



Erling Barth, Marianne Røed og Pål Schøne

Lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig og privat sektor 1997–2001

C + 48,325

C + 48,26

© ISF 2004
Rapport 2004:3

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

ISBN: 82-7763-187-1
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning.....	7
1.1 Lønnsoppjørene de senere årene.....	8
1.2 Lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsvekst	10
2. Data, definisjoner, utvalg og metode.....	15
2.1 Analyseutvalg	16
2.2 Metode.....	19
3. Resultater.....	21
3.1 Gjennomsnittsverdier.....	21
3.2 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller – deskriptive analyser.....	24
3.3 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller – multivariate analyser	28
3.4 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.....	33
4. Avslutning	37
Noen hovedfunn	37
Litteratur	39
Vedlegg.....	41

Forord

Denne rapporten presenterer analyser fra utredningen: «Lønnsutvikling for funksjonærgrupper i offentlig og privat sektor», finansiert av Norsk tjenestemannslag (NTL).

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, januar 2004

Erling Barth, Marianne Røed og Pål Schøne

Innledning

Lønnsforhandlingssystemet i Norge har vært basert på at man har et klart definert frontfag eller forhandlingsområde som setter rammene for hvilken lønnsvekst konkurranseutsatt sektor kan tåle. Hovedideen går ut på at rammene for lønnsveksten bør settes i de mest konkurranseutsatte delene av næringslivet, fordi her disiplineres lønnsveksten av verdensmarkedet. Denne rammen har så vært retningsgivende for hvilken lønnsvekst som bør gjelde i de andre forhandlingsområdene i privat og offentlig sektor. Dette systemet har også vært kalt hovedkursmodellen eller frontfagsmodellen.¹

Deler av fagbevegelsen, kanskje særlig i offentlig sektor, har funnet sider av denne prosessen problematisk. Kritikken tar litt forskjellig utgangspunkt. Noen mener det er galt at industrien skal ha en såpass dominerende rolle i forhandlingssystemet i det hele tatt. Industrisyssetningen faller som andel av arbeidsstyrken, mens sysselsettingen i skjermet sektor øker. Dette bør innebære, mener mange, en forskyvning også av maktforholdene i forhandlingssystemet. Andre deler av kritikken tar utgangspunkt i hvordan modellen blir praktisert. For det første innbar gjennomføringen av solidaritetsalternativet at lønnsstrukturen ble presset sammen i offentlig sektor, mens det samme ikke skjedde i privat sektor. Dette økte ubalansen mellom sektorene, og har nok bidratt til mobilisering på toppen av lønnspyramiden i offentlig sektor. For det andre omfatter forhandlingssystemet ulike grupper i offentlig og privat sektor. I privat sektor forhandler store deler av funksjonærgruppene individuelt om lønn, ved siden av tariffavtalene for arbeiderne, mens funksjonærgruppene i offentlig sektor er omfattet av vertikale tariffavtaler som omfatter alle. I de tilfeller funksjonærgruppene i privat sektor er omfattet av tariffavtalene, inneholder avtalene i større grad generelle arbeidsvilkår og prosedyrer for lønnsfastsettelse, enn rene avtaler om lønn. Det oppfattes også som et problem at når forhandlingene for arbeiderne i frontfagene er gjennomført, og offentlig

1. For en formell beskrivelse av hovedkursmodellen, se for eksempel vedlegg 3, i NOU 2003: 13.

sektor fastsetter sine rammer, er lønnsutviklingen for funksjonærene i industrien fortsatt uvisst.

I Holden-II utvalgets innstilling (NOU 2003:13) skriver utvalget at for å sikre større samtidighet i lønnsoppgjørene og for å styrke frontfagets rolle, bør de lokale forhandlingene for funksjonærer og arbeidere i frontfaget avsluttes på et tidligere tidspunkt enn i dag. I tillegg ville det styrke graden av samordning og muligheten til å unngå lønnsspiraler dersom også fastsettelsen av lederlønningene falt mer sammen i tid med den øvrige lønnsfastsettelsen. Det er usikkert i hvilken grad anbefalingene blir fulgt opp av partene i lønnsoppgjørene i årene fremover.

Denne rapporten sammenlikner lønnsutviklingen for heltidsansatte funksjonærgrupper i industrien og statlig sektor i perioden 1997-2001. Rapporten presenterer analyser av lønnsnivå og lønnsbredning innenfor gruppene i hver av de to sektorene. Hovedfokus vil være på å beskrive hvordan lønnsutviklingen har vært for funksjonærer i statlig sektor sammenlignet med funksjonærer i industrien.²

Vårt bidrag i denne rapporten er i hovedsak tredelt: For det første presenterer vi analyser av relativt sammenlignbare grupper på tvers av de to sektorene. Statistikk over funksjonærgrupper i privat sektor har Teknisk beregningsutvalg og NHO produsert i en rekke år. Vårt bidrag er å etablere en sammenligningsgruppe av funksjonærer i statlig sektor. For det andre presenterer vi sammenligninger av lønnsutvikling etter kontroll for observerte kjennetegn. Funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien avviker med hensyn til observerte kjennetegn som påvirker lønn (utdanningsnivå, kjønns sammensetning, yrkeserfaring). Vår analyse vil svare på hvor viktig forskjeller mellom gruppene med hensyn til slike observerte kjennetegn er for å forklare forskjellig lønnsutvikling. For det tredje presenterer vi analyser av lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsvekst mellom kvinner og menn innenfor hver av de to funksjonærgruppene.

1.1 Lønnsoppgjørene de senere årene

Tabell 1 gir en kortfattet oversikt over tariffoppgjørene i perioden 1997-2001 for staten og LO/NHO-området. For grundigere gjennomgang viser vi til de refererte NOU-ene i noten til tabellen.

2. La oss understreke at rapporten ikke har som ambisjon å levere «offisiell» statistikk knyttet til lønnsutvikling for funksjonærgrupper. Her viser vi blant annet til Teknisk beregningsutvalg og til løpende statistikk fra SSBs Lønnsstatistikk.

Tabell 1. Oversikt over tariffoppgjørene 1997-2001

År	Rammen for oppgjøret
1997 mellomoppgjør	<p><i>LO/NHO-området</i> Et generelt tillegg på 0,80 kr. per time til alle. De sentrale tilleggene slo gjennomsnittlig ut med vel kr. 1,- per time for hele LO/NHO-området eller 0,8 prosent som bidrag til årslønnsveksten i 1997. For timelønne i industrien bidrar de sentrale tilleggene med anslagsvis 0,6 prosentpoeng til årslønnsveksten i 1997.</p> <p><i>Staten</i> Generelt tillegg på 2500 kr. 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.</p>
1998 hovedoppgjør	<p><i>LO/NHO-området</i> Et generelt tillegg på 1 på kr. 3,- per time. Videre ble skifttillegg økt og beregningsmåten for offshoretillegget ble endret. Det anbefalte meklingsforslaget ble sendt til uravstemming med svarfrist 15. mai. Forslaget ble godkjent ved uravstemmingen.</p> <p><i>Staten</i> Generelt tillegg på 10 000 kr. 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.</p>
1999 mellomoppgjør	<p><i>LO/NHO-området</i> Generelt tillegg på kr. 1,20 per time fra 1. april for alle arbeidere i avtaleområder med lønnsnivå som er 95 prosent eller lavere enn gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 1998. Partene ble også enige om at de lokale forhandlingene skulle føres på basis av de enkelte overenskomstene og slik at tillegg skulle gis på grunnlag av den økonomiske situasjonen i den enkelte bedriften. De sentrale tilleggene og lønnsoverhenget bidro til sammen til en årslønnsvekst fra 1998 til 1999 på om lag 3¼ prosent for arbeidere i alt i LO/NHO-området. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen.</p> <p><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</p>
2000 hovedoppgjør	<p><i>LO/NHO-området</i> Generelt tillegg på kr. 1,50 per time med virkning fra 9. mai 2000. I tillegg gis særskilte lavlønn/likelønnstillegg med virkning fra 9. mai 2000. For avtaleområder med lønnsnivå på 87 prosent og lavere av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn er tillegget kr. 2,- per time, dvs. totalt kr. 3,50 per time. For avtaleområder med lønnsnivå mellom 87 prosent og 92 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn utgjør tillegget kr. 1,50 per time, dvs. totalt kr. 3,- per time.</p> <p><i>Staten</i> Det gis et generelt tillegg på kr. 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.</p>
2001 mellomoppgjør	<p><i>LO/NHO-området</i> Generelt tillegg på kr. 1,- per time fra 1. april 2001. I tillegg gis tilsvarende lav- og likelønnstillegg i 2001 som i 2000. For industriarbeidere er tariff tilleggene beregnet til gjennomsnittlig kr. 1,48 per time eller 1,1 prosent fra 1. april 2001. Partene ble også enige om at de lokale forhandlingene skal føres på basis av de enkelte overenskomstene og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet.</p> <p><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.</p>

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

1.2 Lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsvekst

Det er viktig å ha klart for seg om man snakker om forskjeller i lønnsnivå eller i lønnsvekst. I denne rapporten presenterer vi tall for begge deler. Men la oss først kort diskutere noen grunner til forskjeller i lønnsnivå og forskjeller i lønnsvekst mellom sektorene.

Hvorfor lønnsforskjeller mellom funksjonærer i industrien og staten?

Vi finner at funksjonærer i offentlig sektor tjener mindre enn funksjonærer i privat sektor. Det er i hvert fall tre mulige grunner til dette:

1. Funksjonærer i privat og offentlig sektor kan ha forskjellige *kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver*.
2. Funksjonærer i privat og offentlig sektor kan ha forskjellig *arbeidsmiljø eller arbeidsvilkår* forøvrig
3. Funksjonærer i privat og offentlig sektor opererer innenfor ulike *forhandlingsregimer*.

Det første poenget korrigerer vi i noen grad for i analysene i denne rapporten. Funksjonærgruppene er nok mer homogene på tvers av sektorer enn mange andre yrkesgrupper. Vi viser lønnsforskjeller innenfor ulike utdanningsnivåer, og vi viser også forskjeller mellom stat og industri *etter kontroll* for forskjeller i kjønn, yrkeserfaring og ansiennitet. Som vi skal se i kapittel 3.3 finner vi at lønnsforskjellene mellom sektorene er større når vi kontrollerer for observerbare kjennetegn som utdanningslengde og alder. Dette kommer av at funksjonærene i staten i gjennomsnitt har høyere formelle kvalifikasjoner enn funksjonærene i industrien.

Selv om vi kontrollerer for en del forskjeller som knytter seg til kvalifikasjoner, er det nok fortsatt forskjeller i både kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver som kan tilsi at det skal være forskjell i lønnsnivå mellom sektorene.

Når det gjelder punkt 2, er nok også funksjonærgruppene mer homogene enn andre grupper av arbeidstakere. Man kan tenke seg en del forskjeller knyttet til arbeidsoppgaver, grad av byråkratisering, krav til fleksibilitet og muligheter for autonomi og handlingsrom i jobbutførelsen. Men alt i alt har vi ikke noe grunnlag for å mene at det er vesentlige og systematiske forskjeller mellom de to sektorene når det gjelder arbeidsmiljø for funksjonærer. I hvert fall ikke forskjeller som skulle tilsi store lønnsforskjeller systematisk i en retning. Imidlertid er det et stort skille mellom sektorene når det gjelder arbeidsvilkår, nemlig jobbsikkerhet og forutsigbare framtidsutsikter. Selv om usikkerheten og omstillingskravene er blitt større også for funksjonærer i staten, er jobbene i industrien klart mer usikre. Isolert sett er dette er en faktor som kan

Tabell 2. Dekningsgrad kollektive avtaler i privat industri, 1993. Prosent

	Ikke-funksjonærer	Funksjonærer
Fagorganisert	74	54
Dekket av tariffavtale	59	46
Lønn bestemt bare gjennom tariffavtale	38	22

Note: Egne beregninger på basert på Arbeidstakerundersøkelsen 1993.

begrunne lønnsforskjeller mellom de to sektorene. En annen faktor er forskjellen mellom funksjonærer i staten og i industrien når det gjelder pensjonsordninger.

Den siste faktoren er forhandlingsystemet. Funksjonærene i staten er dekket av kollektive avtaler og får sin lønn bestemt gjennom forhandlingsoppgjørene i staten. Funksjonærene i industrien forhandler derimot i mindre grad kollektivt om lønn, og selv om en stor del av funksjonærgruppene også er omfattet av tariffavtaler, inneholder oftest lønnsfastsettelsen betydelige individuelle komponenter. Ifølge Arbeidstakerundersøkelsen 1993³, fikk de aller fleste av funksjonærene i industrien lønnen fastlagt på annen måte enn gjennom tariffavtalene (se tabell 2). Vi ser at nær halvparten av funksjonærene også i industrien er fagorganiserte og dekket av kollektive avtaler, men samtidig oppgir nærmere 80 prosent at lønnen også blir bestemt av andre forhold enn tariffavtalen. Dette kan for eksempel være individuelle avtaler med arbeidsgiver.

Nå er disse tallene svært usikre, særlig når det gjelder tallene for tariffdekning. Vi tror imidlertid de tenderer mot å undervurdere forskjellen i forhandlingsystem mellom industrifunksjonærer og arbeidere i industrien, enn det motsatte.

I offentlig sektor er altså lønnsfastsettelsen sterkt sentralisert. Men det er likevel verdt å merke seg at for mange funksjonærgrupper er lønningene mer eller mindre fastlagt av individuelle forhold *uansett forhandlingsystem*. Grunnen til dette er at stillingsnivået ofte er avgjørende for lønnsnivå og lønnsutvikling for funksjonær både i privat og offentlig sektor. Opprykk betyr mye for lønnsnivået. På denne måten står funksjonærer i offentlig sektor også overfor en slags individuell lønnsfastsettelse. Men det er ingen tvil om at systemet for lønnsfastsettelse har klare effekter på avlønningen også for funksjonærgruppene.

En annen viktig forskjell mellom privat industri og staten, er betydningen av lokale forhandlinger. Selv når det bare er arbeiderne som forhandler kollektivt i industrien, er lønnsfastsettelsen i all hovedsak lokal på hver enkelt virksomhet. Tabell 3 viser andel sysselsatte i industrien og staten som arbeider

3. Arbeidstakerundersøkelsen 1993 er en representativ arbeidstakersurvey som ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå på oppdrag fra Institutt for samfunnsforskning.

Tabell 3. Prosentandel sysselsatte som arbeider på bedrifter med ulik lønnsfastsettelse

	Bare personlige avtaler	Kollektive avtaler	
		Lokale avtaler ¹	Bare sentrale avtaler
Privat industri	12	81	7
Staten	0	0	100

Note: Egne beregninger på Fleksibilitetsundersøkelsen, 1997 (for mer informasjon om denne undersøkelsen se Olsen og Torp red., 1998). Tallene omfatter både arbeidere og funksjonærer. En bedrift er klassifisert under kollektive avtaler dersom det finnes kollektive avtaler for noen av de ansatte på bedriften. Det er altså ikke noe krav at det finnes kollektive avtaler for funksjonærene. 1) Lokale forhandlinger gjennomføres gjerne etter de sentrale oppgjørene. I tabell 1 har vi gitt en oversikt over tariffoppgjørene i perioden 1997-2001. Det gjennomføres også lokale avtaler i staten, men fordi andelen av lønnsmidlene som er satt av til lokale avtaler i denne perioden var svært liten, er staten klassifisert under sentrale forhandlinger. Se Barth og Yin, 1996 og Schøne 2002 for en oversikt over forhandlingsystemet i staten.

på bedrifter med ulike systemer for lønnsfastsettelse. Tallene er tatt fra en representativ undersøkelse av norsk arbeidsliv i 1997. Staten er klassifisert under sentrale avtaler, selv om en viss sum av lønsmassen er satt av til lokale forhandlinger. Omfanget av de lokale forhandlingene har så langt ikke vært særlig stort i staten, sammenliknet med innflytelsen fra de sentrale oppgjørene.

De sentrale oppgjørene i staten 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 funksjonærer i staten, særlig blant funksjonærene lenger oppe i hierarkiet.

Forskjeller i lønnsvekst

Langvarige forskjeller i lønnsvekst vil endre de relative lønningene. Det er gjerne tre grunner til forskjeller i lønnsvekst mellom grupper:

1. Endringer i underliggende etterspørsels-, eller tilbudsforhold.
2. Endringer i forhandlingsregime
3. Kompensatoriske tillegg

Endringer i underliggende forhold kan være knyttet til strukturendringer, teknologiske endringer eller til endringer i tilbudet av arbeidskraft med ulike kvalifikasjoner. Vi har lenge opplevd en nedbygging av industrien, mens offentlig sektor har fortsatt å absorbere en økt andel av arbeidskraften. Dette er forhold som kan påvirke relative lønninger på sikt. Systemet for lønnsfastsettelse har imidlertid lenge vært slik at offentlig sektor har økt sin andel av sysselsettingen uten å øke relativt i lønn i forhold til industrien. Teknologiske endringer vil også over tid kunne endre relative lønninger.

Endringer i forhandlingsregime kan forandre relative lønninger. I perioder med lønnsmoderasjon fra fagbevegelsen, som for eksempel under solidaritets-

alternativet, har lønnsforskjellene blitt presset sammen i offentlig sektor, mens det samme ikke har skjedd i privat sektor (se f.eks. Barth 2000). Forskjell i forhandlingsystem er nok en hovedgrunn til dette, særlig i samspill med den profilen man har valgt for oppgjørene i offentlig sektor under moderasjonsperiodene. Mye av fragmenteringstendensene og presset i retning av mer lokale forhandlings skyldes nok at ulike grupper kom ulikt ut av disse periodene.

Kompensatoriske tillegg er vanlige i forhandlingsystemene. Hvis en gruppe gjør det godt et år, vil andre grupper følge året etter. Kompensatoriske tillegg fremmes både av markedsforhold, effektivitetshensyn og av forhandlingsystemene. Kommer en sektor godt ut for en gruppe ett år, vil det føre til press på arbeidsgiverne i en annen sektor til å gi mer til samme gruppe neste år. Både ut fra markedsforhold, at de risikerer å miste folk, ut fra effektivitetshensyn, at det virker demotiverende å henge etter lønnsmessig, og ut fra forhandlingsmakt, fordi varige etterslep virker mobiliserende på organisasjonene.

Rapporten er organisert på følgende måte. Kapittel 2 presenterer datamaterialet, med definisjoner, variabler og utvalg. Kapittel 3 presenterer resultater fra analysene.

Data, definisjoner, utvalg og metode

Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB). Vi har individopplysninger for perioden 1997-2001. 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 utvalg i privat sektor.

Populasjonen i privat sektor omfatter alle foretak i SSBs Bedrifts- og foretaksregister unntatt primærnæringene. Trekkeenheten i privat sektor er foretak. Alle bedrifter i et foretak blir gruppert som en enhet. Alle individer i et trukket foretak vil være med i tellingen. Utvalget i privat sektor er stratifisert etter næring og antall ansatte. Alle store foretak (grensene varierer etter næring) er trukket ut. Andre foretak er trukket med en treksannsynlighet som faller med antall ansatte. I alle analysene, når ikke annet sies, er materialet vektet.⁴ Dette er gjort for at tallene skal være representative for funksjonærgrupper i industrien og staten.⁵

Variabler som benyttes i analysen inkluderer: Lønn, sektor, næring, utdanning, stilling, yrke, yrkeserfaring, kjønn og ansiennitet.

Lønn er total månedsførtjeneste på tellingstidspunktet hvert år (1. oktober). Total månedsførtjeneste inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste personlige tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Overtidsbetaling inkluderes ikke i målet for månedsførtjeneste. 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. Vi bruker ordene lønn og månedsførtjeneste om hverandre i rapporten. Begge referer til det samme.

Næring er gitt ved to-siffer NACE-kode. Næring benyttes til å identifisere privat industri (gitt ved NACE-kode 15-37). Statlig sektor er definert ved de

4. Vekten er gitt ved den inverse av treksannsynligheten til individet.

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

som er registrert som ansatte i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Disse er alle gitt NACE-kode 75.

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

Stilling er informasjon hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Stillingsinformasjon har vi kun for statsansatte.

Yrke er basert på SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK). Informasjon om yrke finnes kun for ansatte i privat sektor.

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

Yrkeserfaring måler antall år med potensiell yrkeserfaring. Denne er gitt ved formelen: Alder-16-antall utdanningsår. For eksempel, for en person på 40 år og 4 år utdanning etter grunnskole, blir antall år med yrkeserfaring lik 20.

2.1 Analyseutvalg

Alle analysene er begrenset til heltidsansatte. For ansatte i privat sektor betyr det at de har en avtalt arbeidstid på minst 33 timer i uken. For ansatte i staten er de med dellønnsprosent lik 100 regnet som heltidsansatte. Dette er i henhold til vanlig praksis for analyse av heltidsansatte i staten. Videre, for privat sektor begrenser vi oss til ansatte i industrien. Definisjon av industrien følger SSBs standard for næringsgruppering.

Vår oppgave er å sammenligne lønnsutviklingen for sammenlignbare *funksjonærgrupper* i offentlig og privat sektor. Å definere en funksjonær er ikke trivielt. SSB har ingen offisiell standard for funksjonærgruppering. Næringslivets Hovedorganisasjon har i mange år gitt ut lønnsstatistikk for funksjonærer. Konstruksjonen av denne er etter hvert blitt nært knyttet til yrkeskodene (STYRK) fra SSB. Vårt utgangspunkt er også yrkeskodene fra SSB.

Vår avgrensning av funksjonærgruppen ekskluderer yrkesgrupper som i stor grad bedriver manuelt arbeid, for eksempel operatører og maskinister. Den ekskluderer også veldefinerte profesjoner når disse er i en stilling der de utøver sitt fag, for eksempel polititjenestemenn, leger, sykepleiere og lærere.⁶ Når disse gruppene arbeider innenfor klart definerte administrative funksjoner i staten eller industribedriftene er de imidlertid inkludert i funksjonærgruppen. I tvilstilfeller er imidlertid avgrensningen av funksjonærgruppen basert på skjønn.

Et kompliserende element er at vi ikke har identiske yrkeskoder på tvers av sektorene. For ansatte i statlig sektor har vi stillingskoder fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). For ansatte i privat sektor har vi yrkeskoder (STYRK). Men, for årene 2000 og 2001 har SSB utarbeidet et program som

6. Vi har imidlertid inkludert vitenskapelig ansatte på universitet og høyskoler.

«oversetter» stillingskoder fra SST til STYRK-koder. Det betyr at hver stillingskode har en tilhørende yrkeskode. Dette benytter vi for å konstruere sammenliknbare funksjonærgrupper på tvers av sektorer.

Fremgangsmåten er som følger. Vi starter med å definere funksjonærer ut fra STYRK-kodene. Ansatte registret med følgende STYRK-koder er inkludert:

1. Administrative ledere
2. Akademiske yrker
3. Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere
- 4.1 Kontoryrker.

Innenfor gruppen 1-3 fjerner vi noen yrkesgrupper. Disse er: 221 Leger; 223 Spesialsykepleiere og jordmødre; 232 Lektorer og adjunkter i videregående skole; 234 Spesiellærere/spesialpedagoger; 235 Andre pedagogiske yrker som krever minst 4 års universitets- eller høyskoleutdanning; 313 Operatører; 314 Skipsmaskinister, maskinoffiserer, dekksoffiserer, flygere og flygeledere; 315 Brann og sikkerhetsinspektører; 323 Sykepleiere og vernepleiere; 33 Undervisningsyrker som krever 1-3 års høyskoleutdanning; 332 Førskolelærere; 334 Yrkesfaglærere, faglærere og andre yrker innen undervisning og pedagogisk arbeid; 345 Polititjenestemenn.

Ved hjelp av programmet som oversetter stillingskoder fra SST til STYRK-koder finner vi fram de tilhørende stillingskodene i SST. Dette gir oss funksjonærgruppen i statlig sektor. Vi har nå to funksjonærgrupper:

1. En funksjonærgruppe i industrien, definert og avgrenset ved STYRK
2. En funksjonærgruppe i statlig sektor, definert og avgrenset av koblingen med STYRK-koder.

En oversikt over inkluderte STYRK-koder og stillingskoder er vist i vedlegg, tabell V1 og V2. Tabell 4 viser hvordan observasjonene fordeler seg mellom de to ulike funksjonærgruppene. Vi ser at andelen fordeler seg jevnt mellom sektorene. Andelen som arbeider i industrien reduseres noe over analyseperioden.

Tabell 4. Fordeling av observasjoner på funksjonærgrupper. Prosentandeler

	1997	1998	1999	2000	2001
Funksjonær industrien	52,5	53,2	50,7	50,1	50,9
Funksjonær i staten	47,5	46,8	49,3	49,9	49,1
Sum	100	100	100	100	100

Tabell 5. Fordeling på næringsområder. Funksjonærer i industrien. 1997-2001. Prosentandeler

Næringsområder (kode)	Prosentandel
Treforedling, grafisk og forlag (21-22)	16,5
Elektriske og optiske produkter (30-33)	12,6
Nærings- og nytelsesmidler (15-16)	12,2
Transportmidler (34-35)	11,7
Maskiner og utstyr (29)	10,8
Kjemikalier og kjemiske produkter (23)	10,6
Metaller og metallvarer (27-28)	10,4
Trevarer (19)	3,0
Annen industriproduksjon (36-37)	3,0
Ikke-metallholdige mineralprodukter (26)	2,8
Gummi og plastprodukter (25)	1,8
Kull og petroleumsprodukter (23)	1,5
Tekstil og bekledningsvarer (15-16)	1,3
Lær og lærvarer (17-18)	0,1
Sum	100,0

Tabell 4 viser hvordan observasjonene fordeler seg i populasjonen. Tabellen gir derfor et representativt bilde av fordelingen av funksjonærer mellom staten og industrien.⁷

Tabell 5 viser hvordan observasjonene i industrien fordeler seg på hovednæringsområder, basert på to-siffer NACE-kode. Tabellen viser at Treforedling, grafisk produksjon og forlagsvirksomhet er den største gruppen, fulgt av Elektriske og optiske produkter, og Nærings- og nytelsesmidler.

Tabell 6 viser hvordan observasjonene i staten fordeler seg på departementsområder.

Den største gruppen av observasjoner finner vi under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Her er det spesielt de statlige høyskolene og universitetene som bidrar med mange observasjoner.

7. Analyseutvalget består av i alt 507768 observasjoner, fordelt med 334781 observasjoner i staten (66 prosent) og 172987 observasjoner i industrien (34 prosent). Dette er antall og fordeling av observasjoner i analyseutvalget, ikke antall og fordeling av observasjoner i populasjonen.

Tabell 6. Fordeling på departementsområder. Statsansatte. 1997-2001
Prosentandeler

Departementsområde	Prosentandel
Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet	27,6
Sosial- og helsedepartementet	13,0
Finansdepartementet	10,5
Samferdselsdepartementet	9,8
Justisdepartementet	8,9
Arbeids- og administrasjonsdepartementet	7,9
Forsvarsdepartementet	6,3
Landbruksdepartementet	2,4
Miljøverndepartementet	2,3
Selskaper med begrenset ansvar (NSB, Posten)	1,9
Utenriksdepartementet	1,8
Kommunal- og regionaldepartementet	1,7
Nærings- og handelsdepartementet	1,4
Fiskeridepartementet	1,3
Kulturdepartementet	1,2
Olje- og energidepartementet	1,1
Barne- og familiedepartementet	0,5
Andre ¹	0,5
Sum	100,0

Note: ¹⁾ «Andre» inkluderer Høyesterett, Det kongelige hus, Statsministerens kontor og Storting og riksrevisjon.

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. Dernest forsøker vi å forklare lønnsutviklingen ved de endringer som har funnet sted i sammensetningen av kompetanse: utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. I den andre delen benyttes multivariat regresjonsanalyse. Problemet med å forklare utviklingsforløp er at mange relevante faktorer endres samtidig, eller at forklaringsvariabler er samvarierende. 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.

Resultater

Dette kapittelet inneholder resultatene fra analysene. Vi starter med å presentere noen gjennomsnittsverdier for henholdsvis funksjonærer i industrien og funksjonærer i statlig sektor. Deretter i avsnitt 3.2 presenterer vi noen deskriptive analyser av lønnsutvikling og lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. I avsnitt 3.3 presenterer vi noen multivariate analyser av lønnsutvikling og lønnsforskjeller. Til slutt, i avsnitt 3.4 presenterer vi noen analyser av lønnsutvikling og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

3.1 Gjennomsnittsverdier

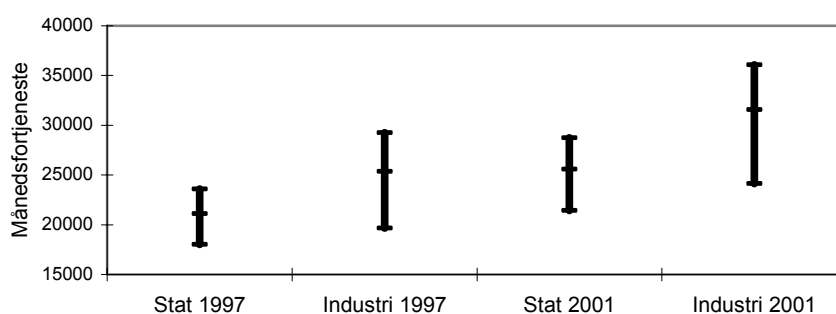
Tabell 7 viser først gjennomsnittsverdier for kvinneandel, yrkeserfaring og utdanning for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Vi ser at kvinneandelen er markert høyere blant funksjonærer i staten, nesten halvparten av funksjonærene i staten består av kvinner. Det er ingen stor forskjell i yrkeserfaring mellom de to gruppene. Når det gjelder formell kompetanse, målt ved antall utdanningsår, ser vi at det gjennomsnittlige utdanningsnivået

Tabell 7. Gjennomsnittsverdier for funksjonærer i staten og industrien.

	Funksjonærer i staten				
	1997	1998	1999	2000	2001
Kvinne (andel)	0,47	0,48	0,48	0,47	0,48
Yrkeserfaring (år)	22,30	22,51	22,59	22,50	22,75
Utdanning (år)	5,58	5,70	5,77	5,87	5,90
Antall observasjoner	65055	63414	67608	68772	69932
	Funksjonærer i industrien				
	1997	1998	1999	2000	2001
Kvinne (andel)	0,25	0,26	0,25	0,26	0,25
Yrkeserfaring (år)	22,10	22,28	22,78	22,88	23,13
Utdanning (år)	4,08	4,04	4,10	4,15	4,14
Antall observasjoner	34418	29706	33319	34982	40646

Note: Antall observasjoner i tabell 7 er antall observasjoner i datamaterialet, ikke i populasjonen.

Figur 1. Gjennomsnittlig månedsførtjeneste, øvre og nedre kvartil for funksjonærer i industrien og staten. 1997 og 2001



Note: Tallene i figur 1 er hentet fra tabell 8.

er mye høyere blant funksjonærer i staten. I 2001 hadde gjennomsnittsfunksjonæren i staten nesten 6 års utdanning etter grunnskole. Dette er nesten to år mer enn gjennomsnittsfunksjonæren i industrien. Gruppene er tilnærmet likt fordelt m.h.t. gjennomsnittlig yrkeserfaring, men kvinneandelen er nesten dobbelt så høy blant statsansatte funksjonærer.

Antall observasjoner av funksjonærer i staten varierer fra 65055 i 1997 til 69932 i 2001. I 1997 utgjør dette noe over 50 prosent av alle registrerte heltidsansatte i staten i vårt datamateriale. Andelen øker noe over perioden. Dette skyldes blant annet at selskaper som Posten og NSB blir trukket ut og blir Begrenset Ansvar (BA)-selskaper i løpet av analyseperioden. Disse selskaperne har et relativt stort innslag av ikke-funksjonærer. Det bidrar til at andelen funksjonærer øker totalt, og er nesten lik 70 prosent i 2001.

Figur 1 viser gjennomsnittlig månedsførtjeneste, nedre og øvre kvartil for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien i 1997 og 2001. Øverste merke er øvre kvartillønn, neste merke er gjennomsnittslønn og nederste merke er nedre kvartillønn. Nedre kvartillønn angir lønnsnivået som 25 prosent av alle lønnsobservasjonene ligger under. Øvre kvartillønn angir lønnsnivået som 25 prosent av lønnsobservasjonene ligger over.

De to første vertikale strekene gjelder for 1997. De to siste gjelder for 2001. Den første streken viser at øvre kvartillønn i staten i 1997 var 23586, gjennomsnittslønnen var 21126 og nedre kvartillønn var lik 18019. Den neste streken viser sammenlignbare tall for funksjonærer i industrien. Lengden på strekene angir lønnsbredningen i sektorene. Vi ser at lønnsbredningen er større i industrien enn i staten.

Gjennomsnittlig lønnsendring finner vi ved å sammenligne gjennomsnittslønnen i 1997 og 2001. Tabell 8 viser gjennomsnittlig månedsførtjeneste, median og nedre og øvre kvartil for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien.

Tabell 8. Gjennomsnittlig månedsførtjeneste, median og nedre og øvre kvartil for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien

År	Funksjonær stat					Funksjonær industri						
	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
1997	21126	18019	20161	23586	25360	19662	23500	29265				
1998	22833	19661	21703	25294	27114	20963	25099	30916				
1999	23432	20128	22403	26211	28799	21719	26621	33000				
2000	24598	20844	23203	27578	30191	22902	27832	34765				
2001	25592	21448	24178	28753	31568	24152	29145	36084				

Note: Vektete observasjoner. Nedre kvartil: 25 prosent av observasjonene har lavere lønn, 75 prosent har høyere lønn. Median: 50 prosent av observasjonene har lavere lønn, 50 prosent har høyere lønn. Øvre kvartil: 75 prosent av observasjonene har lavere lønn, 25 prosent har høyere lønn.

Tabell 9. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. For funksjonærer i staten og industrien

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert vekst 1997-2001
Stat	8,1	2,6	5,0	4,0	21,1
Industri	6,9	6,2	4,8	4,6	24,5

Tabell 10. Noen mål på lønnsvekst fra Teknisk beregningsutvalg

	Akkumulert vekst						
	1997- 1998	1998- 1999	1999- 2000	2000- 2001	2001- 2002	1997- 2001	1997- 2002
	Gj.sn. årslønnsvekst pr. 1. okt. fra året før ¹						
Industri i alt	7,1	4,8	4,2	4,4	6,4	22,1	29,9
Statsansatte i alt	8,6	2,8	7,9	3,9	6,6	25,1	33,4
	Samlet årslønnsvekst ²						
Industrifunksjonærer NHO	6,8	4,7	4,7	5,3	6,1	23,3	30,8
Statsansatte i alt	6,4	4,7	4,5	4,2	5,9	21,3	28,5
	Gjennomsnittlig lønnsvekst 1. oktober – 1. oktober ³						
Industrifunksjonærer NHO	8,1	4,7	5,5	4,8	6,6	25,1	33,4

1) Fra tabell 3.5 NOU:2003:20. 2) Fra tabell 3.4 NOU:2003:20 3) Fra omtalen av lønnsutviklingen for industri-funksjonærer de enkelte årene

3.2 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller – deskriptive analyser

Tabell 9 viser gjennomsnittlig prosentvis vekst i registrert månedsfortjeneste mellom to år (1. oktober år t til 1. oktober år t+1) for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Vi ser at det spesielt er fra 1998 til 1999 at funksjonærene i staten har hatt en dårligere lønnsutvikling enn funksjonærene i industrien. De har også en noe svakere lønnsvekst fra 2000 til 2001 (4,0 prosent versus 4,6 prosent). Akkumulert lønnsvekst i perioden for de to gruppene er vist i den siste kolonnen. Funksjonærer i industrien har i gjennomsnitt hatt en samlet lønnsvekst på 24,5 prosent. Funksjonærer i staten har i gjennomsnitt hatt en samlet lønnsvekst på 21,1 prosent.

For sammenlikningens skyld har vi også i tabell 10 inkludert tall for gjennomsnittlig lønnsvekst hentet fra Teknisk beregningsutvalg (NOU:2003:20, NOU:2003:20). Fordi vi bare har data fram til og med 2001, viser vi både akkumulert lønnsvekst fra 1997 til 2001 og fra 1997 til 2002. Kolonnen 1997-01 kan sammenliknes med den tilsvarende perioden i tabell 9.

Tallene fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) viser at statsansatte i alt har hatt en noe høyere samlet årslønnsvekst fra 1. oktober året før i perioden 1997-2001, sammenliknet med industrien i alt. Dette er imidlertid tall for alle

grupper av ansatte. I de neste linjene viser vi samlet årslønnsvekst for industrifunksjonærer i NHO området og statsansatte i alt. Her ser vi at industrifunksjonærene har kommet noe bedre ut. Det samme inntrykket får vi fra siste linjen, som viser lønnsveksten for industrifunksjonærene, beregnet fra oktober til oktober. Her er akkumulert lønnsvekst for industrifunksjonærene 25,1 prosent, noe som er det samme tallet som for statsansatte i alt.

Når vi sammenlikner våre tall for industrifunksjonærer med tallene fra TBU, finner vi noe ulik fordeling av årslønnsveksten på årene, særlig mellom 1997 og 1999. En grunn til dette kan være omleggingen av NHO-statistikken i denne perioden, som er omtalt i NOU 2000:25⁸. En annen grunn kan være forskjeller i definisjonen av funksjonærgruppen, men fordi vi ligger svært nær NHO sin definisjon av funksjonærer, særlig i industrien, vil vi ikke tro dette er en viktig årsak. En tredje grunn kan være ulike utvalg, siden vår populasjon omfatter alle bedrifter i industrien, mens TBU bare har beregnet disse tallene for NHO området. Vi merker oss imidlertid at tallet for akkumulert lønnsvekst, 25,1 prosent hos TBU, er svært nær tallet vi har beregnet på 24,5 prosent, for perioden 1997-2001 samlet.

Den viktigste forskjellen mellom våre tall og tallene fra Teknisk beregningsutvalg, er at vi i tillegg kan presentere tall for funksjonærer i staten. Akkumulert lønnsvekst for funksjonærer i staten er på 21,1 prosent i perioden 1997-2001.

Sammenlikner vi tallene for funksjonærene innen hver sektor med tallene for alle ansatte i samme sektor, finner vi at industrifunksjonærene har gjort det noe bedre enn gjennomsnittet i industrien, mens funksjonærene i staten har gjort det noe svakere enn gjennomsnittet i staten. Ser vi nærmere på tallene for hver periode, finner vi at industrifunksjonærene gjorde det relativt bra, i forhold til utviklingen i egen sektor, i 1998-99 mens de statsansatte funksjonærene hadde en svak utvikling fra 1998 til 1999 i forhold til øvrige statsansatte.

Sammenlikner vi utviklingen for de to funksjonærgruppene, ser vi at staten særlig tapte terreng i perioden 1. oktober 1998 til 1. oktober 1999. Noe av denne forskjellen skyldes forskjell i fordeling mellom 1997 og 1998. Også i perioden 2000-2001 hadde funksjonærene i staten en svakere utvikling enn funksjonærene i industrien.

8. Utvalget skriver der: «Betydelige endringer i statistikkgrunlaget for funksjonærene fra 1998, kan ha påvirket nivå- og veksttall i forhold til fastsatte beregninger etter det tidligere opplegget.»

Tabell 11. Fordeling av observasjoner etter utdanningsnivå. Prosentandeler

	1997		1998		1999		2000		2001	
	Funk. industri	Funk. stat	Funk. Industri	Funk. stat	Funk. industri	Funk. Stat	Funk. industri	Funk. stat	Funk. industri	Funk. stat
Kort	53,1	35,3	54,4	33,7	53,6	33,2	53,3	32,0	53,5	32,0
Midlere	34,8	32,9	34,1	33,3	34,7	33,0	34,4	33,0	34,8	32,9
Lang	12,1	31,9	11,5	33,0	11,8	33,8	12,3	35,0	11,7	35,3
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 12. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. Etter utdanningsnivå

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert
					1997-2001
<i>Stat:</i>					
Utdanning kort	8,3	2,6	3,6	3,5	19,0
Utdanning midlere	7,9	2,4	4,8	4,0	20,4
Utdanning lang	7,2	2,4	5,4	4,4	20,7
<i>Industri:</i>					
Utdanning kort	7,4	4,9	4,3	4,7	23,0
Utdanning midlere	6,9	7,2	5,0	4,6	25,8
Utdanning lang	7,8	6,6	5,0	5,4	27,1

Lønnsvekst etter utdanningsnivå

I det følgende analyserer vi lønnsvekst for funksjonærer på ulike utdanningsnivåer. Vi bruker tre nivåer:

1. Grunnskole og videregående skole (Utdanning kort),
2. Universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år (Utdanning midlere), og
3. Universitets- eller høyskoleutdanning mer enn 4 år (Utdanning lang).

Tabell 11 viser først hvordan observasjonene i de to funksjonærgruppene fordeles seg på de tre utdanningsnivåene.

Vi ser at funksjonærene i staten har en mye større andel med lang utdanning. Omtrent en av tre funksjonærer i staten har lang utdanning (mer enn 4 år på universitet eller høyskole). Andelen med lang utdanning øker noe i staten i perioden (31,9 prosent til 35,3 prosent). Andelen med lang utdanning i industrien er ganske stabil.

Tabell 12 viser gjennomsnittlig prosentvis vekst i registrert månedsfortjeneste mellom to år for funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien etter utdanningsnivå. Funksjonærer i industrien hadde mellom 1998 og 1999 en høyere lønnsvekst enn funksjonærer i staten innen alle tre utdanningsnivåene. For begge funksjonærgruppene ser vi at den gjennomsnittlige lønnsveksten er høyere for funksjonærer med lang utdanning enn for funksjonærer med kort

Tabell 13. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. Økonomiske og administrative fag

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert 1997-2001
<i>Stat</i>					
Alle	8,8	2,7	4,1	3,7	20,7
Utdanning kort	8,9	2,5	3,9	3,3	20,3
Utdanning midlere	8,5	2,6	4,2	3,8	20,7
<i>Industri</i>					
Alle	6,6	6,0	4,5	6,3	25,6
Utdanning kort	7,2	3,4	5,3	5,4	23,0
Utdanning midlere	6,7	7,3	4,9	5,9	27,1

Note: Det er få observasjoner av personer med økonomiske og administrative fag i den høyeste utdanningsgruppen (Utdanning lang). Denne gruppen er derfor utelatt. Observasjonene er likevel inkludert i gruppen «Alle».

Tabell 14. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert 1997-2001
<i>Stat</i>					
Alle	8,4	2,1	5,2	3,9	21,0
Utdanning kort	8,3	3,3	4,3	3,9	21,3
Utdanning midlere	8,2	2,2	6,1	3,9	21,9
Utdanning lang	7,8	2,3	5,3	4,6	21,6
<i>Industri</i>					
Alle	6,8	6,8	4,4	3,7	23,5
Utdanning kort	7,1	6,9	2,8	3,7	22,0
Utdanning midlere	7,4	6,8	4,8	4,0	25,0
Utdanning lang	8,9	6,4	5,2	5,0	28,1

utdanning. Høyest lønnsvekst finner vi blant funksjonærer med lang utdanning i industrien.⁹

Tabell 13 og 14 viser gjennomsnittlig lønnsvekst etter utdanningsnivå og fagfelt. Vi bruker utdanningskoder fra SSBs standard for utdanningsgruppering. Vi konsentrerer oss om to fagfelt som er relativt godt representert i begge sektorer: 1) Økonomiske og administrative fag (fagfeltkode 4) og 2) Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (fagfeltkode 5).

Blant de med økonomiske og administrative fag (se tabell 13) finner vi den høyeste lønnsveksten i industrien. Akkumulert lønnsvekst over perioden er 25,6 prosent for funksjonærer i industrien, mot 20,7 prosent i staten. Generelt

9. Statsfunksjonærer hadde i alt en akkumulert lønnsvekst på 21,1 prosent i tabell 11. Alle de tre gruppene av statsfunksjonærer i tabell 12 har en lavere akkumulert lønnsvekst enn 21,1 prosent. Grunnen til dette er at det er flere i gruppen med høyere utdanning i siste del av perioden.

Tabell 15. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. Etter STYRK-kode

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert 1997-2001
<i>Stat</i>					
Yrker med kortere høyere utdanning pluss kontoryrker	8,4	2,9	4,5	3,8	20,9
Akademiske yrker	7,3	2,2	4,7	3,3	18,6
Administrative ledere	6,5	3,5	6,1	5,2	22,9
<i>Industri</i>					
Yrker med kortere høyere utdanning pluss kontoryrker	7,5	4,1	4,0	5,7	24,5
Akademiske yrker	7,4	3,9	5,9	5,0	23,0
Administrative ledere	6,2	6,8	5,4	5,0	24,1

er lønnsveksten høyere for funksjonærer med midlere utdanning enn for funksjonærer med kort utdanning.

Tabell 14 viser at også for funksjonærer med naturvitenskapelig bakgrunn er lønnsveksten høyere blant dem som arbeider i industrien. Høyest lønnsvekst finner vi blant funksjonærene i industrien med lang utdanning.

En annen måte å gruppere funksjonærene på er etter 1. sifferet i yrkeskoden (STYRK). Tabell 15 presenterer gjennomsnittlig lønnsvekst for tre grupper av funksjonærer i staten og industrien: 1: Administrative ledere (STYRK-kode 1), 2: Akademiske yrker (STYRK-kode 2), og 3: Yrker med kortere høyere utdanning pluss kontoryrker (STYRK-kode 3 og 4.1).

For alle tre gruppene er lønnsveksten høyere for funksjonærer i industrien enn for funksjonærer i staten.

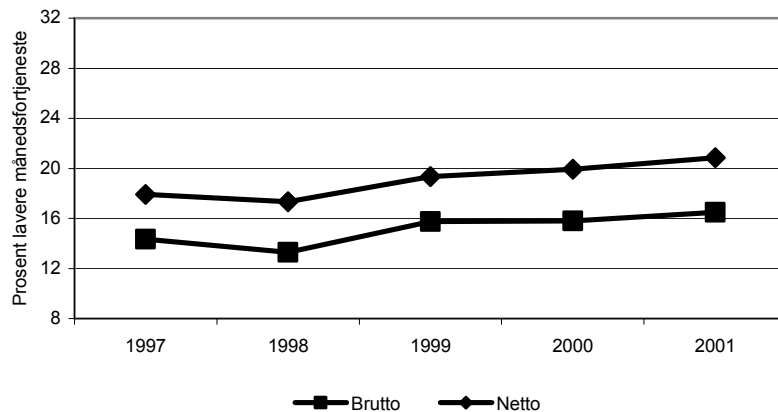
3.3 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller – multivariate analyser

Dette avsnittet presenterer resultater fra enkle multivariate regresjonsanalyser.¹⁰ Regresjonsmodeller er estimert ved hjelp av minste kvadraters metode. Figur 2 presenterer to ulike mål på lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien.

Den nederste kurven viser bruttolønnsforskjell. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. I 1997 var gjennomsnittslønnen for funksjonærer i staten 14,5 prosent lavere enn for funksjonærer i industrien. I 2001 har lønnsforskjellen økt til 16,5 prosent. Bruttolønnsforskjellen måler forskjellen i gjennomsnittslønn uten kontroll for andre kjennetegn som kan påvirke lønn.

10. For en forklaring av metoden, se kapittel 2.2.

Figur 2. To ulike mål på lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Prosent lavere månedsfortjeneste for funksjonærer i staten



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra to separate lønnsestimeringer; i den første har vi bare inkludert informasjon om sektor (stat eller industri) som forklaringsvariabel (bruttolønnsforskjellen). I den andre har vi i tillegg inkludert informasjon om kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og antall års utdanning (Nettolønnsforskjellen). I vedlegg, tabell V3, viser vi estimeringsresultatene for 2001.

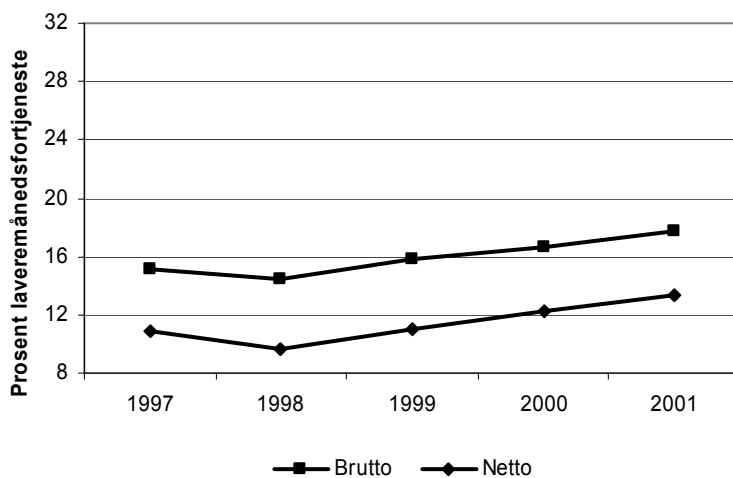
Den øverste kurven måler lønnsforskjellen mellom de to funksjonærgruppene etter at vi har kontrollert for kjønn, yrkeserfaring, utdanning og ansiennitet. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsutviklingen mellom funksjonærgrupper i stat og industri med samme kjønn, utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. Ved å betrakte nettolønnsforskjellen sammenligner vi med andre ord funksjonærer som er mer like.

Vi ser at nettolønnsforskjellen er større enn bruttolønnsforskjellen. Dette skyldes hovedsakelig at funksjonærer i staten har lengre utdanning enn funksjonærene i industrien. Økt utdanning gir økt lønn. Når vi kontrollerer for dette – ved å sammenligne funksjonærer med samme utdanningsnivå – finner vi større lønnsforskjeller. Lønnsforskjellen mellom relativt likt kvalifiserte funksjonærer i staten og industrien er med andre ord større enn det vi får inntrykk av ved bare å betrakte bruttolønnsforskjellen mellom de to gruppene.

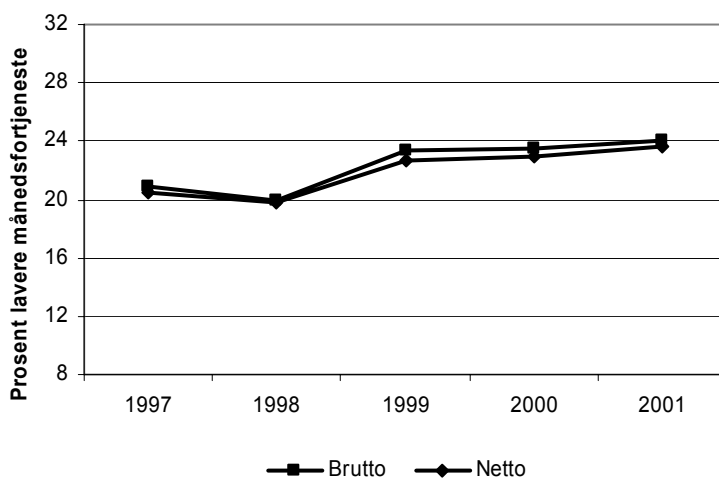
At funksjonærer i staten har lavere lønn enn funksjonærer i industrien skyldes med andre ord ikke at funksjonærer i staten har lavere utdanning, tvert i mot, de har høyere utdanning, og når vi kontrollerer for det, finner vi høyere lønnsforskjeller.

I figur 3, 4 og 5 gjennomfører vi samme type analyser separat for de tre utdanningsnivåene (kort, midlere, lang). Figur 3 viser først brutto- og netto lønnsforskjeller for funksjonærer med grunnskole eller videregående skole (kort utdanning).

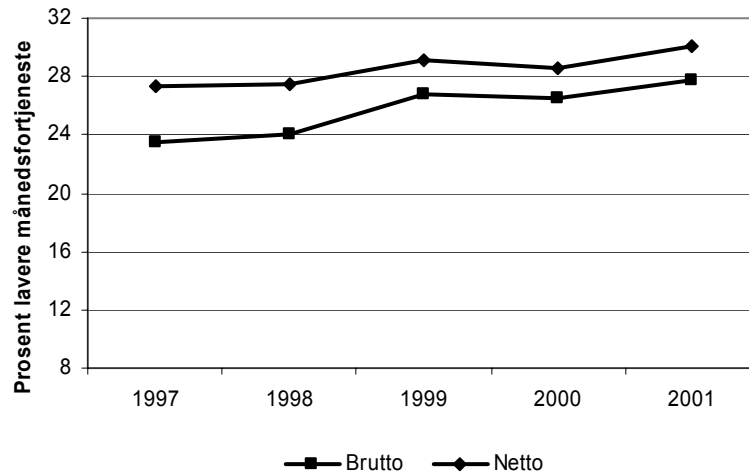
Figur 3. To ulike mål på lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Funksjonærer med fullført grunnskole eller videregående skole. Prosent lavere månedslønning for funksjonærer i staten



Figur 4. To ulike mål på lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Funksjonærer med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år. Prosent lavere månedslønning for funksjonærer i staten



Figur 5. To ulike mål på lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. Funksjonærer med universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn fire år. Prosent lavere månedsfortjeneste for funksjonærer i staten



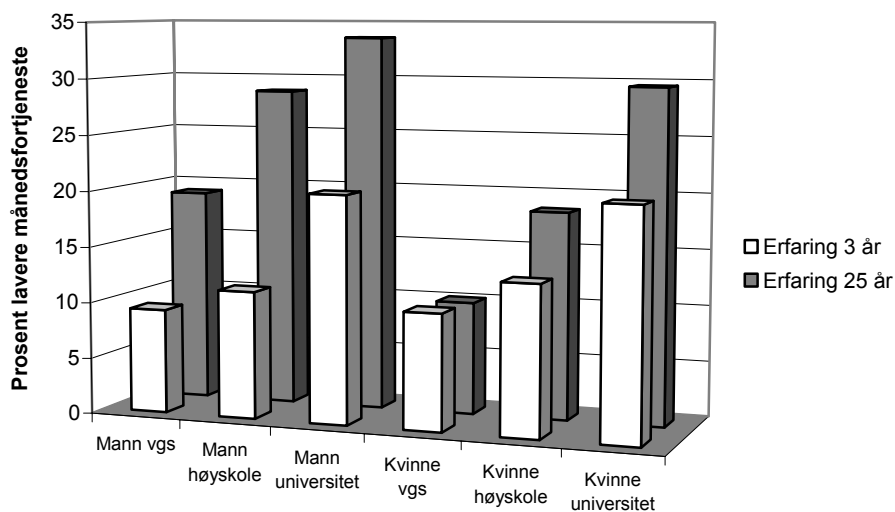
Vi ser at for funksjonærgruppen med lav utdanning, så er bruttolønnsforskjellene større enn nettolønnsforskjellene. Lønnsforskjellene mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien reduseres med andre ord når vi kontrollerer for forskjeller mellom gruppene i observerte kjennetegn.

I 1997 var gjennomsnittslønnen for funksjonærer i staten 15 prosent lavere enn for funksjonærer i industrien (bruttolønnsforskjellen). Etter kontroll på kjønn, yrkeserfaring og ansiennitet, reduseres lønnsforskjellen til ca. 11 prosent (nettolønnsforskjellen). Men begge målene viser at funksjonærer i staten har hatt en svakere lønnsutvikling enn funksjonærer i industrien.

Figur 4 presenterer tilsvarende analyser for funksjonærer med opp til 4 år på universitet eller høyskole. For denne gruppen er det veldig liten forskjell mellom brutto- og nettolønnsforskjell. I 1997 hadde en funksjonær i staten med midlere utdanning i gjennomsnitt 21 prosent lavere månedsfortjeneste sammenlignet med en midlere funksjonær i industrien. Både brutto- og nettolønnsforskjellen øker noe over fra 1997 til 2001. Det er hovedsakelig mellom 1998 og 1999 at forskjellene øker. Sammenligner vi med figur 3, ser vi at lønnsforskjellene generelt er større blant dem med midlere utdanning enn blant dem med kort utdanning.

Til slutt viser vi utviklingen i brutto- og nettolønnsforskjeller for funksjonærer med lang utdanning. Bruttolønnsforskjellen mellom funksjonærer med lang utdanning i staten og industrien øker fra ca. 24 prosent i 1997 til ca. 28

Figur 6. Prosent lavere månedsførtjeneste for funksjonærer i staten. Etter kjønn, utdanning og yrkeserfaring. År 2001



Note: Resultatene i figur 6 er basert på kjønns-, utdannings- og funksjonærspesifikke lønnsregresjoner.

prosent i 2001. Vi ser at nettolønnsforskjellen er høyere enn bruttolønnsforskjellen. Lønnsforskjellene er med andre ord høyere etter kontroll på forskjeller i observerte kjennetegn (utdanning, kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet). Både bruttolønnsforskjellen og nettolønnsforskjellen viser at funksjonærer med lang utdanning i staten har hatt en svakere lønnsutvikling enn funksjonærer med lang utdanning i industrien.

Figur 5 viser ellers (sammen med figur 3 og 4) at lønnsforskjellen mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien øker med utdanningsnivå. Det ser vi ved at lønnsforskjell-kurvene ligger høyere i figur 5 enn i figur 4 og figur 3.

I det følgende analyserer vi grundigere hvordan lønnsforskjellene mellom funksjonærer i staten og industrien varierer med utdanning og yrkeserfaring. Figur 6 presenterer denne analysen. Presentasjonen er basert på estimering av separate lønnsrelasjoner for kvinner og menn, for tre ulike utdanningsgrupper, og for de to funksjonærgruppene. På denne måten får vi variasjon både mellom kjønn, utdanningsnivå og funksjonærgrupper. Vi har gruppert funksjonærene i tre utdanningsgrupper og to yrkeserfaringsgrupper. Utdanningsgruppene er: Grunnskole og videregående skole (3 år etter grunnskole), høyskole (4 år etter videregående skole), og universitet (7 år eller mer med høyere utdan-

ning). Yrkeserfaringsgruppene er: kort yrkeserfaring (3 år) og lang yrkeserfaring (25 år). Analyseåret er 2001.

Figuren viser prosent lavere månedsførtjeneste for funksjonærer i staten sammenlignet med funksjonærer i industrien, etter utdanningsnivå og yrkeserfaring. Hva viser figuren? Figuren viser for det første at lønnsforskjellene mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien øker med utdanningsnivå. Dette gjelder for både kvinner og menn. Det ser vi ved at søylene både i front og bak blir høyere når vi beveger oss mot høyre i figuren. For eksempel, for mannlige funksjonærer med universitetsutdanning og tre års yrkesutdanning, har funksjonærer i staten ca. 20 prosent lavere lønn enn sine kollegaer i industrien.

Figuren viser for det andre at lønnsforskjellene mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien øker med yrkeserfaring. Det ser vi ved at de bakerste søylene (yrkeserfaring 25 år) er høyere enn de som står foran (yrkeserfaring 3 år). Denne effekten er sterkest for menn. For eksempel ser vi at en mannlige funksjonær i staten med 25 års yrkeserfaring og videregående skole har ca. 20 prosent lavere lønn sammenlignet med en mannlige funksjonær i industrien. Den sammenlignbare lønnsforskjellen etter 3 års yrkeserfaring, er under 10 prosent.

3.4 Lønnsutvikling og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

I dette avsnittet presenterer vi noen analyser av lønnsvekst og lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige funksjonærer. Tabell 16 viser gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner og menn, i alt og fordelt på utdanningsnivå.

Den øverste halvdel av tabellen viser lønnsvekst for kvinnelige funksjonærer. Den nederste halvdel viser lønnsvekst for mannlige funksjonærer. Kvinnelige funksjonærer i staten har hatt en gjennomsnittlig akkumulert lønnsvekst på 21,8 prosent i perioden 1997-2001. Dette er 1 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittlig akkumulert lønnsvekst for mannlige funksjonærer i staten.

Kvinnelige funksjonærer i industrien har hatt en gjennomsnittlig akkumulert lønnsvekst på 24,9 prosent i perioden 1997-2001. Dette er 0,7 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittlig akkumulert lønnsvekst for mannlige funksjonærer i industrien. Kvinnelige funksjonærer har med andre ord hatt en noe gunstigere lønnsutvikling i perioden, men forskjellene er relativt små.

For begge kjønn finner vi at lønnsveksten er noe høyere i industrien. Høyest lønnsvekst finner vi blant funksjonærer med midlere og lang utdanning i industrien. Dette gjelder både kvinner og menn.

Tabell 16. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for funksjonærer. For kvinner og menn. I alt og etter utdanningsnivå

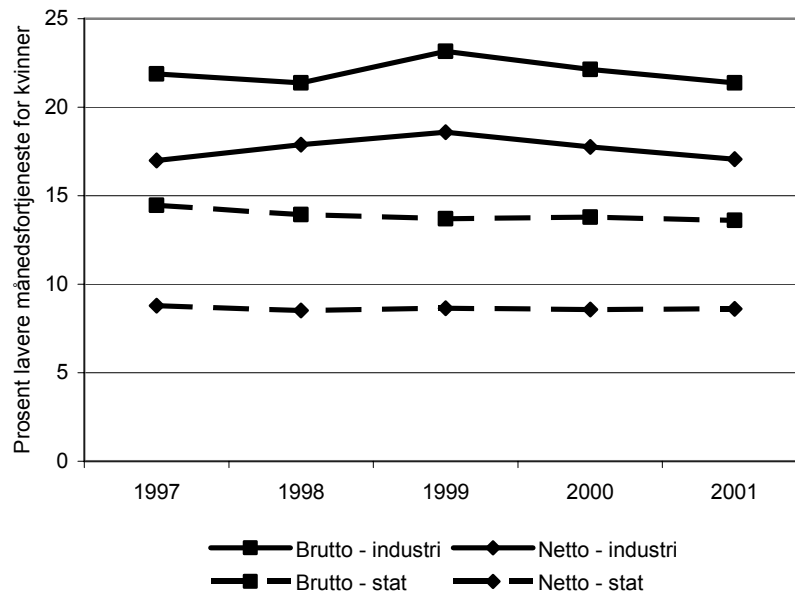
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert 1997-2001
Kvinner					
<i>Stat</i>					
I alt	8,7	2,7	4,8	4,2	21,8
Utdanning kort	8,9	2,2	3,5	3,4	19,0
Utdanning midlere	8,2	2,3	4,7	3,9	20,5
Utdanning høy	7,4	2,2	5,2	4,6	20,7
<i>Industri</i>					
I alt	7,5	3,8	6,4	5,1	24,9
Utdanning kort	7,2	3,3	5,8	4,5	22,6
Utdanning midlere	6,9	6,1	6,5	4,8	26,6
Utdanning høy	5,1	3,6	5,6	9,2	25,6
Menn					
<i>Stat</i>					
I alt	8,0	2,4	5,0	4,0	20,8
Utdanning kort	8,3	2,2	3,4	3,2	18,1
Utdanning midlere	7,9	2,5	4,8	4,1	20,7
Utdanning høy	7,3	2,7	5,6	4,5	21,5
<i>Industri</i>					
I alt	6,9	6,6	4,8	4,0	24,2
Utdanning kort	7,1	5,6	4,0	4,1	22,5
Utdanning midlere	7,3	7,0	5,0	4,4	25,8
Utdanning høy	8,9	6,5	5,4	4,5	27,7

Figur 7 viser to ulike mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn blant funksjonærgruppene i staten og industrien. Figuren dekomponerer lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i en brutto- og nettodel. Tilsvarende metode ble brukt for å analysere lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og industrien i figur 2.

Bruttolønnsgapet (Brutto – industri, og Brutto – stat) måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. Vi ser at brutto lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er markert større i industrien enn i staten. I 1997 var gjennomsnittlig månedsfortjeneste for kvinnelige funksjonærer i staten ca. 14 prosent lavere enn gjennomsnittlig månedsfortjeneste for mannlige funksjonærer. Den sammenlignbare lønnsforskjellen i industrien var nesten 22 prosent.

Nettolønnskurven ligger under bruttolønnskurven for begge funksjonærgruppene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er altså mindre når vi kontrollerer for yrkeserfaring, utdanning og ansiennitet. Mannlige funksjonærer har lengre utdanning og yrkeserfaring enn kvinnelige funksjonærer. Når vi kontrollerer for dette – og sammenligner kvinner og menn med samme utdan-

Figur 7. To mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Prosent lavere månedsførtjeneste for kvinner



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra separate lønnsestimeringer innenfor hver av de to funksjonærgruppene. Bruttolønnsforskjellen kommer fra en regresjon hvor kun kjønn er forklaringsvariabel (brutto – industri og brutto – stat). Nettolønnsforskjellen kommer fra en regresjon hvor vi i tillegg har inkludert informasjon om yrkeserfaring, ansiennitet og antall års utdanning (netto – industri og netto – stat). I vedlegg, tabell V4, viser vi estimeringsresultatene for 2001.

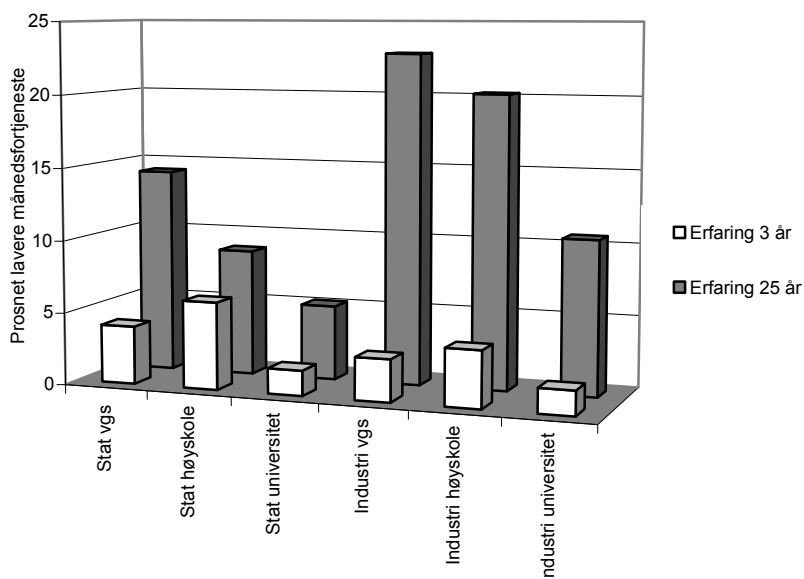
ningslengde og yrkeserfaring – er lønnsforskjellene mindre (i staten, fra 14 prosent til 8 prosent i 2001, i industrien fra 22 prosent til 17 prosent i 2001).¹¹

Vi ser ellers at bruttolønnsgapet reduseres svakt over perioden for begge funksjonærgruppene. Den relative lønnsutviklingen for kvinnelige funksjonærer har med andre ord vært noe bedre enn for mannlige funksjonærer i perioden 1997-2001. Men endringen er liten, og utviklingen i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er preget av stabilitet i perioden.

Hvordan varierer lønnsgapet mellom kvinner og menn med utdanning og yrkeserfaring? Figur 8 svarer på det spørsmålet. Presentasjonen er basert på den samme estimeringen som ligger til grunn for figur 6. For de to funksjonærgruppene estimerer vi separate lønnsrelasjoner etter kjønn og utdanningslengde. På denne måten får vi variasjon både mellom kjønn, utdanningsnivå og funksjonærgrupper. Som i figur 6 har vi gruppert funksjonærene i tre utdanningsgrupper og to yrkeserfargrupper.

11. Estimeringsresultatene for 2001 er vist i vedlegg, tabell V5.

Figur 8. Prosent lavere månedsførtjeneste for kvinnelige funksjonærer. Etter sektor, utdanning og yrkeserfaring. År 2001



Note: Resultatene i figur 8 er basert på kjønns-, utdannings-, og funksjonærspesifikke lønnsregresjoner. Lønnsforskjellene er beregnet for personer med samme utdanningslengde, yrkeserfaring og ansiennitet.

Den loddrette akse måler prosent lavere månedsførtjeneste for kvinnelige funksjonærer. Fra figur 8 kan vi trekke følgende konklusjoner. For det første: Lønnsgapet mellom kvinner og menn er lavere for de med høy utdanning enn for de med lav utdanning. Dette gjelder både i staten og i industrien. Det ser vi ved at søylene for universitet er kortere enn søylene for videregående skole. For det andre: Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med yrkeserfaring. Det ser vi ved at de bakerste søylene er høyest, og særlig i industrien. Denne effekten er nok en blanding av en alderseffekt og en kohorteffekt. 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 yrkeserfaring for mannlige funksjonærer kan skyldes to ting: i) at lønnen stiger raskere med alder for menn (alderseffekt), eller ii) at lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige funksjonærer er større for eldre enn for yngre funksjonærer (kohorteffekt). Vi kan ikke skille mellom disse to effektene i vår analyse.

Avslutning

I denne rapporten har vi sammenliknet lønnsutviklingen for funksjonærer i industrien og funksjonærer i statlig sektor. Analyseperioden er 1997-2001. Rapporten har presentert analyser av lønnsnivå og lønnsvekst innenfor gruppene i hver av de to sektorene.

Alle analysene er basert på grunnlagsdata til Statistisk sentralbyrås (SSBs) Lønnsstatistikk.¹² Herfra henter vi ut individinformasjon om månedsførtjeneste, sektortilhørighet (stat eller industri), utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet. Basert på informasjon om stilling og yrke har vi forsøkt å konstruere sammenlignbare funksjonærgrupper på tvers av sektorene.

Noen hovedfunn

Nivået på gjennomsnittslønnen for funksjonærer i staten er lavere enn nivået på gjennomsnittslønnen for funksjonærer i industrien. I 2001 har gjennomsnittsfunksjonæren i staten ca. 17 prosent lavere månedsførtjeneste enn gjennomsnittsfunksjonæren i industrien.

Lønnsforskjellen mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien er høyere når vi kontrollerer for observerte forskjeller mellom gruppene (netto lønnsgap). Ved å kontrollere for observerte kjennetegn sammenligner vi mer like funksjonærer, det vil si funksjonærer med samme kjønn, samme yrkeserfaring, samme utdanningsnivå, samme ansiennitetsslengde, men ulik sektortilhørighet (stat versus industri). At funksjonærer i staten har lavere lønn enn funksjonærer i industrien skyldes med andre ord ikke at funksjonærer i staten har lavere utdanningsnivå, tvert i mot, de har høyere utdanningsnivå, og når vi kontrollerer for det, finner vi større lønnsforskjeller.

Det kan være flere grunner til forskjeller i lønnsnivå mellom funksjonærgruppene i staten og industrien. For det første kan de ha forskjellige kvalifika-

12. Alle presenterte resultater er basert på egne beregninger. SSB er ikke ansvarlig for beregninger eller konklusjoner som trekkes i rapporten.

sjoner og arbeidsoppgaver, også ut over forskjeller i utdanningsnivå og yrkeserfaring som vi har kontrollert for her. For det andre kan øvrige vilkår være forskjellige; for eksempel er jobbene i staten langt sikrere enn jobbene i industrien. For det tredje kan forskjellene være knyttet til forhandlingssystemene: Mer individuelle forhandlinger og lokal lønnsdannelse i industrien og vertikale tariffavtaler om lønn i staten bidrar til forskjellene. Lønnsforskjellen mellom de to funksjonærgruppene øker med utdanningsnivå. Lønnsforskjellen er med andre ord størst for dem med høyest utdanning.

Funksjonærer i industrien har hatt noe høyere *lønnsvekst* i perioden 1997-2001 enn funksjonærer i staten. Akkumulert lønnsvekst for funksjonærer i industrien er 24,5 prosent. Akkumulert lønnsvekst for funksjonærer i staten er 21,1 prosent. Høyest lønnsvekst finner vi for funksjonærer i industrien med lang utdanning.

Forskjeller i lønnsvekst kan være knyttet til endringer i underliggende tilbuds- og etterspørselsforhold og til endringer i forhandlingssystemet. Ser vi nærmere på tallene for de enkelte årene, ser det ut til at statsansatte kom særlig dårlig ut på slutten av 90-tallet, uten at dette ble tatt igjen etterpå. Vi kan ikke, på grunnlag av de tallene vi har produsert her, si noe sikkert om årsakene til forskjellene i lønnsveksten i perioden.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er relativt stabil i perioden 1997-2001. Dette gjelder både staten og industrien. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er høyere i industrien enn i staten. Brutto lønnsgap i industrien er på 22 prosent, mens det sammenlignbare tallet i staten er 14 prosent. Netto lønnsgap, som gjelder for ansatte med samme utdanningslengde, yrkeserfaringslengde og ansiennitet, er ca. 17 prosent i industrien og 8 prosent i staten.

Litteratur

- Barth, E. og H. Yin (1996), *Lønnsforskjeller og lønssystem i staten*. ISF-rapport 96:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E. (2000), «Lønnsdannelsen i offentlig sektor.» *Sosialøkonomen*, 54:14-19.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2003:13), *Konkurrenseevne, lønnsdannelse og kronkurs*.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2001:26), *Om inntektsoppgjørene 2000-2001*.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2000:14), *Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999*.
- NOU, Norges offentlige utredninger (1998:13), *Etter inntektsoppgjørene 1998*.
- NOU, Norges offentlige utredninger (1997:24), *Etter inntektsoppgjørene 1997*.
- Olsen, K. M., og H. Torp red., (1998), *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 1998:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2002), *Ti år med et mer desentralisert lønssystem i staten: Hva har skjedd?* Rapport 2002:03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg

Tabell VI. Stillingskoder fra Statens sentrale tjenestemannsregister

Stillingskode	Navn	Antall	Andel
1	STATSRÅDENS KONTORS	46	0,01
8	BYRÅSJEF	436	0,13
24	AVDELINGSSJEF	340	0,1
27	FYLKESKATTESJEF	87	0,03
30	SKATTEREVISOR	337	0,1
34	LIGNINGSSEKRETÆR	1097	0,33
35	LIGNINGSSEKRETÆR	954	0,28
37	LIGNINGSREVISOR	402	0,12
39	REGISTERSJEF	22	0,01
40	LIGNINGSSJEF	1910	0,57
42	SKATTEFOGD	88	0,03
52	TOLLREVISOR	531	0,16
53	TOLLOVERINSPEKTØR	539	0,16
54	TOLLSTEDSJEF	159	0,05
59	TOLLDISTRIKTSSJEF	51	0,02
66	FAGKONSULENT	78	0,02
67	SEKSJONSLEDER	56	0,02
80	INSPEKTØR	286	0,09
82	FØRSTEINSPEKTØR	28	0,01
84	DISTRIKTSSJEF	13	0,0
86	FISKERIRETTLEDER	258	0,08
90	DISTRIKTSSJEF	24	0,01
129	ASS FYLKESMANN	83	0,02
133		827	0,25
134	DISTRIKTSARBEIDSSJEF	699	0,21
136	FYLKESARBEIDSSJEF	89	0,03
164	LAGERKONTROLLØR	168	0,05
173	DRIFTSPLANLEGGER	94	0,03
174	VERKSTEDLEDER	122	0,04
175	DRIFTSKOORDINATOR	31	0,01
176	KVALITETSLEDER	17	0,01
177	VERKSTEDBESTYRER	10	0,0
191	PROVIANTFORVALTER	67	0,02
214	REKTOR	163	0,05

215	OMRADEREKTOR	6	0,0
220	JOURNALIST	5	0,0
224	REDAKSJONSSEKRETÆR	13	0,0
226	REDAKSJONSSJEF	8	0,0
228	RED FORSVARETS FORUM	11	0,0
247	DOMMERFULLMEKTIG	785	0,23
253	STATSADVOKAT	217	0,06
254	FØRSTESTATSADVOKAT	105	0,03
255	KRIGSADVOKAT	17	0,01
256	GENERALADVOKAT	5	0,0
257	ADVOKATFULLMEKTIG	26	0,01
258	ADVOKAT	63	0,02
261	ASS. SYSSELMANN	5	0,0
262	SYSSELMANN	5	0,0
286		2335	0,7
288	POLITIFULLMEKTIG	433	0,13
289		646	0,19
290	POLITIINSPEKTØR	1264	0,38
292	POLITIMESTER	276	0,08
295	VISEPOLITIMESTER	13	0,0
296	POLITIREVISOR	31	0,01
318	SKRIFTGRANSKER	32	0,01
326	LENSMANN	1828	0,55
345	GRENSEINSPEKTØR	9	0,0
346	GRENSEKOMMISSÆR	5	0,0
351	RIKSTEATERSJEF	5	0,0
352	AVDELINGSARKIVAR	28	0,01
353	STATSARKIVAR	42	0,01
354	RIKSARKIVAR	5	0,0
356	OVERLEGE	7	0,0
361	OVERLEGE	125	0,04
363	DISTRIKTSSJEF	62	0,02
374	FAGKONSULENT	3	0,0
376	FAGKONSULENT	9	0,0
382	FYLKESAGRONOM	536	0,16
431	FAGKONSULENT	39	0,01
434	FYLKESKOGMESTER	192	0,06
435	FYLKESKOGSJEF	80	0,02
440	FYLKESVETERINÆR	42	0,01
455	JORDSKIFTEDOMMER	280	0,08
458	JORDSKIFTEOVERDOMMER	26	0,01
467	REINDRIFTSSJEF	4	0,0
679	AVDELINGSSJEF	138	0,04
682	DRIFTSSJEF	19	0,01
688	LUFTHAVNBETJENT	293	0,09
692	SIKKERHETSLEDER	9	0,0
702	AFIS-FULLMEKTIG	262	0,08
704		512	0,15

721	TRYGDESJEF	2384	0,71
725	RETTSMEDLEM	88	0,03
737	SPESIALLEGE	13	0,0
738	FAGSJEF	44	0,01
758		216	0,06
774	ASS FYLKESLEGE	136	0,04
779	FYLKESLEGE	92	0,03
784	AVDELINGSOVERLEGE	252	0,08
793	PSYKOLOG	19	0,01
794	PSYKOLOG	102	0,03
795	SPESIALPSYKOLOG	80	0,02
796	SJEFPSYKOLOG	45	0,01
822	FYLKESSYKKEPLEIER	122	0,04
832	FYSIOTERAPEUT	102	0,03
834	AVD LED FYSIOTERAP	69	0,02
835	INSTR/FYSIOTERAPEUT	40	0,01
836	SJEFSFYSIOTERAPEUT	25	0,01
840	ERGOTERAPEUT	34	0,01
844	BIOINGENIØR	697	0,21
846	AVDELINGSBIOINGENIØR	278	0,08
847	SJEFBIOINGENIØR	35	0,01
852	RADIOGRAF	75	0,02
881	FØRSTEKANSELLIST	203	0,06
882	AMBASSADERÅD	200	0,06
883	SPESIALRÅD	123	0,04
884	KONSUL	9	0,0
885	MINISTERRÅD	139	0,04
886	GENERALKONSUL	49	0,01
887	SENDEMANN	260	0,08
922	KAPELLAN	2054	0,61
930	SOGNEPREST	2524	0,75
933	PROST	436	0,13
935	DOMPROST	41	0,01
936	KATEKET	59	0,02
937	KATEKET	372	0,11
942	RESTAURERINGSTEKNIKE	80	0,02
948	STYRER	74	0,02
953	REKTOR	13	0,0
963	ADJUNKT MED OPPRYKK	85	0,03
965	LEKTOR	25	0,01
966	LEKTOR	58	0,02
1003	AVDELINGSLEDER	635	0,19
1004	REKTOR	37	0,01
1006	EDB-SJEF	14	0
1007	HØGSKOLELÆRER/ØVINGS	3494	1,04
1008	HØYSKOLELEKTOR	11888	3,55
1009	UNIVERSITETSLÆRER	955	0,29
1010	AMANUENSIS	2456	0,73

1011	FØRSTEAMANUENSIS	11132	3,19
1012	HØGSKOLEDOSENT	272	0,08
1013	PROFESSOR	9372	2,2
1015	INSTRUKTØRTANNLEGE	7	0,0
1017	STIPENDIAT	7668	2,2
1018	VITENSKAPELIG ASS	12	0,0
1019	VITENSKAPELIG ASS	76	0,02
1020	VITENSKAPELIG ASS	835	0,25
1021	BIBLIOTEKASPIRANT	7	0,0
1025	RIKSbibliotekar	5	0,0
1029	AVDELINGSLEDER	137	0,04
1031	TANNPLEIER	2	0,0
1032	INSTRUKTØRTANNPLEIER	5	0,0
1038	METEOROLOGFULLMEKTIG	42	0,01
1041	F METEOROLOGFULLM	20	0,01
1042	METEOROLOGIKONSULENT	178	0,05
1054	KONTORSJEF	5014	1,2
1055	PERSONALSJEF	193	0,06
1056	ØKONOMISJEF	244	0,07
1057	INFORMASJONSSJEF	231	0,07
1058	ADMINISTRASJONSSJEF	789	0,24
1059	UNDERDIREKTØR	2073	0,62
1060	AVDELINGSdIREKTØR	2287	0,68
1061	ASSIST. DIREKTØR	159	0,05
1062	DIREKTØR	1175	0,35
1063	FØRSTESekretær	24024	7,2
1064	KONSULENT	28726	8,2
1065	KONSULENT	14856	4,2
1067	FØRSTEKONSULENT	59994	17,92
1068	FULLMEKTIG	2213	0,66
1069	FØRSTEFULLMEKTIG	7208	2,20
1070	SEKRETÆR	11829	3,20
1071	KONTORLEDER	184	0,05
1072	ARKIVLEDER	543	0,16
1073	BIBLIOTEKFULLMEKTIG	201	0,06
1074	BIBLIOTEKAR	417	0,12
1077	HOVEDBIBLIOTEKAR	475	0,14
1082	INGENIØR	1245	0,37
1083	INGENIØR	425	0,13
1084	AVDELINGSINGENIØR	6286	1,20
1085	AVDELINGSINGENIØR	12494	3,20
1087	OVERINGENIØR	14369	4,20
1088	SJEFINGENIØR	2387	0,71
1092	ARKITEKT	26	0,01
1093	AVDELINGSARKITEKT	88	0,03
1094	OVERARKITEKT	237	0,07
1095	SJEFARKITEKT	41	0,01
1108	FORSKER	1472	0,44

1109	FORSKER	2992	0,89
1110	FORSKER	926	0,28
1111	FORSKNINGSSJEF	370	0,11
1113	PROSJEKTLEDER	1651	0,49
1114	UTREDNINGSLEDER	226	0,07
1133	SEKRETÆR/KURATOR	36	0,01
1134	SEKRETÆR/KURATOR	22	0,01
1142	PROTOKOLLSEKRETÆR	5	0,0
1143	JURIDISK SEKRETÆR	42	0,01
1147	AIS-FULLMEKTIG	68	0,02
1170	BISKOP	49	0,01
1173	KLINISK SOSIONOM	23	0,01
1177	LED. AV FYLKESNEMNDA	153	0,05
1178	AVDELINGSBIBLIOTEKAR	962	0,29
1181	SENIORINGENIØR	3433	1,03
1182	SENIORARKITEKT	101	0,03
1183	FORSKER	919	0,27
1198	FØRSTELEKTOR	1292	0,39
1199	UNIV. BIBLIOTEKAR	304	0,09
1200	FØRSTEBIBLIOTEKAR	74	0,02
1207	REVISJONSSJEF	5	0,0
1211	SEKSJONSSJEF	2009	0,6
1213	BIBLIOTEKAR	351	0,1
1217	UNDERDIREKTØR	1310	0,39
1218	AVDELINGSDIREKTØR	1625	0,49
1220	SPELIALRÅDGIVER	112	0,03
1221	LOVRÅDGIVER JD	41	0,01
1222	LOVRÅDGIVER FIN	35	0,01
1223	SKATTEREVISOR	789	0,24
1224	SPELIALREVISOR	791	0,24
1243	POLITISTASJONSSJEF	196	0,06
1244	SJEF FOR UTRYKN.POL.	5	0,0
1245	POLITIADVOKAT	190	0,06
1246	DAGLIG LEDER	13	0,0
1257	OBSERVATØR I	6	0,0
1261	FYLKESJORDSJEF	80	0,02
1268	MILJØVERNSJ/SVALBARD	5	0,0
1272	ST.SJEF/ASS.SEKTORSJ	10	0,0
1273	SEKT.SJ./ASS.LED.POL	13	0,0
1275	INGENIØR	206	0,06
1276		4376	1,30
1277		9188	2,20
1278	ASS. AVDELINGSSJEF	86	0,03
1279	SEKSJONSLEDER	174	0,05
1280	AVDELINGSSJEF	160	0,05
1281	KLINIKKSJEF	36	0,01
1282	BEDRIFTSFYSIOTERAP.	15	0,0
1288	GRUPPELEDER	87	0,03

1304	PSYKOL.M/GODKJ.SPES.	137	0,04
1305	SENDELAGSLEDER	4	0,0
1306	NESTLEDER SENDELAG	2	0,0
1309	AVDELINGSДИРЕКТØR	232	0,07
1310	ASS.ДИРЕКТØR	34	0,01
1311	ДИРЕКТØR	43	0,01
1312	UTREDNINGSLEDER	6	0,0
1316	OMRÅDESJEF	90	0,03
1319	AVDELINGSLEDER	24	0,01
1348	SJEFSLEGE	2	0,0
1349	RETTSFULLMEKTIG	38	0,01
1350	AVDELINGSLEDER	14	0,0
1351	SPES.FYSIOTERAPEUT	54	0,02
1352	POST DOKTOR	532	0,16
1354	METEOROLOGFULLM.	114	0,03
1355	FØRSTEMET.FULLM.	145	0,04
1356	METEOROLOGISEKR	84	0,03
1357	STEDLIG LEDER	15	0,0
1358	STATSMETEOROLOG	222	0,07
1359	KAPELLAN I	452	0,14
1364	SENIORRÅDGIVER	2388	0,71
1365	INFORMASJONSSJEF	29	0,01
1366	FAGLIG LEDER	108	0,03
1367	REGIONДИРЕКТØR	25	0,01
1372	PRODUKSJONSLEDER	76	0,02
1373	TRAFIKKLEDER	476	0,14
1374	TRAFIKKSTYRER	727	0,22
1378	STIPENDIAT	225	0,07
1392	INTERNASJONAL RÅDG.	10	0,0
1394	LUFTHAVNBETJENT	356	0,11
1407	AVDELINGSLEDER	192	0,06
1408	FØRSTEKONSULENT	1384	0,41
1409	SEKRETÆR	126	0,04
1410	BIBLIOTEKAR	225	0,07
1411	AVDELINGSINGENIØR	343	0,1
1412	LIGNINGSKONSULENT	42	0,01
1413	SKATTEJURIST	103	0,03
1414	SPESIALREVISOR	25	0,01
1416	GRENSEKONTROLLØR	105	0,03
1419	NESTLEDER	1	0,0
1420	LEDER	2	0,0
1422	OVERBIOINGENIØR	5	0,0
1429	ASPIRANT	726	0,22
1431	LEDER	1	0,0
1433	SENIORSEKRETÆR	16	0,0
1434	RÅDGIVER	3573	1,07
1436	RÅDGIVER	1214	0,36
1444	TRAFIKKSTYRER	323	0,1

9146	EKSPEDISJONSSJEF	207	0,06
Sum		334781	100

Tabell V2. Inkluderte yrkeskoder. Standard for yrkesklassifisering

Kode	Navn	Antall	Andel
1	Akademiske ledere og	6451	3,71
	Toppledere i offentlig administra-		
112	sjon	5	0,00
114	Ledere i interesseorganisasjoner	14	0,01
	Ledere i store og mellomstore		
12	bedrifter	8351	4,82
121	Administrerende direktører	110	0,06
122	Produksjonsdirektører	27993	16,17
123	Spesialdirektører	427	0,25
13	Ledere av småbedrifter	1472	0,85
2	Akademiske yrker	854	0,49
21	Realister, sivilingeniører mfl	23419	13,53
211	Fysikere, kjemikere	12	0,01
212	Matematikere, statistikere	2	0,00
213	Systemutviklere	103	0,06
214	Sivilarkitekter, sivilingeniører	879	0,51
22	Biologiske og medisinske yrker	148	0,09
221	Biologiske yrker	11	0,01
	Undervisningsyrker som krever		
	minst 4 års universitets- eller		
23	høyskoleutdanning	56	0,03
231	Universitets- og høyskolelærere	32	0,02
	Høyere saksbehandlere innen		
24	offentlig administrasjon	15107	8,72
	Yrker innen økonomisk, samfunnvi-		
241	teskapelig, juridisk, teknisk, mm	178	0,10
25	Andre akademiske yrker	1387	0,80
	Regnskaps-, personal og rådgiv-		
251	ning	46	0,03
252	Juridiske yrker	3	0,00
253	Konservator	2	0,00
	Samfunnsfagelige, humanistiske og		
254	økonomiske yrker	40	0,02
	Forfattere, skribenter, skapende og		
255	utøvende	21	0,01
	Yrker med kortere høyskole og		
3	universitetsutdanning og teknikere	822	0,47
31	Ingeniører og tekninger	31839	18,40
311	Ingeniører og tekninger	1982	1,40
312	Dataingeniører og teknikere	84	0,05

32	Yrker innen biologi og helsevesen	1393	0,80
321	Biologiteknikere	45	0,03
322	Høyskoleyrker innen medisin	90	0,05
34	Lavere saksbehandlere innen administrasjon og forretningsfag	5917	3,41
341	Funksjonærer innen finansvesen og salg	725	0,42
342	Forretningsmeglere, formidlere	18	0,01
343	Funksjonærer innen økonomi og administrasjon	211	0,12
344	Lavere saksbehandlere innen offentlig administrasjon	1	0,00
346	Sosionomer, barnevernspedagoger	1	0,00
347	Yrker innen design, underholdning og idrett	30	0,02
348	Religiøse yrker	2	0,00
349	Informasjonsmedarbeidere, journalister, bibliotekarer mm	3494	2,01
41	Kontoryrker	31691	18,26
411	Sekretærer	1564	0,90
412	Økonomimedarbeidere	338	0,20
413	Lager- og transportfunksjonærer	5579	3,22
414	Bibliotek- og postmedarbeidere	37	0,02
Sum		173071	100,0

Tabell V3. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien. År 2001. Avhengig variabel: Log (månedsførtjeneste). Minste kvadraters metode

Forklaringsvariabler	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisienter	Standard avvik	Koeffisienter	Standard avvik
Konstantledd	10,308	0,001	9,884	0,003
Funksjonær stat	-0,180	0,001	-0,231	0,001
Kvinne			-0,115	0,001
Utdanning			0,046	0,0002
Yrkeserfaring			0,019	0,0002
Yrkeserfaring ²			-0,0003	0,000004
Ansiennitet			-0,0001	0,0001 ²
Antall observasjoner	110564		110564	
R ² -just.	0,109		0,462	

Note: Alle koeffisienter er signifikante på 5 % nivå, unntatt de merket z.

Tabell V4. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige funksjonærer i industrien og staten. År 2001. Avhengig variabel: Log (månedfortjeneste). Minste kvadraters metode

	Industri				Stat			
	Brutto		Netto		Brutto		Netto	
	Koeffisi-ent	Stan-dardav-vik	Koeffisi-ent	Standard-avvik	Koeffisi-ent	Stan-dardav-vik	Koeffisi-ent	Standard-avvik
Konstantledd	10,368	0,002	9,718	0,006	10,198	0,0009	9,707	0,003
Kvinne	-0,241	0,003	-0,187	0,003	-0,146	0,001	-0,089	0,001
utdanning			0,065	0,0005			0,041	0,0001
Yrkeserfaring			0,028	0,0004			0,015	0,0002
Yrkeserfaring ²			-0,0004	0,00001			-0,0002	0,00001
ansiennitet			-0,001	0,0002			0,0005	0,0001
Antall observa-sjoner	40632		40632		69931		69931	
R ² -just.	0,113		0,371		0,130		0,486	

Note: Alle koeffisienter er signifikante på 5 % nivå.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2004:3

<i>Forfatter/Author</i> Erling Barth, Marianne Røed og Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig og privat sektor 1997–2001
<i>Sammendrag</i> I denne rapporten har vi sammenliknet lønnsutviklingen for funksjonærer i industrien og funksjonærer i statlig sektor. Analyseperioden er 1997-2001. Nivået på gjennomsnittslønnen for funksjonærer i staten er lavere enn nivået på gjennomsnittslønnen for funksjonærer i industrien. I 2001 har gjennomsnittsfunksjonæren i staten ca 17 prosent lavere månedsførtjeneste enn gjennomsnittsfunksjonæren i industrien. Lønnsforskjellen mellom funksjonærer i staten og funksjonærer i industrien er høyere når vi kontrollerer for observerte forskjeller mellom gruppene (netto lønnsgapet). Ved å kontrollere for observerte kjennetegn sammenligner vi mer like funksjonærer, det vil si funksjonærer med samme kjønn, samme yrkeserfaring, samme utdanningsnivå, samme ansiennitetslengde, men ulik sektortilhørighet (stat versus industri). At funksjonærer i staten har lavere lønn enn funksjonærer i industrien skyldes med andre ord ikke at funksjonærer i staten har lavere utdanningsnivå, tvert i mot, de har høyere utdanningsnivå, og når vi kontrollerer for det, finner vi større lønnsforskjeller. Lønnsforskjellen mellom de to funksjonærgruppene øker med utdanningsnivå. Lønnsforskjellen er med andre ord størst for dem med høyest utdanning. Funksjonærer i industrien har hatt noe høyere lønnsvekst i perioden 1997-2001 enn funksjonærer i staten. Akkumulert lønnsvekst for funksjonærer i industrien er 24,5 prosent. Akkumulert lønnsvekst for funksjonærer i staten er 21,1 prosent. Høyest lønnsvekst finner vi for funksjonærer i industrien med lang utdanning.
<i>Emneord</i> Lønn, lønnsforskjeller, offentlig og privat sektor
<i>Summary</i> This report compares the wage level and wage development for officers in manufacturing and the state sector. The period is 1997-2001. The wage level is lower for officers employed in the state sector. The wage gap in 2001 is estimated to approximately 17 per cent. The wage gap increases with the level of education. The wage growth is also higher for officers in the manufacturing sector. Accumulated wage growth for manufacturing officers is estimated to approximately 24,5 per cent, compared to 21,1 per cent for officers in the state sector. Highest wage growth is found among officers in the state sector.
<i>Index terms</i> Wages, wage differences, public and private sector