

IFN Policy Paper nr 10, 2006

## **Löneskillnader mellan kommunerna**

Allan Gustavsson och Helena Svaleryd

# Löneskillnader mellan kommuner\*

Allan Gustafsson, Mapsec<sup>†</sup>, och  
Helena Svaleryd, Institutet för  
Näringslivsforskning<sup>‡</sup>

---

\* Utförd på uppdrag av Mapsec

<sup>†</sup> Mapsec, Box 70396, 107 24 Stockholm, [www.mapsec.com](http://www.mapsec.com)

<sup>‡</sup> Institutet för Näringslivsforskning, Box 55665, 102 15 Stockholm, [www.naringslivsforskning.se](http://www.naringslivsforskning.se)

# Innehåll

1	Sammanfattning	3
2	Introduktion	5
2.1	Bakgrund	5
2.2	Uppdraget	6
2.3	Studiens upplägg	6
3	Lönebildningen – teoretisk ram	8
3.1	Utbud av arbetskraft	8
3.1.1	Kortsiktigt	8
3.1.2	Långsiktigt	9
3.2	Efterfrågan på arbetskraft	10
3.3	Marknadsimperfektioner	11
3.4	Spatiala löneskillnader	12
3.4.1	Individuella preferenser	13
3.4.2	Nettoinkomst i alternativa anställningar	13
3.4.3	Temporära ojämnvikter	14
3.4.4	Kommunala preferenser	15
3.5	Mincerekvationer	15
4	Den empiriska studien	17
4.1	Förklaringsvariabler och hypoteser	17
4.2	Studiens upplägg och genomförande	19
4.3	Data	20
4.3.1	Rådata	20
4.3.2	härledda variabler	20
4.4	Läsanvisningar till tabellerna	22
4.5	Resultat	24
4.5.1	skillnader i genomsnittlig lönenivå	24
4.5.2	löneskillnader inom yrkesgrupper	30
4.6	Slutsatser	38
	Appendix 1 Variabellista	
	Appendix 2 Korrelationstabell	

# 1 Sammanfattning

Mapsec KB har fått i uppdrag av den statliga kommittén för *2005 års uppföljning av utjämningsystemet* att utreda huruvida de löneskillnader som finns mellan olika kommuner respektive landsting beror på förhållanden på arbetsmarknaden som kommunerna och landstingen inte kan påverka.

Rapporten består av två delar. I den första delen redovisas den allmänna teorin för lönebildning samt de specifika faktorer som kan tänkas leda till att det uppstår skillnader i lönenivå mellan kommuner och mellan landsting. I den andra delen redovisas en empirisk analys av lönedata för individer i kommuner, landsting, samt statlig och privat sektor.

Det första steget i den empiriska analysen syftar till att utröna huruvida det finns löneskillnader mellan kommuner och mellan landsting även efter det att man rensat för olikheter i de anställdas yrke, utbildning, yrkeslivserfarenhet och kön. I ett andra steg analyseras i vilken mån dessa återstående löneskillnader är korrelerade med politiska preferenser eller andra karakteristika på kommunernas respektive landstingens politiska ledning och i vilken mån de beror på faktorer över vilka kommunerna och landstingen inte råder. I ett tredje steg analyseras ett antal specifika yrkesgrupper för att se huruvida de mönster som gäller för de kommun- respektive landstingsanställda totalt sett också gäller för enskilda grupper inom dessa kollektiv.

Det verktyg som används för analysen är s.k. multivariat regressionsanalys. Grunddata för analysen utgörs av individdata från SCB för kommun-, landstings-, statligt och privat anställda. För de tre första kategorierna är samplet heltäckande medan registret för privatanställda är baserat på en urvalsundersökning. Data avser år 2004. Kompletterande strukturdata har hämtats från annan allmänt tillgänglig statistik från SCB. Utifrån dessa grunddata har ett antal variabler konstruerats för att användas i regressionsanalysen.

Det viktigast slutsatser som kan dras från den empiriska analysen är att:

1. Det finns tydliga löneskillnader mellan kommuner och mellan landsting även efter det att man har kontrollerat för yrke, utbildning, yrkeslivserfarenhet och kön. Skillnaden mellan den kommun som har högst genomsnittlig lönenivå och den som har lägst uppgår till drygt 14 procent. För landstingen är motsvarande siffra drygt 4 procent.
2. Strukturella faktorer – lönenivå på konkurrerande delarbetsmarknader (alternativt med dessa starkt korrelerade lokala levnadsomkostnader, i studien representerade av kvadratmeterpris på småhus) – förklarar den allra största delen av löneskillnaderna mellan kommunerna och mellan landstingen. Exakt hur stor del går dock inte att säga.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

3. Det finns inga systematiska skillnader i lönenivå som beror på politisk majoritet eller kvinnorepresentation i kommun- respektive landstingsfullmäktige.
4. Generellt ligger lönerna i kommunsektorn högre i Stockholmsområdet. Men på kommunnivå finns det ett antal kommuner, framför allt i Norrland men även i Skåne, som sticker ut.
5. Grupperingar av kommuner i arbetsmarknadsområden eller län döljer betydande skillnader mellan kommuner inom dessa grupperingar, t.ex. inom arbetsmarknadsområdet Stockholm eller Stockholms Län.
6. På landstingsområdet finns det några landsting som genomsnittligt har högre lönenivå än Stockholm (efter det att yrke, kompetens och kön kompenserats för) men skillnaderna är små.
7. Skillnaderna i lön mellan kommuner och mellan landsting är större för enskilda yrkeskategorier än för hela kommun- respektive landstingskollektivet. En grupp som avviker markant från det generella mönstret är läkare. Efter det att undergrupp, kompetens och kön kontrollerats för tjänar läkare i Stockholm lägre än i alla andra landsting utom Östergötlands. För vissa yrkeskategorier t.ex. förskolelärare och lärare är lönen starkt korrelerad med förändringen i efterfrågan på deras tjänster, här mätt som förändringen i antalet barn i förskole- respektive skolåldern i kommunen.

## 2 Introduktion

### 2.1 Bakgrund

Nuvarande bidrags- och utjämningsystem har som mål att skapa förutsättningar för kommuner och landsting att ge sina invånare likvärdig service oberoende av inkomstförhållanden och opåverkbara strukturella kostnader.

Utgångspunkten för kostnadsutjämningsystemet är att den endast ska kompensera för skillnader i kostnader som är opåverkbara för kommunerna och landstingen.

Nuvarande kostnadsutjämningsystemet beräknas genom åtta olika delmodeller för kommunerna, en modell för landstingen samt en gemensam modell för kollektivtrafik. De respektive modellernas fokus samt de faktorer som beaktas inom ramen för varje modell framgår av tabellen nedan.

Tabell 2.1 Nuvarande kostnadsutjämningsystem

Verksamhet	Strukturella faktorer
<i>Kommuner</i>	
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg	Åldersstruktur, föräldrarnas förvärvsfrekvens, skattekraft samt befolkningstäthet
Grundskola och förskoleklass	Åldersstruktur, hemspråk, glesbygd
Gymnasieskola	Åldersstruktur, programval, bebyggelsestruktur
Äldreomsorg	Åldersstruktur, könsfördelning, yrkesbakgrund, civilstånd, etnisk bakgrund samt glesbygd
Individ- och familjeomsorg	* Utrikes födda flyktingar och nära anhöriga, övriga utrikes födda från länder utanför Norden och EU, arbetslösa utan ersättning, ensamstående kvinnor med barn, andel män med låg inkomst samt bebyggelsestäthet. * Barn till ensamstående föräldrar, lagförda ungdomar, barn med utländsk bakgrund, samt kommunens folkmängd.
Barn med utländsk bakgrund	Barn 0-19 år med utländsk bakgrund
Befolkningsförändring	* Befolkningsminskning >2% under senaste 10 åren * Förändring, positiv och negativ, av antalet skolelever * Ersättning för eftersläpning av intäkter vid befolkningsökning
Bebyggelsestruktur	* Uppvärmning * Gator och vägar * Byggekostnader * Glesbygdsspecifika mer kostnader för administration, resor och räddningstjänst
<i>Landsting</i>	
Hälsa- och sjukvård	Vårdtunga grupper, kön, ålder, civilstånd, sysselsättningsstatus, inkomst samt boendetyper. Tillägg för glesbygd.
<i>Gemensam</i>	
Kollektivtrafik	Gleshet, arbetspendling och tätortsstruktur

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Det är att notera att i ingen av delmodellerna förekommer lönekostnader som en faktor att beakta vid kostnadsutjämnningen.

Det faktum att det kan tänkas finnas strukturella löneskillnader mellan olika kommuner och landsting och att det nuvarande utjämningsystemet inte är utformat för att fånga upp sådana skillnader har uppmärksammats framför allt av storstadskommunerna. I direktiven för *2005 års uppföljning av utjämningsystemet (Fi 2005:02)* anføres därför att:

”Utredaren skall analysera om det finns strukturella kostnadsskillnader som inte beaktas i utjämningsystemet. Utredaren bör därvid prioritera analyser av löneutvecklingen i kommuner och landsting i syfte att fastställa om och i så fall hur stor del av skillnader i lönenivåer som kan anses vara **strukturellt betingade.**”

### 2.2 Uppdraget

Kommittén har via Statskontoret kontrakterat Mapsec KB att bidra till analysen av denna fråga. Studien har genomförts av Allan Gustafsson, Ph.D i nationalekonomi, Mapsec, samt fil dr i nationalekonomi Helena Svaleryd, Institutet för Näringslivsforskning.

### 2.3 Studiens upplägg

Utgångspunkten för studien är grundprincipen att endast faktorer som är opåverkbara för en viss kommun eller landsting ska kompenseras. Nedanstående analysräd syftar till att ringa in den frågeställning som denna studie har att fokusera på:

Kostnaden för kommuners och landstings tillhandahållna service bestäms av:

1. Nivån och sammansättningen och av den service som levereras till kommuninvånarna vilken bestäms av:
  - Kommunens preferenser för service (Skall ej kompenseras)
  - Effektiviteten i serviceproduktionen p.g.a. organisation och teknik (Skall ej kompenseras)
  - Demografiska, geografiska och andra icke personalrelaterade faktor som påverkar kostnaden för att leverera servicen (Kompenseras genom andra utjämningsmekanismer)
2. Personalkostnaden för varje servicefunktion som bestäms av:
  - Antalet anställda (påverkbar – skall ej kompenseras)
  - Personalsammansättning (påverkbar – skall ej kompenseras)
  - Kvaliteten på personalen i termer av utbildning, erfarenhet och kön (påverkbar – skall ej kompenseras)

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

- Enhetskostnaden för personal med samma yrkes-, utbildnings- och erfarenhetsprofil.

Studien är fokuserad på den sista strecksatsen ovan och syftar till att:

- analysera huruvida enhetskostnaden för personal med samma yrkes-, utbildnings- och erfarenhetsprofil skiljer sig åt mellan olika kommuner och mellan olika landsting;
- gå igenom för kommunerna påverkbara och opåverkbara faktorer som teoretiskt kan tänkas leda till sådana skillnader;
- bedöma olika faktorer betydelse för observerade löneskillnader och bedöma huruvida dessa faktorer är att betrakta som strukturella och opåverkbara för kommunerna.

I följande avsnitt görs en genomgång av teorier för lönebildning i allmänhet och de faktorer som kan förklara varför det kan finnas geografiska skillnader i lönenivåerna för likvärdiga jobb.

I avsnitt 4 redogörs för den statistiska analys som genomförts för att uppskatta omfattningen av geografiskt betingade (spatiala) löneskillnader och bedöma betydelsen av olika strukturella och icke-strukturella faktorer som kan tänkas förklara dessa skillnader.



### 3 Lönebildningen – teoretisk ram

#### 3.1 Utbud av arbetskraft

##### 3.1.1 KORTSIKTIGT

Byggstenarna för den grundläggande, kortsiktiga modellen för utbud av arbetskraft är desamma som förklarar efterfrågan på varumarknaderna: individuella preferenser och relativpriser. På arbetsmarknaden antas individen fritt kunna välja mellan (varan) fritid (som är lika med total tid minus arbetad tid) och övrig varor. Bytesförhållandet mellan fritid och övriga varor bestäms av reallönen. Ju högre lön desto mer varor kan individen konsumera. Potentiellt kan han/hon även välja att ta ut en del eller all ökad inkomst i form av ökad fritid. För en enskild individ är det därför inte givet att högre lön leder till högre arbetsutbud.

För ett större kollektiv är dock sannolikheten större att ökad lön leder till ökat utbud av arbetskraft. Anledningen är att individer har en s.k. reservationslön, en lön under vilken de inte finner det motiverat att arbeta. Vad den reservationslönen är skiljer sig från individ till individ och beror på såväl monetära som icke-monetära faktorer och den skiljer sig över tiden och på grund av familjesituation.

När det gäller de monetära faktorerna påverkas en individ av vilka andra kompletterande och/eller alternativa intäkter (socialbidrag, A-kassa, förtidspension, underhåll, kapitalinkomster etc.) hon/han har eller kan tänkas erhålla samt av kostnaderna för att börja arbeta (reskostnader, minskade subventioner för barnomsorg, minskat bostadsbidrag etc.) Över en viss brytpunkt som är olika för olika individer överstiger intäkterna kostnaden och individen väljer att arbeta. Sammantaget leder detta till att arbetskraftsutbudet ökar med ökande lön. Det antas vidare – med visst empiriskt stöd – att personer som redan arbetar väljer att arbeta mer om lönen är högre.

I den förenklade grundmodellen differentieras inte mellan olika yrken och individen antas ha möjlighet att fritt kunna anpassa sitt arbetsutbud. I praktiken består arbetsmarknaden av ett stort antal mer eller mindre avgränsade segment vars gränser definieras av olika utbildnings- och kompetenskrav samt geografiskt läge. Lagstiftning och avtal begränsar möjligheterna för en individ att fritt anpassa sitt arbetsutbud.

Hur starkt utbudet på en viss delarbetsmarknad svarar på en löneökning – eller uttryckt mer tekniskt, hur elastiskt arbetsutbudet är – beror på vilka hinder som finns för individer att ställa sig till förfogande för denna marknad. Hindren kan vara av olika typer. Vissa delarbetsmarknader är starkt avgränsade genom mycket specifika utbildnings- och/eller erfarenhetskrav. Delarbetsmarknaden för läkare, är ett exempel. Ökade formella kompetenskrav på lärare och förskollärare ökar hindren för inträde på den marknaden. På delarbetsmarknader där de specifika kompetenskraven är lägre kan man förvänta sig en större utbudselasticitet; dvs. relativt begränsade lönedifferenser kan locka över personer från andra arbetsgivare och andra sektor.

Geografiskt avstånd påverkar utbudselasticiteten. Flytt- eller pendlingskostnader sänker reallönen, ibland till en nivå som hamnar under en individs reservationslön. En individ som är villig (och som har nödvändig kompetens) att arbeta som förskollärare i sin hemkommun kanske inte är villig att ta motsvarande jobb i grannkommunen därför att de finansiella utläggerna och tidskostnaden förknippad med en pendling trycker ned reallönen under reservationslönen.

Man kan vidare förvänta sig att villigheten att pendla och därmed utbudselasticiteten skiljer sig åt mellan olika yrken, bl.a. beroende på olika könssammansättning. Kvarhängande könsrollsmönster som ger kvinnan större ansvar för barnen gör att man kan förvänta sig att den kortsiktiga utbudselasticiteten i kvinnodominerade yrken är lägre än i mansdominerade yrken.

Skillnader i kortsiktig utbudselasticitet påverkar löneutvecklingen på olika delarbetsmarknader. Medan det på vissa marknader krävs kraftiga löneökningar för möta en externt given efterfrågeökning kan låga ”inträdeshinder” på andra delmarknader göra att en motsvarande efterfrågeökning kan mötas med mycket begränsade, om ens någon löneökning.

### 3.1.2 LÅNGSIKTIGT

Diskussionen ovan gäller utbudet av arbetskraft på olika delmarknader på kort sikt. På lång sikt påverkas utbudet av inflödet till och utflödet från den pool av arbetskraft som erbjuder sina tjänster på en viss delarbetsmarknad. Inflödet bestäms av personliga preferenser samt de uppskattade långsiktiga vinsterna och de, normalt, mer kortsiktiga kostnaderna förknippade med att skaffa sig tillträde till marknaden. De viktigaste kostnadskomponenterna är kostnaden för utbildning och kostnaden för en eventuell flytt. Vinsten är den ökade inkomst som en utbildning eller flytt kan resultera i. Utbildningskostnaden består av två delar: den monetära, räntor på studielån etc, samt alternativkostnaden i form av utebliven lön i annat jobb under studietiden.

För individen har beslutet att söka eller inte söka tillträde till en viss delarbetsmarknad formen av ett investeringsbeslut: är det diskonterade värdet av ökningen i lön högre än den diskonterade kostnaden för den utbildning eller flytt som krävs för att erhålla den positivt eller negativt? Framtida inkomstökningar kan inte direkt observeras utan den enskilda individen måste göra en bedömning av vad inkomstökningen kan förväntas bli. Osäkerheten i en sådan bedömning blir uppenbart större för åren mot slutet av det yrkesverksamma livet än för de första åren efter examen eller flytt. Det är då naturligt – vilket också observerats empiriskt – att studie- och flyttbeslut starkt påverkas av faktiska, observerade lönedifferenser.

Detta utesluter inte att individer baserar sina utbildnings- och eller flytt/boendebeslut på bedömningar om förväntad löneutveckling. En viss löneutveckling behöver inte på något sätt vara garanterad för att en individ ska välja att investera i en utbildning eller välja en viss bostadsort. Om lönenivåerna på, t.ex. chefs- eller specialisttjänster är tillräckligt höga så blir väntevärdet högt även om

sannolikheten för att få tjänsten är låg. Det är som ett lotteri, villigheten att köpa en lott påverkas dels av sannolikheten att dra en vinstlott dels av vinstens värde<sup>2</sup>.

Eftersom den totala förväntade vinsten av en utbildning eller en flytt är högre ju fler år man erhåller den resulterande högre lönen kan man förvänta sig att individer är mer benägna att utbilda sig och flytta i unga år än senare i livet. När det gäller kostnaderna för en flytt torde dessa dessutom genomsnittligt öka ju äldre en person är. Proportionellt lever äldre fler i familj och det är dyrare för en familj att flytta än för en ensamstående person, såväl monetärt som, för det mesta, känslomässigt.

### 3.2 Efterfrågan på arbetskraft

I företag som arbetar under perfekt konkurrens på såväl varu/tjänstemarknaden som på marknaden för arbetskraft bestäms en individs lön teoretiskt av värdet av den sist anställdes marginalprodukt. Antag att arbetares produktivitet kan mätas och personer kan rankas efter sin produktivitet. I så fall kommer ett företag först anställa de mest produktiva och sedan fortsätta att anställa till dess att värdet av vad den senast anställde förmår producera är lika med kostnaden för att anställa honom/henne. Den motsvarande lönen som är satt i perfekt konkurrens på arbetsmarknaden gäller för alla som kan utföra samma arbete. I denna abstrakta modell skulle arbetsgivaren inte kunna rekrytera någon enda person om han/hon erbjöd en lön som låg under marknadslönen men ej heller ha någon anledning att betala något mer än densamma.

I praktiken är det svårt att på individnivå etablera denna direkta koppling mellan marginalproduktivitet och lön. Produktivitet är även i affärsdrivande verksamhet svår att mäta och den kan dessutom vid anställningstillfället endast uppskattas. Väntevärdet för kostnaden påverkas dessutom av det regelsystem som gäller för anställning och avskedande. Om en arbetsgivare inte kan göra sig av med lågproduktiv arbetskraft – arbetskraft för vilken marginalkostnaden är högre än marginalprodukten – ökar väntevärdet för kostnaden för de som potentiellt ska anställas och arbetsgivaren kommer därför att anställa färre.

Efterfrågan på arbetskraft påverkas även av mindre synliga kostnadskomponenter såsom pensionsinbetalningar som dessutom varierar beroende på pensionssystemets konstruktion. Förmånsbaserade pensionssystem som ska finansieras av arbetsgivaren kan t.ex. leda till att det blir mycket dyrt att anställa äldre arbetskraft.<sup>3</sup> En arbetsgivare kan också väntas ta hänsyn till dolda kostnader t.ex. förknippade med barnledighet och vård av barn. Så länge som det är kvinnan som tar en större del av ansvaret för det senare kan man förvänta sig att en

---

<sup>2</sup> Resonemanget går under benämningen "tournament"-teori i litteraturen.

<sup>3</sup> Då en förmånsbaserad pension såsom ITP ska baseras på slutlön, riskerar den arbetsgivare som anställer äldre personer till hög lön att få kompensera för för låga inbetalningar från tidigare arbetsgivare.

arbetsgivare är mer tveksam till att anställa en kvinna, om valet finns, och/eller erbjuder en lägre lön.<sup>4</sup>

I affärsdrivande verksamhet är dessutom värdet av den framtida marginalprodukten svårt att uppskatta eftersom det beror på det framtida marknadsvärdet för de produkter eller tjänster som den anställde ska bidra till att producera. Det är därför naturligt att rekrytering, anställning och avskedande på kort sikt påverkas av mer omedelbara och mätbara faktorer såsom resultat och kassaflöde vilka omsätts i budgetrestriktioner som sätts av företagsledningen och som organisationens olika delar har att anpassa sig till.

I offentlig sektor är kopplingen mellan lön och marginalproduktivitet ännu svagare. Omfattningen och sammansättningen av huvuddelen av tjänsteproduktionen bestäms i en politisk process istället för av marknaden och framför allt antalet anställda blir i hög grad styrt av budgeten för organisationen. När det gäller lönen däremot så är den offentliga arbetsgivaren i större eller mindre utsträckning (hur stor diskuteras i nästa avsnitt) styrd av lönen på de delarbetsmarknader med vilka man konkurrerar.

### 3.3 Marknadsimperfectioner

Den teoretiska grundmodell för lönesättning som diskuterats ovan är baserad på antagandet om perfekt konkurrens på arbets- och varumarknaderna.

I praktiken kan graden av konkurrens på arbetsmarknaden variera högst betydligt. Å ena sidan kan arbetsgivaren besitta större eller mindre marknadsmakt dvs. möjlighet att påverka – i första hand sänka – lönenivån för sina anställda, å andra sidan kan arbetstagarna genom att organisera sig och genom mer eller mindre centraliserade förhandlingar söka påverka lönen i motsatt riktning. I en monopolsituation säger teorin att såväl lön som antalet anställda blir lägre än båda skulle ha varit på en arbetsmarknad med fri konkurrens – i alla fall på kort sikt. På lite längre sikt kan personers utbildnings- och eller boendeval göra det svårt att hålla lönerna på en nivå som markant skiljer sig från dem på delarbetsmarknader med vilka man konkurrerar. Antalet anställda kan dock fortsatt förväntas var lägre än vad som skulle gälla under perfekt konkurrens.

Möjligheterna för arbetsgivarna att påverka lönesättningen beror bl.a. på den kompetensmässiga specificiteten i yrket och den geografiska rörligheten. Ju mer specifikt yrket är – lång utbildningstid, snäv inriktning på utbildningen och/eller specialiserade yrkeskunskaper som det tar lång tid att förvärva – desto större är sannolikheten för att en arbetsgivare ska kunna påverka lönesättningen. Yrkesspecificiteten begränsar antalet arbetsgivare som man konkurrerar med. I vissa fall kanske det bara finns en arbetsgivare (monopsoni) men även om det finns några ytterligare så finns alltid möjligheten för dessa att samarbeta och gemensamt styra lönesättningen (oligpsoni).

---

<sup>4</sup> Därutöver kan en arbetsgivare ta hänsyn som helt saknar ekonomisk rationalitet och diskriminera i rekrytering eller lön på grund av personliga fördomar.

Den andra faktor som påverkar arbetsgivarnas makt över lönesättningen är arbetskraftens rörlighet; ju mindre rörlighet desto större makt.

Makten över lönesättningen är alltid störst på kort sikt då det är svårt för en person som är inne i ett specialiserat yrke att byta yrke. Dessutom tar tid för andra personer att förvärva de kunskaper som är nödvändiga för att utöva yrket. Detta skapar förutsättningar för arbetstagarparten att påverka lönebildningen på sikt genom att påverka tillflödet av personer till yrket. Läkarförbundets försök under många år att påverka antalet medicinstudenter är ett exempel på detta.

När det gäller möjligheten att utnyttja en bristande rörlighet så är den begränsad på lite längre sikt. Etablerade familjer har svårt att flytta medan nya generationer har lättare att söka sig till delar av arbetsmarknaden som erbjuder relativt bättre villkor.

En sektor som tidigare kännetecknades av en hög grad av monopsoni var sjukvården. Landstingen var, och förblir, den helt dominerande arbetsgivaren. Men lönebildningen inom sektorn har förändrats kraftigt under senare år då en centralt reglerad lönebildning ersatts med alltmer av individuell lönesättning i lokala avtal. Enskilda sjukvårdsförvaltningar har fått allt större frihet att själva hantera lönefrågorna. Effekten har blivit att landstingen börjat konkurrera med varandra om arbetskraft vilket lett till en större lönespridning, i varje fall för de yrken inom sjukvården som kräver en hög utbildning.

På en perfekt marknad skulle anpassningen till skillnader i utbud och efterfrågan ha lett till en allmän höjning av lönerna i bristområden. Detta har dock inte skett fullt ut genom att landsting i regioner med brist kunnat täcka sina personalbehov genom bemanningsföretag. Kostnaderna för personal som gjorts tillgänglig genom bemanningsföretagen är betydligt högre än den befintliga personalens men befintlig personals ovilja att flytta har, å andra sidan, gjort att man inte behövt höja de senares lön i motsvarande utsträckning. Man har kunnat lönediskriminera.

### 3.4 Spatials löneskillnader

Ovanstående avsnitt diskuterade lönebildningen i allmänhet. Detta avsnitt fokuserar på det som är centralt i ett utjämningsperspektiv nämligen vad som kan tänkas förklara observerade löneskillnader mellan kommuner och mellan landsting dvs. geografiska eller spatials skillnader. Diskussionen lägger grunden för de hypoteser som testas med ekonometrisk metod och vars resultat redovisas i avsnitt 4. Fyra typer av faktorer som kan tänkas förklara de spatials löneskillnaderna diskuteras:

- Individuella preferenser
- Nettoinkomst i alternativa anställningar
- Temporära ojämnheter
- Kommunala preferenser

### 3.4.1 INDIVIDUELLA PREFERENSER

Olika individer har olika preferenser när det gäller val av bostadsort. För vissa är naturen viktig för andra kulturen. Upplevt positiva kvaliteter hos en viss bostadsort gör att man kan tänkas acceptera än lön som är lägre än den lön man skulle kräva i avsaknaden av dessa kvaliteter – och tvärtom. Om dessa personliga preferenser vore jämt fördelade över alla individer och i proportion till tillgången till boende med dessa kvaliteter skulle de inte ha någon effekt på lönebildningen. Den stund de inte är det kan man räkna med att lönerna påverkas. Om exempelvis högutbildade värderar tillgången till ”finkultur” högre än lågutbildade medan motsatsen gäller för natur är det att förvänta sig att löneskillnaderna mellan hög- och lågutbildade är mindre i storstäder än i småstäder och på landsbygden – allt annat givet<sup>5</sup>.

Personliga preferenser är dock inget för evigt givet. De förändras med åldern och det förändras med familjesituationen. Medan storstadens (natt)ljus och puls är något den ensamstående tjugofemåringen gärna betalar för i form av en lägre lön, föredrar den trettiofemåriga småbarnsföräldern oftare villaförortens lugn.

Det är naturligt att tänka sig att den ålders- och utbildningsmässiga befolkningssammansättningen på olika orter påverkar de lokala relativlönerna. Å ena sidan påverkar den utbudet på olika yrkeskategorier, å andra sidan efterfrågan på de tjänster som dessa yrkeskategorier producerar. Relation utbud-efterfrågan på tjänster som kräver begränsad utbildning torde vara annorlunda i ett område med relativt högre proportion lågutbildade än i ett där många är akademiker. Detta skulle kunna förklara i varje fall en del av skillnaden i lön för lågutbildade relativt högutbildade i de norra respektive de södra delarna av Storstockholm.

### 3.4.2 NETTOINKOMST I ALTERNATIVA ANSTÄLLNINGAR

I sitt val av anställning och boende väger varje person samman sina värderingar av icke-monetära effekter av sitt val (sina preferenser) och de direkt mätbara. De direkt mätbara utgörs av lönen i varje tänkbar alternativ anställning och kostnaderna förknippade med att få anställningen och om och när hon/han fått jobbet att sedan arbeta på den arbetsplatsen. Utbildnings- och flyttvalet har diskuterats ovan.

På kort sikt bestäms nettoinkomsten av lönen minus faktiska och tidskostnader för pendling. Ceteris paribus, dvs. allt annat givet, så sjunker således nettoinkomsten och därmed intresset för att ta ett visst jobb med pendlingskostnaden. För att det ska vara motiverat t.ex. för en utbildad förskollärare som bor i Botkyrka söder om Stockholm att ta ett jobb i Täby norr om Stockholm måste bruttolönen skilja sig så pass åt att det uppväger pendlingskostnaden.

För att det överhuvudtaget ska vara intressant att bo på en viss ort – om vi för ett ögonblick bortser från preferenser och icke-monetära fördelar – måste nettot efter pendlings-, boende och andra svårundvikliga levnadsomkostnader vara åtminstone i paritet med alternativen.

---

<sup>5</sup> Ceteris Paribus för att använda ekonomjargong.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

På sikt avgörs bruttolönenivåerna för olika yrken och funktioner av värdet av deras marginalprodukt. Marginalprodukten är dock inte oberoende av var geografiskt arbetsstället är beläget. För vissa yrken eller yrkeskategorier är närheten till råvaror eller marknaden det viktigaste. I andra är närheten till beslutsfattare och/eller goda kommunikationer mycket viktigt. Det är därför inte en slump att företagsledningar och andra centrala funktioner ofta är lokaliserade till storstäderna. Höga löner i höglönlade funktioner och yrkeskategorier i privat sektor driver upp efterfrågan på andra varor och tjänster och, direkt eller indirekt, lönerna för andra sektorer.

Den direkta spridningseffekten är störst till yrken och yrkeskategorier där konkurrensen emellan dem är som störst ("inträdeshinder" som lägst) såväl på kort som på lång sikt.

Den indirekta effekten går via de höga lönernas effekt på de lokala levnadsomkostnaderna i allmänhet och på boendekostnaderna i synnerhet. Högre levnadsomkostnader sänker nettoinkomsten – och påverkar därmed folks flytt- och boendeval – om de inte kompenseras genom en högre bruttolön. Konkurrensen från en löneledande privat sektor fungerar tenderar därför – allt annat givet – att driva upp lönerna i offentlig sektor i storstadsområdena.

Vad den sammantagna effekten är av preferenserna för storstadsområdena (vilket allt annat givet torde sänka lönerna) och lönekonkurrensen från privat sektor i dessa områden (vilket allt annat givet torde driva upp lönerna) kan man inte a priori uttala sig om. Det finns skäl att tro att nettoeffekten varierar mellan utbildningsnivåer och mellan yrkeskategorier.

### 3.4.3 TEMPORÄRA OJÄMNVIKTER

Arbetsmarknaden, som alla andra marknader, strävar mot jämvikt men når aldrig dit eftersom såväl utbud som efterfrågan ständigt förändras, påverkad av externa faktorer. Efterfrågan på arbetskraft påverkas av företagsetableringar och företagsnedläggningar samt tillskapande, utlokalisering eller nedläggning av offentliga verksamheter. Utbudet påverkas av demografiska faktorer och av folks utbildnings- och flyttbeslut. Såväl efterfrågan som utbud påverkas dessutom av utformningen av och nivåerna i de sociala transfereringssystemen, inklusive det kommunala utjämningsystemet.

Efterfrågan på kommunala tjänster är särskilt känslig för demografiska förändringar.

Anpassningen på de olika delarbetsmarknaderna beror på elasticiteten i första hand utbudet. Denna elasticitet beror utbildnings- och erfarenhetsinnehåll i yrket, ålders- och könssammansättning hos dem som arbetar i yrket, tid och kostnad för pendling, rörlighet på bostadsmarknaden etc. Till exempel om en kommun får en stor inflyttning av småbarnsfamiljer kommer efterfrågan på barnsomsorg att öka. Kommunen kommer då att efterfråga många förskollärare. Om det är lätt att få tag på förskollärare räcker det om kommunen betalar samma lön som man tidigare betalt för att tillsätta alla nya platser, dvs. utbudet av förskollärare är mycket elastiskt. Om det istället råder brist på förskollärare kommer kommunen att tvingas



betala höga löner för att attrahera arbetskraft från andra delar av landet. I det fallet är utbudet oelastiskt. Vid en landsomfattade brist på yrket kommer de högre lönerna motivera fler att välja yrket och på lång sikt kommer lönen att stabiliseras på en nivå som är högre än den ursprungliga men lägre än den som krävdes för tillfredsställa efterfrågan på kort sikt.

### 3.4.4 KOMMUNALA PREFERENSER

Grundantagandet när det gäller efterfrågan på arbetskraft är att arbetsgivaren betalar den lön som krävs för att få erforderlig arbetskraft, varken mer eller mindre. I monopsonifallet påverkar arbetsgivarens beteende lönen – ju fler han/hon anställer desto högre blir lönen – vilket gör det rationellt att ”hålla igen” och anställa endast så många att effekten på den totala lönekostnaden för hela arbetstagarkollektivet motsvarar värdet av marginalprodukten för den sist anställda.

Det kan finnas andra skäl till varför en arbetsgivare kan vilja betala en lön som avviker från den som uppstår vid en marknadsvikt under perfekt konkurrens. Ett kan vara att han/hon uppfattar att hela arbetstagarkollektivets produktivitet är känslig för hur man uppfattar sin lönenivå i förhållande till lönenivån för grupper som man jämför sig med. Inte så att en arbetsgivare som erbjuder en lönenivå som uppfattas ”orättvis” skulle riskera massuppsägningar – kostnaden för att byta till ett annat jobb kan vara för hög – men arbetsmoral och lust påverkas negativt vilket sänker produktiviteten. I ett sådant läge kan det vara rationellt att sätta en lön som är högre än vad som strikt skulle fordras för att täcka behovet av arbetskraft. Fenomenet har i litteraturen fått namnet ”effektivitetslöner”.

Frågan som måste ställas i detta sammanhang är huruvida vissa kommuner och landsting är mer böjda än andra att välja en sådan personalpolitik. Är det mer sannolikt att möta den i borgerligt styrda kommuner eller tvärtom? Kan det skilja sig åt mellan manliga och kvinnliga kommun/landstingspolitiker? Kan där finnas en skillnad i attityd beroende på vilken personalkategori det handlar om?

En försiktig (förutfattad?) hypotes skulle kunna vara att kvinnliga, socialistiska kommunpolitiker skulle vara mer välvilligt inställda till effektivitetslöner i kvinnligt dominerade låglöneyrken, medan manliga borgerligt skulle vara mer generösa mot akademiska höglönegrupper. Som stöd för denna hypotes finns det studier som pekar på att kvinnliga kommunpolitiker tenderar att prioritera verksamheter som är viktiga för kvinnor.

### 3.5 Mincerekvationer

Hitintills i detta avsnitt har kortfattat presenterats den teoribildning som utvecklats för att förklara lönebildningen på kort och lång sikt samt vad som kan tänkas leda till spatiala löneskillnader.

För att kunna testa huruvida och vilken mån dessa olika faktorer bestämmer individens löner måste de olika teoretiska ansatserna sammanföras i en enhetlig statistisk modell.



## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Den första som gjorde detta var Jakob Mincer som därför fått ge namnet till denna metod för att empiriskt analysera lönebildningen.

Mincers ursprungliga modell fokuserade på kopplingen mellan utbildning, yrkeslivserfarenhet och lön. Det var lätt att konstatera att lönen, utifrån en grundnivå som motsvarade den för utbildade oerfaren arbetskraft, ökade med såväl utbildning som arbetslivserfarenhet men att effekten av arbetslivserfarenhet avtog med tiden.

Det var också enkelt att konstatera att utbildning och yrkeslivserfarenhet inte förklarar allt utan att det finns andra mer eller mindre slumpmässiga faktorer som gör att den faktiskt observerade lönen normalt avviker från den som skulle ges om förhållande mellan utbildning, yrkeslivserfarenhet vore deterministiskt.

Som redogjorts för ovan finns det förutom utbildning och erfarenhet en rad andra faktorer som kan tänkas påverka lönen för olika individer.

För att korrekt kunna uppskatta effekten av de olika förklaringsvariablerna med hjälp av minsta kvadratmetoden, den enklaste av de olika metoder som kan användas för att skatta statistiska multivariata samband krävs att slump- eller feltermen är normalfördelad. För att den ska vara det måste såväl den förklarade variabeln – lönen – som de olika förklaringsvariablerna logaritmeras<sup>6</sup>.

Det funktionella sambandet mellan observerade individlöner  $Y_i$  ”grundlön”  $C$ , olika förklaringsvariabler  $X_i$  och slump/feltermen  $\varepsilon_i$  kan då uttryckas som:

$$\ln Y_i = \ln C + \ln \sum \beta_i X_i + \varepsilon_i$$

För att fånga upp den avtagande effekten av arbetslivserfarenhet läggs en kvadratisk term (arbetslivserfarenhet i år i kvadrat) till modellen. Den negativa koefficienten för den kvadratiske termen fångar upp den avtagande effekten. Ju större negativ koefficient desto snabbare klingar arbetslivserfarenhetens positiva effekt på lönen av.

---

<sup>6</sup> Lönerna i sig är skevt fördelade med en stor koncentration i de lägre interfallen och en lång ”svans” för de högre lönerna. Om lönerna logaritmeras blir resulterad värden normalfördelade. Man säger att lönerna är lognormalt fördelade.

### 4 Den empiriska studien

#### 4.1 Förklaringsvariabler och hypoteser

Utifrån den teoretiska diskussionen i avsnitt 3 kan vi anta att en individs lön åtminstone påverkas av:

- Yrke
- Utbildning
- Arbetslivserfarenhet
- Kön
- Konkurrenssituationen på aktuell delarbetsmarknad
- Allmänna preferenser för bostadsort
- Möjligheter till intressanta arbetsuppgifter eller karriär inom yrket kopplad till bostadsort
- Lön på konkurrerande delarbetsmarknader
- Flytt- och pendlingskostnader
- Kostnadsnivån på olika orter
- Temporära ojämnvikter på olika delarbetsmarknader beroende på demografiska eller andra externt givna förändringar
- Arbetsgivarens lönepolitik

Listan är en bruttolista i den meningen att flera av faktorerna är starkt korrelerade. Lön på konkurrerande marknader, t.ex., avspeglar alla de faktorer som kommer före i listan. Kostnadsnivån på olika orter påverkas av löneläget på orten, etc.

Vissa av faktorerna går att mäta direkt. För andra går det att konstruera mer eller mindre bra proxyvariabler, dvs. variabler som inte direkt mäter det man önskar mäta men som man kan misstänka är starkt korrelerade med detta. I vissa fall finns lämpliga data att tillgå, i andra fall saknas data och man får avstå från att söka mäta effekten. Individstatistik med information om yrke, utbildning och kön finns att tillgå från SCB. Konkurrenssituationen på olika delarbetsmarknader är svårare att mäta. Det skulle ha varit intressant att ta fram proxyvariabler – t.ex. baserad på förhandlingsstatistik – för olika yrkeskategorier på landstingsområdet. Men i och med att förändringen av förhandlingsordningen skett samtidigt för hela kollektivet så finns det ingen variation mellan landsting som skulle behövas för att bedöma effekten<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Det som skulle krävas vore tidsseriedata men kostnaden för att få tillgång till sådan har bedömts för hög.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Allmänna preferenser är ytterst svåra att mäta och det finns ingen statistik som går att använda. Inga direkta data finns för att direkt mäta karriärmöjligheter men för vissa yrkeskategorier går det att konstruera rimliga proxyvariabler.

Genomsnittslön på konkurrerande delarbetsmarknader går att ta fram direkt ur SCBs lönestatistik. Svårigheten är att bedöma vad som är konkurrerande delarbetsmarknader. För att ”helgardera” får man testa genomsnittslönen för ett antal olika konkurrerande delarbetsmarknader, konkret för: motsvarande yrke eller yrkeskategorier i andra sektorer, motsvarande yrke i omgärdande kommuner eller län, yrken som kräver ungefär lika mycket utbildning uttryckt i år etc.

När det gäller flytt- och pendlingskostnader finns det ingen statistik att tillgå. Den del av levnadsomkostnaderna som uppvisar störst geografisk variation är boendekostnaderna. Rimliga proxyvariabler för de senare är genomsnittspris för småhus respektive kvadratmeterpriset på småhus för vilket det finns statistik att tillgå.

När det gäller temporära ojämnvikter på delar av arbetsmarknaden finns det olika tänkbara proxyvariabler att använda. I detta fall har vi valt att analysera kopplingen mellan lönen för vissa yrkeskategorier och befolkningsförändring generellt och den för vissa ålderskategorier.

Olika kommuners och landstings lönepolitik går inte att mäta direkt. Det som vi valt att undersöka är om det finns någon korrelation mellan politisk majoritet och lön och mellan graden av kvinnlig representation i kommun respektive landstingsfullmäktige och lön.

Utifrån den teoribildning som presenterats i avsnitt 3 och tillgängligheten till statistik formulerar vi sju hypoteser som vi testar på relevanta delar av det samlade datamaterialet.

1. Löner varierar mellan kommuner och mellan landsting även om man kontrollerar för yrke, utbildning, arbetslivserfarenhet och kön.
2. Lönen är positivt korrelerad med genomsnittslönen i andra sektorer i regionen för samma yrke. Lönen varierar även positivt med lönen i regionen för samma utbildningsnivå. För yrken med hög yrkesspecificitet är genomsnittslönen för samma utbildningsnivå av mindre vikt.
3. Lönen varierar positivt med genomsnittslönen för samma yrke och för samma utbildningsnivå i geografiskt angränsande regioner.
4. Lönen varierar positivt med levnadsomkostnaderna i kommunen eller landstinget.
5. Lönerna är högre i kommuner eller landsting där befolkningen växer än i kommuner och landsting där den är stabil eller krymper eftersom efterfrågan är större. Effekterna är störst för bristyrken i kommuner med stor efterfrågan på yrket.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

6. Lönen påverkas av politiska preferenser i kommuner och landsting.
7. Mönstret för de geografiska skillnaderna i lön varierar mellan olika yrken, yrkeskategorier och utbildningsnivåer.

### 4.2 Studiens upplägg och genomförande

Analysen genomförs i tre steg.

I steg 1 analyseras huruvida det finns generella löneskillnader mellan kommuner, mellan arbetsmarkandsområden och mellan landsting som inte går att hänföra till skillnader i yrke, kompetens (utbildnings längd, erfarenhet) eller kön.

I steg 2 prövas sedan ett antal ytterligare faktorer som kan tänkas förklara de skillnader i lön som kvarstår efter det att man kontrollerat för yrke, kompetens och kön. De faktorer som testas kan delas in i tre kategorier:

1. Lönenivåer på de alternativa delarbetsmarknader som är relevanta för gruppen;
2. Mått på kostnadsnivå eller efterfrågetryck i kommunen eller landstinget;
3. Olika typer av politiska kommun- eller landstingskaraktäristika som kan tänkas leda till större eller mindre "generositet" i lönesättningen .

I steg 3 görs motsvarande analys för ett begränsat antal kategorier kommun- och landstingsanställda.

De kategorier som valts ut för närmare studie är: landstingsanställda läkare, kommunanställda chefer i administrationen, kommunanställda lärare samt kommunanställda förskolelärare. Grupperna har valts ut för att belysa a) specifika mekanismer som kan tänkas leda till mer eller mindre permanenta löneskillnader mellan olika kommuner och olika landsting och b) att mönstret för och förklaringen till dessa löneskillnader skiljer sig åt mellan olika kategorier.

De modeller som skattas i steg 1 har formen

$$\ln Y_i = \ln C + \sum \eta_p D_p + \sum \beta_e \ln E_i + \sum \delta_d D_k + \varepsilon_i$$

Där  $Y_i$  är lönen för en viss individ,  $D_p$  dummyvariabler för yrke,  $E_i$  kompetensfaktorer och kön samt  $D_k$  kommun- eller landstingsdummyvariabler. Dummyvariablerna har värdet 1 för det yrke en person har, 0 för övriga. Motsvarande gäller för dummyvariablerna för den kommun eller det landsting där individens arbetsställe ligger. Värdena för beroendevariabeln samt de strukturella förklaringsvariablerna är logaritmerade.

I steg 2 och 3 testas sedan effekten av en uppsättning andra förklaringsvariabler av de tre typer som redovisats ovan. De modeller som då testas är olika permutationer av följande generella modell:

$$\ln Y_{ia} = \ln C + \sum \eta_p D_p + \sum \beta_e \ln E_i + \sum \alpha_{x, \ln} X_{nk} + \sum \gamma_s \ln S_k + \sum \delta_d D_k + \varepsilon_{ia}$$

$Y_{ia}$  är lönen för en individ i kategori  $a$ ,  $D_p$  dummyvariabler för yrke,  $E_i$  olika kompetensvariabler samt kön,  $S_k$  olika variabler som hänför sig till kommunen eller landstinget,  $X_{nk}$  är olika variabler som hänför sig till olika yrkeskategorier (bestämda utifrån utbildningsnivå eller yrke) alternativt utifrån kommun eller landsting, och  $D_k$  generella dummyvariabler för kommuner eller landsting.  $C$ ,  $\eta_p$ ,  $\beta_e$ ,  $\gamma_s$  och  $\delta_d$  är koefficienterna som ska skattas och  $\varepsilon_{ia}$  den oförklarade feltermen (residualen). I steg 2 är kategorin alla kommunal- respektive landstingsanställda medan analysen i steg 3 är begränsad till specifika personalkategorier.

Modellestimeringarna för steg 1 och 2 redovisas i tabellerna 4.1 och 4.2 medan estimeringarna i steg 3 redovisas i tabellerna 4.4 – 4.10, en för varje kategori.

#### 4.3 Data

##### 4.3.1 RÅDATA

Grunddata på individnivå är sammanställd av SCB. För kommun- landstings- och statligt anställda är registren heltäckande medan de för privat sektor är baserade på urvalsundersökningar. Gotland har uteslutits från datasetet då Gotland är såväl kommun som landsting vilket komplicerar analysen. Antalet individer i samplet som är privatanställda är drygt 1,1 miljon. Variablerna är i stort sett desamma för alla fyra sektorer men skiljer sig till del i finhetsgrad. Samtliga databaser innehåller information om individens månadslön, kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, i vilken sektor individen arbetar och i vilken region. Lönen anges som heltidstjänst. I tabell A.1 i appendix finns information om de olika variablerna. För 2004 fanns ca 768 000 kommunanställda och ca 228 000 landstingsanställda. Medellönen var 20 359 kronor i kommunsektorn och 24 928 i landstingssektorn. Den genomsnittliga utbildningsnivån är högre i landstingssektorn, 13,64 år jämfört med 12,55. Eftersom de privatanställda är valda för att utgöra ett representativt urval av olika branscher och inte regioner är möjligheterna att använda löner i privat sektor för att konstruera regionala variabler begränsad.

Till individdata har lagts en rad variabler på läns- och kommunnivå vilka mäter olika typer av skillnader mellan regioner. Exempel på dessa är genomsnittskostnaden per kvadratmeter för småhus, befolkningsstruktur och politiska variabler såsom skattesats, politisk majoritet, och andelen kvinnor i fullmäktige.

##### 4.3.2 HÄRLEDDA VARIABLER

För att kunna testa den empiriska modellen konstrueras variabler från rådata. Som mått på individens humankapital har används antal utbildningsår och

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

arbetslivserfarenhet, där arbetslivserfarenhet definieras som ålder minus antal utbildningsår. I modellen inkluderas även arbetslivserfarenhet i kvadrat av de skäl som anförs i teoriavsnittet.

Från grundmaterialet har konstruerats en rad variabler vars syfte är att mäta löner i andra sektorer med vilka kommunen respektive landstinget konkurrerar med om arbetskraften. En svårighet är att definiera den relevanta geografiska arbetsmarknaden. Vi har använt län och en definition av lokala arbetsmarknader framtagen av NUTEK. De lokala arbetsmarknaderna kallas av NUTEK för funktionella analysregioner och är 72 till antalet. För att mäta genomsnittslönen i konkurrerande sektorer har vi för varje kommunalanställd individ tagit fram; i) genomsnittslönen i samma yrke enligt standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 3-siffrers nivå för anställda i privat sektor, landsting och statlig sektor i länet, ii) genomsnittslönen i samma yrke enligt SSYK på 1-siffrersnivå för privat sektor i länet och på den lokala arbetsmarknaden, iii) genomsnittslönen i kommunal sektor för samma SSYK på 3-siffrers nivå i kommunerna som geografiskt angränsar till där individen arbetar. Liknade variabler har använts för olika utbildningsnivåer och har tagits fram även för landstingssektorn.<sup>8</sup> Alla lönevariabler är i log form.

Som nämnts ovan kommer lönerna i konkurrerade sektorer att påverkas av t.ex. individernas preferenser för olika regioner, karriärmöjligheter och levnadskostnader. För att studera mer specifika hypoteser om vad som påverkar löner i olika yrken har vi tagit fram en rad variabler på kommun- och länsnivå. Som proxy för boendekostnader har vi använt genomsnittligt kvadratmeterpris på småhus i länet och medelpriset på småhus i kommunen. Befolkningsökningar kan ge upphov till ökad efterfrågan vilket mäts med förändringen i befolkning mellan 1999 och 2004. Som mått på efterfrågan på förskollärare har vi använt förändring av antalet barn 0-6 år över samma period. För lärare används istället ökningen i åldersgruppen 7-18 år. Landsting med universitetssjukhus eller många forskningstjänster kan potentiellt erbjuda läkare större karriärmöjligheter. För att fånga denna effekt har dels konstruerats en dummy för om länet har ett universitetssjukhus dels ett mått på hur många tjänster som finns delvis finansierade av staten vilket är synonymt med forskningstjänster.

Se appendix tabell A.1. för en detaljerad beskrivning av de olika variablerna samt beskrivande statistik.

Det är givetvis omöjligt att veta exakt vilka anställningar individen i realiteten har att välja bland. Alla lönevariabler kan i den meningen fungera som bättre eller sämre proxy för den lön individen kan få i en alternativanställning. Samvariationen mellan de olika måtten är då i många fall mycket hög och därför svårt att tolka koefficienterna på enskilda variabler när de är samtidigt inkluderade i regressionen.

---

<sup>8</sup> Genomsnittslönerna är beräknade på de observationer vi har till vårt förfogande. Eftersom alla offentliga anställda är med i samplet och inte alla i privat sektor har de offentliganställda större vikt.

### 4.4 Läsanvisningar till tabellerna

Varje tabell nedan presenterar i komprimerad form resultatet av ett större eller mindre antal estimeringar. I tabellerna 4.1 – 4.2 redovisas resultaten för två körningar: en med bara dummyvariabler (yrke och kommun, eller län) som förklaringsvariabler och en med samma dummyvariabler plus fyra variabler för att fånga upp skillnader i kompetens och eventuell könsdiskriminering.

I tabellerna 4.3 – 4.8 presenteras i varje tabell estimaten för upp till tolv olika modellspecifikationer.

Resultaten för varje modellspecifikation är presenterade i kolumnform. På första raden anges antalet observationer, dvs. antalet anställda i varje kategori för vilket estimeringen är gjord. Population varierar från ca 768 000 för skattningarna gjorda för alla kommunanställda till ca 9 300 i kategorin kommunanställda administrativa chefer.

Andra raden presenterar värdet för ”R-squared”.  $R^2$  är ett mått på det totala förklaringsvärdet av modellen, dvs. hur stor del av variationen i den beroende variabeln – i detta fall den heltidsekvivalenta månadslönen – som förklaras av variationerna i de oberoende variablerna sammantaget.  $R^2$  kan teoretiskt som mest vara 1 vilket skulle innebära att alla faktorer som påverkar Y har fångats upp och att det inte finns några slumpmässiga variationer överhuvudtaget.

Konstanten – eller snarare det naturliga talet  $e$  upphöjt till värdet för konstanten kan ses som en ”utgångslön” som sedan justeras uppåt eller nedåt av de faktorer som i modellen antas förklara den observerade lönen. Exempelvis,  $e$  upphöjt i värdet för konstanten i kolumn 2 i tabell 4.1 (9,715) – motsvarar en ”utgångslön” på 16 564 kronor.<sup>9</sup>

Därefter följer de estimerade koefficienterna för de personrelaterade variablerna (i tabellerna 4.3 och framåt sammanfattningsvis kallade ”individkaraktistika”): antalet utbildningsår, arbetslivserfarenhet räknat i år, erfarenhet i kvadrat, samt kön.

I tabellerna 4.3 – 4.8 följs de personrelaterade förklaringsvariablerna av olika förklaringsvariabler av mer eller mindre strukturell natur. Dessa förklaringsvariabler testas var och en för sig (om än alltid tillsammans med de personrelaterade variablerna) eller i kombination med dummyvariabler för kommun eller län och/eller övriga strukturella variabler. Dessa olika kombinationer av förklaringsvariabler resulterar exempelvis i fallet kommunanställda förskollärare (tabell 4.7) i tolv olika modeller för vilka de estimerade koefficienterna redovisas i tolv kolumner.

Beroendevariabeln, heltidsekvivalent månadslön, samt de förklarande genomsnittslönerna och boendekostnaderna är logaritmerade vilket gör att det kan läsas som procentuella effekter. För andra variabler är tolkningen att en förändring

---

<sup>9</sup>  $e^{9,715}$

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

med en enhet ger en procentuell förändring av lönen. I exempelvis tabell 4.2 kan man se att varje additionellt år av utbildning för landstingsanställda genomsnittligt är förknippat med knappt 10 procent högre lön.

Koefficienterna för dummyvariablerna för kommun, arbetsmarknadsområde och/eller län presenteras längst ned i tabellerna. Kommunerna/arbetsmarknadsområdena/ länen har sorterats på värdet av den skattade koefficienten. Jämförelseobjektet är alltid Stockholm (kommun, arbetsmarknadsområde eller län). Val av kommun eller län som får agera basregion spelar ingen roll för resultaten. Det ligger inte heller någon värdering i att Stockholm valts som bas. För att spara plats presenteras endast koefficientvärden för de nio kommuner med högst och de nio kommuner med lägst koefficientvärden. För länen är listan komplett.

En negativ koefficient innebär att lönen i kommunen eller länet (generellt eller för en viss kategori beroende på tabell) är lägre än i Stockholm efter det att det kontrollerats för ett antal (varierande från 0 till 11) andra variabler. Koefficienten -0,169 för Arvika i en modell för förskollärlöner med dummyvariabel för kommun samt individkaraktistika som förklaringsvariabler innebär att lönen är knappt 17 procent lägre i Arvika än i Stockholm.. (Se tabell 4.7.)

För att spara plats och skapa bättre översiktighet har inte t-statistikor (dvs. mått på förklaringsvärdet för varje enskild variabel) skrivits ut. På grund av det stora antalet observationer är de flesta skattade koefficienter signifikanta på 1-procentsnivån, (dvs. sannolikheten för att koefficienten inte är signifikant skild från noll är mindre än 1 procent). I det fall de skattade koefficienterna inte är signifikanta på minst 5-procentsnivån har koefficienten angivits med kursiv stil.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Standardfelen är klustrade på kommun- respektive landstingsnivå för att ta hänsyn till att lönerna inom kommunerna respektive landstingen är korrelerade.



## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

### 4.5 Resultat

#### 4.5.1 SKILLNADER I GENOMSNITTLIG LÖNENIVÅ

Tabell 4.1 presenterar estimat för två regressioner för hela gruppen kommunanställda.

Tabell 4.1 Kommunanställda totalt

<b>Kommunanställda totalt heltidsekvivalent månadslön</b>			
Observationer	758991	758991	
R-squared	0,66	0,72	
Konstant	10,152	9,715	
Utbildningsår		0,019	
Yrkeslivserfarenhet		0,008	
Erfarenhet i kvadrat		0,000	
Man		0,008	
Yrkesdummysar 151 st	Ja	Ja	
<b>Kommun</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Kommun</b>
Järfälla	0,001	0,001	Järfälla
<b>Stockholm</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>Stockholm</b>
Solna	-0,002	-0,000	Solna
Nacka	-0,003	-0,001	Nacka
Kiruna	-0,005	-0,003	Tyresö
Tyresö	-0,006	-0,004	Lidingö
Täby	-0,007	-0,004	Vellinge
Lidingö	-0,008	-0,006	Värmdö
Vellinge	-0,011	-0,006	Kiruna
...	...	...	...
...	...	...	...
Tranås	-0,100	-0,093	Mora
Ockelbo	-0,101	-0,094	Nordmaling
Nordmaling	-0,101	-0,095	Tranås
Klippan	-0,102	-0,097	Ockelbo
Kil	-0,102	-0,097	Ovanåker
Ovanåker	-0,102	-0,098	Kil
Hudiksvall	-0,104	-0,101	Hudiksvall
Sala	-0,119	-0,115	Sala
Söderhamn	-0,142	-0,139	Söderhamn

I den första modellen är förklaringsvariablerna dummyvariabler för de 151 befattningskategorier som används för kommunanställda samt dummyvariabler för kommunerna. Som framgår av värdet för  $R^2$  förklaras 66 procent av skillnaderna i månadslön av yrket samt av i vilken kommun arbetsstället är beläget. Om skillnader i antalet utbildningsår, arbetslivserfarenhet och kön läggs till modellen förbättras förklaringsvärdet till 72 procent. Tabellen visar vidare att den genomsnittliga lönen skiljer sig 14 procent mellan Järfälla och Söderhamn, de två kommunerna med högst respektive lägst genomsnittslöner efter det att yrke, utbildning, erfarenhet och kön kontrollerats för. Koefficienten 0,001 betyder att lönen i genomsnitt är 0,1 procent högre i Järfälla än i Stockholm. Effekten av att arbeta i Söderhamn är att

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

lönen är 13,9 procent lägre (koefficienten är -0,139) än i Stockholm, vilket betyder att skillnaden mellan Järfälla och Söderhamn är 14 procent.. Det kan också noteras att med undantag av Vellinge och Kiruna toppas listan av kommuner i Stockholmsområdet.

De estimerade koefficienterna för kommuneffekterna i tabell 4.1 och även i 4.2 ska dock inte övertolkas. I regressionerna presenterade ovan används alla kommunanställda vilken betyder att vi inte korrigerar för att olika kommuner har olika sammansättning av anställda. Personalsammansättningen kan skilja sig åt av flera skäl, såsom skillnader i kommunens behov av olika yrkesgrupper, åtskillnad i ambitionsnivå eller att vissa kommuner specialiserar sig på olika uppgifter. Ett annat skäl kan vara att skillnaderna i relativpris för olika yrkesgrupper gör att kommunen väljer en annan mix av yrkeskategorier. Till exempel, i en kommun där det råder brist på förskollärare men inte barnskötare kan det vara så mycket dyrare att anställa en förskollärare att kommunen väljer att anställa relativt många barnskötare. Om samma kommun mötte ett annat relativpris mellan förskollärare och barnskötare skulle kommunen välja att anställa fler förskollärare och färre barnskötare.

Ett sätt att titta på skillnader mellan kommuner och mellan landsting är att ta fram en representativ mix av personalgrupper och studera hur genomsnittslönen skiljer sig åt när varje kommun antas ha den representativa sammansättningen av personal. Fördelen är att man då tar bort effekter som har att göra med skillnader som man inte vill utjämna för, till exempel skillnader i ambitionsnivå och specialiseringsgrad. Nackdelen är att man missar skillnader som uppstår på grund av att behoven i befolkningen skiljer sig åt. Denna del kompenseras dock redan till viss i andra delar av utjämningsystemet – om än inte fullt ut. När man studerar effekterna av kommun respektive landsting för olika yrken (tabell 4.5-4.8) uppstår inte problemet med skillnader i personalsammansättning.

Koefficienterna för utbildningsår innebär att, givet en viss yrkestillhörighet, ett års längre utbildning är förknippad med ca 2 procents högre lön. Motsvarande effekt för yrkeslivserfarenhet är knappt 1 procent. Ökningen planar ut då koefficienten för erfarenhet i kvadrat är negativ om än liten. Det är också värt att notera att den genomsnittliga lönen för män är en knapp procent högre än för kvinnor när hänsyn tagits till yrke, utbildning och erfarenhet. Mindre än man kanske skulle vänta sig.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.2 Landstingsanställda totalt

<b>Landstingsanställda totalt heltidsekvivalent månadslön</b>			
Observationer	227144	227144	
R-squared	0,86	0,87	
Konstant	10,055	9,669	
Utbildningsår		0,017	
Yrkeslivserfarenhet		0,010	
Erfarenhet i kvadrat		0,000	
Man		0,037	
Yrkesdummies 136 st	Ja	Ja	
<b>Län</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Län</b>
Uppsala län	0,029	0,028	Uppsala län
Blekinge län	0,022	0,019	Blekinge län
Kalmar län	0,021	0,018	Kalmar län
Jönköpings län	0,015	0,016	Jönköpings län
Gävleborgs län	0,015	0,012	Gävleborgs län
Norrbottnens län	0,015	0,011	Norrbottnens län
Västerbottens län	0,012	0,009	Västerbottens län
Västra Götalands län	0,006	0,008	Västmanlands län
Västmanlands län	0,006	0,006	Västra Götalands län
Dalarnas län	0,004	0,005	Södermanlands län
Skåne län	0,003	0,002	Skåne län
Södermanlands län	0,002	0,001	Dalarnas län
<b>Stockholms län</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>Stockholms län</b>
Värmlands län	-0,002	-0,005	Värmlands län
Jämtlands län	-0,003	-0,006	Örebro län
Örebro län	-0,004	-0,007	Kronobergs län
Kronobergs län	-0,008	-0,007	Jämtlands län
Hallands län	-0,008	-0,009	Hallands län
Västernorrlands län	-0,011	-0,012	Västernorrlands län
Östergötlands län	-0,014	-0,014	Östergötlands län

Lönerna i Landstingssektorn uppvisar ett något annorlunda mönster än i kommunerna. Mycket torde detta ha att göra med att landstingsanställda har en annan utbildningsprofil än kommunanställda. Sålunda är inte mer än drygt 6 procent av alla landstingsanställda i datamaterialet lågutbildade, i detta fall definierat som mindre än tre års gymnasieutbildning.

Det totala förklaringsvärdet i modellerna för landstingen är större, möjligen på grund av den större yrkesmässiga homogeniteten i landstingen. Den spatiala lönespridningen för landstingsanställda är också mindre än för kommunanställda. Efter det att yrke, utbildning, yrkeslivserfarenhet och kön kontrollerats är skillnaderna mellan landstingen med högsta respektive lägsta lön endast drygt 4 procent. Delvis beror detta på att det är färre län vilket i sig leder till mindre spridning.

Rankingen ser något annorlunda för landstingen jämfört med för kommunerna. Stockholmsområdet toppar inte listan på samma sätt som för kommunerna. Som vi kommer att visa längre fram torde detta delvis bero på det avvikande mönstret för läkare. Samtidigt är det viktigt att påpeka att skillnaderna mellan landstingen är relativt små.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Det är också värt att notera att rankingen av landstingen skiljer sig från den ranking som blir resultatet om man, som kommitténs sekretariat, normerar genom att anta samma yrkessammansättning i varje landsting. Värdena i tabell 4.2 är skattade givet faktisk yrkessammansättning i landstingen. Denna yrkessammansättning kan skilja sig åt mellan landsting av tre olika skäl: a) efterfrågan på/behov av olika tjänster och därmed på de yrkeskategorier som är knutna till dess tjänster skiljer sig åt, b) ambitionen att leverera olika typer av tjänster och därmed efterfrågan på de yrkeskategorier som är knutna till dess tjänster skiljer sig åt och c) relativlönerna för olika yrkeskategorier skiljer sig åt vilket leder till att landstingen väljer en något annorlunda yrkesmix av bara det skälet.

Som vi kommer att se nedan så är läkare relativt lågbetalda i Stockholm vilket innebär att det finns ett incitament för SLL att anställa relativt fler läkare. De låga läkarlönerna innebär dessutom en kostnadsfördel som gör det intressant att sälja sjukvårdstjänster till andra landsting vilket leder till att man anställer fler läkare än vad som behövs för att täcka Stockholmsområdets behov.

I tabell 4.3 nedan redovisas resultatet av estimeringar av ett antal modeller för kommunanställdas löner, där modellerna, utöver de variabler för individkaraktistika (utbildning, yrkeslivserfarenhet och kön) och 151 dummyvariabler för yrke som redovisades i tabell 4.1 också inkluderar olika strukturella förklaringsvariabler och kombinationer av dessa. Däremot inkluderar modellerna inte dummyvariabler för kommuner då dessa är så starkt korrelerade med de strukturella variablerna att, om även de förra inkluderades, de estimerade koefficienterna skulle bli mycket instabila. Kommundumyn skulle ta upp den spatiella variationen och man kan då inte tolka effekterna av de andra variablerna.

Det totala förklaringsvärdet i alla dessa olika modeller ligger på 70 eller 71 procent, alltså obetydligt under de 72 procent som redovisades för modellerna med dummyvariabler för kommuner men utan strukturvariabler.

Det som kan noteras är att alla koefficienter för genomsnittlig lön på alla delarbetsmarknader som kan tänkas konkurrera med kommunanställda i en viss kommun är positiva och signifikanta. De genomsnittliga jämförelselöner som testats är: 1) genomsnittlig lön för person med samma yrkeskategori (samma SSYK-kod på 1-siffersnivå) inom privat sektor inom samma arbetsmarknadsområden, 2) genomsnittlig lön för personer med samma antal utbildningsår i privat sektor inom samma arbetsmarknadsområde, 3) genomsnittlig lön för personer i samma yrkeskategori i all övriga sektorer (dvs. förutom privat sektor även landstingskommunal och statlig sektor), 4) genomsnittlig lön för personer med samma antal utbildningsår i övriga sektorer, 5) genomsnittlig lön i samma yrke (samma SSYK-kod på 3-siffersnivå) i omgärdande kommuner, samt 6) genomsnittlig lön för personer med samma antal utbildningsår i omgärdande kommuner.

Positiv och signifikant är även koefficienten för kvadratmeterpriset för småhus kommunen. Det vill säga ju högre kvadratmeterpris desto högre lön.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Signifikant är även koefficienten för skattesatsen i kommunen. I detta fall är koefficienten negativ vilket innebär att ju högre skattesats desto lägre lön, allt annat givet. En tolkning skulle kunna vara att högskattekommuner är kommuner med ansträngd ekonomi vilket tvingar kommunledningen att vara restriktiva i sin lönesättning.

De proxyvariabler som konstruerats för att se om det kan finnas någon korrelation mellan sammansättningen av kommunens politiska ledning och lönerna för kommunanställda är emellertid alla insignifikanta. Det vill säga det finns ingenting som pekar på att lönerna i borgerligt styrda kommuner skulle vara högre eller lägre än i socialistiskt styrda kommuner. Det förhindrar naturligtvis inte att det finns enstaka kommuner som väljer att ha en ”effektivitetslönepolitik” enligt vad som diskuterades i teoriavsnittet, men det finns inget genomgående politiskt mönster.

Det faktum att modeller med strukturvariabler har i stort sett lika stort totalt förklaringsvärde som modeller med dummyvariabler för kommuner och att koefficienterna för de ”politiska” variablerna är insignifikanta ger ett kraftigt belägg för hypotesen att det är för kommunerna externa faktorer som förklarar de observerade löneskillnaderna. Slutsatsen förstärks av att majoriteten av koefficienterna för dummyvariabler för län i en modell som även inkluderar de mest signifikanta strukturvariablerna är mycket små och dessutom insignifikanta. Det vill säga det finns väldigt lite som inte de strukturella variablerna inte fångar upp.

I tabell 4.4 redovisas estimat av modeller för landstingsanställdas löner med strukturvariabler, dummyvariabler för yrke samt de sedvanliga variablerna för individkaraktäristika, dvs. utbildning, yrkeslivserfarenhet och kön. Av samma skäl som för kommunerna kombineras inte i samma modell strukturvariabler som är kopplade till landstingen med dummyvariabler för landstingen. Något annat användbart geografiskt aggregat än de senare finns inte.

Det totala förklaringsvärdet i modellerna är ännu högre än för kommunanställdas löner, 87 procent i samtliga modeller. Resultatet pekar på att individens yrke i hög grad påverkar lönenivån. Lönen i andra sektorer i länet verkar inte ha någon effekt på lönenivån. Det kan tolkas som att landstingen inte i första hand konkurrerar med andra sektorer i länet utan främst med andra landsting. Detta resultat drivs till stor del av mönster för läkarna som vi kommer att se senare i rapporten.

Precis som för modellerna för kommunanställdas löner finns det ingenting som pekar på att vänster- eller högerstyrda landsting eller landsting med en starkare kvinnorepresentation skulle vara mer eller mindre generösa i sin lönesättning.

Till skillnad från i modellerna för kommunanställdas löner är inte variabeln för, i detta fall, justerad skattesats i landstinget signifikant.



## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.4 Landstingsanställda totalt, strukturvariabler

Landstingsanställda totalt heltidsekvivalent månadslön 2004								
Observationer	227144	227140	227144	226888	227144	227144	227144	227144
R-squared	0,87	0,87	0,87	0,87	0,87	0,87	0,87	0,87
Konstant	9,672	8,597	9,828	6,167	9,458	9,673	9,672	9,71
Individkaraktäristika	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Dummies 136 yrkesgrupper	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Genomsnittlig lön samma yrke i övriga sektorer		0,108						
Genomsnittlig lön samma antal utbildningsår övriga sektorer			-0,016					
Genomsnittlig lön samma yrke omgärdande län				0,350				
Genomsnittlig lön samma antal utbildningsår omgärdande län					0,023			
Genomsnittligt kvadratmeterpris småhus i länet						0,000		
Förändring i folkmängd 1999-2004							-0,004	
Vänstermajoritet i landstingsfullmäktige								-0,004
Andel kvinnor i landstingsfullmäktige								-0,046
Justerad skattesats i landstinget								-0,001

### 4.5.2 LÖNESKILLNADER INOM YRKESGRUPPER

Som den teoretiska genomgången ovan pekade på kan man förvänta sig att spatiala löneskillnader för olika kategorier av anställda uppvisar olika mönster. För att se om detta stämmer i praktiken har vi närmare studerat fyra olika kategorier: landstingsanställda läkare, kommunala administrativa chefer, kommunalanställda förskollärare, samt kommunalanställda lärare.

I tabell 4.2 kan vi se att lönenivåerna i Stockholm för hela kollektivet landstingsanställda ligger i stort sett i mitten i ett relativt begränsat spann. Skillnaden i genomsnittlig lön mellan Stockholm och det landsting som betalar bäst – efter det att yrke, kompetens och kön tagits hänsyn till – är endast knappt tre procent. När det gäller läkare är, som vi kan se i tabell 4.5, mönstret ett annat. För den kategorin ligger Stockholm i botten i ett betydligt större spann. Läkare i Blekinge tjänar mer än 17 procent mer än läkare i Stockholm. Endast läkare i Östergötlands landsting har lägre lön än de i Stockholm.

Vad kan förklara dessa olika mönster?

När det gäller läkare är det rimligt att tro att faktorer som påverkar karriärmöjligheterna är viktiga för lönenivån. De två mått som vi använder för att som proxy för karriärmöjligheter är: ”Antal höga läkartjänster” samt ”Universitetssjukhus i länet”. Som mått på ”Antal höga läkartjänster” har använts ”antalet läkare som delvis har statlig finansiering”. Det senare är ett sätt att indirekt mäta hur många läkare som har befattningen Professorer/ specialistkompetent läkare eller lektor (klinisk läkare). ”Universitetssjukhus i länet” är en dummy som har värdet ett om det finns ett universitetssjukhus i länet, annars noll.

De signifikant negativa koefficienterna för båda variablerna stärker hypotesen att läkare är beredda att acceptera lägre löner för att arbeta på sjukhus som bereder möjligheter till forskning vilket kan ha ett värde i sig men som också ger chansen till karriär och högre lön i framtiden. Dolt i koefficienterna för dessa variabler kan också ligga personliga preferenser att bo i storstadsområden och/eller universitetsstäder där utbudet på kultur och andra liknande "amenities" är högre. Omvänt kan man säga att det krävs högre lön för att få individer att ta jobb i landsting som inte erbjuder dessa möjligheter.

Det bör dock tilläggas att de löner som finns redovisade i den statistik om som använts är de som betalats ut av landstingen. Hade statistik från Skatteverket kunna användas hade bilden kanske blivit något annorlunda. Möjligheten att komplettera landstingslöner med inkomst från privat praktik eller som stafettläkare i Norrland eller i Norge är troligen större i storstadsområdena vilket till del kompenserar de lägre lönerna. Det påverkar dock inte landstingens lönekostnader för läkare. En allvarigare brist i statistiken är att den inte inkluderar landstingens kostnader för läkare som engageras genom bemanningsföretag. Förutom den högre lön som den formen av anställning är förknippad med finns det också ett påslag för företagets overhead. Men kostnaden syns som sagt inte i lönestatistiken.

Den stora negativa och signifikanta koefficienten för "genomsnittslön för anställda med samma antal utbildningsår i övriga sektorer" är möjligen något förvånande men kan kanske förklaras av att det finns få utbildningar som är lika långa som läkarutbildningen och att lönen för de personer som har en motsvarande lång utbildning är högre än för läkare. Att så pass stora löneskillnader kan bestå torde vara ett tecken på läkarnas höga specialisering och därmed svårigheter att byta yrke. Inte heller verkar konkurrensen från omgärdande landsting synes påverka lönen då koefficienten ej är signifikant. De politiska förklaringsvariablerna är ej heller här signifikanta.

I tabell 4.6 redovisas resultaten av estimeringar av lönemodeller för kommunala administrativa chefer. Det totala förklaringsvärdet i modellerna är lägre än för de olika modellerna för hela kommunkollektivet och för kompetensmässigt mer avgränsade grupper såsom förskolelärare. Att förklaringsvärdet är större när vi studerar hela kommun- eller landstingskollektivet beror på att yrke förklarar en stor del av variationen i lön. När endast ett yrke studeras är variationen i lön relativt liten och endast de övriga faktorerna kan förklara löneskillnaderna.

Det mest anmärkningsvärda resultatet är den stora lönespridningen mellan den kommun som betalar sina chefer bäst, Vellinge, och den kommun som betalar dem sämst, Bjurholm. De höga lönerna i Vellinge beror till del på att cheferna har högre utbildning och arbetslivserfarenhet men även efter det att specifik chefsfunktion och mätbara kompetensvariabler kontrollerats för sticker Vellinge ut. Resultaten pekar på att Vellinge har en annan ambitionsnivå vad gäller chefer än vad andra kommuner har. Även om de kompetensmått som vi använt här inte kan mäta kompetens fullt ut kan det finnas skäl att misstänka att en del av löneskillnaderna i detta specifika fall är ett uttryck för skillnader i "generositet" i lönesättningen.



## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Lönedifferenserna för kommunanställda chefer uppvisar ett mönster som i mycket är motpolen till läkarnas. Den observerade lönen är starkt korrelerad med genomsnittslönen för samma typ av chefer (samma SSYK på 1-siffrersnivå) och med genomsnittslönen för personer med samma antal utbildningsår i övriga sektorer. Skälet kan man anta bero på att arbetsuppgifter för och krav på administrativa chefer i alla sektorer är likartade och överströmning mellan sektorerna därför stor. Den signifikant positiva koefficienten för kvadratmeterpris för småhus förstärker bilden av att kommunala chefslöner följer lönerna i andra sektorer och det lokala levnadskostnadsläget på ett helt annat sätt än lönerna för läkare.

Koefficienterna för de ”politiska” variabelerna är intressanta dels för att de är signifikanta (till skillnad från i alla andra modeller) dels för att koefficienternas tecken är de motsatta de som man kanske skulle förvänta sig – högre chefslöner är korrelerade med vänstermajoritet och med andelen kvinnor i kommunfullmäktige. Men man ska dock akta sig för att övertolka siffrornas signifikans då koefficienter i sig är små. Som i övriga modeller är koefficienten för skattesats negativ. Dessutom försvinner signifikansen när man inkluderar genomsnittslönen för chefer i omgärdande kommuner, vilket indikerar att det snarare är konkurrensen på arbetsmarknaden som spelar roll.

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.5 Landstingsanställda läkare

Landstingsanställda läkare (landstingsbefattningskod 03) heltidsekvivalent månadslön 2004											
Observationer	23 782	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135	23 135
R-squared	0,68	0,68	0,70	0,69	0,68	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69
Konstant	10,701	10,503	10,350	13,783	15,142	10,605	10,579	10,465	10,716	13,591	
Individkaraktäristika	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Dummies 7 yrkesgrupper	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Genomsnittlig lön samma antal utbildningsår övriga sektorer				-0,327							
Genomsnittlig lön samma yrke omgärdande län					-0,431						-0,280
Genomsnittligt kvadratmeterpris småhus i länet						-0,076					-0,064
Antal höga läkartjänster							-0,031				
Universitetssjukhus i länet								-0,072			-0,042
Vänstermajoritet i landstingsfullmäktige									0,031		
Andel kvinnor i landstingsfullmäktige									-0,366		
Justerad skattesats i landstinget									-0,008		
Förändring i folkmängd 1999-2004											0,026
<b>Län</b>	<b>Koef.</b>		<b>Koef.</b>	<b>Län</b>							
Blekinge län	0,169		0,169	Blekinge län							
Jönköpings län	0,140		0,148	Jönköpings län							
Västmanlands län	0,140		0,145	Västmanlands län							
Gävleborgs län	0,116		0,123	Kalmar län							
Norrbottnens län	0,113		0,121	Gävleborgs län							
Kalmar län	0,111		0,116	Norrbottnens län							
Dalarnas län	0,092		0,091	Dalarnas län							
Södermanlands län	0,082		0,087	Södermanlands län							
Örebro län	0,072		0,073	Kronobergs län							
Kronobergs län	0,069		0,072	Örebro län							
Jämtlands län	0,067		0,071	Västernorrlands län							
Västra Götalands län	0,065		0,069	Värmlands län							
Värmlands län	0,061		0,069	Jämtlands län							
Västernorrlands län	0,060		0,063	Västra Götalands län							
Västerbottnens län	0,050		0,049	Västerbottnens län							
Hallands län	0,036		0,040	Hallands län							
Uppsala län	0,035		0,028	Uppsala län							
Skåne län	0,027		0,024	Skåne län							
<b>Stockholms län</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>Stockholms län</b>							
Östergötlands län	-0,013		-0,014	Östergötlands län							

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.6 Kommunanställda administrativa chefer

<b>Administrativa chefer i kommunen (kommunal befattningskod 0401) heltidsekvivalent månadslön, 2004</b>											
Observationer	9 329	9 317	9 317	9 317	9 317	9 247	9 317	9 317	9 233	9 317	9 233
R-squared	0,35	0,33	0,45	0,37	0,34	0,39	0,40	0,37	0,44	0,36	0,44
Konstant	10,548	9,482	9,643	6,401	5,687	5,979	8,833	10,258	6,132	9,568	6,303
Individkaraktäristika	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Dummies för yrken 15 st	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Genomsnittlig lön samma yrkeskategori övriga sektorer				0,293					0,075		0,049
Genomsnittlig lön samma antal utbildningsår övriga sektorer					0,405						
Genomsnittlig lön samma yrke omgärdande kommuner						0,341			0,221		0,229
Medelpriset på småhus i kommunen						0,098			0,065		0,065
Vänstermajoritet i kommunfullmäktige								0,020	0,006		0,003
Högermajoritet i kommunfullmäktige								-0,015	-0,018		-0,020
Skattesats till kommun								-0,038	-0,006		-0,005
Andelen kvinnor i kommunfullmäktige								0,051			
Befolkningsförändring 1999-2004									0,058		0,050
Universitet i länet									-0,010		
<b>Kommun</b>	<b>Koef.</b>		<b>Koef.</b>	<b>Kommun</b>			<b>Län</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Län</b>	
Vellinge	0,213		0,154	Vellinge		1	<b>Stockholms län</b>	<b>0</b>	0,033	25	
Huddinge	0,147		0,141	Huddinge		4	Södermanlands län	-0,050	0,027	4	
Sundbyberg	0,079		0,073	Sundbyberg		12	Skåne län	-0,057	0,019	22	
Värmdö	0,077		0,07	Tyresö		14	Västra Götalands l.	-0,074	0,000	21	
Täby	0,073		0,066	Värmdö		3	Uppsala län	-0,075	<b>0</b>	<b>1</b>	
Tyresö	0,069		0,046	Nacka		25	Norrbottnens län	-0,081	-0,003	8	
Nacka	0,068		0,041	Lomma		19	Västmanlands län	-0,087	-0,005	17	
Lomma	0,065		0,040	Täby		22	Västernorrlands län	-0,099	-0,010	12	
Danderyd	0,050		0,034	Solna		10	Blekinge län	-0,102	-0,011	14	
Solna	0,050		0,020	Ekerö		13	Hallands län	-0,102	-0,012	19	
Ekerö	0,041		0,019	Upplands-Bro		8	Kalmar län	-0,108	-0,012	24	
Umeå	0,040		0,011	Umeå		21	Gävleborgs län	-0,110	-0,012	10	
Upplands-Bro	0,032		0,009	Järfälla		17	Värmlands län	-0,114	-0,015	3	
Järfälla	0,031		0,006	Danderyd		6	Jönköpings län	-0,119	-0,016	6	
Svedala	0,016		<b>0</b>	<b>Stockholm</b>		18	Örebro län	-0,120	0,017	18	
...	...		...	...		5	Östergötlands län	-0,121	-0,025	23	
Årjäng	-0,313		-0,315	Säter		24	Västerbottens län	-0,129	-0,026	13	
Storfors	-0,315		-0,319	Storfors		7	Kronobergs län	-0,134	-0,029	7	
Rättvik	-0,316		-0,341	Malå		23	Jämtlands län	-0,139	-0,038	20	
Bjurholm	-0,390		-0,364	Bjurholm		20	Dalarnas län	-0,158	-0,045	5	

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.7 Kommunanställda förskollärare

Kommunanställda förskolelärare (befattningskod 10401) heltidsekvivalent månadslön, 2004												
Observationer	46834	46737	46737	46737	46737	46737	46677	46677	46737	46677	46737	46677
R-squared	0,19	0,42	0,56	0,50	0,49	0,46	0,46	0,47	0,47	0,51	0,46	0,51
Konstant	9,989	9,149	9,277	2,301	7,154	8,948	9,158	9,16	9,481	4,199	9,216	5,195
Individkaraktäristika	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Genomsnittlig lön samma yrke omgärdande kommuner				0,701						0,508		0,413
Genomsnittlig lön samma antal utbildningsår övriga sektorer					0,219							
Medelpriset på småhus i kommunen						0,032				0,005		0,006
Befolkningsförändring 1999-2004							0,261					
Förändring barn 0-6 1999-2004								2,714		0,943		0,917
Vänstermajoritet i kommunfullmäktige									0,002	-0,004		-0,003
Högermajoritet i kommunfullmäktige									0,000	-0,002		-0,004
Andelen kvinnor i kommunfullmäktige									0,094	0,004		-0,016
Skattesats i kommun									-0,017	-0,001		-0,003
Universitet i länet										0,002		
<b>Kommun</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Kommun</b>	<b>Län</b>	<b>Län</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Län</b>	<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Län</b>	<b>Län</b>
Sigtuna	0,009	0,007	Strömstad	1	<b>Stockholms län</b>	0	0,001	3				
Nacka	0,008	0,004	Ekerö	3	Uppsala län	-0,023	0	1				
Upplands-Bro	0,007	0,001	Nacka	14	Västra Götalands län	-0,047	-0,003	24				
Ekerö	0,001	0	<b>Stockholm</b>	13	Hallands län	-0,048	-0,003	18				
<b>Stockholm</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	Sigtuna	4	Södermanlands län	-0,049	-0,004	4				
Värmdö	0	-0,003	Värmdö	18	Örebro län	-0,052	-0,006	25				
Nora	-0,003	-0,003	Sundbyberg	24	Västerbottens län	-0,053	-0,006	13				
Sundbyberg	-0,009	-0,006	Upplands-Bro	25	Norrbottnens län	-0,055	-0,008	14				
Huddinge	-0,010	-0,01	Huddinge	12	Skåne län	-0,056	-0,010	20				
...	...	...	...	10	Blekinge län	-0,059	-0,010	10				
...	...	...	...	7	Kronobergs län	-0,06	-0,011	6				
Sala	-0,161	-0,135	Bromölla	6	Jönköpings län	-0,062	-0,012	7				
Söderhamn	-0,162	-0,138	Alingsås	19	Västmanlands län	-0,063	-0,012	22				
Pajala	-0,165	-0,140	Ludvika	20	Dalarnas län	-0,063	-0,015	8				
Färgelanda	-0,166	-0,140	Ockelbo	8	Kalmar län	-0,065	-0,017	17				
Ludvika	-0,171	-0,140	Söderhamn	22	Västernorrlands län	-0,065	-0,018	12				
Östersund	-0,175	-0,140	Pajala	5	Östergötlands län	-0,075	-0,018	19				
Alingsås	-0,176	-0,150	Grums	23	Jämtlands län	-0,075	-0,023	21				
Norsjö	-0,192	-0,153	Sala	17	Värmlands län	-0,077	-0,023	5				
Arvika	-0,220	-0,169	Arvika	21	Gävleborgs län	-0,081	-0,024	23				

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Tabell 4.8 Kommunanställda lärare

Kommunalanställda lärare kommunal befattningskod 0205 -- heltidsekvivalent månadslön 2004													
Observationer	132 755	132 404	132 404	132 404	132 404	132 390	132 404	132 404	132 273	132 404	132 259	132 404	132 259
R-squared	0,24	0,58	0,63	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,59	0,60	0,61	0,61	0,62
Konstant	10,12	9,254	9,329	4,578	6,138	2,663	4,462	9,046	9,251	9,575	4,872	9,304	5,951
Individkaraktäristika	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Yrkesdummies 11st	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Lön samma yrkeskategori övriga sektorer				0,451									
Lön samma antal utbildningsår övriga sektorer					0,328						0,195		0,192
Lön samma yrke omgärdande kommuner						0,657					0,261		0,156
Lön samma antal utbildningsår omgärdande kommuner							0,509						
Medelpriset på småhus i kommunen								0,031			0,001		0,002
Förändring i åldersgruppen 7-19 år									1,082		0,140		0,228
Skattesats till kommun										-0,017	-0,005		-0,004
Andelen kvinnor i kommunfullmäktige										0,086	0,044		-0,020
Vänstermajoritet i kommunfullmäktige										0,001			
Högermajoritet i kommunfullmäktige										0,000			
<b>Kommun</b>	<b>Koef.</b>		<b>Koef.</b>	<b>Kommun</b>				<b>Län</b>		<b>Koef.</b>	<b>Koef.</b>	<b>Län</b>	
Täby	0,019		0,013	Nacka				<b>1</b>	<b>Stockholms Län</b>	<b>0</b>	0,008		13
Nacka	0,008		0,009	Täby				11	Hallands län	-0,042	0,004		23
Härnösand	0,003		<b>0</b>	<b>Stockholm</b>				12	Västra Götalands län	-0,053	<b>0</b>		<b>1</b>
<b>Stockholm</b>	<b>0</b>		-0,002	Ekerö				3	Södermanlands län	-0,058	-0,004		25
Ekerö	-0,005		-0,007	Sigtuna				2	Uppsala län	-0,059	-0,005		4
Sigtuna	-0,005		-0,008	Tyresö				10	Skåne län	-0,061	-0,007		22
Svedala	-0,008		-0,01	Nykvarn				6	Kronobergs län	-0,062	-0,007		3
Tyresö	-0,009		-0,014	Sundbyberg				4	Östergötlands län	-0,064	-0,010		20
Danderyd	-0,012		-0,015	Huddinge				18	Västernorrlands län	-0,065	-0,011		7
...	...	...	...	...				21	Norrbottnens län	-0,065	-0,011		24
...	...	...	...	...				19	Jämtlands län	-0,066	-0,012		21
Sunne	-0,146		-0,127	Gullspång				16	Dalarnas län	-0,067	-0,015		14
Hallsberg	-0,147		-0,128	Hallsberg				17	Gävleborgs län	-0,067	-0,019		6
Nordmaling	-0,147		-0,128	Ludvika				5	Jönköpings län	-0,073	-0,020		15
Ragunda	-0,149		-0,129	Hudiksvall				15	Västmanlands län	-0,073	-0,020		8
Töreboda	-0,155		-0,13	Årjäng				7	Kalmar län	-0,078	-0,020		5
Arvika	-0,158		-0,131	Sollefteå				14	Örebro län	-0,079	-0,021		17
Årjäng	-0,164		-0,149	Nordmaling				20	Västerbottens län	-0,081	-0,023		12
Malung	-0,165		-0,152	Arvika				9	Blekinge län	-0,082	-0,024		10
Vingåker	-0,177		-0,154	Ockelbo				13	Värmlands län	-0,083	-0,036		19

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

Lönerna för förskollärare – tabell 4.8 – uppvisar som man kan förvänta sig en mycket stor följsamhet mot lönerna för förskollärare i omgärdande kommuner. Ökar lönerna för förskollärare med tio procent i en omgärdande kommun ökar de med nästa lika mycket i den egna. Lönerna påverkas också i samma riktning som förändringar i genomsnittlig lön för individer med samma utbildningsnivå i privat sektor.

Småhuspriser i kommun har en positiv effekt vilket är i linje med teorin. Kommuner med ökande befolkning betalar högre löner. Det kan tolkas som att en ökande befolkning leder till ökad efterfrågan på förskollärare, en kategori som inte är särskilt rörlig. De ökade utbildningskraven för förskollärare torde också ha bidraget till en lönepress genom att de minskat utbudet av förskollärare i hela riket. Den bilden förstärks i att ökande antal barn i förskoleålder är korrelerat med lönen. I en modellspecifikation som inkluderar ”genomsnittslön för individer med samma yrke i omgärdande kommuner”, kvadratmeterpris, befolkningsförändring, de sedvanliga ”politiska” förklaringsvariablerna samt dummyvariabler för län ökar det totala förklaringsvärdet något men fler av variablerna blir insignifikanta. De enda strukturvariabler som fortsatt är signifikanta är genomsnittslönen i samma yrke i omgärdande kommuner och befolkningsförändring. Det totala förklaringsvärdet i modellen är dock i stort sett lika stort som i den modell som enbart inkluderar individkaraktäristika samt dummyvariabler för yrke och kommun. Ett tillägg av dummyvariabler för län ökar inte det totala förklaringsvärdet.

Tolkningen måste vara att löneskillnaderna mellan kommunerna i huvudsak förklaras av strukturella faktorer utanför kommunernas kontroll. Studien av förskollärare visar med tydlighet att tillväxtkommuner kan tvingas betala högre löner för bristyrken.

Lönerna för lärare uppvisar ett mönster som är mycket likt förskolelärares. Koefficienten för den kommunala skattesatsen är negativ vilket är ett mönster vi känner igen från övriga modeller, så även koefficienten för de ”politiska” variablerna. Det som skiljer sig är en ännu större känslighet för ett efterfrågetryck orsakat av en ökning av antal personer i skolåldern. I detta fall är koefficienten över 1, vilket innebär att en kommun som under de senaste 5 år ökat antalet 7-19 åringar med maxvärdet (6155 stycken) har i genomsnitt 6,7 procent högre löner än en kommun där antalet i denna ålderskategori är konstant. I en modell som även inkluderar den mest signifikanta variabeln för konkurrerande delarbetsmarknad minskar koefficienten och den förlorar i signifikans. Genomsnittslönen i närliggande kommuner kan reflektera efterfrågeförändringar eftersom den kan vara regional snarare än isolerad endast till en kommun. I så fall bör man ej inkludera lönen i närliggande kommuner samtidigt som mått på efterfrågeförändringar.

Det totala förklaringsvärdet den senare modellspecifikationen är 61 procent vilket endast är obetydligt lägre än för en modell med dummyvariabler för kommuner. Detta gör att man kan dra samma slutsats som för förskolelärares när det gäller orsakerna till de observerade skillnaderna mellan kommunerna.

### 4.6 Slutsatser

Den statistiska analys som presenterats ovan pekar på ett antal förhållanden som är av relevans för en eventuell vidareutveckling av utjämningsystemet med syfte att även ta hänsyn till spatiala skillnader i lönekostnad:

1. Det finns tydliga löneskillnader mellan kommuner och mellan landsting även efter det att man har kontrollerat för yrke, kompetens och kön. Skillnaden mellan den kommun som har högst genomsnittlig lönenivå och den som har lägst uppgår till drygt 14 procent. För landstingen är motsvarande siffra betydligt lägre, drygt 4 procent.
2. Det totala förklaringsvärdet i lönemodeller som, förutom individkaraktistika och dummyvariabler för yrken, inkluderar genomsnittliga lönenivåer för kategorier på konkurrerande delarbetsmarknader plus andra strukturella förklaringsvariabler är i stort sett lika stort som i modeller med dummyvariabler för kommuner. Tolkningen måste vara att strukturella faktorer förklarar den allra största delen av de löneskillnaderna mellan kommunerna och mellan landstingen som återstår efter det att hänsyn tagits till yrkesstruktur, kompetensfaktorer och kön. Exakt hur stor del går dock inte att säga.
3. Om det finns några preferenser på kommun eller landstingsnivå att betala löner som avviker från en marknadslön så förefaller de inte att vara kopplade till politisk majoritet eller kvinnorepresentation i fullmäktige, i varje fall inte i allmänhet. De observerade skillnaderna i lön torde därför till allra största delen vara resultatet av faktorer som är opåverkbara för kommunerna och landstingen själva. Därmed inte sagt att kommunerna inte alls kan påverka lönerna om det vill, i första hand då uppåt. Starka ekonomiska restriktioner sätter dock gränser för vad som är i praktiken möjligt.
4. Generellt ligger lönerna högre i framför allt Stockholmsområdet. Men på kommunnivå finns det ett antal kommuner, bl.a. i Skåne men även i Norrland, som sticker ut.
5. Korrelationen mellan genomsnittlig lön i kommuner och landsting och levnadsomkostnaderna, här mätta med kvadratmeterpriset på småhus, är tydlig i varje fall för de totala kollektiven av kommun- respektive landstingsanställda. En viktig grupp, läkare, avviker dock från mönstret.
6. På landstingsområdet finns det några landsting som genomsnittligt har högre lönenivå än Stockholm (efter det att kompetens och kön kompenserats för) men skillnaderna är små.
7. Grupperingar av kommuner i arbetsmarknadsområden eller län döljer betydande skillnader mellan kommuner inom dessa

## LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

grupperingar, t.ex. inom arbetsmarknadsområdet Stockholm eller Stockholms Län.

8. De genomsnittliga skillnaderna i löner mellan kommuner och mellan landsting döljer olika mönster för olika kategorier.
9. Skillnaderna i lön mellan kommuner och mellan landsting är större för enskilda yrkeskategorier än för hela kommun- respektive landstingskollektivet. Detta kan rimligen tolkas som effekten av olika preferensmönster och olikheter i efterfråge- och utbudssituation på olika delarbetsmarknader. Aggregerat till kommun- respektive landstingsanställda totalt tar effekterna av dessa skillnader delvis ut varandra.
10. Kommun- och landstingslöner för yrken, yrkeskategorier och utbildningsnivåer där rörligheten mellan arbetsgivare och sektorer är stor anpassar sig i hög grad till vad som gäller i övriga sektorer och i närliggande geografiska områden. Är lönen i privat sektor hög, som i t.ex. Stockholm, så anpassar sig lönen i kommun och landsting. I de fall barriärerna till och från andra yrken är högre eller där det finns viktiga karriär- eller preferensspecifika faktorer behöver en sådan anpassning inte nödvändigtvis ske. Läkarna är ett tydligt exempel på detta. Efter att kompetens och kön kontrollerats för tjänar läkare i Stockholm lägre än i alla andra landsting utom Östergötlands.
11. För vissa yrkeskategorier t.ex. förskolelärare och lärare är lönen starkt korrelerad med efterfrågetrycket, här mätt som ökningen av barn i förskole- respektive skolåldern i kommunen.



## STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER MELLAN KOMMUNERNA

### Variabellista

Variabelnamn	Beskrivning	Kommun				Landsting			
		Obs	Med	Min	Max	Obs	Med	Min	Max
Heltidsekvivalent månadslön		768041	20359	8795	128700	228409	24928	7095	177487
Utbildningsår	Antal utbildningsår efter SUN2000 klassificering	765101	12,55	9	21	227145	13,64	9	21
Erfarenhet	Ålder-antal utbildningsår	765101	25,44	0	55	227145	26,22	0	56
Man	Dummy som tar värdet 1 om man	768042	0,219	0	1	228410	0,20	0	1
Det finns för kommuner finns 151 olika befattningskoder för olika yrken och för landstingsanställda 136 olika yrkesklassificeringar.									
Yrkesklassificering enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) finns för allt sektorer dvs landstingsanställda, kommunanställda, anställda i privat sektor och statlig sektor.. Yrkeskategori är SSYK 1-siffrersnivå och yrke är SSYK 3-siffrersnivå.									
Utbildningsnivåer är uppdelade i fyra grupper. 1) max 9 år i grundskolan, 2) upp till 3 årigt gymnasium, 3) eftergymnasial utbildning kortare än 2 år, 4) mer än 2 år av eftergymnasial utbildning.									
FA-område (funktionella analysområden) är geografiskt indelning av Sverige i 72 lokala arbetsmarknader framtagna av Nutek.									
Genomsnittlig lön i samma yrkeskategori i privat sektorer samma FA-område		755217	24733	16775	53164				
Genomsnittlig lön för samma utbildningsnivå i privat sektor samma FA-område		761879	26008	14592	56785				
Genomsnittlig lön i samma yrkeskategori i andra sektorer samma län		768042	24376	17020	51909	228410	23273	16833	48818
Genomsnittlig lön i samma yrkeskategori i privat sektorer samma län		761340	24011	17036	52525	228385	25284	17037	52525
Genomsnittlig lön för samma utbildningsnivå i övriga sektorer samma län		768042	25159	19716	33296	228410	24452	18430	31552
Genomsnittlig lön i samma yrke i övriga sektorer län		765051	21403	15794	105157	228406	23720	13450	104510

Variabelnamn	Beskrivning	Kommun	Landsting							
			Obs	Med	Min	Max	Obs	Med	Min	Max
Genomsnittlig lön i samma yrke i omgärdande kommuner resp län	Omgärdande kommuner för kommun och län för landsting	760654	20340	12309	80800	228153	24957	14052	87100	
Genomsnittlig lön för samma utbildningsnivå i omgärdande kommuner resp län	Omgärdande kommuner för kommun och län för landsting	761920	20339	12463	24832	228410	24878	17419	36116	
Befolkningsförändring 1999-2004	(Befolkning 2004 – befolkning 1999)/100 000	761013	0,21	-0,06	0,70	228410	0,21	-0,06	0,70	
Förändring antalet barn 0-6 år 1999-2004 i hundratusental	(Antalet barn 0-6 år 2004 – antalet barn 0-6 år 1999)/100000	761013	-0,00	-0,02	0,03					
Förändring antalet barn 7-19 år 1999-2004 i hundratusental	(Antalet barn 7-19 år 2004 – antalet barn 7-19 år 1999)/100000	761013	0,01	-0,02	0,06					
Medelpris småhus kommun (tkr)	Medelpris för sålda småhus 2004	761921	1393	216	4517	228410		4,87	19,47	
Genomsnittligt kvadratmeterpris för småhus (tkr)	På länsnivå 2002	768042	9,93	4,87	19,47	228410				
Skattesats.	För landsting används en skattesats som justerats för skillnader i åtagande.	761921	21,06	17,58	23,79	228410	10,64	10,01	11,49	
Vänstermajoritet i valet	Dummy som får värdet 1 om S, Vp och Mp tillsammans får 50 procent av rösterna eller mer.	761921	0,69	0	1	228410	0,40	0	1	
Högermajoritet i valet	Dummy som får värdet 1 om M, Fp, C och Kd tillsammans får 50 procent av rösterna eller mer	761921	0,29	0	1					
Andelen kvinnor i fullmäktige		761921	0,44	0,27	0,56	228410	0,48	0,40	0,54	
Antalet anställda i landsting som delvis har statlig finansiering	Yrkesklassificering i landsting 309001 eller 39002.					228410	72	9	206	
Universitetssjukhus i länet						228153	0,62	0	1	