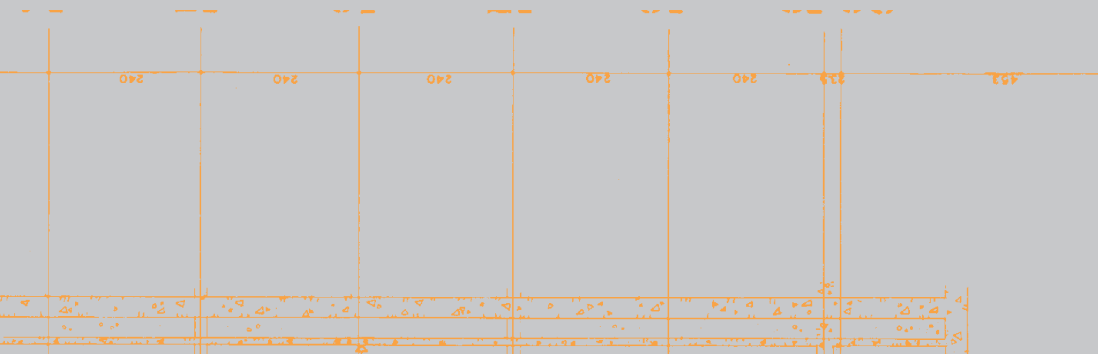


Pål Schøne

Lønnsnivå og lønnsforskjeller blant statsansatte 1987-2004



Pål Schøne

Lønnsnivå og lønnsforskjeller blant
statsansatte 1987-2004

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2006

© ISF 2006
Rapport 2006:3

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN: 82-7763-223-1
ISSN: 0333-3671

Materialet i denne rapporten er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Det er lagt ut på internett for lesing på skjerm og utskrifter til eget bruk. Uten særskilt avtale med ISF er enhver eksemplarfremstilling og tilgjengeliggjøring utover dette bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov.

Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1. Innledning.....	11
2. Lønnsoppgjørene i 2003 og 2004	13
3. Lønnsstrukturen i staten.....	17
3.1 Data, variabler og metode.....	17
3.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987-2004	18
3.3 Lønnsstrukturen over tid.....	24
3.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1991-2004	29
3.5 Dekomponering av lønsspredningen	34
3.6 Lønnsforskjeller innen stilling.....	35
3.7 Lønnsforskjeller innen og mellom etater i staten.....	36
3.8 Regionale lønnsforskjeller	38
3.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønsspredningen.....	40
Litteratur	43
Vedlegg: Tabeller til kapittel 3	45

Forord

Denne rapporten presenterer analyser fra prosjektet «Lønnsforskjeller og forhandlingssystem i staten», finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Prosjektleder er Erling Barth. Tidligere rapportering fra prosjektet finnes Jensen (1994), samt Barth og Yin (1996), Schøne(1997a), Schøne (1999), Schøne (2002) og Schøne (2004). I tillegg er det rapportert i Søkelys på arbeidsmarkedet (Jensen 1994b og 1994c, Yin 1994, Barth og Yin 1994 og 1995, og Schøne 1997b).

Rapporteringen følger malen fra tidligere rapporteringer. Det betyr at vi i hovedsak presenterer de tidligere resultatene pluss at vi «skjøter» på med nye resultater og analyser for årene 2003 og 2004. Det blir på den måten noen gjentakelser, men gevinsten er at vi får en oversikt over lønnsutviklingen i hele analyseperioden.

Oslo, februar 2006

Pål Schøne

Sammendrag

Denne rapporten presenterer analyser av hvordan lønnsstrukturen har utviklet seg i perioden etter dereguleringen, med spesiell fokus på de to siste årene vi har opplysninger om; 2003 og 2004. Rapporten følger opp fire tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999, 2002, 2004). Det sentrale resultatet i alle disse tre analysene er at statlige lønninger i perioden etter dereguleringen (1991-1998) er minst like sammenpresset som før dereguleringen (1987-1990). Nye data for 2003 og 2004 gir oss til sammen en etter-periode på 14 år. Dette gir gode muligheter til å analysere langsiktige virkninger av dereguleringen.

Fortsatt en svak økning i lønnsspredningen i staten

Analysene for 2003 og 2004 viser at den generelle lønnsspredningen i staten først økte noe i 2003 og deretter falt noe tilbake i 2004. Endringene har skjedd for både kvinner og menn.

Endringene i lønnsspredning kan ha skjedd både i toppen og bunnen av lønns hierarkiet. Resultatene viser at lønns spredningen de siste årene har økt noe i toppen av lønns hierarkiet. I bunnen av lønns hierarkiet viser resultatene har det skjedd en viss sammenpressing, ved at lønns gapet mellom lønns takerne i bunnen av lønns pyramiden og de som er i midten (median lønns takeren) er redusert noe de siste to årene.

Lønns gapet mellom kvinner og menn reduseres i staten

Staten er den sektoren i norsk økonomi som har lavest lønns forskjeller mellom kvinner og menn. I vår forrige analyse periode så vi at lønns gapet mellom kvinner og menn økte noe. Dette reverseres i 2003 og 2004. I 2003 og 2004 har gjennomsnittskvinnen 86,9 og 87,9 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. Til sammenligning, i 2002 var den relative timelønnen 86,5 prosent. Brutto lønns gap mellom kvinner og menn er altså redusert noe i løpet av de

siste to årene. Ser vi hele analyseperioden under ett (198-2004) er det ikke noen tvil om at lønnsgapet er blitt redusert markert i denne perioden. Man er med andre på riktig vei.

Når vi sammenligner menn og kvinner med samme yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid, viser det seg at disse lønnsforskjellene har gått ned de siste to årene (netto lønnsforskjeller). Men reduksjonen i brutto lønnsforskjeller har vært sterkere. Det betyr at noe av reduksjonen i lønnsforskjellene de siste to årene skyldes sammensetningseffekter (reduserte forskjeller i utdanning).

Det er fortsatt små forskjeller når vi sammenligner kvinner og menn innen samme stilling.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn øker med alder

Lønnsgapet mellom kvinner og menn er større blant eldre arbeidstakere enn blant yngre arbeidstakere. Dette kan skyldes to ting: kohorteffekter eller livsløpseffekter. Den første effekten vil si at lønnsforskjellene er større blant eldre kohorter enn blant yngre kohorter. Den andre effekten vil bety at lønns-gapet mellom kvinner og menn øker med alder. I et likelønnsperspektiv vil forskjellen være viktig. Dersom det er det første som gjør seg gjeldende, er det positivt, ved at yngre generasjoner gjør det bedre enn de eldre. Dersom det er den andre effekten som dominerer, er det negativt, ved at de yngre generasjonene vil oppleve økende lønnsforskjeller over tid. Vi har ikke skilt mellom de to effektene i våre analyser.

Avkastningen av utdanning opp og ned

Avkastning av utdanning måler det prosentvise tillegget i timelønn som følge at ett år ekstra utdanning. I forrige analyseperiode (2001 og 2002) så vi en tendens til at lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannede økte. Denne tendensen fortsetter i 2003, men avkastningen – eller lønnsforskjellen mellom høyt og lavt utdannede – faller igjen i 2004, og tilbake til nivået i 2002. Vi har derfor ingen klare tegn på at reformene av lønnsforhandlingssystemet de siste årene, med større lokale potter og prosenttillegg istedenfor kronetillegg, systematisk har endret avkastningen av utdanning.

Disse siste resultatene virker nok til å befeste staten som den sektoren (sammenlignet med kommunal og privat sektor) med lavest avkastning av utdanning, det vil si den sektoren hvor lønnsforskjellen mellom høyt og lavt utdannede er minst.

Dekomponering av lønns­spredningen

Analysene våre viser at lønns­spredningen har økt noe i løpet av de siste årene. I avsnitt 3.5 har vi dekomponert økningen i lønns­spredning fra år 2000 til 2004. Størrelsen på lønns­spredningen vil i hovedsak avhenge av to faktorer: For det første av hvor stor spredning det er i de ansattes kvalifikasjoner og oppgaver. For det andre av de lønnsforskjeller som er mellom personer med ulike kvalifikasjoner og oppgaver. Vi forsøker i det følgende å splitte opp den delen av endringen i total lønns­spredning som følger av endringer i *bakgrunnsvariablene* og den delen som skyldes endringer i *lønnsstrukturen*.

Endring i *bakgrunnsvariablene* har bidratt med kun 7 prosent av økningen i total varians. Økt spredning i verdiene til personkapitalkomponentene står for nesten alt av denne økningen.

Endring i *lønnsstrukturen* har bidratt mye mer til økningen i lønns­spredningen. Det klart største bidraget kommer fra personkapitalkomponenten, og her er det økte lønnsforskjeller mellom ansatte med ulikt utdanningsnivå som forklarer mye. Lønnsforskjellen mellom høyt og lavt utdannede i staten har økt noe fra 2000 til 2004. Det er ellers verdt å merke seg at en stadig større del av den økte lønns­spredningen skyldes uobserverte faktorer, det vil si faktorer som vi ikke kontrollerer for i analysen. Det betyr lønnsforskjeller som *ikke* skyldes forskjeller i utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet eller arbeidstid.

Lønns­spredning mellom etater og regioner

Lønns­systemet i staten åpner nå for større lønns­spredning mellom etater. Målet på lønns­spredning mellom etater viser at tendensen fra perioden 2001-2002 - med redusert lønns­spredning mellom etater - fortsetter i perioden 2003-2004. Utviklingen fra de første årene etter dereguleringen, med økt lønns­spredning mellom etater, ser dermed ut til å ha stoppet opp. Endringene er likevel såpass liten at det er vanskelig å trekke bastante konklusjoner.

Hva angår *regional lønns­spredning*, viser de siste tallene for 2003 og 2004 at det er spor av noe av økte lønnsforskjeller mellom fylker, men generelt gjelder det at det fortsatt er små og relativt stabile lønnsforskjeller mellom fylker. En sammenligning av fylkene viser at det er Oslo, sammen med Rogaland som har det høyeste timelønnsnivået. Analysen viser at i 2004 var den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen i Oslos favør lik 4 prosent. Det betyr at en arbeidstaker i Oslo tjente omtrent 4 prosent mer enn en arbeidstaker ellers i landet - med samme kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid.

Lønns­spredning innen stilling

Lønns­systemet åpner for større lønnsforskjeller innen samme stilling. Vi har derfor undersøkt om lønnsforskjellene har økt innen stilling etter at det nye

systemet har fått virke i ganske mange år. Nye tall for 2003 og 2004 viser at lønnsforskjellene øker svakt innen stilling. Utviklingen de siste to årene med noe større lønnsbredning generelt, ser altså ut til å ha ført til noe større lønnsforskjeller *innen* samme stilling. Det er grunn til å legge til at vi her snakker om lønnsforskjeller *innen* samme stilling *etter* at vi har kontrollert for variasjoner i utdanningsnivå, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid.

Redusert virkning av de sentrale tilleggene på lønnsbredningen

Vi har skilt ut virkningen av de sentrale tilleggene på lønnsbredningen for perioden 1987-2004. Vi ønsker å se om det er de sentrale tilleggene som har bidratt til lønnsammenpressingen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i lønnsbredning som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønnsglidning.

Et hovedresultat i denne rapporten og i den forrige rapporten er at effekten av de sentraliserte oppgjørene på lønnsbredningen er redusert de siste årene. I perioden 1987-1998 bidrar de sentrale oppgjørene til å presse lønningene sammen. Etter 2000 er det en ubetydelig effekt av de sentrale oppgjørene på lønnsbredningen. Dette skyldes i hovedsak at hovedlønnsoppgjørene i 2002 og 2004 har større innslag av prosenttillegg istedenfor kronetillegg.

Innledning

Det er nå snart 15 år siden statens lønns- og forhandlingssystem ble deregulert i 1991. De lønnspolitiske reformene bygget i hovedsak på det arbeidet som ble gjennomført av Statens lønnskomité av 1988 (NOU 1990:32). Lønnskomiteens forslag endret det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønnstrinn og en stiv stillingsstruktur på flere måter. For det første fikk virksomheter i staten større frihet i ansettelser og budsjettspørsmål, for det andre ble lønnsstiger ofte erstattet med lønnsrammer og lønsspenn, og for det tredje ble deler av lønnsforhandlingene satt ut til lokale forhandlinger. I sum betød forslagene et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten med større muligheter for den enkelte virksomhet til å benytte lønn som virkemiddel for å nå oppsatte mål.

I denne rapporten presenterer vi analyser av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten for perioden 1987-2004, med spesiell fokus på de to siste årene 2003 og 2004. Rapporten følger opp fem tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996), Schøne (1997a, 1999, 2002, 2004). Et hovedanliggende i Barth og Yin (1996) var å analysere lønnsstrukturen i staten før (1987-1990) og etter (1991-1994) desentraliseringen av lønns- og forhandlingssystemet. Schøne (1997a) og Schøne (1999, 2002 og 2004) fulgte opp denne studien med nye tall for årene fram til og med 2002. Nå har vi opplysninger for årene 2003 og 2004. Dette betyr at vi nå kan følge lønnsutviklingen over en lang periode. I tillegg, lønnsoppgjøret i staten i 2004 fulgte i store trekk opplegget fra lønnsoppgjøret i 2002, der det skjedde relativt store endringer, med blant annet en vridning mot prosenttillegg istedenfor kronetillegg. Effekten av dette på lønnspredningen kan vi nå analysere.

Utgangspunktet for analysene er det samme som for de tidligere analysene. Vi følger i hovedsak malen fra de tidligere rapportene. Det betyr at vi presenterer resultatene for de tidligere observasjonsårene, og skjøter på med de siste observasjonsårene; 2003 og 2004. Det innebærer at det blir noen gjentakelser av tidligere resultater, men på den måten får vi muligheten til å se hele analyseperioden under ett.

Hovedresultatene av analysene fra både Barth og Yin (1996), og Schøne (1997a), (1999) var at statlige lønninger er minst like sammenpresset som før

regimeskiftet. Analysene gir ingen grunn til å hevde at lønnsspredningen er økt siden 1991, tvert i mot, langs alle dimensjonene som ble betraktet, er lønnsspredningen redusert. Disse resultatene ble noe moderert i Schøne (2004) for analyseårene 2001 og 2002. I denne perioden fant vi noe større tendens til økt lønnsspredning, både generelt, og langs flere dimensjoner. Blant annet fant vi tendens til noe større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og vi fant at lønnsforskjellen mellom høyt og lavt utdannede økte noe. I denne rapporten undersøker vi om denne trenden fortsetter når vi inkluderer årene 2003 og 2004. Vi begynner med en kort gjennomgang av lønnsoppgjørene i staten for 2003 og 2004.

Lønnsoppgjørene i 2003 og 2004

I det statlige mellomoppgjøret i 2003 ble Arbeids- og administrasjonsdepartementet, LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon den 1. mai enige om at det ikke skal foretas lønnsreguleringer per 1. mai 2003. Det skulle heller ikke foretas sentrale justeringsforhandlinger eller lokale forhandlinger.

I hovedoppgjøret i 2004 startet forhandlingene om ny hovedtariffavtale for perioden 1. mai 2004 - 30. april 2006 opp 31. mars mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet, LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon. Arbeids- og administrasjonsdepartementet førte også forhandlinger med Norges Ingeniørorganisasjon og Norges Farmaceutiske Forening. Den 27. mai satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til avtale som ble anbefalt av partene. Forslaget har følgende hovedpunkter:

- Det gis et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2004. Tilleggene varierer fra kr. 6 500 til kr. 12 900. Tillegget er på kr. 6 500 opp til og med lønnstrinn (ltr.) 30, og et prosentvis tillegg på 2,6 prosent fra og med ltr. 31 til og med ltr. 70, og et krone-tillegg fra ltr. 71 og oppover på kr. 12 900. Gjennomsnittlig slår tilleggene ut med 2,5 prosent per 1. mai.
- Det skal føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,41 prosent per dato med virkning fra 1. juni 2004.
- Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,9 prosent per dato med virkning fra 1. juni 2004. På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det i tillegg innenfor 0,1 prosent per dato av lønsmassen.

I tillegg heves med virkning fra 1. juni begynnerlønn på alle lønnsrammer med mellom 1 og 4 lønnstrinn avhengig av tjenesteansiennitet og topplønn på alle lønnsrammer heves med ett trinn. Dessuten utvides alle lønsspenn med topplønn opp til ltr. 85 med ett lønnstrinn.

Tabell 2.1 viser en oversikt over tariffoppgjørene i perioden 1987-2004. For en grundigere gjennomgang viser vil til de årlige NOU-rapportene fra Teknisk beregningsutvalg.

Tabell 2.1. Oversikt over tariffoppgjørene 1987-2004

År	Rammen for oppgjøret
1987 mellomoppgjør	1 % av lønsmassen ble satt av til sentrale forhandlinger fra 1.1.87. Fra 1.1.88 ble det gitt et generelt tillegg på 2500 kroner (ca 1,5 % av lønsmassen).
1988 hovedoppgjør	Lov om inntekt- og utbyttestopp. Fra 1.4.88 ble det gitt et generelt tillegg på 1950 kroner (ca 1,2% av lønsmassen). Eget lavtlønns tillegg
1989 mellomoppgjør	Fra 1.4.89 økte samtlige trinn på hovedlønstabellen med 7150 kroner (ca 4.2 % av lønsmassen). Forhandlinger med særskilte vilkår (5b forhandlinger) innenfor rammen på 0,1 % av lønsmassen.
1990 hovedoppgjør (det første normale oppgjøret etter to år med inntekts- og utbytteregulering)	Fra 1.5 et tillegg på 0,5 % på alle lønnstrinn. I tillegg et kronetillegg på mellom 3400 og 5500 kroner. I alt omtrent 3 %. En indeksklauseul gir tillegg på 585 kroner per 1.12.90.
1991 mellomoppgjør (innføring av nytt lønns-system)	0,3 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger fra 1.9.91. Alle stillinger rykker opp ett trinn med virkning fra 1.9.91. Kronetillegg på 1600 i trinn 1-28, 1000 kroner i trinn 29 og 30 og 500 kroner for høyere lønnstrinn. 0,25 % satt av til lokale forhandlinger
1992 hovedoppgjør	Per 1.1.93 ble det avsatt en sentral justeringspott 0,2 % og en lokal justeringspott på 0,1% per 1.10. 0,1% av lønsmassen ble satt av til lokale forhandlinger per 1.10.92.
1993 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 2100 kroner per 1.5.93. 0,7% ble satt av til sentrale forhandlinger og 0,35% ble satt av til lokale forhandlinger per 1.5.93
1994 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 2100 kroner per 1.5.94. 0,2% av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.7. 0,35% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger fra 1.9.94
1995 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 3600 kroner per 1.5. 1,0 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.7. 0,5% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.9.
1996 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 6000 kroner per 1.5. 1,3 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,45% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.9.
1997 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 2500 kroner per 1.5. 1,2 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.

1998 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 10 000 kroner per 1.5. 2,0 % av lønnsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønnsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.
1999 mellomoppgjør	Det avsettes en pott til sentrale justeringsforhandlinger på 1 prosent fra 1. august. Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 0,5 prosent med virkning fra 1. september
2000 hovedoppgjør	Det gis et generelt tillegg på kroner 5000 på alle lønnstrinn per 1. mai. Det føres sentrale justeringsforhandlinger per 15. juli innenfor en økonomisk ramme på 2,2 prosent per dato. Med virkning fra 1. september forhandles det lokalt innenfor en ramme av 0,85 prosent av lønnsmassen.
2001 mellomoppgjør	Det gis et generelt tillegg på kr. 2 200 på alle lønnstrinn per 1.mai. Det føres sentrale justeringsforhandlinger per 1. september 2001 innenfor en økonomisk ramme på 1,0 prosent per dato. Med virkning fra 1. oktober 2001 forhandles det innenfor en ramme på 0,6 prosent per dato av lønnsmassen, herav utgjør 0,1 prosent lønnsmidler som blir ledige på grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere.
2002 hovedoppgjør	Det gis et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2002. Tilleggene er i størrelsesorden fra kr. 7 500 til kr. 13 200. Tillegget er på kr. 7 500 opp til og med lønnstrinn (ltr) 30, og et prosentvis tillegg på 3,1 prosent fra og med ltr 31 til og med ltr 70, og et fallende kronetillegg fra ltr 71 på kr. 14 800 til 79 på kr. 13 200. Det føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 prosent per dato med virkning fra 1. august 2002. Det føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,9 prosent per dato med virkning fra 1. september 2002. På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det i tillegg innenfor 0,1 prosent per dato av lønnsmassen.
2003 mellomoppgjør	Ingen lønnsreguleringer per 1. mai. Heller ikke sentrale justeringsforhandlinger eller lokale forhandlinger innværende år
2004 hovedoppgjør	Det gis et kombinert krone- og prosenttillegg fra 1. mail. 6.500 t.o.m ltr 30, 2,6 prosent f.o.m 31 t.o.m ltr 70 og et kronetillegg på kr. 12.900 f.o.m ltr 71. Sentrale justeringer innefor 0,41% per 1. juni. Lokale forhandlinger innenfor 0,9 (+0,1) % per 1. juni.

Lønnsstrukturen i staten

I dette kapitlet presenterer vi analyser av lønnsutvikling og lønnsspredning i staten i perioden 1987-2004, med spesiell fokus på de to siste årene vi har opplysninger for; 2003 og 2004. Avsnitt 3.1 presenterer dataene og variablene vi benytter. Hovedtrekk ved relative lønninger presenteres i avsnitt 3.2. Deretter følger analyser av lønnsprofiler etter yrkeserfaring og ansiennitet, analyser av avkastning av utdanning (avsnitt 3.3), og analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (avsnitt 3.4). Videre dekomponerer vi endringen i lønnsspredningen på utvikling i lønnsstruktur og endring i bakgrunnsvariablene (avsnitt 3.5). Vi viser så hvordan lønnsspredningen har utviklet seg innen stilling (3.6) og mellom etater (3.7) og regioner (3.8). Til slutt analyserer vi betydningen av de sentrale tilleggene i forhold til lokal tilpasning, lønnsglidning, m.v. (avsnitt 3.9)

3.1 Data, variabler og metode

Alle analysene i rapporten er basert på data hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). SST-dataene omfatter alle statsansattes lønnsutbetaling, stillingsstatus, etatsnummer og tjenestested. I tillegg finner vi opplysninger om kjønn, alder, tjenesteansiennitet, utdanning og deltidsprosent. Alle ansatte som mottar lønn fra staten per 1. oktober hvert år er registrert i SST. Alle opplysningene gjelder for september måned og oppdateres årlig. Vi benytter data for alle statsansatte, men inkluderer ikke ansatte i skoleverket og forsvaret. Fra og med 1999 har vi også fjernet ansatte i selskaper med begrenset ansvar (BA-selskaper). Dette dreier seg om to selskaper; Statens Jernbanetrafikkselskap (NSB BA), og Posten Norge BA.¹

1. For å sjekke hvor sensitive resultatene er for utelatelse av disse to selskapene har vi gjennomført analyser med og uten NSB og Posten bakover i tid. Resultatene viser at dette i liten grad endrer resultatene. Vi velger derfor å fjerne de to selskapene fra og med 1999, men ikke bakover i tid.

Vi beregner faktisk timelønn ut fra brutto regulativlønn pluss tillegg (uten variabel overtid) og registrert dellønnsprosent. Utdanning måler antall utdanningsår etter grunnskole. Minimums- og maksimumslengde er henholdsvis 0 år, dvs. grunnskole, og 9,5 år, som er universitetsutdanning av høyere grad. Utdanningsår er ikke definert for statsansatte med etatsutdanning. Vi utelater disse observasjonene i analysene. Yrkeserfaring måler arbeidstakers potensielle arbeidserfaring og er beregnet etter formelen: Yrkeserfaring = alder - utdanning - 16. Ansiennitet refererer seg til tjenesteansiennitet i staten. Nivået på tjenesteansiennitet er regulert av avtaler og innebærer blant annet at arbeidstakere får godskrevet relevant erfaring fra andre steder enn staten. Tjenesteansiennitet vil derfor ikke alltid falle sammen med faktisk ansettelseslengde i staten. Deltid i våre analyser defineres som når arbeidstiden er mindre enn eller lik 60 prosent av normalarbeidstid.

Angående *metode* gjør vi i denne rapporten hovedsakelig to ting: For det første gir vi en beskrivelse av den gjennomsnittlige utviklingen i lønn for de to gruppene av ansatte. Dernest forsøker vi å forklare lønnsutviklingen ved de endringer som har funnet sted i sammensetningen av kompetanse: utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. I den andre delen benyttes multivariat regresjonsanalyse. Problemet med å forklare utviklingsforløp er at mange relevante faktorer endres samtidig, eller at forklaringsvariabler er samvarierende. Fordeelen med regresjonsanalyse er at vi kan isolere effekten av den enkelte faktor ved å kontrollere for variasjon i andre kjennetegn som også påvirker lønn. Hovedprinsippet er at alle observerte forklaringsvariabler holdes konstant unntatt en - den man ønsker å isolere effekten av på den avhengige variabelen.

3.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987-2004

Første del av tabell 3.1 gir tall for gjennomsnittlige lønnsforskjeller, målt som relativ lønn, mellom kvinner og menn og mellom ulike utdanningsgrupper.² Vi inkluderer tall for hele perioden 1987-2004.

Den første linjen gir tall for relative lønnsforskjeller mellom *kvinner og menn*, målt ved gjennomsnittlig lønn for kvinner dividert på gjennomsnittlig lønn for menn. Etter at den relative lønnen for kvinner har økt i hele perioden 1987-200, ser vi at den reduseres i 2001 og 2002. I 2001 har gjennomsnittskvinnen 87,0 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. I 2002 har gjennomsnittskvinnen 86,5 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. Men, utviklingen snur igjen i 2003 og 2004. I 2003 øker den relative gjennomsnittlige kvinnelønnen til 86,9 prosent og videre til 87,9 prosent i 2004. Brutto

2. Ansatte med etatsutdanning er tatt ut av tabellen. Ansatte med uspesifisert utdanning er heller ikke tatt med.

lønns-gap mellom kvinner og menn er altså redusert noe i løpet av de siste to årene. Ser vi hele perioden under ett (1987-2004) er det ikke noen tvil om vi er på rett vei, i den forstand at lønns-gapet blir mindre og mindre. I 1987 hadde gjennomsnittskvinner 78,9 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. Nå (i 2004) har hun 87,9 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn.

Resultatet fra forrige rapport (Schøne 2004) om at ansatte med høyere utdanning har hatt en gunstigere lønnsutvikling enn ansatte med lavere utdanning stopper litt opp i 2003 og 2004. Dette gjelder i hovedsak utvikling fra 2003 og 2004, og spesielt for forholdet mellom universitetsutdanning og de med videregående skole. I 2003 hadde en statsansatt med universitetsutdanning 1,359 ganger timelønnen til en med videregående skole. I 2004 er denne faktoren redusert til 1,349. Tar vi det lange blikket og ser hele perioden 1987-2004 er det ingen tvil om at det har skjedd en lønns-sammenpressing mellom disse to gruppene. I 1987 hadde en universitetsutdannet statsansatt nesten 1,5 ganger timelønnen til en statsansatt med videregående skole, mot altså 1,349 i 2004. Avkastningen av utdanning har med andre ord falt markert i perioden.

Den andre delen av tabell 3.1 gir to mål på lønns-spredning; standardavviket til log timelønn og variasjonskoeffisienten. *Standardavviket til log timelønn* øker fra 21,6 prosent i 2002 til 22,1 prosent i 2003, men deretter faller den igjen til 21,8 prosent i 2004. Altså en svak økning sett over de siste to observasjonsårene. De to neste linjene viser at økningen skjer for både kvinner og menn. Dersom vi igjen tar et blikk over hele perioden ser vi lønns-spredningen målt ved standardavviket til log timelønn har falt markert fra 1987 til 2004. Mye av reduksjonen skjedde fram til begynnelsen av 1990-tallet.

Tabell 3.1. Gjennomsnittlig relativ lønn i prosent og lønnspredning innen staten 1987-2004

År	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<i>Relativ lønn</i>									
Kvinner/menn	78,9	79,6	80,2	82,2	83,6	83,7	84,3	84,3	84,9
Universitet/Videreg.	149,7	150,2	147,9	144,7	142,5	141,4	140,9	140,0	138,1
Høyskole/Videreg.	122,6	124,7	124,9	123,1	122,4	122,1	120,7	120,5	119,2
Topp(95 %)/Median	157,4	157,1	153,8	154,3	150,2	149,5	149,8	149,3	147,8
Bunn (5%)/Median	69,3	71,6	73,5	76,3	75,4	75,0	75,9	76,2	76,2
<i>Lønnspredning</i>									
Standardavvik log timelønn	0,259	0,249	0,240	0,226	0,218	0,215	0,216	0,216	0,210
-menn	0,246	0,241	0,235	0,220	0,211	0,207	0,212	0,211	0,207
-kvinner	0,214	0,202	0,194	0,188	0,186	0,185	0,186	0,186	0,182
Variasjonskoeffisient									
timelønn	27,98	27,43	26,68	32,69	24,31	23,48	23,83	24,73	22,81
-menn	25,11	25,10	24,76	34,83	22,98	22,25	22,63	22,84	22,09
-kvinner	25,54	24,34	23,22	24,15	21,83	20,72	21,53	23,60	19,99
Antall observasjoner	71186	71564	75209	81723	79742	87298	89473	91188	83968

År	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Relativ lønn</i>									
Kvinner/menn	85,9	86,9	87,0	87,0	87,4	87,0	86,5	86,9	87,9
Universitet/Videreg.	137,0	136,6	135,7	135,2	134,8	134,1	136,0	135,9	134,9
Høyskole/Videreg.	117,7	116,8	116,2	116,4	114,7	115,3	113,1	112,6	112,5
Topp(95 %)/Median	148,1	150,8	149,2	151,2	151,9	152,0	153,2	153,6	154,1
Bunn (5%)/Median	77,8	77,0	78,2	78,0	77,5	76,9	77,2	75,8	76,9
<i>Lønnspredning</i>									
Standardavvik log timelønn	0,206	0,205	0,204	0,204	0,211	0,214	0,216	0,221	0,218
-menn	0,206	0,208	0,209	0,209	0,215	0,220	0,221	0,228	0,229
-kvinner	0,177	0,179	0,175	0,176	0,186	0,185	0,188	0,194	0,190
Variasjonskoeffisient									
timelønn	23,34	23,04	22,4	22,6	23,4	23,70	23,53	23,68	23,72
-menn	23,45	22,46	22,57	22,96	23,52	24,00	23,74	23,55	24,28
-kvinner	19,72	21,1	19,34	19,40	20,77	20,53	20,45	21,28	20,88
Antall observasjoner	85724	87262	88276	87305	94991	90410	85237	88242	89385

Lønnspredningen kan ha skjedd både i toppen og bunnen av lønshierarkiet. For å analysere dette viser nå to figurer som viser utvikling i relativ lønn i toppen og bunnen av lønnspyramiden. Figur 3.1 viser først tall for relativ lønn i toppen. «Topp (95%)/Median» finner vi ved å dividere timelønnen til perso-

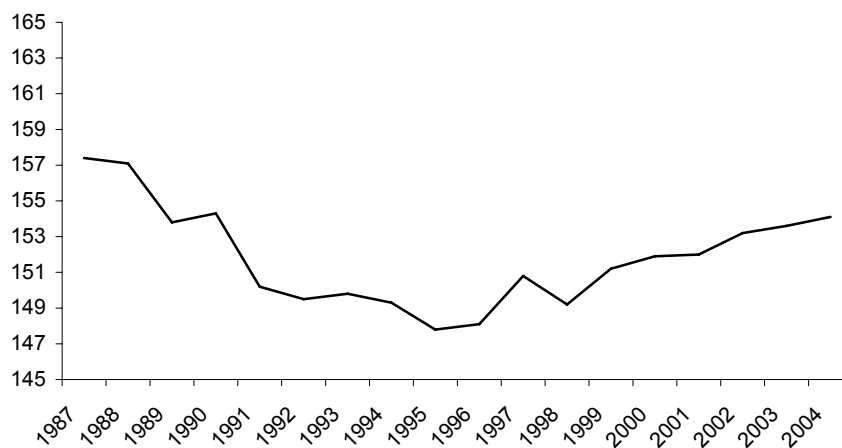
nen som er rankert som nummer 95 %, der personen med lavest timelønn er rankert lavest, med timelønnen til medianlønnstakeren, d.v.s. timelønnen som ligger i midten.

For år 2004 ser vi at lønnstakeren rankert som nummer 95 % hadde 1,54 ganger medianlønnen. Til sammenligning var dette forholdstallet lik 1,53 i 2002. Denne utviklingen indikerer at lønnsspredningen fra 2002 til 2004 i toppen av lønnspyramiden har økt noe.

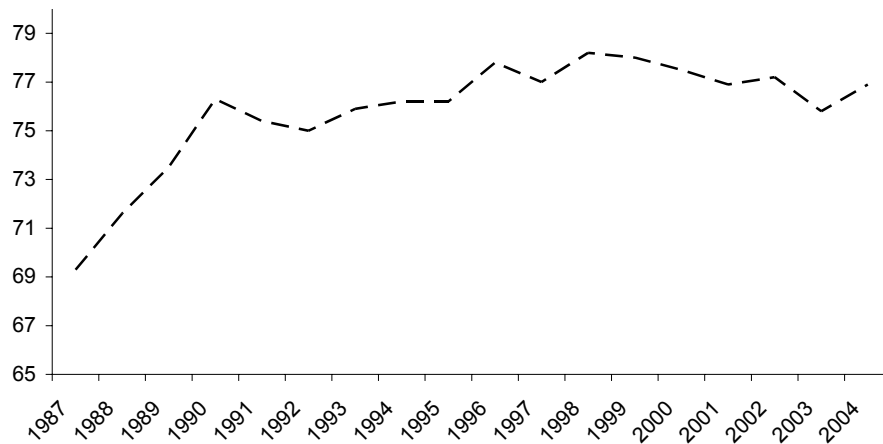
Dersom vi tar et sveip over hele perioden, ser vi at de relative lønningene på toppen ble redusert fram til midten av 1990-tallet. Deretter har de generelt vært slik at statsansatte på toppen har forbedret sin relative lønnsposisjon i forhold til medianlønnstakeren.

Figur 3.2 viser tilsvarende utvikling for de som er på bunnen av lønnspyramiden. Tall for lønnstakeren som er nummer 5 % fra bunnen viser at denne personen i 2004 hadde 0,769 ganger medianlønnen. Dette er en reduksjon i forhold til 2002 (0,772). I sum indikerer dette at den økte lønnsspredningen de siste to årene har skjedd både i toppen og bunnen. Igjen, dersom vi ser over hele perioden, finner vi at det har skjedd en relativ sterk relativ lønnsforbedring i bunnen av lønnspyramiden i staten. I 1987 hadde lønnstakeren med bare 5 prosent av lønnstakerne 69 prosent av mediantimelønnen. I 2004 har han (eller kanskje hun?) 77 prosent av mediantimelønnen.

Figur 3.1. Relativ timelønn. «Topp (95%)/Median» 1987-2004



Figur 3.2. Relativ timelønn. «Bunn (5%)/Median». 1987-2004



Figur 3.3. Relativ timelønn. «Topp (99%)/Median». 1991-2004



Den reduserte lønnspredningen vi har observert i statlig sektor i perioden 1987-2004 har med andre ord skjedd ved at de høytlønnede har fått redusert sine relative lønninger i forhold til medianlønnstakeren (taket har senket seg) og ved at de lavtlønnede har fått forbedret sin relative lønnsposisjon i forhold til medianlønnstakeren (gulvet har hevet seg).

Figur 3.4. Relativ timelønn. «Bunn (1%)/Median». 1991-2004

La oss til slutt se på hvordan de relative lønningene har utviklet seg for de som i enda større grad er motpoler: Topp (99%)/Median og Bunn (1%)/Median, det vil si relative lønninger for de som er helt på toppen og de som er helt på bunnen.³

Figur 3.3 viser først utviklingen for Topp (99%)/Median, det vil timelønnen til personen som kun har en prosent av personene over seg relativt til timelønnen til medianlønnstakeren, d.v.s. timelønnen som ligger i midten.

Den relative lønnsutviklingen for de som er svært nær toppen har forbedret seg i perioden 1991-2004. I For år 1991 ser vi at lønnstakeren rankert som nummer 99 % hadde 1,76 ganger medianlønnen. I 2004 er dette forholdstallet lik 1,84. Forbedringen i de relative lønningene i perioden 1991-2004 for denne gruppen er noe bedre sammenlignet med den relative lønnsutviklingen for den andre høyinntektsgruppen (Topp (95%)/Median) i figur 3.1. Personene aller øverst har med andre ord gjort det litt bedre sammenlignet med personene som ligger litt under.

Figur 3.4 viser til slutt den relative lønnsutviklingen for de som er veldig nær bunnen: Bunn(1%)/Median, det vil si den personen som kun har en prosent av lønnsfordelingen under seg.

Tall for lønnstakeren som er nummer 1 % fra bunnen viser at denne personen i 1991 hadde 68 prosent av medianlønnen. Utover 1990-tallet forbedres den relative lønnsposisjonen før den igjen forverres noe etter 2000. Den rela-

3. Vi har ikke informasjon om topplederstillingene i staten.

tive lønnsposisjonen er den samme i 2004 som den var i 1991. Dersom vi ser utviklingen for den andre lavlønnsguppen; Bunn (5%)/Median så ser vi at utviklingen i perioden 1991-2004 er omtrent lik for de to gruppene.

De relative lønnsforskjellene i tabell 3.1 og figur 3.1 og figur 3.2 er gjennomsnittstall, disse kan påvirkes av ulike verdier på variablene mellom ulike kohorter. I neste avsnitt kontrollerer vi for variasjon i forklaringsvariablene ved å benytte multivariat regresjonsanalyse.

3.3 Lønnsstrukturen over tid

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra ulike estimerte lønnsregresjoner. Lønnsregresjonene er estimert separat for periodene 1987-1990, 1991-2000, 2001-2002, og 2003-2004. Estimeringene er gjort på et 10 prosent tilfeldig trukket utvalg av alle statsansatte i perioden. Tabell 3.2 viser først noen gjennomsnittsverdier for de variablene som benyttes i analysen.

Gjennomsnittstallene viser at den formelle kompetansen, målt ved utdanning, har økt markert over tid. I perioden 1987-90 hadde gjennomsnittspersonen knappe 4 års utdanning etter grunnskole. Dette har økt til 5,5 år i perioden 2003-2004. Gjennomsnittsverdiene til erfaring og ansiennitet er relativt stabile over hele perioden. Når det gjelder deltid, så har andelen som arbeider deltid blitt redusert noe i perioden (fra 12 prosent til 9 prosent).

Tabell 3.2. Gjennomsnitt og standardavvik til variabler brukt i analysen

Variabler	1987-1990	1991-2000	2001-2002	2003-2004
	N = 29264	N=68104	N=16109	N=16416
	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,55 (0,24)	4,65 (0,22)	4,79 (0,21)	4,84 (0,21)
Kvinne (andel)	0,48 (0,50)	0,49 (0,50)	0,50 (0,50)	0,53 (0,50)
Erfaring (år)	22,22 (13,04)	22,70 (11,94)	23,47 (11,69)	23,30 (11,69)
Ansiennitet (år)	18,20 (10,57)	19,24 (10,79)	20,04 (11,65)	19,67 (11,92)
Utdanning (år)	3,96 (3,22)	4,51 (3,23)	5,23 (3,09)	5,50 (3,04)
Deltid (andel)	0,12 (0,33)	0,10 (0,30)	0,09 (0,29)	0,09 (0,29)

Note: Timelønn er i 1990-kroner. Erfaring er beregnet som Alder-Utdanning-16 og står for potensiell arbeidserfaring. Utdanning er antall års utdanning etter grunnskole. Ansiennitet er tjenesteansiennitet i staten. Deltid defineres som når arbeidstiden er mindre enn eller lik 60 prosent av normalarbeidstid

Tabell 3.3. Estimert lønnsrelasjon for statsansatte etter endringen i lønssystemet. Avhengig variabel er log timelønn. Regresjonskoeffisienter med standardavvik i parentes

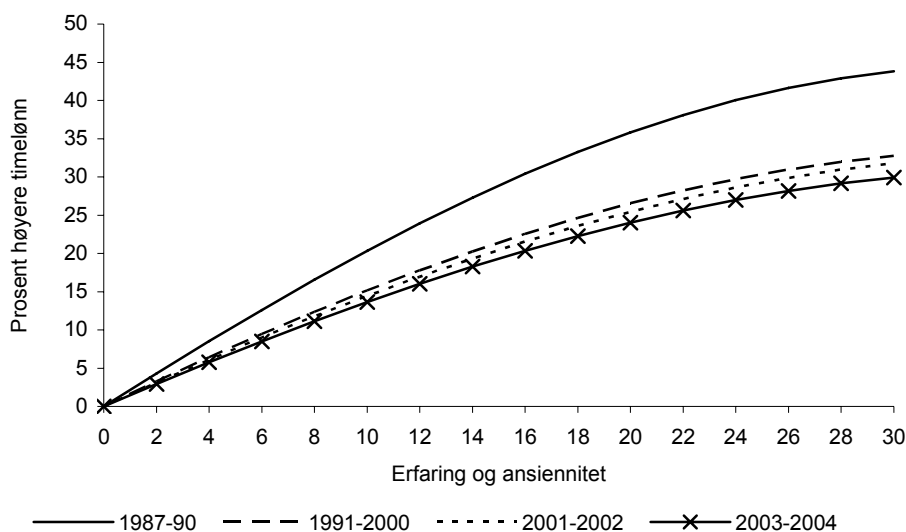
Forklaringsvariabler	1987-1990	1991-2000	2001-2002	2003-2004
Kvinne	-0,104 (0,002)	-0,080 (0,001)	-0,075 (0,002)	-0,068 (0,002)
Erfaring	0,017 (0,001)	0,016 (0,002)	0,016 (0,001)	0,015 (0,001)
Erfaring ² /100	-0,024 (0,001)	-0,023 (0,001)	-0,021 (0,001)	-0,021 (0,001)
Ansiennitet	0,005 (0,000)	0,0001 ** (0,0001)	-0,001 (0,0001)	-0,002 (0,0001)
Utdanning	0,030 (0,003)	0,011 (0,001)	0,003** (0,002)	0,004 (0,002)
Utdanning ² /100	0,233 (0,012)	0,309 (0,007)	0,336 (0,017)	0,365 (0,017)
ErfaringxUtdanning/100	-0,021 (0,003)	0,008 (0,002)	0,029 (0,004)	0,047 (0,004)
Deltid	-0,036 (0,003)	-0,043 (0,002)	-0,073 (0,004)	-0,067 (0,004)
Konstantledd	4,174 (0,010)	4,294 (0,004)	4,446 (0,010)	4,533 (0,010)
Root MSE	0,151	0,144	0,147	0,153
R ²	0,608	0,561	0,509	0,482
N	29265	85542	16108	16416

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med ** som ikke er signifikant på 10 % nivå.

Tabell 3.3 viser resultater fra en regresjonsanalyse for staten som helhet.⁴ Lønnsestimeringen er gjort separat for periodene: 1987-1990, 1991-2000, 2001-2002, og 2003-2004. Den avhengige variabelen er logaritmen til time-lønn. Koeffisientene kan dermed tilnærmet tolkes som relativ endring i time-lønn når verdien til en av de uavhengige variablene økes med en enhet. Vi har inkludert annengradsledd for erfaring og utdanning for å tillate at avkastningen kan variere med lengden på erfaring og utdanning. Tilsvarende inkluderer vi et interaksjonsledd mellom utdanning og erfaring for å tillate avkastningen av utdanning å variere mellom ulike alderskohorter.

4. Populasjonen er det samme som vist i tabell 3.1, men inkluderer ikke personer med del-lønnsprosent lavere enn 20 prosent.

Figur 3.5. Lønnsprofiler etter erfaring og ansiennitet



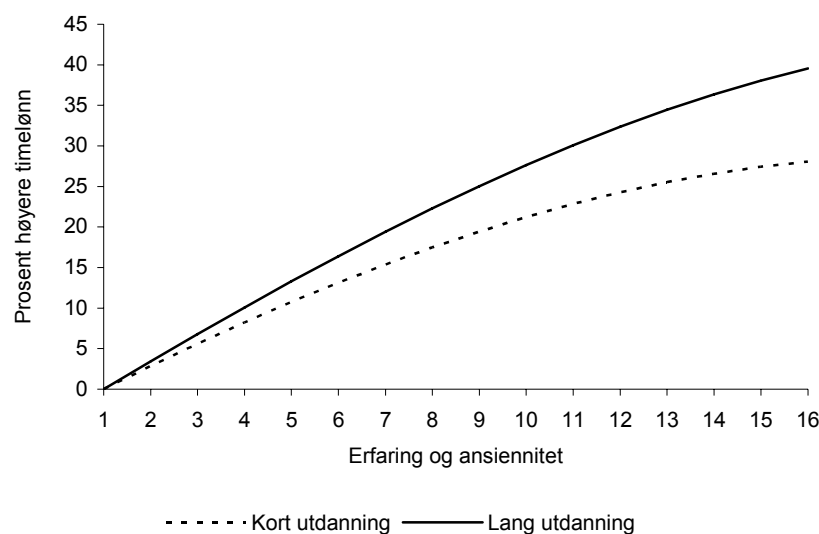
Note: Tallene for 1987-1990, 1991-2000, 2001-2002, og 2003-2004 er beregnet etter koeffisientene fra tabell 3.3. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

Etter kontroll for forskjeller i utdanningsnivå, erfaring, ansiennitet og arbeidstid viser den første kolonnen at kvinner i perioden 1987-1990 har 10,4 prosent lavere timelønn enn menn.⁵ Dette lønns-gapet reduseres til ca 8,0 prosent i perioden 1991-2000, videre til 7,5 prosent i 2001-2002, og til 6,8 prosent i 2003-2004. Det går med andre ord riktig vei når det gjelder å lukke lønns-gapet mellom kvinner og menn i staten.

En annen variabel som har fått redusert betydning i perioden er ansiennitet. Fra en positiv og signifikant effekt i perioden 1987-1990 til en marginal og ubetydelig effekt i periodene 1991-2000, 2001-2002, og 2003-2004. Avkastningen av erfaring har også blitt redusert noe over perioden. For å illustrere utvikling og forskjell i lønnsstrukturen viser figur 3.5 prosentvis lønnsstillegg som følger av ulik ansiennitet og erfaring.

5. De estimerte koeffisientene fra tabell 3.3 kan tolkes som omtrentlige prosentvise endringer i timelønn som følge av en enhets endring i en av forklaringsvariablene. Nøyaktige prosenttall får vi ved å bruke formelen $e^{\alpha}-1$. Regresjonskoeffisienten til kvinner er i 2003-2004 lik $-0,068$. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e^{-0,068} - 1 = -0,066$. Det betyr at kvinner har 6,6 prosent lavere timelønn enn menn.

Figur 3.6. Lønnsprofiler etter erfaring og ansiennitet. Statsansatte med kort og lang utdanning, 2003-2004



Figuren viser, for alt annet likt, prosentvis økning i timelønn som følge av ett år ekstra ansiennitet og arbeidserfaring. Vi lar ansiennitet og arbeidserfaring løpe fra null år. For hvert år øker ansiennitet og erfaring med ett år, fram til 30 år. For sammenligningens skyld inkluderer vi også lønnsprofiler for periodene 1987-1990, 1991-2000 og 2001-2002. Vi ser at lønnsprofilen for 2003-2004, for alle nivåer på ansiennitet og erfaring, ligger under kurven for både perioden før lønnsreformen 1987-1990, og i de to periodene etter reformen 1991-2000, og 2001-2002. Betydningen av yrkeserfaring og ansiennitet i staten er med andre ord blitt mindre i løpet av de siste 15 årene.

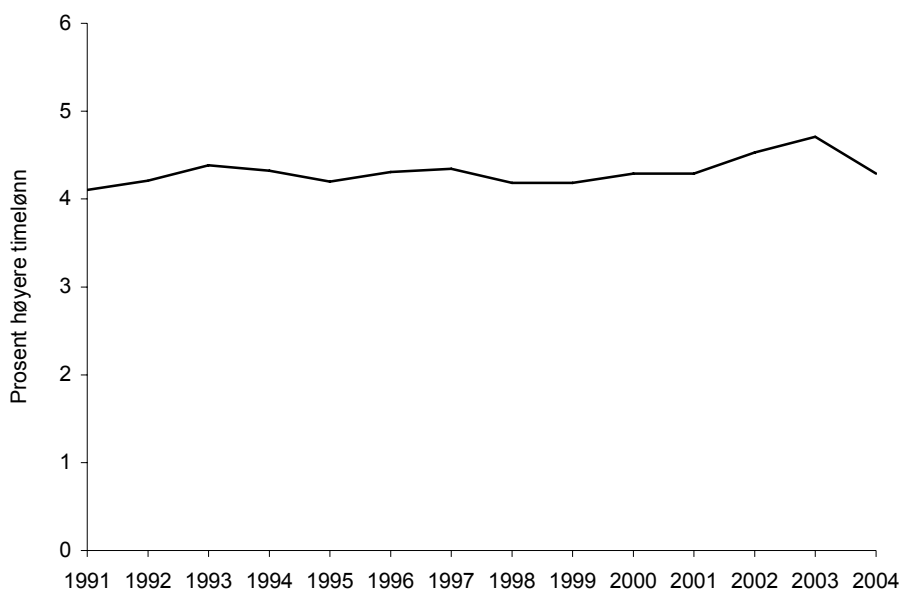
Tabell 3.3 viser at koeffisienten til interaksjonsleddet mellom utdanning og erfaring har endret seg over analyseperioden; fra negativ til positiv. I 2003-2004 er det en positiv sammenheng mellom yrkeserfaring og utdanningsnivå. Det betyr at lønnen til statsansatte med lang utdanning øker raskere med erfaring enn lønnen for statsansatte med kort utdanning. Figur 3.6 illustrerer dette. Figuren viser, som figur 3.5, prosentvis økning i timelønn som følge av ett år ekstra ansiennitet og arbeidserfaring. Vi skiller mellom to grupper av statsansatte: statsansatte med kort utdanning (tre år på videregående skole), og statsansatte med lang utdanning (seks år på universitet eller høyskole).

Figuren viser at lønnsprofilen er brattere for statsansatte med lang utdanning. Etter 16 års yrkeserfaring har statsansatte med lang utdanning økt timelønnen med nesten 40 prosent. Den sammenlignbare økningen for statsansatte med kort utdanning er knappe 30 prosent. Høyt utdannede har med andre ord større avkastning av hvert ekstra år på arbeidsmarkedet (generell yrkeserfaring pluss ansiennitet), sammenlignet med lavt utdannede.

Figur 3.7 viser utviklingen i *avkastningen av utdanning* for hvert av årene i perioden 1991-2004. Vi velger å benytte en litt enklere spesifisering sammenlignet med tabell 3.3. Vi inkluderer kun en lineær effekt av utdanningsår og vi utelater interaksjonsleddet mellom erfaring og utdanning.

Figuren viser prosent ekstra påslag i timelønn som følge av ett ekstra år utdanning. Dette er en vanlig måte å måle avkastning av utdanning på. Tallene i figur 3.7 er beregnet fra årsspesifikke lønnsestimeringer i perioden 1991-2004.

Figur 3.7. Avkastningen av utdanning i perioden 1991-2004. Prosent høyere timelønn ved ett år ekstra utdanning



Note: Tallene er beregnet etter koeffisientene fra årsspesifikke lønnsestimeringer. Koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

Analyser i Schøne (2004) viste at avkastningen av utdanning i staten ble redusert markert i årene før dereguleringen i 1991. Deretter har utviklingen vært ganske stabil. Vi ser at avkastningen øker markert i 2003, men faller tilbake igjen til 2002-nivå i 2004. Figuren viser at ett ekstra år med utdanning gir ca 4,3 prosent høyere timelønn i 2004. Dette er omstrent den samme avkastningen vi fant i 1991 (4,1 prosent). Tidligere analyser har vist (se blant annet Schøne 2004) at avkastningen av utdanning er lavere i statlig sektor sammenlignet med både kommunal sektor og spesielt privat sektor. Den siste utviklingen i staten vist i figur 3.7 bidrar ikke til å rokke ved dette bildet.

3.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1991-2004

Dette avsnittet presenterer analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er generelt mye lavere i statlig sektor enn i privat sektor. Det har tidligere analyser vist.

Tabell 3.4 viser først gjennomsnittsverdier for timelønn, yrkeserfaring, og arbeidstid for kvinner og menn i etter-perioden 1991-2004. Tabell 3.4 viser at kvinner har lavere timelønn enn menn over hele perioden, men kvinnefratrekket reduseres over perioden.⁶ Vi ser at en større andel av kvinnene arbeider deltid, men andelen deltidsarbeidende kvinner reduseres ganske markert over perioden. I 1991 jobbet en av fem statsansatte kvinner deltid. I 2004 arbeider ca en av åtte statsansatte kvinner deltid.⁷

Figur 3.8 viser hvordan utviklingen i gjennomsnittlig antall år utdanning etter ungdomsskole har utviklet seg for kvinner og menn i statlig sektor. Vi ser at menn i gjennomsnitt har lengre utdanning enn kvinner, men at kvinner tar innpå. I 1991 hadde gjennomsnittskvinnen ca 1,5 års mindre utdanning enn gjennomsnittsmannen. I 2004 er forskjellen ca 1 år.

6. Kodingen av utdanningskoder ble endret i 1990. Mange personer som tidligere var gitt kode «Ukjent utdanning» ble fra 1990 gitt kode «Eksamen fra 7-årig folkeskole - kode 920». Dette gir et brudd i tidsserien. I tabell 2.4 har vi korrigert for dette, ved å gi disse personene kode 920 fra 1987. I de andre analysene har vi ikke korrigert for dette. Kontrollanalyser viser at ingen kvalitative konklusjoner endres.

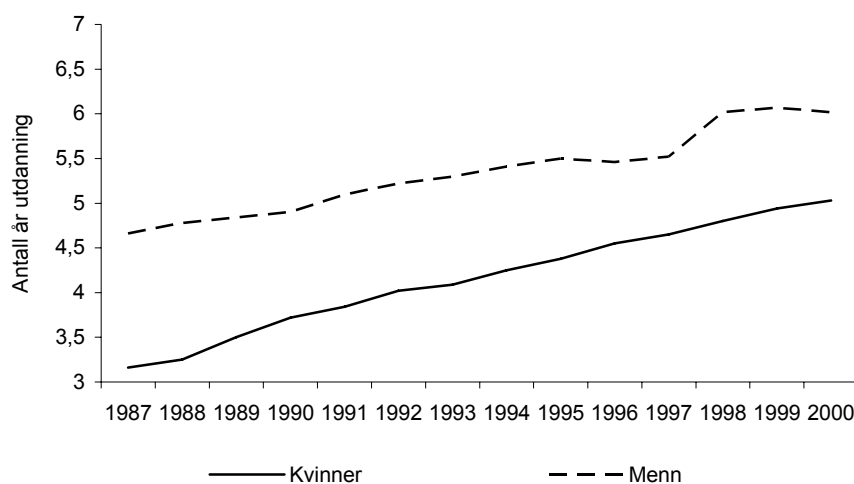
7. Deltid i våre analyser defineres som når arbeidstiden er mindre enn eller lik 60 prosent av normalarbeidstid.

Tabell 3.4. Deskriptiv statistikk for statsansatte kvinner og menn. 1991-2004.
Gjennomsnitt og standardavvik i parentes

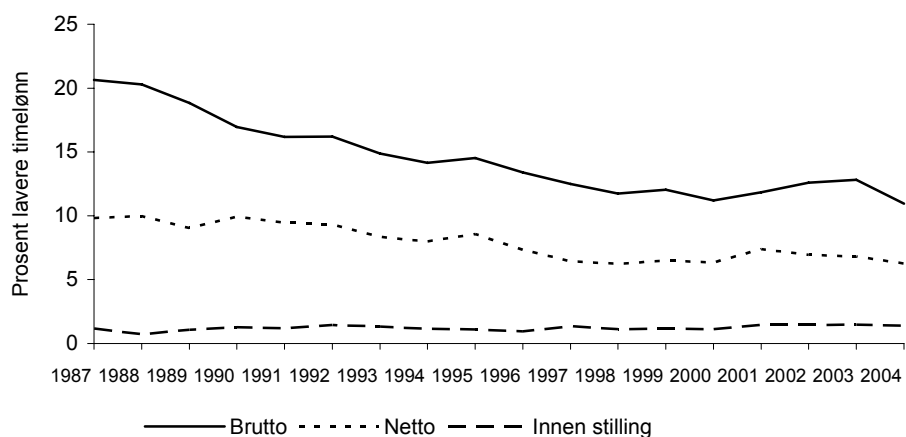
	1991 N=3726	1992 N=4033	1993 N=4205	1994 N=4403	1995 N=4067	1996 N=4094	1997 N=4329
Kvinner	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,50 (0,19)	4,49 (0,18)	4,52 (0,19)	4,54 (0,19)	4,54 (0,18)	4,58 (0,18)	4,60 (0,17)
Yrkeserfaring (år)	22,51 (13,04)	22,18 (12,63)	22,29 (12,29)	22,07 (12,22)	21,99 (12,13)	22,09 (12,22)	22,21 (12,05)
Deltid (prosent)	0,20 (0,40)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,17 (0,37)	0,16 (0,36)	0,17 (0,38)	0,16 (0,37)
	1991 N=4114	1992 N=4505	1993 N=4633	1994 N=4572	1995 N=4247	1996 N=4308	1997 N=4208
Menn	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,68 (0,21)	4,67 (0,21)	4,68 (0,21)	4,68 (0,21)	4,70 (0,20)	4,72 (0,21)	4,74 (0,21)
Yrkeserfaring (år)	23,13 (12,19)	22,90 (12,05)	23,11 (11,73)	22,57 (11,52)	22,88 (11,63)	22,98 (11,42)	23,03 (11,40)
Deltid (prosent)	0,02 (0,15)	0,04 (0,18)	0,04 (0,19)	0,04 (0,19)	0,03 (0,18)	0,03 (0,18)	0,04 (0,19)

	1998 N=4483	1999 N=4309	2000 N=4483	2001 N=4309	2002 N=4483	2003 N=4246	2004 N=4390
Kvinner	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,67 (0,18)	4,67 (0,17)	4,69 (0,18)	4,70 (0,19)	4,75 (0,19)	4,75 (0,19)	4,80 (0,19)
Yrkeserfaring (år)	22,42 (12,03)	22,49 (11,92)	22,46 (12,19)	22,94 (11,94)	22,54 (12,02)	23,10 (11,94)	23,10 (11,80)
Deltid (prosent)	0,14 (0,35)	0,14 (0,35)	0,15 (0,35)	0,13 (0,33)	0,13 (0,33)	0,12 (0,33)	0,12 (0,32)
	1998 N=4263	1999 N=4213	2000 N=4529	2001 N=4213	2002 N=4529	2003 N=3887	2004 N=3893
Menn	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,79 (0,21)	4,80 (0,21)	4,81 (0,21)	4,83 (0,21)	4,88 (0,21)	4,89 (0,21)	4,91 (0,22)
Yrkeserfaring (år)	23,13 (11,33)	23,37 (11,35)	23,39 (11,51)	23,77 (11,36)	23,62 (11,39)	23,70 (11,30)	23,36 (11,64)
Deltid (prosent)	0,05 (0,22)	0,05 (0,21)	0,05 (0,22)	0,05 (0,22)	0,06 (0,23)	0,05 (0,22)	0,06 (0,23)

Figur 3.8. Gjennomsnittlig antall års utdanning for statsansatte kvinner og menn. 1991-2004



Figur 3.9. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten. 1987-2004. Prosent lavere timelønn for kvinner.



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra tre separate lønnsestimeringer, én der timelønn kun forklares utfra kjønn, én der erfaring, ansiennitet, utdanning og deltidsprosent er inkludert, og én der vi også kontrollerer for stilling. I vedlegg tabell A1 viser vi resultatene fra estimeringen for 2002. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

Figur 3.9 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten for perioden 1987-2004.

Den øverste kurven viser bruttolønnsgapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. I 1987 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner 20,6 prosent lavere enn for menn. Denne lønnsforskjellen er redusert til omtrent 11 prosent i 2004. At bruttolønnsforskjellen er redusert i løpet av denne perioden indikerer at statsansatte kvinner og menn er blitt mer like med hensyn til faktorer som påvirker lønnsdannelsen.

I forrige analyseperiode (2001 og 2002) observerte vi at brutto lønnsforskjellen økte noe. I 2000 hadde gjennomsnittskvinnen 11,2 prosent lavere timelønn sammenlignet med gjennomsnittsmannen. Dette lønnsgapet øker til 11,8 prosent i 2001 og videre til 12,6 prosent i 2002. Brutto lønnsgap mellom kvinner og menn økt altså noe i løpet av disse årene. Men, utviklingen snur i 2003 og 2004; brutto lønnsgap reduseres i begge disse årene. Dette skyldes i hovedsak at statsansatte kvinner har økt sin utdanning, og mer enn statsansatte menn, dette bidrar til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn.

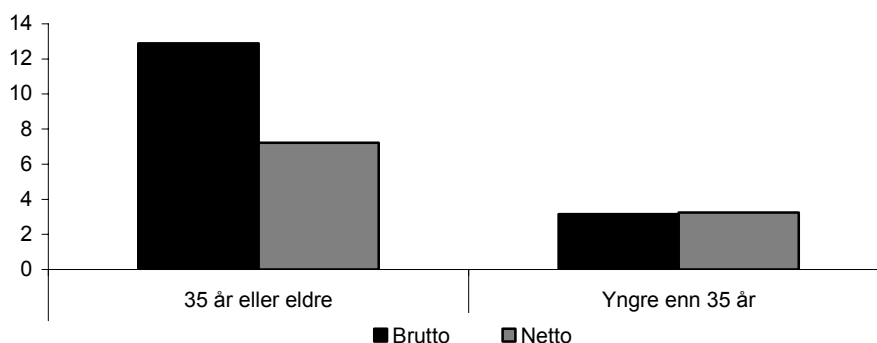
Den neste kurven måler lønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for alder, utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet, og arbeidstid. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med ellers lik utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid. Netto lønnsforskjell mellom menn og kvinner reduseres fra 9,8 prosent i 1991 til 6,3 prosent i 2004. Avviket mellom brutto- og nettolønnskurven viser at en del av forskjellene i lønn mellom kvinner og menn i staten fortsatt kan tilskrives forskjeller i observerte kjennetegn, selv om avviket er blitt mindre i observasjonsperioden. Tabell 3.4 viste at kvinner fortsatt har lavere utdanningsnivå enn menn, og at de jobber mer deltid. Dette påvirker det relative lønnsforholdet i negativ retning. Nettolønnsgapet faller mellom 2003 og 2004. Det betyr, at når vi sammenligner kvinner og menn med samme yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid, viser det seg at lønnsforskjellene har gått ned fra 2003 til 2004.

Den nederste kurven viser til slutt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i staten når vi også kontrollerer for stilling. Vi ser at lønnsforskjellene innen samme stilling er små og utviklingen har vært stabil i hele perioden 1987-2004. De forskjellene i lønn vi observerer mellom kvinner og menn oppstår altså *mellom* og ikke *innen* stilling. Dette resultatet er på linje med andre analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge (se for eksempel Nielsen et al. (2003)). På bakgrunn av de små lønnsforskjellene innen stilling kan det argumenteres for at ren stillingsdiskriminering mellom kvinner og menn er et lite problem i Norge. På den annen side kan det argumenteres for at denne lønnsforskjellen ikke er den mest interessante. Ved å sammenligne kvinner og menn innen samme detaljerte stilling, har man nærmest kontrollert bort lønnsforskjellene. En vel så interessant forskningsoppgave er å forklare de mekanismene som fører til at relativt likt kvalifiserte

kvinner og menn, det vil si kvinner og menn med samme utdanning, samme yrkeserfaring, samme ansiennitet, og samme arbeidstid (netto lønnsforskjellen i figur 3.9) ender opp i stillinger som lønnes ulikt (i menns favør).

Figur 3.8 viste at utdanningsnivået har økt kraftigere blant kvinner enn blant menn de siste årene. Statistikk fra SSB viser at blant de i aldersgruppen under 50 år er andelen med høyere utdanning høyere blant kvinner enn blant menn (SSB 2005). Figur 3.10 viser brutto og netto-lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for to ulike aldersgrupper: De som er yngre enn 35 år, og de som er 35 år eller eldre. Observasjonsåret er 2004. Her er det et par poenger: For det første ser vi at lønnsgapet mellom kvinner og menn er mindre blant yngre enn blant eldre arbeidstakere. For det andre ser vi at forskjellen mellom brutto- og nettolønnsgapet er mye større blant eldre enn blant yngre arbeidstakere. Det siste funnet avspeiler at yngre kvinner og menn er mye mer like med hensyn til observerte kjennetegn som påvirker timelønn (spesielt utdanning). Å kontrollere for sammensetningseffekter er derfor ikke så viktig for yngre som for eldre arbeidstakere. Det første poenget; at lønnsgapet generelt er lavere blant yngre enn blant eldre arbeidstakere kan skyldes to ting: kohorteffekter eller livsløpseffekter. Den første effekten vil si at lønnsforskjellene er større blant eldre kohorter enn blant yngre kohorter. Den andre effekten vil bety at lønnsgapet mellom kvinner og menn øker med alder. I et likelønnsperspektiv vil forskjellen være viktig. Dersom det er det første som gjør seg gjeldende så er det positivt, dersom det er den andre effekten som dominerer, så er det negativt. Vi har ikke skilt mellom de to effektene i våre analyser.

Figur 3.10. Brutto- og nettolønnsforskjell mellom kvinner og menn i to ulike aldersgrupper. Prosent lavere timelønn for kvinner



3.5 Dekomponering av lønnsspredningen

Resultatene hittil har vist at tendensen med reduksjon i lønnsspredningen (målt ved endring i variansen til log timelønn) er stoppet noe opp de siste årene. I dette avsnittet ser vi på perioden *fra 2000 til 2004*, en periode hvor lønns-spredningen i staten har økt noe. Vi dekomponerer lønns-spredningen etter kilde for å se hvilke faktorer som har bidratt mest til den økte lønns-spredning-*en fra 2000 til 2004.*

Størrelsen på lønns-spredningen vil i hovedsak avhenge av to faktorer: For det første av hvor stor spredning det er i de ansattes kvalifikasjoner og oppgaver. For det andre av de lønnsforskjeller som er mellom personer med ulike kvalifikasjoner og oppgaver. Vi forsøker i det følgende å splitte opp den delen av endringen i total lønns-spredning som følger av endringer i *bakgrunnsvari-
ablene* og den delen som skyldes endringer i *lønnsstrukturen*.

Tabell 3.5 viser hvordan endring i total lønns-spredning fra 2000 til 2004 fordeler seg på de to ulike komponentene.

Gruppen «Personkapital» inkluderer betydningen av ansiennitet, erfaring og utdanning. Gruppen «Annet» inneholder arbeidstid (deltid). Endring i *bak-
grunnsvariablene* har kun bidratt med omtrent 7 prosent av økningen i total varians. Økt spredning i verdiene til personkapitalkomponentene står for alt av denne økningen.

Endring i *lønnsstrukturen* har bidratt mye mer til økningen i lønns-spred-*ningen*. Hele 92,9 prosent av økningen i lønns-spredning fra 2000 til 2004 skyldes endring i lønnsstrukturen. Det klart største bidraget fra de observerte faktorene kommer fra personkapitalkomponenten, og her er det økte lønnsfor-*skjeller mellom ansatte med ulikt utdanningsnivå som forklarer mye.* Lønns-*forskjellen mellom høyt og lavt utdannede i staten har økt noe fra 2000 til 2004.* Det er ellers verdt å legge merke til at en stor del av den økte lønns-*spredningen fra 2000 til 2004 skyldes endring i viktigheten til såkalte uobser-
verte forhold, det vil si forhold som vi ikke klarer å fange opp ved hjelp av
våre observerte forklaringsvariabler.*

Tabell 3.5. Dekomponering av økningen i variansen til log timelønn mellom årene 2000 og 2004, prosent av total endring

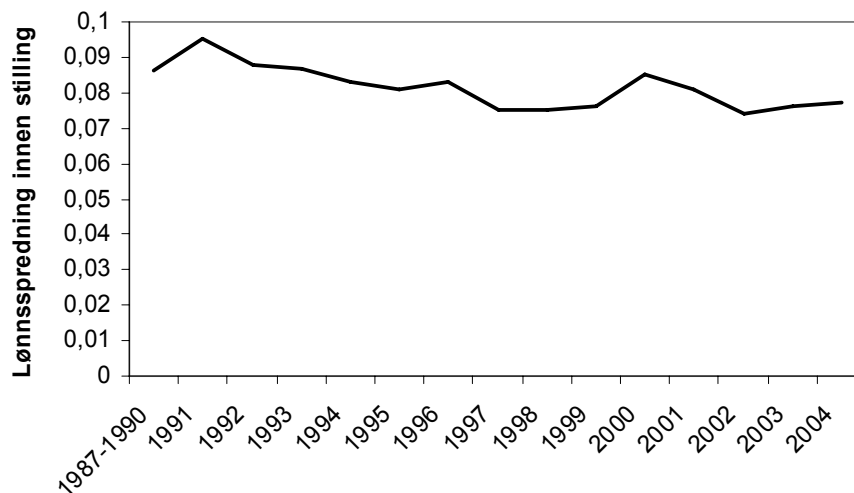
	Lønnsstruktur	Bakgrunnsvariabler	Samlet
Kjønn	-0,5	-3,6	-4,1
Personkapital	16,7	14,0	30,7
Annet	8,3	-3,0	5,3
Restledd	68,4		68,4
Sum	92,9	7,4	100,5

Note: Beregnet fra koeffisientene fra årsspesifikke estimeringer for 2000 og 2004 og kovariansmatrisen til bakgrunnsvariablene. Totaløkning i variansen til log timelønn er $0,044 - 0,042 = 0,002$.

3.6 Lønnsforskjeller innen stilling

Lønssystemet i staten åpner for større lønnsforskjeller innen samme stilling. Det kan derfor være av interesse å undersøke om lønnsforskjellene har økt innen stilling etter at det nye systemet nå har fått virke i snart 15 år. I dette avsnittet presenterer vi utviklingen i residualvariansen for perioden 1991-2004. For sammenligningens skyld inkluderer vi også residualvariansen for førperioden 1987-1990. Residualvariansen er variansen i log timelønn vi sitter igjen med når variasjonen fra lønnsstrukturen og bakgrunnsvariablene er fjernet. Kvadratrotten til residual varians refereres som Root MSE og tilsvarer standardavviket til log timelønn med kontroll for variasjon i bakgrunnsvariablene. Root MSE gir derfor et uttrykk for utviklingen i lønsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling.

Figur 3.11. Lønnsforskjeller innen stilling. Root MSE for 1987-1990 og 1991-2004



Note: Resultatene i figur 3.11 er tatt fra separate lønnsestimeringer for hvert av årene i perioden 1991-2004. Estimeringen for 2004 er vist i vedlegg tabell A1 (kolonne 3).

Figur 3.11 viser lønnsspredningen blant personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling for perioden 1991-2004. Standardavviket til residualvariansen har falt fra 0,095 i 1991 til 0,077 i 2004.

Sammenlignet med gjennomsnittlig lønnsspredning i før-perioden (1987-1990) ser vi at lønnsspredningen er noe høyere i de første årene etter dereguleringen, men at den etter 1993 er lavere og generelt fallende, selv om det er en svak tendens til økt lønnsforskjeller i 2003 og 2004 (Root MSE øker fra 0,074 i 2002 til 0,076 og 0,077 i 2003 og 2004). Resultatene tyder ikke på at det nye lønssystemet så langt fører med seg større lønnsforskjeller innen samme stilling.

3.7 Lønnsforskjeller innen og mellom etater i staten

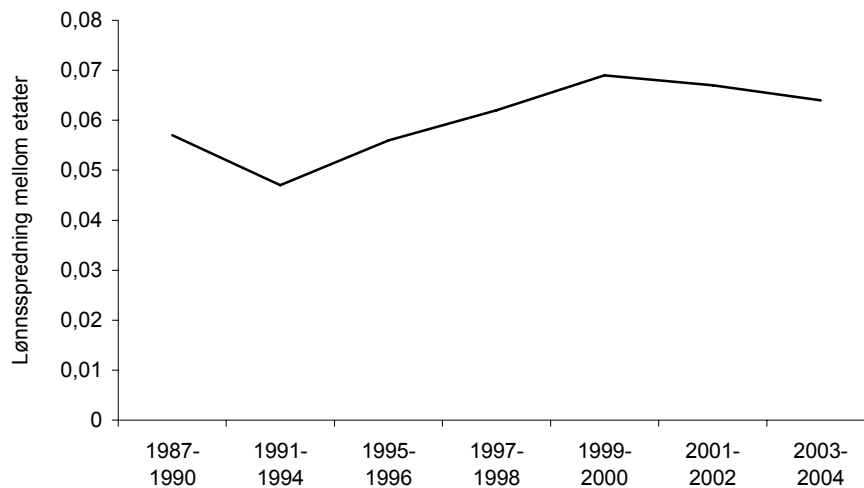
Variasjon og endring i lønnsstrukturen i staten vil være et resultat av endringer både innad og mellom etater. Lønssystemet i staten åpner for at etater i staten kan få delta i lokale lønnsforhandlinger. I Barth og Yin (1996), og Schøne (1997a, 1999, 2002) testes følgende hypotese: Har systemendringen ført til større lønnsspredning mellom ulike forhandlingssteder? Hovedfunnet for perioden 1991-1994 er at lønnsspredningen mellom etater ikke har økt etter desentraliseringen. Mål på lønnsspredning viser nedgang snarere enn oppgang mellom de to periodene. Imidlertid viste periodene 1995-1996, 1997-1998 og 1999-2000 en viss økning i lønnsspredning mellom etater. Men, for perioden 2001-2002 viser resultater i Schøne (2004) at denne utviklingen ble reversert, ved at vi i denne perioden observerte en reduksjon i lønnsforskjellene mellom etater. I dette avsnittet følger vi opp disse analysene og ser om denne utviklingen fortsetter også i 2003 og 2004.

Vi tar først en titt på lønnsstrukturen *innen* forhandlingsstedene, deretter ser vi på lønnsspredningen *mellom* forhandlingssteder. For å analysere lønnsspredningen innen forhandlingssted benytter vi samme analyseteknikk som i analysene av lønnsforskjeller innen stilling, nemlig å se på utviklingen i variansen til log timelønn etter kontroll for variasjonen fra lønnsstrukturen og bakgrunnsvariablene. Kvadratrotten til residual varians refereres som Root MSE gir uttrykk for utviklingen i lønnsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og *etat*. Resultater fra Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999) viste generelt fallende lønns-spredning for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og etat, målt ved fallende residualvariansen. Root MSE er redusert fra 0,144 i perioden før desentraliseringen til 0,140 i perioden 1991-1994 og videre til 0,137 for perioden 1995-96, og 0,134 for perioden 1997-1998. Men, denne tendensen stoppet opp i perioden 1999-2000 (Schøne 2002). Residualvariansen steg til 0,138. Tendensen med stigende Root MSE fortsatte i 2001-2002, og var da lik 0,142 (Schøne 2004). Denne tendensen forsterkes i perio-

den 2003-2004. Root MSE er nå lik 0,147. Dette betyr at lønnsspredningen for statsansatte *innen* samme forhandlingssted, når vi også har kontrollert for andre bakgrunnsvariabler som alder, utdanning, ansiennitet og erfaring, øker noe i perioden 2003-2004. Det er likevel fortsatt for tidlig å si om dette er en varig tendens.

For å måle lønnsforskjellene *mellom* forhandlingsstedene tar vi utgangspunkt i de estimerte koeffisientene til dummyvariablene til forhandlingsstedene. Forskjellen i koeffisientene mellom to forhandlingssteder viser, for alt annet likt, hvor mange prosent høyere eller lavere lønn en person fra en etat har sammenlignet med en person fra en annen etat. Figur 3.12 viser standardavviket til koeffisientene til disse dummyvariablene for perioden 2003-2004. For sammenligningens skyld inkluderer vi også periodene 1987-1990, 1991-1994, 1995-1996, 1997-1998, 1999-2000, og 2001-2002. Standardavvikene gir uttrykk for spredning i lønn mellom etater når vi også har kontrollert for forskjeller i andre bakgrunnsvariabler.

Figur 3.12. Lønnspredning mellom etater i staten



Fra figur 3.12 ser vi for det første at det skjedde en markert reduksjon i lønns-spredningen fra perioden 1987-1990 til 1991-1994. Men vi ser videre at denne reduksjonen er stoppet opp og reversert i periodene 1995-96, 1997-1998, og 1999-2000. Men, perioden 2001-2002 faller lønns-spredningen mellom etater noe. Denne tendensen fortsetter i perioden 2003-2004, med et videre fall til 0,064. Men, endringene er små, og det er vanskelig å si om dette kan være starten på en varig endring.

3.8 Regionale lønnsforskjeller

Vi ønsker i dette avsnittet å undersøke om innføring av det nye lønssystemet i staten har ført til økt regional variasjon i lønningene. Barth og Yin (1996) finner at lønnsforskjellene mellom fylker i perioden 1991-1994 er lavere enn i perioden 1987-1990. Resultater fra Schøne (1997a), og Schøne (1999, 2002, 2004) viser en stabil utvikling for årene 1995-2002, med små lønnsforskjeller mellom fylker. I det følgende ser vi om denne tendensen fortsetter også i 2003 og 2004.

For å måle lønnsforskjeller mellom fylker tar vi utgangspunkt i dummyvariablene for fylke. Forskjellen i koeffisientene mellom to fylker viser hvor mange prosent høyere eller lavere lønn en person fra et fylke har sammenlignet med en annen person fra et annet fylke, når verdien på de andre forklaringsvariablene er de samme. Tabell 3.6 viser standardavviket til log timelønn for hvert av årene i perioden 1991-2004. For sammenligningens skyld inkluderer vi også perioden 1987-1990.

Tabell 3.6. Lønns-spredning mellom fylker i staten.

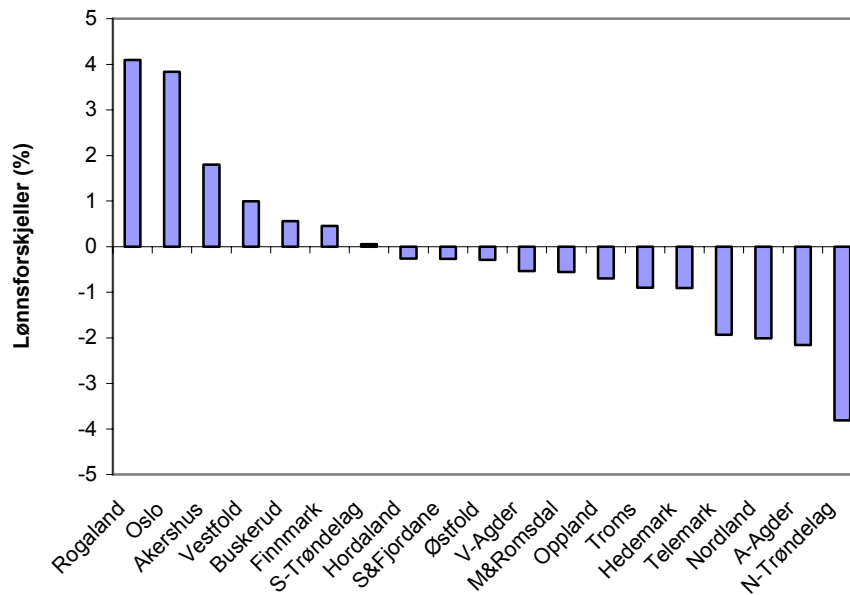
År	standardavvik log timelønn	Pluss-minus
1987-1990	0,017	0,029
1991	0,015	0,037
1992	0,017	0,039
1993	0,016	0,036
1994	0,016	0,033
1995	0,017	0,036
1996	0,017	0,033
1997	0,013	0,025
1998	0,015	0,032
1999	0,016	0,036
2000	0,017	0,038
2001	0,017	0,033
2002	0,014	0,035
2003	0,016	0,035
2004	0,018	0,040

Tabell 3.6 viser for det første at det i staten er svært små lønnsforskjeller mellom fylker. Videre viser tallene at utviklingen i standardavviket til log timelønn er relativt stabil i hele perioden 1991-2004. Det er en liten tendens til noe større lønnsspredning mellom fylker i 2003 og 2004, men resultatene gir ingen grunn til å hevde at lønnsforskjellene har økt mellom fylker etter innføringen av det nye lønssystemet.

Figur 3.13 presenterer resultater som viser lønnsforskjeller mellom fylker, hvor lønnsforskjeller er målt som avvik fra gjennomsnittlig lønnsforskjell i staten. Resultatene er basert på estimert lønnsrelasjon for 2004. Avhengig variabel er som vanlig logaritmen til timelønn. Som forklaringsvariabler inkluderer vi kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet, arbeidstid og fylke.

Med unntak av Rogaland, viser figuren at statsansatte i Oslo tjener mer enn statsansatte ellers i landet. Merk at dette er lønnsforskjellen etter kontroll for kjønn, utdanning, ansiennitet, yrkeserfaring og arbeidstid.

Figur 3.13. Fylkesvise lønnsforskjeller i staten. I prosent. 2004



Stolpediagrammene for Oslo viser at i 2004 var den gjennomsnittlige lønnsforskjellen i Oslos favør lik 4 prosent. Det betyr at en arbeidstaker i Oslo tjente omtrent 4 prosent mer enn en arbeidstaker ellers i landet - med samme kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid. På motsatt ende av skalaen finner vi statsansatte i Nord-Trøndelag. En statsansatt arbeidstaker i Nord-Trøndelag tjente 3,8 prosent mindre enn en arbeidstaker ellers i landet - med samme kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid⁸

3.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønnsfordelingen

I dette avsnittet skiller vi ut virkningen av de sentrale tilleggene på lønnsfordelingen for perioden 1987-2004. Vi ønsker å se om det er de sentrale tilleggene som har bidratt til lønnspressingen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i lønnsfordeling som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønnsglidning.

Vi benytter den samme metoden som i Barth og Yin (1996), Schøne (1997a, 1999, 2002, 2004). Vi simulerer lønnsfordelingen som vi ville fått hvert år dersom de statsansatte kun fikk de sentrale tilleggene. Utviklingen fra den simulerte lønnsfordelingen til den faktiske lønnsfordelingen neste år, vil være resultatet av den etterfølgende lønnsdannelsen (sentrale justeringer, lokal lønnsdannelse, og glidning).

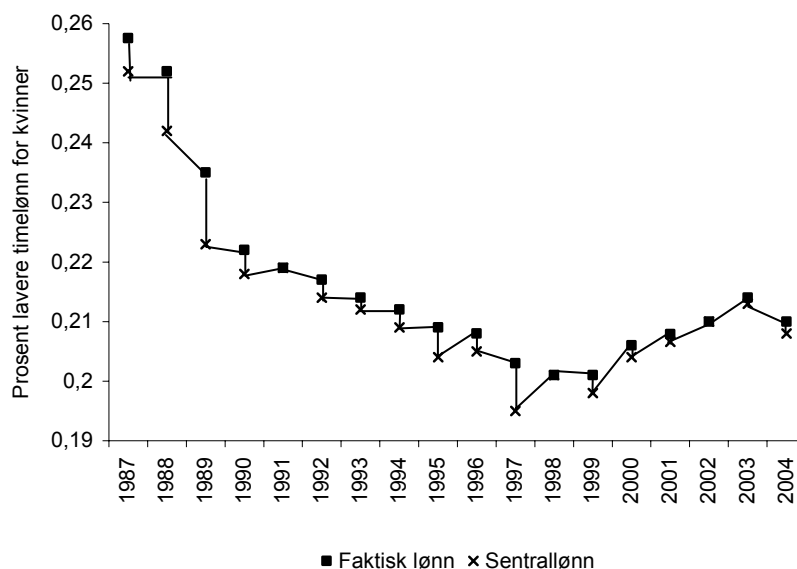
I analysen har vi beregnet det reallønnsnivået som ville gjelde dersom de statsansatte kun fikk det sentrale tillegget. Denne lønnen er beregnet på følgende måte:

Sentrallønn = timelønn på tidspunkt t + sentralt tillegg pr time i den påfølgende perioden

Figur 3.14 viser utviklingen i lønnsfordelingen i staten for perioden 1987-2004. Vi har to beregnede mål på lønnsfordeling. Først har vi beregnet lønnsfordelingen for faktisk lønn. Deretter har vi beregnet lønnsfordelingen for den timelønn som ville ha eksistert dersom man bare hadde fått sentrale tillegg, og det ikke var noen lokale tilpasninger eller glidninger. Utvikling i lønnsfordeling som følger av lokal tilpasning, glidning, m.v. vil derfor fremkomme som utvikling fra fordeling i sentrallønnsnivået ett år og fordeling i faktisk lønn i det påfølgende året.

8. For en grundigere analyse av geografiske lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor, se for eksempel Barth og Dale-Olsen (2003).

Figur 3.14. Lønnsspredning i staten 1987-2004. Faktisk lønn og sentrallønn



Figur 3.14 viser for det første at de sentrale tilleggene fortsatt reduserer lønns-spredningene i staten. Dette vises ved at de vertikale strekene peker nedover, i retning redusert lønns-spredning. Men, det er verdt å legge merke til at effekten av de sentraliserte oppgjørene er redusert de siste årene. Etter 2000 er det en ubetydelig effekt av de sentrale oppgjørene på lønns-spredningen. Dette skyldes nok i hovedsak at lønnsoppgjørene i de senere år har fått et større inn-slag av prosenttillegg istedenfor kronetillegg.⁹

Vi ser videre at den lokale tilpasningen (pluss bidraget fra sentrale justeringsforhandlinger og glidning) bidrar til redusert lønns-spredning mellom 2003 og 2004, dette ser vi ved at kurven peker nedover mellom 2003 og 2004.

9. Husk at sentrallønn er lik timelønn på tidspunkt t + sentralt tillegg pr time i den påfølgende perioden. I 2003 vil derfor sentrallønn inneholde bidraget fra det sentrale oppgjøret i 2004.

Litteratur

- Bart E., Yin H. (1994), «Karriere- og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 11:141-145.
- Bart E., Yin H. (1995), «Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 12: 67-71.
- Barth, E. og H. Yin (1996), *Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten*. ISF-rapport 96:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E. og M. Røed (1999), «Avkastning av utdanning i Norge 1980-1995». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16:69-77.
- Barth, E., og H., Dale-Olsen (2003), «Regionale lønnsforskjeller». I NOU (2003:13), Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs.
- Jensen, R. Steen (1994a), *Stillingsvurdering og likelønn i staten*. Rapport 1994:21, Institutt for samfunnsforskning.
- Jensen, R. Steen (1994b), «Er stillingsvurdering et verktøy for likelønn?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 11: 41-46.
- Jensen, R. Steen (1994c), «Vil bruk av stillingsvurderinger redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 11:127-31.
- Nielsen, R. A., G. Høgsnes, og T. Petersen (2003), «Lønns-gapet mellom kvinner og menn-en oppdatering.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 20: 215-222.
- NOU (1990:32), *Statens lønnskomiteé av 1988*
- NOU (2000:4), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2000*
- NOU (2001:26), *Etter inntektsoppgjøret 2000*.
- Schøne (1997a), «Ansiennitetstillegg i staten - verdt å vente på?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 142: 181-188.
- Schøne P. (1997b), *Lønnsforskjeller i staten - en analyse av ansiennitetstillegg, begynnerlønsforskjeller, og avkastning av utdanning*. ISF-rapport 97:20. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne P. (1999), *Lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten 1987-1998*. ISF-rapport 99:15. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne P. (2002), *Ti år med et mer desentralisert lønnsystem i staten: Hva har skjedd?* ISF-rapport 02:03. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne P. (2004), *Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor*. ISF-rapport 04:02. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Yin, H. (1994), «Lønnsstrukturen i offentlig og privat sektor». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 11: 57-63.

Vedlegg: Tabeller til kapittel 3

Tabell A1. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten i 2002. Estimert lønnsrelasjon. Estimerte koeffisienter og standardavvik i parentes. Avhengig variabel er log timelønn.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Konstantledd	4,882 (0,003)	4,475 (0,016)	
Kvinne	-0,134 (0,004)	-0,072 (0,003)	-0,015 (0,002)
Erfaring		0,016 (0,0008)	0,006 (0,0005)
Erfaring2/100		-0,021 (0,001)	-0,009 (0,0007)
Ansiennitet		-0,001 (0,0003)	-0,0002** (0,0001)
Utdanning		0,005 (0,003)	0,007 (0,0019)
Utdanning2/100		0,326 (0,025)	0,0003** (0,015)
ErfaringxUtdanning		0,027 (0,005)	-0,014 (0,003)
Deltid		-0,075 (0,005)	-0,009 (0,003)
Kontroll på stilling?	Nei	Nei	Ja
R2	0,102	0,513	0,880
N	7845	7845	7845

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med * og ** som ikke er signifikant på 5 % nivå og 10 % nivå.

Tabell A2. Lønnsstrukturen innen forhandlingsstedene. Perioden 2000-2002

	Uten kontroll på forhandlings- sted	Med kontroll på Forhandlingssted
Konstantledd	4,459 (0,011)	4,532 (0,002)
Kvinne	-0,073 (0,024)	-0,064 (0,024)
Erfaring	0,016 (0,0006)	0,015 (0,0005)
Erfaring2/100	-0,021 (0,0009)	-0,021 (0,0009)
Ansiennitet	-0,0012 (0,0001)	-0,0007 (0,0002)
Utdanning	0,004 * (0,002)	0,001** (0,002)
Utdanning2/100	0,332 (0,017)	0,356 (0,017)
ErfaringxUtdanning	0,029 (0,003)	0,033 (0,004)
Deltid	-0,073 (0,004)	-0,068 (0,004)
Antall forhandlingssteder		198
R2	0,502	0,547
Root MSE	0,148	0,142
N	16108	16108

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med * og ** som ikke er signifikant på 5 % nivå og 10 % nivå.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2006:3

<i>Forfatter/Author</i> Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Lønnsnivå og lønnsforskjeller blant statsansatte 1987-2004
<i>Sammendrag</i> Lønns- og forhandlingsystemet i staten ble endret i 1991. Det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønnsstrinn og en stiv stillingsstruktur ble endret på flere måter. For det første har virksomheter i staten fått større frihet i ansettelse og budsjettspørsmål, for det andre har lønnsstiger ofte blitt erstattet med lønnsrammer og lønsspenn, og for det tredje har deler av lønnsforhandlingene blitt satt ut til lokale forhandlinger. I sum betød forslagene et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten med større muligheter for den enkelte virksomhet til å benytte lønn som virkemiddel for å nå oppsatte mål i personalpolitikken. De seneste årene har andelen som settes ut til lokale oppgjør økt noe, og de sentrale tilleggene har større innslag av prosenttillegg enn tidligere. Denne rapporten presenterer analyser av hvordan lønnsstrukturen har utviklet seg i perioden etter dereguleringen, med spesiell fokus på de siste årene; 2003 og 2004. Lønnsspredningen økte noe i 2003, men gikk igjen noe tilbake i 2004. Det er derfor små tegn til at endringene i forhandlingsystemet de siste årene har hatt en systematisk effekt på lønnsstrukturen. Hovedforskjellen ser ut til å være at de sentrale oppgjørene nå har mindre direkte effekt på lønnsstrukturen. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsetter å gå ned. Avkastningen av utdanning økte noe inn i 2003, men gikk tilbake i 2004.
<i>Emneord</i> Forhandlingsystem, lønnspredning, lønnsdannelse, lønnsdannelse i offentlig sektor
<i>Summary</i> The system of wage determination in the Norwegian State sector was changed in 1991. The main changes are more flexibility and possibilities of local decisions concerning budgets and determination of wages and local bargaining. In this report we analyse the wage differentials within the State sector in the period 1991-2004. The wage inequality increased somewhat in 2003 but decreased again in 2004. The wage differences between men and women are decreasing. The return to education increased somewhat in 2003 but decreased again in 2004.
<i>Index terms:</i> Wage differentials, public sector wages, decentralisation of bargaining