



Økonomisk gevinst av fagorganisering på toppen av akademia? – En empirisk analyse av lønnsdannelsen blant professorer

Economic benefits of unionization at the top in academia? An empirical analysis of the pay setting among professors

Harald Dale-Olsen

forsker I, Institutt for samfunnsforskning
harald.dale-olsen@samfunnsforskning.no

Kjersti Misje Østbakken

forskningsleder, Institutt for samfunnsforskning
k.m.ostbakken@samfunnsforskning.no

Sammendrag

I denne artikkelen studerer vi hvordan lønnsinntekten til professorer i universitets- og høyskolesektoren blir direkte påvirket av det norske lønnsdannelsessystemets kollektive innretning, med særlig fokus på om organisering virker utjevne. Vi anvender registerdata over lønnsinntekt blant professorer i perioden 2004–2018. Vi finner at medlemskap i fagforeninger for professorer stort sett er korrelert med høyere lønnsinntekt, fra tre til åtte prosent, sammenlignet med ikke-organiserte. Lønnsinntekten til professorer stiger over tid ved innmelding i fagforening, mens den faller over tid ved utmelding. Bildet er mer uklart når det gjelder spørsmålet om organisering reduserer lønnsforskjeller mellom grupper av professorer. Det er i tillegg klare forskjeller mellom fagfelt, både når det gjelder betydning av organisering generelt, og med tanke på den utjevne effekten.

Nøkkelord

lønnsdanning, organiseringsgrad, lønnsforskjeller, professorer

Abstract

In this study we analyze how the pay setting for professors in Norway is affected by wage bargaining, with specific focus on whether unionization reduces wage inequality. Our analysis is based on Norwegian population-wide linked employer-employee data for the period 2004–2018. We establish a unionization earnings premium of 3–8 percent. Compared to non-unionized professors, earnings increase over time when professors join unions, but diminish over time when professors leave unions. The results are ambiguous concerning whether the pay setting for professors reduces earnings equality between groups of professors. Finally, our analyses reveal heterogeneous results when we compare different fields.

Keywords

pay setting, unionization, earnings differences, professors

Innledning

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av en sammenpresset lønnsstruktur og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen (OECD 2018, 2019).¹ Koordineringen oppstår fordi lønnsdannelsen i Norge bygger på den såkalte frontfagsmodellen. Først forhandler partene i konkurranseutsatt industri (LO og NHO). Deres forhandlingsresultat danner langt på vei rammen for oppgjør i andre bransjer, næringer og sektorer (NOU 2022: 4). Komparative studier peker på at koordineringen av lønnsdannelsen motvirker en tendens til økende lønns- og inntektsulikheter (Doucouliagos, Freeman & Laroche 2017), så selv om lønns- og inntektsulikheten i Norge har økt utover på 2000-tallet (Aaberge, Møgstad, Vestad & Vestre 2021), har denne kanskje økt mindre enn uten denne koordineringen. Et viktig bidrag til dette er at mange fagforeninger er opptatte av å redusere ulikheter i arbeidsmarkedet ved å øke de laveste lønningene (Svarstad 2022). Den empiriske litteraturen finner stort sett positive lønnsgevinster av høyere organiseringsgrad og at lønnsgevinsten av fagorganisering generelt er størst for de lavtlønte (Bryson, Dale-Olsen & Nergaard 2019; Barth, Bryson & Dale-Olsen 2020). Blant annet viser Svarstad (2022) at jo høyere organiseringsgrad, desto lavere er den predikerte sannsynligheten for å bli lavtlønnet. Få studier undersøker sammenhengen mellom fagforeningsmedlemskap og lønn for høyinntektsgrupper. I denne artikkelen studerer vi denne sammenhengen for en spesifikk type høytlønte arbeidstakere, nemlig professorer.

Generelt avhenger den teoretiske effekten av fagforeninger på lønn av de institusjonelle rammebetingelsene, som tariffavtaledekningen, grad av koordinering i lønnsfastsettelsen og organiseringsgraden. Professorer i den norske universitets- og høyskolesektoren er omfattet av tariffavtaler der den lokale lønnsputten til fordeling mellom grupper er gitt fra de sentrale lønnsforhandlingene. Individuelt medlemskap kan altså være viktig for professorer i den grad det er nødvendig for å komme i betraktning for tildeling fra den lokale lønnsputten. Vår analyse av lønnsdannelsen for professorer bidrar med kunnskap om hvordan den kollektive lønnsdannelsen påvirker høyinntektsgrupper. Videre er professorer særlig interessante for å studere sammenhengen mellom lønn og fagorganisering fordi lønnsveksten er avhengig av utfallet av lokale forhandlinger, der fagforeningene har en sentral rolle i å fordele tilleggene innenfor rammen.

Fra et økonomisk perspektiv melder både professorer og andre arbeidstakere seg inn i en fagforening fordi de opplever at det gir en gevinst. Det vil si at det man tjener på medlemskapet, overskrider medlemsavgiften. En slik gevinst kan være høyere lønn, og man kan dermed forvente at organiserte tjener mer enn uorganiserte. På den annen side kan gevinsten også være sosial i den forstand at beslutningen om fagorganisering er resultat av et ønske om å ikke bryte med normen om solidaritet på arbeidsplassen (et «kollektivt trykk») (Booth 1985; Nergaard & Svarstad 2021). Medlemskap kan dessuten begrunnes ideologisk, gjerne ut ifra preferanser for omfordeling (Mosiman & Pontusson 2017). Imidlertid er den vanligste begrunnelsen i norsk arbeidsliv for å være organisert at man ønsker hjelp og støtte i tilfelle det oppstår konflikt på arbeidsplassen (Nergaard 2020).² Det er altså ikke nødvendigvis slik at professorer eller andre arbeidstakere får en lønnsgevinst hvis de

1 Denne artikkelen er en del av forskningsprosjektene Power, Structure and Technology (prosjektnummer 295914) og Collective Organisations, Support and Sustainability (prosjektnummer 301280) finansiert av Norges forskningsråd, og NORDICORE (prosjektnummer 80713) finansiert av NordForsk.

2 Det er imidlertid ikke opplagt at denne begrunnelsen gjelder for professorer. Ansettelsesvernet for professorer er i praksis ganske sterkt. I Khrono rapporterte journalistene Hege Larsen og Eva Tønnesen i 2018 at det kun finnes fem kjente tilfeller av avskjedigelser av professorer i Norge (Larsen og Tønnesen, 2018). Oppsigelser av øvrige ansatte forekommer langt hyppigere.

melder seg inn i en fagforening. Dette er et empirisk spørsmål som vi undersøker nærmere i denne artikkelen. Vi analyserer sammenhengen mellom medlemskap i fagforening og lønn for professorer i Norge. Vi undersøker også hvordan lønnsforskjeller mellom grupper av professorer – etter innvandrerstatus og kjønn – påvirkes av om individene er fagorganiserte eller ikke.

Artikkelen bidrar med ny kunnskap på flere måter. For det første er vår analyse av lønnsdannelsen og lønnsforskjeller blant professorer viktig for å forstå hvordan den kollektive lønnsdannelsen, der partene i arbeidslivet forhandler på sentralt og lokalt nivå, påvirker høyinntektsgrupper. Dette er grupper som tradisjonelt ikke regnes som sentrale målgrupper for fagforeningers arbeid for å motvirke lønnsulikhet (Svarstad 2022). For det andre bidrar analysen med kunnskap om i hvilken grad denne kollektive lønnsfastsettelsen bidrar til å dempe eller forsterke lønnsforskjellene mellom ulike grupper på toppen av akademia, mer spesifikt mellom kvinner og menn og mellom norskfødte og innvandrere. For det tredje, og kanskje det viktigste, finnes selve prosessen med lokale forhandlinger om lokalt tildelte midler i et lønnsoppgjør i de fleste statlige etater. Våre analyser av professorers lønn vil dermed gi et bilde av utfallet av denne prosessen i andre deler av statlig sektor og til en viss grad kommunal sektor.

Lønnsdannelsen blant professorer i Norge

Lønnsdannelsen i Norge bygger på den såkalte frontfagsmodellen. Først forhandler partene i konkurranseutsatt industri (LO og NHO). Deres forhandlingsresultat danner langt på vei rammen for oppgjør i andre bransjer, næringer og sektorer (NOU 2022: 4). Hensikten er at lønnsveksten i samfunnet skal holdes innenfor de rammene som konkurranseutsatt industri tåler. Forhandlingsløsningen i industrien danner kun en norm, og enkelte grupper kan få en lønnsvekst som avviker fra normen.

Gjennom sentrale forhandlinger oppnås derfor en løsning som gjelder alle i staten – det sentrale tillegget – mens rammene for lokale forhandlinger gis i tariffavtalen mellom staten som arbeidsgiver og hovedsammenslutningene. For professorer i universitets- og høyskolesektoren, som i all hovedsak jobber i statlig sektor,³ betyr dette at staten, som arbeidsgiver, og arbeidstakerorganisasjonene forholder seg til en norm når lønnsforhandlingene starter. Innenfor disse rammene kan man gjerne prioritere bestemte grupper, for eksempel kvinner eller lavtlønte. Når rammene for de lokale oppgjørene er klare, gjennomføres det forhandlinger lokalt mellom partene. Forut for de lokale lønnsforhandlingene kan arbeidstaker sende inn krav til forhandlingene via sin fagforening. I tillegg kan arbeidsgiver fremme krav om lønnsjustering gjennom arbeidsgiver.

Den sentrale lønnsforhandlingen følges opp av lokale lønnsforhandlinger. Her er partene gjennom hovedtariffavtalen sikret mulighet til å legge frem lønnskrav på særlig grunnlag. Slike lønnskrav er begrunnet ut ifra vesentlige endringer i arbeidsoppgavene, ekstraordinær arbeidsinnsats, behov for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft og for å motvirke dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

Med unntak av såkalte særskilte stillinger er lønnsystemet i staten bygget opp med stillingskoder tilknyttet en lønnsramme eller et lønsspenn (Jordfall 2021). For majoriteten av yrkesgruppene i universitets- og høyskolesektoren er lønnsvekst i yrket også sikret gjennom lønnsramme (lønnsstiger), det vil si kriterier som tilsier at ettersom ansienniteten stiger, øker lønnen. Professorer har ingen lønnsstiger; de er ansatt med en lønn definert ved et lønsspenn, og deres lønnsutvikling er fullstendig basert på lønnsjustering gjennom

³ I våre data jobber kun fem prosent av professorene i privat sektor.

forhandlingsystemet. Dette betyr at innen de rammene som er tilgjengelige for lokale forhandlinger, må professorer enten fremme krav om lønnsjustering via sin fagforening eller sikre seg at arbeidsgiver, gjerne representert ved instituttleder, fremmer krav om lønnsjustering på sine vegne. Ingen av kravene behøver å tas til følge ved de lokale forhandlingene; kravene vil gjerne overskride rammene, men kommer det ingen lønnskrav, er det lite sannsynlig at en lønnsjustering vil forekomme.

I perioden vi analyserer, blir lønnen til professorene regulert gjennom én enkelt tariffavtale. Dette betyr at deres lønnsvekst, ut over det generelle tillegget alle statsansatte mottar, kun vil være et resultat av lokale forhandlinger. Professorer opererer også innen et relativt gjennomslukt system med ganske klare mål og med sterke meritokratiske trekk. Det vil si at evner, ferdigheter og prestasjoner premieres og verdsettes. Mange andre stillinger med lønsspenn har mer uklare målsettinger og involverer flere forskjellige fagforeninger med forskjellige tariffavtaler.⁴

Over tid har vi hatt vekst i private aktører i universitets- og høyskolesektoren. Dette betyr at vi har professorer i Norge som er ansatt i private foretak innen sektoren, og som dermed kan ha et annet system for lønnsdannelse enn det vi har beskrevet her. Tradisjonelt vil det være mer åpninger for individuell lønstilpasning i privat sektor og mer utstrakt bruk av resultatlønn. Blant professorer i perioden 2004–2018 utgjør denne sektoren kun 5 prosent. Vi har derfor valgt å fokusere på lønnsfastsettelsen i statlig sektor, hvor da 95 prosent av professorene er sysselsatt.⁵

Med utgangspunkt i beskrivelsen av forhandlingsystemet blant professorer og fagforeningenes påvirkning på prioriteringene i lokal lønnsdannelse er våre hypoteser at de får en lønnsgevinst ved å være fagforeningsmedlem, og at fagforeninger bidrar til å løfte grupper med antatt lav forhandlingsmakt. I vårt tilfelle vil vi se nærmere på kvinner og innvandrere.

Tidligere forskning

Det foreligger generelt lite forskning på betydningen av kollektive ordninger for professors lønn. En mulig forklaring er at fagforeninger og kollektive lønnsforhandlinger i akademia er mindre utbredt internasjonalt, og at innslaget av prestasjonslønn er mer vanlig. Den eksisterende litteraturen er overraskende gammel, og resultatene er uklare. Ashraf (1997) viste at mens amerikanske professorer i 1969 tjente mindre ved institusjoner hvor fagforeninger var representert, tjente de mer i 1977 og 1988 ved institusjoner hvor fagforeninger var representert. Kesselring (1991) og Rees (1993) fant derimot ingen eller negativ korrelasjon mellom lønn og forekomst av fagforeninger på institusjonsnivå. Blant de nyere studiene viser Hedrick, Henson, Krieg og Wassell jr. (2011) en positiv lønnsgevinst for fagforeningsorganiserte professorer⁶ basert på amerikanske paneldata fra 1984 til 2004, men den er ikke signifikant forskjellig fra null.

4 Hvilken fagforening en ansatt er tilknyttet, er ukjent for forskere når de baserer sine analyser på data fra offentlige registre. Dette vanskeliggjør analyser som bør ta hensyn til forskjellige tariffavtaler. 1.5.2022 ble det etablert to ulike hovedtariffavtaler i staten, en mellom staten og Akademikerne og UNIO og en mellom staten og LO Stat og YS Stat. Dette vil kunne medføre at to professorer med tilslutning til ulike fagforeninger kan få forskjellige lokale oppgjør og dermed forskjellig lønnsgevinst av sitt medlemskap.

5 Vi har valgt å inkludere disse i analysene fordi flere professorer i denne gruppen opplevde at institusjonen de er tilknyttet, endret sektortilhørighet i vår observasjonsperiode.

6 De bruker data fra bl.a. National Study of Postsecondary Faculty, og yrkesgruppen Postsecondary Teachers består av undervisningspersonell som ennå ikke har kvalifisert seg som professor. Postsecondary Teachers omtales likevel som professorer.

For arbeidsmarkedet generelt viser en stor empirisk litteratur i hovedsak positive lønnsgevinster av høyere organiseringsgrad (Bryson mfl. 2019; Barth mfl. 2020). Barth, Raaum og Naylor (2000) viser også at lønnsgevinsten i privat sektor som oppstår med flere organiserte på bedriften, tilfaller alle ansatte. Høy fagforeningsgrad forekommer sammen med lavere lønnsforskjeller innen land, bransjer og bedrifter drevet frem gjennom bedret lønn på bunnen av inntektsfordelingen (Farber, Herbst, Kuziemko & Naidu 2021; Pontusson 2013; Vlandas 2018). Svarstad (2022) finner lignende resultat for Norge ved å analysere norske administrative registerdata over alle foretak i privat sektor (2000–2014). Hun utnytter variasjoner i skattefradraget for fagforeningskontingenten til å avdekke kausale effekter og finner at desto høyere organiseringsgraden er på arbeidsplassen, desto lavere er den predikerte sannsynligheten for å bli lavtlønnet.

I det norske forhandlingsystemet har høyere generelle tillegg til lavtinnteksgrupper vært gjennomgående de siste tiårene. Disse gruppene har bestått av yrker med en høy andel kvinner og innvandrere. Dette perspektivet – at man skal løfte lavtlønte og grupper med lavere forhandlingsmakt – har også blitt en integrert del av lokale forhandlinger, i tillegg til en bevissthet i fagforeningene om å fremme likestilling og mangfold gjennom lokale forhandlinger (se diskusjon i Svarstad (2022)). Denne litteraturen tar stort sett utgangspunkt i at de lokale forhandlingene knyttes til den økonomiske situasjonen på bedriften de gjelder for. Dette premisset for lokale forhandlinger er mindre relevant i den statlige universitets- og høyskolesektoren, mens tanken om å løfte enkelte grupper blant professorer kan være aktuell og ha betydning for fordelingen av den lokale potten.

Selv om den empiriske litteraturen om betydningen av fagforeningsmedlemskap for professorenes lønn er liten og funnene uklare, vet vi en del om hvordan lønnen til professorer varierer langs andre dimensjoner. Den internasjonale litteraturen viser generelt at kvinner i akademia tjener mindre enn menn. Enkelte studier peker på at kvinner og menn i akademia får oppgaver og roller som kvalifiserer ulikt, noe som på sikt gir ulike karrieremuligheter (Babcock, Recalde, Vesterlund & Weingart 2017), mens andre peker på at kjønnsstereotypiske idealer i forskning kan slå forskjellig ut for kvinners og menns karrieremuligheter (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland, 2015). Avvikling av mer kollektiv lønnsfastsettelse blant lærere i Wisconsin (USA) i 2011 til fordel for mer fleksibel lønnsfastsettelse, økte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (Biasi & Sarson, 2022). Sosin og Rives (1998) viser at fagorganisering kan redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i amerikansk akademia – i første omgang på førsteamanuensisnivå, men denne reduksjonen i lønnsforskjeller vedvarer senere blant professorer. I en studie av britisk akademia finner Blackaby, Booth og Frank (2005) en kjønnsforskjell i menns favør både i avlønning og i opprykk blant sammenlignbare kvinner og menn. Harris og Maté-Sánchez-Val (2022) finner tilsvarende i britisk akademia at lønns- og produktivitetsgapet som finnes mellom kvinner og menn, langt på vei forsvinner når en tar hensyn til stillingstyper og -nivå (postdoktor vs. førsteamanuenser vs. professorer). Her er det trolig også forskjeller mellom fagfelt; for eksempel finner Mumford og Sechel (2020) et betydelig, uforklart lønns-gap blant britiske økonomer, hvor kvinner tjener mindre enn menn også når en tar hensyn til stillingsnivå og produktivitet. Også i Norge finner vi en lønnsforskjell mellom kvinnelige og mannlige professorer på 5–11 prosent (Umblis, Østbakken & Røed 2021). Samtidig viser studien at innvandrere som i andre sektorer og bransjer har lavere lønn enn norskfødte.

Over tid har både kvinneandelen og andelen innvandrere i akademia økt. Likevel er det noen tydelige forskjeller for begge grupper. For det første varierer kvinneandelen med fagfelt. Blant søkere til utlyste professorstillinger 2016–2018 var 17 prosent av søkerne til matematiske-naturvitenskapelige-tekniske fag kvinner, mens kvinneandelen var rundt

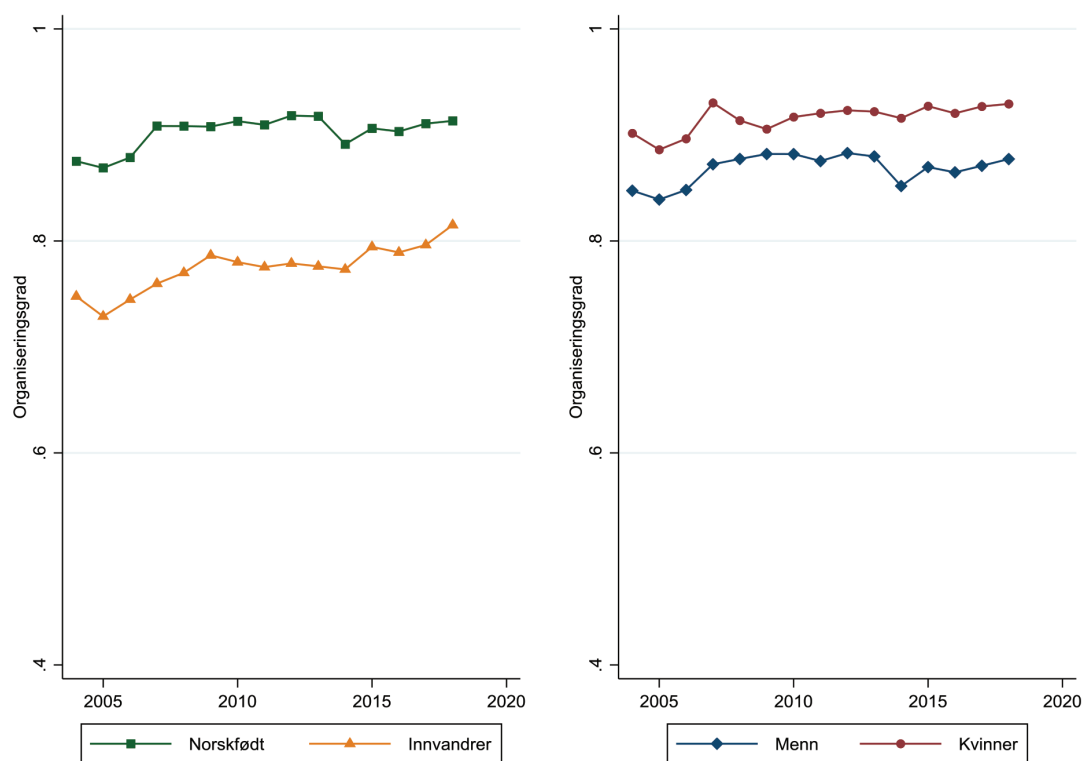
60 prosent blant søkerne til medisinske fag (Frølich, Reiling, Gunnes, Mangset, Orupabo, Ulvestad, Østbakken, Lyby & Larsen 2019). Det er også forskjeller mellom majoritetsbefolkningen og innvandrere i om man har en professorstilling etter 10 år (Maximova-Mentzon, Egeland, Askvik, Drange, Støren, Røsdal & Vabø 2016). Blant innvandrere med professorat dominerer personer fra europeiske og vestlige land. Arbeidsinnvandringen fordeler seg også forskjellig på fagfelt og stillingsnivåer (fra stipendiat til professor) (Børing & Gunnes 2012). Blant søkerne til utlyste professorstillinger 2016–2018 var over 60 prosent innenfor matematiske-naturvitenskapelige-tekniske fag utenlandske, mens innvandrerandelen bare var i overkant av 20 prosent blant søkerne til medisinske fag (Frølich mfl. 2019). Den norske ordningen med personlig opprykk til professor kan imidlertid bedre mulighetene til underrepresenterte grupper fordi de ikke må søke ledige professorater for å bli vurdert (Hovdhaugen, Kyvik & Olsen 2004). Dette kan bidra til at det er små forskjeller i sannsynligheten for å ha et professorat 10 år etter uteksaminering når man sammenligner grupper av innvandrere etter innvandringsbakgrunn (Askvik & Drange 2019).

Data og metode

I analysene benytter vi koblede administrative registerdata for perioden 2004 til og med 2018. Datagrunnlaget har primærbakgrunn hos skattemyndighetene og Folkeregisteret samt påkoblinger av opplysninger om høyeste oppnådde utdanningsnivå og fagfelt fra den nasjonale utdanningsdatabasen (NUDB).⁷ Yrkeskjenetegnet «Professor» finner vi i stillings- og yrkeskodene i disse registrene. Analyseutvalget omfatter hele populasjonen av professorer som er ansatt i universitets- og høyskolesektoren. Kjønn, alder og innvandringsår er hentet fra Folkeregisteret. Innvandrere er altså definert som alle som ikke er født i Norge. Vi inkluderer kun professorer som jobber hele året hos samme arbeidsgiver, og som har en lønnsinntekt over 100 000 kroner, og vi inkluderer kun professorens hovedstilling i analysen. I tillegg til dette hovedutvalget konstruerer vi et delutvalg der vi ekskluderer dem som melder seg inn og ut av fagforeningen mer enn én gang i løpet av analyseperioden. Her tillater vi heller ikke brudd i observasjonsperioden, og ingen professorer er med i data hvis noe av deres forløp varer lenger enn til 70-årsalder. Den første observasjonen av en professor ved et institutt er også ekskludert, siden det er lite trolig at fagforeningene prioriterer en som knapt har tiltrådt stillingen, i lønnsforhandlinger. Bruken av delutvalget blir beskrevet senere.

Vår viktigste forklaringsvariabel er om professorene er fagorganiserte. Informasjon om fagorganisering er hentet fra opplysninger til skattemyndighetene om inntektsfratrekk for fagforeningskontingent. I figur 1 ser vi utviklingen i organiseringsgrad blant professorer i perioden 2004–2018 separat for norskfødte og innvandrere og separat for menn og kvinner. I figuren ser vi at organiseringsgraden blant norskfødte professorer er ganske stabil over tid, på rundt 90 prosent. For professorer med innvandringsbakgrunn øker oppslutningen om fagforeningene fra omtrent 75 prosent i 2004 til litt over 80 prosent i 2018. I figuren til høyre ser vi at organiseringsgraden blant kvinnelige professorer, som ligger på rundt 90 prosent, er litt høyere enn organiseringsgraden blant menn, noe som også observeres i andre studier (for eksempel Bryson mfl. 2019) og i arbeidsmarkedet generelt (Nergaard 2018). Kjønnforskjellene i organiseringsgrad blant professorer ligner på dem som Nergaard rapporterer for offentlig sektor generelt, og er klart mindre enn i privat sektor (Nergaard 2018).

⁷ Data om jobber og lønn stammer fra arbeidstakerregisteret med påkoblinger til lønns- og trekkoppgaverregisteret for perioden 2004–2014, mens de i perioden 2015–2018 stammer fra a-ordningen.



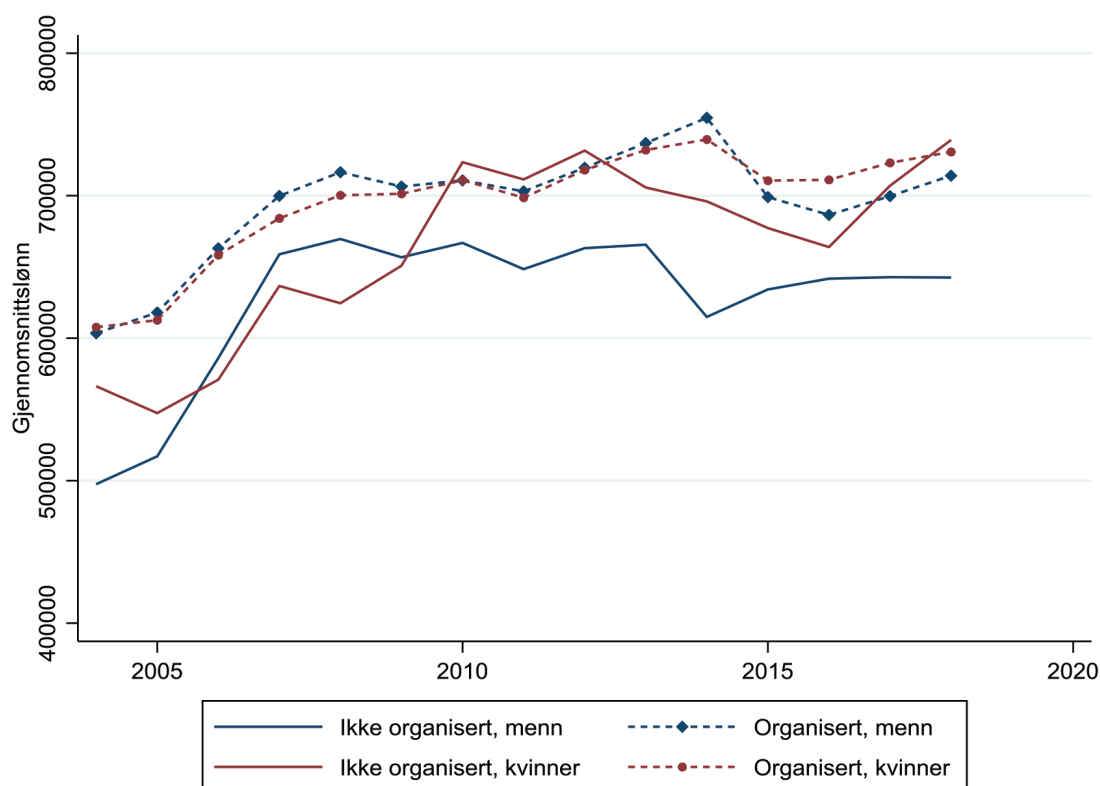
Figur 1. Organiseringsgrad blant professorer.

Noter: Populasjon: registerdata over alle professorer i hovedstilling i perioden 2004–2018.

Vår viktigste utfallsvariabel er årlig lønnsinntekt slik den er innrapportert til skattemyndighetene. Lønnsinntekten inneholder vanlig kontantlønn, den skattbare verdien av frynsegoder, naturalytelser samt sykepenger. I figur 2 viser vi utviklingen i gjennomsnittslønnen blant professorer etter kjønn og medlemskap i fagforening. For uorganiserte og organiserte av begge kjønn er lønnsveksten kraftig tidlig i observasjonsperioden, men den flater så ut. Uorganiserte kvinner tjener mindre enn uorganiserte menn, mens kjønnsforskjellen i gjennomsnittslønn er tilnærmet null for de organiserte professorene.

Bak de aggregerte mønstrene i figur 1 og 2 ligger det klare endringer i sammensetningen av professorene. Som vist i tabell A1 (i appendiks) har andelen kvinner og innvandrere økt. I denne perioden har også universitets- og høyskolesektoren i Norge gjennomgått en betydelig omorganisering ved at statlige høyskoler har blitt innlemmet i og slått sammen med universitetene, samtidig som noen høyskoler har oppnådd universitetsstatus (Kunnskapsdepartementet 2018; Solberg & Wendt 2017; Gunnes, Nordby, Næsheim & Wiig 2017; Umblijs mfl. 2021).⁸ I tillegg kan det være en systematikk knyttet til hvordan organiserte og uorganiserte kvinner og menn og innvandrere og norskfødte fordeler seg på ulike fagfelt og institutter som opererer med vidt forskjellig lønnsnivå for professorer. Forekomsten av slike bakenforliggende forklaringsvariabler gjør at en ren bivariat sammenligning mellom lønn og medlemskap i en fagforening ikke gir et korrekt bilde av lønnsgevinsten.

⁸ Selv om private aktører er et viktig supplement til universitets- og høyskolesektoren, utgjør de målt i antall professorer et lite mindretall. I våre data jobber kun fem prosent av professorene i privat sektor.



Figur 2. Gjennomsnittslønn blant professorer, for ikke-organiserte og organiserte, kvinner og menn.

Noter: Populasjon: registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018.

I dette datamaterialet identifiserer vi universitetene og høyskolene gjennom unike løpenummer for den enkelte bedrift, men vi observerer ikke institutter eller fakulteter innenfor universiteter og høyskoler (bedrift). Vi lager derfor en proxy for institutt ved å kombinere løpenumret for bedriften og professorens fagfelt i doktorgraden. Sagt på en annen måte uttrykker professorens fagfelt «instituttet» for en gitt arbeidsplass. Dette betyr for eksempel at to professorer som begge har statsvitenskap som utdanningsbakgrunn og jobber ved samme universitet, blir klassifisert som ansatt på samme «institutt». Denne definisjonen gjør at statsvitere som jobber på et sosiologinstitutt, feilaktig blir klassifisert som ansatte ved et institutt for statsvitenskap.

Hovedanalysene er i sin helhet basert på lineære regresjonsmodeller hvor logaritmen av årlig lønnsinntekt er avhengig variabel. De sentrale forklaringsvariablene er dummyer for fagorganisert, kvinne og innvandrer. Vi inkluderer kontrollvariabler i form av dummy for om professoren er gift, dummy for om personen jobber heltid (definert som forventet ukentlig arbeidstid ut over 30 timer), aldersdummyer (femårs intervaller), botid for innvandrere (norskfødte tilordnes lineær alder), en dummy for offentlig sektor samt dummyer for observasjonsår. Når vi inkluderer aldersdummyer i analysene, kontrollerer vi også effektivt for forskjeller i erfaring. Botid for innvandrere fanger tilsvarende opp lærings- og assimileringseffekter av å bo i Norge. I tillegg til OLS-regresjoner kjører vi såkalte fasteffektmodeller hvor de faste effektene tilknyttes institutt (fagfelt-X-bedrift), person og jobb (institutt-X-person). Den siste, mest involverte modellen kan beskrives formelt ved ligning 1):

$$1) \quad \ln W_{ift} = \delta_0 + \delta_u U_{ift} + t_t + \delta_x X'_{ift} + \theta_{if} + \nu_{ift}$$

Ligning 1) forteller oss at lønnen (W) til en professor i kan beskrives som en funksjon av vedkommende sin fagforeningstilhørighet (U) på institutt f i observasjonsår t , en vektor av andre tidsvarierende kontrollvariabler som karakteriserer kjennetegn for professor i ansatt på institutt f , for eksempel arbeidstid og alder (X), en fast effekt knyttet til jobben (θ) og til slutt tilfeldig uobservert variasjon (ν). Vårt hovedfokus er altså parameteren δ_u , som kontrollert for andre relevante kjennetegn, måler lønnsforskjellen mellom organiserte og uorganiserte professorer. I det følgende refererer vi til denne forskjellen som lønnsgevinsten ved fagorganisering.

Vi starter med å undersøke hvordan lønnsgevinsten ved fagorganisering blir når vi kun tar hensyn til observasjonsår. Deretter tar vi i tillegg hensyn til at kvinner og menn og norskfødte og innvandrere kan ha ulik organiseringstilhørighet og lønnsnivå, for til slutt å også ta hensyn til alder, botid og om man jobber i offentlig sektor. Gjennom de forskjellige OLS-regresjonene vil vi da ta hensyn til at lønnsgevinsten av å være fagorganisert varierer over tid og med kjønn, innvandringsstatus, alder og de andre tidsvarierende observerbare kontrollvariablene.

Videre vet vi at lønnen også kan variere mellom fagfelt og institutter. Dette kan fanges opp av fagforeningsparameteren og dermed gi et misvisende bilde av størrelsen på lønnsgevinsten. Fasteffektsmodellene løser dette problemet. I ligning 1) foretas lønnsanalysen innen én jobb. Dette betyr i praksis at vi kun utnytter den variasjonen som finnes mellom lønn og fagforeningstilhørighet innen en og samme jobb, og måler den lønnsendringen som oppstår ved en endring i fagforeningstilhørighet innen samme jobb over tid.

I vår hovedanalyse måler vi hvordan professorenes lønnsnivå varierer med om de er fagorganiserte eller ikke. Det innebærer at det ikke skilles mellom innmelding og utmelding av fagforeningen. I tilleggssanalysen går vi ett steg videre og undersøker sammenhengen mellom slike endringer i professorenes medlemskapsstatus og deres lønnsutvikling. Vi tar da utgangspunkt i et rammeverk fra evalueringslitteraturen. Det vil si at vi betrakter inn- og utmelding av fagforeningen som «tiltak» og sammenligner professorenes lønnsutvikling før og etter at de har blitt gjennomført. Metoden vi benytter, omtales også som «hendelsesmodeller» (se nærmere beskrivelse av metoden bak tilleggssanalysene i appendiks).

Vi gjennomfører to sett med analyser. Først undersøker vi tilfellet hvor tiltaket er å melde seg inn i en fagforening (tiltak 1), mens kontrollgruppen består av professorer som (ennå) ikke har organisert seg eller aldri gjør det. Dette kan vi kalle delutvalg A. Deretter ser vi på tilfellet hvor tiltaket er å melde seg ut av en fagforening (tiltak 2), mens kontrollgruppen består av organiserte professorer. Dette kan vi kalle delutvalg B. Deskriptiv statistikk over disse delutvalgene er beskrevet i tabell A3. I begge sett med analyser (regresjoner) kontrollerer vi for aldersdummyer, dummy for offentlig virksomhet, størrelse (log antall ansatte), botid i år, botid i år kvadrert samt faste effekter knyttet til år og til institutt- X -person. Et sentralt moment i denne formen for analyser er å avdekke om professorene som omfattes av tiltaket, har en avvikende (ikke-parallell) lønnsutvikling forut for tiltaket sammenlignet med kontrollgruppen. Dette vil indikere brudd på forutsetningene for metoden, noe som i praksis impliserer at den lønnsutviklingen vi måler etter at tiltaket blir innført, kan skyldes andre forhold.

Ingen av våre analyser vil gi entydige kausaleffekter knyttet til fagforeningsmedlemskap, siden vi ikke vet om våre professorer er tilfeldig fordelt mellom medlemmer og ikke-medlemmer og mellom inn- eller utmeldte av fagforeninger. Det betyr at vi ikke kan utelukke at sammensetningen av individene (seleksjonseffekter) påvirker estimatet på lønnsgevinsten. Imidlertid kontrollerer analysen i den mest detaljerte spesifikasjonen for alle faste egenskaper ved professorene hos en arbeidsgiver innen fagfelt samt generell tidsvariasjon.

I innledningen beskrev vi grunner til at ansatte meldte seg inn i fagforeninger: høyere lønn i lønnsforhandlinger, ideologi samt hjelp og støtte i tilfelle det oppstår konflikt på arbeidsplassen. Særlig sistnevnte fenomen kan gi opphav til negativ lønnsseleksjon inn til fagforeningsmedlemskap, men alle slike betraktninger som ligger fast for professoren, blir altså kontrollert bort. Vårt forbehold om seleksjonseffekter knyttes derfor til fenomenet som varierer over tid, det vil si uobserverbare hendelser (for oss) i professorenes liv som både påvirker deres organisering og deres lønn. Et slikt eksempel kan være en nedbemanningsprosess under vanskeligere økonomiske tider, som kan tenkes å føre til økt organisering, samtidig som fagforeningenes lønnskrav i de lokale lønnsforhandlingene vil dempes. I dette tilfellet vil vi underestimere lønnsgevinsten av fagforeningstilknytningen.

Resultater

Vi starter med å estimere enkle lineære regresjonsmodeller, med log årlig lønnsinntekt som avhengig variabel, mot hovedforklaringsvariabler og diverse kontrollvariabler. Disse estimatene er statistiske korrelasjoner som viser noen interessante sammenhenger.

I tabell 1 viser vi resultater for hele populasjonen av professorer, mens tabell 2 viser separate analyser etter fagfelt. I modell 1 har vi estimert samvariasjonen mellom lønn og individuell organisering når vi har tatt hensyn til at lønnsoppgjørene varierer fra år til år. Fra denne modellen ser vi at fagorganiserte professorer har en lønnsgevinst på syv prosent sammenlignet med professorer som ikke er fagorganiserte. I modell 2 inkluderer vi en kontroll for om professorene er kvinner, og om professorene er innvandrere. Korrelasjonen med fagforeningsmedlemskap er uendret, men vi ser at kvinner har to prosent lavere lønn enn menn i gjennomsnitt, mens innvandrere har tre prosent lavere lønn enn norskfødte professorer.

Modell 3 inkluderer interaksjonsledd mellom fagorganisering, kjønn og innvandrer. Det vil si at vi tillater sammenhengen mellom lønn og fagorganisering å være ulik for kvinner og menn og for innvandrere og norskfødte professorer. Å være organisert innebærer fortsatt åtte prosents lønnsgevinst for mannlige organiserte professorer fra majoritetsbefolkningen. De ikke-signifikante estimatene for Kvinne og Innvandrer viser at uorganiserte professorer med innvandrerbakgrunn og kvinnelige professorer har samme lønnsnivå som uorganiserte menn. Imidlertid viser estimatene for Organisert x Kvinne og Organisert x Innvandrer at professorer med innvandrerbakgrunn og kvinnelige professorer har tre prosentpoeng lavere lønnsgevinst av fagforeningsmedlemskap sammenlignet med mannlige organiserte professorer fra majoritetsbefolkningen.

I modell 4 kontrollerer vi for sammensetning ved å ta inn kontrollvariabler for om man jobber heltid, alder, om man er gift, botid og om man jobber i offentlig sektor, i tillegg til at vi tar inn faste effekter for fagretning. Dermed tar vi hensyn til at forskjellige fagfelt kan ha ulikt lønnsnivå, og at dette kan påvirke de observerte lønnsforskjellene mellom grupper av professorer som er fagorganiserte og ikke. La oss først se på forskjellene mellom kvinner og menn. For det første viser koeffisienten på kvinnekdummyen at uorganiserte kvinner har høyere lønn enn sine uorganiserte mannlige kolleger, når vi kontrollerer for fagfelt. Den observerte lønnsforskjellen mellom kvinnelige og mannlige professorer i modell 2 reflekterer til dels at de er ulike langs individuelle kjennetegn, og at de tar doktorgrad i ulike fagfelt med ulikt lønnsnivå. Også innen fagfelt har kvinner en lavere lønnsgevinst av å være fagorganisert, men totalt sett har organiserte kvinner omtrent samme lønn – i gjennomsnitt – som sine mannlige organiserte kolleger. Når det gjelder innvandrere, har uorganiserte mannlige innvandrere fire prosentpoeng lavere lønn enn sine mannlige kolleger med majoritetsbakgrunn. I tillegg har de to prosentpoeng lavere lønn som fagorganisert.

Tabell 1. Lønnsgevinst av fagorganisering, regresjonsresultater

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Organisert	0,07*** (0,00)	0,07*** (0,00)	0,08*** (0,01)	0,06*** (0,00)	0,06*** (0,00)	0,04*** (0,00)	0,05*** (0,00)
Kvinne		-0,02*** (0,00)	0,01 (0,01)	0,02*** (0,01)	0,02** (0,01)		
Innvandrere		-0,03*** (0,00)	-0,01 (0,01)	-0,04*** (0,01)	-0,06*** (0,01)		
Organisert x Kvinne			-0,03*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	-0,03*** (0,01)		
Organisert x innvandrere			-0,03*** (0,01)	-0,02** (0,01)	-0,005 (0,01)		
Kontroll-variabler				x	x	x	x
Faste effekter:							
År	x	x	x	x	x	x	x
Fagfelt				x			
Institutt					x	x	
Person						x	
Institutt-X-person							x
Ant.obs.	44182	44182	44182	44182	44005	43495	42371
R2	0,04	0,05	0,05	0,41	0,50	0,78	0,77

Note: Egne beregninger på registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018 (se brødtekst). Tabellen viser utvalgte parameterestimater fra lineære fasteffektsregresjoner hvor modellene varierer med hvilke faste effekter som er inkludert. Avhengig variabel: årlig lønnsinntekt. Kontrollvariabler: vektor med underordnede kontrollvariabler som dummys for om professoren er gift, dummy for om personen jobber heltid, aldersintervallsdummys (10), botid og sektor. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

I modell 5 tar vi i tillegg hensyn til at kvinner og menn, innvandrere og majoritetsbefolkningen kan være ansatt på forskjellige institutter. Og siden det enten er gjennom fagforeningene eller arbeidsgiver, som ofte er instituttleder, at lønnskrav blir reist på lokalt nivå, er dette vår foretrukne modell for å belyse betydningen av fagorganisering for lønnsforskjeller mellom grupper av professorer i Norge. Modell 5 viser at organiserte kvinner og menn mottar samme lønn; uorganiserte kvinner mottar faktisk to prosent høyere lønn enn sine mannlige kollegaer. Innvandrere har seks prosent lavere lønnsinntekt enn majoritetsbefolkningen. Disse forskjellene og likhetene kan fortsatt bli forklart ved at for eksempel organisering er viktigere i noen fagfelt enn i andre. Når vi ser en positiv lønnsgevinst av å være kvinne, kan dette tilsvarende skyldes at den kvinnelige professoren jobber i et fagfelt hvor lønnsgevinsten er større enn for en mannlig professor i et annet fagfelt. Fagfeltspesifikke analyser kommer vi tilbake til i tabell 2.

I modell 6 bruker vi kun variasjonen innen person til å identifisere lønnsgevinsten av organisering. Dette betyr at vi utnytter variasjonene i lønn og fagforeningsmedlemskap over tid for samme individ. I dette tilfellet kan vi ikke måle betydningen av kjønn eller innvandringsstatus, siden disse kjennetegnene ikke endres over tid. På den annen side blir estimatet for lønnspremien kontrollert for alle faste egenskaper ved individene og ved deres institutt. Fra modell 6 ser vi at professorer som er medlem, kan forvente fire prosent høyere lønn enn dem som ikke er organiserte. Dog kan noe av denne positive gevinsten ved

organisering skyldes at professorer som er organiserte, også er dem som flytter på seg til nye arbeidsgivere. Hvis dette er tilfellet, vil lønnsgevinsten ved organisering fange opp gevinsten ved å bytte jobb.

I den siste modellen i tabell 1, modell 7, bruker vi kun variasjonen innen samme jobb (institutt-X-person) til å identifisere lønnsgevinsten av organisering. Dette betyr at vi måler betydningen av å bli organisert over tid i samme jobb. Heller ikke her kan vi måle betydningen av kjønn eller innvandringsstatus. Når det gjelder betydningen av organisering, ser vi nok en gang at dette slår ut positivt, med fem prosents lønnsgevinst. Hvis vi tar utgangspunkt i at medlemskap koster én-to prosent for våre ansatte, tyder dette på at medlemskap har vært en fornuftig økonomisk investering.

Heterogenitetsanalyser

Vi påpekte over at ulike fagfelt kan ha ulik avkastning langs flere dimensjoner. Ulike fagfelt avlønnes forskjellig i det norske arbeidslivet, og lønnsnivået i academia avspeiler til en viss grad dette. En professor i et fagfelt som er attraktivt på arbeidsmarkedet, vil kunne motta høyere lønn enn en professor i et fagfelt som er mindre attraktivt. Organiseringsgraden mellom fagfelt kan også variere av mange grunner. Våre estimat for lønnsgevinsten av organisering kan dermed bli påvirket av denne korrelasjonen. Vi har derfor splittet data i 5 faggrupper: Humaniora og samfunnsvitenskap, STEM (naturvitenskap, teknologi, ingeniør, matematikk), Helsefag, Økonomi og administrasjon og Andre fagfelt. For hver gruppe estimerer vi to regresjonsmodeller, tilsvarende modell 5 og 6 i tabell 1.

Tabell 2. Lønnsgevinst av fagorganisering, regresjonsresultater, per fagfelt

	Humsam		STEM		Helse		Øk.adm.		Andre	
	(5)	(6)	(5)	(6)	(5)	(6)	(5)	(6)	(5)	(6)
Organisert	0,06***	0,07***	0,06***	0,03***	0,05***	0,03***	0,14***	0,08***	0,03**	0,03**
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,02)	(0,01)
Kvinne	0,03**		0,03**		-0,01		0,06		-0,08***	
	(0,02)		(0,01)		(0,02)		(0,04)		(0,02)	
Innvandrer	-0,14***		-0,01*		-0,09		0,09*		-0,10	
	(0,01)		(0,01)		(0,02)		(0,03)		(0,02)	
Organisert#	-0,04**		-0,02		-0,01		-0,10**		0,05**	
Kvinne	(0,02)		(0,01)		(0,02)		(0,05)		(0,03)	
Organisert#	0,05***		-0,02*		0,00		-0,12***		-0,01	
Innvandrer	(0,01)		(0,01)		(0,02)		(0,04)		(0,02)	
Kontrollvariabler	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Faste effekter:										
År	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Fagfelt										
Institutt	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Person		X		x		x		x		x
Ant.obs	15834	15641	15030	14902	5904	5816	1924	1909	4018	3944
R2	0,55	0,76	0,45	0,77	0,42	0,75	0,39	0,84	0,51	0,76

Note: Egne beregninger på registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018 (se brødtekst). Tabellen viser utvalgte parameterestimater fra lineære fasteffektsregresjoner hvor modellene varierer med hvilke faste effekter som er inkludert. Avhengig variabel: årlig lønnsinntekt. Kontrollvariabler: vektor med underordnede kontrollvariabler som dummies for om professoren er gift, dummy for om personen jobber heltid, og aldersintervallsdummies (10), botid og sektor. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

For alle fagfelt er organisering relatert til en positiv lønnsgevinst for menn. I Humaniora og samfunnsvitenskap virker organisering utjevne på lønnsforskjellene, men innvandrere mottar likevel mindre lønn enn majoritetsbefolkningen. For STEM-professorene forsterker organisering lønnsgapet mellom majoritetsbefolkningen og dem med innvandrerbakgrunn. Innen Helsefag har kjønn og innvandringsstatus ingen betydning. Innen Økonomi og administrasjon observerer vi vesentlig lavere lønn blant organiserte kvinner og innvandrere. Her har vi imidlertid relativt få observasjoner, noe som gjør resultatene mindre robuste. For Andre fagfelt ser vi at uorganiserte kvinner mottar lavere lønn enn organiserte kvinner, men begge gruppene mottar lavere lønn enn organiserte menn.

Når vi i modell 6 for hver av disse fagfeltene kun bruker variasjonen innen personen, ser vi at for alle fagfeltene er det å bli organisert forbundet med høyere lønn. Innen Humaniora og samfunnsvitenskap og innen Økonomi og administrasjon finner vi en lønnsgevinst på rundt syv-åtte prosent. Hos de andre fagfeltene er gevinsten på rundt tre prosent.

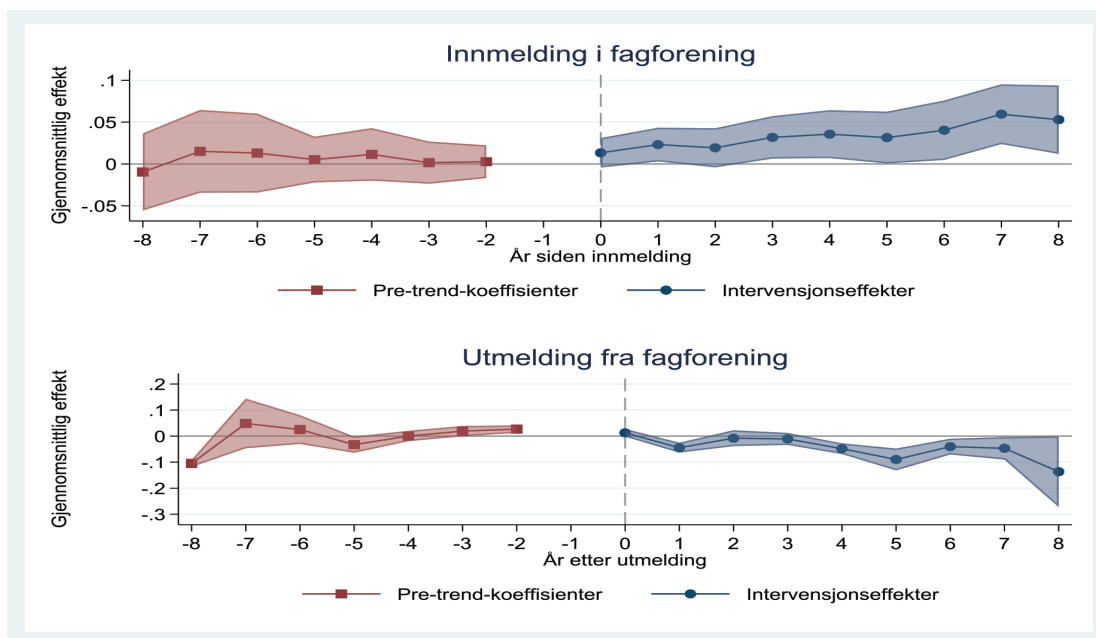
Konsekvenser av å melde seg inn eller ut av fagforening

Resultatene fra de lineære regresjonene viser at fagforeningsmedlemskap i all hovedsak er forbundet med høyere lønn, men at dette varierer noe mellom grupper (kvinner, menn, innvandrere og majoritetsbefolkningen) og fagretninger. I tillegg har vi vist at det å organisere seg i gjennomsnitt er korrelert med høyere lønn. I dette delavsnittet ser vi nærmere på hvordan det å melde seg inn i en fagforening og det å melde seg ut av en fagforening får konsekvenser for lønnsutviklingen. Vi estimerer såkalte hendelsesmodeller («event history») hvor vi tar hensyn til faste effekter knyttet til alder, institutt, sektor og individ (professor) samt botid, botid kvadrert og størrelse på bedriften (universitet/høyskole). I denne regresjonsanalysen løser estimeringsmetoden noen mulige utfordringer som gjør seg gjeldende i de foregående analysene, hvor særlig inn- og utmelding på ulike tidspunkter (såkalt forskjøvet behandling) og forskjellig betydning av inn- og utmelding fra fagforening kan skape skjevheter i estimatene. Formålet er å komme nærmere en kausalitetsfortolkning når det gjelder lønnsgevinsten av fagforeningstilknytning. Modellene estimeres for to hendelser: den første, hvor vi modellerer det å melde seg inn i en fagforening versus å forbli uorganisert, det vil si vi sammenligner lønnsutviklingen til dem som melder seg inn, med lønnsutviklingen til en kontrollgruppe av uorganiserte. Den andre, hvor vi modellerer det å melde seg ut av en fagforening versus å bli værende. Dette betyr at vi sammenligner lønnsutviklingen til dem som melder seg ut, med den til en kontrollgruppe av organiserte. Figur 3 oppsummerer våre resultater, mens tabell A3 viser parameterestimater fra disse to regresjonene. Den øverste figuren viser lønnsgevinsten fra å melde seg inn i en fagforening versus det å forbli uten medlemskap. Vi ser at lønnsprofilen relativt fort blir positiv, og etter åtte år er lønnsgevinsten over fem prosent. Estimaten før innmelding i fagforening er stabilt små i størrelse, og de er ikke signifikante.

I den nederste figuren viser vi tilsvarende lønnsgevinstene av å melde seg ut av fagforeningen versus det å forbli organisert. Bildet er relativt likt, med motsatt fortegn. Før utmelding er estimatene med få unntak ikke signifikante og varierer rundt null. Ettersom årene går, faller lønna, og etter åtte år er lønnsstapet over ti prosent (dog øker usikkerheten her).

Ingen av disse forløpene varer etter at professoren har fylt 70 år, men det vil være slik at når vi analyserer utmelding, vil data relativt sett omfatte flere eldre professorer enn når vi analyserer innmelding.⁹ Vi har dessverre også kun snau 400 observasjoner av utmeldingene. Vi har derfor større tiltro til våre estimater av lønnsgevinsten av innmelding i fagforeninger.

⁹ Lønnsutviklingen mot slutten av karrieren er nok mer variabel enn tidligere i karrieren. I noen stillinger kan en professor forbli i jobb etter fylte 70 år. Inkluderes disse i analysene, blir inntektstapet ved utmelding



Figur 3. Lønnsgevinst av fagforeningsmedlemskap.

Noter: Populasjon: registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018, hvor alder ved professorens siste observasjon ikke overskrider 70 år og ingen brudd i observasjonene over tid forekommer. Øverste del av figuren viser resultater fra delutvalg A, mens nederste del av figuren viser resultater fra delutvalg B (se brødtekst). Figuren viser parameterestimater forbundet med år før/etter inn-/utmelding av fagforening fra fasteffektsregresjon basert på Sun og Abraham (2021) og Sun (2021). Figuren angir også 10 prosent signifikansnivå. Se tabell A2 for ytterligere informasjon om estimater. Avhengig variabel i regresjonen: årlig lønnsinntekt. Kontrollvariabler: vektor med underordnede kontrollvariabler som dummyer for om professoren er gift, dummy for om personen jobber heltid, og aldersintervallsdummyer (10), offentlig virksomhet, og størrelse (målt ved log antall ansatte).

Avslutning og diskusjon

I denne artikkelen har vi analysert i hvilken grad individuell fagorganisering har betydning for professorers lønnsnivå. Professorer befinner seg faglig sett på toppen av det akademiske hierarkiet og er viktige arbeidstakere i kunnskapsproduksjon i samfunnet, i undervisning av studenter og i samfunnsdebatten. Lønn er bare ett av mange forhold som er med på å sikre attraktive jobber for denne prestasjonsorienterte gruppen av arbeidstakere. Det kan være mange grunner til at en arbeidstaker velger å organisere seg. Dette kan avspeile alt fra ideologi og ønsker om omfordeling av goder til ønsker om tilgang til goder og lønnsgevinst for seg selv. Fra et økonomisk perspektiv forventer vi at professorer og andre arbeidstakere er organiserte i en fagforening fordi de opplever at det gir en gevinst. Vårt utgangspunkt for analysen er to hypoteser: Professorer tjener på å være organiserte, og organisering er med på å dempe forskjeller mellom grupper av professorer.

Våre analyser viser at fagorganiserte professorer har tre–åtte prosent høyere lønn enn dem som er uorganiserte. Dette varierer noe mellom kvinner og menn, mellom norske og innvandrere og mellom fagfelt. Når vi følger professorene innen en jobb over tid, finner vi at etter som årene går etter innmelding, øker lønnsgevinsten til over fem prosent for dem som meldte seg inn, sammenlignet med kontrollgruppen. Dette indikerer at professorer

enda større. Vi kan ikke utelukke at en utmelding fra fagforening på slutten av karrieren er et ledd i en generell tilbaketrekking fra arbeidslivet, som også innebærer redusert arbeidsinnsats, noe som også kan slå ut i redusert lønn.

tjener økonomisk på å fagorganisere seg. Våre data i disse analysene omfatter imidlertid for det meste norskfødte menn, så vi har ikke hatt anledning til å teste ut om dette også gjelder separat for kvinner og innvandrere. Når det gjelder hypotesen om at organisering er med på å dempe forskjeller mellom grupper, er resultatene mindre klare. For det første varierer resultatene om man sammenligner kvinner og menn eller norskfødte og innvandrere, og for det andre varierer resultatene mellom fagfelt, og det er vel egentlig bare innen humaniora-samfunnsvitenskap at vi ser tendenser til utjevning av lønnsforskjeller blant professorer.¹⁰ Samtidig skal det påpekes at i noen andre fag, for eksempel helse, er det ingen lønnsforskjeller hverken mellom kvinnelige og mannlige professorer eller mellom innvandrere og norskfødte professorer. Vi ser likevel en lønnsgevinst av å være organisert.

Våre funn kan ikke tolkes som kausale effekter av fagorganisering. Det er ikke tilfeldig hvem av professorene som blir medlem av en fagforening. Imidlertid vil vi hevde at analysene tar hensyn til alle faste egenskaper – også uobserverbare trekk – ved en professor hos en arbeidsgiver innen et fagfelt samt generell tidsvariasjon, så mye seleksjon er tatt hensyn til. Ideologi, ønske om omfordeling og evner kan ofte regnes som faste trekk ved en person. Det er kun når disse endres over tid og dette samvarierer med lønnsendring, at dette skaper skjevheter i vårt anslag på lønnsgevinst.

Hvis vi skal generalisere våre funn til andre yrker i staten og til privat sektor, viser dette at det kan være økonomisk gunstig å tilhøre en fagforening, spesielt når en forholder seg til lokale lønnskrav. Nå skal det sies at forskjellige fagforeninger har ulik sammensetning på sin medlemsmasse, og de har forskjellige preferanser for lønnsfastsettelse. Noen prioriterer i større grad lavtlønnstillegg fremfor lønnsgevinst for alle. Dette kan få konsekvenser for lønnsgevinsten av medlemskap for ulike grupper, og det kan skape seleksjon inn til ulike fagforeninger. Dette gjør at lønnsgevinsten ved fagforeningsmedlemskap kan variere avhengig av fagforening. Med flere tariffavtaler i universitets- og høyskolesektoren fra 2022 vil dette også kunne skje for denne sektoren i fremtiden.

Litteratur

- Aaberge, R., Mogstad, M., Vestad, O. L. & Vestre, A. (2021). *Økonomisk ulikhet i Norge i det 21. århundre*. SSB-rapport 2021:33. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ashraf, J. (1997). The effect of unions on professors' salaries: The evidence over twenty years. *Journal of Labor Research*, 18, 439–450. <https://doi.org/10.1007/s12122-997-1049-9>
- Askvik, T. & Drange, I. (2019). Etnisk mangfold i academia. *Søkelys på arbeidslivet*, 36, 194–210, <https://doi.org/10.18261/iss.1505-7989-2019-03-06>
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107, 714–47. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Barth, E., Raaum, O. & Naylor, R. (2000). Union wage effects: does membership matter? *The Manchester School*, 68, 259–275. <https://doi.org/10.1111/1467-9957.00193>
- Barth, E., Bryson, A. & Dale-Olsen, H. (2020). Union density effects on productivity and wages. *Economic Journal*, 130, 1898–1936. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048>
- Biasi, B. & Sarson, H. (2022). Flexible wages, bargaining and the gender wage gap. *Quarterly Journal of Economics*, 132, 215–266. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab026>

10 Dette betyr ikke at det ikke forekommer lønnsutjevning mellom andre grupper. Det er viktig å huske på at professorer utgjør minoriteten av de ansatte ved universitet og høyskoler, og at omfordelingen dermed like gjerne kan gå mellom professorer og andre ansattgrupper som innenfor gruppen av professorer.

- Blackaby, D., Booth, L. A. & J. Frank, J. (2005). Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market. *Economic Journal*, 115, 81–107. <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2005.00973.x>
- Booth, A. L. (1985). The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership. *Quarterly Journal of Economics*, 100, 253–261. <https://doi.org/10.2307/1885744>
- Bryson, A., Dale-Olsen, H. & Nergaard, K. (2019). Gender Differences in the Union Wage Premium? A Comparative Case Study. *European Journal of Industrial Relations*, 26, 173–190. <https://doi.org/10.1177/0959680119840572>
- Børing, P. & Gunnes, H. (2012). *Internasjonal rekruttering til norsk forskning*. NIFU-rapport 2012:4. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Doucouliaqos, H., Freeman, R. B. & Laroche, P. (2017). *The economics of trade unions: A study of a research field and its findings*. New York: Routledge.
- Farber, H. S., Herbst, D., Kuziemko, I. & Naidu, S. (2021). Unions and inequality over the twentieth century: New evidence from survey data. *The Quarterly Journal of Economics*, 136, 1325–1385. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab012>
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L. & Larsen, E. H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. NIFU-rapport 2019:10. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim, H. N. & Wiig, O. (2017). *Mer mangfoldsstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning*. NIFU arbeidsnotat 4. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Harris, R. & Maté-Sánchez-Val, M. (2022). Gender pay and productivity in UK universities: Evidence from research-intensive business schools. *Economics Letters*, 218, 110739. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2022.110738>
- Hedrick, D. W., Henson, S. E., Krieg, J. M. & Wassell jr., C. S. (2011). Is there really a faculty union salary premium? *Industrial and Labor Relations Review*, 64, 1–18. <https://doi.org/10.2307/41149479>
- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. & Olsen, T. B. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. SKRIFTSERIE 25/2004. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. ISSN 1504–1832.
- Jordfall, B. (2021). *Lokale forhandlinger i staten 2019*. Fafo-notat 2021:16. Oslo: Fafo.
- Kesselring, R. G. (1991). The economic effects of faculty unions. *Journal of Labor Research*, 12, 61–72. <https://doi.org/10.1007/BF02685370>
- Kunnskapsdepartementet (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Larsen, H. & E. Tønnesen (2018, 6. desember). Bare fem kjente tilfeller med professorer som er avskjediget. *Khrono*. Hentet fra <https://www.khrono.no>
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347, 262–265. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). «Å være utlending er ingen fordel». *Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia*. AFI-rapport 2016:3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Mosiman, N. & Pontusson, J. (2017). Solidaristic unionism and support for redistribution in contemporary Europe. *World Politics*, 69, 448–492. <https://doi.org/10.1017/S0043887117000107>
- Mumford, K. & Sechel, C. (2020). Pay and Job Rank among Academic Economist in the UK: Is Gender Relevant? *British Journal of Industrial Relations*, 58, 82–113. <https://doi.org/10.1111/bjir.12468>
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrad, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20. Oslo: Fafo.

- Nergaard, K. (2020). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo-rapport 2020:33. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»? *Søkelys på arbeidslivet*, 38, 81–92. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-01>
- NOU, Norges offentlige utredninger (2022:4). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- OECD (2018). The Role of Collective Bargaining Systems for Good Labour Market Performance. *Employment Outlook*, 2017, 73–122.
- OECD (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- Pontusson, J. (2013). Unionization, inequality and redistribution. *British Journal of Industrial Relations*, 51, 797–825.
- Rees, D. I. (1993). The effect of unionization on faculty salaries and compensation: Estimates from the 1980s. *Journal of Labor Research*, 14, 399–422.
- Solberg, E. & Wendt, K. (red.). *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – Statistikk og indikatorer*. 2017. Oslo: Norges forskningsråd.
- Sosin, K. & Rives, J. (1998). Unions and the gender pay equity in academe: A study of US Institutions. *Feminist Economics*, 4, 25–45. <https://doi.org/10.1080/135457098338419>
- Svarstad, E. (2023). *Do unions show solidarity in wage bargaining? Evidence from Norway*. Paper presentert på EEA-ESEM 2023, Barcelona. https://congress-files.s3.amazonaws.com/2023-07/Svarstad_low%2520pay.pdf
- Sun, L. (2022). “EVENTSTUDYINTERACT: Stata module to implement the interaction weighted estimator for an event study,” Statistical Software Components S458978, Boston College Department of Economics, revised 11 Sep 2022.
- Sun, L. & Abraham, S. (2021). Estimating dynamic treatment effects in event studies with heterogeneous treatment effects. *Journal of Econometrics*, 225, 175–199. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2020.09.006>
- Umbljys, J., Østbakken, K. M. & Røed, M. (2021). *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge 2004–2019*. ISF-rapport nr. 2021:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Vlandas, T. (2018). Coordination, inclusiveness and wage inequality between median-and bottom-income workers. *Comparative European Politics*, 16, 482–510. <https://doi.org/10.1057/cep.2016.25>

Appendiks

Metode i tilleggsanalysen

I tilleggsanalysen tar vi utgangspunkt i et rammeverk fra evalueringslitteraturen. Det vil si at vi betrakter inn- og utmelding av fagforeningen som «tiltak» og sammenligner professorenes lønnsutvikling før og etter at disse har blitt gjennomført. Metoden vi benytter, omtales også som «hendelsesmodeller».

Dette tiltaket skjer ikke samtidig for alle; professorene melder seg ut og inn i fagforeninger på ulike tidspunkter. I evalueringslitteraturen sier man at tiltaket inntreffer forskjøvet. Sun og Abraham (2021) påpeker at når tiltaket som blir analysert, inntreffer forskjøvet, vil det at samme individer kan inngå både i kontroll- og i intervensjonsgruppen, over tid gi spuriøse korrelasjoner som skaper skjevhet i estimatene. I tillegg kan man ikke utelukke at effekten av medlemskap varierer over tid (i observasjonsperioden). Denne variasjonen i estimatet vil heller ikke fanges opp av fasteffektsanalysene i hovedanalysen, som gir en form for vektet gjennomsnitt av estimatet i perioden. I fasteffektsanalysene fra tabell 1 og 2 har vi færre muligheter til å undersøke om professorene befant seg på forskjellige lønsmessige utviklingsbaner før beslutningen om fagforeningsmedlemskap ble tatt.

I tilleggsanalysen undersøker vi derfor effekten av fagforeningsmedlemskap på lønn for professorer med utgangspunkt i det som kan kalles hendelsestilnærming («event studies»), og nyere korrigerte estimeringsmetoder for slike (Sun & Abraham 2021; Sun 2022). For å ta hensyn til forskjøvet behandling (inn- og utmelding på ulike tidspunkter) og forskjellig betydning av inn- og utmelding fra fagforening fokuserer vi derfor på et delutvalg av professorer.

Tabell A1. Deskriptiv statistikk

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Loglonn, alle	13,16 (0,60)	13,17 (0,61)	13,29 (0,51)	13,37 (0,47)	13,38 (0,48)	13,34 (0,58)	13,35 (0,57)	13,33 (0,57)	13,36 (0,58)	13,38 (0,57)	13,38 (0,58)	13,29 (0,67)	13,28 (0,66)	13,30 (0,66)	13,32 (0,66)
Loglonn menn	13,15 (0,62)	13,16 (0,63)	13,29 (0,53)	13,37 (0,47)	13,39 (0,48)	13,33 (0,59)	13,34 (0,58)	13,33 (0,59)	13,35 (0,59)	13,37 (0,58)	13,38 (0,59)	13,27 (0,69)	13,26 (0,69)	13,27 (0,69)	13,29 (0,69)
Loglonn kvinner	13,22 (0,51)	13,20 (0,55)	13,31 (0,44)	13,36 (0,44)	13,36 (0,48)	13,35 (0,53)	13,38 (0,52)	13,36 (0,51)	13,38 (0,53)	13,40 (0,52)	13,40 (0,54)	13,34 (0,59)	13,34 (0,59)	13,36 (0,59)	13,39 (0,57)
Alder	55,19 (7,72)	55,54 (7,66)	55,60 (7,79)	56,01 (7,82)	56,30 (7,85)	56,36 (7,86)	56,56 (7,91)	56,70 (8,03)	56,75 (8,07)	56,66 (8,23)	56,61 (8,27)	56,85 (8,29)	57,12 (8,28)	57,06 (8,23)	57,23 (8,19)
Kvinne	0,15 (0,36)	0,16 (0,37)	0,17 (0,37)	0,18 (0,38)	0,19 (0,39)	0,20 (0,40)	0,21 (0,41)	0,22 (0,41)	0,23 (0,42)	0,24 (0,43)	0,25 (0,43)	0,25 (0,43)	0,26 (0,44)	0,27 (0,44)	0,28 (0,45)
Heltid	0,82 (0,39)	0,80 (0,40)	0,87 (0,34)	0,88 (0,32)	0,87 (0,33)	0,74 (0,44)	0,74 (0,44)	0,82 (0,39)	0,82 (0,38)	0,82 (0,38)	0,82 (0,38)	0,78 (0,42)	0,79 (0,41)	0,79 (0,41)	0,80 (0,40)
Innvandrere	0,15 (0,36)	0,16 (0,37)	0,17 (0,37)	0,17 (0,38)	0,17 (0,38)	0,17 (0,38)	0,18 (0,38)	0,18 (0,38)	0,19 (0,39)	0,19 (0,40)	0,20 (0,40)	0,20 (0,40)	0,21 (0,41)	0,21 (0,41)	0,22 (0,41)
Universitet	0,89 (0,31)	0,88 (0,33)	0,86 (0,34)	0,88 (0,33)	0,88 (0,33)	0,80 (0,40)	0,80 (0,40)	0,79 (0,40)	0,80 (0,40)	0,78 (0,41)	0,79 (0,41)	0,80 (0,40)	0,81 (0,39)	0,81 (0,39)	0,84 (0,36)
Organisert	0,86 (0,35)	0,85 (0,36)	0,86 (0,35)	0,88 (0,32)	0,88 (0,32)	0,89 (0,32)	0,89 (0,31)	0,89 (0,32)	0,89 (0,31)	0,89 (0,31)	0,87 (0,34)	0,88 (0,32)	0,88 (0,33)	0,89 (0,32)	0,89 (0,31)
Biarbeidsforhold	0,17 (0,38)	0,18 (0,38)	0,12 (0,32)	0,10 (0,30)	0,11 (0,31)	0,15 (0,36)	0,15 (0,35)	0,15 (0,36)	0,16 (0,36)	0,15 (0,36)	0,15 (0,36)	0,20 (0,40)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,18 (0,38)
Humsam	0,30 (0,46)	0,31 (0,46)	0,32 (0,47)	0,34 (0,47)	0,34 (0,48)	0,33 (0,47)	0,34 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,31 (0,46)	0,32 (0,47)	0,31 (0,46)	0,31 (0,46)
Økadm	0,03 (0,17)	0,03 (0,17)	0,04 (0,18)	0,04 (0,19)	0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,04 (0,19)	0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,04 (0,21)	0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,04 (0,21)
Stem	0,34 (0,48)	0,34 (0,47)	0,35 (0,48)	0,34 (0,48)	0,34 (0,47)	0,32 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,33 (0,47)	0,32 (0,47)	0,32 (0,47)	0,32 (0,47)	0,31 (0,46)
Helse	0,22 (0,42)	0,23 (0,42)	0,18 (0,38)	0,17 (0,38)	0,17 (0,37)	0,20 (0,40)	0,19 (0,40)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,22 (0,41)	0,20 (0,40)	0,21 (0,41)	0,20 (0,40)
Andre	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)	0,09 (0,28)	0,09 (0,28)	0,08 (0,28)	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)	0,08 (0,28)	0,08 (0,27)	0,09 (0,28)	0,09 (0,28)	0,09 (0,29)
N	2905	2966	2823	2813	2933	3220	3358	3495	3475	3646	3733	4280	4114	4368	4405

Tabell A2. Hendelsesregresjoner: IW-estimer for dynamiske effekter (Sun & Abraham 2021)

	Innmelding	Utmelding
8+ år før	-0,01 (0,03)	-0,10*** (0,01)
7 år før	0,02 (0,03)	0,05 (0,06)
6 år før	0,01 (0,03)	0,03 (0,03)
5 år før	0,01 (0,02)	-0,03 (0,02)
4 år før	0,01 (0,02)	0,00 (0,01)
3 år før	0,00 (0,02)	0,02 (0,01)
2 år før	0,00 (0,01)	0,03** (0,01)
Innmeldingsåret	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)
1 år etter innmelding	0,02* (0,01)	-0,04*** (0,01)
2 år etter innmelding	0,02 (0,01)	-0,01 (0,02)
3 år etter innmelding	0,03** (0,01)	-0,01 (0,01)
4 år etter innmelding	0,04** (0,02)	-0,05*** (0,01)
5 år etter innmelding	0,03* (0,02)	-0,09** (0,03)
6 år etter innmelding	0,04** (0,02)	-0,04** (0,02)
7 år etter innmelding	0,06*** (0,02)	-0,05* (0,03)
8+ år etter innmelding	0,05** (0,02)	-0,13* (0,08)
Kontroll for aldersdummyer, offentlig, log antall ansatte, botid (og kvadrert)	x	x
År	x	x
PersonXInstitutt	x	x
Ant.obs.	3656	21803
R2-adj.	0.87	0.80

*** p<.01", "** p<.05", * p<.1

Kilde: Populasjon: registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018 hvor alder ved professorens siste observasjon ikke overskrider 70 år og ingen brudd i observasjonene over tid forekommer (se brødtekst). Tabellen viser utvalgte parameterestimer forbundet med dummyer for år før/etter inn-/utmelding i/fra fagforening fra fasteffektsregresjoner basert på Sun og Abraham (2021) og Sun (2021). Avhengig variabel i regresjonen: årlig lønnsinntekt. Kontrollvariabler: vektor med underordnede kontrollvariabler som dummyer for om professoren er gift, dummy for om personen jobber heltid, og aldersintervallsdummyer (10), offentlig virksomhet, størrelse (målt ved log antall ansatte).

Tabell A3. Deskriptiv statistikk. «Event study»-utvalg

	Innmelding		Utmelding	
	Innmelding	Kontroll	Utmelding	Kontroll
Log årslønninntekt	13,55 (0,24)	13,51 (0,37)	13,52 (0,28)	13,55 (0,22)
Medlem i fagforening	0,76 (0,42)	0 (-)	0,43 (0,50)	1,00 (-)
Alder	53,86 (7,59)	53,69 (8,21)	57,70 (7,65)	56,46 (7,55)
Kvinne	0,21 (0,40)	0,13 (0,34)	0,17 (0,38)	0,25 (0,43)
Innvandrere	0,49 (0,50)	0,44 (0,50)	0,21 (0,41)	0,18 (0,38)
Botid	34,63 (23,10)	35,90 (22,93)	49,82 (18,70)	50,30 (16,22)
Antall observasjoner	1873	1904	396	22005

Kilde: Populasjon: registerdata over alle professorer uten biarbeidstillinger i perioden 2004–2018 hvor alder ved professorens siste observasjon ikke overskrider 70 år og ingen brudd i observasjonene over tid forekommer (se brødtekst).