

Marianne Røed og Pål Schøne

Lønns- og karriereutvikling for kvinner og menn i Kriminalomsorgen

240 240 240 233 151
C + 48,325

C + 48,26

© ISF 2005
Rapport 2005:6

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

ISBN: 82-7763-214-2
ISSN: 0333-3671

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

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

Innhold

Forord	5
1. Innledning.....	7
1.1. Litt om Kriminalomsorgen	8
1.2 Lønns- og forhandlingssystemet i staten	8
1.3. Hvorfor er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?	10
1.4. Sammendrag	12
2. Data, analyseutvalg og metode	15
2.1 Analyseutvalg	16
2.2 Metode	20
3. Resultater	23
3.1. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen...	23
3.2. Analyser av opprykk.....	29
Avslutning.....	35
Litteratur	37
Vedlegg.....	39

Forord

Denne rapporten presenterer analyser fra prosjektet: «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen», finansiert av Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS).

Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås (SSBs) Lønnsstatistikk. Takk til SSB for tilrettelegging av data. SSB er ikke ansvarlige for noen av beregningene eller konklusjonene som trekkes i rapporten. Takk til Hege Torp for kommentarer til et tidligere utkast.

Oslo, juni 2005

Marianne Røed og Pål Schøne

Innledning

Lønnsdannelsen spiller en dobbelt rolle: For det første utgjør lønn folks viktigste inntektskilde. Det betyr at lønnsfordelingen er avgjørende for inntektsfordelingen, og derfor fordelingen av økonomiske goder i samfunnet. For det andre er lønn prisen på arbeidskraft. Lønningene er derfor avgjørende for allokeringen av menneskelige ressurser i økonomien, og derfor viktig for spørsmålet om effektiv bruk av arbeidskraftressursene.

Et velfungerende arbeidsmarked krever lønnsforskjeller. Lønnsforskjeller skal fungere som signaler i arbeidsmarkedet. En knapp ressurs må ha en høyere pris for at ressurser skal settes inn der den gir størst avkastning. Samtidig skal lønnsforskjellene gi signaler til arbeidstakerne om hvor de bør søke arbeid og hvilke kvalifikasjoner de bør tilegne seg. Forskjeller i lønninger er nødvendige for at både arbeidstakere og arbeidsgivere skal gjøre riktige investeringer i produksjonsutstyr og kunnskap. Lønnsforskjeller vil også være nødvendig for å stimulere til innsats og nødvendig mobilitet i arbeidsmarkedet.

Lønnsforskjeller vil finnes mellom ulike typer arbeidskraft, og mellom ulike typer bedrifter, men lønnsforskjeller vil også kunne finnes innen samme gruppe av arbeidskraft, innenfor samme virksomhet eller bedrift. Dale-Olsen (1997) oppsummerer det som er av norsk forskning på lønnsforskjeller i Norge fram til slutten av 1990-tallet. Han går også igjennom hoveddelen av teorier for lønnsdannelse.

I denne rapporten er vi spesielt opptatt av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. En viktig del av kvinners kamp for likestilling har vært kampen for mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Denne kampen har båret frukter. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har blitt redusert kraftig de siste 30-årene. Reduksjonen i timelønnsforskjeller har gått sammen med en kraftig økning i yrkesdeltakelse og utdanningsnivå blant kvinner.

Denne rapporten presenterer analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor en enkelt næring; Kriminalomsorgen. Analyseperioden er 1997-2003. Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås Lønnsstatistikk. Fra dette datamaterialet har vi individuell registerinformasjon om alle ansatte i denne næringen, med opplysninger om kjønn, lønn, alder, utdanning, arbeidstid, arbeidssted, stilling og ansiennitet. Dette gjør det

mulig å gjennomføre detaljerte analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i denne næringen. I tillegg til å analysere utvikling i lønnsforskjeller inkluderer vi også en analyse av kjønnsforskjeller i opprykk. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan oppstå innen eller mellom stillinger. Ved hjelp av informasjon om stillinger kan vi analysere om det finnes kjønnsforskjeller i sannsynligheten for opprykk. Videre kan vi også analysere hvor viktig opprykk er for lønnsvekst for kvinner og menn i Kriminalomsorgen.

1.1. Litt om Kriminalomsorgen

Kriminalomsorgens oppgave er å gjennomføre de reaksjoner som fastsettes av påtalemyndighetene eller besluttes av en domstol og å stille varetekstplasser til rådighet. Kriminalomsorgen skal også legge forholdene til rette for at lov-bryteren skal kunne gjøre en innstas for selv å motvirke et kriminelt handlingsmønster. Kriminalomsorgen ligger under Justisdepartementet.

Kriminalomsorgen har tre nivåer: Et sentralt nivå, et regionalt nivå og et lokalt nivå. Hovedoppgavene for den sentrale forvaltningen er å utforme etasens hovedmål og resultatmål, samt fordele midler, utøve økonomistyring og resultatoppfølging, og behandle klagesaker oversendt fra regionalt nivå. På regionalt nivå er hovedoppgavene å utforme regionale mål og retningslinjer, fordele midler til lokale enheter, sørge for at regionens ressurser nyttes mest mulig effektivt, behandle klagesaker og føre tilsyn med lokale enheter. Regionalt er Kriminalomsorgen delt inn i seks geografiske enheter: Region øst, Region nordøst, Region sør, Region sørvest, Region vest og Region nord. Til slutt, på det lokale plan er hovedoppgavene å gjennomføre straff, varetekt, sikring og forvaring (Fra «Fakta om Kriminalomsorgen»¹).

1.2 Lønns- og forhandlingssystemet i staten

Kriminalomsorgen er en del av det statlige tariffområdet. Det kan derfor være av interesse med litt informasjon om hvordan lønnen dannes i denne sektoren.

Staten er den sektoren i Norge med den mest sammenpressede lønnstrukturen. Tidligere studier har vist det (se for eksempel Schøne 2004). Det er flere grunner til dette. En grunn er nok at ansatte i statlig sektor er relativt homogene med hensyn til en del kjennetegn som betyr mye for lønnsfastsettelsen, for eksempel utdanningsnivå. En annen grunn er lønns- og forhandlingsystemet, med et relativt stort innslag av sentrale forhandlinger.

1. Mer om informasjon om Kriminalomsorgen; knyttet til antall ansatte, fordeling på stillingstyper, utdanningsnivå blant de ansatte osv, finnes i avsnitt 2.1.

Tabell 1.1. Oversikt over tariffoppgjørene i staten 1997-2003

År	Rammen for oppgjøret
1997 mellomoppgjør	<i>Staten</i> Generelt tillegg på 2500 kroner per 1.5. 1,2 % av lønnsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønnsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.
1998 hovedoppgjør	<i>Staten</i> Generelt tillegg på 10 000 kroner per 1.5. 2,0 % av lønnsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønnsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.
1999 mellomoppgjør	<i>Staten</i> 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	<i>Staten</i> Det gis et generelt tillegg på kroner 5000 på alle lønnstrinn per 1. mai. Det føres sentrale justeringsforhandlinger per 15. juli innenfor en økonomisk ramme på 2,2 prosent per dato. Med virkning fra 1. september forhandles det lokalt innenfor en ramme av 0,85 prosent av lønnsmassen.
2001 mellomoppgjør	<i>Staten</i> Det gis et generelt tillegg på kr. 2 200 på alle lønnstrinn per 1. mai. Det føres sentrale justeringsforhandlinger per 1. september 2001 innenfor en økonomisk ramme på 1,0 prosent per dato. Med virkning fra 1. oktober 2001 forhandles det innenfor en ramme på 0,6 prosent per dato av lønnsmassen, herav utgjør 0,1 prosent lønnsmidler som blir ledige på grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere.
2002 hovedoppgjør	<i>Staten</i> Det gis et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2002. Tilleggene er i størrelsesorden fra kr. 7 500 til kr. 13 200. Tillegget er på kr. 7 500 opp til og med lønnstrinn (ltr) 30, og et prosentvis tillegg på 3,1 prosent fra og med ltr 31 til og med ltr 70, og et fallende kronetillegg fra ltr 71 på kr. 14 800 til 79 på kr. 13 200. Det føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 prosent per dato med virkning fra 1. august 2002. Det føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,9 prosent per dato med virkning fra 1. september 2002. På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det i tillegg innenfor 0,1 prosent per dato av lønnsmassen.
2003 mellomoppgjør	<i>Staten</i> Ingen lønnsreguleringer per 1. mai. Heller ikke sentrale justeringsforhandlinger eller lokale forhandlinger inneværende år.

Note: Kilde: NOU (1997:24), NOU (1998:13), NOU (2000:14), NOU (2001:26).

Lønns- og forhandlingssystemet i staten består grovt sett av tre deler: sentraliserte forhandlinger, justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger. De to første delene foregår på sentralt nivå. Lønns- og forhandlingssystemet i staten ble lagt om i 1991, med blant annet introduksjon av lokale lønnsforhandlinger.² Etter desentraliseringen av forhandlingssystemet i 1991 var det en del som fryktet at dette ville føre til større lønnsforskjeller i statlig sektor. Så langt viser analyser at denne frykten har vært ubegrunnet, selv om vi i de senere år ser en tendens til noe større lønnsforskjeller, blant annet mellom høyt og lavt utdannede.

2. I hele vår analyseperiode; 1997-2003 har Kriminalomsorgens utdanningscenter hatt lokal forhandlingsrett.

Tabell 1.1 gir en kortfattet oversikt over tariffoppgjørene i den perioden vi har opplysninger om (1997-2003) for staten. For grundigere gjennomganger viser vi til de refererte NOU-ene i noten til tabellen.

Som en enkel oppsummering av tabell 1.1 kan vi si at lønnsoppgjørene i statlig sektor har endret seg noe de senere årene, og da i hovedsak på to punkter: For det første har de sentrale tilleggene i noe større grad kommet som prosenttillegg, i stedet for kronetillegg som var den dominerende formen tidligere. Dette er til lønsmessig fordel for statsansatte som befinner seg relativt høyt oppe i lønnshierarkiet. For det andre har de lokale pottene blitt noe større. Dette gir et noe større lokalt spillerom i lønnsdannelsen, ved for eksempel at arbeidsgivere lokalt i større grad kan benytte lønn som virkemiddel for å sikre rekruttering og å redusere uønsket avgang.

1.3. Hvorfor er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?

Nær sagt alle analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn finner at kvinner har lavere timelønn enn menn. Det er mange årsaker til dette og vi har ikke ambisjon om å gi noe fyllestgjørende svar her. Vi vil kun trekke frem noen årsaker:

1. Kvinner og menn kan ha forskjellige *kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver*.
2. Kvinner og menn arbeider i yrker, næringer og sektorer med ulike *lønnsdannelsesregimer*.
3. Kvinner og menn fordeler tiden sin forskjellig mellom arbeidsmarked og «hjemmemarked».
4. Kvinner og menn kan i ulik grad bli utsatt for diskriminering.

Det første poenget korrigerer vi i noen grad for i analysene i denne rapporten, blant annet ved å kontrollere for antall utdanningsår, alder og ansiennitet. Ansatte i Kriminalomsorgen er nok mer like med hensyn til kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver enn mange andre yrkesgrupper i arbeidslivet. Vi vil derfor ikke forvente at forskjeller kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver er svært viktig for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen.

Den andre faktoren dreier seg om at det norske arbeidsmarkedet er kjønns-segregert, både med hensyn til stilling, yrke og sektor. Kvinner er for eksempel overrepresentert i pleie og omsorgsykker i offentlig sektor. Dette har tradisjonelt vært yrker med relativ lav avlønning. Ansatte i offentlig sektor er dekket av kollektive avtaler og får sin lønn bestemt gjennom forhandlingsoppgjørene i stat og kommuner. Ansatte i privat sektor får i større grad sin lønn be-

stemt gjennom lokale eller individuelle avtaler. De sentrale oppgjørene i offentlig sektor bidrar nok delvis til å holde lønnsnivået nede i staten, men først og fremst til å presse sammen lønningene. I mange tilfeller fører dette til lavere lønnsnivå for ansatte offentlig sektor, særlig blant offentlig ansatte lenger oppe i hierarkiet. Mange av kvinnene med høy utdanning arbeider i offentlig sektor, blant annet i de såkalte kvinneyrkene. Avkastningen av utdanning i disse yrkene er lav. For mennene er det annerledes, en større andel av de høyt utdannede mennene arbeider i privat sektor, hvor avkastningen av utdanning er høyere. Det segregerte arbeidsmarkedet i Norge er dermed med på å skape lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Ansatte i Kriminalomsorgen er alle underlagt det statlige tariffområdet. Effekten av ulike forhandlingsregimer mellom offentlig og privat sektor for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn vil derfor være irrelevante i vår analyse.

Den tredje faktoren dreier seg om at kvinner fordeler tiden sin ulikt mellom arbeidsmarked og «hjemmemarked». Kvinner har lengre og flere avbrudd i sin yrkeskarriere enn menn. Den viktigste grunnen til det er fravær i forbindelse med fødsler og barnepass. Fravær fra arbeidsmarkedet kan få negative konsekvenser for senere lønnsutvikling; både ved at man taper kunnskap i den perioden man er ute av arbeidsmarkedet, og ved at man ikke fyller opp med ny kunnskap; man går glipp av både generell yrkeserfaring og opplæring på jobben. Internasjonale studier viser da også at kvinners fravær fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barnepass er en relativt viktig grunn til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (Waldfogel 1999).

Den fjerde faktoren dreier seg om diskriminering. Litteraturen om diskriminering skiller grovt sett mellom tre typer diskriminering: 1) Preferansediskriminering, 2) Statistisk diskriminering og 3) monopsonistisk diskriminering (Altonji og Blank 1999). Preferansediskriminering oppstår dersom arbeidsgiver har preferanser for et kjønn fremfor et annet, uten at dette er begrunnet ut fra rasjonelle økonomiske markedsbetraktninger. Statistisk diskriminering forutsetter at det knytter seg usikkerhet til hvor produktive arbeidstakere er og at det koster å redusere denne usikkerheten. Det kan da være en lønnsom strategi for arbeidsgivere å benytte oppfatninger av gjennomsnittsproduktiviteten til observerbare grupper for å anslå individuelle egenskaper. Tendensen til å gjøre dette vil være større desto større usikkerhet det knytter seg til individenes produktivitet, dvs. jo mer det koster å hente in relevant informasjon. Usikkerheten vil her ikke dreie seg om kjønn, men om faktorer som er knyttet til kjønn. Arbeidsgiver kan for eksempel ha en betraktning om at kvinner generelt er mer ustabil arbeidskraft enn menn fordi de har lengre og flere perioder utenfor arbeidsmarkedet, for eksempel i forbindelse med barnepass. Arbeidsgiver vil ofte mangle individuell informasjon om dette, isteden benytter han informasjon om gjennomsnittet for gruppen av for eksempel alle kvinner med små barn.

Monopsonistisk (enekjøper) diskriminering oppstår dersom arbeidsgiver utnytter sin makt til å sette lønnen lavere for kvinner enn for menn. Dersom for eksempel kvinner er mindre mobile på arbeidsmarkedet enn menn, og arbeidsgivere vet dette, kan de utnytte denne informasjonen til å sette lønnen lavere for kvinner enn for menn. Dersom de med relativt stor sannsynlighet vet at kvinnene blir værende likevel, er risikoen for å miste dem liten dersom lønnen settes ned. Muligheten til arbeidsgiver til å benytte seg av denne makten vil i mange tilfeller være begrenset både av lovverk, avtaleverk og av de ansattes organisasjoner.

Resten av rapporten fortsetter som følger: Kapittel 2 inneholder informasjon om dataene, analyseutvalget og analysevariablene, samt en kort beskrivelse av metodene vi bruker i rapporten. Kapittel 3 er hovedkapittelet i rapporten, med presentasjon av resultatene fra analysen. Kapittel 4 avslutter og oppsummerer.

1.4. Sammendrag

I dette avsnittet gir vi et kort sammendrag av de viktigste funnene i rapporten. Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Analyseperioden er 1997-2003. Vi inkluderer både heltidsansatte og deltidsansatte, men krever at normalarbeidstiden skal være minst 20 prosent av en normal heltidsjobb.

For å identifisere ansatte i Kriminalomsorgen plukker først ut ansatte innenfor næring kodet 75.230 (Fengselsvesen) i Statistisk sentralbyrås (SSBs) lønnsstatistikk. Innenfor dette næringsområdet plukker vi ut følgende enheter: Kriminalomsorgen - med regionkontorer, Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS) og Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT).³ Vi inkluderer alle kvinner og menn i aldersgruppen 20-67 år.

Vi har to hovedproblemstillinger: For det første presenterer vi analyser av lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige ansatte i Kriminalomsorgen, med fokus på hvordan lønnsforskjellen har utviklet seg i perioden 1997-2003. For det andre presenterer vi analyser av kjønnsforskjeller i sannsynligheten for opprykk. Spørsmålet vi stiller er: Er det kjønnsforskjell i sannsynligheten for opprykk, og hvor mye tjener mannlige og kvinnelige ansatte i Kriminalomsorgen på opprykk? I tillegg er forskjeller i opprykkssannsynlighet og av-

3. Denne inndelingen er basert på SSBs standard for næringsgruppering og etatskoder fra Statens sentrale tjenestemannsregister. Inndelingen kan avvike noe fra det som er naturlig sett fra Kriminalomsorgens side. Aspiranter ved KRUS vil være inkludert dersom de fyller kravene til å bli registrert i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Reglene er slik at alle arbeidstakere i staten som får lønn per 1. oktober det aktuelle året skal være med i SST. Dette gjelder både fast ansatte og de som er ansatt på spesielle vilkår.

kastning av opprykk mellom kvinner og menn viktig for å forklare lønnsforskjeller i denne sektoren?

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er relativt små. Gjennomsnittskvinnen har ca 6 prosent lavere timelønn sammenlignet med gjennomsnittsmannen. Dersom vi kontrollerer for observerte forskjeller mellom kvinner og menn (det betyr kontroll for forskjeller i alder, utdanningsnivå, ansiennitet, arbeidstid og lokalisering) reduseres lønnsforskjellen til ca 3 prosent. Til slutt, ved å sammenligne kvinner og menn i samme stilling, reduseres lønnsgapet til ca 1 prosent. Lønnsforskjellen innen stilling er med andre ord ubetydelig. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er stabil over hele analyseperioden 1997-2003.

Den klart største stillingsgruppen er fengselsbetjenter. Vi gjennomfører derfor en egen analyse for denne gruppen. Før kontroll for observerte forskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsbetjenter, finner vi at kvinnelige fengselsbetjenter har mellom en og to prosent lavere timelønn sammenlignet med sine mannlige kollegaer. Etter kontroll for kjønnsforskjeller i alder, utdanning, ansiennitet, arbeidstid og arbeidssted finner vi at lønnsforskjellen endres lite. Dette betyr at gruppen fengselsbetjenter er en relativt homogen gruppe med hensyn til disse observerte kjennetegnene.

For sammenligningens skyld sammenligner vi lønnsforskjellen i Kriminalomsorgen med lønnsforskjellen i staten som helhet. Vi finner at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er mye mindre enn lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten som helhet. Den viktigste grunnen til det er at ved å begrense analysen til ansatte i Kriminalomsorgen, betrakter vi en mye mer homogen gruppe arbeidstakere.

Analysen av opprykk

Analysene av opprykk viser at kvinner i Kriminalomsorgen har høyere sannsynlighet for opprykk enn menn i Kriminalomsorgen. Omtrent 8 prosent av kvinnene opplever ett (eller flere) opprykk i løpet av året. Andelen for kvinner er høyere enn andelen for menn (4,6 prosent). Opprykk er her definert som stillingsskift mellom to år pluss at lønnsveksten mellom samme to år er høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten for kollegene i samme opprinnelige stilling som ikke skiftet stilling i løpet av året.

En grunn til de observerte kjønnsforskjellene i opprykk kan være at menn kan være plassert høyere opp i stillingshierarkiet hvor de allerede har tatt ut mye av sitt opprykkspotensial. For å kontrollere for dette gjennomfører vi en regresjonsanalyse hvor vi kontrollerer for timelønnsnivå, pluss en del andre observerte kjennetegn som vi tror påvirker opprykk. Resultatene viser at kjønnsforskjellen i sannsynlighet for opprykk holder seg også etter at vi kontrollerer for en rekke kjennetegn som påvirker sannsynligheten for opprykk.

Men, selv om det er kvinnene som har størst sannsynligheten for å få opprykk, er det mennene som har størst økonomisk utbytte av opprykk, det vil si at det er mennene som opplever størst lønnsvekst av hvert opprykk. I sum betyr dette at opprykk betyr lite for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen.

Data, analyseutvalg og metode

Dataene er hentet fra grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken til SSB. Vi har individopplysninger for perioden 1997-2003. Lønnsstatistikken samles inn en gang per år og gir informasjon om lønnsnivå og lønnsfordeling blant offentlige og privat ansatte. Datamaterialet er basert på registrering av alle observasjoner i offentlig sektor (totaltelling) og store utvalg i privat sektor.

Alle analysene som presenteres i denne rapporten er basert på opplysninger om ansatte i Kriminalomsorgen. Vi har informasjon om alle ansatte, både deltidsansatte og heltidsansatte. Grunnet usikkerhet om arbeidstid for de med kortest arbeidstid, har vi fjernet ansatte registrert med en arbeidstid mindre enn 20 prosent av normal heltid.

Variabler som benyttes i analysen inkluderer: Kjønn, timelønn, utdanning, stilling, alder, ansiennitet, sivil status, og arbeidssted.

Timelønn tar utgangspunkt i total månedsfortjeneste på tellingstidspunktet hvert år (1. oktober). Total månedsfortjeneste inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste personlige tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Overtidsbetaling inkluderes ikke i målet for månedsfortjeneste. Uregelmessige tillegg er lagt til som et beregnet gjennomsnitt for perioden 1. januar til telletidspunktet. Bonuser og provisjoner er beregnet som gjennomsnitt per måned for perioden 1. oktober året før til telletidspunktet. For å komme frem til timelønn benytter vi informasjon om arbeidstid (dellønnsprosent). Dellønnsprosenten måler arbeidstakerens arbeidstid som prosent av normal heltid. Maksimalverdien er 100. Timelønn er deflatert til 1997-priser ved hjelp av med SSBs konsumpriseindeks.

Utdanning måler antall års utdanning etter grunnskole. Denne varierer fra 0 til 12 år.

Stilling er informasjon hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST).

Ansiennitet er antall år ansatt i nåværende virksomhet. Denne er basert på informasjon fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Sivil status måler vi ved en binær variabel som sier om arbeidstakeren er gift eller ikke.

Arbeidssted måler vi ved seks binære variabler: Region Øst: Oslo og Østfold; Region Nord Øst: Akershus, Hedmark og Oppland; Region Sør: Buskerud, Vestfold og Telemark; Region Sør-Vest: Aust-Agder, Vest-Agder og Rogaland; Region Vest: Hordaland, Sogn- og Fjordane og Møre og Romsdal; Region Nord: Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark. Dette er de seks regionale inndelingene som Kriminalomsorgen benytter.

2.1 Analyseutvalg

Alle analysene er begrenset til ansatte i Kriminalomsorgen. Vi inkluderer både heltidsansatte og deltidsansatte. For å identifisere ansatte i Kriminalomsorgen plukker først ut ansatte innenfor næring kodet 75.230 (Fengselsvesenet) i SSBs lønnsstatistikk. Innenfor dette næringsområdet plukker vi ut følgende enheter: Kriminalomsorgen (etatskode 04050800) - med de seks regionkontorer, Kriminalomsorgens utdanningssenter (etatskode 04050400) og Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT, etatskode: 04050300).⁴ Vi inkluderer alle kvinner og menn i aldersgruppen 20-67 år.

Tabell 2.1. Ansattes fordeling geografisk. Prosent

Lokalisering	Prosent
Region Øst	19,5
Region Nord-Øst	20,4
Region Sør	22,3
Region Sør-Vest	13,5
Region Vest	10,9
Region Nord	13,4

Note: Region Øst: Oslo og Østfold; Region Nord Øst: Akershus, Hedmark og Oppland; Region Sør: Buskerud, Vestfold og Telemark; Region Sør-Vest: Aust-Agder, Vest-Agder og Rogaland; Region Vest: Hordaland, Sogn- og Fjordane og Møre og Romsdal; Region Nord: Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark.

Etter disse avgrensningene består analysepopulasjonen vår av 20363 observasjoner, fordelt over seks år (1997-2003). Tabell 2.1 viser først hvordan de

4. Denne inndelingen er basert på SSBs standard for næringsgruppering og etatskoder fra Statens sentrale tjenestemannsregister. Inndelingen kan avvike noe fra det som er naturlig sett fra Kriminalomsorgens side. Aspiranter ved KRUS vil være inkludert dersom de fyller kravene til å bli registrert i SST. Reglene er slik at alle arbeidstakere i staten som får lønn per 1. oktober det aktuelle året skal være med i SST. Dette gjelder både fast ansatte og de som er ansatt på spesielle vilkår.

ansatte fordeler seg geografisk, på seks områder. Vi bruker inndeling som Kriminalomsorgen selv benytter:

Region Øst, region Nord-Øst og region Sør har hver ca 20 prosent av de ansatte. Lavest andel ansatte finner vi i region Vest. Tabell 2.2 viser hvordan de ansatte fordeler seg på ulike stillingstyper. I alt er det registrert 63 ulike stillinger i analyse materialet. Tabell 2.2 presenterer de ti største:

Tabell 2.2. Ansattes fordeling på ulike stillingstyper. Prosent

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Prosent
0264	Fengselsbetjent	48,9
0275	Verksbetjent	9,3
0265	Fengselsførstebetjent	7,5
1065	Konsulent	3,9
0266	Fengselsinspektør	3,1
1078	Betjent	2,8
1408	Førstekonsulent	2,7
1067	Førstekonsulent	2,7
0278	Underverksmester	2,5
1070	Sekretær	2,2
	Andre	14,4
Sum		100,0

Fengselsbetjenter er den klart største gruppen av ansatte. Nesten halvparten av de ansatte i analysegruppen er fengselsbetjenter (48,9 prosent). For å bli opp-tatt som fengselsbetjentaspirant, kreves det at søkeren:

- har generell studiekompetanse, eller:
- har annen relevant utdanning (fag-/svennebrev) og/eller yrkeserfaring som gjør han eller henne skikket til tjeneste i kriminalomsorgen, i tillegg til fagene norsk, engelsk og samfunnslære tilsvarende generell studiekompetanse
- har den nødvendige modenhet og personlige egnethet for tjeneste i kriminalomsorgen
- har avtjent verneplikt/siviltjeneste eller kan dokumentere fritak for avtjening
- har minst ett års praksis fra yrkeslivet
- er 21 år eller eldre i opptaksåret
- består en fysisk test som inneholder styrkeøvelser og en utholdenhetsprøve
- har god helse og plettfri vandel. Helseattest og uttømmende politiattest må fremlegges ved tilsagn om opptak
- har førerkort

Lønnsansiennitet beregnes ut fra antall yrkesaktive år etter fylte 18 år. Utdanning gir ikke lønnsansiennitet, mens omsorgsarbeid og avtjent militærtjeneste gir uttelling.

Den nest største gruppen er verksbetjenter, deretter følger fengselsførstebetjenter. Den største administrative stillingsgruppen er konsulenter (kode 1065) med 3,9 prosent av de ansatte.

Tabell 2.3 viser hvordan kvinneandelen fordeler seg på de forskjellige stillingene. Vi har sortert stillingene fallende etter kvinneandel.

Tabell 2.3. Andel kvinner på ulike stillingstyper. Prosent og gjennomsnittlig timelønn. 1997-2003

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Prosent kvinner	Gjennomsnittlig timelønn
1070	Sekretær	97,3	107,6
1065	Konsulent	64,0	120,6
1408	Førstekonsulent	62,8	129,2
1067	Førstekonsulent	56,4	136,0
1078	Betjent	35,4	101,8
0264	Fengselsbetjent	26,7	126,8
0275	Verksbetjent	19,5	118,7
0278	Underverksmester	14,8	124,4
0265	Fengselsførstebetjent	10,8	136,2
0266	Fengselsinspektør	8,5	152,1

Høyest kvinneandel er det blant gruppen sekretærer, hvor nesten alle er kvinner (97,3 prosent). Lavest kvinneandel er det blant fengselsinspektørene, hvor kun 8,5 prosent er kvinner.

Vi har også inkludert en kolonne som viser gjennomsnittlig timelønn i de ulike stillingene. Høyest gjennomsnittlig timelønn finner vi i den mest mannsdominerte stillingen (fengselsinspektør). Lavest gjennomsnittslønn finner vi blant betjentene og i den mest kvinnedominerte stillingen (sekretærene).

Tabell 2.4 viser hvordan kvinner og menn i populasjonen fordeler seg etter en del uvalgte individuelle kjennetegn for hvert av årene 1997-2003. Vi ser fra opplysningene om antall observasjoner at mennene utgjør majoriteten av de ansatte i Kriminalomsorgen. I 2003 var nesten to av tre ansatte menn (64 prosent).

Gjennomsnittskvinnen i Kriminalomsorgen er 41 år (i 2003). Utdanningsnivået hennes er nesten 4 år etter grunnskole. Utdanningsnivået har økt noe i løpet av analyseperioden. Videre, gjennomsnittskvinnen har vært ca 5 år på virksomheten sin (ansiennitet), og hennes dellønnsprosent er ca 75 prosent. Det siste betyr at hun arbeider ca 75 prosent av en heltidsstilling.

Den nedre halvdelene viser gjennomsnittstall for menn. Gjennomsnittsmannen er litt eldre enn gjennomsnittskvinnen, han har litt lavere utdanningsnivå, han har ganske mye lengre ansiennitet, og han arbeider mer, målt ved dellønnsprosenten. Nesten alle menn arbeider heltid.

Tabell 2.4. Gjennomsnittsverdier for kvinner og menn i Kriminalomsorgen

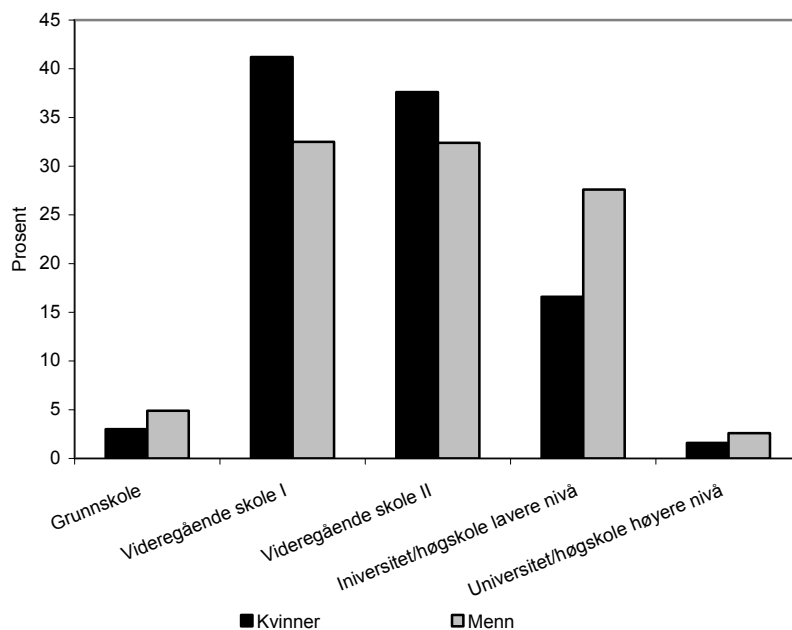
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Kvinner							
Alder	40,4	40,0	40,7	41,0	40,8	40,9	41,4
Utdanning (år)	3,3	3,4	3,5	3,5	3,6	3,6	3,8
Ansiennitet (år)	5,4	5,4	4,9	5,9	5,6	4,4	5,4
Dellønnsprosent	79,1	79,8	77,4	75,9	76,7	74,6	76,1
Antall observasjoner	888	920	894	912	1010	1065	1115
Menn							
Alder	42,1	42,4	42,9	43,1	43,2	43,4	43,5
Utdanning (år)	3,0	3,0	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3
Ansiennitet (år)	8,1	8,5	8,5	9,1	9,0	8,5	9,4
Dellønnsprosent	97,9	97,8	96,2	96,2	95,3	95,0	94,8
Antall observasjoner	1993	1966	1977	1919	1989	1979	2006

Bortsett fra gjennomsnittsverdiene på ansiennitet og arbeidstid, er kvinner og menn i Kriminalomsorgen ganske like med hensyn til kjennetegn som vi tror påvirker lønn (alder, utdanningsnivå). Vi bruker alder som en indikator på den enkeltes erfaring i arbeidsmarkedet. Det bør tillegges at alder er en mye bedre indikator på yrkeserfaring for menn enn for kvinner. Kvinner har flere og lengre fravær fra arbeidsmarkedet enn menn, blant annet på grunn av fødsler og barneomsorg. Alder vil derfor i mindre grad gi et presist mål på yrkeserfaring for kvinner.

Tabell 2.4 viser bare gjennomsnittstall for utdanningsår. Det kan være av interesse med informasjon om fordeling. Figur 2.1 viser hvordan utdanningsnivå fordeler seg for kvinner og menn i Kriminalomsorgen. Vi skiller mellom fire utdanningsnivåer: Grunnskole; Videregående skole I (grunnutdanning); Videregående skole II (avsluttende utdanning), Universitets- og høyskoleutdanning lavere grad (fire år eller mindre på universitet eller høyskole), Universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (fem år eller mer på universitet eller høyskole).

Figur 2.1 viser at veldig få har enten veldig lav utdanning (grunnskole) eller veldig lang utdanning (universitets- eller høyskoleutdanning høyere grad). De største andelene finner vi blant dem med videregående skole. Til sammen utgjør de med videregående skole den store majoritet for både kvinner og menn. Prosentandelen med universitet og høyskoleutdanning av lavere grad er høyere blant menn enn blant kvinner.

Figur 2.1. Fordeling etter utdanningsnivå. Kvinner og menn. Prosent



2.2 Metode

I denne rapporten gjør vi hovedsakelig to ting: For det første gir vi en beskrivelse av den gjennomsnittelige utviklingen i lønn for de to gruppene av ansatte (kvinner og menn). Deretter forsøker vi å forklare lønnsutviklingen ved de endringer som har funnet sted i sammensetningen av kompetanse: utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. I den andre delen benyttes såkalt multippel regresjonsanalyse. Problemet med å forklare utviklingsforløp er at mange relevante faktorer endres samtidig, eller at forklaringsvariabler er samvarierende. Fordelen med regresjonsanalyse er at vi kan isolere effekten av den enkelte faktor ved å kontrollere for variasjon i andre kjennetegn som også påvirker lønn. Hovedprinsippet er at alle observerte forklaringsvariabler holdes konstant unntatt en - den man ønsker å isolere effekten av på den avhengige variabelen. I vårt tilfelle vil multippel regresjonsanalyse hjelpe oss å svare på spørsmålet: Hva er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen etter at vi har kontrollert for kjønnsforskjeller i andre faktorer som påvirker lønn (utdanning, alder, ansiennitet, arbeidssted osv). På denne måten får vi sammenlignet relativt like kvinner og menn; det vil si kvinner og menn

med samme utdanningsnivå, samme alder, samme ansiennitet, og samme arbeidssted.

I hovedsak benytter vi samme metode når vi analyserer opprykk. Først analyserer vi kjønnsforskjeller i opprykkssannsynligheter uten kontroll for kjennetegn som vi tror kan påvirke sannsynligheten for opprykk. Deretter kontrollerer vi for slike faktorer. Dermed får vi analysert eventuelle forskjeller i opprykk mellom ellers ganske like kvinner og menn.

Resultater

I dette kapitlet presenterer vi resultater fra analysene. Avsnitt 3.1 presenterer resultater fra analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Avsnitt 3.2 presenterer resultater fra analyser av opprykk.

3.1. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen

Figur 3.1 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen. Alle tre målene er basert på resultater fra multipl regressjonsanalyse.⁵

Den øverste kurven viser bruttolønnsgapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn, uten kontroll for andre kjennetegn som kan påvirke timelønn. I 1997 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner i Kriminalomsorgen ca 4,5 prosent lavere enn gjennomsnittlig timelønn for menn. Denne lønnsforskjellen øker litt i begynnelsen av analyseperioden for så å falle igjen. Lønnsforskjellen er omtrent den samme i 2003 som i 1997. Perioden er med andre ord preget av stabilitet.⁶

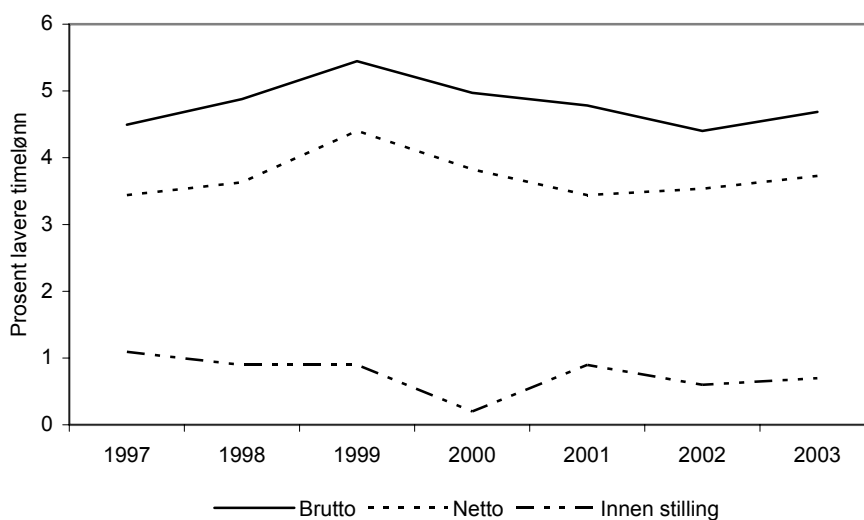
Den neste kurven måler lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i Kriminalomsorgen når vi også kontrollerer for alder, utdanning, alder, ansiennitet, arbeidstid og lokalisering. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med ellers lik utdanning, alder, ansiennitet, arbeidstid og lokalisering. Dette er med andre ord lønnsforskjeller mellom relativt *like* kvinner og menn. Netto lønnsforskjell mellom menn og kvinner er ca 3,5 prosent i 1997. Kurven for nettolønnsforskjell ligger under kurven for bruttolønnsforskjellene. Avviket mellom brutto- og nettolønnskurven viser at

5. For en forklaring av metoden, se avsnitt 2.2.

6. Resultater fra regressjonsanalysen for året 2003, med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell V1.

en del av forskjellene i timelønn mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen kan tilskrives forskjeller i observerte kjennetegn. Tabell 3.2 viste for eksempel at menn i Kriminalomsorgen er noe eldre enn kvinner i Kriminalomsorgen. Alder henger positivt sammen med timelønn. Når vi kontrollerer for dette, reduseres lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Figur 3.1. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen 1997-2003. Prosent lavere timelønn for kvinner



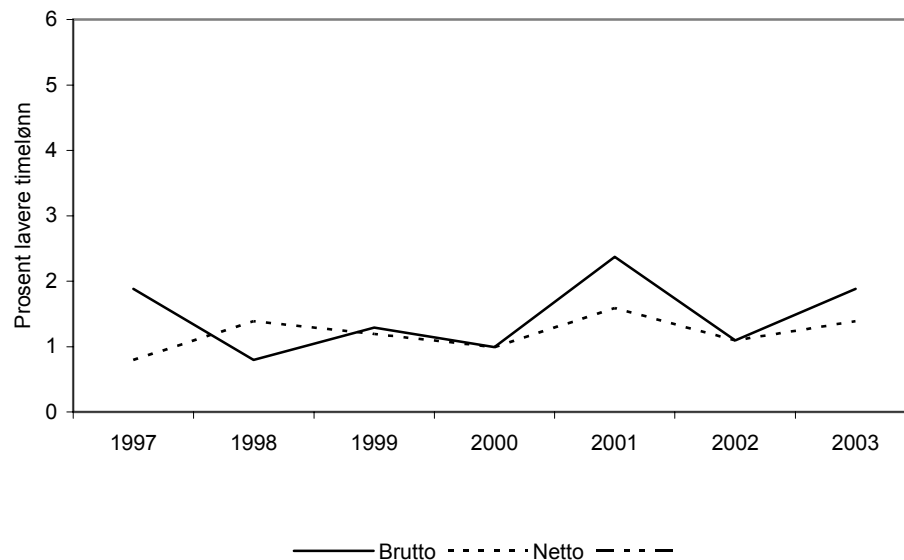
Den nederste kurven viser til slutt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i staten når vi også kontrollerer for stilling. Det betyr at vi nå sammenligner kvinner og menn med lik utdanning, alder, ansiennitet, arbeidstid, lokalisering, og som også arbeider innenfor samme stilling. Vi ser at lønnsforskjellene innen samme stilling er små, ca 1 prosent. De forskjellene i timelønn vi observerer mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen oppstår altså mellom og ikke innen stilling.

Når det gjelder betydningen av utdanningsnivå, alder, ansiennitet og arbeidssted, så viser resultatene i tabell V1 i vedlegg blant annet at timelønn øker med alder. Ett års aldersøkning gir ca 2 prosent høyere timelønn, men effekten avtar med alder, det betyr at den positive effekten er sterkest i ung alder. Timelønn øker også med ansiennitet, men den positive sammenhengen mellom ansiennitet og timelønn er mye mindre enn mellom alder og timelønn. Ett år ekstra ansiennitet gir ca 0,3 prosent høyere timelønn. Dette er ca bare 10

prosent av effekten fra ett år ekstra alder. Til slutt viser resultater i tabell V1 at de regionale lønnsforskjellene er veldig små i Kriminalomsorgen. Små regionale lønnsforskjeller er på linje med resultater av regionale lønnsforskjeller i staten generelt også (se for eksempel Schøne 2004)

Figur 3.2 viser hvordan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er for den klart største stillingsgruppen: *Fengselsbetjenter*. Vi presenterer brutto- og netto lønnsforskjeller.

Figur 3.2. To mål på lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsbetjenter i Kriminalomsorgen 1997-2003. Prosent lavere timelønn for kvinner.



Bruttolønnskurven viser at kvinnelige fengselsbetjenter har mellom en og to prosent lavere timelønn sammenlignet med sine mannlige fengselsbetjenter. Bortsett fra en liten økning fra 2000 til 2001, er utviklingen stabil. Nettolønnskurven viser lønnsforskjellen etter at vi har kontrollert for forskjeller i alder, utdanning, ansiennitet, arbeidstid og arbeidssted. Vi ser at lønnsforskjellen endres lite. Dette betyr at gruppen fengselsbetjenter er en relativt homogen gruppe med hensyn til disse observerte kjennetegnene. Oppsummeringsmessig kan vi si at figur 3.2 viser at det er små lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige fengselsbetjenter. Dette er ikke overraskende. Ved å

identifisere stillingen «fengselsbetjent» har man nærmest også identifisert jobben og dermed lønnsnivået.⁷

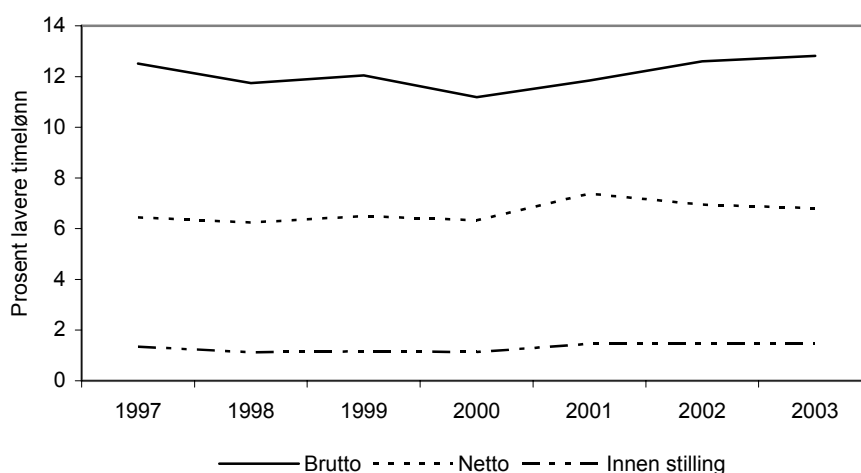
Vi har gjennomført tilsvarende analyser for to andre relativt store stillinger: Fengselsførstebetjenter og fengselsinspektører (se tabell 2.2 for oversikt over stillinger). Resultatene for 2003 er vist i vedlegg, tabell V3 og V4. Kort fortalt viser resultatene at det for disse stillingene *ikke er noen* målbare time-lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, verken før eller etter kontroll for observerte forskjeller mellom kvinner og menn.

3.1.1. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten generelt

Det kan være av interesse å sammenligne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen med lønnsforskjeller mellom kvinner i staten generelt. Figur 3.3 viser tilsvarende kurver som i figur 3.1 for hele staten.

Figur 3.3 viser at timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten er mye større enn lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen (se figur 3.1). Hovedgrunnen til det er at ved å begrense analysen til ansatte i Kriminalomsorgen, betrakter vi et mye mer homogent gruppe arbeidstakere.

Figur 3.3. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1997-2003. Prosent lavere timelønn for kvinner



7. Resultater fra regresjonsanalysen for året 2003, med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell V2.

Den øverste kurven (Brutto) viser at gjennomsnittskvinnen i staten har ca 13 prosent lavere timelønn sammenlignet med gjennomsnittsmannen. Denne lønnsforskjellen har vært relativt stabil over perioden. Til sammenligning viste figur 3.1 at bruttolønnsforskjellen i Kriminalomsorgen var ca 5 prosent, altså markert lavere.

Når vi kontrollerer for forskjeller i utdanning, alder, ansiennitet og arbeidstid reduseres lønnsforskjellen markert (Netto-kurven). Det kan forklares med at menn i staten har noe lengre utdanning enn kvinner i staten, de er noe eldre, og de har høyere dellønnsprosent. Lengre utdanning, høyere alder og det å arbeide heltid er forbundet med høyere timelønn. Når vi kontrollerer for dette, og sammenligner mere like kvinner og menn, så reduseres lønnsforskjellen. Den nederste kurven viser - som figur 3.1 - at lønnsforskjeller innen stilling er små i staten som helhet også.

3.1.2 Hvordan varierer lønnsforskjeller etter utdanningsnivå og alder?

I dette avsnittet analyserer vi hvordan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen varierer med alder og utdanningsnivå. Er lønnsforskjellene størst blant de med høy utdanning eller lav utdanning? Er lønnsforskjellene størst blant yngre eller eldre ansatte?

Vi svarer på disse spørsmålene ved en regresjonsanalyse hvor vi tillater at lønnsforskjellene varierer med alder og utdanningsnivå. I tillegg til alder og utdanningsnivå kontrollerer vi for ansiennitet, arbeidstid og arbeidssted.

Vi deler inn i fire utdanningsnivåer: 1) Grunnskole, 2) Videregående skole, 3) Universitet eller høyskoleutdanning opp til fire år, og 4) Universitets eller høyskoleutdanning på fire år eller mer. Vi deler inn i to aldersgrupper: 1) Under 40 år (Lav alder), og 2) 40 år og mer (Høy alder).

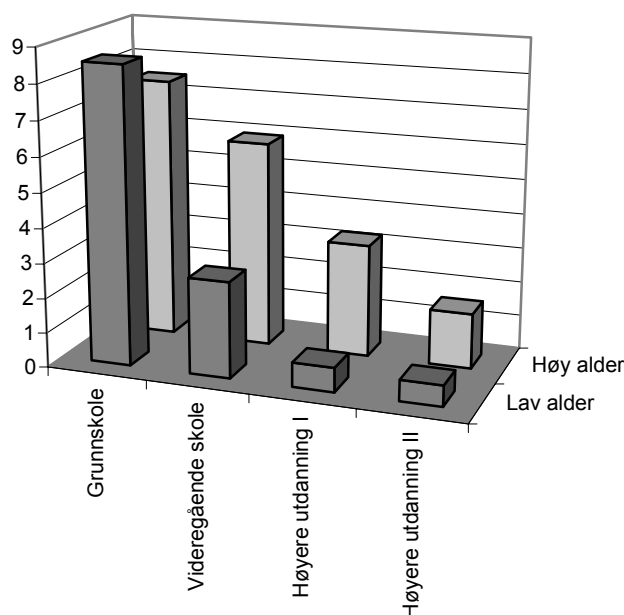
Tabell 3.1 viser først hvordan andelen av personer fordeler seg med hensyn til de åtte gruppene (4 utdanningsgrupper x 2 aldersgrupper).

Tabell 3.1. Fordeling i alders- og utdanningsgrupper. Prosent

	Grunnskole	Videregående skole	Høyere utdanning I	Høyere utdanning II
Lav alder	1	31,4	6,3	7,1
Høy alder	3	40,5	5,2	6,0

Den største andelen finner vi i «cellen» høy alder og videregående skole; omtrent fire av ti ansatte befinner seg i denne gruppen. Deretter følger gruppen lav alder og videregående skole. Omtrent tre av ti ansatte befinner seg her.

Figur 3.4. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter utdanningsnivå og alder. Prosent lavere timelønn for kvinner



Figur 3.4 viser to ting: For det første at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er lavere blant dem med høy utdanning enn blant de med lav utdanning. Det ser vi ved at kurvene blir kortere når vi beveger oss mot høyre i figuren. For det andre at lønnsforskjellene er større blant eldre enn blant yngre ansatte. Det ser vi ved at (med unntak av grunnskole) at søylene bak er høyere enn søylene foran. Denne effekten er nok en blanding av en alderseffekt og en kohorteffekt.⁸ Figuren er beregnet ut fra observasjoner fra ulike kohorter. De eldre kohortene er brukt til å beregne lønnsnivået til de med lang yrkeserfaring, mens de yngre kohortene er brukt til å beregne lønnsnivået til de med kort yrkeserfaring. Høyere avkastning av alder for menn kan skyldes to ting: i) at lønnen stiger raskere med alder for menn (alderseffekt), eller ii) at lønns-gapet mellom kvinnelige og mannlige ansatte i Kriminalomsorgen er større for eldre enn for yngre ansatte (kohorteffekt). Vi kan ikke skille mellom disse to effektene i vår analyse.

8. En kohort er en gruppe personer (et kull) som har opplevd samme (demografiske) hendelse i samme kalenderår (eller periode), for eksempel fødsel: Fødselskohorten (fødselskullet) 1970 er de personer som ble født i 1970.

3.2. Analyser av opprykk

I dette avsnittet presenterer vi analyser av opprykk, og opprykksforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen i perioden 1997-2003. Vi har panelinformasjon om alle ansatte i Kriminalomsorgen i den perioden. Dette gjør det mulig å følge ansatte over tid. Sammen med tidsvarierende informasjon om stilling og timelønn, gjør dette det mulig å analysere opprykk.

Det finnes ingen veletablert definisjon av hva som er et opprykk. Vi starter opp med to definisjoner (se Barth Yin 1996 for lignende definisjoner):

1. Stillingsskift mellom to år.
2. Stillingsskift mellom to år og lønnsvekst mellom samme to år høyere enn den gjennomsnittlige lønnsvekst for kollegene i samme opprinnelige stilling som ikke skiftet stilling i løpet av året.

Den første definisjonen er rett og slett stillingsskift mellom to år. Den andre definisjonen er litt strengere, ved at den krever stillingsskift og lønnsvekst høyere enn den lønnsveksten som de som blir i stillingen opplever.

Tabell 3.2 viser opprykksrater per år for kvinner og menn i Kriminalomsorgen i perioden 1997-2003. Omtrent 11 prosent av kvinnene opplever ett (eller flere) stillingsskift i løpet av året. Andelen for kvinner (10,7 prosent) er høyere enn andelen for menn (6,8 prosent). Den neste linjen viser at majoriteten av de som skifter stilling, opplever en lønnsvekst som er høyere enn de som blir værende i stillingen. 7,6 prosent av kvinnene opplever opprykk i henhold til definisjon 2. Denne andelen er også høyere enn for menn (4,6 prosent)

Tabell 3.2. Opprykksrater per år for kvinner og menn i Kriminalomsorgen i perioden 1997-2003. Prosent

	Kvinner	Menn
Opprykk 1	10,7	6,8
Opprykk 2	7,6	4,6
Antall observasjoner	5689	11826

Note: Tallene er beregnet for par av år (1997-1998, 1998-1999, osv) i perioden 1997-2003.

En grunn til de observerte kjønnsforskjellene i tabell 3.2 er at menn kan være plassert høyere opp i stillingshierarkiet hvor de allerede har tatt ut mye av sitt opprykkspotensiale. For å kontrollere for dette gjennomfører vi en multippel regresjonsanalyse hvor vi kontrollerer for timelønnsnivå, pluss en del andre observerte kjennetegn som vi tror påvirker opprykk. I regresjonsanalysen og i resten av dette kapittelet benytter vi opprykksdefinisjon 2, det vil si *stillings-*

skift kombinert med lønnvekst større enn den som ansatte som blir i stillingen opplever.

Tabell 3.3 viser resultater fra regresjonsanalysen. Avhengig variabel er opprykk mellom to år i perioden 1997-2003. Vi er spesielt interessert i hvilken sammenheng det er mellom kjønn og sannsynligheten for opprykk. Den første modellen inkluderer kun kvinne som forklaringsvariabel. Den andre modellen inkluderer og kontrollerer for en rekke andre forklaringsfaktorer som det er grunn til å tro henger sammen med sannsynligheten for opprykk. Begge modellene estimeres ved hjelp av såkalt binær logistisk regresjon. Denne analysemetoden er velegnet når analysevariabelen er dikotom som i vårt tilfelle (opprykk versus ikke-opprykk).

Tabell 3.3. Sannsynligheten for opprykk i Kriminalomsorgen. Binær logistisk regresjon

	Koeffisient	Standardavvik	Koeffisient	Standardavvik
Konstantledd	-3,032***	0,046	18,759***	1,725
Kvinne	0,536***	0,072	0,217***	0,077
Log timelønn			-5,248***	0,391
Utdanning			0,169*	0,080
Utdanning ²			0,008	0,009
Alder			0,119***	0,036
Alder ²			-0,001***	0,000
Ansiennitet			-0,018**	0,008
Gift			0,190**	0,077
Nordøst			-0,327***	0,111
Sør			-0,482***	0,108
Sørvest			-0,550***	0,130
Vest			-0,554***	0,134
Nord			-0,585***	0,123
År 1998-1999			0,439***	0,142
År 1999-2000			0,769***	0,133
År 2000-2001			1,147***	0,128
År 2001-2002			0,483***	0,143
År 2002-2003			0,688***	0,148
Log Likelihood				
Antall observasjoner	15362		15362	

Note: Referansegruppe for år er 1997-1998. Referansegruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Den første modellen viser at kvinner i Kriminalomsorgen har større sannsynlighet for opprykk enn menn i Kriminalomsorgen. Det ser vi ved at den estimerte koeffisienten til variabelen «Kvinne» er positiv. Etter kontroll for andre kjennetegn som påvirker opprykk, reduseres betydningen av kjønn. Det viser resultatene i modell 2. Men selv når vi kontrollerer for andre kjennetegn (og dermed sammenligner likere kvinner og menn) er det fortsatt slik at kvinner i

Kriminalomsorgen har større sannsynlighet for opprykk enn menn i Kriminalomsorgen. Opprykksmønsteret i tabell 3.2 kan dermed ikke fullt og helt forklares med at menn er høyere oppe i stillingshierarkiet og derfor har tatt ut mer av opprykspotensialet sitt.

Estimeringsmetoden vi benytter i tabell 3.3 er slik at vi ikke kan tolke de estimerte koeffisientene som marginale effekter på sannsynligheten for opprykk. I tabell 3.4 presenterer vi derfor noen *beregnete sannsynligheter* for opprykk. Det gjør vi ved å holde verdien til alle forklaringsvariablene konstante, og kun variere verdien til den forklaringsvariabelen som spesielt skal studeres (kjønn). Beregningene er basert på de estimerte koeffisientene i modell 2 i tabell 3.3.

Referansepersonen er en mann, som har tre år utdanning etter grunnskole, er 40 år, har 5 års ansiennitet, er gift og arbeider i region Øst. Tabell 3.4 viser at denne mannen har en sannsynlighet for opprykk lik 4,8 prosent. Dette er relativt nært den gjennomsnittlige opprykks-sannsynligheten for menn i Kriminalomsorgen (se tabell 3.2).

Tabell 3.4. Beregnede sannsynligheter for opprykk. Prosent

	Sannsynlighet for opprykk	Differanse i prosentpoeng	Differanse i prosent
Referansemann	4,8		
Referansekvinne	5,9	1,1	23

Note: Referansemannen er en mann, som har tre år etter grunnskole, er 40 år, har 5 års ansiennitet, er gift og arbeider i region Øst.

Den neste linjen viser så opprykks-sannsynligheten for en person som er helt lik referansepersonen, bortsett fra at vedkommende er kvinne. Vi ser at sannsynligheten for opprykk øker fra 4,8 prosent til 5,9 prosent, en økning på 1,1 prosentpoeng eller 23 prosent. Altså, for alt annet likt har kvinner i Kriminalomsorgen over 20 prosent større sannsynlighet for opprykk sammenlignet med menn i Kriminalomsorgen.

3.2.1. Hva betyr opprykk for lønnsvekst?

Vi har vist at kvinner i Kriminalomsorgen har større sannsynlighet for opprykk sammenlignet med menn i Kriminalomsorgen. Det neste naturlige spørsmålet å stille er hvem som får mest ut av opprykkene, i form av økt lønn?

Tabell 3.5 viser gjennomsnittlig årlig lønnsvekst for kvinner og menn som har opplevd opprykk i perioden 1997-2003. Vi ser at menn som opplever opprykk får høyere lønnsvekst enn kvinner som opplever opprykk. I gjennomsnitt

øker timelønnen for en mann med opprykk med 6,8 prosent. Det sammenlignbare tallet for kvinner er 5,6 prosent.

Tabell 3.5. Gjennomsnittlig lønnsvekst ved opprykk. Prosent lønnsvekst

	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig lønnsvekst	5,6	6,8
Antall observasjoner	510	727

Menn i Kriminalomsorgen har altså lavere sannsynlighet for opprykk enn kvinner i Kriminalomsorgen, men de får i gjennomsnitt mer ut av hvert opprykk, i form av gjennomsnittlig lønnsvekst.

Tabell 3.6. Hva betyr opprykk for lønnsvekst for kvinner og menn i Kriminalomsorgen? Avhengig variabel: Log (lønnsvekst mellom to år). Minste kvadraters metode

	Kvinner		Menn	
	Koeffisient	Standardavvik	Koeffisient	Standardavvik
Konstantledd	0,140***	0,031	0,123***	0,018
Opprykk	0,073***	0,006	0,100***	0,004
Utdanning	-0,002	0,003	0,0001	0,002
Utdanning ²	0,0001	0,000	0,0001	0,0001
Alder	-0,003**	0,001	-0,002*	0,001
Alder ²	0,000	0,000	0,0001	0,0001
Ansiennitet	0,000	0,000	0,0001	0,0001
Gift	-0,004	0,003	-0,001	0,002
Nordøst	0,001	0,005	-0,003	0,002
Sør	0,005	0,004	0,006***	0,002
Sørvest	0,008	0,005	0,008***	0,003
Vest	0,008	0,005	0,006**	0,003
Nord	-0,009*	0,005	-0,020	0,003
År1998-1999	-0,086*	0,005	-0,079***	0,003
År 1999-2000	-0,046***	0,005	-0,051***	0,003
År 2000-2001	-0,060***	0,005	-0,058***	0,003
År 2001-2002	-0,021***	0,005	-0,027***	0,003
År 2002-2003	-0,066***	0,005	-0,061***	0,003
R ² -justert	0,107		10157	
Antall observasjoner	10594		4771	

Note: Referansegruppe for år er 1997-1998. Referansegruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Tabell 3.6 viser resultater fra en multippel regresjonsanalyse hvor vi analyserer sammenhengen mellom opprykk og lønnsvekst. Analysevariabelen er lønnsvekst. Forklaringsvariabelen er opprykk. Analysene gjøres separat for kvinner og menn. I tillegg til at vi inkluderer en variabel for opprykk, inklude-

rer og kontrollerer vi også for en rekke kontrollvariabler som kan påvirke lønnsvekst.

Resultatene i tabell 3.6 viser at opprykk betyr mer for menns lønnsvekst enn for kvinners lønnsvekst. En mannlig ansatt i Kriminalomsorgen som får et opprykk opplever en lønnsvekst på ca 10 prosent.⁹ Lønnsvekst per opprykk for kvinner er til sammenligning ca 7 prosent.

Opprykksanalysene har vist at kvinner har større sannsynlighet for opprykk, men mennene har større avkastning av hvert opprykk. Hva betyr dette for å forklare forskjeller i lønnsvekst mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen? For det første, forskjellene i lønnsvekst mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er svært liten i den perioden vi studerer. Tabell 3.7 viser at gjennomsnittlig årlig lønnsvekst for kvinner er 2,8 prosent mot 2,7 prosent for menn. Altså, kvinner har litt større årlig lønnsvekst enn menn.

Tabell 3.7. Gjennomsnittlig årlig lønnsvekst for kvinner og menn i Kriminalomsorgen. Prosent lønnsvekst

	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig lønnsvekst	2,8	2,7
Antall observasjoner	4771	10591

At kvinner har høyere opprykkssannsynlighet enn menn vil da bidra til å øke denne lønnsforskjellen. Motsatt, at menn har høyere avkastning vil bidra til å redusere denne lønnsforskjellen. De trekker med andre ord i hver sin retning. Tabell 3.8 viser resultater fra en dekomponeringsanalyse hvor vi skiller mellom bidrag fra kjønnsforskjeller i opprykkssannsynlighet og bidrag fra kjønnsforskjeller i avkastning av opprykk.

Vi ser at bidraget fra forskjeller i opprykksforskjeller er positivt (0,002) og at bidraget fra forskjeller i avkastning av opprykk er negativt (-0,002). Bidragene er like store i tallverdi, det betyr at samlet (når vi tar hensyn til både forskjeller i opprykkssannsynlighet og forskjeller i avkastning av opprykk) betyr opprykk svært lite for forskjeller i lønnsvekst mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen.

9. De estimerte koeffisientene i tabell 3.5 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 opprykk for menn er 0,100. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e0,100 - 1 = 10,5$. Det betyr at menn i Kriminalomsorgen som får opprykk får en lønnsvekst på 10,5 prosent.

Tabell 3.8. Hva betyr opprykk for forskjeller i lønnsvekst mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen? Prosent

	Prosent
Høyere gjennomsnittlig årlig lønnsvekst for kvinner	0,1
Bidrag fra høyere opprykkssannsynlighet for kvinner	0,2
Bidrag fra høyere avkastning av opprykk for menn	-0,2

Avslutning

I denne rapporten har vi analysert lønns- og karriereutvikling for kvinner og menn i Kriminalomsorgen. Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Analyseperioden er 1997-2003. Rapporten har to hovedproblemstillinger: For det første presenterer vi analyser av lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelig ansatte i Kriminalomsorgen, med fokus på hvordan lønnsforskjellen har utviklet seg i perioden 1997-2003. For det andre analyserer vi kjønnsforskjeller i sannsynligheten for opprykk. Er det kjønnsforskjeller i sannsynligheten for opprykk, og hvor mye tjener mannlige og kvinnelige ansatte i Kriminalomsorgen på opprykk?

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er relativt små. Gjennomsnittskvinnen har ca 6 prosent lavere timelønn sammenlignet med gjennomsnittsmannen. Dersom vi kontrollerer for observerte forskjeller mellom kvinner og menn reduseres lønnsforskjellen til ca 3 prosent. Kontroll på observerte forskjeller betyr her at vi kontrollerer for forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder utdanningsnivå, alder, ansiennitet, arbeidstid og lokalisering. Til slutt, ved å sammenligne kvinner og menn i samme stilling, reduseres lønnsgapet til ca 1 prosent i favør mennene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen innen stilling er med andre ord ubetydelig. De lønnsforskjellene som finnes oppstår mellom og ikke innen stilling. Det skjer ingen store endringer over analyseperioden.

Den klart største stillingsgruppen er fengselsbetjenter. Vi gjennomfører derfor en egen analyse for denne gruppen. Før kontroll for observerte forskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsbetjenter, finner vi at kvinnelige fengselsbetjenter har mellom en og to prosent lavere timelønn sammenlignet med sine mannlige kollegaer. Etter kontroll for kjønnsforskjeller i alder, utdanning, ansiennitet, arbeidstid og arbeidssted finner vi at lønnsforskjellen endres lite. Dette betyr at gruppen fengselsbetjenter er en relativt homogen gruppe med hensyn til disse observerte kjennetegnene.

For sammenligningens skyld sammenligner vi lønnsforskjellen i Kriminalomsorgen med lønnsforskjellen i staten generelt. Vi finner at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er mye mindre enn lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten generelt. Hovedgrunnen til det er at

ved å begrense analysen til ansatte i Kriminalomsorgen, betrakter vi en mye mer homogen gruppe arbeidstakere.

Opprykksanalysene viser at kvinner i Kriminalomsorgen har høyere sannsynlighet for opprykk enn menn i Kriminalomsorgen. Dette resultatet holder seg også etter at vi kontrollerer for en rekke kjennetegn som påvirker sannsynligheten for opprykk. Men, selv om kvinner har større sannsynligheten for å få opprykk, er det mennene som har størst økonomisk utbytte av opprykk, det vil si at det er mennene som opplever størst lønnsvekst av hvert opprykk. I sum betyr derfor opprykk lite for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen.

En interessant videreføring av denne studien vil være å analysere hvorfor menn ser ut til å få mer ut av hvert opprykk? For å svare på dette bør man analysere prosessene ved opprykk, blant annet ved å analysere stillingsplasseringer og hvordan lønnen fastsettes ved opprykk.

Litteratur

- Altonji, J. G., og R. M. Blank (1999), «Race and gender in the labor market.» I: O. Ashenfelter og D. Card, *Handbook of Labor Economics*. Vol 3. North Holland.
- Barth, E., og H. Yin (1996), *Opprykk og karrieremuligheter i staten*. Rapport 96:22. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Dale- Olsen, H. (1997), *Lønn for arbeid*. ISF-rapport 97:16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2004), *Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor*. ISF-rapport 04:02. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Waldfoegel, J. (1997), «The wage effect of children.» *American Sociological Review*, 62: 201-217.

Vedlegg

Tabell VI. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen. År 2003. Avhengig variabel: Log (timelønn). Minste kvadraters metode

Forklarings- Variabler	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisienter	Standardavvik	Koeffisienter	Standardavvik
Konstantledd	4,930***	0,003	4,397***	0,042
Kvinne	-0,048***	0,005	-0,038***	0,005
Utdanning			-0,001	0,004
Utdanning ²			0,002***	0,000
Alder			0,020***	0,002
Alder ²			0,0001	0,0001
Ansiennitet			0,003***	0,000
Heltid			0,004	0,007
Gift			-0,001	0,004
Nordøst			0,013*	0,007
Sør			0,016***	0,007
Sørvest			0,020***	0,008
Vest			0,021***	0,008
Nord			-0,056***	0,008
Antall observasjoner	3120		3120	
R ² -just.	0,030		0,219	

Note: Referansegruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Tabell V2. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsbetjenter i Kriminalomsorgen. År 2003. Avhengig variabel: Log (timelønn). Minste kvadraters metode

Forklarings- Variabler	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisienter	Standardavvik	Koeffisienter	Standardavvik
Konstantledd	4,912***	0,003	4,659***	0,042
Kvinne	-0,019***	0,005	-0,013**	0,005
Utdanning			-0,001	0,004
Utdanning ²			-0,0002	0,000
Alder			0,011***	0,002
Alder ²			-0,0001	0,0001
Ansiennitet			0,0003	0,000
Heltid			0,004	0,007
Gift			0,002	0,004
Nordøst			0,020*	0,007
Sør			0,026***	0,007
Sørvest			0,030***	0,008
Vest			0,025***	0,008
Nord			-0,089***	0,008
Antall observasjoner	1542		1542	
R ² -just.	0,010		0,291	

Note: Referansegruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Tabell V3. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsførstebetjenter i Kriminalomsorgen. År 2003. Avhengig variabel: Log (timelønn). Minste kvadraters metode

Forklarings- Variabler	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisienter	Standardavvik	Koeffisienter	Standardavvik
Konstantledd	4,931	0,002	4,868	0,062
Kvinne	0,008	0,006	0,010	0,006
Utdanning			0,005	0,002
Alder			0,001	0,003
Alder ²			0,000	0,000
Ansiennitet			0,001	0,000
Gift			-0,002	0,004
Nordøst			0,028	0,006
Sør			0,001	0,006
Sørvest			0,016	0,007
Vest			0,004	0,008
Nord			-0,038	0,007
Antall observasjoner	1556		1556	
R ² -just.	0,020		0,060	

Note: Referansegruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant

Tabell V4. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige fengselsinspektører i Kriminalomsorgen. År 2003. Avhengig variabel: Log (timelønn). Minste kvadratets metode

Forklarings- Variabler	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisienter	Standardavvik	Koeffisienter	Standardavvik
Konstantledd	5,048	0,003	5,062	0,108
Kvinne	0,006	0,008	0,012	0,009
Utdanning			0,005	0,002
Alder			-0,003	0,004
Alder ²			0,000	0,000
Ansiennitet			0,000	0,000
Gift			0,004	0,006
Nordøst			0,037	0,008
Sør			0,028	0,007
Sørvest			0,029	0,010
Vest			0,005	0,010
Nord			0,013	0,009
Antall observasjoner	645		645	
R ² -just.	0,015		0,060	

Note: Referensgruppe for arbeidssted er Øst (Oslo og Østfold). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2005:6

<i>Forfatter/Author</i> Marianne Røed og Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Lønns- og karriereutvikling for kvinner og menn i Kriminalomsorgen
<i>Sammendrag</i> Denne rapporten presenterer analyser av lønns- og karriereutvikling for kvinner og menn i Kriminalomsorgen. Alle analysene er basert på grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk. Analyseperioden er 1997-2003. Resultatene viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen er små. Før kontroll for forskjeller i utdanningsnivå, alder, ansiennitet, arbeidstid og lokalisering finner vi at gjennomsnittskvinnen har ca 5 prosent lavere timelønn enn gjennomsnittsmannen. Dette lønnsgapet reduseres til ca 3,5 prosent etter kontroll på de nevnte kjennetegnene. Opprykksanalysene viser at kvinner i Kriminalomsorgen har høyere sannsynlighet for opprykk enn menn i Kriminalomsorgen. Dette resultat holder seg også etter at vi kontroller for en rekke kjennetegn som påvirker sannsynligheten for opprykk. Men, selv om kvinner har større sannsynligheten for å få opprykk, er det mennene som har størst økonomisk utbytte av opprykk, det vil si at det er mennene som opplever størst lønnsvekst av hvert opprykk. I sum betyr derfor opprykk lite for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Kriminalomsorgen.
Emneord: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, opprykk
<i>Summary</i> This report analyses wage and career development for men and women employed in The Correctional Service of Norway. The period of analyses is 1997-2003. The results show that the gender wage gap in this sector is small. Before control for differences in education, age, marital status, working time and location, the results show that the mean hourly wage for a woman is approximately 5 per cent lower compared to that of a man. After control for these characteristics, the gender wage gap is reduced to approximately 3.5 per cent. The analyses of promotions show that women have higher probability of getting a promotion, but men have higher returns from each promotion. In summary, this implies that promotions are not important for explaining wage differences between men and women in The Correctional service of Norway.
<i>Index terms</i> Wage differences between men and women, promotions