



Pål Schøne
Lønnsforskjeller i offentlig
privat sektor

C + 48,325

C + 48,26

© ISF 2004
Rapport 2004:2

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

ISBN: 82-7763-189-8
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Lønnsstrukturen i privat og offentlig sektor	7
Lønnsstrukturen i staten.....	8
1. Innledning.....	13
Lønnsoppgjørene i 2001 og 2002	14
2. Lønnsstrukturen i privat og offentlig sektor	17
2.1 Data og variabler	17
2.2 Avkastning av yrkeserfaring og utdanning.....	19
2.3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor	25
3. Lønnsstrukturen i staten.....	29
3.1 Data og variabler	29
3.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987-2002	30
3.3 Lønnsstrukturen over tid.....	32
3.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1991-2002	38
3.5 Dekomponering av lønsspredningen	40
3.6 Lønnsforskjeller innen stilling.....	41
3.7 Lønnsforskjeller innen og mellom etater i staten.....	41
3.8 Regionale lønnsforskjeller	43
3.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønsspredningen.....	45
Litteratur	47
Vedlegg: Tabeller til kapittel 3	49

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 i Jensen (1994), samt Barth og Yin (1996), Schøne(1997a), Schøne (1999) og Schøne (2002). I tillegg er det rapportert i Søkelys på arbeidsmarkedet (Jensen 1994b og 1994c, Yin 1994, Barth og Yin 1994 og 1995, og Schøne (1997b).

Kapittel 2 presenterer analyser fra prosjektet «Lønnsstruktur i privat og offentlig sektor» også finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Takk til Hege Torp for kommentarer til et tidligere utkast.

Oslo, januar 2004

Pål Schøne

Sammendrag

I dette kapitlet gir vi et kort sammendrag av noen sentrale funn i rapporten. Først presenterer vi et sammendrag av resultatene fra analysene av lønnsdannelse i privat og offentlig sektor (kapittel 2). Deretter presenterer vi et sammendrag av resultatene fra analysene av lønnsforskjeller i staten (kapittel 3).

Lønnsstrukturen i privat og offentlig sektor

For å sammenligne lønnsdannelsen mellom offentlig og privat sektor benytter vi grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås (SSBs) *Lønnsstatistikk*. Dette materialet inneholder individopplysninger om månedslønn, kjønn, utdanning og alder for ansatte i både offentlig og privat sektor. Fra månedslønn konstruerer vi timelønn ved hjelp av opplysninger om arbeidstid og en normert normalarbeidstid. Lønnstatistikken oppdateres hvert år med en heltelling for offentlig ansatte og en stor utvalgsundersøkelse for privat sektor. Analyseperioden er 1997-2001.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn størst i privat sektor

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsatt er størst i privat sektor. I 2001 hadde kvinnelige ansatte i privat sektor omtrent 13 prosent lavere timelønn enn menn ansatte i privat sektor. I offentlig sektor var det sammenlignbare kvinnefratrekket i 2001 8,7 prosent. Dette er lønnsforskjeller etter kontroll for forskjeller i utdanningsnivå og yrkeserfaring.

Avkastning av utdanning størst i privat sektor

Analysene viser to ting: For det første at avkastningen av utdanning er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Dette er på linje med alle tidligere norske studier av dette (se f.eks. Barth og Røed 1999). Ett år ekstra utdanning gir litt over 7 prosent høyere timelønn i privat sektor. For det andre er forskjellen i avkastning av utdanning mellom offentlig og privat sektor noe redusert fra

1997 til 2001. Det er i hovedsak mellom 1999 og 2000 at avkastningen av utdanning øker i offentlig sektor, fra ca 4,5 prosent til 5,1 prosent.

Staten har den mest sammenpressede lønnsstrukturen

Analysen viser at staten har den mest sammenpressede lønnsstrukturen. Sammenliknet med kommunal sektor, er sammenpressingen størst i bunnen. Sammenliknet med privat sektor er sammenpressingen særlig markant for grupper med høy utdanning. Kvinnefratrekket er størst i privat sektor, særlig for personer med høyere utdanning. Det ser ut til å være minst lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for lavt utdannede i kommunene.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med yrkeserfaring

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er økende med yrkeserfaring i både stat, kommune og privat sektor. Vi kan ikke med sikkerhet si om dette er et resultat av ulike kohorter eller utviklingen over tid for samme kohort. Dette krever nærmere forskning, ved bruk av panelstrukturen i datamaterialet.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er økende med utdanningsnivå i privat og kommunal sektor. Staten er her unntaket, som har lavest forskjell for de med høyest utdanning.

Størst forskjell finner vi blant kvinner med lang erfaring og høy utdanning i privat sektor. For personer med hovedfagsutdanning eller liknende, er forskjellen faktisk over 20 prosent. Her sammenlikner vi antakelig stillinger som ligger svært forskjellig i yrkeshierarkiet, og vi ser blant annet virkningen av mannsdominansen i ledersjiktet. Men også for nybegynnerne, er lønnsforskjellene relativt store innenfor denne gruppen, i overkant av 10 prosent.

Lønnsstrukturen i staten

Det er nå over 10 år siden lønns- og forhandlingssystemet i staten ble deregulert. Dereguleringen endret det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønns-trinn og en stiv stillingsstruktur 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

Denne rapporten presenterer analyser av hvordan lønnsstrukturen har utviklet seg i perioden etter dereguleringen, med spesiell fokus på de to siste årene; 2001 og 2002. Rapporten følger opp fire tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999, 2002). 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 2001 og 2002 gir oss til sammen en etter-periode på 12 år. Dette gir gode muligheter til å analysere langsiktige virkninger av dereguleringen. Dette gir også gode muligheter til å analysere konsekvensene av lønnsoppjøret i 2002. Lønnsoppjøret i 2002 innebar en viktig endring ved at det over et visst lønnsnivå ble gitt prosenttillegg istedenfor kronetillegg.

Et hovedresultat i denne rapporten er at vi nå ser en utvikling mot noe større lønnsforskjeller i staten. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker noe. Det samme gjør lønnsforskjellene mellom statsansatte med ulikt utdanningsnivå. Lønnsgapet mellom statsansatte med kort og lang utdanning øker noe fra 2001 til 2002.

Svak økning i lønnsbredningen i staten

Analysene for 2001 og 2002 viser at tendensen med redusert lønnsbredning i staten har stoppet opp og blitt reversert. Analysene viser at det har vært en svak økning i lønnsbredning de siste to årene. Analysene viser at økningen skjer for både kvinner og menn.

Den økte lønnsbredningen kan ha skjedd både i toppen og bunnen av lønnshierarkiet. Resultatene viser at den økte lønnsbredningen de siste årene i hovedsak har skjedd i toppen av lønnshierarkiet.

Økte bruttolønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten

Staten er den sektoren i norsk økonomi som har lavest lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Etter at den relative lønnen for kvinner har økt i hele perioden 1987-2000, reduseres den i 2001 og 2002. I 2000 har gjennomsnittskvinnen 87,4 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. I 2001 har gjennomsnittskvinnen 87,0 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. I 2002 har den relative lønnen falt til 86,5 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. Brutto lønnsgap mellom kvinner og menn er altså økt noe i løpet av de siste to årene.

Når vi sammenligner menn og kvinner med samme yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid, viser det seg at lønnsforskjellene har gått ned fra 2001 til 2002. Hele økningen i brutto lønnsforskjell mellom kvinner og menn skyldes derfor sammensetningseffekter (økte forskjeller i utdanning).

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

Avkastningen av utdanning øker

Avkastning av utdanning måler det prosentvise tillegget i timelønn som følge at ett år ekstra utdanning. Vi ser en tendens til at lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannede øker mot slutten av observasjonsperioden (2001 og 2002). Dette kan nok delvis forklares med reformene av lønnsforhandlings-systemet de siste årene, blant annet med større lokale.

Dekomponering av lønnsspredningen

Analysene våre viser at lønnsspredningen har økt noe i løpet av de siste to årene. I avsnitt 3.5 har vi dekomponert økningen i lønnsspredning fra år 2000 til 2002. 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 splitter 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 omtrent 15 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. Hele 85 prosent av økningen i lønnsspredning fra 2000 til 2002 skyldes endring i lønnsstrukturen. Økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn bidrar med 20 prosent av dette. Men det klart største bidraget kommer fra personkapitalkomponenten, og her er det økte lønnsforskjeller mellom ansatte med ulikt utdanningsnivå som forklarer mye.

Lønnsspredning mellom etater og regioner

Lønnsystemet i staten åpner for større lønnsspredning mellom etater. Mål på lønnsspredning mellom etater viser for perioden 2001-2002 at tendensen fra periodene 1995-1996 og 1997-1998, med økt lønnsspredning mellom etater, brytes. Tallene for 2001-2002 viser at lønnsspredningen mellom etater reduseres noe. Endringen er likevel såpass liten at det er vanskelig å trekke bastante konklusjoner. Hva angår *regional lønnsspredning*, er det fortsatt små og relativt stabile lønnsforskjeller mellom fylker.

Lønnsspredning innen stilling

Lønnssystemet åpner for større lønnsforskjeller innen samme stilling. Nye tall for 2001 og 2002 viser at lønnsforskjellene ikke øker innen stilling. Utviklingen de siste årene med noe større lønnspredning generelt, ser altså ikke ut til å ha ført til større lønnsforskjeller *innen* samme stilling.

Redusert virkning av de sentrale tilleggene på lønnspredningen

Vi har skilt ut virkningen av de sentrale tilleggene på lønnspredningen for perioden 1987-2002. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i lønnspredning som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønnsglidning.

Et hovedresultat i denne rapporten er at effekten av de sentraliserte oppgjørene på lønnspredningen er redusert de siste årene. Etter 2000 er det en ubetydelig effekt av de sentrale oppgjørene på lønnspredningen. Spesielt er dette tydelig i 2001. Dette skyldes i hovedsak lønnsoppgjøret i 2002, med fokus på prosenttillegg istedenfor kronetillegg.

Vi finner videre at den lokale tilpasningen (pluss bidraget fra sentrale justeringsforhandlinger og glidning) bidrar til økt lønnspredning fra 2001 til 2002. Og økt lønnspredning fra lokale oppgjør motsvarer sammenpressingen fra de sentrale oppgjørene, noe som gir økt faktisk lønnspredning fra 2001 til 2002.

Innledning

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 ansettelse og budsjettspørsmål, for det andre ble lønnsstiger ofte erstattet med lønnsrammer og lønnsspenn, 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 1987-2002, med spesiell fokus på de to siste årene. Rapporten følger opp tre tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999). 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, 1999) fulgte opp denne studien med nye tall for henholdsvis 1995 og 1996 og 1997 og 1998. Nå foreligger tall også for årene 2001 og 2002. Dette betyr at vi nå kan følge lønnsutviklingen over en relativt lang periode. I tillegg, i lønnsoppgjøret i staten i 2002 skjedde det 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; å følge lønnsutviklingen i staten med spesielt fokus på endringer etter dereguleringen av lønns- og forhandlingssystemet i 1991. Hovedresultatene av analysene fra både Barth og Yin (1996), og Schøne (1997a, 1999) er at statlige lønninger er minst like sammenpresset som før regimeskiftet. Analysene gir ingen grunn til å hevde at lønnspredningen er økt siden 1991, tvert i mot: langs alle dimensjonene som ble betraktet, er lønnspredningen redusert. I denne rapporten undersøker vi om denne trenden fortsetter når vi inkluderer årene 2001 og 2002. Vi begynner med en kort gjennomgang av lønnsoppgjørene i staten for 2001 og 2002.

Lønnsoppgjørene i 2001 og 2002

I mellomoppgjøret i 2001 ble partene enige om en avtale som innebar at det ble gitt et generelt tillegg på kr. 2 200 på alle lønnstrinn per 1. mai. Det ble ført sentrale justeringsforhandlinger per 1. september 2001 innenfor en økonomisk ramme på 1,0 prosent per dato. Med virkning fra 1. oktober 2001 ble det forhandlet 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.

Avtalen innebar at det ble avsatt en pott til sentrale justeringsforhandlinger på 1 prosent med virkning fra 1. august. I tillegg ble det enighet om å føre lokale forhandlinger innenfor 0,5 prosent av lønnsmassen per 1. september (NOU:2002:5).

I hovedoppgjøret i 2002 ble partene den 1. mai enige om at det skulle gis et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen. 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 ble ført sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 prosent per dato med virkning fra 1. august 2002. Det ble ført 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, ble det i tillegg det forhandlet innenfor 0,1 prosent per dato av lønnsmassen (NOU 2003:10)

Tabell 1.1 viser en oversikt over tariffoppgjørene i perioden 1987-2002.

Tabell 1.1 Oversikt over tariffoppgjørene 1987-2002

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 lavtlønstillegg
1989 mellomoppgjør	Fra 1.4.89 økte samtlige trinn på hovedlønntabellen 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 innteks- 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 indeksklusul gir tillegg på 585 kroner per 1.12.90.
1991 mellomoppgjør (innføring av nytt lønssystem)	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 lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55 % av lønsmassen 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 lønsmassen.
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 lønsmassen, 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 hovedlønntabellen 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 lønsmassen.

Lønnsstrukturen i privat og offentlig sektor

Som en innledning til analysene for staten kan det være interessant å sammenligne lønnsdannelsen i offentlig sektor med lønnsdannelsen i privat sektor. Tidligere studier av lønnsdannelsen i privat og offentlig sektor (se for eksempel Barth og Mastekaasa 1990, Barth og Røed 1999 eller Schøne 1999) viser blant annet at utdanning gir større avkastning i privat sektor enn i offentlig sektor, og at kjønnsforskjellene i lønn er større i privat enn i offentlig sektor. Tilgang på nye data med observasjoner tom 2001 gjør det mulig å følge denne utviklingen videre.

2.1 Data og variabler

For å sammenligne lønnsdannelsen mellom sektorene benytter vi grunnlagsdata til *SSBs Lønnsstatistikk*. Dette materialet inneholder individopplysninger om månedslønn, kjønn, utdanning og alder for ansatte i både offentlig og privat sektor. Fra månedslønn konstruerer vi timelønn ved hjelp av opplysninger om arbeidstid og en normert normalarbeidstid. Lønnstatistikken oppdateres hvert år med en heltelling for offentlig ansatte og en stor utvalgsundersøkelse for privat sektor (ca 600 000 individer hvert år).¹

Månedslønn inkluderer fast månedslønn, pluss eventuelle bonuser og faste og variable tillegg. Fra månedslønn konstruerer vi timelønn ved hjelp av opplysninger om arbeidstid og en normert normalarbeidstid.²

Vi har informasjon for årene 1997-2001. Alle analysene er begrenset til heltidsansatte. Tabell 2.1 viser først gjennomsnittstall for de inkluderte variablene i analysen. Vi skiller mellom offentlig og privat sektor.

1. For mer informasjon om Lønnsstatistikken, se SSBs hjemmesider: <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnansatt/>

2. Formelen for timelønn = (samlet månedslønn)/((52*37,5/12)*arbeidstid per uke/37,5);

Tabell 2.1 Statistikk for offentlig og privat ansatte, 1997-2001. Gjennomsnitt og standardavvik i parentes

	Offentlig				
	1997	1998	1999	2000	2001
Log timelønn	4,778 (0,197)	4,841 (0,193)	4,834 (0,198)	4,865 (0,211)	4,888 (0,215)
Yrkeserfaring (år)	22,401 (11,274)	22,298 (11,249)	22,286 (11,297)	22,215 (11,378)	22,495 (11,397)
Utdanning (år)	4,733 (2,844)	4,873 (2,813)	4,953 (2,806)	5,105 (2,774)	5,126 (2,751)
Kvinne (andel)	0,487 (0,499)	0,508 (0,500)	0,513 (0,500)	0,533 (0,500)	0,531 (0,500)
Antall observasjoner	318634	310752	316837	327142	331500
	Privat				
	1997	1998	1999	2000	2001
Log timelønn	4,816 (0,312)	4,875 (0,319)	4,888 (0,311)	4,910 (0,308)	4,941 (0,315)
Yrkeserfaring	20,429 (11,890)	20,389 (12,224)	20,683 (11,814)	20,833 (11,465)	20,941 (11,439)
Utdanning	3,008 (2,352)	3,080 (2,429)	3,171 (2,361)	3,214 (2,301)	3,297 (2,300)
Kvinne	0,272 (0,449)	0,274 (0,464)	0,278 (0,451)	0,274 (0,437)	0,273 (0,432)
Antall observasjoner	354198	347231	397831	411771	421699

Note: Siden opplysningene i privat sektor er basert på en utvalgsundersøkelse har vi i beregningen av gjennomsnittstallene vektet med den inverse av den enkeltes persons trekk sannsynlighet. Timelønn er konstruert ved hjelp av informasjon om månedslønn og arbeidstid. Yrkeserfaring er potensiell yrkeserfaring og er laget etter formelen: Alder-utdanning-16. Utdanning måler antall års utdanning etter ungdomsskole.

Gjennomsnittspersonen i privat sektor tjener noe mer enn gjennomsnittspersonen i offentlig sektor. Det ser vi ved at gjennomsnittsverdien til log timelønn i alle årene er høyere i privat sektor. I 1997 hadde gjennomsnittspersonen i privat sektor ca 4 prosent høyere timelønn sammenlignet med gjennomsnittspersonen i offentlig sektor (4,816-4,778).

Lønnsveksten fra 1997 til 2001 er også noe høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Gjennomsnittspersonen i privat sektor har en lønnsvekst på ca 13 prosent i perioden (4,941- 4,816 = 0,125), mens gjennomsnittspersonen i offentlig sektor har en lønnsvekst på ca 11 prosent.

Lønnsspredningen, målt ved standardavviket til log timelønn er også høyere i privat sektor. Mens spredningen er ganske stabil i privat sektor, øker den noe i offentlig sektor. Brutto lønnsforskjell mellom individer ser med andre ord ut til å ha økt noe mer i offentlig enn i privat sektor.

Gjennomsnittspersonen i offentlig sektor har lengre utdanning (5,126 år etter ungdomsskole i 2001) sammenlignet med gjennomsnittspersonen i privat sektor.

Tabell 2.2 Estimert lønnsrelasjon for offentlig sektor. Avhengig variabel er log timelønn. Regresjonskoeffisienter med standardavvik i parentes

Forklaringsvariabler	1997	1998	1999	2000	2001
Kvinne	-0,088 (0,0005)	-0,086 (0,0005)	-0,089 (0,0005)	-0,088 (0,0005)	-0,087 (0,0005)
Erfaring	0,014 (0,0001)	0,013 (0,0001)	0,012 (0,0001)	0,012 (0,0001)	0,014 (0,0001)
Erfaring ² /100	-0,0002 (0,001)	-0,0002 (0,001)	-0,0002 (0,001)	-0,0002 (0,001)	-0,0002 (0,001)
Utdanning	0,045 (0,0001)	0,044 (0,0001)	0,045 (0,0001)	0,050 (0,0001)	0,052 (0,0001)
Konstantledd	4,419 (0,010)	4,495 (0,010)	4,493 (0,010)	4,486 (0,010)	4,474 (0,010)
Root MSE	0,142	0,140	0,144	0,151	0,152
R ²	0,482	0,480	0,469	0,489	0,502
N	318633	310751	316836	327142	331199

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå.

Tabell 2.3 Estimert lønnsrelasjon for privat sektor. Avhengig variabel er log timelønn. Regresjonskoeffisienter med standardavvik i parentes

Forklaringsvariabler	1997	1998	1999	2000	2001
Kvinne	-0,134 (0,0009)	-0,142 (0,0009)	-0,139 (0,0009)	-0,139 (0,0009)	-0,133 (0,0009)
Erfaring	0,027 (0,0001)	0,027 (0,0001)	0,026 (0,0001)	0,025 (0,0001)	0,026 (0,0001)
Erfaring ² /100	-0,0004 (0,001)	-0,0004 (0,001)	-0,0004 (0,001)	-0,0004 (0,001)	-0,0004 (0,001)
Utdanning	0,068 (0,0001)	0,069 (0,0001)	0,069 (0,0001)	0,070 (0,0001)	0,071 (0,0001)
Konstantledd	4,333 (0,002)	4,389 (0,002)	4,401 (0,002)	4,420 (0,002)	4,432 (0,002)
Root MSE	0,252	0,255	0,251	0,249	0,226
R ²	0,347	0,364	0,351	0,345	0,340
N	353744	346915	397674	411771	421532

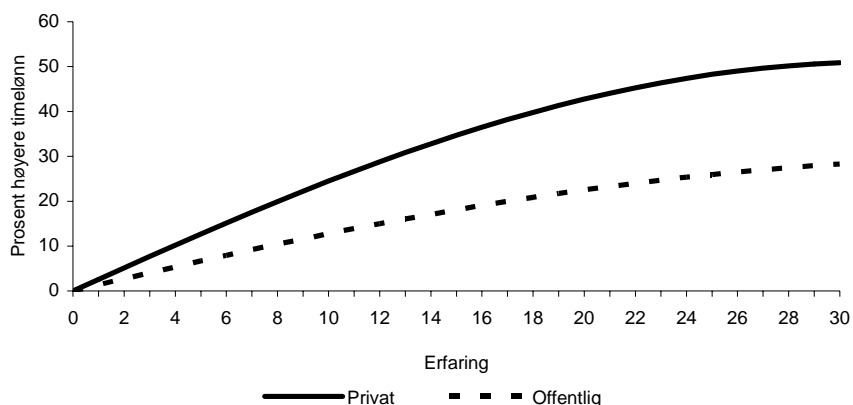
Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå.

2.2 Avkastning av yrkeserfaring og utdanning

Tabell 2.2 og tabell 2.3 viser resultater fra en multivariat regresjonsanalyse. Lønnsestimeringene er gjort separat for offentlig og privat sektor for hvert år i perioden 1997-2001. Den avhengige variabelen er logaritmen til timelønn. Koeffisientene kan dermed tolkes som prosentvis endring i timelønn når verdien til en av de uavhengige variablene økes med en enhet.

Kontrollert for yrkeserfaring og utdanning, viser tabell 2.2 og 2.3 at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsatt er størst i privat sektor. I 2001 hadde kvinnelige ansatte i privat sektor omtrent 14 prosent lavere timelønn

Figur 2.1 Lønnsprofiler etter erfaring. År 2001. Privat og offentlig sektor



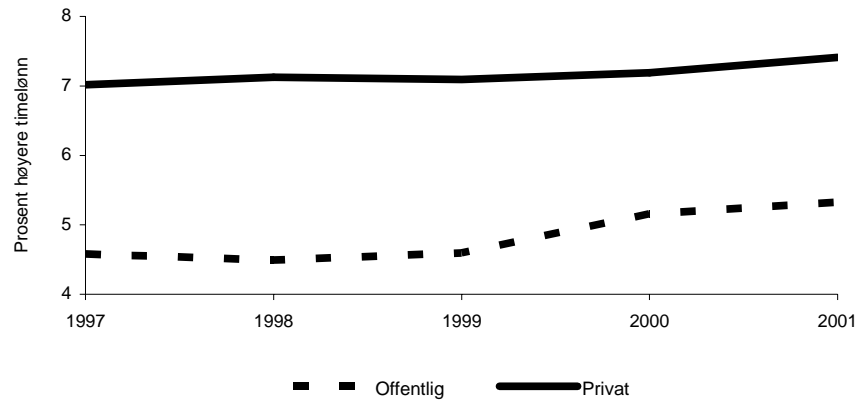
enn menn ansatte i privat sektor. I offentlig sektor var det sammenlignbare kvinnefratrekket i 2001 8,7 prosent. Økt yrkeserfaring bidrar positivt til timelønnsnivået i både offentlig og privat sektor. Dette er illustrert i figur 2.1.

Figuren viser hvordan timelønnen avhenger av yrkeserfaring. Figuren viser, for annet likt, prosentvis økning i timelønn som følge av ett år ekstra arbeidserfaring. Vi lar arbeidserfaring løpe fra null år. For hvert år øker erfaring med ett år, fram til 30 år. Vi ser at lønnsprofilen for privat sektor ligger over kurven for offentlig sektor i hele perioden. For annet likt, har en ansatt med 30 års yrkeserfaring over 50 prosent høyere timelønn sammenlignet med en ansatt i privat sektor uten yrkeserfaring. Den sammenlignbare lønnsforskjellen i offentlig sektor er knappe 30 prosent.

Kvadratrotten til residual varians refereres som *Root MSE* og tilsvarer standardavviket til log timelønn med kontroll for variasjon i bakgrunnsvariablene. Root MSE i tabell 2.2 og 2.3 måler derfor utviklingen i lønnsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde og yrkeserfaring. Det er verdt å merke seg to ting: For det første er lønnsspredningen etter kontroll på observerte kjennetegn større i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er m.a.o. en større andel av lønnsforskjellene som *ikke* kan forklares med kjønn, utdanning og yrkeserfaring i privat enn i offentlig sektor. For det andre ser vi at lønnsspredningen øker i privat sektor, og den øker mer enn i offentlig sektor. En tolkning av dette er at uobserverte kjennetegn ved individene er blitt viktigere i privat sektor de senere årene. Med uobservert menes at det er kjennetegn som vi ikke har informasjon om. Arbeidsgiverne (partene i lønnsforhandlingene) kan selvsagt ha mer informasjon om hver enkelt arbeidstaker enn vi har.

Avkastning av utdanning er også høyest i privat sektor. Figur 2.2 illustrerer utviklingen i avkastning av utdanning i de to sektorene i perioden 1997-2001. Kurvene er basert på de presenterte koeffisientene i tabell 2.2 og 2.3.

Figur 2.2 Avkastning av utdanning i privat og offentlig sektor



Figur 2.2 viser to ting: For det første er avkastningen av utdanning høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Dette er på linje med alle tidligere norske studier av dette (se f.eks. Barth og Røed 1999). Ett år ekstra utdanning gir litt over 7 prosent høyere timelønn i privat sektor. For det andre er forskjellen i avkastning av utdanning mellom offentlig og privat sektor blitt noe mindre fra 1997 til 2001. Det er i hovedsak mellom 1999 og 2000 at avkastningen av utdanning øker mer i offentlig sektor enn i privat sektor.

Lønnsstatistikken er et materiale som hittil er blitt lite benyttet til individuell lønnsanalyse. Det vil derfor være av interesse å sammenligne resultatene med tall fra andre kilder som oftere er blitt benyttet. SSBs Levekårsundersøkelse er et slikt materiale. Tabell 2.4 viser resultater fra lønnsestimeringer basert på Levekårsundersøkelsen 2000.

Estimeringene er gjort for økonomien i alt og separat for offentlig og privat sektor. For sammenlikningens skyld inkluderer vi koeffisienter for offentlig og privat sektor fra Lønnsstatistikken også. Disse er de samme som er presentert i tabell 2.2 og 2.3.

Estimeringen for hele økonomien viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn er nesten like stort i de to datakildene. Kvinner har drøye 14 prosent lavere timelønn sammenlignet med menn.³ Størrelsen på avkastning av utdanning er også tilnærmet lik. I begge datamaterialene finner vi at ett år ekstra utdanning gir ca 5 prosent høyere timelønn.

3. De estimerte koeffisientene i tabell 2.4 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 $-0,156$ i Levekår. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e^{-0,156} - 1 = -0,144$. Det betyr at kvinner har 14,4 prosent lavere timelønn enn menn.

Tabell 2.4 Estimert lønnsrelasjon for år 2000. I alt og separat for offentlig og privat sektor. Regresjonskoeffisienter med standardavvik i parentes

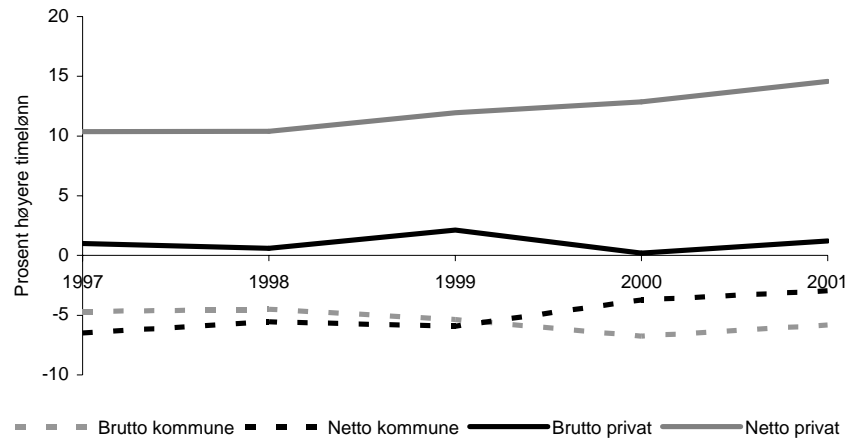
Forklarings variabler	Levekår			Lønnsstatistikk		
	I alt	Offentlig	Privat	I alt	Offentlig	Privat
Kvinne	-0,156 (0,013)	-0,103 (0,018)	-0,146 (0,019)	-0,151 (0,0005)	-0,088 (0,0005)	-0,139 (0,0009)
Erfaring	0,023 (0,002)	0,011 (0,003)	0,029 (0,003)	0,020 (0,0001)	0,012 (0,0001)	0,025 (0,0001)
Erfaring ²	-0,0003 (0,00005)	-0,0001* (0,00008)	-0,0005 (0,00001)	-0,0003 (0,00002)	-0,0002 (0,001)	-0,0004 (0,001)
Utdanning	0,049 (0,003)	0,041 (0,003)	0,066 (0,004)	0,054 (0,0001)	0,050 (0,0001)	0,070 (0,0001)
Konstantledd	4,463 (0,026)	4,522 (0,004)	4,359 (0,003)	4,497 (0,010)	4,486 (0,010)	4,420 (0,002)
Root MSE	0,271	0,229	0,283	0,236	0,151	0,249
R ²	0,284	0,265	0,339	0,317	0,489	0,345
N	1671	616	1055	738843	327142	411771

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

De neste kolonnene skiller mellom offentlig og privat sektor. La oss se på *offentlig sektor* først. Lønnsstatistikken er basert på fulltelling i offentlig sektor, det vil si at den i prinsippet har informasjon om alle ansatte i offentlig sektor. Levekårsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse. For annet likt skulle man derfor tro at Lønnsstatikken gir mer presis informasjon. Forklart varians (R^2) er da også markert høyere i Lønnsstatistikken ($R^2=0,489$) enn i Levekår ($R^2=0,265$). Det betyr at vi klarer å forklare en høyere andel av lønnvariasjonen i offentlig sektor ved hjelp av Lønnsstatistikken enn ved hjelp av Levekår. Når det gjelder de enkelte koeffisientene er lønnsforskjellen mellom kvinner noe høyere i Levekår (-0,103) enn i Lønnsstatistikken (-0,088). Lønnsforskjellen mellom personer med ulik utdanning, målt ved utdanningsvariabelen, er på den annen side lavere i Levekår enn i Lønnsstatistikken. Ett ekstra år utdanning gir offentlig ansatte 5 prosent høyere lønn i følge Lønnsstatistikken, og 4,1 prosent i følge Levekår.

For *privat sektor* er også avkastningen av utdanning noe lavere i Levekår enn i Lønnsstatistikken (0,066 versus 0,070). Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er noe høyere i Levekår (-0,146) enn i Lønnsstatistikken (-0,139). Dette er på linje med resultatene for offentlig sektor. Andelen forklart varians er relativt lik i de to datamaterialene. Begge ser ut til å forklare ca en tredjedel av variasjonen i lønn i privat sektor. Det ser ut til at lønnsmålet i Levekårsundersøkelsen inneholder mer støy enn lønnsmålet i Lønnsstatistikken. Men dette ser ikke ut til å forstyrre koeffisientestimatorene i særlig grad, noe som tyder på at støyen ikke er korrelert med de andre høyresidevariablene.

Figur 2.3 To mål på lønnsforskjeller mellom privat, kommunal og statlig sektor. Prosent høyere timelønn i kommunal og privat sektor sammenlignet med statlig sektor



Resultatene fra tabell 2.4 viser at vi får relativt sammenfallende resultater når vi ser på hele økonomien. Forskjellene dukker opp når vi bryter ned materialene og skiller mellom offentlig og privat sektor. En grunn til forskjeller kan være at definisjonen av sektor er forskjellig. I Levekår er informasjon om sektortilhørighet basert på spørsmål i surveyen. I Lønnsstatistikken er det den administrative registerenheten som er opphav til sektorplasseringen.⁴

Figur 2.3 viser to ulike mål på lønnsforskjeller mellom stat, privat og kommunal sektor. Dataene fra Lønnsstatistikken har svært mange observasjoner. Dette muliggjør analyser hvor vi skiller mellom de tre sektorene. Lønnsforskjellene måles i forhold til lønnsnivået i staten. *Bruttolønnsforskjellen* måler forskjellen i gjennomsnittlig timelønn mellom ansatte i privat og kommunal sektor sammenlignet med ansatte i statlig sektor.

I 1997 hadde gjennomsnittspersonen i privat sektor omtrent den samme timelønnen som gjennomsnittspersonen i staten. Bruttolønnsforskjellen varierer ikke mye i løpet av analyseperioden. Gjennomsnittspersonen i kommunen tjener mindre enn gjennomsnittspersonen i staten. Den negative bruttolønnsforskjellen er ca 5 prosent i 1997. I 2001 er den ca 6 prosent.

Nettolønnsforskjellen måler lønnsforskjellen mellom ansatte i sektorene etter at vi har kontrollert for kjønn, yrkeserfaring, utdanning og ansiennitet.

4. Sektortilhørighet i Lønnsstatistikken er basert på registrering i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og Personaladministrativt informasjonssystem (PAI). Personer registrert i SST er definert som statsansatte, og personer registrert i PAI-registeret er definert som kommuneansatte.

Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjellen mellom *mer like* arbeidere.

Vi ser at nettolønnskurven for privat sektor ligger over bruttolønnskurven. Lønnsforskjellen mellom ansatte i privat og stat er med andre ord høyere når vi kontrollerer for forskjeller i observerte kjennetegn. Dette skyldes i hovedsak at ansatte i staten har lengre utdanning. Når vi kontrollerer for dette, finner vi større lønnsforskjeller. Det er grunn til å legge merke til at nettolønnsforskjellen mellom ansatte i privat og statlig sektor øker markert i løpet av perioden, fra ca 10 prosent i 1997 til ca 15 prosent i 2001. En økning på ca 50 prosent. Hva skyldes dette? En mulig årsak er at ansatte i staten generelt har sakkert akterut lønnsmessig i forhold til ansatte i privat sektor. En annen mulig årsak er strukturelle endringer innen sektorene knyttet til utdanningsnivå. Det gjennomsnittlige utdanningsnivået har økt i staten i perioden 1997-2001, og det har økt mer enn det gjennomsnittlige utdanningsnivået i privat sektor. Det viser tabell 2.5.

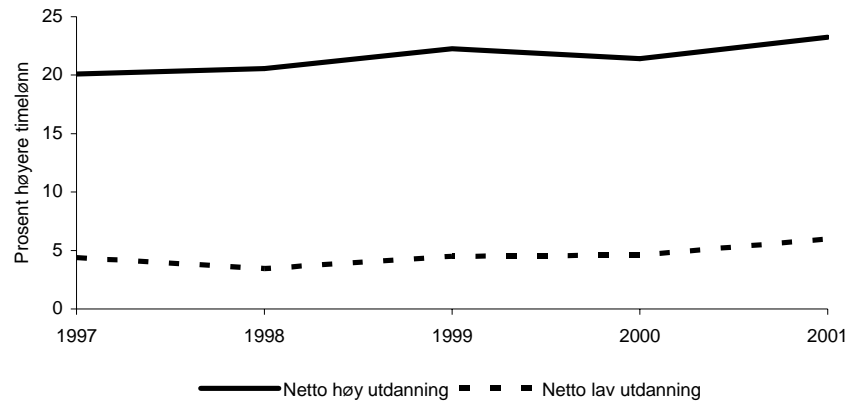
Videre, dersom lønnsforskjellen mellom ansatte i statlig og privat sektor er større for dem med høy utdanning enn for dem med lav utdanning, så vil dette forklare deler av utviklingen i nettolønnskurven for privat sektor i figur 2.3.

Figur 2.4 analyserer dette. Figuren viser nettoforskjeller i timelønn mellom privat og statlig sektor for ansatte på to utdanningsnivåer: 1) Ansatte med grunnskole eller videregående skole (lav utdanning), og 2) Ansatte med utdanning på universitet eller høyskole (høy utdanning).

Figur 2.4 viser at nettolønnsforskjellen mellom privat og statlig sektor er mye større for dem med høy utdanning enn for dem med kort utdanning. Det ser vi ved at nettolønnskurven for de med høy utdanning ligger mye høyere enn nettolønnskurven for de med kort utdanning. I 2001 var nettolønnsforskjellen mellom statlig og privat sektor for høyt utdannede ca 23 prosent. Den sammenlignbare nettolønnsforskjellen for de med kort utdanning var ca 6 prosent.

Når vi i tillegg allerede vet at utdanningsnivået har økt relativt mer i statlig sektor enn i privat sektor, så har vi forklart den kraftige økningen i nettolønnsforskjellen i figur 2.3. Økningen i nettolønnsforskjellen i figur 2.3 skyldes hovedsakelig at utdanningsnivået blant ansatte i staten har økt fra 1997 til 2001. Vi sier *hovedsakelig*, fordi figur 2.4 viser at også lønnsforskjellen innen hver utdanningsgruppe har økt noe fra 1997 til 2001; fra ca 5 prosent til 6 prosent for lavt utdannede, og fra ca 20 prosent til 23 prosent for høyt utdannede. Men dette er mer beskjedne økninger sammenlignet med økningen i figur 2.3 (fra 10 prosent til 15 prosent).

Figur 2.4 Nettolønnsforskjeller mellom privat og statlig sektor for to utdanningsnivåer. Prosent høyere timelønn i privat sektor

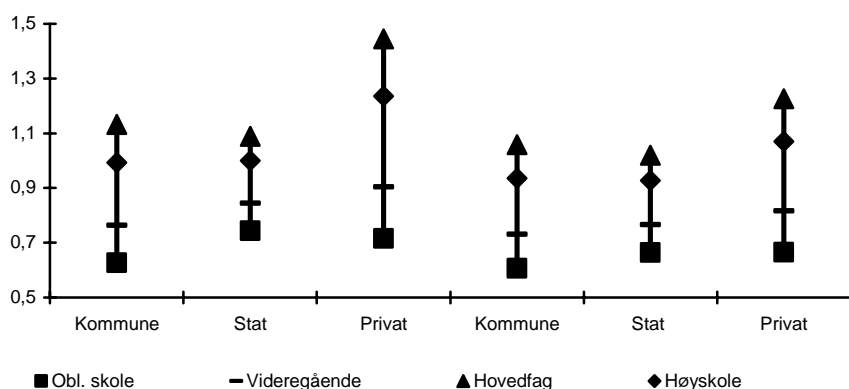


2.3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor

Til slutt presenterer vi noen analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat og offentlig sektor. For å illustrere forskjellene i lønnsstrukturen mellom privat og offentlig sektor, viser vi i figur 2.5 resultatene fra separate analyser for hvert kjønn i både statlig, kommunal og privat sektor for året 2001. Her har vi beregnet lønnsnivået til kvinner og menn med ulikt utdanningsnivå. Alle tallene er beregnet for en person med 10 års arbeidserfaring og 3 års ansiennitet.

Alle gruppene blir sammenliknet med en høyskoleutdannet mann i staten (*referansepersonen* som har lønnsnivå 1 i figuren). De tre første strekene gjelder menn. De tre siste strekene gjelder kvinner. Den første streken viser lønnsnivået for menn i kommunal sektor. Toppen viser lønnsnivået for en mann med utdanning på hovedfagsnivå, sammenliknet med en mann i staten med høyskole. Vi ser at den kommune ansatte mannen med hovedfag, har en relativ lønn på ca 1,15, og altså tjener rundt 15 prosent mer enn referansemannen. Det neste merket på streken er relativ lønn for høyskoleutdannede. Vi ser at en mann med høyskole i kommunal sektor tjener omtrent det samme som en tilsvarende mann i staten. Det neste merket, det nest nederste, viser det relative lønnsnivået for personer med videregående skole. Vi ser at personer med videregående skole har en relativ lønn på rundt 0,77. De tjener altså ca. 23 prosent mindre per time enn høyskoleutdannede menn i staten. Nederst

Figur 2.5 Lønsspennet for kvinner og menn i staten, kommunene og privat sektor. Heltidsansatte 2001



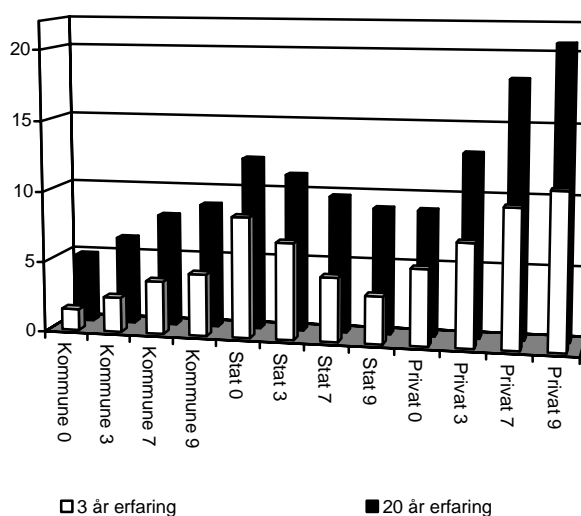
Note: Kilde: Egne beregninger på Lønnsstatistikken for 2001. Figuren viser beregnet relativ lønn for ulike utdanningsgrupper. Øverste merke er personer med hovedfagsutdanning, neste merke representerer høyskoleutdanning, neste videregående utdanning og det nederste merket er obligatorisk skole. Tallene er beregnet fra separate regresjonsanalyser for hvert kjønn i hver sektor og er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring og 3 års ansiennitet. Referansepersonen er en mann med høyskoleutdanning i staten, som følgelig har verdien 1.

kommer personer med obligatorisk skole. Strekens lengde illustrerer derfor lønsspennet mellom utdanningsgrupper innenfor hver av sektorene.

Vi ser at staten har den mest sammenpressede lønnsstrukturen. Sammenliknet med kommunal sektor, er sammenpressingen størst i bunnen. Sammenliknet med privat sektor er sammenpressingen særlig markant for grupper med høy utdanning. Kvinnefratrekket på rundt 8 prosent i staten, finner vi for eksempel igjen ved å sammenlikne lønnsnivået for menn med høyskole (referansepersonen som har fått verdien 1), med det relative lønnsnivået for kvinner i staten med høyskole, som er rundt 0,92 (den femte streken i figur 2.5). Vi ser at kvinnefratrekket er størst i privat sektor, særlig for personer med høyere utdanning. Det ser ut til å være minst lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for lavt utdannede i kommunene.

Lønnsprofilene etter yrkeserfaring varierer mellom kvinner og menn og mellom sektorer. Derfor vil kvinnefratrekket variere med yrkeserfaring. I figur 2.6 viser vi hvordan kvinnefratrekket, altså lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med samme utdanningsnivå, yrkeserfaring, ansiennitet og sektor, varierer etter sektor, utdanningsnivå og erfaring. De forskjellige søylene representerer hver sin gruppe. Kommune 0 betyr kommunal sektor, null år etter obligatorisk skole. Stat 3 betyr statlig sektor med 3 års utdanning etter obligatorisk skole (altså fullført 3-årig videregående). Privat 7 betyr privat sektor, høyskoleutdannet og tallet 9 betyr hovedfagsutdanning.

Figur 2.6 Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for ulike grupper Heltidsansatte 2001



Note: Kilde: Egne beregninger på Lønnsstatistikken 2001. Figuren viser beregnet lønnsforskjell mellom kvinner og menn basert på separate regresjonsanalyser for hvert kjønn i hver sektor. I tillegg til variablene i tabell 2.4. inneholder hver modell et interaksjonsledd mellom erfaring og utdanning.

Den fremre søylen viser lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med 3 års yrkeserfaring. Den bakre søylen viser lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med 20 års erfaring. Vi merker oss tre ting:

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er økende med yrkeserfaring. Vi kan ikke med sikkerhet si om dette er et resultat av ulike kohorter eller utviklingen over tid for samme kohort. Dette krever nærmere forskning, ved bruk av panelstrukturen i datamaterialet.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er økende med utdanningsnivå i privat og kommunal sektor. Staten er her unntaket, som har lavest forskjell for de med høyest utdanning.

Størst forskjell finner vi blant kvinner med lang erfaring og høy utdanning i privat sektor. For personer med hovedfagsutdanning eller liknende, er forskjellen faktisk over 20 prosent. Her sammenlikner vi antakelig stillinger som ligger svært forskjellig i yrkeshierarkiet, og vi fanger blant annet opp virkningen av mannsdominansen i ledersjiktet. Men også for nybegynnerne, er lønnsforskjellene relativt store innenfor denne gruppen, i overkant av 10 prosent.

Lønnsstrukturen i staten

I dette kapitlet presenterer vi analyser av lønnsutvikling og lønnsspredning i staten i perioden 1987-2002, med spesiell fokus på de to siste årene, 2001 og 2002. 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 og variabler

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.⁵

5. 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. Minimum- 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: $\text{Yrkeserfaring} = \text{alder} - \text{utdanning} - 16$. *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.

3.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987-2002

Første del av tabell 3.1 gir tall for gjennomsnittlige lønnsforskjeller, målt som relativ lønn, mellom kvinner og menn og mellom ulike utdanningsgrupper.⁶ Vi inkluderer tall for hele perioden 1987-2002. 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. Brutto lønnsgap mellom kvinner og menn er altså økt noe i løpet av de siste to årene.

Tendensen med at ansatte med lavere utdanning har hatt en gunstigere lønnsutvikling enn ansatte med høyere utdanning stopper opp i 2001 og 2002. Dette gjelder spesielt forholdet mellom universitetsutdannede og ansatte med videregående skole. I 2002 tjente i gjennomsnitt en universitetsutdannet 1,360 ganger mer enn en statsansatt med 3-årig videregående skole. Dette er en økning fra 1,348 i 2000.

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

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig relativ lønn i prosent og lønnsbredning innen staten 1987-2002

År	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Relativ lønn</i>																
Kvinner/menn	78,9	79,6	80,2	82,2	83,6	83,7	84,3	84,3	84,9	85,9	86,9	87,0	87,0	87,4	87,0	86,5
Universitet/Videreg.	149,7	150,2	147,9	144,7	142,5	141,4	140,9	140,0	138,1	137,0	136,6	135,7	135,2	134,8	134,1	136,0
Høyskole/Videreg.	122,6	124,7	124,9	123,1	122,4	122,1	120,7	120,5	119,2	117,7	116,8	116,2	116,4	114,7	115,3	113,1
Topp(95 %)/Median	157,4	157,1	153,8	154,3	150,2	149,5	149,8	149,3	147,8	148,1	150,8	149,2	151,2	151,9	152,0	153,2
Bunn (5%)/Median	69,3	71,6	73,5	76,3	75,4	75,0	75,9	76,2	76,2	77,8	77,0	78,2	78,0	77,5	76,9	77,2
<i>Lønnsbredning</i>																
Standardavvik log timelønn	0,259	0,249	0,240	0,226	0,218	0,215	0,216	0,216	0,210	0,206	0,205	0,204	0,204	0,211	0,214	0,216
-menn	0,246	0,241	0,235	0,220	0,211	0,207	0,212	0,211	0,207	0,206	0,208	0,209	0,209	0,215	0,220	0,221
-kvinner	0,214	0,202	0,194	0,188	0,186	0,185	0,186	0,186	0,182	0,177	0,179	0,175	0,176	0,186	0,185	0,188
<i>Variasjonskoeffisient</i>																
timelønn	27,98	27,43	26,68	32,69	24,31	23,48	23,83	24,73	22,81	23,34	23,04	22,4	22,6	23,4	23,70	23,53
-menn	25,11	25,10	24,76	34,83	22,98	22,25	22,63	22,84	22,09	23,45	22,46	22,57	22,96	23,52	24,00	23,74
-kvinner	25,54	24,34	23,22	24,15	21,83	20,72	21,53	23,60	19,99	19,72	21,1	19,34	19,40	20,77	20,53	20,45
Antall observasjoner	71186	71564	75209	81723	79742	87298	89473	91188	83968	85724	87262	88276	87305	94991	90410	85237

Lønnsspredningen kan ha skjedd både i toppen og bunnen av lønshierarkiet. For å analysere dette gir tabell 3.1 tall for relativ lønn i toppen og relativ lønn i bunnen. «Topp (95 %)/Median» finner vi ved å dividere timelønnen til personen 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 2002 ser vi at lønnstakeren rankert som nummer 95 % hadde 1,532 ganger medianlønnen. Til sammenligningen var dette forholdstallet lik 1,520 i 2001. Denne utviklingen indikerer at lønnsspredningen fra 2001 til 2002 i toppen av lønnspyramiden har økt noe. Tall for lønnstakeren som er nummer 5 % fra bunnen viser at denne personen i 2002 hadde 0,772 ganger medianlønnen. Dette er en liten økning fra 2001 (0,769). I sum indikerer dette at den økte lønnsspredningen de siste årene i hovedsak har skjedd i toppen av lønnsspredningen.

Den andre delen av tabell 3.1 gir to mål på lønnsspredning; standardavviket til log timelønn og variasjonskoeffisienten. *Standardavviket til log timelønn* øker fra 21,1 prosent i 2000 til 21,4 prosent i 2001, og videre til 21,6 prosent i 2002. De to neste linjene viser at økningen skjer for både kvinner og menn. Utviklingen indikerer at tendensen med redusert lønnsspredning er stoppet opp og reversert.

De relative lønnsforskjellene i tabell 3.1 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 analyse.

3.3 Lønnsstrukturen over tid

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra ulike estimerte lønnsrelasjoner. Lønnsrelasjonene er estimert separat for periodene 1987-1990, 1991-2000 og 2001-2002. 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.

Tabell 3.2 Gjennomsnitt og standardavvik til variabler brukt i analysen

Variabler	1987-1990	1991-2000	2001-2002
	N = 29264	N=68104	N=16109
	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)
Kvinne (andel)	0,48 (0,50)	0,49 (0,50)	0,50 (0,50)
Erfaring (år)	22,22 (13,04)	22,70 (11,94)	23,47 (11,69)
Ansiennitet (år)	18,20 (10,57)	19,24 (10,79)	20,04 (11,65)
Utdanning (år)	3,96 (3,22)	4,51 (3,23)	5,23 (3,09)
Deltid (andel)	0,12 (0,33)	0,10 (0,30)	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 er definert som arbeidstid mindre enn eller lik 60 prosent av normalarbeidstid

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 over 5 år i perioden 2001-2002. Gjennomsnittsverdiene til erfaring og ansiennitet er relativt stabile over hele perioden.

Tabell 3.3 viser resultater fra en regresjonsanalyse for staten som helhet.⁷ Lønnsestimeringen er gjort separat for periodene: 1987-1990, 1991-2000 og 2001-2002. Den avhengige variabelen er logaritmen til timelønn. Koeffisientene kan dermed tilnærmet tolkes som relativ endring i timelønn når verdien til en av de uavhengige variablene økes med en enhet. Vi har inkludert anengradsledd 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.

7. Utvalget er det samme som vist i tabell 3.2, men inkluderer ikke personer med dellønnsprosent lavere enn 20 prosent.

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
Kvinne	-0,104 (0,002)	-0,080 (0,001)	-0,075 (0,002)
Erfaring	0,017 (0,001)	0,016 (0,002)	0,016 (0,001)
Erfaring ² /100	-0,024 (0,001)	-0,023 (0,001)	-0,021 (0,001)
Ansiennitet	0,005 (0,000)	0,0001 ** (0,0001)	-0,001 (0,0001)
Utdanning	0,030 (0,003)	0,011 (0,001)	0,003** (0,002)
Utdanning ² /100	0,233 (0,012)	0,309 (0,007)	0,336 (0,017)
ErfaringxUtdanning/100	-0,021 (0,003)	0,008 (0,002)	0,029 (0,004)
Deltid	-0,036 (0,003)	-0,043 (0,002)	-0,073 (0,004)
Konstantledd	4,174 (0,010)	4,294 (0,004)	4,446 (0,010)
Root MSE	0,151	0,144	0,147
R ²	0,608	0,561	0,509
N	29265	85542	16108

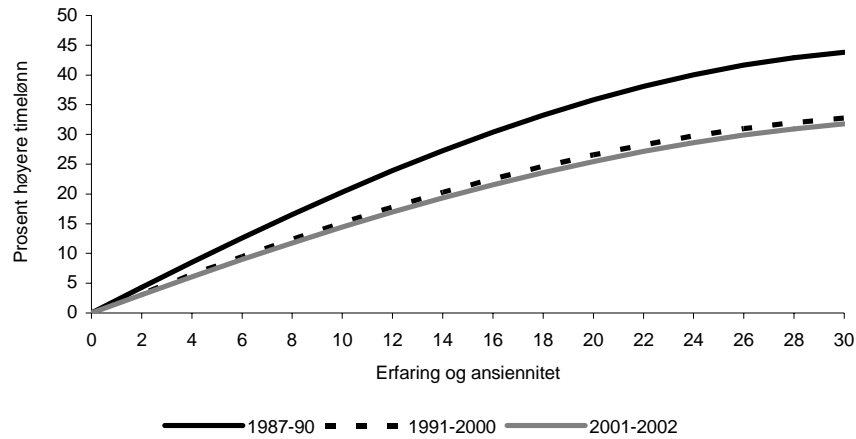
Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med ** som ikke er signifikant på 10 % nivå.

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.⁸ Dette lønns-gapet reduseres til ca 8,0 prosent i perioden 1991-2000 og videre til 7,5 prosent i 2001-2002.

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 og 2001-2002. Avkastningen av erfaring har også blitt redusert noe over perioden. For å illustrere utvikling og forskjell i lønnsstrukturen viser figur 3.1 prosentvis lønnsstillegg som følger av ulik ansiennitet og erfaring.

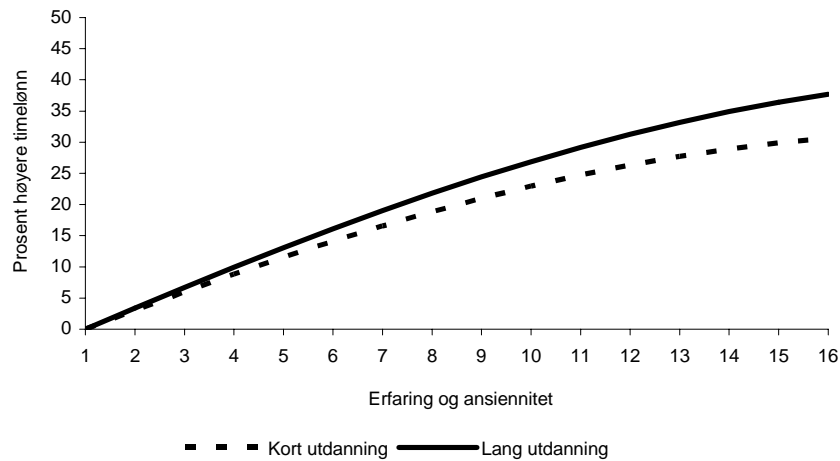
8. De estimerte koeffisientene fra tabell 3.3 kan tolkes som omtrentlige prosentvise endringer i timelønn som følge av en enhets endring i en av forklaringsvariablene. Nøyaktige prosenttall får vi ved å bruke formelen $e^{\alpha}-1$. Regresjonskoeffisienten til kvinner er i 2001-2002 lik -0,075. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e^{-0,075}-1 = -0,072$. Det betyr at kvinner har 7,2 prosent lavere timelønn enn menn.

Figur 3.1 Lønnsprofiler etter erfaring og ansiennitet



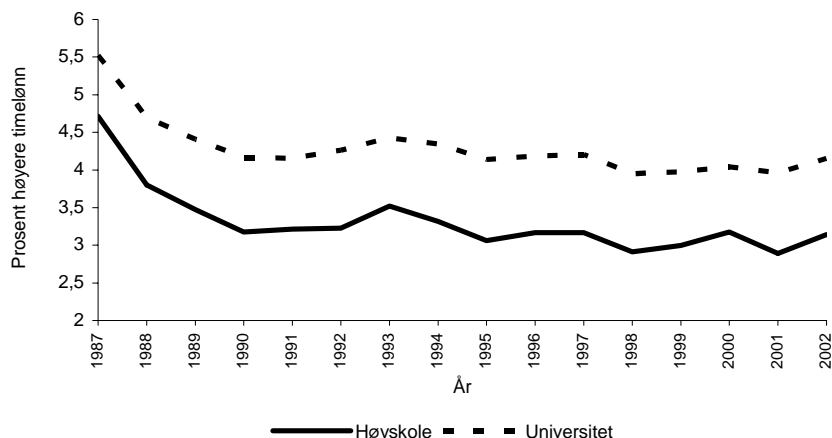
Note: Tallene for 1987-1990, 1991-2000 og 2001-2002 er beregnet etter koeffisientene fra tabell 3.3. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^x - 1$.

Figur 3.2 Lønnsprofiler etter erfaring og ansiennitet. Statsansatte med kort og lang utdanning, 2001-2002



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

Figur 3.3 Avkastningen av hvert års utdanning i perioden 1987-2002



Note: Tallene er beregnet etter koeffisientene fra årsspesifikke lønnsestimeringer. Erfaring er i figur 3.2 satt til 22 år. Koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^a - 1$.

1987-1990 og 1991-2000. Vi ser at lønnsprofilen for 2001-2002, for alle nivåer på ansiennitet og erfaring, ligger under kurven for både perioden før lønnsreformen 1987-1990, og den første etter-perioden 1991-2000.

Tabell 3.3 viser at koeffisienten til interaksjonsleddet mellom utdanning og erfaring har endret seg over analyseperioden; fra negativ til positiv. I 2001-2002 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 3.2 illustrerer dette. Som figur 3.1 viser figur 3.2 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 ca 30 prosent.

Figur 3.3 viser utviklingen i *avkastningen av utdanning* for hvert av årene i perioden 1987-2002 for høyskoleutdannede (3 år etter videregående skole) og universitetsutdannede (6 år etter videregående). Figuren viser prosenttillegg i timelønn for hvert år med utdanning for utdanningslengde 6 og 9 år. Tallene i figur 3.3 er beregnet fra årsspesifikke lønnsestimeringer i perioden 1987-2002. Forklaringsvariablene som inkluderes i estimeringene er de samme som vist i tabell 3.3.

Tabell 3.4 Deskriptiv statistikk for statsansatte kvinner og menn, 1991-2002. Gjennomsnitt og standardavvik i parentes

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	N=3726	N=4033	N=4205	N=4403	N=4067	N=4094	N=4329	N=4483	N=4309	N=4483	N=4309	N=4483
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)	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)	4,67 (0,18)	4,67 (0,17)	4,69 (0,18)	4,70 (0,19)	4,75 (0,19)
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)	22,42 (12,03)	22,49 (11,92)	22,46 (12,19)	22,94 (11,94)	22,54 (12,02)
Utdanning (år)	3,16 (2,99)	3,25 (3,01)	3,50 (3,07)	3,72 (3,13)	3,84 (3,12)	4,02 (3,13)	4,09 (3,12)	4,25 (3,13)	4,38 (3,12)	4,55 (3,12)	4,65 (3,19)	4,80 (3,15)
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)	0,14 (0,35)	0,14 (0,35)	0,15 (0,35)	0,13 (0,33)	0,13 (0,33)
Menn	N=4114	N=4505	N=4633	N=4572	N=4247	N=4308	N=4208	N=4263	N=4213	N=4529	N=4213	N=4529
	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)	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)	4,79 (0,21)	4,80 (0,21)	4,81 (0,21)	4,83 (0,21)	4,88 (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)	23,13 (11,33)	23,37 (11,35)	23,39 (11,51)	23,77 (11,36)	23,62 (11,39)
Utdanning (år)	4,66 (3,40)	4,78 (3,29)	4,84 (3,27)	4,90 (3,23)	5,10 (3,22)	5,22 (3,17)	5,30 (3,15)	5,41 (3,09)	5,50 (3,10)	5,46 (3,06)	5,52 (2,98)	6,02 (2,83)
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)	0,05 (0,22)	0,05 (0,21)	0,05 (0,22)	0,05 (0,22)	0,06 (0,23)

Vi ser at en stor del av den reduserte avkastningen fra utdanning skjedde i perioden 1987-1990.⁹ Etter en tid med relativt stabil utvikling, ser vi en tendens til at avkastningen av utdanning øker noe mot slutten av analyseperioden (2002). At avkastningen av utdanning øker betyr at lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannede øker. Dette kan nok delvis forklares med reformene i lønnsforhandlingssystemet de siste årene, blant annet med større lokale potter.

3.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1991-2002

Tabell 3.4 viser gjennomsnittsverdier for timelønn, yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid for kvinner og menn i etter-perioden 1991-2002.

Tabell 3.4 viser at kvinner har lavere lønn enn menn over hele perioden, men kvinnefratrekket reduseres over perioden. Det er likevel en tendens til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker noe helt mot slutten av perioden (i 2001 og 2002). Vi ser videre at menn har mer utdanning enn kvinner.¹⁰ Til slutt ser vi at en større andel av kvinnene arbeider deltid, men andelen deltidsarbeidende kvinner reduseres fra 0,2 til 0,13 fra 1991 til 2002.

Figur 3.4 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten.

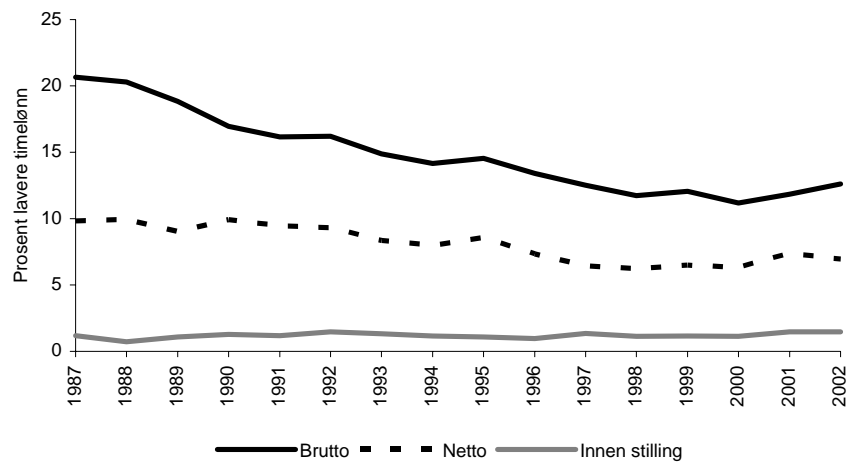
Den øverste kurven viser bruttolønnsgapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. I 1987 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner 20,6 prosent lavere enn for menn. Denne lønnsforskjellen er redusert til omtrent 12,6 prosent i 2002. At bruttolønnsforskjellen er redusert i de senere årene indikerer at statsansatte kvinner og menn er blitt mer like med hensyn til faktorer som påvirker lønnsdannelsen.

Vi ser likevel at brutto lønnsforskjellen øker noe mot slutten av observasjonsperioden. I 2000 hadde gjennomsnittskvinnen 11,2 prosent lavere time-lønn sammenlignet med gjennomsnittsmannen. Dette lønnsgapet øker til 11,8 prosent i 2001 og videre til 12,6 prosent i 2002. Brutto lønns-gap mellom kvinner og menn er altså økt noe i løpet av de siste to årene. Økningen fra 2001 til 2002 skyldes i hovedsak at utdanningsnivået for menn har økt mer enn utdanningsnivået for kvinner.

9. Figur 3.3 avviker noe fra figur 2.2 i Schøne (2002). Det skyldes at yrkeserfaring i figur 3.3 er satt til 22 år. Dette er nærmere gjennomsnittlig yrkeserfaring for analyseutvalget enn tidligere valgt yrkeserfaring (10 år). Ingen kvalitative konklusjoner endres.

10. Kodingen av to 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. Kontroll-analyser viser at ingen kvalitative konklusjoner endres.

Figur 3.4 Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten. 1987-2002. 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 $e^{\alpha}-1$.

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 knappe 7 prosent i 2002. 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.

Nettolønns-gapet faller mellom 2001 og 2002. Det betyr, at når vi sammenligner kvinner og menn med samme yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid, viser det seg at lønnsforskjellene har gått ned fra 2001 til 2002. Hele økningen i brutto lønnsforskjell mellom kvinner og menn skyldes derfor sammensetningseffekter (økte forskjeller i utdanning).

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 1987-2002. De forskjellene i lønn vi observerer mellom kvinner og menn oppstår altså mellom og ikke innen stilling.

Tabell 3.5 Dekomponering av økningen i variansen til log timelønn mellom årene 2000 og 2002, prosent av total endring

	Lønnsstruktur	Bakgrunnsvariabler	Samlet
Kjønn	20,2	4,8	25,0
Personkapital	82,7	14,3	97,0
Annet	26,1	-4,1	22,0
Restledd	-43,5		-43,5
Sum	85,5	14,9	100,5

Note: Beregnet fra koeffisientene fra årsspesifikke estimeringer for 2000 og 2002 og kovariansmatrisen til bakgrunnsvariablene. Totaløkning i variansen til log timelønn er 0,044 - 0,042 = 0,002.

3.5 Dekomponering av lønnsfordelingen

Resultatene hittil har vist at tendensen med reduksjon i lønnsfordelingen (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 2002, en periode hvor lønnsfordelingen i staten har økt noe. Vi dekomponerer lønnsfordelingen etter kilde for å se hvilke faktorer som har bidratt mest til den økte lønnsfordelingen fra 2000 til 2002.

Størrelsen på lønnsfordelingen 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 lønnsfordeling som følger av endringer i *bakgrunnsvariablene* og den delen som skyldes endringer i *lønnsstrukturen*.

Tabell 3.5 viser hvordan endring i total lønnsfordeling fra 2000 til 2002 fordeler seg på de to ulike komponentene.

Gruppen «Personkapital» inkluderer betydningen av ansiennitet, erfaring og utdanning. Gruppen «Annet» inneholder arbeidstid (deltid). Endring i *bakgrunnsvariablene* har bidratt med omtrent 15 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 lønnsfordelingen. Hele 85,5 prosent av økningen i lønnsfordeling fra 2000 til 2002 skyldes endring i lønnsstrukturen. Økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn bidrar med 20 prosent av dette. Men 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 2002.

Tabell 3.6 Lønnsforskjeller innen stilling. Root MSE for 1987-1990 og 1991-2002

	1987-1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Innen stilling	0,086	0,095	0,088	0,087	0,083	0,081	0,083	0,075	0,075	0,076	0,085	0,081	0,074

Note: Resultatene i tabell 3.6 er tatt fra separate lønnsestimeringer for hvert av årene i perioden 1991-2002. Estimeringen for 2002 er vist i vedlegg tabell A1 (kolonne 3).

3.6 Lønnsforskjeller innen stilling

Lønnsystemet 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 har fått virke i over 10 år. I dette avsnittet presenter vi utviklingen i residualvariansen for perioden 1991-2002. For sammenligningens skyld inkluderer vi også residualvariansen for før-perioden 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 lønnsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling.

Tabell 3.6 viser lønnsspredningen blant personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling for perioden 1991-2002. Standardavviket til residualvariansen har falt fra 0,095 i 1991 til 0,074 i 2002.

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. Resultatene tyder ikke på at det nye lønnsystemet 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. Lønnsystemet 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 lønnsbredning mellom etater. I dette avsnittet følger vi opp disse analysene og ser om denne utviklingen fortsetter også i 2001 og 2002.

Vi tar først en titt på lønnsstrukturen *innen* forhandlingsstedene, deretter ser vi på lønnsbredningen *mellom* forhandlingssteder. For å analysere lønnsbredningen 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 lønnsbredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og *etat*. Resultater fra Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999) viste generelt fallende lønnsbredning 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 fortsetter i 2001-2002, og er nå lik 0,142. Dette betyr at lønnsbredningen for statsansatte *innen* samme forhandlingssted, når vi også har kontrollert for andre bakgrunnsvariabler som alder, utdanning, ansiennitet og erfaring, øker noe i perioden 2001-2002. 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. Tabell 3.7 viser standardavviket til koeffisientene til disse dummyvariablene for perioden 2001-2002. For sammenligningens skyld inkluderer vi også periodene 1987-1990, 1991-1994, 1995-1996, 1997-1998 og 1999-2000. Standardavvikene gir uttrykk for spredning i lønn mellom etater når vi også har kontrollert for forskjeller i andre bakgrunnsvariabler.

Vi har også tatt med et mål på utstrekningen av relativ log timelønn mellom etatene, kalt pluss-minus. Pluss-minus finner vi ved å ta differansen mellom den mest positive og mest negative koeffisienten til dummyvariablene til forhandlingssted. Denne gir et mål på hvor stor forskjell det er i lønnsfordelingen mellom det forhandlingsstedet som betaler mest til det som betaler minst.

Tabell 3.7 Lønnsspredning mellom etater i staten

År	standardavvik log timelønn	Pluss-minus
1987-1990	0,057	0,174
1991-1994	0,047	0,128
1995-1996	0,056	0,120
1997-1998	0,062	0,260
1999-2000	0,069	0,310
2001-2002	0,067	0,247

Note: Standardavvik log timelønn viser standardavviket til koeffisientene til dummyvariablene for forhandlingssted i modellen fra tabell A2 i vedlegg. Pluss-minus viser differansen mellom den høyeste og laveste koeffisienten delt på to.

Tabell 3.8 Lønnsspredning 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

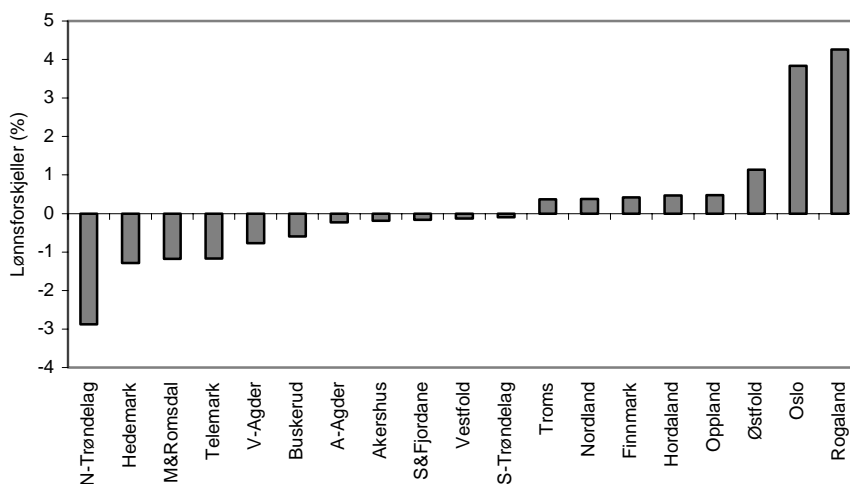
Fra tabell 3.7 ser vi for det første at det skjedde en markert reduksjon i lønnsspredningen fra perioden 1987-1990 til 1991-1994. Men vi ser videre at denne reduksjonen er stoppet opp og reversert i periodene 1995-96, 1997-1998, og 1999-2000. Men, perioden 2001-2002 representerer et lite brudd, med en liten reduksjon i lønnsspredningen; fra 0,069 til 0,067. Endringen er liten, 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) viser en stabil utvikling for årene 1995, 1996, 1997, og 1998, med små lønnsforskjeller mellom fylker. I det følgende ser vi om denne tendensen fortsetter også i 2001 og 2002.

For å måle lønnsforskjeller mellom fylker tar vi utgangspunkt i dummyvariablene for fylke. Forskjellen i koeffisientene mellom to fylker viser hvor

Figur 3.5 Fylkesvise lønnsforskjeller i staten. I prosent. 2002



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 3.8 viser standardavviket til log timelønn for hvert av årene i perioden 1991-2002. For sammenligningens skyld inkluderer vi også perioden 1987-1990.

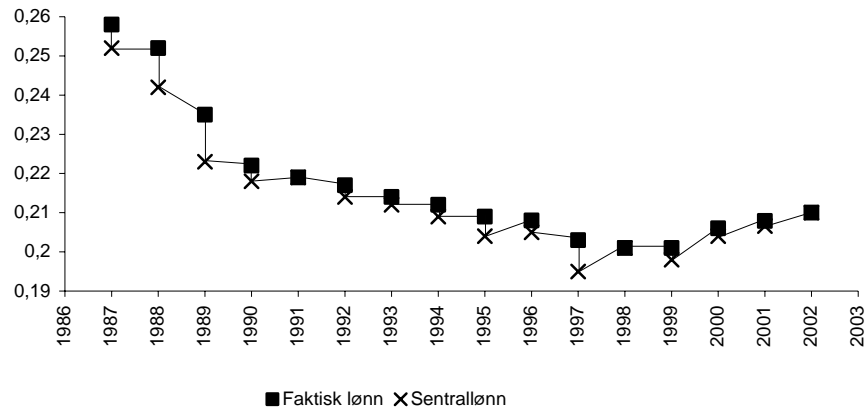
Tabell 3.8 viser for det første at det i staten er svært små lønnsforskjeller mellom fylker. Videre viser tallene at utviklingen i standardavviket til log timelønn er relativt stabil i hele perioden 1991-2002. Resultatene gir ingen grunn til å hevde at lønnsforskjellene har økt mellom fylker etter innføringen av det nye lønssystemet.

Figur 3.5 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 2002. 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.

Stolpediagrammene for Oslo viser at i 2002 var den gjennomsnittlige lønnsforskjellen i Oslos favør lik 4 prosent. Det betyr at en arbeidstaker i Oslo

Figur 3.6 Lønnsspredning i staten 1987-2002. Faktisk lønn og sentrallønn



tjente omtrent 4 prosent mer enn en arbeidstaker ellers i landet - med samme kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid.¹¹

3.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønns­spredningen

I dette avsnittet skiller vi ut virkningen av de sentrale tilleggene på lønns­spredningen for perioden 1987-2002. Vi ønsker å se om det er de sentrale tilleggene som har bidratt til lønns­sammenpressingen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i lønns­spredning som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønns­glidning.

Vi benytter den samme metoden som i Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a, 1999, 2002). Vi simulerer lønns­spredningen som vi ville fått hvert år dersom de statsansatte kun fikk de sentrale tilleggene. Utviklingen fra den simulerte lønns­spredningen til den faktiske lønns­spredningen 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:

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

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

Figur 3.6 viser utviklingen i lønnsspredningen i staten for perioden 1987-2002. Vi har to beregnede mål på lønnsspredning. Først har vi beregnet lønnsspredningen for faktisk lønn. Deretter har vi beregnet lønnsspredningen 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 lønnsspredning som følger av lokal tilpasning, glidning, m.v. vil derfor fremkomme som utvikling fra spredning i sentrallønnsnivået ett år og spredning i faktisk lønn i det påfølgende året.

Figur 3.6 viser for det første at de sentrale tilleggene fortsatt reduserer lønnsspredningene i staten. Dette vises ved at de vertikale strekene peker nedover, i retning redusert lønnsspredning. 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 lønnsspredningen. Spesielt er dette tydelig i 2001. Dette skyldes i hovedsak lønnsoppgjøret i 2002, med fokus på prosenttillegg istedenfor kronetillegg.¹²

Vi ser videre at den lokale tilpasningen (pluss bidraget fra sentrale justeringsforhandlinger og glidning) bidrar til økt lønnsspredning mellom 2001 og 2002, dette ser vi ved at kurven peker oppover mellom 2001 og 2002. Figuren viser at økt lønnsspredning fra lokale oppgjør mer enn motsvarer sammenpressingen fra de sentrale oppgjørene, noe som gir økt faktisk lønnsspredning mellom 2001 og 2002.

12. Husk at sentrallønn er lik timelønn på tidspunkt t + sentralt tillegg pr time i den påfølgende perioden. I 2001 vil derfor sentrallønn inneholde bidraget fra det sentrale oppgjøret i 2002.

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.
- NOU (1990:32), *Statens lønnskomité 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.
- 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 2004:2

<i>Forfatter/Author</i> Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor
<i>Sammendrag</i> Lønns- og forhandlingssystemet 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 ansettelser 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 Denne rapporten presenterer analyser av hvordan lønnsstrukturen har utviklet seg i perioden etter dereguleringen, med spesielt fokus på de siste årene; 2001 og 2002. Et hovedresultat i denne rapporten er at vi nå ser en utvikling mot noe større lønnsforskjeller i staten. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker noe. Det samme gjør lønnsforskjellene mellom statsansatte med ulikt utdanningsnivå. Lønnsgapet mellom statsansatte med kort og lang utdanning øker noe fra 2001 til 2002.
<i>Emneord</i> Forhandlingssystem, lønnsspredning, 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 1991-2002. The main result is that we now see development towards increased wage inequality in the State sector. Wage differences between men and women are increasing somewhat. The return to education is also increasing.
<i>Index terms</i> Wage differentials, public sector wages, desentralisation of bargaining