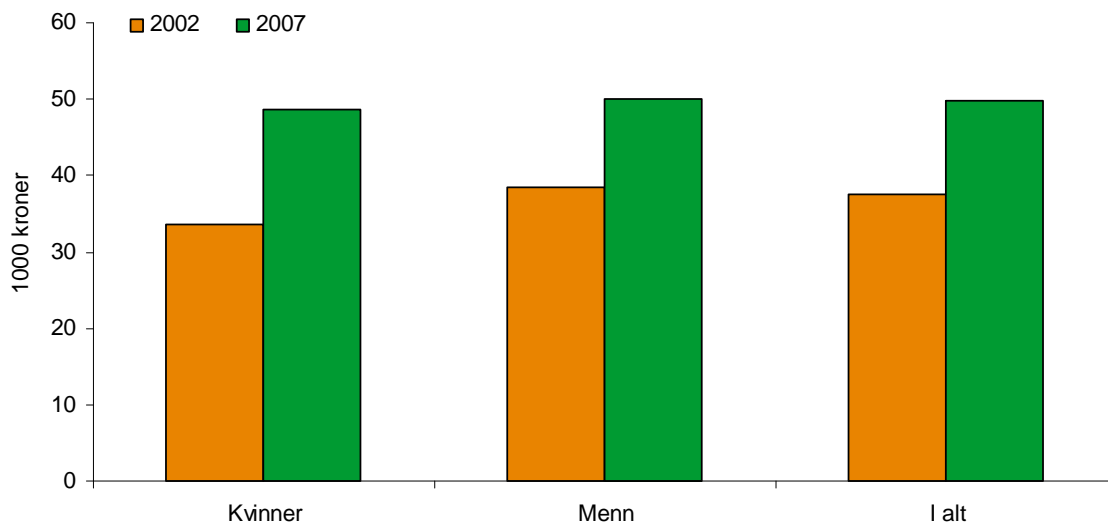
Figur 5.2 Månedslønn i 1000 kroner for rådmenn i primærkommuner 2007. Kvinner og menn



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry



Figur 5.3 Månedslønn for rådmenn i 1000 kroner i 2002 og 2007.  
Kvinner og menn

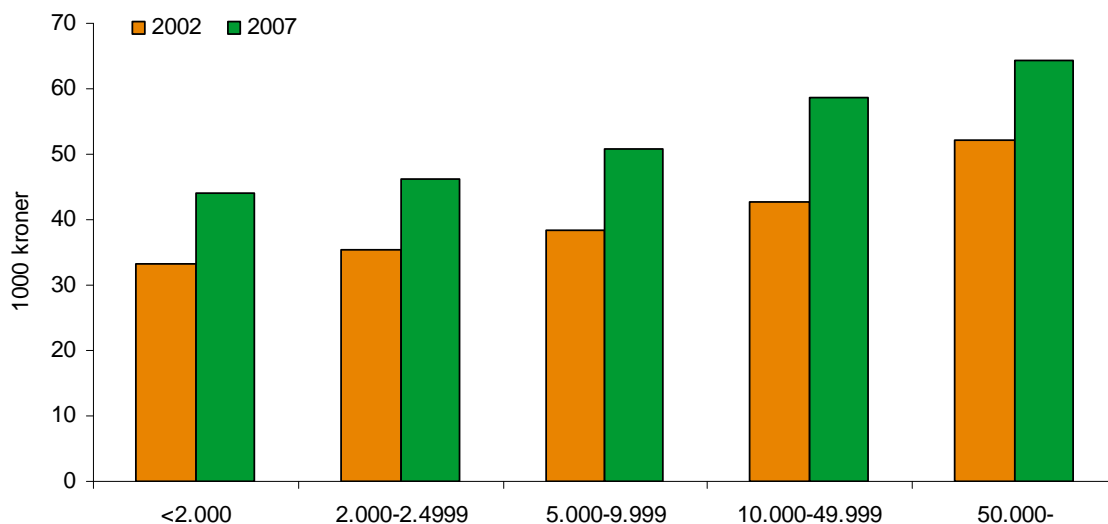


Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 5.3 viser at de kvinnelige rådmennene har lavere gjennomsnittlig månedslønn enn de mannlige. Figuren viser imidlertid at forskjellen er blitt mindre fra 2002 til 2007.

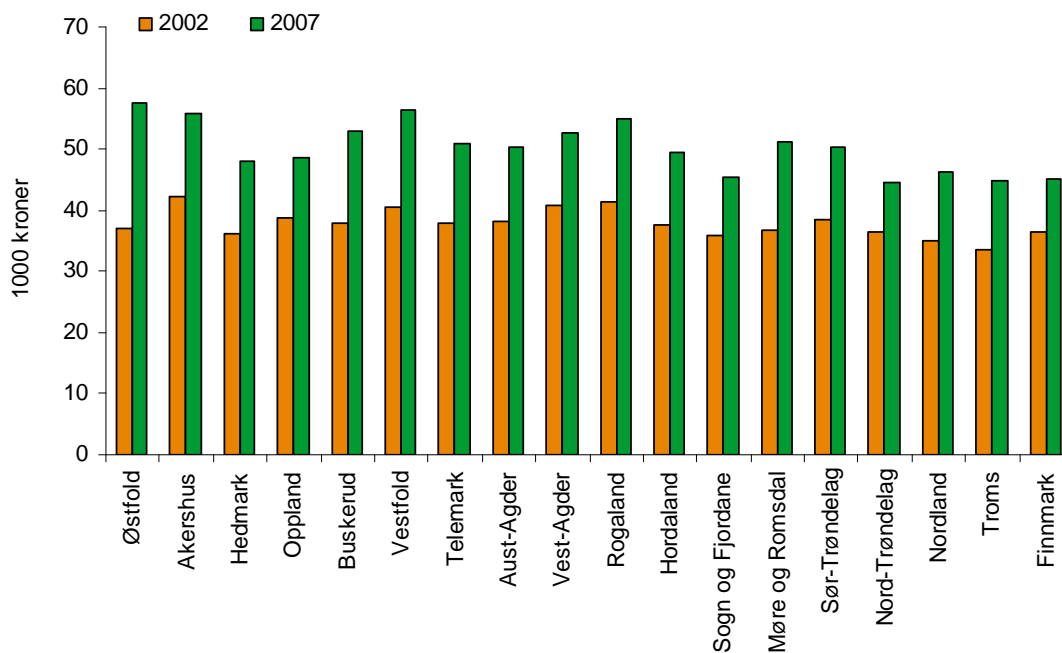
Figur 5.4 tyder på at lønnen øker med økende kommunestørrelse. Dette gjelder både i 2002 og 2007.

Figur 5.4 Månedslønn for rådmenn i 1000 kroner i 2002 og 2007.  
Kommunestørrelse



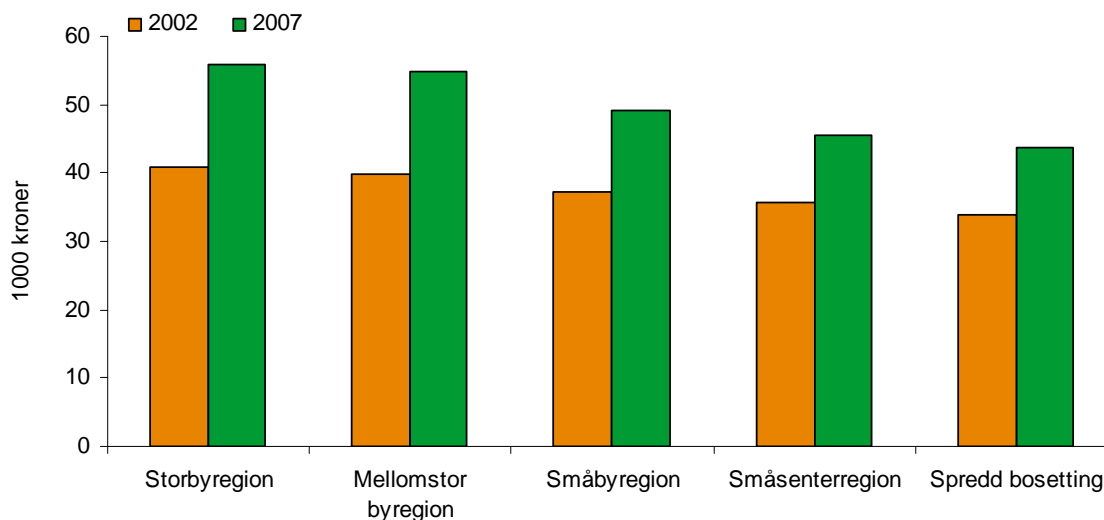
Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 5.5 Månedslønn for rådmenn i 1000 kroner i 2002 og 2007. Fylke



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 5.6 Månedslønn for rådmenn i 1000 kroner i 2002 og 2007. Regiontype



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Figur 5.6 viser at rådmannslønnen øker med økende grad av sentralitet - fra spredd bosetting til storbyregion.

Et spørsmål er imidlertid hvilken betydning kjønn, kommunestørrelse og sentralitet har hver for seg, eller om eksempelvis sammenhengen mellom lønn og sentralitet avspeiler betydningen av kommunestørrelse.

For å belyse dette har vi analysert hvordan kjønn, alder, antall innbyggere i kommunen og regiontype samvarierer i å påvirke lønnen for rådmenn i primærkommunene. Vi

trekker ikke inn utdanningsnivået til rådmennene i analysen fordi nesten alle i den gruppen vi studerer har høyere utdanning. Vi har ikke tilgang til informasjon om nivået på den høyere utdanning rådmennene har. Vi har heller ingen gode variable som kan belyse erfaringsforskjeller mellom rådmennene. Trolig har de fleste rådmennene både lang og relevant yrkeserfaring og utdanning. Vi tar med alderen som en mulig forklaringsfaktor for lønnen, siden vi har informasjon om denne, og den kan være en grov indikator på erfaringslengden. Vi forventer imidlertid ikke at den har vesentlig effekt på lønnen for rådmennene.

Vi estimerer koeffisientene i følgende relasjon:

$$\ln(w) = \alpha + \beta_1 \cdot \text{alder} + \beta_2 \cdot \text{alder} \cdot \text{alder} + \beta_3 \cdot \text{innb} + \beta_4 \cdot \text{innb} \cdot \text{innb} \\ + \beta_5 \cdot \text{kvinne} + \beta_6 \cdot \text{regtyp1} + \beta_7 \cdot \text{regtyp2} + \beta_8 \cdot \text{regtyp3} + \beta_9 \cdot \text{regtyp4} + u.$$

Her er

$\ln(w)$  den naturlige logaritme av månedslønnen utenom bonus.

$\beta_1$  og  $\beta_2$  angir virkningen av *alder* på lønnen. Alder kvadrert er med for å teste om virkningen av økt alder endres med aldersnivået. Dersom dette ikke er tilfelle og  $\beta_2=0$ , så vil ett ekstra år medføre en prosentvis økning i lønnen lik  $(e^{\beta_1} - 1) \cdot 100$ , der  $e$  er grunntallet i det naturlige logaritmesystemet.

$\beta_3$  og  $\beta_4$  angir virkningen av 1000 flere *innbyggere* i en primærkommune. Vi bruker innbyggertallene fra 2005. Også her tester vi for om virkningen av flere innbyggere endres med nivået på innbyggere. Dersom  $\beta_4=0$ , vil 1000 flere innbyggere medføre en prosentvis økning i rådmannslønnen lik  $(e^{\beta_3} - 1) \cdot 100$ .

$\beta_5$  viser virkningen av at rådmannen er *kvinne*. Variabelen *kvinne* er 0 dersom rådmannen i en kommune er mann og 1 dersom rådmannen er kvinne. Den prosentvise økning (som kan være negativ) i månedslønnen av at en rådmann er kvinne istedenfor mann, er  $(e^{\beta_5} - 1) \cdot 100$ .

De øvrige variablene, *regtyp1* til *regtyp4*, er av typen at *regtyp1* er lik 1 bare for de rådmenn som er i en kommune innenfor regiontype1, og 0 ellers. Tilsvarende for regiontype 2, 3 og 4. Regiontype 5 er ikke spesifisert fordi den svarer til at  $\text{regtyp1}=\text{regtyp2}=\text{regtyp3}=\text{regtyp4}=0$ . Regiontype 5 er altså en referansekategori. De øvrige koeffisientene ( $\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ ) gjelder denne regiontypen. Virkningene av de spesifiserte regiontypene kommer som et generelt tillegg eller fratrekk i lønnen.

$\alpha$  er en konstant.

$u$  er en stokastisk variabel, normalfordelt med null forventning og konstant varians. Den fanger blant annet opp virkninger på lønnen av individuelle egenskaper ved rådmennene som ikke er spesifisert i relasjonen.

Vi estimerer koeffisientene med minste kvadraters metode for hvert av årene 2002-2007. Resultatene er vist i tabell 10 i vedlegg 3.

En enklere måte å se resultatene på er vist i Tabell 5.1. Der vises den prosentvise økning i månedslønnen for rådmenn ved ulike alternative endringer i forklaringsvariablene for lønnen.

Tabell 10 i vedlegg 3 viser at alderen stort sett ikke har signifikante koeffisienter forskjellig fra null. Den er derfor ikke med i Tabell 5.1.

Dersom antall innbyggere øker med 1.000, øker rådmannslønnen med 0,3 – 0,4 prosent.

Kjønnsvariabelen har i flere av årene en særlig stor effekt. Kvinne istedenfor mann i en rådmannsstilling betyr mellom om lag 2 og 12 prosent lavere lønn, men variasjonen over tiden er betydelig. Det må også bemerkes at det da ikke er kontrollert for ulikheter i kompetanse mellom rådmennene. Nesten alle rådmenn har imidlertid høyere utdanning, og sammensetningen etter fag er ikke veldig forskjellig mellom kvinner og menn.

Ellers har regiontype en betydelig effekt. Referansekategori er spredd bosetting, og alle regiontypene 1-3, som er mer sentrale, innebærer høyere rådmannslønn. Særlig gjelder det de mest sentrale regiontyper. Virkningen av småsenterregion i forhold til referansekategori er imidlertid ikke statistisk signifikant, se tabell 10 i vedlegg 3.

*Tabell 5.1 Prosentvis endring i lønnen ved 1000 flere innbyggere, kvinne istedenfor mann, regiontype 1, 2, 3 istedenfor 5*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
+1.000 innbyggere ( $\beta_4 = 0$ )	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2
Kvinne	-12,2	-4,6	-5,6	-5,5	-2,2	-8,1
1 Storbyregion	12,9	13,1	13,9	17,4	18,1	17,4
2 Mellomstor byregion	10,7	10,0	13,0	18,4	17,1	16,5
3 Småbyregion	6,4	6,7	7,6	8,2	8,9	9,0

Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Vi har ovenfor beregnet effekten av kvinne fremfor mann som et generelt kjønns tillegg. Det kan imidlertid tenkes at kjønn virker forskjellig i ulike typer regioner. Vi har derfor gjennomført regresjonsberegninger som ovenfor innenfor hver type region. Da faller åpenbart Regtyp-variablene bort i regresjonene. I Tabell 5.2 har vi plukket ut koeffisienten for kvinne-variabelen fra de ulike beregningene.

*Tabell 5.2 Prosentvis endring i lønnen hvis kvinne istedenfor mann som rådmann, etter år og regiontype*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1 Storbyregion	-7,5	-7,5	-6,7	-7,8	-1,9	-8,7
2 Mellomstor byregion	-13,0	-7,5	-13,5	-4,5	-17,6	-7,5
3 Småbyregion	-17,8	-1,4	-1,0	1,5	0,5	-6,1
4 Småsenterregion	-16,7	-7,1	-8,3	2,9	0,5	-11,7
5 Spredd bosetting	-5,3	-1,2	-4,5	-13,3	3,2	0,6

Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Vi ser at kvinnevariabelen virker forskjellig i regiontypene og varierer betydelig over tid.

I kommuner i storbyregioner er gjennomsnittet av effektene over de seks årene lik -6,7. Kvinne istedenfor mann i en rådmannsstilling har i gjennomsnitt betydd 6,7 prosent lavere månedslønn.

I mellomstore byregioner er kommune-gjennomsnittet av koeffisientene over de seks årene lik 10,6.

I de øvrige regiontypene har det i enkelte år vært motsatt: kvinne istedenfor mann betyr mer lønn. Gjennomsnittet over de seks årene trekker imidlertid i retning av lavere lønn når rådmannen er kvinne enn når rådmannen er mann. Gjennomsnittlig reduksjon i lønnen er 4,0 prosent i småbyregion, 6,7 prosent i småsenterregion og 3,4 prosent i regioner med spredd bosetting.

## VEDLEGG 1: Utdanningsgrupperingen

		Utdanningsnivå	Fagområder
10	Grunnskole (inkl. folkehøgsk)	Grunnskole	
20	Videregående utdanning	Videregående utdanning	
30	Førskolelærer	Høyere utdanning	Kultur
31	Lærer		
32	Yrkesfaglærer		
33	Lektorkompetanse		
34	Adjunktkompetanse		
35	Annen kulturutdanning		
40	Lege		Omsorg
41	Tannlege		
42	Psykolog, pedagog		
43	Sykepleier		
44	Vernepleier		
45	Fysioterapeut		
46	Ergoterapeut		
47	Sosialfaglig		
48	Annen omsorgsutdanning		Administrativt
50	Siviløkonom		
51	Annen øk-adm utdanning		
52	Jurist		
53	Samfunnsviter	Teknisk-naturfaglig	
54	Politi		
55	Administrativt ellers		
60	Ingeniør		
61	Sivilingeniør		
62	Arkitekt	Annet	
63	Realister		
64	Landbruk, fiske, miljø		
65	Annen naturvit. eller teknisk utdanning		
66	Annen høyere utdanning		
70	Militær utdanning	Uklart utdanningsnivå	
71	Annen utdanning med uklart nivå		
80	Uoppgitt		

## VEDLEGG 2: Sammenhengen mellom kvinneandel, rekruttering, avgang og turnover

Vi innfører følgende variable:

$Y_t^K$  = nytilsatte kvinnelige rådmenn i periode t

$Y_t^M$  = nytilsatte mannlige rådmenn i periode t

$A_t^K$  = avgåtte kvinnelige rådmenn i periode t

$A_t^M$  = avgåtte mannlige rådmenn i periode t

$K_t$  = kvinnelige rådmenn, utgangen av periode t

$M_t$  = mannlige rådmenn, utgangen av periode t

$k_t = \frac{K_t}{K_t + M_t}$  = kvinneandelen blant rådmenn, utgangen av periode t

$y_t = \frac{Y_t^K}{Y_t^K + Y_t^M}$  = kvinneandelen blant nytilsatte rådmenn i periode t

$a_t = \frac{A_t^K}{A_t^K + A_t^M}$  = kvinneandelen blant avgåtte rådmenn i periode t

$m_t = \frac{A_t^K + A_t^M}{K_{t-1} + M_{t-1}}$  = turnover i periode t = samlet avgang i periode t som andel av antall rådmenn ved begynnelsen av periode t.

Hvis vi forutsetter at samlet antall nytilsatte i en periode er lik den samlede avgangen i perioden, altså at

$$Y_t^K + Y_t^M = A_t^K + A_t^M,$$

Kan det vises at følgende sammenheng gjelder:

$$k_t = k_{t-1} + m_t \cdot (y_t - a_t).$$

Kvinneandelen ved utgangen av periode t er lik kvinneandelen ved utgangen av forrige periode, pluss et produkt av turnover-raten og forskjellen mellom kvinneandelen blant de nytilsatte og blant avgangen. Hvis kvinneandelen blant rådmenn skal øke over tiden, må kvinneandelen blant de nytilsatte være større enn kvinneandelen blant de avgåtte. Virkningen på kvinneandelen blant alle rådmenn er imidlertid avhengig av den samlede

turnover. Jo større samlet turnover, desto større virkning av en forskjell mellom kvinneandelen blant de nytilsatte og de avgåtte.

Holder forutsetningen om at samlet antall nytilsatte i en periode er lik den samlede avgangen? Figuren nedenfor viser at dette i stor grad er tilfelle. De avvikene som

Figur V2.1



Kilde: PAI-registeret og Econ Pöyry

Forekommer skyldes forskyvninger mellom periodene i når personer rekrutteres til og når de fratrer rådmannsstillingene.

Ved å bruke observerte tall for turnover-raten, kvinneandelen blant nytilsatte og kvinneandelen blant avgåtte, kan vi beregne endringene i den samlede kvinneandelen slik som i tabellen nedenfor.

Tallene i fet skrift er beregnet ved hjelp av formelen for kvinneandelen.

Linje 5 viser kvinneandelen beregnet med formelen ovenfor, idet vi bruker beregnede  $k_{t-1}$  (bortsett fra første året). Linje 6 viser den faktiske kvinneandel. Vi ser at formelen gir omtrent samme utvikling i kvinneandelen.

Vi ser at turnover-raten synker betydelig etter 2003-04. Linje 7 viser hvordan kvinneandelen ville utviklet seg dersom turnover-raten hadde vært som i 2002-03 og 2003-04. Vi setter den til 0,26. Kvinneandelen ville da ha økt til 19 prosent.

Hvis turnover-raten ikke hadde sunket, ville det vært flere ledige rådmannsstillinger. Hvis kvinneandelen blant de nytilsatte og blant de avgåtte hadde vært den samme, ville altså den samlede kvinneandelen økt til 19 prosent.



*Tabell V2.1*

		2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
1	$y_t$	0,229	0,148	0,268	0,378	0,358
2	$a_t$	0,274	0,222	0,129	0,282	0,295
3	$m_t$	0,258	0,261	0,202	0,187	0,188
<b>4</b>	$k_t - k_{t-1}$	<b>-0,011</b>	<b>-0,019</b>	<b>0,028</b>	<b>0,018</b>	<b>0,012</b>
<b>5</b>	$k_t * 100$	<b>14,7</b>	<b>12,8</b>	<b>15,6</b>	<b>17,4</b>	<b>18,6</b>
6	$k_t * 100$ Observert	14,5	12,9	15,6	17,2	18,5
<b>7</b>	$k_t * 100$ (konstant m lik 0,26 siste tre perioder)			<b>16,4</b>	<b>18,1</b>	<b>19,0</b>

## VEDLEGG 3: Tabeller

Tabell V3.1 *Kjønn og alder*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prosentandel						
kvinner	15,9	14,5	12,9	15,6	17,2	18,5
Gj.snittsalder	50,9	51,2	51,9	52,5	52,9	53,3
Gj.snittsalder,						
kvinner	48,2	47,7	48,9	48,6	49,7	50,1
Gj.snittsalder, menn	51,4	51,8	52,3	53,2	53,5	54,0

Tabell V3.2 *Kvinneandel og kommunestørrelse*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<2.000	14,9	10,1	11,8	15,6	17,2	14,8
2.000-2.4999	13,9	15,3	14,5	17,9	17,5	22,1
5.000-9.999	19,5	12,4	10,0	14,8	17,8	16,9
10.000-49.999	15,9	18,4	13,6	11,4	14,8	15,9
50.000-	16,7	27,3	18,2	27,3	27,3	36,4

*Tabell V3.3 Kvinneandel og fylke*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Østfold	25,0	11,8	23,5	17,6	17,6	17,6
Akershus	27,3	22,7	27,3	27,3	36,4	31,8
Hedmark	21,1	9,5	13,6	13,6	22,7	27,3
Oppland	8,0	7,7	8,0	12,0	12,5	4,2
Buskerud	26,3	15,0	14,3	15,8	28,6	25,0
Vestfold	7,1	0,0	0,0	23,1	23,1	23,1
Telemark	11,1	16,7	5,6	0,0	0,0	0,0
Aust-Agder	0,0	6,7	6,7	13,3	13,3	20,0
Vest-Agder	0,0	0,0	6,7	13,3	6,7	13,3
Rogaland	23,1	26,9	15,4	14,8	19,2	19,2
Hordaland	22,6	16,7	12,5	15,6	17,2	28,1
Sogn og Fjordane	8,0	4,2	8,0	7,7	7,7	12,0
Møre og Romsdal	10,8	20,0	11,1	5,6	11,1	13,9
Sør-Trøndelag	4,2	8,3	12,0	20,0	16,0	16,0
Nord-Trøndelag	8,7	13,6	12,5	17,4	13,0	13,0
Nordland	15,0	16,7	18,6	19,0	15,0	11,9
Troms	28,0	20,8	4,3	12,5	12,5	25,0
Finnmark	35,3	26,3	22,2	41,2	44,4	38,9

*Tabell V3.4 Kvinneandel og regiontype*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Storbyregion	24,5	20,4	19,1	21,5	22,0	21,7
Mellomstor byregion	9,9	12,9	8,6	8,7	10,1	14,5
Småbyregion	13,0	14,5	16,7	10,5	17,9	18,6
Småsenterregion	14,0	9,4	8,2	15,1	19,3	19,3
Spredd bosetting	16,4	16,4	11,3	22,2	13,3	16,7

*Tabell V3.5 Kvinneandel i aldersgrupper*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<40	33,3	27,5	30,6	50,0	52,0	65,0
40-44	19,6	22,0	17,1	18,9	11,8	16,2
45-49	16,5	17,8	12,0	20,0	23,9	23,6
50-54	16,5	14,8	13,4	13,6	17,3	19,4
55-59	10,3	9,5	7,8	9,9	11,8	13,0
60-	5,9	0,0	8,5	5,9	8,9	10,8

*Tabell V3.6 Utdanningsnivå*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Grunnskole	2,3	2,3	1,4	1,4	2,0	1,7
Videregående skole	6,6	4,4	5,5	2,9	3,2	4,4
Høyere utdanning	91,1	93,3	93,1	95,7	94,8	93,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Tabell V3.7 Andel med høyere utdanning*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kvinner	80,7	93,8	86,0	92,0	89,3	89,4
Menn	93,1	93,2	94,1	96,3	95,9	95,0
I alt	91,1	93,3	93,1	95,7	94,8	93,9

*Tabell V3.8 Utdanningsfelt kvinner*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kultur	15,2	13,3	13,5	15,2	14,0	15,3
Omsorg	13,0	11,1	8,1	10,9	18,0	11,9
Administrativ	45,7	44,4	54,1	54,3	44,0	40,7
Teknisk-naturfaglig	10,9	8,9	5,4	4,3	6,0	10,2
Annet	15,2	22,2	18,9	15,2	18,0	22,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Tabell V3.9 Utdanningsfelt menn*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kultur	10,4	11,3	11,5	10,2	9,0	12,1
Omsorg	4,4	4,4	4,2	5,3	5,8	4,5
Administrativ	53,7	54,0	50,9	49,3	52,5	51,5
Teknisk-naturfaglig	15,9	13,9	16,4	17,6	15,5	14,8
Annet	15,6	16,4	17,1	17,6	17,3	17,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell V3.10      Lønnsregresjon

		2002	2003	2004	2005	2006	2007
Konstant	$\alpha$	10,195**	9,733**	9,959**	10,304**	10,011**	9,496**
Alder	$\beta_1$	,009	,029**	,021	,008	,023*	,034*
Alder2	$\beta_2$	-,00008	-,00027**	-,00020	-,00007	-,00021	-,00027*
Innb	$\beta_3$	,004**	,003**	,004**	,004**	,003**	,002**
Innb2	$\beta_4$	-,000007**	-,000006**	-,000006**	-,000006**	-,000006**	-,000004**
Kvinne	$\beta_5$	-,130**	-,047**	-,058**	-,057**	-,022	-,084**
Regtyp1	$\beta_6$	,121**	,123**	,130**	,160**	,166**	,161**
Regtyp2	$\beta_7$	,101**	,096**	,122**	,169**	,158**	,153**
Regtyp3	$\beta_8$	,062*	,065**	,073**	,079**	,086**	,086**
Regtyp4	$\beta_9$	,024	,035	,036	,041	,025	,012
	R2adj	,305	,328	,327	,348	,352	,349

\*\* signifikant på 1 prosent nivå

\* signifikant på 5 prosent nivå

## **VEDLEGG 4: Endringer i kommunestrukturen 1.12.2002-1.12.2007**

### Tidspunkt

- 1. januar 2003 Ved grenseregulering ble ca. 488 personer overført fra 529 Vestre Toten til 528 Østre Toten og ca. 9 personer overført fra 528 Østre Toten til 529 Vestre Toten
- 1. januar 2005 1804 Bodø ble slått sammen med 1842 Skjerstad til 1804 Bodø
- 1. januar 2006 1569 Aure ble slått sammen med 1572 Tustna til 1576 Aure
- 1. januar 2006 1154 Vindafjord ble slått sammen med 1159 Ølen til 1160 Vindafjord

Den førstnevnte endringen påvirker ikke størrelsesgruppen for de to kommunene.

Skjerstad var i størrelsesgruppe 1 før sammenslåingen. Bodø er i størrelsesgruppe 4 i hele perioden.

Aure var i størrelsesgruppe 2 før sammenslutningen. Tustna var i størrelsesgruppe 1. Den sammensluttede kommunen er i størrelsesgruppe 2.

Både Vindafjord og Ølen var i størrelsesgruppe 2 før sammenslåingen. Den sammenslåtte kommunen er i størrelsesgruppe 3.

Sentraliteten til en sammenslått kommune settes lik sentraliteten i den mest sentrale kommunen før sammenslåingen.