

Kjersti Misje Nilsen og Pål Schøne
Den norske forhandlingsmodellen
i et likelønnsperspektiv

C + 48,325

C + 48,26

Kjersti Misje Nilsen og Pål Schøne

Den norske forhandlingsmodellen
i et likelønnsperspektiv

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2007

© ISF 2007
Rapport 2007:5

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

ISBN: 978-82-7763-246-9
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning	7
2. Lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsvekst	9
2.1 Hvorfor er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?	9
2.1.1 Betydningen av forhandlingsområde for ulik lønnsvekst mellom kvinner og menn, 1997-2004	14
3. Lønnsforhandlinger i Norge.....	19
3.1. Den norske forhandlingsmodellen.....	19
3.2. Re-sentralisering	22
3.3. Og desentralisering.....	24
3.4. Tariffoppgjør	25
3.5. Frontfagsmodellen i endring.....	26
3.6. Konklusjon	28
4. Data, variabler og metode	29
4.1. Data, utvalg og variabler.....	29
4.1.1 Grunnlaget til SSBs lønnsstatistikk	29
4.1.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003	30
5. Resultater	32
5.1 Lønnsforskjeller mellom og innen noen store forhandlingsområder.....	32
5.1.1 Utvikling i lønnsgapet innenfor de ulike forhandlingsområdene	35
5.1.2. Lønnsnivå og lønsspenn i de ulike forhandlingsområdene	37

5.2. En dekomponering av lønnsgapet mellom kvinner og menn	39
5.2.1. Dekomponering av lønnsforskjeller innenfor forhandlingsområde.....	43
5.3. Effekten av avtaleformer på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn.....	45
5.3.1 Effekten av sentrale tillegg på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn	45
5.3.2. Lønnsforskjeller under ulike avtaleformer	50
6. Oppsummering og diskusjon	59
Diskusjon	61
Litteratur	65
Vedlegg A.....	67
Vedlegg B. Sentrale tillegg gitt ved lønnsoppgjør 1998-2005	69
Vedlegg C: En beskrivelse av oppgjørsformene 1997-2005	73
Lønnsoppgjørene 1997.....	73
Lønnsoppgjørene 1998.....	74
Lønnsoppgjørene 1999.....	75
Lønnsoppgjørene 2000-2001	76
Lønnsoppgjørene 2002.....	77
Lønnsoppgjørene 2003.....	80
Lønnsoppgjørene 2004.....	81
Lønnsoppgjørene 2005.....	83

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra prosjektet: «Den norske forhandlingsmodellen i et likelønnsperspektiv», finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet ved Likelønnskommisjonen. Dataene vi benytter i analysene er hentet fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 og grunnlagsdataene til Statistisk sentralbyrås (SSB) Lønnsstatistikk. Vi takker SSB for tilrettelegging av data. SSB er imidlertid ikke ansvarlig for noen av konklusjonene som trekkes i rapporten.

Takk til Erling Barth for kommentarer til et tidligere utkast.

Oslo, juni 2007

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

En viktig del av kvinners kamp for likestilling har vært kampen for like lønn mellom kvinner og menn. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har da også blitt redusert kraftig de siste tretti årene. Reduksjonen i timelønnsforskjeller har gått sammen med en kraftig økning i yrkesdeltakelse og utdanningsnivå blant kvinner. Men, lønnsgapet er på ingen måte lukket og det gjensstående lønnsgapet virker å være gjenstridig (Barth og Dale-Olsen 2004, Schøne 2004). Dette lønnsgapet har mange årsaker, og en stor mengde analyser av både teoretisk og empirisk karakter har vært gjennomført for å forklare det. I denne rapporten vil vi fokusere spesielt på betydningen av hvordan lønnsutviklingen for kvinner og menn har vært påvirket av den norske forhandlingsmodellen.

Internasjonale studier viser generelt at land med høyere fagforeningstetthet og mer sentralisert og koordinert lønnsdannelse har lavere lønnsbredning (se for eksempel Blau og Kahn 1996, 2003; og Boeri et al. 2001). Det er grunn til å tro at dette også reduserer lønns-gapet mellom kvinner og menn, spesielt på bunnen av arbeidsmarkedet. Blau og Kahn (2003) viser ved å studere mikrodata for 22 land (blant annet Norge) i perioden 1985-1994 at det er en klar negativ sammenheng mellom graden av kollektiv lønnsdannelse i et land og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Den norske forhandlingsmodellen bygger generelt på at lønnsveksten må tilpasses hva konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. Målsettingen er at dette skal gi en samlet ramme for lønnsoppjøret som skal bidra til økonomisk utvikling og lav arbeidsledighet. Denne målsettingen har hatt støtte hos både myndigheter og hos partene i arbeidslivet. Basert på den såkalte Aukrust-modellen har man forsøkt å ivareta denne målsettingen ved at avtaleområder med et stort innslag av konkurranseutsatt virksomhet (*k*-sektor) har forhandlet og sluttet avtaler først. Disse avtalene har så virket som en norm for andre avtaleområder. Se for eksempel Holden II utvalget (NOU 1999:14). Denne forhandlingsmodellen er gjerne kalt frontfagsmodellen.

Når man skal diskutere sammenhengen mellom frontfagsmodellen og like-lønn er det viktig å skille mellom modellens intensjon og modellens implementering. Det er stor oppslutning om at det er fornuftig at de sektorene som er utsatt for størst konkurranse utenfra også er de som bør være lønnsledende. Dette er (litt forenklet) frontfagsmodellens *intensjon*. Men, implementeringen av modellen er tema for diskusjon, blant annet fordi det er forskjeller mellom bransjer, yrker og fag når det gjelder hvordan modellen implementeres. Det teoretiske fundamentet for frontfagsmodellen er knyttet til *k*-sektor, mens implementeringen er i hovedsak knyttet til *forhandlingsområder*. Frontfagsmodellen blir diskutert nærmere i avsnitt 3.

Rapporten er disponert på følgende måte: I neste avnitt diskuterer vi kort hvorfor det kan være timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi skiller mellom forskjeller i lønnsnivå og forskjeller i lønnsvekst. Vi presenterer også resultater fra en regresjonsanalyse hvor vi sammenligner timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike utdanningsnivåer både mellom og innen sektorer. Deretter gir vi en kort presentasjon av noen sentrale elementer i den norske forhandlingsmodellen, herunder den såkalte frontfagsmodellen. Avsnitt 4 inneholder en presentasjon av dataene, utvalget og variablene vi benytter. Avsnitt 5 presenterer resultatene. Avsnitt 6 avslutter med en oppsummering og diskusjon.

Lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsvekst

Det er viktig å ha klart for seg om man snakker om forskjeller i lønnsnivå eller i lønnsvekst. I dette avsnittet diskuterer vi noen grunner til forskjeller i lønnsnivå og forskjeller i lønnsvekst mellom kvinner og menn.

2.1 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:

- Kvinner og menn kan ha forskjellige kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver.
- Kvinner og menn fordeler tiden sin forskjellig mellom arbeidsmarked og hjem.
- Kvinner og menn kan ha ulik markedsrett eller i ulik grad bli utsatt for diskriminering.
- Kvinner og menn arbeider i yrker, næringer og sektorer med ulike lønnsdannelsesregimer.

Den første faktoren fanger opp at kvinner og menn kan ha ulike kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver som påvirker timelønn. Utdanning, arbeidserfaring, ansiennitet og opplæring på jobben er alle eksempler på formelle og uformelle kvalifikasjoner som påvirker timelønn positivt. Forskjeller mellom kvinner og menn i fordelingen av slike kvalifikasjoner gir lønnsforskjeller.

Den andre 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. Empiriske 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 1998; Hardoy og Schøne 2007). Kvinner jobber også mer deltid enn menn, noe som kan ha konsekvenser for karriereløp og lønnsvekst over tid.

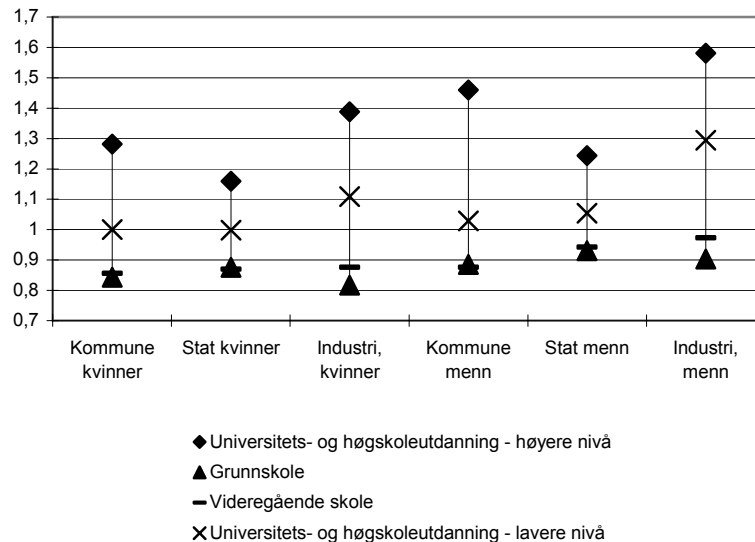
Den tredje faktoren dreier seg om markedsmakt og diskriminering. Vi kan grovt skille mellom tre typer diskriminering: 1) Preferansediskriminering, 2) Statistisk diskriminering og 3) Monopsonistisk diskriminering. Preferansediskriminering oppstår dersom arbeidsgiver har preferanser for et kjønn fremfor 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. 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. I sin vurdering av den enkelte, brukes informasjon om gjennomsnittet for gruppen, for eksempel alle kvinner med små barn. Monopsonistisk diskriminering oppstår dersom arbeidsgiver utnytter sin markedsmakt til å sette lønnen lavere for kvinner enn for menn. Dersom for eksempel kvinners mobilitet mellom jobber er mindre lønnsfølsom enn menns, kan arbeidsgiveren sette lønnen lavere for kvinner enn for menn.

Den fjerde faktoren og den vi vil diskutere nærmere senere i rapporten dreier seg om at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert, både med hensyn til bransjer, yrker og sektorer. Ulike lønnsdannelsesregimer gjør seg gjeldende for disse enhetene. Kvinner er for eksempel overrepresentert i pleie og omsorgsykker i offentlig sektor. Dette har tradisjonelt vært yrker med relativt lav lønn. Ansatte i offentlig sektor er dekket av kollektive avtaler og får sin lønn bestemt gjennom forhandlingsoppgjørene i staten og kommunen. Ansatte i privat sektor får i større grad sin lønn bestemt gjennom lokale eller individuelle avtaler. De sentrale oppgjørene i offentlig sektor bidrar til å holde lønnsveksten i staten innenfor rammen av det konkurranseutsatt sektor tåler, men også til å presse sammen lønningene. 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 menn er det annerledes, en større andel av de høyt utdannede mennene arbeider i privat sektor, hvor avkastningen av utdanning er høyere. Ulik representasjon av kvinner og menn i områder kjennetegnet av ulike lønnsdannelsesregimer er en kanal for kjønnsforskjeller i timelønn.

Som en illustrasjon viser figur 2.1 og figur 2.2 en analyse av lønsspennet mellom utdanningsgrupper for kvinner og menn i tre sektorer (stat, kommune og industri) i henholdsvis det første og siste observasjonsåret i analysevinduet vårt (1997 og 2004).¹ Figurene viser resultater basert på enkle separate lønnsregresjonsanalyser for hvert kjønn i stat, kommune og industri i disse to årene. Analysene er basert på grunnlagsdataene til Statistisk sentralbyrås (SSB) lønnsstatistikk. Vi inkluderer både heltidsansatte og deltidsansatte, men fjerner personer med veldig kort avtalt arbeidstid (mindre enn 20 prosent av normal heltid). De estimerte regresjonsmodellene med koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A1.

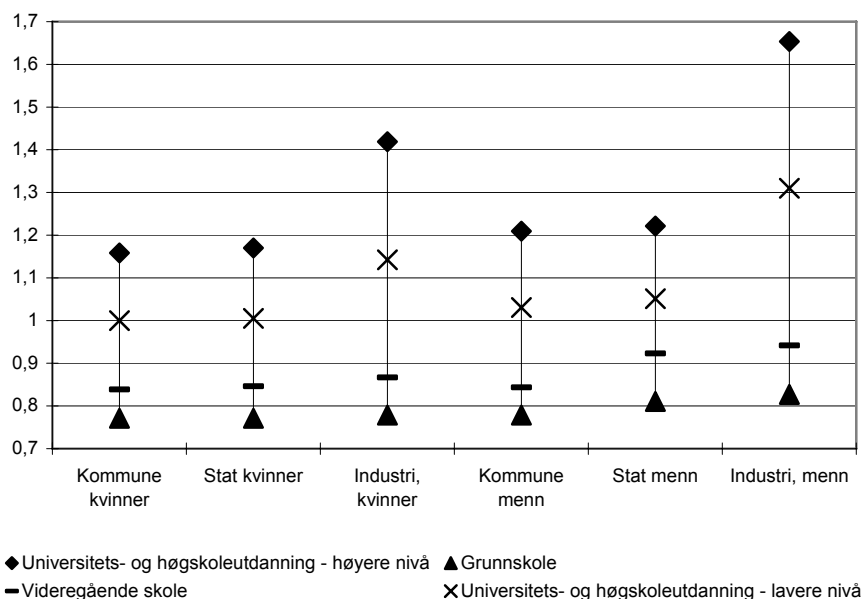
I figur 2.1 og figur 2.2 har vi fra de estimerte lønnsregresjonsmodellene beregnet relativ timelønn til kvinner og menn på fire ulike utdanningsnivåer: 1. Grunnskole (tom ungdomskoleutdanning), 2. Videregående skole (tom 14 klassetrinn), 3. Universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå (tom 17 klassetrinn), og 4. Universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå (18-20 klassetrinn). Alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring.

Figur 2.1. Lønsspennet for kvinner og menn i staten, kommunene og industrien. 1997



1. Stat er definert ved registrering i Statens sentrale tjenemannsregister (SST), kommune er definert ved lønntakere registrert i PAI-registeret, og industri er definert ved lønntakere registrert i næringskode 15-37 (NACE-kode).

Figur 2.2. Lønsspennet for kvinner og menn i staten, kommunene og industrien. 2004



Note: Kilde: Egne beregninger på grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken for 1997 og 2004. Figurene viser beregnet relativ lønn for ulike utdanningsgrupper. Øverste merke er personer med universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå, neste merke representerer universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå. De to nederste er videregående og grunnskole. Tallene er beregnet fra separate regresjonsanalyser for hvert kjønn i hver sektor og er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå i kommunal sektor, som følgelig har verdien 1.

I begge årene blir alle gruppene sammenliknet med en kommunalt ansatt kvinne med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå. Dette er referansepersonen, som følgelig har lønnsnivå 1 i figuren. De tre første strekene gjelder kvinner. De tre siste strekene gjelder menn. Den første streken viser lønnsnivået for kvinner i kommunal sektor. Toppunktet viser timelønnsnivået for en kvinne i kommunal sektor med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå sammenliknet med en kvinne med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå. Vi betrakter først året 1997. Vi ser at den kommune ansatte kvinnen på hovedfagsnivå har en relativ lønn på 1,3. Det betyr at hun tjener ca 30 prosent mer enn referansepersonen. Det neste merket på streken er relativ lønn for en kvinne i kommunal sektor med videregående skole. Vi ser at en kvinne med videregående skole har ca 0,85 ganger så høy timelønn sammenliknet med referansepersonen. Det nederste merket viser det relative lønnsnivået for personer med grunnskole. Vi ser at en kvinne i kommunal sektor med grunnskole har en relativ lønn på rundt 0,8. De tjener altså ca. 20

prosent mindre per time enn kvinner i kommunal sektor med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå. Strekens lengde illustrerer derfor lønns spennet mellom utdanningsgrupper innenfor hver av sektorene. Vi ser at staten har den mest sammenpressede lønnsstrukturen. Den er presset sammen både fra toppen og fra bunnen av lønnsfordelingen.

Timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike utdanningsnivåer *innenfor* hver sektor kan sees ved å sammenligne punkter på strekene i hver sektor for kvinner og menn. Vi ser for eksempel at en kommunalt ansatt mann med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå har drøyt 20 prosent høyere timelønn sammenlignet med en kommunalt ansatt kvinne med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå.

Timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike utdanningsnivåer *mellom* sektorer finner vi ved å sammenligne punkter på strekene mellom sektorene. Vi ser for eksempel at en mann ansatt i industrien med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå har ca 30 prosent høyere timelønn sammenlignet med en kvinne i kommunal sektor med like lang utdanning. Generelt, når det gjelder timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn mellom kommune og stat på den ene siden og industrien på den andre, så er det en tendens til at lønngapet øker med utdanning. Timelønnsforskjellene er relativt små på bunnen, men øker når vi beveger oss mot toppen. Disse forskjellene avspeiler blant annet det at ulike lønnsdannelsesregimer gjør seg gjeldende i offentlig og privat sektor: I offentlig sektor er det et stort innslag av sentralisert lønnsdannelse for de med høy utdanning, mens det i privat sektor er mer bruk av lokale og individuelle lønnsforhandlinger. Som nevnt over er kvinner med høy utdanning overrepresentert blant de ansatte i offentlig sektor mens høyt utdannede menn er overrepresentert blant de ansatte i privat sektor. Når flere menn med høyere utdanning jobber i privat sektor, mens kvinner med høyere utdanning i større grad jobber i staten, bidrar lønnsforskjellene mellom sektorene til den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom menn og kvinner.

Figur 2.2 viser tilsvarende bilde for året 2004. Staten har fortsatt en sammenpresset lønnsstruktur, men forskjellen i forhold til kommunal sektor er mindre i 2004 enn i 1997. Dette kan i stor grad forklares av at sykehusene var en del av kommunal sektor i 1997 mens de er registrert som Helseforetak i 2004, og derfor ikke lenger er registrert i det kommunale PAI-registeret som vi benytter til å identifisere kommunalt ansatte.

Vi ser at den kommuneansatte kvinnen på hovedfagsnivå i 2004 har en relativ lønn på nesten 1,2. Det betyr at hun tjener nesten 20 prosent mer enn referansepersonen. Den tilvarende forskjellen i 1997 var ca 30 prosent.

Timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike utdanningsnivåer *mellom* sektorer finner vi som tidligere ved å sammenligne punkter på strekene mellom sektorene.

Tabell 2.1. Relativ lønnsutvikling mellom 1997 og 2004 for de ulike gruppene

	Grunnskole	Videregående skole	Universitets- og høgskoleutdanning - lavere nivå	Universitets- og høgskoleutdanning - høyere nivå
Kommune kvinner	0,91	0,98	1	0,90
Stat kvinner	0,88	0,97	1,01	1,01
Industri, kvinner	0,95	0,99	1,03	1,02
Kommune menn	0,88	0,96	1,00	0,83
Stat menn	0,87	0,98	1,00	0,98
Industri, menn	0,92	0,97	1,01	1,05

Note: Tallene er fremkommet ved at vi for hver gruppe har delt faktortallet for 2004 med faktortallet for 1997.

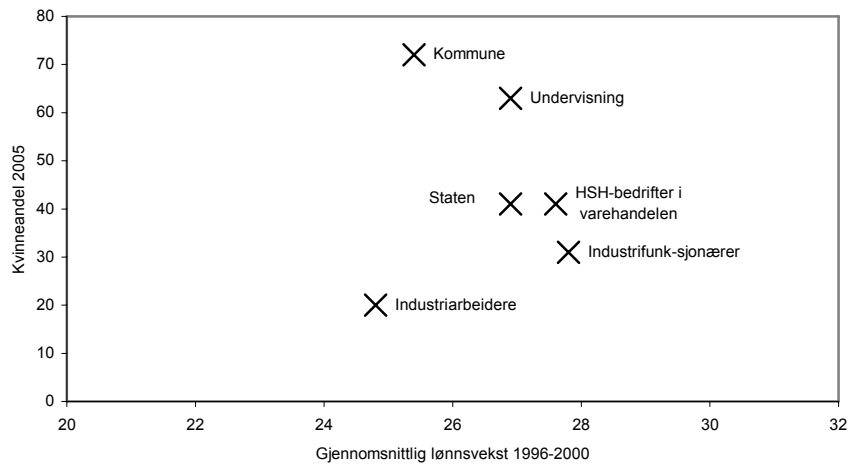
Vi ser for eksempel at en mann ansatt i industrien med universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå har ca 30 prosent høyere timelønn sammenlignet med en kvinne i kommunal sektor med like lang utdanning. Dette er den samme lønnsforskjellen som i 1997. Men, for menn i industrien med universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå, ser vi at lønnsforskjellen i forhold til de fleste andre gruppene, har økt. En mann ansatt i industrien med universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå har nesten 70 prosent høyere timelønn sammenlignet med referanseperson; en kvinne i kommunal sektor med universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå. Den tilsvarende forskjellen i 1997 var i underkant av 60 prosent.

Tabell 2.1 viser basert på figur 2.1 og 2.2 relativ lønnsutvikling for de ulike gruppene fra 1997 til 2004. Tallene viser forholdet mellom timelønnsnivåene i 2004 og 1997 for de ulike gruppene. Tall over 1 betyr at gruppen har forbedret sin lønsmessige posisjon mellom de to årene i forhold til referansegruppen: en kvinne med universitets- og høgskoleutdanning lavere nivå i kommunal sektor. Vi ser at det spesielt er høyt utdannede i industrien, både kvinner og menn, som har forbedret sin lønsmessige posisjon fra 1997 til 2004

2.1.1 Betydningen av forhandlingsområde for ulik lønnsvekst mellom kvinner og menn, 1997-2004

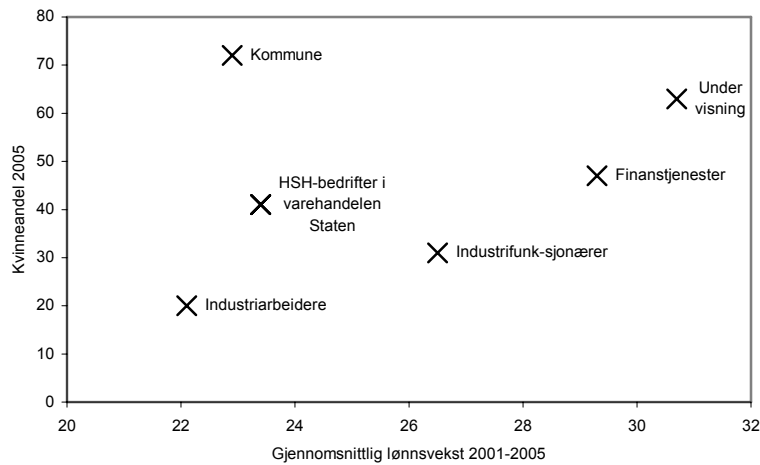
Vi vet at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert (se for eksempel Barth, Røed og Schøne 2005). En viktig kanal for hvordan ulike lønnsdannelsesregimer kan påvirke lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er at kvinner og menn er ulikt representert i de ulike lønnsdannelsesregimene. Figur 2.3 og figur 2.4 viser sammenhengen mellom lønnsvekst i periodene 1996-2000 og 2001-2005 og kvinneandel i 2005 i noen store forhandlingsområder.

Figur 2.3. Gjennomsnittlig lønnsvekst 1996-2000 og kvinneandel i noen store forhandlingsområder



Note: Tallene er hentet fra NOU 2006:11, tabell 1.1 (lønnsvekst) og tabell 1.14 (kvinneandel)

Figur 2.4. Gjennomsnittlig lønnsvekst 2001-2005 og kvinneandel i noen store forhandlingsområder



Note: Tallene er hentet fra NOU 2006:11, tabell 1.1 (lønnsvekst) og tabell 1.14 (kvinneandel).

I perioden 1996-2000 er det en svakt negativ sammenheng mellom kvinneandel i forhandlingsområdet og gjennomsnittlig lønnsvekst i perioden (korrelasjonskoeffisient $-0,03$). I perioden 2001-2005 er bildet annerledes. For det første er det en større spredning i gjennomsnittlig lønnsvekst, og for det andre er det i denne perioden en klar positiv sammenheng mellom andelen kvinner i forhandlingsområdet og lønnsvekst (korrelasjonskoeffisient $+ 0,33$). Denne endringen forklares blant annet av at undervisning har hatt en god lønnsvekst i denne perioden. Her er kvinneandelen høy.

I tabell 2.2 har vi basert på egne beregninger fra grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken beregnet lønnvekst og kvinneandeler etter næring. Kvinneandelen er målt i 2004 og lønnsvekst måles som prosent endring i gjennomsnittlig månedslønnsnivå fra 2003 til 2004. Vi begrenser oss nå til heltidsansatte i aldersgruppen 18-67 år. Med heltidsansatte mener vi de som har avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer i uken i privat sektor og de som har del-lønnsprosent 100 i offentlig sektor. *Månedslønn* er total månedsfortjeneste pr. 1. oktober. Total månedsfortjeneste inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste personlige tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Næringsinndeling er basert på SSBs standard for næringsgruppering (NACE).

Tabell 2.2. Lønnsvekst og kvinneandeler etter næring. Total månedslønnsfortjeneste i 2003 og 2004. Heltidsansatte

Næring	Kvinneandel 2004	Månedslønn pr oktober 2003	Månedslønn pr. oktober 2004	Prosent lønnsendring
Olje- og gassutvinning og bergverk	0,18	42290	43311	2,4
Industri	0,20	27422	28121	2,5
Kraftforsyning	0,16	30473	31999	5,0
Bygg- og anleggsvirksomhet	0,04	26484	27068	2,2
Varehandel	0,28	27655	28396	2,7
Hotell- og restaurant	0,54	22120	22926	3,6
Samferdsel	0,23	27996	28625	2,2
Finanstjenester	0,45	34060	35757	5,0
Eiendomsdrift og forr. tjenesteyting	0,31	33503	33901	1,2
Staten	0,40	27837	28929	3,9
Undervisning	0,57	29569	30534	3,3
Kommune og fylkeskommune	0,64	23934	25136	5,0

Note: Egne beregninger fra grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken til SSB. Næring er definert på følgende måte. Olje- og gassutvinning og bergverk (NACE 10-14); Industri (NACE 15-37); Kraftforsyning (NACE 40-41); Bygg- og anleggsvirksomhet (NACE 45); Varehandel (NACE 50-52); Hotell og restaurant (NACE 55); Samferdsel (NACE 60-64); Finanstjenester (NACE 65-67); Eiendomsdrift og forr. tjenesteyting (NACE 70-74). Staten; Undervisning; og Kommune og fylkeskommune er definert ved hjelp av egne registre (SST, STS og PAI).

Kvinneandelen er høyest i næringene Undervisning, Kommune og fylkeskommune og Helseforetak. Her utgjør kvinner over halvparten av de ansatte. De to neste kolonnene viser gjennomsnittlig månedslønn i 2003 og 2004. Det er en sterk og negativ korrelasjon mellom kvinneandel i næring og gjennomsnittlig månedslønnsnivå (ca -0,3 i begge år). Den siste kolonnen viser prosent endring i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 2003 til 2004. Størst prosentvis lønnsvekst finner vi i Kraftforsyning, Finanstjenester og Kommune og fylkeskommune. Mens det var en negativ sammenheng mellom kvinneandel og lønnsnivå, er det en positiv sammenheng mellom kvinneandel og lønnsvekst (korrelasjonskoeffisient +0,4).

Lønnsforhandlinger i Norge

I dette kapitlet gjør vi rede for det norske forhandlingssystemet og peker på viktige utviklingstrekk de seneste årene. Vi går også kort gjennom Aukrustmodellen og endringer i implementeringen av den. Diskusjonene bygger på flere utdypninger av forhandlingsmodellen, i hovedsak på Dølvig og Variainen (2002) og Stokke m. fl. (2003).

3.1. Den norske forhandlingsmodellen

Landets første landsomfattende fagforbund (Arbeidernes faglige landsorganisasjon, nå LO) ble dannet i 1899, og året etter ble det nasjonale forbundet for arbeidsgivere (NAF, nå NHO) etablert. Landets første tariffavtale ble inngått i 1907.

I mellomkrigstiden steg temperaturen i oppgjørene betraktelig og perioden var preget av mange konflikter. Arbeidskonflikten i 1931, som står som den største i historien, sees på som den siste kappestrid mellom LO og NAF. Deretter nærmet partene hverandre gradvis og undertegnet landets første Hovedavtale i 1935. Den har siden vært hjørnesteinen i norske lønnsforhandlinger. Opprinnelig redegjorde Hovedavtalen for retten til å organisere seg, forhandlingsrett og – plikt, samt andre sentrale stridstemaer fra 10-årene før. Hovedavtalen har siden den gang blitt utviklet og revidert, og står i dag sentralt i å sikre blant annet medbestemmelse og samarbeid på arbeidsplassen, regulering av forhandlingsordningen, og er en fullstendigjøsring av lovverket på det kollektive og individuelle nivået. Normalt revideres Hovedavtalen hvert fjerde år. (Se Stokke m.fl. 2003).

Det rettslige fundamentet i norske lønnsforhandlinger er slått fast gjennom Arbeidstvistloven av 1927 for privat sektor, og Tjenestetvistloven av 1958 for offentlig sektor. Lovgivningen, Hovedavtalen og regelmessige forhandlinger danner den institusjonelle grunnmuren i den norske forhandlingsmodellen. Apparatet for tvisteløsning omfatter både institusjoner for tvungen mekling, og voldgift i form av lønnsnemnd. Hvis forhandlingene ikke fører frem til

enighet kan lovlig arbeidskamp i form av streik eller lock-out iverksettes. På den andre siden kan partene bli enige om å løse saken ved frivillig voldgift. Da vil avgjørelsen som Rikslønnsnemnda fatter ha samme virkning som en ny tariffavtale. I praksis skjer dette sjelden. Rikslønnsnemnda brukes først og fremst i forbindelse med tvungen voldgift, altså lønnsnemnd. Dette foregår ved at en særskilt lov vedtas, hvor det heter at

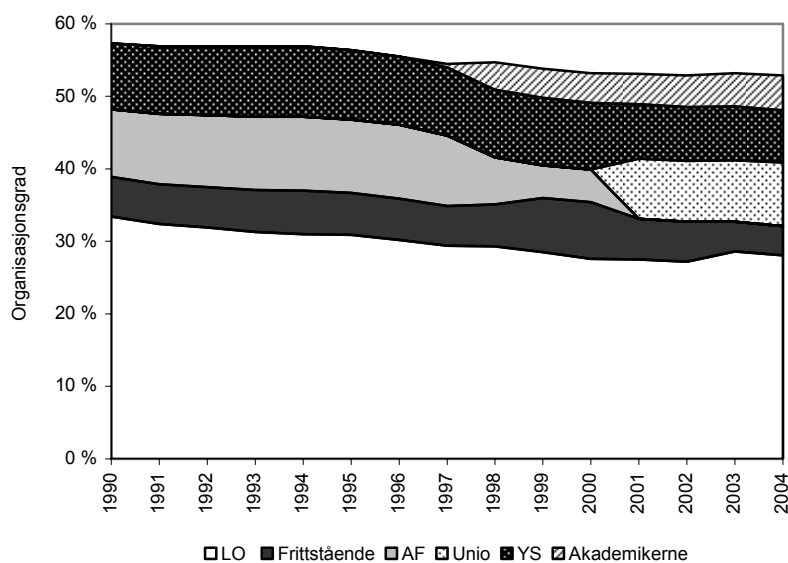
(...)det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidskamp i den eller de interessetvistene det er tale om, og interessetvisten(e) henvises til avgjørelse av Rikslønnsnemnda. Dens avgjørelse får så virkning som (ny) tariffavtale mellom partene (Stokke 2003: 147).

Partene i arbeidslivet møtes også regelmessig i Teknisk Beregningsutvalg for lønnsoppgjørene, hvor de i hovedsak samordner virkelighetsbeskrivelsen av makroøkonomiske forhold, konkurranseevne og lønnsvekst i forkant av inntektsoppgjørene, og kommer fram til det tallmessige grunnlaget for oppgjøret (se for eksempel NOU 2006:11).

En koordinert forhandlingsstruktur er svært godt tilpasset en liten åpen økonomi hvor den internasjonale konkurranseevnen må ivaretaes (se f.eks. Barth, Moene og Wallerstein 2003). Implementeringen av frontfagsmodellen, eller Aukrust- modellen, skal sikre en lønnsvekst som er i harmoni med hva konkurranseevnen kan tåle. For å sikre en lønnsvekst som ivaretar konkurranseevnen, forhandler den konkurranseutsatte sektoren først. Deretter er lønnsveksten fra industrien retningsgivende for de andre, mer skjermede sektorene. Hovedforskjellen mellom de to sektorene er at konkurranseutsatt sektor ikke kan velte kostnadsøkninger over i prisen på varen uten å miste markedsandeler. Da taper de salg av varen sin og eksporten fra Norge reduseres, noe som i verste fall gir underskudd på handelsbalansen og store utfordringer for norsk økonomi. En kostnadsøkning i skjermet sektor vil gi økte priser da denne sektoren ikke står overfor en gitt pris på verdensmarkedet. En generell lønnsøkning i økonomien, alt annet likt, vil dermed presse fortjenestemarginene i konkurranseutsatt sektor ned og gi prisøkning på varer og tjenester fra skjermet sektor.

For konkurranseutsatte bedrifter er lønnskostnaden den klart viktigste enkeltfaktoren som påvirker konkurranseevnen. Og nettopp fordi lønnskostnaden kan påvirkes direkte gjennom lønnsforhandlinger er en lønnsvekst bestemt ut fra prinsippene i Aukrust- modellen viktig for å opprettholde størrelsen på den konkurranseutsatte sektoren. (For en formell gjennomgang av Aukrust-modellen, se f. eks vedlegg 3 i NOU 2003:13).

Figur 3.1. Organisasjonsgrad i Norge (1990-2004)



Kilde: Nergaard og Stokke (2006).

I nordisk sammenheng er det tre egenskaper ved det norske systemet som er sentrale. For det første har vi ikke et Ghent system i Norge fordi arbeidsledighetstrygden er generell og dekkes av staten.² Dette er hovedforklaringen på den lave organisasjonsgraden i Norge i forhold til andre nordiske land (Se f.eks. OECD Employment Outlook 2004).

Figur 3.1 viser utviklingen i organisasjonsgraden i Norge fra 1990 til 2004. Vi observerer en nedgang siden 1990 og i 2004 var organisasjonsgraden 53 % (Nergaard og Stokke 2006).

Nergaard og Stokke (2006) estimerer tariffavtaledekningen til 55 % i privat sektor og maksimalt 70 % for hele arbeidsmarkedet. Tariffavtaledekningen er høyere enn organisasjonsgraden fordi det er utviklet en ufravikelighetsnorm hvor en arbeidsgiver som har inngått en tariffavtale lar den gjelde alle ansatte i gyldighetsområdet, ikke bare de som er organisert (Se Stokke m.fl. 2003, kap.4.5). Vi har ingen regler som gjør en tariffavtale *rettslig bindende*

2. Et system hvor arbeidsledighetstrygden administreres av fagforeningene og hvor rett til støtte ved ledighet avhenger av medlemskap i en fagforening, kalles et Ghent system.

for organisasjoner, arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke er tilsluttet partene i tariffavtalen.³

For det andre gjennomfører store deler av arbeidsmarkedet, spesielt industrien og andre deler av privat sektor, forhandlingene i to steg. De sentrale forhandlingene etterfølges av lokale forhandlinger i bedriften. Under de lokale forhandlingene er det fredsplikt.

For det tredje har vi institusjoner som samler nødvendig informasjon i forkant av lønnsoppgjørene, f.eks. Teknisk Beregningsutvalg, samt institusjoner som sørger for megling og voldgift. Slike institusjoner øker sannsynligheten for koordinering av lønnsoppgjørene.

3.2. Re-sentralisering

I etterkrigstiden var sentraliserte tariffoppgjør i henhold til Aukrust-modellen mønsteret for lønnsdannelsen i Norge. Etter et svært komplisert oppgjør i 1980 trakk den borgelige regjeringen seg ut av det inntektspolitiske samarbeidet og de påfølgende oppgjørene i 1982- 86 ble gjennomført forbundsvist. Dette førte til store lønnstillegg og en vedvarende svekking av konkurransevnen. Da oljepris- krakket var en realitet i 1986 så man det nødvendig å gripe inn i den sterke lønnsveksten for å sikre arbeidsplasser og å skape nye.

Da Brundtland overtok regjeringsmakten etter Willoch i mai 1986 ble den makroøkonomiske politikken lagt om, og vi fikk et nytt inntektspolitisk samarbeid som startet med lønnslov i 1988. Kleppe- utvalget ble satt ned i 1991 for å diskutere strategier for å nå målet om full sysselsetting på lang sikt (NOU 1992: 26 *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene*). Utvalget formulerte solidaritetsalternativet som en nasjonal strategi for å bedre konkurransevnen og redusere arbeidsledigheten gjennom moderate tariffoppgjør, holde en stabil valutakurs ved bruk av renten og holde etterspørselen stabil gjennom aktiv finanspolitikk. For å nå målene foreslo utvalget blant annet en videreføring av koordinerte oppgjør. I 1992 og 1994 tjente høy arbeidsledighet som disiplinerende mekanisme og ga moderate oppgjør, og solidaritetsalternativet ble ansett som en suksess.

Etter to moderate lønnsoppgjør ble oppgjørene i 1996 og 1998 gjennomført forbundsvist, og det ble gitt lønnstillegg langt utover solidaritetsalternativets retningslinjer. Sterk lønnsvekst, knapphet på arbeidskraft, usikker oljepris og tegn til overoppheting i økonomien ga signaler om at det inntektspolitiske samarbeidet slo sprekker. Bondevik I- regjeringen initierte en inntektspolitisk

3. Forøvrig finnes en Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. av 4. juni 1993 nr. 58. Denne ble først brukt i 2005, og fra 1.1. 2007 ble allmenngjøring av tariffavtaler for alle byggeplasser i Norge innført.

konferanse i desember 1998 der partene i arbeidslivet ble enige om å nedsette et hurtigarbeidende utvalg som skulle forberede 1999- oppgjøret. Arntsen-utvalget (NOU 1999:14 *Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999*), ba om en tilbakevending til prinsippene i Aukrust- modellen og koordinerte tariffoppgjør.

I perioden etter solidaritetsalternativet ble det opprettet flere utvalg som skulle drøfte hvordan konkurranseevnen skulle opprettholdes og vurdere den norske forhandlingsmodellen fra ulike vinkler. Holden I- utvalget (NOU: 2000: 21 *En strategi for sysselsetting og verdiskapning*) drøftet hvordan man kunne opprettholde makroøkonomisk stabilitet i Norge. Utvalget anbefalte å holde fram med sentraliserte oppgjør, men ønsket ikke å videreføre den sosiale profilen fra privat sektor over i andre sektorer. Spesielt hadde dette gått ut over de høyt utdannede som var ansatt i offentlig sektor som gjennom det inntektspolitiske samarbeidet på 90-tallet hadde tapt lønnsmessig relativt til andre grupper. Dette var en anerkjennelse av at frontfaget og LO hadde påtvunget alle en fordelingspolitikk som hadde store negative konsekvenser spesielt for høyt utdannede ansatt i offentlig sektor (Høgsnes 2003). Selv om utvalget tok til ordet for å holde på den koordinerte lønnsfastsettelsen ville det ikke redusere den lokale delen av lønnsdannelsen. Utvalget foreslo heller at en større del av lønnsveksten i offentlig sektor skulle settes av til lokale forhandlinger (Stokke 2003: 252).

Stabel-utvalget (NOU 2001: 14 *Vårens vakreste eventyr...?*) ble etablert for å vurdere om forhandlingene og rammeverket rundt tariffoppgjørene skulle endres. Også dette utvalget anbefalte å videreføre koordinerte oppgjør, og vurderte det slik at en konsekvent skulle velge konkurranseutsatte områder som frontfag.

Holden II-utvalget (NOU 2003:13 *Konkurranseevne, lønnsdannelse og kronkurs*) fikk i oppgave å vurdere utviklingen konkurranseevnen og lønnsfastsettelsen i kommende år. Høy lønnsvekst og sterkere krone hadde svekket konkurranseevnen, og utvalget fikk mandat til å vurdere hvilke effekter finans- og pengepolitiske virkemidler hadde på lønnsdannelsen. Også dette utvalget vurderte det som nødvendig å holde på tradisjonen der konkurranseutsatt sektor forhandler lønn først.

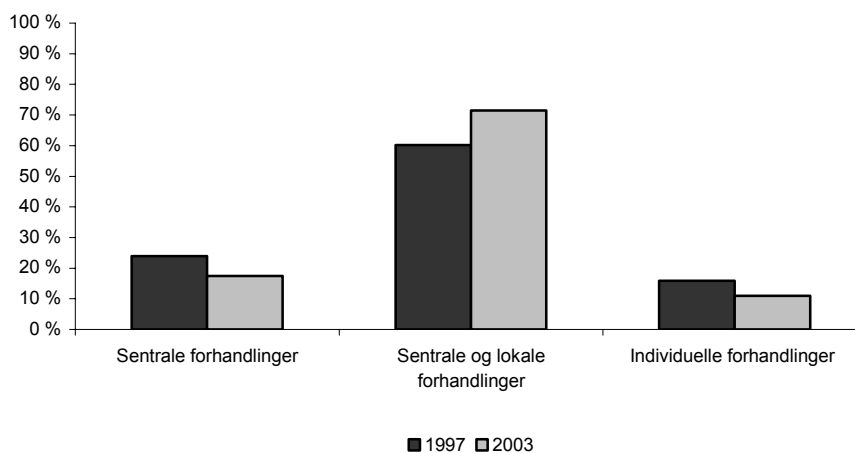
I sum førte dette til en re-sentralisering av lønnsforhandlingene. Dette har blitt konstatert internasjonalt av f. eks. Kahn (1998) og OECD (2004). Stokke og Nergaard (2005) studerer norske bedriftsdata fra 1989, 1997 og 2003, og finner at de kollektive trekkene i arbeidslivet har blitt sterkere siden 1980-tallet.

3.3. Og desentralisering...

Samtidig som de kollektive trekkene i norsk arbeidsliv har blitt sterkere siden 1980-tallet, opplever vi endringer i lønnsdannelsen som drar i en klart desentraliserende retning. Desentraliseringen tar to former.

For det første har flere tilgang på lokale lønnsforhandlinger og den lokale delen av lønnsdannelsen brukes oftere. I figur 3.2 ser vi at andelen som har sentrale og lokale forhandlinger vinner terreng overfor både kun sentrale og kun individuelle forhandlinger fra 1997 til 2003. Denne utviklingen inkluderer også offentlig sektor, hvor man både i stat og kommune gjennomførte en desentralisering av lønns- og forhandlingssystemet på begynnelsen av 1990-tallet, med blant annet innføring av lokale forhandlinger.

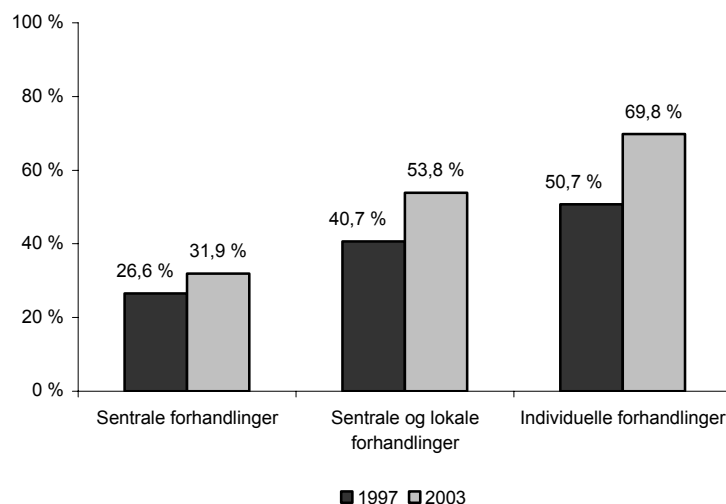
Figur 3.2. Forhandlingsnivå, 1997 og 2003. Prosentandel av bedrifter i Norge.



Kilde: Egne beregninger på Flexi 1997 og ABU 2003.

Note: Datamaterialet er vektet slik at det er representativt på bedriftsnivå for bedrifter med mer enn 10 ansatte.

Figur 3.3. Prestasjonslønn i privat sektor 1997 og 2003 etter type lønnsavtale. Prosentandel av bedrifter.



Kilde: Barth, Bratsberg, Hægeland, og Raaum (2005).

For det andre ser vi en tiltakende bruk av prestasjonslønn. I figur 3.3 ser vi hvilket forhandlingsregime de som har resultatlønn er underlagt i 1997 og i 2003. Bruken av prestasjonslønn har steget i hele perioden for alle forhandlingsregimer og prestasjonslønn er mest utbredt i de bedriftene som ikke har kollektive forhandlinger. Prestasjonslønn er minst utbredt i bedrifter med kollektiv lønnsdannelse (Se Barth m.fl. 2005).

3.4. Tariffoppgjør

Tariffavtalene i Norge avtales for to år med mulighet for revisjon i andre avtale år. I hovedoppgjøret forhandler partene om hele tariffavtalen der nye elementer kan tas inn og gamle elementer kan forhandles eller tas ut. I mellomoppgjøret forhandler partene som regel bare om lønnsreguleringer, men dersom det er enighet om det, kan man diskutere andre forhold (Stokke m.fl. 2003: 151).

Et hovedoppgjør i privat sektor kan enten gjennomføres samordnet eller forbundsvist mens mellomoppgjøret alltid er samordnet. Under et forbundsvist oppgjør jobber partene i kulissene for å samordne kravene. Dermed blir forskjellen fra samordnet oppgjør liten (Stokke m.fl. 2003: 156).

Normalt sett avgjøres oppgjørsformen før hver forhandlingsrunde. For at et oppgjør skal bli samordnet må partene være enige. Hvis det er uenighet om oppgjørsformen blir det forbundsvis oppgjør. I offentlig sektor er det alltid samordnede oppgjør.

I NAVO-området er forhandlingsprosedyren gitt i Hovedavtalen. Forhandlingene gjennomføres på et A- og B-nivå, og en starter med A-delen som forhandles sentralt og er generell for alle virksomheter. Deretter forhandles B-delen som er knyttet til den enkelte virksomhet og forhandles mellom lokale parter (Se f.eks. Bråten 2002).

Ved samordnet hovedoppgjør i privat sektor er det lønnsveksten i avtalen mellom LO og NHO som er retningsgivende for det øvrige i arbeidslivet. Når hovedoppgjøret i privat sektor gjennomføres som et forbundsvist oppgjør forsøker LO og NHO å bruke Frontfagsmodellen. Tradisjonelt har det vært bruk for to frontfag; *Verkstedoverenskomsten* mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og NHO og Norsk Industri på den andre siden, forhandler fram konkurranseutsatt industris minstelønnsystem.

Det andre frontfaget har vanligvis vært normallønns- eller lavlønnsfagene representert av *Hotell- og Restaurantnæringen*. I normallønnsavtalene er det ikke anledning til lokale forhandlinger, og bestemmelsene i avtalen presiserer konkret hva som skal utbetales per time/uke/måned avhengig av jobben som skal gjøres og utdanningsnivået. I minstelønnsavtalene fastsettes et minimum skal betales til en gruppe arbeidere. Ytterligere lønnstillegg forhandles lokalt etter de bestemmelser som ligger i avtalen.

Det har vært turbulens rundt Verkstedoverenskomstens lønnsledende rolle. I 1998 for eksempel, var oppgjøret preget av rekordhøye lønnstillegg og store streiker. I tillegg ble forhandlingene i varehandel mellom HSH og HK om Landsoverenskomsten avsluttet rett etter Verkstedoverenskomsten, og plasserte seg dermed som andre frontfag. Vi fikk en situasjon der frontfagene var ukoordinerte og dette ga en uforutsigbar og høy lønnsvekst. Oppgjøret i 1998 er et eksempel på brudd på frontfagsmodellen. (For en fyldigere gjennomgang av utfordringene i hovedoppgjøret i 1998, se f. eks Stokke m.fl. 2003).

3.5. Frontfagsmodellen i endring

Strukturelle endringer i arbeidsmarkedet kan kanskje sees på som en av de største truslene mot frontfagsmodellen. Tradisjonell konkurranseutsatt sektor sysselsetter en stadig mindre andel av arbeidsstyrken mens offentlig og privat tjenesteyting sysselsetter flere. Frontfaget kan dermed ha svekket legitimitet som rettesnor for lønnsveksten og lønnsdannelsen i samfunnet forøvrig (NOU 2003:13, side 105). Det hevdes videre at Verkstedoverenskomsten ikke er representativ for konkurranseutsatte næringer, og man må ta mer hensyn til

konjunkturer og arbeidskraftsbehov i konkurranseutsatte tjenesteytende næringer (Stokke m.fl., 2003: 164). Høyere utdanningsnivå i arbeidsstyrken bidrar også til å sette et stort press på frontfagsmodellen. Delvis er dette altså et spørsmål om hvilke bransjer som skal defineres som konkurranseutsatte, og delvis et spørsmål om hvordan forhandlingsområdene omfatter ulike typer av ansatte.

For det andre hevdes det at lønnsveksten i det første frontfaget kun gir et uttrykk for de generelle tilleggene. Lokale forhandlinger foregår i etterkant av oppgjøret, lønnsvekstanslaget er usikkert, og et slikt anslag har derfor svekket funksjon som mønster for lønnsveksten i resten av økonomien (Stokke m. fl., 2003).

For det tredje mener enkelte at kronetillegg i motsetning til prosenttillegg har blitt retningsgivende. Lønnstillegg i form av kronetillegg gir en lav-lønnsprofil mens prosenttillegg har en nøytral virkning på lønnsprofilen. Dermed har andre forhandlingsområder blitt påtvunget den økonomiske rammen og fordelingsprofilen fra frontfagene og har fått innskrenket forhandlingsrom. Dette er tilfelle i offentlig sektor der både ramme og profil fra frontfagene har blitt overført. I bank og forsikring har man ikke fulgt frontfagets fordelingsprofil, og sett den økonomiske rammen som kun veiledende lønnsvekst (Stokke 2003: 164). Holden I-utvalget pekte på at generelle kronetillegg og begrensede potter til lokale lønnsforhandlinger har skapt en sammenpresset lønnsstruktur i offentlig sektor, som på sin side har skapt større forskjeller mellom grupper med høyere utdanning i privat og offentlig sektor. Utvalget så det som nødvendig at stat- og kommuneoppgjørene ble sett i sammenheng med behovet, dog innenfor rammene satt av frontfaget (NOU 2000:21, s. 286).

For det fjerde har industrifunksjonærenes lønnsvekst vært høyere i gjennomsnitt enn for økonomien generelt i de aller fleste år (se Barth, Røed og Schøne 2004). Funksjonærene forhandler sin lønn lokalt innen kriteriene for bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. I gode tider har derfor funksjonærene kunnet oppnå en betraktelig høyere lønnsvekst enn andre grupper. I følge Holden II-utvalget kan det også virke som om lønnsveksten som blir kjent på våren fungerer som et gulv for hvilken lønnsvekst funksjonærene får (NOU 2003: 13, s. 105).

Holden II slår fast at hvis frontfaget skal danne retningslinjene for det øvrige lønnsoppgjøret, er det nødvendig å inkludere de lokale forhandlingene i rammene for lønnsvekst, spesielt når det gjelder funksjonærlønningene. Dette bør, i følge utvalget, gjøres ved at de lokale forhandlingene for funksjonærer og arbeidere i frontfaget bør avsluttes tidligere enn i dag.

Viktige trekk ved implementeringen av frontfagsmodellen er endret de senere årene. For det første er flere organisasjoner trukket inn i arbeidet i Teknisk Beregningsutvalg. Fra 1999 ble representasjonen i Teknisk Beregningsutvalg utvidet til å omfatte alle hovedorganisasjonene. I dag består Tek-

nisk Beregningsutvalg av medlemmer fra LO, NHO, HSH, NAVO, Unio, YS, KS og Akademikerne. For det andre har det foregått en utvikling der omfanget av lokale forhandlinger øker. Dette foregår dels gjennom en utvidelse av områdene for minstelønnsavtaler, dels gjennom økt bruk av den lokale komponenten, og dels har denne utviklingen skjedd gjennom dereguleringen av lønnsforhandlingssystemet i offentlig sektor fra 1991 som startet opp med Statens lønnskomiteen av 1988 (se NOU 1990:32 og Schøne 2004). I tillegg fikk Akademikere gjennomslag for utelukkende lokal lønnsdannelse for akademikere i kommunene fra 2002. For det tredje er avtalene i offentlig sektor siden 2002 i noe større grad basert på prosenttillegg enn på de tidligere krone-tilleggene. For det fjerde foregår det som nevnt ovenfor diskusjoner om hvordan lønnsutviklingen for funksjonærer i industrien skal innpasses i forhandlingsmodellen. Dels er dette et spørsmål om hvordan frontfagsoppgjøret skal sette rammer for funksjonærlønnsutviklingen, og dels er dette et spørsmål om hvordan utviklingen for funksjonærer skal innarbeides i grunnlaget for forhandlingene i skjermet sektor.

3.6. Konklusjon

Det norske forhandlingssystemet bygger på en felles erkjennelse av at koordinering er nødvendig for å kunne sikre en lønnsvekst som samsvarer med hva konkurranseutsatte næringer kan tåle. I de perioder hvor nedgangstider rammet Norge ble koordineringen av lønnsdannelsen styrket for blant annet å begrense ledighetsveksten. Samtidig har forhandlingssystemet fått en mer desentralisert profil; lokale forhandlinger er mer utbredt, både i bruk og omfang, og vi opplever økt bruk av resultatbasert avlønning.

Strukturelle endringer på det norske arbeidsmarkedet har båret fram en sterkere kritikk mot frontfagsmodellen. Industrien mister legitimitet som frontfag, lønnsveksten for funksjonærer har vært større enn den generelle veksten i økonomien, høyt utdannede i offentlig sektor har blitt lønnstapere sammenlignet med samme gruppe i privat sektor. Samtidig er implementeringen av frontfagsmodellen endret for at flest mulig skal være tjent med en videreføring av koordinerte lønnsoppgjør.

Data, variabler og metode

4.1. Data, utvalg og variabler

Vi benytter to ulike datakilder: Grunnlaget til SSBs lønnsstatistikk og Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU 2003). Disse blir kort presentert nedenfor.

4.1.1 Grunnlaget til SSBs lønnsstatistikk

Fra grunnlagsdataene til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk vil vi benytte individopplysninger for perioden 1997-2004. 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.⁴

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 trekksannsynlighet som faller med antall ansatte. I alle analysene, når ikke annet sies, er materialet vektet. Dette er gjort for at tallene skal være representative for funksjonærgrupper i industrien og staten.

Variabler som vil bli benyttet i analysen inkluderer: Lønn, næring, utdanning, yrkeserfaring, arbeidstid (heltid versus deltid), yrke, og kjønn. *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

4. For mer informasjon om Lønnsstatistikken; se www.ssb.no/emner/06/05/lonnansatt/, eller SSB (2004) eller Grini (2001).

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. Fra informasjon om månedslønn beregner vi timelønn ved hjelp av informasjon om arbeidstid. Arbeidstid er målt ved avtalt arbeidstid per uke i privat sektor og dellønnsprosent i offentlig sektor. Dellønnsprosent måler personens avtalte arbeidstid som prosent av normal heltid (varierer mellom null og 100). Vi definerer heltid som de som har en avtalt arbeidstid per uke på 33 timer eller mer per uke i privat sektor og de som har dellønnsprosent 100 i offentlig sektor.

Næring er gitt ved NACE-kode. Vi vil i hovedsak benytte to-siffer NACE-kode. *Utdanning* måler antall års utdanning etter grunnskole. Denne varierer fra 0 til 12 år. *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. Potensiell yrkeserfaring vil være et mindre presist mål på faktisk yrkeserfaring for kvinner enn for menn fordi vi vet at kvinner har lengre og flere fravær fra arbeidsmarkedet enn menn, spesielt i perioden hvor barna er små. *Yrke* er basert på SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK). Informasjon om yrke basert på opplysninger fra arbeidsgiver finnes for hele analyseperioden 1997-2004 (hentet fra grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken). Informasjon om yrke basert på opplysninger fra Rikstrygdeverkets Arbeidsgiver og arbeidstakerregister finnes kun fra og med 2003.

Vi inkluderer alle registrerte lønnstakere i aldersgruppen 18-67 år. Vi inkluderer både heltidsansatte og deltidsansatte, men fjerner de med svært kort arbeidstid, det vil si de med kortere avtalt arbeidstid enn 7 timer i uken i privat sektor og de med lavere dellønnsprosent enn 20 i offentlig sektor.

4.1.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003) er en utvalgsundersøkelse på bedriftsnivå som ble gjennomført av Institutt for samfunnsforskning og Statistisk sentralbyrå våren 2003.⁵ ABU 2003 er representativt for virksomheter i offentlig og privat sektor med mer enn 10 ansatte. Nettoutvalget av virksomheter består av 2358 virksomheter. Svarprosenten er 77. Daglig leder ble intervjuet om en rekke aspekter ved virksomheten og dens omgivelser. For vårt formål vil vi spesielt utnytte spørsmålene om forhandlingsregime.

5. For mer informasjon om ABU 2003, se Torp red. (2005).

Fra intervju med daglig leder i bedriften har vi informasjon om bedriften har:

1. Kun sentrale forhandlinger
2. Sentrale og lokale forhandlinger
3. Kun lokale forhandlinger
4. Ingen kollektive avtaler

Disse opplysningene vil vi blant annet benytte til å analysere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor de ulike avtaleformene. Til datamaterialet har SSB koblet på registeropplysninger, både om virksomhetene og om alle de som arbeider der. Individopplysninger vi benytter i denne rapporten inkluderer registerinformasjon om alder, kjønn, utdanningsår, ansiennitet, sivil status (gift eller ikke), antall barn under 18 år, bosted (Oslo versus andre steder i landet), yrke (9 dummy variabler) og lønn. Vår avhengige variabel er time-lønn. Denne konstrueres ved hjelp av informasjon om total lønn i jobben fra Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO-registeret), samt informasjon om arbeidstid og varighet av jobb fra Arbeidstakerregisteret. Vårt mål på timelønn i ABU 2003 vil avvike noe fra vårt mål på timelønn fra Lønnsstatistikken på grunn av ulik konstruksjon.

Vi inkluderer alle registrerte lønnstakere i ABU-bedriftene i aldersgruppen 18-67 år i 2003. Vi inkluderer både heltidsansatte og deltidsansatte, men fjerner de med svært kort arbeidstid, det vil si de med kortere avtalt arbeidstid enn 7,5 timer i uken. Alle analysene fra ABU 2003 i denne rapporten er begrenset til ansatte i privat sektor. Etter disse avgrensningene står vi igjen med 316.244 observasjoner. Alle analysene gjennomføres på individnivå. Analysene er vektet slik at resultatene er representative for arbeidstakere i bedrifter med mer enn 10 ansatte. Resultater fra disse analysene presenteres i avsnitt 5.3.2.

Resultater

I dette kapitlet presenterer vi de empiriske resultatene. Avsnitt 5.1 presenterer analyser av lønnsforskjeller mellom og innen noen store forhandlingsområder. Avsnitt 5.2 inneholder en dekomponeringsanalyse av timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Avsnitt 5.3 viser analyser av effekten av ulike avtaleformer på lønnsforskjeller. Alle analysene unntatt de som presenteres i avsnitt 5.3.2 er basert på grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

5.1 Lønnsforskjeller mellom og innen noen store forhandlingsområder

Figur 5.1 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i seks store forhandlingsområder. Forhandlingsområdene er:

1. Stat
2. Kommune
3. Finansiell tjenesyting og forsikring
4. Detaljvarehandel
5. Industri-funksjonær
6. Industri-arbeider

Identifikasjon av stat og kommune er basert på registrering i henholdsvis Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og PAI-registeret. Finansiell tjenesyting og forsikring er definert ved næringskode (NACE-kode) 65 og 66. Detaljvarehandel er definert ved NACE-kode 52. Industri er definert ved NACE-kode 15-37. Vår definisjon på en funksjonær er de som tilhører yrkesgruppene (yrkeskoder til venstre):

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

Tabell 5.1. Gjennomsnittsverdier for inkluderte variabler. 2004

	Stat	Kommune	Varehandel	Finans	Industri- funksjonær	Industri- arbeider
Log timelønn	5,13	4,97	4,87	5,27	5,30	4,98
Kvinne (andel)	0,45	0,78	0,67	0,52	0,29	0,22
Erfaring (år)	22,2	24,5	17,7	24,7	24,1	23,2
Utdanning (år)	5,71	3,60	2,62	4,20	4,13	2,21
Heltid (andel)	0,83	0,43	0,49	0,86	0,92	0,91
Antall observa- sjoner	270781	125732	34958	67010	49606	83414

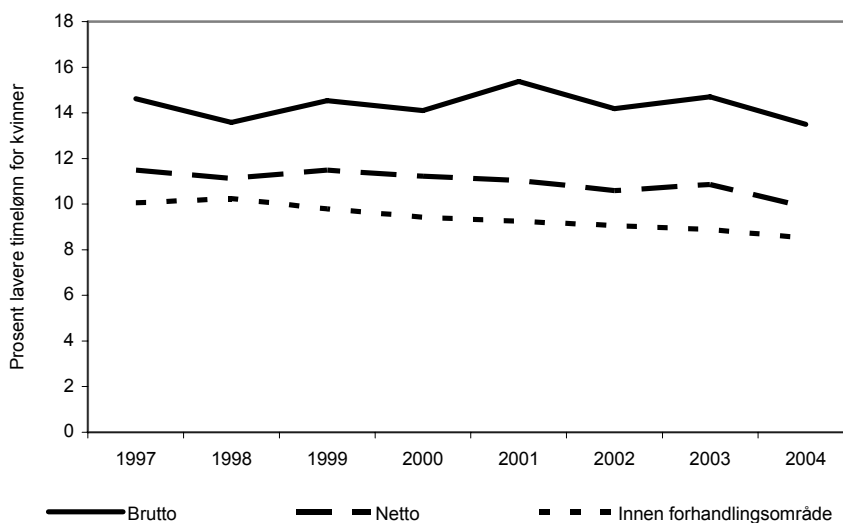
Note: Log timelønn måler logaritmen til timelønn. Omtrentlig timelønnsforskjell mellom de ulike områdene finner man ved å ta differansen.

Dette er gruppering basert på SSBs standard for ykesgruppering (STYRK). Resten av lønnstakerne i industrien defineres som arbeidere. Tabell 5.1 viser først gjennomsnittstall for de ulike områdene for året 2004.

Gjennomsnittlig timelønn er høyest i finansnæringen og blant industriefunksjonærene. Gjennomsnittlig log timelønn måler logaritmen til timelønn. Gjennomsnittlig timelønnsforskjellen i prosent mellom de ulike områdene finner man ved å ta differansen mellom gjennomsnittsverdiene. For eksempel ser vi at det gjennomsnittlig timelønnsnivået blant industriefunksjonærer er ca 33 prosent høyere enn det gjennomsnittlige timelønnsnivået i kommunen ($5,3 - 4,97 = 0,33$). Kvinneandelen er høyest i kommunen. Det er også i kommunene vi finner den høyeste deltidsandelen. Høyest utdanningsnivå finner vi blant de statsansatte.

Den øverste kurven i figur 5.1 viser bruttolønns-gapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. I 1997 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner ca 15 prosent lavere enn for menn. Denne lønnsforskjellen er redusert til 13,5 prosent i 2004. At bruttolønnsforskjellen er redusert i de senere årene (riktignok relativt moderat) indikerer at kvinner og menn innenfor de definerte forhandlingsområdene er blitt mer like med hensyn til faktorer som påvirker lønnsdannelsen.

Figur 5.1. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i seks store forhandlingsområder. 1997-2004. Prosent lavere timelønn for kvinner



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra tre separate lønnsestimeringer, én der timelønn kun forklares utfra kjønn, én der erfaring, utdanning og arbeidstid er inkludert, og én der vi også kontrollerer for forhandlingsområde. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

Den neste kurven måler timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanningsår og arbeidstid (hel-tid versus deltid). Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med ellers lik yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid. Netto lønnsforskjell mellom menn og kvinner reduseres fra 11,5 prosent i 1997 til 9,9 prosent i 2004. Avviket mellom brutto- og nettolønnskurven viser at en del av forskjellene i lønn mellom kvinner og menn i våre forhandlingsområder kan tilskrives forskjeller i observerte kjennetegn. Tabell 5.2 viser at for eksempel at kvinner fortsatt har noe lavere utdanningsnivå enn menn. Dette påvirker det relative lønnsforholdet i negativ retning. Vi ser at den reduksjonen vi fant i brutto lønns-gapet mellom 2003 og 2004, den finner vi også for netto lønns-gapet. Det betyr at lønns-gapet mellom 2003 og 2004 har blitt redusert mellom kvinner og menn med samme utdanningsnivå og yrkeserfaring.

Den nederste kurven viser til slutt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i våre forhandlingsområder når vi også kontrollerer for forhandlingsområde. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med ellers lik yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid og som også arbeider innenfor samme forhandlingsområde. Timelønnsforskjellen mellom menn og kvinner innen forhandlingsområde reduseres fra 10 prosent i 1997 til

8,5 prosent i 2004. I hele perioden ligger denne kurven under netto-kurven. Det betyr at en del av timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes at kvinner og menn arbeider i forskjellige forhandlingsområder. For 2004 ser vi at lønnsgapet reduseres fra ca 10 prosent fra før kontroll på forhandlingsområde til ca 8,5 prosent etter kontroll på forhandlingsområde. Det betyr at forhandlingsområde forklarer ca 15 prosent av lønnsgapet mellom kvinner og menn (1,5/10). Men, lønnsgapet reduseres ikke mye etter kontroll for forhandlingsområde, og det er et relativt stort gjenstående lønnsgap også etter kontroll på forhandlingsområde. Det betyr at også innenfor forhandlingsområdene er det relativt store timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn, som ellers er like gamle, har samme utdanning og som har samme arbeidstid. At en stor del av lønnsgapet fortsatt eksisterer etter kontroll på forhandlingsområde betyr at relativt likt kvalifiserte kvinner og (samme utdanningsnivå, potensielle yrkeserfaring og arbeidstid) jobber i forskjellige forhandlingsområder som lønnes ulikt.

5.1.1 Utvikling i lønnsgapet innenfor de ulike forhandlingsområdene

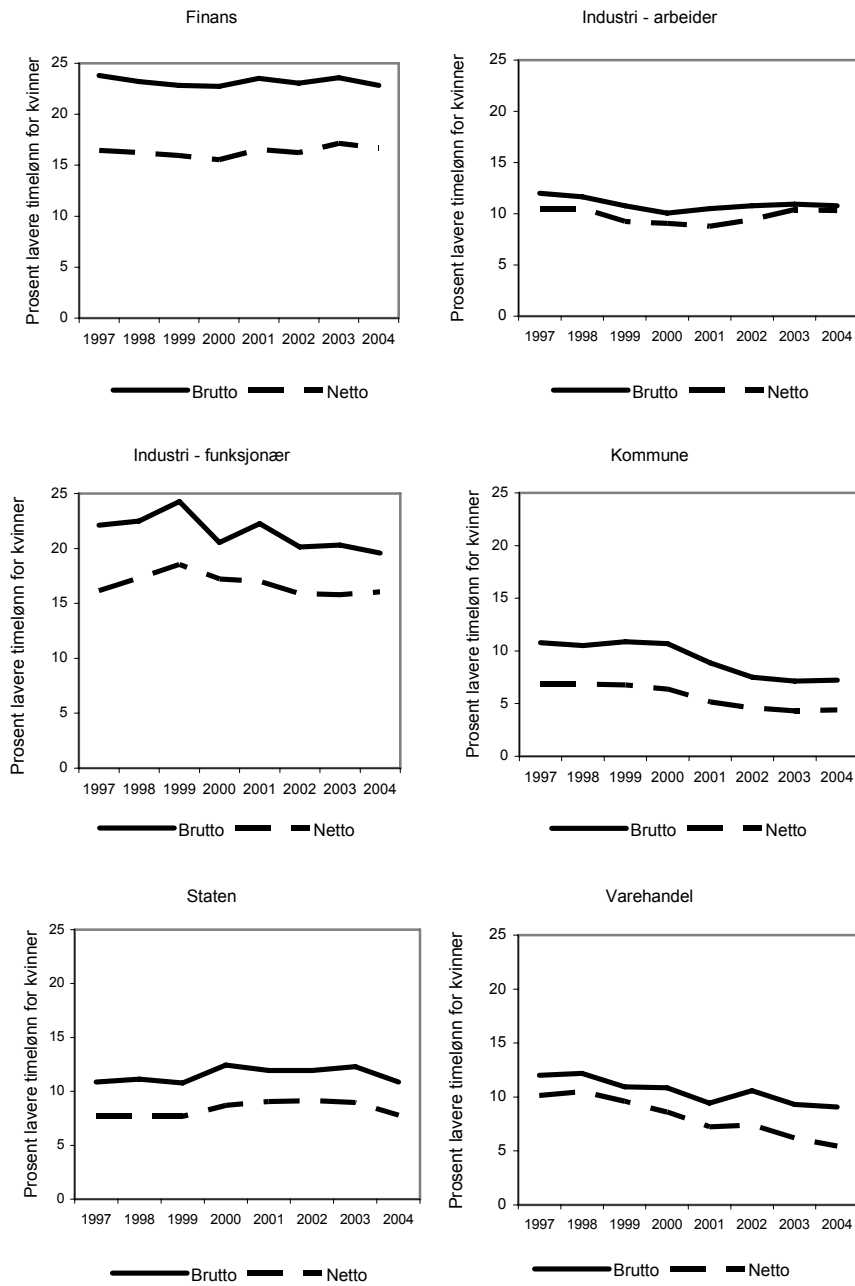
Figur 5.2 viser utvikling i lønnsgapet innenfor hver av forhandlingsområdene. Figuren er basert på separate lønnsregresjoner for hvert forhandlingsområde. Kontrollvariablene som inkluderes i netto-kurven er de samme som i figur 5.1. For å lette sammenligningen har vi samme skala på alle figurene.

Brutto-lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst i finansnæringen og blant industrifunksjonærene. I løpet av analyseperioden reduseres brutto-lønnsgapet noe blant industrifunksjonærene, mens det er relativt stabilt i finansnæringen. Lavest brutto-lønnsforskjeller finner vi i kommunal sektor. I alle forhandlingsområdene er det en tendens til stabile eller svakt fallende bruttolønnsforskjeller mellom kvinner og menn i perioden 1997-2004.

Reduksjonen i brutto timelønnsgap i perioden 1997-2004 som vi observerte i figur 5.1 for alle områdene samlet finner vi igjen i de aller fleste forhandlingsområdene i figur 5.2. De to områdene med lavest reduksjon i brutto lønnsgap er Staten og Finans.

Lønnsgapet reduseres i alle forhandlingsområdene etter kontroll på utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid. I finansnæringen reduseres timelønnsforskjellen fra nesten 25 prosent til drøye 15 prosent etter kontroll for utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid. Det betyr at kjønnsforskjeller i disse variablene forklarer ca 30 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i denne næringen.

Figur 5 2. Lønns-gap mellom kvinner og menn i noen store forhandlingsområder. 1997-2004



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra to separate lønnsestimeringer; én der timelønn kun forklares av kjønn, og én der erfaring, utdanning og arbeidstid er inkludert. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e\alpha-1$.

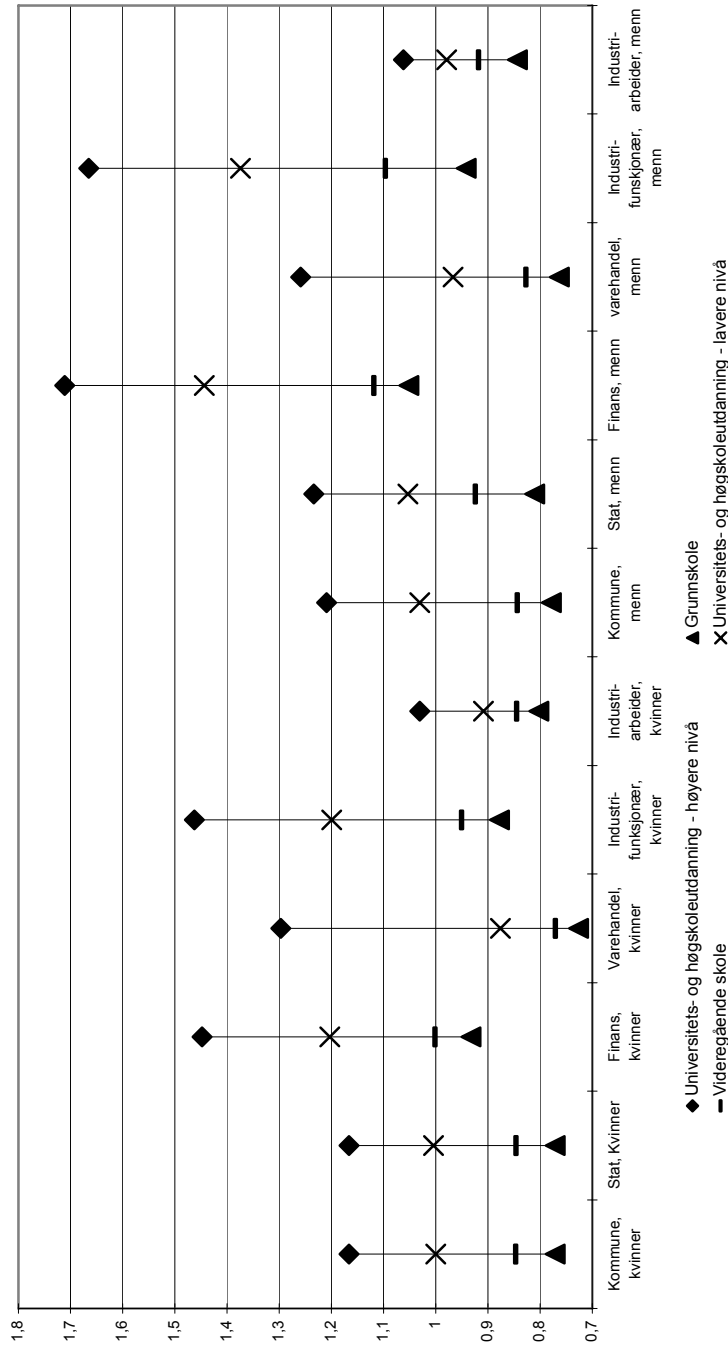
5.1.2. Lønnsnivå og lønsspenn i de ulike forhandlingsområdene

Figur 5.2 viser lønnsgapet mellom kvinner og menn i de seks store forhandlingsområdene, men de sier ingenting om lønnsnivået i de ulike områdene. Figur 5.3 presenterer en analyse av lønsspennet mellom utdanningsgrupper for kvinner og menn i de seks områdene. Figuren viser resultater basert på separate lønnsregresjonsanalyser for hvert kjønn i de seks områdene, hvor vi kontrollerer for potensiell yrkeserfaring og utdanning. I figur 5.3 har vi fra de estimerte lønnsregresjonsmodellene beregnet relativ timelønn til kvinner og menn på fire ulike utdanningsnivåer: 1. Grunnskole (tom ungdomskoleutdanning), 2. Videregående skole (tom 14 klassetrinn), 3. Universitets- og høgskoleutdanning lavere nivå (tom 17 klassetrinn), og 4. Universitets- og høgskoleutdanning høyere nivå (18-20 klassetrinn). Alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå i kommunal sektor. Referansepersonen har følgende verdi lik 1.

Tallene for stat og kommune er de samme som i figur 2.1. For både kvinner og menn er det ansatte i finansiell tjenesteyting og funksjonærer i industrien som har det høyeste timelønnsnivået. Dette gjelder for alle utdanningsnivåer. Figur 5.2 viste tidligere at det også er innenfor disse områdene at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst. En mann med universitets- og høgskoleutdanning høyere nivå som arbeider i finansiell tjenesteyting har ca 16 prosent høyere timelønn sammenlignet med en kvinne med like lang utdanning i samme område. Tilsvarende, en mannlig industrifunksjonær med universitets- og høgskoleutdanning høyere nivå har ca 14 prosent høyere timelønn sammenlignet med en kvinne med like lang utdanning i samme område.

Når det gjelder industriarbeiderne så skyldes selvsagt de små lønnsforskjellene blant disse at en stor del av arbeidstakerne i denne gruppen ikke har høyere utdanning.

Figur 5.3. Lønnsspennet for kvinner og menn i noen store forhandlingsområder. 2004



Note: Kilde: Egne beregninger på grunnlagsdataene til Lønnsstatistikken for 2004. Figurene viser beregnet relativ lønn for ulike utdanningsgrupper. Øverste merke er personer med universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå, neste merke representerer universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå. De to nederste er videregående og grunnskole. Tallene er beregnet fra separate regresjonsanalyser for hvert kjønn i hvert forhandlingsområde og er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå i kommunal sektor, som følgerlig har verdien 1. Forhandlingsområdene er de samme som definert i begynnelsen av avsnitt 5.1.

5.2. En dekomponering av lønnsgapet mellom kvinner og menn

Regresjonsanalysene kan også brukes til å dekomponere den gjennomsnittlige timelønnsnivåforskjellene mellom kvinner og menn for ulike grupper *mellom* og *innen* hvert forhandlingsområde. Vi har generelt:

$$(1) \quad \overline{\ln w_K} - \overline{\ln w_M} = \beta_{K1}(\overline{X_{K1}} - \overline{X_{M1}}) + \beta_{K2}(\overline{X_{K2}} - \overline{X_{M2}}) + \beta_{K3}(\overline{X_{K3}} - \overline{X_{M3}}) \\ + (\beta_{K0} - \beta_{M0}) + (\beta_{K1} - \beta_{M1})\overline{X_{M1}} + (\beta_{K2} - \beta_{M2})\overline{X_{M2}} + (\beta_{K3} - \beta_{M3})\overline{X_{M3}}$$

hvor $\overline{\ln w_K}$ og $\overline{\ln w_M}$ er gjennomsnittlig log timelønn for henholdsvis kvinner og menn, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn hentet fra separate lønnsregresjoner for kvinner og menn. \overline{X} 'ene er gjennomsnittsverdier for kvinner og menn for de samme variablene. Likning (1) kan benyttes til å dekomponere timelønnsforskjeller både mellom og innen forhandlingsområder.

Tabell 5.2. Gjennomsnittsverdier for kvinner og menn. 1997 og 2004

	Menn		Kvinner	
	1997	2004	1997	2004
Log timelønn	4,95	5,11	4,79	4,97
Erfaring (år)	22,24	22,62	23,64	23,10
Utdanningsår	3,41	3,79	2,96	3,48
Kommune (andel)	0,15	0,16	0,50	0,51
Stat (andel)	0,23	0,19	0,16	0,14
Finansiell tjenesyting og forsikring (andel)	0,04	0,05	0,05	0,04
Detaljvarehandel (andel)	0,07	0,10	0,16	0,17
Industri-funksjonær (andel)	0,14	0,16	0,05	0,06
Industri-arbeider (andel)	0,35	0,34	0,08	0,08

Note: Log timelønn måler logaritmen til timelønn. Utdanningsår er antall år med utdanning etter ungdomsskole. Erfaring er potensiell yrkeserfaring: Alder-utdanningsår-16.

Tabell 5.3. Bidrag til timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Prosent. 1997 og 2004

1997			
Log timelønn kvinner	4,789		
Log timelønn menn	4,948		
Log lønnsgap i favør menn	-0,159		
	Sammensetning (målt i prosent av log lønns- gapet)	Avkastning (målt i prosent av log lønnsgapet)	Sum (målt i prosent av log lønnsgapet)
Kommune	4,3	-6,2	-1,9
Stat	0,8	-7,1	-6,3
Finans og forsikring	0,4	2,1	2,5
Detaljvarehandel	4,0	0,9	4,9
Industri – funksjonær	7,1	6,7	13,8
Sum (i prosent av log lønns- gapet)	16,6	-3,6	13,0
2004			
Log timelønn kvinner	4,969		
Log timelønn menn	5,113		
Log lønnsgap i favør menn	-0,144		
	Sammensetning (målt i prosent av log lønnsgapet)	Avkastning (målt i prosent av log lønnsgapet)	Sum (prosent av log lønnsgapet)
Kommune	-1,0	-8,1	-9,1
Stat	1,6	-5,0	-3,4
Finans og forsikring	0,0	2,9	2,9
Detaljvarehandel	2,4	0,0	2,4
Industri – funksjonær	12,5	8,6	21,1
Sum (i prosent av log lønns- gapet)	15,5	-1,6	13,9

Note: Det beregnede bidraget fra de ulike sektorer er basert på kjønns-spesifikke gjennomsnittsverdier for sektorvariablene samt estimerte regresjonskoeffisienter for de samme variablene.

Dekomponeringsanalysen fordeler lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i en *sammensetningsdel* og en *avkastningsdel*. Sammensetningsdelen måler effekten av at kvinner har forskjellige verdier på de observerte kjennetegnene som har betydning for timelønn. Denne er vist i den første linjen i likning (1). Avkastningsdelen måler effekten av at kvinner og menn kan ha ulik avkastning av de observerte kjennetegn. Denne delen er vist i den andre linjen i likning (1). For vårt formål vil vi være spesielt interessert i hvor stor del av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn som skyldes ulik avkastning, altså ulikheter i lønnsstrukturen mellom forhandlingsområdene.

Tabell 5.3 viser hvordan timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn i to forskjellige år (1997 og 2004) kan dekomponeres i kjønnsforskjeller i sammensetning og kjønnsforskjeller i avkastning av å arbeide i noen store forhandlingsområder. Analysene er gjort ved grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk. I tabell 5.3 analyserer vi lønnsforskjeller basert på variasjon mellom forhandlingsområder. Det betyr at vi inkluderer dummyvariabler for hvert

forhandlingsområde. Vi trekker ut seks ulike forhandlingsområder: Stat, kommune, finansiell tjenesyting og forsikring, detaljvarehandel, industri-funksjonær, og industri-arbeider.

Tabell 5.2 viser først gjennomsnittsverdier for de inkluderte variablene for kvinner og menn i henholdsvis 1997 og 2004. Kvinner har i gjennomsnitt ca 2 prosentpoeng høyere lønnsvekst enn menn fra 1997 til 2004.⁶ Denne utviklingen observerte vi tidligere i figur 5.1 og 5.2. Gjennomsnittlig antall utdanningsår øker for både kvinner og menn fra 1997 til 2004. Den øker relativt mest for kvinner.

Grunnlaget for tallene i tabell 5.3 er kjønns spesifikke lønnsregresjoner med dummyvariabler for forhandlingsområde, pluss kjønns spesifikke gjennomsnitt for alle inkluderte forklaringsvariabler som vist i tabell 5.2. De estimerte lønnsregresjonene med koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A2. Referansegruppe for forhandlingsområde er Industri-arbeider.

Den øverste halvdel av tabell 5.3 inneholder tall for 1997, mens den nederste halvdel inneholder tall for 2004. De to øverste linjene i tabell 5.3 viser gjennomsnittlig log timelønn for kvinner og menn i vårt analyseutvalg i 1997. Den tredje linjen viser at log lønns gap i kvinners disfavør er -0,159.

Det er dette lønns gapet vi dekomponerer i den øverste halvdel av tabell 5.3.⁷ Lønns gapet dekomponeres som vist i likning (1), altså i en sammensetningsdel og en avkastningsdel. Den nederste linjen for 1997 viser at forhandlingsområde til sammen forklarer ca 13 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn innenfor våre seks utvalgte forhandlingsområder (mer presist; 13 prosent av log lønns gapet i 1997, som er lik -0,159). Det er kjønnsforskjeller i sammensetning som er viktig for å forklare lønnsforskjellene. Det er spesielt området Industri-funksjonær som bidrar til å heve forklaringsandelen til sammensetningsdelen. Menn er sterkere representert i området Industri-funksjonær sammenlignet med kvinner, og det er en positiv avkastning av arbeide i dette forhandlingsområdet. Forskjeller mellom kvinner og menn i andelen som arbeider i dette forhandlingsområdet bidrar til å forklare ca 7 prosent av det samlede timelønns gapet mellom kvinner og menn (7,1 prosent). Men, kjønnsforskjeller i avkastning av å arbeide i området Industri-funksjonær bidrar nesten like mye til å forklare lønns gapet mellom kvinner og menn (6,7 prosent). Dette skyldes at menn har høyere lønnsmessig avkastning av å arbeide i området Industri-funksjonær (relativt til referansegruppen Industri-arbeider) enn det kvinner har. Eller sagt på en annen måte: Timelønns-

6. Dette ser vi å ta differansen mellom log timelønn i de to årene for kvinner og menn: For kvinner: $4,97-4,79 = 0,18$. For menn: $5,11-4,95=0,16$. Differansen er lik: $0,18-0,16=0,02$.

7. -0,159 er forskjellen mellom log timelønn for kvinner (4,789) og log timelønn for menn (4,948). Dersom man skal regne om dette tallet til lønnsforskjell i prosent må man bruke følgende formel: $(\exp(-0,159)-1)*100$, som er lik 14,7 prosent.

forskjellen mellom Industri-funksjonær og Industri-arbeider er høyere blant mannlige lønnstakere enn blant kvinnelige lønnstakere.⁸

Den nederste halvdel viser tilsvarende analyse for 2004. Brutto lønnsgap som skal dekomponeres er lik -0,144. Brutto lønnsgap mellom kvinner og menn er altså redusert noe fra 1997 til 2004. Den siste linjen viser at forhandlingsområde betyr omtrent like mye for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i 1997 som i 2004 (13 prosent versus 13,9 prosent). Når det gjelder de enkelte områdenes bidrag ser vi at området Industri-funksjonær har økt sin forklaringsandel. Menn er sterkere representert i området Industri-funksjonær, og det er en positiv effekt av å arbeide i dette forhandlingsområdet. Dette forklarer 12,5 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Denne andelen har økt fra 7,1 prosent i 1997. Den økte betydningen av hvilket forhandlingsområde man jobber skyldes at andelen menn som jobber i området Industri-funksjonær er økt fra 1997 til 2004, og denne andelen har økt mer enn for kvinner. Også avkastningsdelen til Industri-funksjonær har også økt fra 1997 til 2004 (6,7 prosent til 8,6 prosent). Dette skyldes at menn har høyere avkastning av å arbeide i området Industri-funksjonær enn kvinner, og denne kjønnsforskjellen har økt fra 1997 til 2004.

Kjønnsforskjeller i lønnsvekst 1997-2004

Vi kommenterte tidligere at kvinner har hatt noe høyere lønnsvekst enn menn fra 1997 til 2004 i våre definerte forhandlingsområder. Basert på endring i gjennomsnittsverdiene vist i tabell 5.2 og endring i koeffisientene vist i tabell A2 i vedlegg fra 1997 til 2004 for kvinner og menn kan vi peke på de viktigste grunnene til den høyere lønnsveksten for kvinner. Når det gjelder *endring i avkastning* av forklaringsvariabler så har kvinner hatt større positiv endring i avkastning av utdanning enn menn fra 1997 til 2004. Tabell A2 viser at kvinner hadde en avkastning av utdanning på 4,0 prosent i 1997 og 4,2 prosent i 2004; en endring på 0,2 prosentpoeng. Menn har ingen endring i sin avkastning av utdanning mellom 1997 og 2004. Disse forskjellene mellom kvinner og menn bidrar til å redusere lønnsgapet. Videre, kvinner har også hatt en større positiv endring i avkastning av potensiell yrkeserfaring enn menn i den samme perioden. Lengre yrkeserfaring henger sammen med høyere timelønn. Denne forskjellen i endring mellom kvinner og menn mellom 1997 og 2004 bidrar derfor også til å forklare at lønnsveksten til kvinner har vært noe høyere enn lønnsveksten for menn fra 1997 til 2004. Når det gjelder forhandlingsområdene så er det endring i avkastning for områdene Kommune og Varehandel

8. Det bør tillegges at fordeling av relative bidrag fra ulike forklaringsvariabler til lønnsgapet mellom kvinner og menn i en Oaxaca dekomponeringsanalyse er følsom overfor valg av referansegruppe, i vårt tilfelle industriarbeider. For mer om dette, se Oaxaca og Ransom (1999).

som bidrar mest. Kvinner har større positiv endring i sin avkastning av å arbeide i begge disse område fra 1997 til 2004 enn menn.

Når det gjelder betydningen av *endringer i sammensetning*, så har kvinner økt sitt utdanningsnivå mer fra 1997 til 2004 enn det menn har gjort (kvinner har økt sitt gjennomsnittlige utdanningsnivå fra 2,96 til 3,48 år etter grunnskole, mens menn har økt sitt gjennomsnittlige utdanningsnivå fra 3,41 til 3,79 år etter grunnskole). Høyere utdanningsnivå henger positivt sammen med timelønn. Denne forskjellen i endring mellom kvinner og menn bidrar derfor til å redusere lønnsgapet. Endring i kjønns sammensetning i forhandlingsområdene fra 1997 til 2004 bidrar ikke til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Riktignok øker kvinneandelen i gruppen Industri-funksjonær fra 1997 til 2004. Dette bidrar isolert sett til å redusere lønnsgapet, men denne endringen er enda større for menn, nettoeffekten er derfor negativ med hensyn til å redusere lønnsgapet.

5.2.1. Dekomponering av lønnsforskjeller innenfor forhandlingsområde

De samme regresjonsanalysene kan også brukes til å dekomponere de gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for ulike grupper *innenfor* hvert forhandlingsområde. Det betyr at vi i likning (1) dekomponerer lønnsforskjellen mellom kvinner og menn innenfor hvert forhandlingsområde, hvor $\ln w_K$ og $\ln w_M$ nå er gjennomsnittlig log timelønn for henholdsvis kvinner og menn innenfor ulike forhandlingsområder, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn hentet fra separate lønnsregresjoner for kvinner og menn innenfor de samme forhandlingsområdene.

Vi tar for oss de to forhandlingsområdene med størst lønnsforskjeller: *Finansiell tjenesteyting* og *Industri-funksjonær*. Tabell 5.4 viser hvordan time-lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i de to områdene kan dekomponeres i kjønnsforskjeller i sammensetning og kjønnsforskjeller i avkastning. De to forklaringsvariablene vi betrakter er yrkeserfaring og utdanning.

Den øverste delen av tabellen dekomponerer lønnsgapet for Finansiell tjenesteyting. Vi ser at ca 80 prosent av det samlede lønnsgapet (-0,260) mellom kvinner og menn i dette forhandlingsområdet kan forklares med at kvinner og menn har forskjellig avkastning av observerte kjennetegn (-0,208/-0,260 = 0,8). Vi ser at kjønnsforskjeller i både utdanning og erfaring bidrar markert til denne forskjellen. Tabell 5.5 og tabell 5.6 nedenfor presenterer gjennomsnittstall og estimerte koeffisienter for kvinner og menn i de to områdene. Mannlige ansatte i finansiell tjenesteyting har høyere avkastning av både yrkeserfaring og utdanning enn kvinnelige ansatte i finansiell tjenesteyting (se tabell 5.6). Dette bidrar til å forklare at menn har høyere timelønn enn kvinner i dette området.

Den nederste delen av tabellen viser tilvarende dekomponering for gruppen Industri-funksjonær. Vi ser at også for dette området betyr kjønnsforskjeller i avkastning mye mer enn kjønnsforskjeller i sammensetning. Tabell 5.6 viser at mannlige industrifunksjonærer har høyere avkastning av både utdanning og spesielt yrkeserfaring enn kvinnelige industrifunksjonærer (se tabell 5.6). Vi ser i tabell 5.4 at det nettopp er kjønnsforskjeller i avkastning av yrkeserfaring som betyr mye for å forklare lønnsgapet i dette området.

Tabell 5.4. Bidrag til timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Finansiell tjenesteyting og Industri-funksjonær. Prosent. 2004

Finansiell tjenesteyting			
	Sammensetning	Avkastning	Log lønnsgap i kvinners disfavør
Konstantledd		-0,056	
Erfaring	0,003	-0,085	
Utdanningsår	-0,055	-0,067	
Sum	-0,052	-0,208	-0,260
Industri-funksjonær			
	Sammensetning	Avkastning	Log lønnsgap i kvinners disfavør
Konstantledd		-0,054	
Erfaring	-0,005	-0,102	
Utdanningsår	-0,018	-0,038	
Sum	-0,023	-0,194	-0,217

Tabell 5.5. Gjennomsnittsverdier for kvinner og menn. Finansiell tjenesteyting og Industri-funksjonær. 2004

	Finansiell tjenesteyting		Industri-funksjonær	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Erfaring (år)	25,1	24,2	23,3	24,4
Utdanningsår	3,7	4,8	3,9	4,2
Antall observasjoner	18411	16546	14286	35316

Note: Utdanningsår er antall år med utdanning etter ungdomsskole. Erfaring er potensiell yrkeserfaring: Alder-utdanningsår-16.

Tabell 5.6. Personkapital og timelønn for kvinner og menn. Finansiell tjenesteyting og Industri-funksjonær. 2004. Avhengig variabel: Log (timelønn)

	Finansiell tjenesteyting		Industri-funksjonær	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,878*** (0,007)	4,934*** (0,010)	4,795*** (0,008)	4,849*** (0,010)
Erfaring (år)	0,004*** (0,0002)	0,007*** (0,0002)	0,005*** (0,0002)	0,008*** (0,0002)
Utdanningsår	0,050*** (0,001)	0,064*** (0,001)	0,060*** (0,001)	0,069*** (0,001)
R ² -just.	0,148	0,154	0,212	0,243
Antall observasjoner	18411	16546	14286	35316

Note: Utdanningsår er antall år med utdanning etter ungdomsskole. Erfaring er positiell yrkeserfaring: Alder-utdanningsår-16. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

5.3. Effekten av avtaleformer på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn

I dette avsnittet ønsker vi å analysere betydningen av avtaleformer på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Avsnitt 5.3.1 benytter data fra grunnlaget til Lønnsstatistikken for å se på effekten av sentrale tillegg og avsnitt 5.3.2 benytter data fra Arbeids- og Bedriftsundersøkelsen (ABU 2003) for å se på lønnsforskjeller i ulike avtaleformer.

5.3.1 Effekten av sentrale tillegg på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Vi skiller ut effekten av de sentrale tilleggen på timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn i perioden 1997-2004 i syv forhandlingsområder; *industriarbeidere*: nacekode 15-37. *Hotell og restaurant*: nacekode 55 (første gang i lønnsstatistikken i 2001). *Varehandel*: nacekode 52. *Kommunene*: nacekode 77. *Staten*: nacekode 75. *Finansiell tjenesteyting og forsikring*: nacekode 65 og 66. *Helseforetakene*⁹: nacekode 78 (første gang i lønnsstatistikken i 2001).

Vi ønsker å se om de sentrale tilleggene som ble gitt ved lønnsoppgjørene har vært med på å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i perioden. Når vi har trukket ut de sentrale tilleggene står vi igjen med endringer i lønnsforskjellen som skyldes lokale forhandlinger, lønnsglidning og andre forhold.

Vi simulerer lønnsforskjellen mellom kvinner og menn vi ville fått dersom de ansatte kun fikk sentrale tillegg. Utviklingen fra den simulerte lønnsfor-

9. Identifisert fra NAVOs register over Helseforetak.

skjellen til den faktiske lønnsforskjellen neste år, vil være resultatet av den etterfølgende lønnsdannelsen (lokale tilpasninger og lønnsglidning m.v.)

I analysen har vi beregnet reallønnsnivået som ville gjelde dersom de ansatte kun fikk det sentrale tillegget:

(1) *Konstruert lønn* = timelønn på tidspunkt t + sentrale tillegg pr. time i påfølgende periode

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er basert på årsspesifikke lønnsestimeringer i perioden 1997-2004 for de ulike tariffområdene. I tillegg til kjønn har vi kontrollert for utdanning, potensiell yrkeserfaring og arbeidstid. Forskjellen i timelønn uttrykker dermed lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med samme utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid.

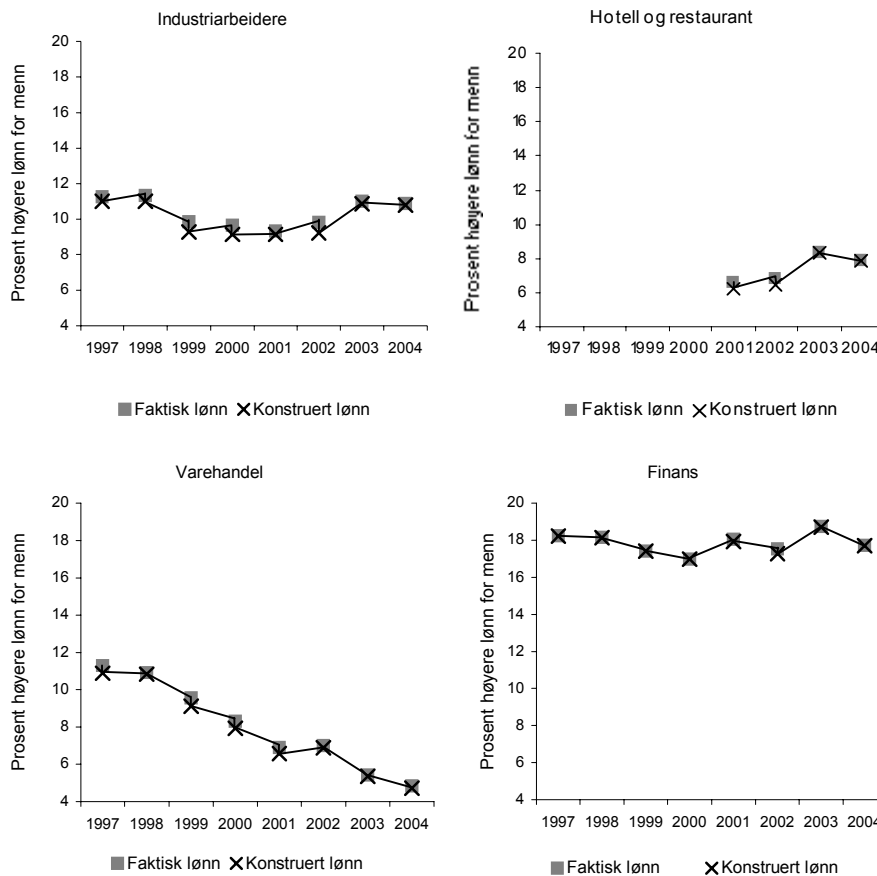
De avhengige variablene i lønnsestimeringene er faktisk lønn og konstruert lønn. Den konstruerte lønnen, som er definert i (1), måler lønnsforskjellen mellom kvinner og menn dersom alle ansatte fikk kun de sentrale tilleggene.

Utviklingen i lønnsforskjellen mellom den konstruerte lønnen ett år og lønnsforskjellen i faktisk lønn det påfølgende året, måler bidraget fra lokale tillegg, lønnsglidning m.v. på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Vi møter på noen utfordringer i konstruksjonen av timelønnen med sentrale tillegg. For det første har vi konstruert den faktiske timelønnen fra registrert månedslønn inklusive bonus, faste tillegg og provisjon, som vi har dividert på antall registrerte arbeidstimer i måneden. Dersom registrerte arbeidstimer er underrapportert vil vår timelønn være overestimert. Dette gjelder spesielt for menn som jobber mye og har høy lønn.

For det andre tillater ikke datamaterialet at vi legger til sentrale tillegg hvor minstelønnsatsene justeres, og hvor lønnsrammene endres. Justeringer av minstesatser kan ha slått ut mer for kvinner dersom kvinner er overrepresentert blant lønnstakere i nedre del av lønnsfordelingen.

Figur 5.4. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Privat sektor. 1997-2004



Kilde: Egne beregninger fra Lønnstatistikken (1997-2004).

Derfor kan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn etter de sentrale tilleggene (konstruert lønn) være overvurdert i noen tilfeller. Dette gjelder spesielt i hotell- og restaurantnæringen.

Vi har forøvrig ført tillegg som ble gitt til de laveste lønnstrinn og de lavtlønte (uten videre definisjon) på ansatte med lavere enn 85 % og 87 % av gjennomsnittlig industriarbeider lønn. Se tabell i vedlegg B for detaljer.

I kommunene så vi bort fra den store omleggingen av lønnsystemet i 2002 hvor ansiennitet og utdanning fikk betydning for minimumslønn og begynnerlønn. En slik omlegging kan ha gitt større effekt av de sentrale tilleggene på lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Figurene 5.4 og 5.5 viser utviklingen timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn fra 1997-2004 i de ulike forhandlingsområdene. Vi har beregnet to mål på timelønnsforskjeller. Først beregnet vi timelønnsforskjeller for faktisk lønn. De vises ved de grå punktene. Deretter beregnet vi konstruert lønn hvor vi ga de ansatte kun de sentrale tilleggene fra lønnsoppgjøret året etter. I den konstruerte lønnen har vi sett bort fra lokale tilpasninger og glidning.

De sentrale tilleggene bidrar lite eller ingenting til redusert lønnsforskjell mellom kvinner og menn i forhandlingsområdene i privat sektor. Det ser vi ved at den vertikale avstanden mellom faktisk lønn og konstruert lønn er svært liten.

I den grad de sentrale tilleggene må sies å påvirke timelønnsforskjellene mellom kjønn, kommer det best fram i forhandlingsområdet for industriarbeidere.

I hotell- og restaurantnæringen bidrar de sentrale tilleggene til å redusere lønnsforskjellene marginalt mellom kvinner og menn. I denne næringen har timelønnsforskjellene steget noe over perioden.

I forhandlingsområde for varehandel har de sentrale tilleggene bidratt til å redusere lønnsforskjellene i 1997, 1999, 2000 og 2001. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har gått ned i hele perioden for denne næringen. Figuren antyder at reduksjonen i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn skyldes at kvinner har kommet bedre ut av de lokale forhandlingene i perioden, og at det er andre mekanismer enn sentrale lønnstillegg som driver den reduserte lønnsforskjellen mellom kjønnene.

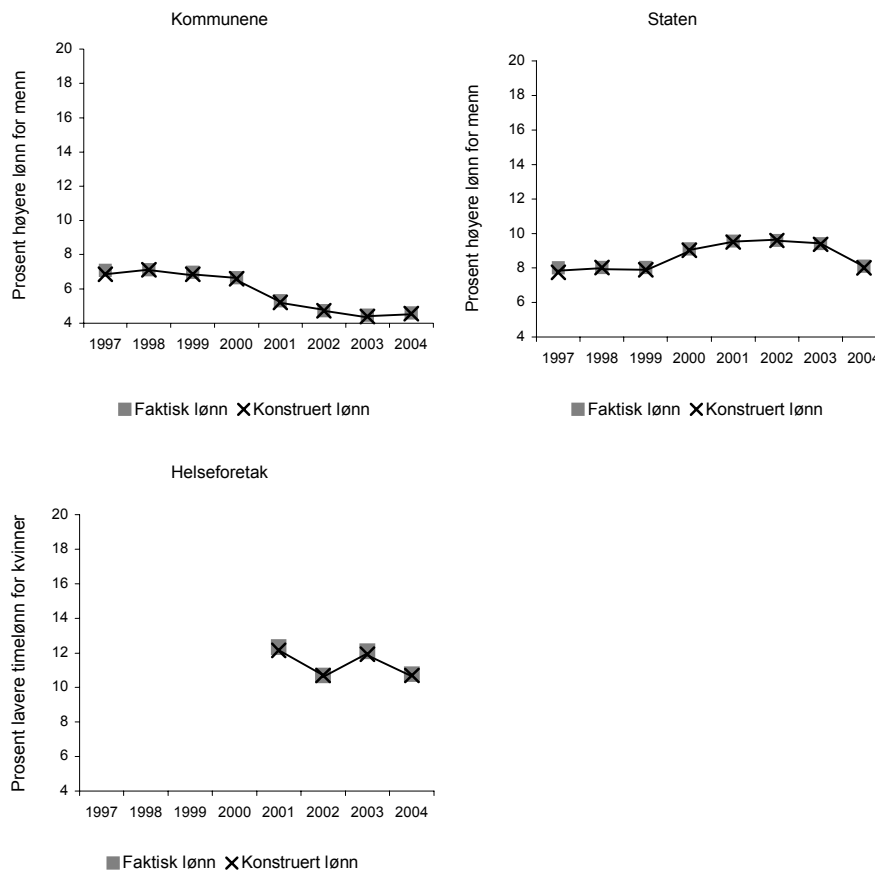
I Finansiell tjenesteyting og forsikring er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn størst. Forskjellen holder seg stabilt høyt med litt variasjon i perioden. Vi ser at også her bidrar de sentrale tilleggene lite til å redusere lønnsforskjellene.

Figur 5.5 viser lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig sektor. Vi har delt opp i tre ulike forhandlingsområder; staten, kommunene og helseforetakene.

Heller ikke i offentlig sektor bidrar de sentrale tilleggene til å redusere lønnsforskjellen i noen grad. Det ser vi ved at den vertikale avstanden mellom faktisk og konstruert lønn er ubetydelig liten eller ikke eksisterer.

I det kommunale tariffområdet har timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn blitt mindre over perioden. Figuren antyder at denne utviklingen drives av andre forhold enn sentrale tillegg. I det statlige forhandlingsområdet betyr sentrale tillegg lite eller ingenting for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Her ser vi også at lønnsforskjellene steg noe fra 2000, men i 2004 var forskjellene tilbake til samme nivå som 1997-1999.

Figur 5.5. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig sektor. 1997-2004.



Kilde: Egne beregninger fra Lønnstatistikken (1997-2004).

Helseforetakene har forholdsvis høy forskjell i lønn mellom kvinner og menn sammenlignet med det statlige og kommunale forhandlingsområdet. Heller ikke her betyr de sentrale tilleggene mye i forklare forskjellen i timelønn mellom kvinner og menn. I sum, det generelle resultatet fra denne analysen er at de sentrale tilleggene har hatt liten betydning for å forklare utviklingen av lønns-gapet mellom kvinner og menn i perioden 1997-2004. Det er to mulige grunner til det: For det første at de sentrale tilleggene er relativt nøytrale i forhold til å påvirke relative lønninger mellom kvinner og menn. For det andre at de sentrale tilleggene ikke er store nok til å bety noe for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

5.3.2. Lønnsforskjeller under ulike avtaleformer

I dette avsnittet vil vi studere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter ulike avtaleområder. Vi fokuserer på bedrifter i privat sektor. Vi benytter data fra ABU 2003 med påkoblede registeropplysninger om både bedriftene og de som arbeider der. For mer informasjon om ABU 2003, se dataavsnittet eller Torp (2005). Basert på opplysninger fra daglig leder i virksomhetene skiller vi mellom fire avtaleformer:¹⁰

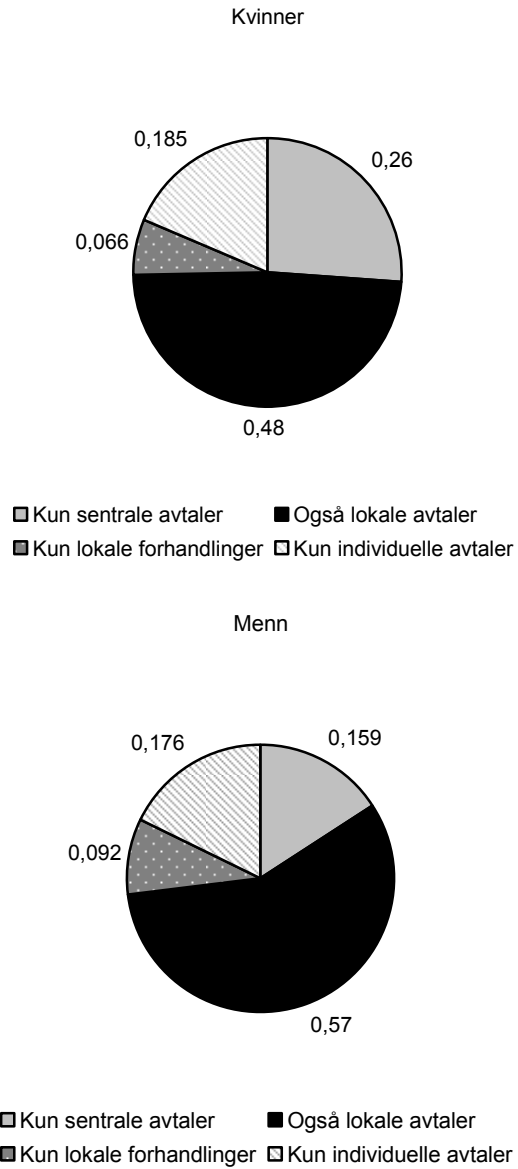
1. Bedrifter som bare har sentrale forhandlinger (normallønnsområder)
2. Bedrifter som har sentrale forhandlinger med lokale forhandlinger i tillegg (minstelønnsområder)
3. Bedrifter som kun har lokale forhandlinger, og
4. Bedrifter uten kollektive forhandlinger om lønn

Figur 5.6 viser hvordan de fire avtaleformene fordeler seg for kvinner og menn i privat sektor i 2003.¹¹ Alle analysene i dette avsnittet er gjennomført på individnivå og er vektet slik at de skal være representative på individnivå for ansatte i bedrifter med mer enn 10 ansatte. For både kvinner og menn i bedrifter med mer enn 10 ansatte i privat sektor finner vi at mer enn åtte av ti ansatte har en kollektiv avtale; enten bare som sentrale avtaler, sentrale avtaler supplert med lokale avtaler, eller bare lokale forhandlinger. Den klart største gruppen består av ansatte som har sentrale avtaler kombinert med lokale avtaler. En forskjell mellom kvinner og menn er at kvinner i større grad enn menn arbeider i bedrifter med kun sentrale avtaler. Dette funnet er på linje med funn i Barth (1992), basert på en representativ utvalgsundersøkelse på individnivå fra 1989.

I figur 5.7 ser vi den ubetingede $\log(\text{timelønn})$ fordelingen for kvinner og menn i hvert avtaleområde. Vi tolker figurene som sannsynlighetsfordelinger. Det er arealet under kurven for et gitt intervall av $\log(\text{timelønn})$ som bestemmer sannsynligheten for at en tilfeldig mann eller en tilfeldig kvinne skal ha en $\log(\text{timelønn})$ som ligger i gjeldende intervall.

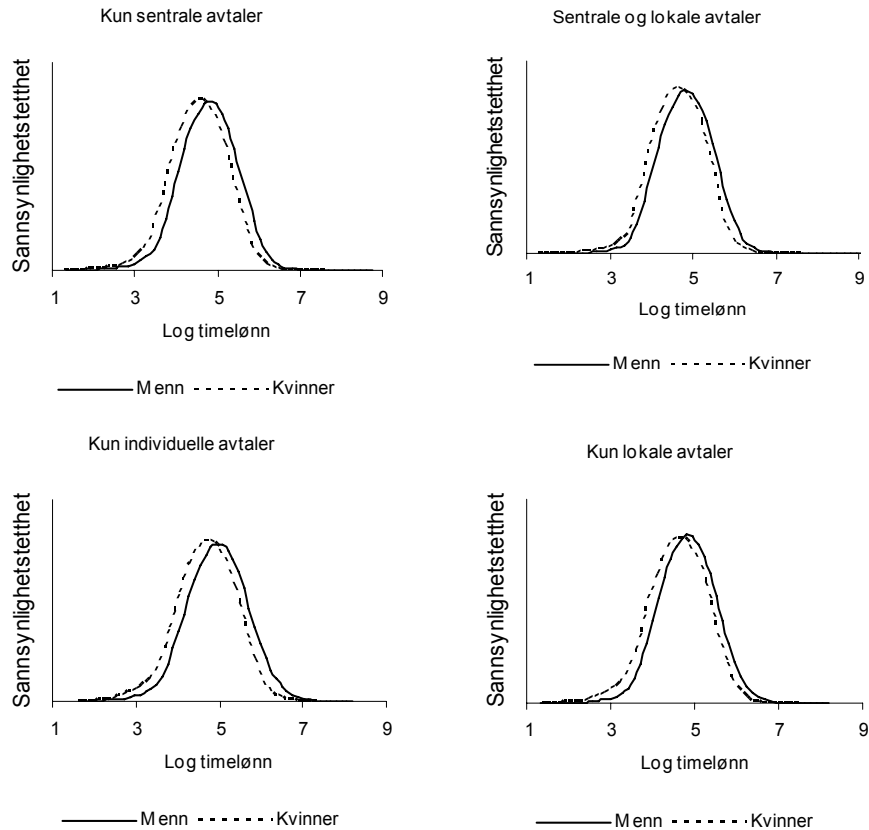
10. Informasjon om avtaleform er basert på følgende spørsmål til daglig leder: «fastsettes lønnen til noen av de ansatte gjennom kollektiv avtale eller overenskomst, eller blir lønnen utelukkende avtalt individuelt med den enkelte ansatte? 1. Gjennom tariffavtale eller overenskomst; 2. Kun individuelle avtaler. De som svarer 1 får følgende oppfølgingsspørsmål: Er diss avtalene inngått sentralt eller er det også lokale forhandlinger? 1. Bare sentralt; 2. Bare lokalt, 3. Både sentrale og lokale forhandlinger».

11. Vi skiller ut offentlig sektor ved å fjerne de lønnstakerne som arbeider i næringsgruppene (NACE-kode): 75: Offentlig forvaltning, 80: Undervisning, og 85: Helse- og sosialtjenester.

Figur 5.6. Avtaleformer for kvinner og menn. Privat sektor. ABU 2003

Note: Datamaterialet er vektet slik at det er representativt på individnivå (for lønnstakere ansatt i bedrifter med mer enn 10 ansatte).

Figur 5.7. Log (timelønn) fordelingen for kvinner og menn etter avtaleområde, 2003.



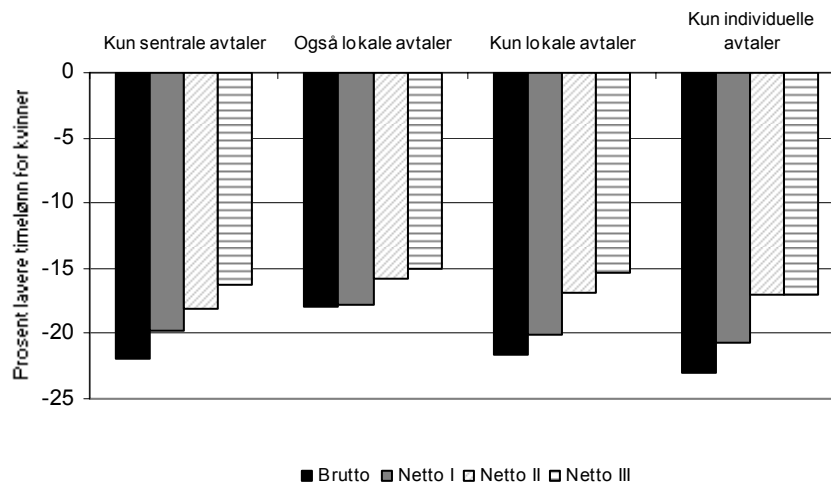
Kilde: ABU 2003, egne beregninger.

Note: Fordelingene er ubetinget på kjennetegn som personkapital, yrke og sektor.

Vi ser at menns lønnsfordeling ligger til høyre for kvinnenenes fordeling i alle områdene. Med andre ord; dersom vi plukker ut en høy lønn, f.eks. $\log(\text{timelønn})=6$, så vil arealet under kurven for menn være større enn arealet under kurven for kvinner. Dermed kan vi slå fast at det er større sannsynlighet for at en mann har høy $\log(\text{timelønn})$ (og derfor høy timelønn) enn for en kvinne. Dette gjelder i alle avtaleområdene.

Det neste vi skal gjøre er å presentere analyser av timelønnsforskjeller mellom kvinner innenfor de tre avtaleformene.

Figur 5.8. Kvinnefratrekk etter ulike avtaleformer. Privat sektor. 2003. Avhengig variabel: Log (timelønn)



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra tre separate lønnsestimeringer for hver avtaleform, én der timelønn kun forklares ut fra kjønn, én der yrkeserfaring (og yrkeserfaring kvadrert) og utdanning er inkludert, én der vi også kontrollerer for ansiennitet, sivil status (gift eller ikke), antall barn under 18 år, arbeidstid (heltid eller deltid), bosted (Oslo versus andre fylker) og yrke (9 dummy variabler), og en der vi også kontrollerer for næring (11 dummyer).

Figur 5.8 presenterer fire ulike mål på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de fire avtaleformene. Alle de presenterte lønnsforskjellene er basert på resultater fra separate lønnsregresjonsanalyser for hver av de fire avtaleformene.

Brutto måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn uten kontroll for andre kjennetegn. I 2003 var brutto lønnsgapet mellom kvinner og menn størst i bedrifter med kun individuelle avtaler. Gjennomsnittlig timelønn for kvinner er ca 23 prosent lavere enn for menn i bedrifter med kun individuelle avtaler. Lavest lønnsgap mellom kvinner og menn finner vi blant de som arbeider i bedrifter som både har sentrale og lokale avtaler. Her er lønnsgapet ca 18 prosent.

Den neste stolpen – Netto I - måler timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for yrkeserfaring og utdanning. Det betyr at vi sammenligner kvinner og menn med samme utdanningslengde og samme potensielle yrkeserfaring. Lønnsgapet reduseres mest blant lønnstakere som arbeider i enten bedrifter som kun har sentrale avtaler, blant de som kun har lokale forhandlinger og blant de som arbeider i bedrifter som kun har individuelle avtaler. Det betyr at i disse områdene er det forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder sammensetning av yrkeserfaring og utdanning i menns favør (menn har mer utdanning og/eller yrkeserfaring). Når vi kontrol-

lerer for det reduseres lønnsforskjellene. Motsatt, lønnsgapet reduseres lite blant kvinner og menn som arbeider i bedrifter med både sentrale og lokale avtaler. Det betyr at forskjeller i sammensetning i yrkeserfaring og utdanning betyr lite for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i dette området. Hovedgrunnen til dette er at det er små forskjeller i både utdanningsnivå og lengde på yrkeserfaring mellom kvinner og menn i bedrifter med både sentrale og lokale avtaler.

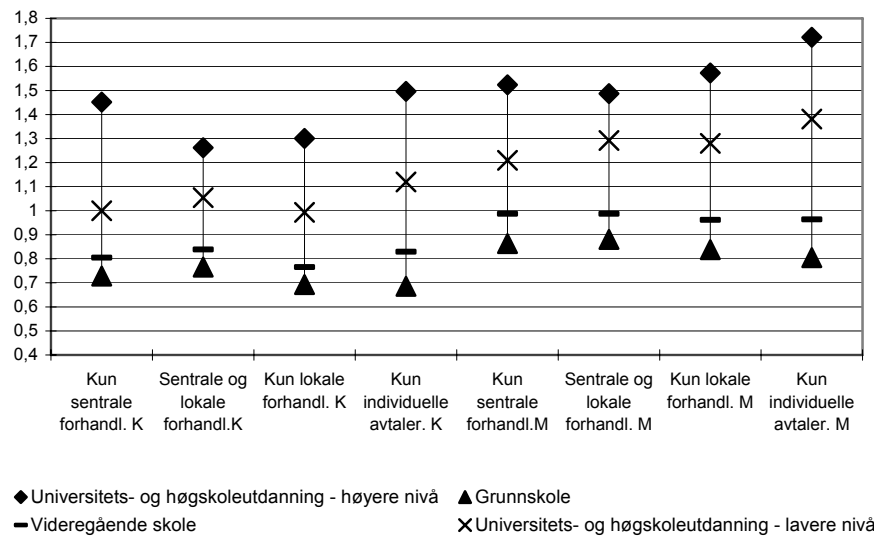
Den neste stolpen - Netto II - måler timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for ansiennitet, sivil status (gift eller ikke), antall barn under 18 år, arbeidstid (heltid eller deltid), bosted (Oslo versus andre fylke) og yrke (9 dummy variabler). Dette betyr at vi nå sammenligner kvinner og menn med samme potensielle yrkeserfaring, som har samme utdanningslengde, samme ansiennitet, samme sivile status, samme antall barn, som har samme arbeidstid, som har samme bosted og som har samme yrke. Dette fører til at lønnsgapet reduseres ytterligere i alle fire avtaleformene. Lavest lønnsgap finner vi blant lønnstakere i bedrifter med både sentrale og lokale forhandlinger, og blant lønnstakere i bedrifter med kun lokale forhandlinger. Her er lønnsgapet nå ca 16 prosent.

Den siste stolpen - Netto III - måler timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for hvilken næring man arbeider i. Kontroll for næring reduserer ikke lønnsgapet i noen vesentlig grad. Det betyr at for ellers like kvinner og menn (like med hensyn til de variablene vi har kontrollert for) så betyr ikke det at kvinner og menn arbeider i ulike næringer så mye for lønnsgapet. Dette skyldes nok delvis at avtaleformer er bestemt av næringstilknytning.

I sum, etter kontroll for en rekke individuelle og bedriftsmessige kjennetegn er lønnsgapet redusert i alle avtaleformene. Størst relativ reduksjon i lønnsgapet etter kontroll for observerte kjennetegn finner vi blant lønnstakere i bedrifter med kun lokale avtaler eller kun individuelle avtaler. Det betyr blant annet kvinner og menn som arbeider i disse områdene i utgangspunktet er relativt ulike med hensyn til observerte kjennetegn som påvirker lønn. Når vi kontrollerer for slike forskjeller reduseres lønnsgapet markert. Lavest nettolønnsgap finner vi for lønnstakere som arbeider i bedrifter som både har sentrale og lokale forhandlinger og for lønnstakere som arbeider i bedrifter med kun lokale forhandlinger. Generelt er forskjellene i lønnsgap mellom de ulike avtaleformene redusert markert etter kontroll på individuelle og bedriftsmessige kjennetegn.

Figur 5.8 viser hvordan lønnsgapet varierer etter avtaleform, men den sier ikke noe om lønnsnivået i de fire avtaleformene. Figur 5.9 viser en analyse av lønsspennet mellom utdanningsgrupper for kvinner og menn i de fire avtaleformene.

Figur 5.9. Lønsspennet for kvinner og menn etter avtaleform. Privat sektor. 2003. ABU 2003



Note: Kilde: Egne beregninger basert på ABU 2003. Figurene viser beregnet relativ lønn for ulike utdanningsgrupper. Øverste merke er personer med universitets- og høgscoleutdanning høyere nivå, neste merke representerer universitets- og høgscoleutdanning lavere nivå. De to nederste er videregående og grunnskole. Tallene er beregnet fra separate regresjonsanalyser for hvert kjønn i hver avtaleform og er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitets- og høgscoleutdanning lavere nivå som arbeider i en bedrift med kun sentrale forhandlinger, som følgelig har verdien 1.

Figuren viser resultater basert på separate lønnsregresjonsanalyser for hvert kjønn i de fire avtaleformene for året 2003, basert på data fra ABU 2003. Vi benytter en enkel modell; i tillegg til utdanning kontrollerer vi kun for potensiell yrkeserfaring. I figuren har vi fra de estimerte lønnsregresjonsmodellene beregnet relativ timelønn til kvinner og menn på fire ulike utdanningsnivåer: 1. Grunnskole (tom ungdomskoleutdanning), 2. Videregående skole (tom 14 klassetrinn), 3. Universitets- og høgscoleutdanning lavere nivå (tom 17 klassetrinn), og 4. Universitets- og høgscoleutdanning høyere nivå (18-20 klassetrinn). Alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitets- og høgscoleutdanning på lavere nivå som arbeider i en bedrift med kun sentrale forhandlinger. Hun har følgelig verdi 1.

For både kvinner og menn er timelønnsnivået høyest for dem som arbeider i bedrifter som har kun individuelle avtaler. Lengden på strekene måler hvor stor lønnsspredningen er for de ulike avtaleformene. Vi ser at lønnsspredningen både for kvinner og menn er størst blant de som arbeider i bedrifter med kun individuelle avtaler. Figur 5.9 antyder at når lønnsfastsettelsen er desentralisert er en konsekvens av dette større lønnsforskjeller. Barth et al. (2006)

viser et lignende resultat for bruk av prestasjonslønn. Ved bruk av ABU-materialet finner de at bedrifter som benytter prestasjonslønn har større lønnsforskjellene større sammenlignet med bedrifter som ikke benytter prestasjonslønn.

Figur 5.9 viser videre at en kvinne med kun grunnskole og som arbeider i en bedrift med kun individuelle forhandlinger har kun 70 prosent av timelønnen sammenlignet med en kvinne som arbeider i en bedrift med kun sentrale forhandlinger og som har universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå (referansepersonen). I motsatt ende; en mann som arbeider i en bedrift med kun individuelle avtaler og som har universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå har drøye 70 prosent høyere timelønn sammenlignet med referansepersonen; en kvinne som arbeider i en bedrift med kun sentrale forhandlinger og som har universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå.

For både kvinner og menn finner vi at den mest sammenpressede lønnsstrukturen er blant de som både har sentrale og lokale forhandlinger. Det ser vi ved at lengden på strekene er kortest i disse områdene. Vi ser at lønnsstrukturen er presset sammen både fra toppen og bunnen. Figur 5.8 viste tidligere at dette også var blant områdene med minst lønns-gap mellom kvinner og menn.

Skylde lønnsforskjellene forskjeller i sammensetning eller forskjeller i avkastning?

Vi har analysert forskjeller i timelønnsnivået mellom kvinner og menn, og ulikheter i kvinnefratrekket mellom avtaleformene. Dette forteller oss at forskjeller eksisterer på tvers av avtaleområder, men sier ikke noe om hvorvidt timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn drives av ulik sammensetning av observerte kjennetegn eller av at kvinner og menn har ulik avkastning på slike kjennetegn.

Videre bruker vi separate regresjonsanalyser til å dekomponere den gjennomsnittlige timelønnsnivåforskjellen mellom kvinner og menn i ulike avtaleområder i privat sektor. En slik dekomponeringsanalyse fordeler lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på en sammensetningsdel og en avkastningsdel, jamfør avsnitt 5.2.

Tabell 5.7 Dekomponert timelønns-gap etter avtaleform.

	Sammensetning	Avkastning	Log lønns-gap i kvinners disfavør
Kun sentrale avtaler	-0,038	-0,210	-0,248
Sentrale og lokale avtaler	-0,018	-0,178	-0,197
Kun lokale avtaler	-0,068	-0,175	-0,244
Kun individuelle avtaler	-0,070	-0,190	-0,261

Kilde: ABU 2003

Note: Dekomponeringen av timelønns-gapet mellom kvinner og menn er tatt fra separate lønnsestimeringer for kvinner og menn innenfor de ulike avtaleområdene, hvor $\log(\text{timelønn})$ forklares av alder, alder^2 , ansiennitet og utdanning, sivil status (gift eller ikke), antall barn under 18 år, arbeidstid (heltid eller deltid), bosted (Oslo versus andre fylker) 10 yrkesdummyer; referansegruppe: yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere, og 10 næringsdummyer; referansegruppe: industrien.

Sammensetningsdelen uttrykker forskjeller i lønn som følger av ulik fordeling av bakgrunnsvariable. For eksempel har kvinner litt lavere ansiennitet i gjennomsnitt, og dette kommer fram i sammensetningsdelen av analysen. Avkastningsdelen, som inneholder konstantleddet fra regresjonene, gjenspeiler forskjeller i lønn som ikke kan forklares av ulik sammensetning av forklaringsvariable.

I tabell 5.7 presenterer vi timelønns-gapet etter forhandlingsområde, og bidraget til timelønnsforskjellene fra henholdsvis sammensetningen og avkastningen av ulike observerte kjennetegn.

Dekomponeringen i tabell 5.7 tolkes på følgende måte: i avtaleområder med utelukkende sentrale forhandlinger har menn 24,8 % høyere gjennomsnittlig timelønn enn kvinner. 3,8 prosentpoeng kan forklares av forskjeller i bakgrunnsvariable, men 21 prosentpoeng av timelønnsforskjellen kan *ikke* forklares av forskjeller i bakgrunnsvariable. Vi ser av tabellen at avkastningen på observerbare kjennetegn bidrar mest til lønnsforskjellene også i områder med sentrale og lokale og kun lokale avtaler. Avtaleområder med kun individuelle avtaler har størst timelønnsforskjell mellom kvinner og menn. Også her betyr avkastningen mer enn sammensetningen.

Den delen av forskjellen i gjennomsnittlig timelønn mellom kvinner og menn som ikke kan føres tilbake til forskjeller i bakgrunnsvariable, tolkes ofte som et mål på diskriminering. En slik tolkning kan være misvisende av flere grunner. For det første kan forklaringsvariablene i modellen være påvirket av diskriminering i arbeidsmarkedet eller økonomien generelt. For det andre kan det være forskjeller mellom kvinner og menn som modellen ikke fanger opp, og at diskrimineringen kan være overestimert. For det tredje vil resultatene våre være misvisende dersom modellspesifikasjonen vår er ufullstendig. Et bedre begrep vil kanskje være «lønnsforskjeller vi ikke kan føre tilbake til kjennetegn».

Oppsummering og diskusjon

I denne rapporten har vi på ulike måter analysert hvilke konsekvenser forhandlingsystemet har for lønnsutviklingen for kvinner og menn. Det er vanskelig å gi et enkelt svar på dette spørsmålet. Det er flere grunner til det: *For det første* har vi ikke informasjon om det kontrafaktiske, det vil si hva situasjon ville vært uten en ramme for lønnsoppgjøret. *For det andre*, selv om vi klarte å simulere en kontrafaktisk situasjon; hva vil være det riktige kontrafaktiske alternativet å sammenligne med? Hva er et godt sammenligningsgrunnlag til ingen ramme? *For det tredje*; alternativet til en samlet ramme for lønnsoppgjøret ville også kunne påvirke andre makroøkonomiske variabler, som for eksempel prisnivå og rentenivå, som i neste omgang kan påvirke den relative lønnsutviklingen for kvinner og menn. Derfor, istedenfor å gjennomføre en «effektevaluering» av frontfagsmodellen har vi valgt å belyse problemstillingen ved å analysere forskjeller i timelønn mellom kvinner og menn innen og mellom ulike forhandlingsområder.

Vi benytter to datakilder: Grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk og Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 2003 (ABU 2003). Lønnsstatistikken er representative registerdata på individnivå. Analyseperioden er 1997-2004. ABU 2003 er en representativ bedriftssurvey, for bedrifter med mer enn 10 ansatte. Til disse bedriftene er det påkoblet registerdata om alle individer registrert som lønnstakere i bedriftene.

I analysene basert på *Lønnsstatistikken* tar vi spesielt for oss seks store forhandlingsområder: Stat, Kommune, Finansiell tjenesyting og forsikring, Detaljvarehandel, Industri-funksjonær, og Industri-arbeider. Ved hjelp av enkle regresjonsanalyser finner vi at forhandlingsområde forklarer ca 15 prosent av lønnsgapet mellom kvinner og menn. Men, det er et relativt stort gjenstående lønnsgap også etter kontroll på forhandlingsområde. Det betyr at også innenfor forhandlingsområdene er det relativt store timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn, som ellers er like gamle, har samme utdanning og som har samme arbeidstid. At en stor del av lønnsgapet fortsatt eksisterer etter kontroll på forhandlingsområde betyr at relativt likt kvalifiserte kvinner og menn (samme utdanningsnivå, potensielle yrkeserfaring og arbeidstid) jobber i forskjellige forhandlingsområder som lønnes ulikt.

Analysene viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn, både før og etter kontroll for observerte kjennetegn, er størst i områdene Finansiell tjenesteyting og forsikring og Industri-funksjonær. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er altså størst i forhandlingsområdet hvor rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende enn i andre områder (industri-funksjonær). Men, det er også i disse områdene at *nivået* på timelønnen er høyest, både for kvinner og menn. Kvinner og menn er ujevnt fordelt mellom de ulike forhandlingsområdene. For eksempel, kvinner er overrepresentert i kommunal sektor og menn er overrepresentert blant industrifunksjonærer. Våre analyser viser at denne forskjellen i sammensetning mellom kjønnene forklarer ca 15 prosent av lønnsgapet i 2004. Omtrent 80 prosent av dette bidraget skyldes at menn i mye større grad enn kvinner finnes i gruppen med industrifunksjonærer. Altså, det at menn i større grad enn kvinner arbeider som industrifunksjonærer forklarer ca 12 prosent av lønnsgapet mellom kvinner og menn i 2004.

I tillegg til forskjeller i sammensetning kan lønnsgapet forklares av kjønnsforskjeller i avkastning. Når det gjelder forhandlingsområde er ikke avkastningsdelen viktig for å forklare lønnsgapet. Et unntak gjelder for gruppen av industrifunksjonærer. Målt i forhold til referansegruppen (industriarbeidere) er den lønsmessige gevinsten av å være industri-funksjonær høyere for menn enn for kvinner. Denne komponenten bidrar med ca 6-8 prosent av lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Den samme type dekomponeringsanalyse kan også brukes til å dekomponere de gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for ulike grupper *innenfor* hvert forhandlingsområde. Vi gjør dette for de to områdene med størst lønnsforskjeller mellom kjønnene: Finansiell tjenesteyting og forsikring og Industri-funksjonær. For begge områdene finner vi at kjønnsforskjeller i avkastning betyr mer enn kjønnsforskjeller i kjennetegn. Menn har høyere avkastning av både utdanning og erfaring enn kvinner i begge områder. Det betyr at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er større blant de med lang utdanning og yrkeserfaring enn blant de med kort utdanning og yrkeserfaring.

I et annet avsnitt undersøker vi spesielt om de sentrale tilleggene som blir gitt ved lønnsoppgjørene har vært med på redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i perioden 1997-2004. Vi undersøker dette ved først å beregne den timelønnen man ville fått dersom man bare hadde fått de sentrale tilleggene. Deretter, når vi har trukket ut de sentrale tilleggene står vi igjen med endringer i lønnsforskjellen som skyldes lokale forhandlinger, lønnsglidning og andre forhold. Denne analysen gjøres separat for ulike forhandlingsområder. Det generelle resultatet fra denne analysen er at de sentrale tilleggene har hatt liten betydning for å forklare utviklingen av lønnsgapet mellom kvinner og menn i perioden 1997-2004. Det er to mulige grunner til det: For det første at de sentrale tilleggene er relativt nøytrale i forhold til å påvirke relative lønninger mellom kvinner og menn. For det andre at de sentrale

tilleggene ikke er store nok til å bety noe for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

I analysene basert på *ABU 2003* skiller vi mellom fire ulike avtaleområder:

1. Bedrifter som bare har sentrale forhandlinger (normallønnsområder),
2. Bedrifter som har sentrale forhandlinger med lokale forhandlinger i tillegg (minstelønnsområder),
3. Bedrifter som kun har lokale forhandlinger, og
4. Bedrifter uten kollektive forhandlinger om lønn.

Analysene gjennomføres på individnivå og alle analysene er vektet slik at de er representative på individnivå for arbeidstakere i bedrifter med mer enn 10 ansatte. For både kvinner og menn i bedrifter med mer enn 10 ansatte i privat sektor finner vi mer enn åtte av ti ansatte har en kollektiv avtale; enten bare som sentrale avtaler, sentrale avtaler supplert med lokale avtaler, eller bare lokale forhandlinger. Den største gruppen består av ansatte som har sentrale avtaler kombinert med lokale avtaler.

Analysene basert på *ABU 2003* viser at brutto-lønnsgapet (lønnsgapet før kontroll for observerte forskjeller) er størst blant arbeidstakere som arbeider i bedrifter med kun individuell avtaler. Blant de ansatte i *ABU*-virksomhetene med kollektive avtaler (kun sentrale, sentrale og lokale, eller kun lokale avtaler) er brutto-timelønnsforskjellene lavest i bedrifter hvor man har sentrale avtaler kombinert med lokale avtaler. Etter kontroll for en rekke individuelle og bedriftsmessige kjennetegn reduseres lønnsgapet i alle avtaleformene. Lavest netto-lønnsgap finner vi for lønnstakere som arbeider i bedrifter som både har sentrale og lokale forhandlinger og for lønnstakere som arbeider i bedrifter med kun lokale forhandlinger.

Vi bruker også *ABU 2003* materialet til å dekomponere lønnsgapet mellom kvinner og menn i en sammensetningsdel og avkastningsdel. For alle de fire avtaleområdene finner vi at kjønnsforskjeller i avkastning av observerte kjennetegn er viktigere enn kjønnsforskjeller i sammensetning av observerte kjennetegn for å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. For eksempel: I avtaleområder med utelukkende sentrale forhandlinger har menn 23,8 % høyere gjennomsnittlig timelønn enn kvinner. 5,4 % kan forklares av forskjeller i bakgrunnsvariabler, og 18,3 % av timelønnsforskjellen kan forklares av forskjeller i avkastning av bakgrunnsvariabler.

Diskusjon

Lønnsforhandlingssystemet i Norge har vært basert på at man har et klart definert frontfag eller forhandlingsområde som setter rammene for lønnsveksten til de øvrige forhandlingsområdene. Hovedideen går ut på at rammene for

lønnsveksten bør fastsettes i de mest konkurranseutsatte delene av næringslivet, fordi det er her lønnsveksten disiplineres 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 frontfagsmodellen

I en del arbeidstakerorganisasjoner, kanskje særlig de i offentlig sektor, har man funnet sider av denne prosessen problematisk. Denne kritikken har litt forskjellig utgangspunkt. Noen grupper mener det er galt at industrien skal ha en såpass dominerende rolle i forhandlingssystemet i det hele tatt. Industrisystemet utgjør en stadig mindre del av arbeidsstyrken, mens andelen som arbeider i skjermet sektor øker. Dette bør innebære, mener mange, en forskyvning også av maktforholdene i forhandlingssystemet. Andre grupper av kritikere tar utgangspunkt i hvordan modellen blir implementert og praktisert. For det første innebar gjennomføringen av solidaritetsalternativet at lønnsstrukturen ble presset sammen i offentlig sektor, mens det samme ikke skjedde i privat sektor. Dette førte til at ubalansen mellom sektorene økte. 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. Videre, det oppfattes også som et problem at når forhandlingene for arbeiderne i frontfagene er gjennomført, og offentlig 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.

Frontfagsmodellen er i endring, og viktige trekk ved frontfagsmodellens implementering har blitt endret de senere årene. *For det første* er flere organisasjoner blitt med i arbeidet i Teknisk Beregningsutvalg. Fra 1999 ble representasjonen i Teknisk Beregningsutvalg utvidet til å omfatte alle hovedorganisasjonene. I dag består Teknisk Beregningsutvalg av medlemmer fra LO, NHO, HSH, NAVO, Unio, YS, KS og Akademikerne. *For det andre* har det foregått en utvikling der omfanget av lokale forhandlinger har økt. Dette foregår dels gjennom en utvidelse av områdene for minstelønnsavtaler, dels gjennom økt bruk av den lokale komponenten, og dels har denne utviklingen skjedd gjennom dereguleringen av lønnsforhandlingssystemet i offentlig sektor fra begynnelsen av 1990-tallet. I tillegg fikk Akademikere gjennomslag for utelukkende lokal lønnsdannelse for akademikere i kommunene fra 2002. *For det tredje* har avtalene i offentlig sektor de senere årene fått et større innslag av prosenttillegg på bekostning av de tidligere kronetilleggene. *For det fjerde*

foregår det som nevnt ovenfor diskusjoner om hvordan lønnsutviklingen for funksjonærer i industrien skal innpasses i forhandlingsmodellen. Dette er dels et spørsmål om hvordan frontfagsoppgjøret skal sette rammer for funksjonærlønnsutviklingen, og dels er dette et spørsmål om hvordan utviklingen for funksjonærer skal innarbeides i grunnlaget for forhandlingene i skjermet sektor.

Det er verdt å merke seg de endringene som har skjedd med frontfagsmodellens implementering de senere årene. Større innslag av lokal lønnsdannelse og mer bruk av prosenttillegg istedenfor kronetillegg kan skape større fleksibilitet i relative lønninger og øke mulighetene til arbeidsgivere, spesielt i offentlig sektor, til å bruke lønn som et personalpolitisk verktøy. Det er likevel ikke opplagt hvilken effekt denne type endringer vil ha på lønnsgapet mellom kvinner og menn i de sektorene hvor disse endringene skjer. Analyser i denne rapporten viser likevel at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i både statlig og kommunal sektor har vært relativt stabile i perioden etter desentraliseringen. Denne utviklingen er også observert i analyser som spesielt har sett på lønnsutviklingen i statlig sektor (se for eksempel Schøne 2004). Den historisk sterkt sentraliserte lønnsdannelsen i offentlig sektor kan også ha bidratt til å holde lønnsnivået nede, fordi det er kostnadskrevenne med lønnstillegg når «alle» skal ha like mye. Arbeidsgivere vil derfor være svært tilbakeholdne med å akseptere lønnsøkninger i forhandlingene. Dette kan spesielt ramme yrker i offentlig sektor som har få alternativer i privat sektor. Mange av disse yrkene er typiske «kvinneyrker». Endringen i lønnsdannelsen i offentlig sektor de senere årene har isolert sett virket til å redusere avviket i lønnsstrukturen mellom offentlig og privat sektor.

Når det gjelder endringen om at det skal tas større hensyn til lønnsutviklingen for funksjonærene i privat sektor når rammen skal fastsettes, er det grunn til å tro at dette vil bidra til at frontfagsmodellen får større legitimitet og aksept blant partene. En del av kritikken mot implementeringen av frontfagsmodellen fra noen arbeidstakerorganisasjonene har vært at rammen fastsettes før man kjenner lønnsutviklingen for funksjonærene. Ved å inkludere lønnsveksten til funksjonærene i rammen kan dette også føre til at arbeidsgiverne i funksjonærområdene blir mer tilbakeholdne med lønnspåslag til sine ansatte. I sum, det er lite i våre analyser som gir grunnlag for å hevde at frontfagsmodellen bidrar til å øke lønnsgapet mellom kvinner og menn. Det er fortsatt noen ubalanser mellom offentlig og privat sektor når det gjelder systemene for lønnsdannelse, men vi tror at de endringene som er gjort de senere årene vil bidra til å redusere ubalansene mellom sektorene. Det er likevel ennå litt for tidlig å foreta en evaluering av disse siste endringene. Utviklingen i årene fremover vil vise om det har virket positivt.

Litteratur

- Aukrust, O. (1977), «Inflation in the open economy. A Norwegian model». Statistics Norway, articles No. 96.
- Barth, E., (1992), *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge*. ISF-rapport 1992:07. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E. (2000), «Lønnsdannelse i offentlig sektor». *Sosialøkonomen*, 54: 14-19.
- Barth, E., Moene, K. O. og M. Wallerstein (2003) *Likhet under press. Utfordringer for den Skandinaviske fordelingsmodellen*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Barth, E., og H. Dale-Olsen (2004), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-årsperspektiv». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21: 65-75.
- Barth, E., M. Røed og P. Schøne (2004), *Lønnsutvikling for funksjonærer i offentlig og privat sektor 1997-2001*. ISF-rapport 2004:03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E., B. Bratsberg, T. Hægeland og O. Raaum (2005) «Nye avlønningsformer» I: Torp, H. (red) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Barth, E., M. Røed, og P. Schøne (2005), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor. Betydningen av yrke og virksomhet». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22: 211-216.
- Barth, E. og Nilsen, K. M. (2007) «Wage Bargaining in Norway: New wine in old bottles?», Upublisert manuskript.
- Barth, E., B. Bratsberg, T. Hægeland og O. Raaum (2006), «Who Pays for Performance?» Manuskript. *IZA Discussion Paper No. 2142*.
- Blau, F. D., og L. M. Kahn (1996), «Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison». *Economica*, 63: 29-62.
- Blau, F. D., og L. M. Kahn (2003), «Understanding international differences in the gender pay gap». *Journal of Labor Economics*, 21: 106-144.
- Boeri, T., A. Brugiavini, og L. Calmfors (2001), *The Role of Unions in the Twenty-first Century*. Oxford University Press.
- Bråten, M. (2002) *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO- med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat*. Fafo- rapport 396. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Dale-Olsen, H. (1997), *Lønn for arbeid*. ISF-rapport 1997: 16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Dølvik J. E og J. Vartiainen (2002), *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land*. Working Life Research in Europe (2002:7). Oslo: Fafo
- Dølvik, J. E. og F. Engelstad (red.) (2003), *National regimes of collective bargaining in transformation: Nordic trends in a comparative perspective*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Grini, K. H. (2001), *Lønnsstatistikk privat sektor 1997-2001 Dokumentasjon av utvalg og beregning av vekter*. Statistisk sentralbyrå notater 2003/74

- Hardoy, I., og P. Schøne (2007), *Hva betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?* ISF-rapport 2007:03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Høgsnes, G. (2003), «Norway: From solidarity pact to fragmentation?» I: Dølvik, J. E. og F. Engelstad (red.) (2003) *National regimes of collective bargaining in transformation: Nordic trends in a comparative perspective*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kahn, L. (1998), «Against the Wind: Bargaining Recentralisation and Wage Inequality in Norway 1987-1991». *The Economic Journal*, 108: 603-645.
- NOU (1990), *Statens lønnskomite av 1988*. NOU 1990: 32. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU(1992), *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene*. NOU 1992: 26. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (1999), *Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999*. NOU 1999:14. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2000), *En strategi for sysselsetting og verdiskapning*. NOU 2000:21. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2001), *Vårens vakreste eventyr...?* NOU 2001: 14. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2003), *Konkurransesevne, lønnsdannelse og kronekurs*. NOU 2003:13. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2006), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2006*. NOU 2006: 11. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (1997), *Etter inntektsoppgjørene 1997*. NOU 1997: 24. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (1998), *Etter inntektsoppgjørene 1998*. NOU 1998: 13. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2000), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2000*. NOU 2000:4. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2000), *Etter inntektsoppgjørene 2000*. NOU 2000:25. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2002), *Etter inntektsoppgjørene 2002*. NOU 2002: 16. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2003), *Etter inntektsoppgjørene 2003*. NOU 2003: 20. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2004), *Etter inntektsoppgjørene 2004*. NOU 1997: 14. Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (2005), *Etter inntektsoppgjørene 2005*. NOU 1997: 16. Statens forvaltningstjeneste.
- Oaxaca, R. (1973), «Male-female differentials in urban labor markets». *International Economic Review*, 14: 693-709.
- OECD Employment Outlook (2004)
- Schøne, P (2002), *Ti år med et desentralisert lønns- og forhandlingsystem i staten. Hva har skjedd?* ISF-rapport 2002:03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2004), *Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor*. ISF-rapport 2004: 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2006), *Lønnsnivå og lønnsforskjeller blant statsansatte 1987-2004*. ISF-rapport 2006:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- SSB (2004), *Kravspesifikasjon for elektronisk innberetning, kjennemerker og filbeskrivelse for lønnsstatistikken oppdatert 2004*. SSB-Notater 2004/64
- Stokke, T. A., S. Evju, og H. O. Frøland (2003), *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nergaard, K. og T. Stokke(2005), «Organisasjoner og tariffavtaler». I: Torp, H. (red) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nergaard, K. og T. Stokke(2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo- rapport 518. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Torp, H., red. (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, læring og belønning*. Gyldendal Akademisk.
- Torp, H. og P. Schøne (2005), «Avkastningen av utdanning har økt etter 2000». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22: 96-101.
- Waldfogel, J. (1998). «Understanding the 'family gap' in pay for women with children». *Journal of Economic Perspectives*, 12: 137-156.

Vedlegg A

Tabell A1. Lønnsrelasjoner for kvinner og menn i ulike sektorer. 1997 og 2004. Minste kvadraters metode. Avhengig variabel: log (timelønn)

1997						
Kvinner						
	Kommune		Stat		Industri	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,609***	0,001	4,639***	0,003	4,638***	0,005
Erfaring	0,002***	0,000	0,004***	0,000	0,003***	0,000
Videregående skole	0,080***	0,001	0,065***	0,003	0,099***	0,004
U&H lavere nivå	0,251***	0,001	0,216***	0,003	0,346***	0,005
U&H høyere nivå	0,510***	0,002	0,368***	0,003	0,572***	0,008
R ² -just	0,361		0,400		0,238	
N	194371		64749		29756	
Menn						
	Kommune		Stat		Industri	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,590***	0,003	4,669***	0,004	4,677***	0,003
Erfaring	0,004***	0,000	0,006***	0,000	0,006***	0,000
Videregående skole	0,090***	0,002	0,100***	0,004	0,122***	0,002
U&H lavere nivå	0,279***	0,003	0,226***	0,004	0,414***	0,003
U&H høyere nivå	0,619***	0,003	0,383***	0,004	0,617***	0,004
R ² -just	0,526		0,369		0,296	
N	56851		83742		89321	
2004						
Kvinner						
	Kommune		Stat		Industri	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,757***	0,001	4,743***	0,003	4,762***	0,005
Erfaring	0,003***	0,000	0,004***	0,000	0,003***	0,000
Videregående skole	0,084***	0,001	0,092***	0,003	0,107***	0,004
U&H lavere nivå	0,261***	0,001	0,263***	0,003	0,382***	0,005
U&H høyere nivå	0,406***	0,002	0,413***	0,003	0,600***	0,008
R ² -just	0,321		0,410		0,237	
N	213939		57714		32439	
Menn						
	Kommune		Stat		Industri	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,746***	0,003	4,782***	0,004	4,821***	0,003
Erfaring	0,005***	0,000	0,006***	0,000	0,005***	0,000
Videregående skole	0,079***	0,002	0,130***	0,004	0,110***	0,002
U&H lavere nivå	0,282***	0,003	0,262***	0,004	0,451***	0,003
U&H høyere nivå	0,439***	0,003	0,419***	0,004	0,684***	0,004
R ² -just	0,381		0,361		0,294	
N	57396		69015		103995	

Note: Referansegruppe er personer med grunnskole. Signifikansnivå: ***: 1 prosent, **: 5 prosent, *: 10 prosent: *.

Tabell A2. Lønnsrelasjoner for kvinner og menn. 1997 og 2004 kvadraters metode. Avhengig variabel: log (timelønn)

	1997			
	Kvinne		Menn	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,789***	0,001	4,909***	0,001
Erfaring	0,003***	0,000	0,006***	0,000
Utdanningsår	0,042***	0,000	0,050***	0,000
Kommune	-0,020***	0,001	-0,086***	0,001
Stat	0,022***	0,001	-0,029***	0,001
Finans	0,159***	0,002	0,242***	0,002
Varehandel	-0,072***	0,001	-0,051***	0,002
Industri-funksjonær	0,134***	0,002	0,212***	0,001
R ² -just	0,346		0,407	
N	338719		256295	

	2004			
	Kvinne		Menn	
	Koeffisient	St.avvik	Koeffisient	St.avvik
Konstantledd	4,917***	0,001	5,022***	0,001
Erfaring	0,004***	0,000	0,006***	0,000
Utdanningsår	0,044***	0,000	0,050***	0,000
Kommune	0,004**	0,001	-0,069***	0,001
Stat	0,040***	0,001	0,001	0,001
Finans	0,181***	0,002	0,270***	0,002
Varehandel	-0,048***	0,001	-0,053***	0,002
Industri-funksjonær	0,171***	0,001	0,247***	0,001
R ² -just		0,380		0,412
N	368667		262996	

Note: Referansegruppe er Industri-arbeider. Signifikansnivå: ***: 1 prosent, 5 prosent: *, 10 prosent: *.

Vedlegg B. Sentrale tillegg gitt ved lønnsoppgjør 1998-2005

Ar	Industriarbeidere	Hotell- og restaurant	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
1998	<p>Generelt: 3 kr pr. time.</p> <p><i>Økt skifttillegg</i></p> <p><i>Beregningsmåten for offshorettillegget endres</i></p>	Hotell og restaurant er for første gang i lønnsstatistikken i 2001.	<p>Generelt: 5 kr. pr. time</p> <p><i>Økte satser for ulempetillegg</i></p>	<p>Generelt: 4,1 % eller minimum 10 000 kr pr. år</p>	<p>Generelt: 10 000 kr pr. år fra 1. mai.</p> <p><i>Enkelte endringer på lønnstabellen.</i></p>	NAV O helseforetakene ble forhandlet første gang i 2002.	<p>Generelt: 10 000 kr pr. år</p> <p><i>Enkelte endringer på lønnstabellen, begynnerlønn og ulempetillegg.</i></p>
1999	<p>Arbeidere med årslønn som er 95 % eller lavere enn gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1,20 kr pr time.</p>		<p>Generelt: 1,20 kr.</p>	<p>Forsikring: Generelt: 1,0 %</p> <p>Bank: Generelt: 3725 kr pr. år eller 1,4 %</p>	<p><i>Endringer i lønnsrammer</i></p>		
2000	<p>Generelt: 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mellom 87-92% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.</p>		<p>Generelt: 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mellom 87-92% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.</p>	<p>Generelt 1,3 %.</p>	<p>Generelt: 5000 kr pr. år</p>		<p>Generelt: 5000 kr pr år.</p>

År	Industriarbeidere	Hotell- og restaurant	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2001	<p>Generelt: 1 kr pr time.</p> <p>Lavtlønte med mellom 87-92% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn : ytterligere 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn : ytterligere 2 kr pr. time.</p>		<p>Generelt: 1 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mellom 87-92% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.</p>	<p>Generelt: 1,2 %.</p>	<p>Generelt 2200 kr pr. år</p>		<p>Generelt: 2200 kr pr år</p>
2002	<p>Generelt: 2,75 kr pr. time.</p> <p><i>Økte satser for skifttillegg.</i></p> <p><i>Offshoretillegg: økes med 6 kr pr. time</i></p> <p><i>Natttillegg: 1,17 kr pr. time.</i></p>	<p>Generelt: 2,75 kr pr time.</p> <p>Lavtlønns-tillegg: ytterligere 2 kr pr time.*</p> <p>Minst fire års praksis: + 2 kr på minstelønns-satsen</p> <p>Fagbrev: + 2 kr på minstelønns-satsen</p> <p>Økte og utvidede ubekvemstillegg.</p> <p>Garantitillegg: 1,30 kr per time fra 1. okt</p> <p>*Her har vi gitt de som tjener 87 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn tilleggene.</p>	<p>Generelt: 3 kr pr time.</p> <p>De laveste minstelønnsatsene: ytterligere 2 kr pr time.*</p> <p>Fagarbeider tillegg: +1 kr.</p> <p>*Her har vi gitt de som tjener 87 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn tilleggene.</p>	<p>Generelt: 3,45 % som gir minimum 10 000 kr pr. år, og maksimum 19 593 kr. pr år</p>	<p>Generelt: 6000 kr pr år.</p> <p><i>Ufaglærte: begynner-lønnen heves med 14 900 kr til min. 190 000 kr pr år. 10 års ansiennitet gir min. 220 000 kr pr. år.</i></p> <p><i>Faglærte: begynner-lønnen heves med 23 800 kr til min. 215 000 kr pr år. 10 års ansiennitet gir min. 235 000 kr pr. år.</i></p> <p><i>Høyskole-utdannede: begynner-lønnen heves med 34 100 kr til min. 250 000 kr pr år. 10 års ansiennitet gir min. 271 000 kr pr. år.</i></p> <p><i>Høyskole-utdannede med ytterligere spesialisering: begynner-lønnen heves med 42 700 kr til min. 270 000 kr pr år. 10 års ansiennitet gir min. 290 000 kr pr. år.</i></p>	<p>LO,YS og UHO: Generelt: 6000 kr pr. år fra 1. mai</p>	<p>Til lønnstrinn 31: 7500 kr pr. år.</p> <p>Lønnstrinn 31-71: 3,1%</p> <p>Fra lønnstrinn 71- 80: Fallende tillegg fra 14800 kr til 13200 kr.</p> <p>Justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 % med virkning fra 1. august.</p>

Noter: Tillegg som er skrevet i kursiv har vi ikke klart å identifisere. I enkelte tilfeller har vi gitt lavtlønns tillegg (uten videre definisjon) og tillegg på de laveste trinnene på lønnstabellen til ansatte med 85 % eller 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Der det er gjort har vi vurdert hvem de lavtlønte er ut i fra definisjon fra tidligere lønnsoppgjør.

År	Industriarbeidere	Hotell- og restaurant	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2003	<p>Generelt: 0 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med lønnsnivå under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 2,85 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med lønnsnivå mellom 85 %- 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1. 95 kr pr. time.</p>	<p>Generelt: 0 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med lønnsnivå under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 2,85 kr pr. time.</p> <p>Lavtlønte med lønnsnivå mellom 85 %- 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1. 95 kr pr. time.</p>	<p>Mistelønnsatts 1-5 og ungdomssatsen, samt bransjeavtalene: 1,25 kr pr. time *</p> <p><i>Fra 2002: Garantitillegg: 3 kr pr. time fra 1. februar 2003.</i></p> <p><i>Fagarbeider tillegg: 1 kr pr. time.</i></p> <p>* Her har vi gitt de som tjener 85 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn tilleggene.</p>	<p>Bank og forsikring: Mindre enn 254 000 kr pr år: 5000 kr pr. år.</p> <p>245 000-300 000 kr pr år: 3000 kr pr. år.</p> <p>300 000-400 000 kr pr år: 2100 kr pr. år.</p>	<p><i>Ufaglærte: 10 års ansiennitet gir min. 224 000 kr pr. år fra 1. juli.</i></p> <p><i>Faglærte: 10 års ansiennitet gir min. 239 000 kr pr. år fra 1. juli.</i></p> <p><i>Høyskoleutdannede: 10 års ansiennitet gir min. 277 000 kr pr. år fra 1. juli</i></p> <p><i>Høyskoleutdannede med ytterligere spesialisering: 10 års ansiennitet gir min. 300 000 kr pr. år fra 1. juli.</i></p>	<p>Innføres minstelønnsstigninger for de forskjellige yrkesgruppene med garantibestemmelser som sikrer ytterligere økning 1. juli 2003. Endringene er tilsvarende de som ble avtalt i kommunene.</p>	<p>Ingen sentrale tillegg</p>
2004	<p>Ansatte med lokal forhandlingsrett: 1 kr pr. time*</p> <p>Ansatte uten lokal forhandlingsrett: 1,50 kr pr. time.*</p> <p>Gjennomsnittslønn lavere enn 119,21 kr pr. time: 50 øre pr. time.</p> <p><i>Minstelønnsatser og skifttillegg reguleres.</i></p> <p>* Vi har ikke klart å identifisere hvem som har lokal forhandlingsrett. Derfor har vi gitt alle et generelt tillegg på 1 kr.</p>	<p>Generelt: 1,50 kr pr. time</p> <p>Lavtlønns tillegg til alle: 0,50 kr pr. time.</p> <p><i>Disse tilleggene legges også på minstelønnsattsene for 4 år og oppover.</i></p> <p><i>Minstelønnsattsene for 6. og 8 år: ytterligere 1 kr per time.</i></p>	<p>Generelt: 1 kr pr. time.</p> <p>Minstelønnsattsene 1-5 og ungdomssattsene: ytterligere 50 øre pr. time. *</p> <p>*Her har vi gitt de som tjener 85 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn tilleggene.</p>	<p>Generelt: 2,5 % eller minst 7000 kr pr. år</p>	<p>Generelt: 6000 kr pr år fra 1. mai.</p> <p><i>Minstelønn for 10 års ansiennitet: 10 000 kr pr år inkl det generelle tillegget.</i></p> <p><i>Minstelønn for mindre enn 10 års ansiennitet: 6000-8000 kr pr år.</i></p> <p><i>Innføres minstesatser etter 0, 4, 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet.</i></p> <p><i>Undervisningsstillinger er innfasert med 5 mistelønnsgrupper etter 0, 4, 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet.</i></p> <p><i>Lørdags- og søndagstillegget økes.</i></p>	<p>LO-Stat og YS-NAVO: Generelt: 9000 kr pr. år</p> <p><i>Ansatte med tilleggs- og spesialistutdanning: 11 000 kr</i></p> <p><i>Lørdags- og søndagstillegg: 4 kr</i></p> <p><i>Nye minstelønnsatser</i></p> <p><i>UHO: Generelt: 7000 kr pr. år *</i></p> <p><i>Sykepleiere og spesialistsykepleiere med mindre enn 10 års ansiennitet: ytterligere 2000 kr</i></p> <p><i>Spesialistsykepleiere med mer enn 10 års ansiennitet: ytterligere 8000 kr fra 1. mai, og 7000 kr fra 1. oktober.</i></p> <p><i>Ergoterapeuter, fysioterapeuter, førskolelærere og pedagoger: ytterligere 2000 kr</i></p> <p><i>Spesialistutdannede i denne gruppen: 4000 kr + det generelle tillegget.</i></p> <p><i>Lørdags- og søndagstillegg: 4 kr</i></p> <p><i>Nye minstelønnsatser</i></p> <p>*vi ga alle i helseforetakene 7000 kr pr år.</p>	<p>Til og med lønnstrinn 30: 6500 kr pr. år.</p> <p>Lønnstrinn 30-71: 2,6 %</p> <p>Fra og med lønnstrinn 71: 12 900 kr pr år.</p>

År	Industriarbeidere	Hotell- og restaurant	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2005	<p>Generelt: 1 kr pr time.</p> <p><i>Lavtlønte uten lokal forhandlingsrett: ytterligere 1 kr pr. time.</i></p>	<p>Generelt: 1 kr pr time.</p> <p><i>Lavtlønte uten lokal forhandlingsrett: ytterligere 1 kr pr. time.</i></p>	<p>Generelt: 1 kr pr. time</p> <p>Minstelønns-satser for trinn 1-5 og ungdom: ytterligere 1,50 kr pr. time*</p> <p><i>Trinn 6: 1 kr pr. time utover det generelle tillegget.</i></p> <p>Garantiordningene: trinn 6 får ytterligere 3,15 kr</p>	<p>Generelt: 1,1 % eller minimum 2750 kr pr. år.</p>	<p>Generelt: 2000 kr pr. år</p> <p><i>Oppjustering av minstelønns-satser.</i></p>	<p>UHO: 1,6 % fra 1. juni til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund.</p> <p><i>Øvrige medlemmer: 2 % fra 1. mai.</i></p> <p>LO- og YS-forbundene: Generelt: 4000 kr pr. år fra 1. juli.</p> <p>Endringer i minstelønns-satsene.</p>	<p>Generelt et lønnstrinns opprykk på hovedlønns-tabellen fra 1. mai, eller minimum 4000 kr pr. år.</p>

Vedlegg C: En beskrivelse av oppgjørsformene 1997-2005

I dette avsnittet gir vi en gjennomgang av hovedtrekkene ved lønnsoppgjørene i perioden 1997-2005. Gjennomgangen er hentet fra de årlige oppsummeringene til det Tekniske Beregningsutvalget for lønnsoppgjørene.

Lønnsoppgjørene 1997

I privat sektor i LO/NHO- området ble mellomoppgjøret ført som et samordnet oppgjør. LO ønsket en videreføring av kjøpekraften, en forbedring for lavtlønte og andre prioriterte grupper, avklaring på spørsmålet om AFP for 62- og 63- åringer og en utjevning av lønnsnivået mellom kvinner og menn. NHO på sin side ba om et lønnsoppgjør som sikret konkurranseevnen, og at partene i de lokale forhandlingene måtte ta hensyn til den enkelte bedrifts økonomiske situasjon og framtidsutsikter. NHO ba også om at veksten i leder- og funksjonærlønninger måtte tilpasses det øvrige arbeidslivet og at AFP-ordningen måtte målrettes mot arbeidstakere med en lengre yrkeskarriere.

I LO/NHO- oppgjøret ble partene enige om et generelt tillegg på 0,80 kr per time, ytterligere 1,20 kr til de som i gjennomsnitt tjente mer enn 185 000 kr per år og sto uten rett til lokale forhandlinger. Arbeidstakere som tjente mindre enn 185 000 fikk ytterligere 1,50 kr eller 1,80 kr per time avhengig av om de hadde rett til lokale forhandlinger eller ikke. Det ble gitt garantitillegg fra 1. oktober 1997. *I hotell- og restaurantvirksomheter* ble dessuten minstelønssatsene økt med 0,50 kr per time. I spørsmålet om tidligpensjon ble partene enige om å gi en delpensjon til 63- åringer fra 1. oktober 1997 og til 62- åringer fra 1. mars 1998, innenfor rammene for AFP.

Opgjørene i *privat sektor utenfor LO/NHO- området* foregikk parallelt med LO/NHO- oppgjøret hvor YS og NHO forhandlet fram en tilsvarende avtale som LO og NHO kom til enighet om. *I varehandel* ble partene enige om et generelt tillegg på 1,20 kr per time, minstesatsene ble justert, og det ble gitt garantitillegg fra 1. februar 1997. *I forsikringsvirksomheter* ga man et generelt tillegg på 2 % fra 1. mai. *I forretnings- og sparebanker* ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på alle lønnstrinn på 1,9 % og ytterligere 0,2 % på lavere lønnstrinn.

I staten ga man et generelt tillegg på 2 500 kr per år på alle lønnstrinn, hvor ansatte fra lønnstrinn 7- 24 fikk ytterligere 100 til 900 kr per år. Det ble også gitt en ramme på 1,2 % til sentrale forhandlinger per 1. august der hensynet til likelønn, rekrutterings- og konkurransesituasjon skulle ivaretaes. Lokale forhandlinger ble gjennomført innenfor en ramme på 0,55 % per 1. august, og skulle bidra til å rette opp kjønnsbetingede lønnsforskjeller. Det ble innført tilsvarende AFP- ordning som ble avtalt for LO og NHO.

I *kommunene* ble det gitt et generelt tillegg og minstelønns tillegg likt med det som ble gitt i staten. De lokale forhandlingene ble gjennomført innenfor en ramme på 0,72 % per 1. november 1997, der hensynet til likelønn skulle vektlegges. Også i kommunene ble AFP- ordningen innført.

Lønnsoppgjørene 1998

Hovedoppgjøret ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør i LO/NHO-området. LO ønsket å prioritere bedre kjøpekraft for alle grupper, men da spesielt med sikte på å heve de lavtlønte og fremme likelønn. De ønsket også en utredning av fleksibel arbeidstidsordning. NHO ba om at lønnsutviklingen i konkurranseutsatte næringer skulle være retningsgivende for det øvrige arbeidslivet, og også i år ba NHO om at veksten i leder- og funksjonærlønninger måtte tilpasses det øvrige arbeidslivet. Partene ønsket å forhandle sentralt over temaer som etter- og videreutdanningsreformen, lærlingordningen og om avtalefestet pensjon. For en mer utfyllende redegjørelse av disse punktene, se NOU 1998:13 vedlegg 2. De forbundsvise oppgjørene startet med forhandlinger over *Verkstedoverenskomsten* der partene ble enige om et generelt tillegg på 3 kr per time fra 1. april. Etter at forhandlingene i *Verkstedoverenskomsten* var i gang starter forhandlinger om *Fellesoverenskomsten for byggfag* og *Overenskomsten for hotellfag*. For byggfagene ble det gitt et generelt tillegg på 3 kr per time, samt at minstelønnsatsene steg. For hotellene ble det gitt et generelt tillegg på 3 kr per time, et lavlønns tillegg på 2 kr per time for de fleste, økte minstelønnsatser med 3 kr for kokker, og 1 kr for de andre. Videre ble det enighet om å danne en pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift. For *rutebiloverenskomsten* kom partene til enighet om et generelt tillegg på 9 kr per time, ytterligere 1,50 kr i tillegg for godssjåfører i nærtransport, og økt fagarbeidertillegg med 1 kr per time.

I *privat sektor utenom LO/NHO-området* ble det i *Varehandel* gitt et generelt tillegg på 5 kr per time fra 1. april. Ulempetilleggene ble også økt. I *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* ble det gitt et generelt tillegg på 4,1 % eller minimum 10 000 kr per år fra 1. mai.

I staten ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på 10 000 kr per år på alle trinn, diverse endringer på lønnstrill 2-13 og 26-35, samtidig som det ble lagt

til 4 nye lønnstrinn for å øke topplønnen. Begynnerlønninger ble endret med 0,17 % fra 1. august.

Det ble satt av en pott på 2 % til sentrale justeringsforhandlinger fra 1. august 1998, og 0,55 % til lokale forhandlinger fra 1. september 1998. Likelønn skulle prioriteres i disse forhandlingene.

I *kommunene* ble det gitt tilsvarende generelle tillegg og justeringer på lønnstabellen som i staten. Det ble foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer og lønnstruktur som utgjør 2,43 % fra 1. september. Videre ble det satt av en pott på 0,78 % til lokale forhandlinger.

Lønnsoppgjørene 1999

Mellomoppgjøret ble gjennomført ved sentrale forhandlinger mellom LO og NHO. LO ønsket å føre forhandlingene på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtale år, samt pris og lønnsutvikling i 1. avtale år. Samtidig skulle likelønn og lavlønn prioriteres. NHO ønsket en lokal og sentral lønnspolitikk i samsvar med retningslinjer fra Arntsen-utvalget (se NOU 1999:14), og lokale forhandlinger skulle gjennomføres etter NHOs tariffpolitiske mål. Også i 1999 ba NHO om en lønnsvekst blant ledere og funksjonærer i samsvar med det øvrige arbeidslivet.

I *LO/NHO-oppgjøret* ble det gitt timetillegg på 1,20 kr fra 1. april til de med 95 % eller lavere enn gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Lokale forhandlinger skulle føres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Det ble også enighet om et 10-punkts program for å styrke arbeidet med likestilling i bedriftene

I *privat sektor utenom LO/NHO-området* forhandlet NHO og YS fram samme avtale som LO/NHO gikk inn for. LO og HSH ble også enige om et generelt timetillegg på 1,20 kr, samt justeringer av minstelønssatsene. HSH og YS forhandlet fram et tillegg på 1,20 kr pr time, med forutsetning om nye forhandlinger dersom grupper på tilsvarende områder oppnådde høyere tillegg. I *Forsikringsvirksomheter* ble partene enige om et generelt tillegg på 1 % fra 1. mai. *Forretnings- og sparebanker* fikk et generelt tillegg på 1,4 % fra 1. mai.

I *staten* ble det avsatt en pott på 1 % til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august, og en pott på 0,5 % til lokale forhandlinger fra 1. september. Endringer i begynnerlønn fra 1. august.

I *kommunene* forhandlet man fram en avtale hvor partene ble enige om en avsetning til lokale forhandlinger 1. desember 1999 tilsvarende 0,05 % som bidrag til årslønnsveksten. Endringer i lønnsrammer m.m fra 1. august 1999 tilsvarende 0,09 % som bidrag til lønnsveksten.

Lønnsoppgjørene 2000-2001

Hovedoppgjøret ble gjennomført som et samordnet oppgjør med forbundsvise justeringer i privat sektor. Det ble også forhandlet fram tillegg som ble gitt fra 2001. LO ønsket å bedre den generelle kjøpekraften, gi lavtlønte særskilte tillegg, holde en likelønnsprofil, gi langtidsutdannede bedre uttelling, spesielt i kvinne-dominerte yrker. Innføring av den 5. ferieuken skulle fullføres med full lønnskompensasjon. NHO på sin side ønsket en alminnelig lønnsvekst på linje med våre handelspartnere. Lønnsutviklingen til funksjonærer i NHO-bedrifter skulle fortsatt følges nøye.

I LO/NHO-oppgjøret ble det gitt et generelt tillegg på 1,50 kr fra 9. mai 2000.

I tillegg ble det gitt lavlønns- og likelønns tillegg med virkning fra 9. mai 2000.

I de forbundsvise tilpasningsforhandlingene er det gitt i gjennomsnitt 20 øre per time.

For 2001 ble man enige om å gi et generelt tillegg på 1 kr per time fra 1. april, og tilsvarende lavlønns- og likelønns tillegg som i 2000. Den femte ferieuken ble innført med full lønnskompensasjon hvor alle ansatte fikk to ekstra fridager i 2001, og de resterende 2 dagene i 2002. Kompetansereformen var et viktig forhandlingstema i 2000- oppgjøret hvor partene ble enige om å utrede hvordan man kunne utforme en støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon.

I privat sektor utenom LO/NHO-området fikk *Varehandel* et generelt tillegg på 1,50 kr per time, lavlønns- og likelønns tillegg på ytterligere 1,50 for ansatte med 92- 87 % av gjennomsnittlig industriarbeider lønn. For ansatte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeider lønn ble det avtalt et ytterligere tillegg på 2 kr per time utover det generelle tillegget. For 2001 ble man enige om å gi generelt tillegg på 1 kr per time, lavlønns- og likelønns- tillegg tilsvarende det som ble gitt i 2000. I likhet med LO/NHO-området ble den femte ferieuken innført med full lønnskompensasjon hvor alle ansatte fikk to ekstra fridager i 2001, og de resterende 2 dagene i 2002. Både i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomheter* ble partene enige om et generelt tillegg på 1,3 % fra 1. mai og på 1,2 % fra 1. mai 2001. Også her innførte man den femte ferie uken med 2 dager i 2001 og resten i 2002 med full lønnskompensasjon.

I staten ga man et generelt tillegg på 5 000 kr på alle lønnstrinn fra 1. mai 2000, og et generelt tillegg på 2 200 kr fra 1. mai 2002. Det ble satt av en pott på hhv 2,2 % og 1,0 % til sentrale justeringsforhandlinger 25. juli 2000 og 1. september 2001. Til lokale forhandlinger 1. september 2000 ble det satt en ramme på 0,85 %, og til forhandlingene 1. september 2002 ble det satt en ramme på 0,6 %. En del av fellesbestemmelsene ble også endret, bl.a. ble det gitt mulighet for partene lokalt og avtale fleksible arbeidsordninger. I likhet

med partene i privat sektor ble den femte feireuken med full lønnskompensasjon innført med 2 ekstra feriedager i 2001 og de resterende i 2002.

I *kommunene* ble partene enige om et generelt tillegg på 5 000 kr fra 1. mai 2000 og på 2 200 kr fra 1. mai 2001. De sentrale justeringsforhandlingene ble satt til 1,1 % per 1. mai 2000 og 0,4 % per 1. mai 2001. Det ble også satt av en pott til lokale forhandlinger på 1,5 % per 1. august i 2004, og 0,9 % per 1. november 2001. Som i oppgjørene i privat sektor ble den femte feireuken innført med 2 ekstra feriedager i 2001 og de resterende i 2002. *Elektrisitetsverkene* forhandlet fram en ny hovedtariffavtale og lokal særavtale. Ansatte i *Oslo kommune* fikk et generelt tillegg på 5 000 kr per år fra 1. mai 2000 og 2 200 kr fra 1. mai 2001. Videre ble det satt av en pott på 1,55 % til sentrale justeringsforhandlinger og 1,45 % til lokale forhandlinger per 1. juni 2000, og en pott på 0,35 % til lokale forhandlinger fra 1. juli 2001. Den femte ferieuken ble innført i løpet av 2002 med 2 dager 2001 og 2 dager i 2002.

Lønnsoppgjørene 2002

I 2002 var det hovedoppgjør i de fleste tariffområdene, hvor LO/NHO området og LO/HSH- området gjennomførte oppgjøret forbundsvist. NAVO- området gjennomførte forhandlingene på to nivåer: først sentralt mellom NAVO og hovedorganisasjonene og deretter mellom den enkelte virksomhet og arbeidstakerorganisasjoner.

I *privat sektor i LO/NHO-området* gikk LO inn for en generell forbedring av kjøpekraften, særskilte tillegg til lavtlønte, likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg, gi langtidsutdannede LO-medlemmer en rimelig kompensasjon. LO ønsket også en pensjonsordning i tillegg til Folketrygden. NHO mente at pensjons- og forsikringsordninger ikke var egnet for bransjevise løsninger, men heller måtte sees i forhold til den enkelte virksomhets lønnsomhet og personalpolitiske prinsipper. NHO gikk også inn for at lønnsoppgjøret måtte sees i sammenheng med lønnsveksten hos våre handelspartnere, lokale forhandlinger må stå i forhold til virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter, og at lederes lønnsutvikling måtte tilpasses de øvrige ansatte i bedriften.

Lønnsoppgjøret startet med forhandlinger om *Verkstedoverenskomsten* der det ble gitt et generelt tillegg på 2,75 kr per time fra 1. april. Offshoretillegget økte med 6 kr per time fra 1. april 2002 og ytterligere med 1 kr 1. april 2003. Nattillegget steg med 1,17 kr per time.

I spørsmålet om tjenestepensjon ble det enighet om å oppfordre til at slike ble etablert i bedriftene. Evaluering av ordningen ved mellomoppgjøret 2003. De øvrige meglinger i industrien fulgte hovedmønsteret fra Verkstedoverenskomsten, men i typiske lavlønnsområder ble det gitt høyere tillegg.

I avtalen mellom *Hotell- og Restaurantmedarbeiderforbundet* og *Reiselivsbedriftenes Landsforening* ble det fra 19. mai gitt et generelt tillegg på 2,75 kr per time, et lavlønntillegg på 2 kr per time, alle med minst 4 års praksis og alle med fagbrev fikk ytterligere 2 kr per time på minstelønnsatsen, og høyere tillegg ved ubekvem arbeidstid. Det ble også gitt et garantitillegg på 1,30 kr per time fra 1. oktober 2002.

I avtalen for *rutebiler og langtransport* ble *Norsk Transportarbeiderforbund* og *Transportbedriftenes Landsforening* enige om å gi et generelt tillegg på 2 kr per time, lavlønntillegg på ytterligere 2 kr, et etterslepstillegg på 1,25 kr per time, alle tillegg fra 1. april 2002. I tillegg skulle alle satser utenfor Oslo heves til Oslo-avtalens satser fra 1. januar 2003. Bedrifter med ansatte bussjåfører omfattet av *Overenskomsten for Transportselskaper i Norge* hadde frist til 1. januar 2003 med å opprette en tjenstepensjonsordning. *YS* og *Transportbedriftenes Landsforbund* inngikk en tilsvarende avtale.

I *privat sektor utenom LO/NHO-området* forhandlet de enkelte forbund i *YS* avtalene innen sine områder forbundsvist. For *Landsoverenskomsten II*, som omfatter selgere og andre merkantilt ansatte i avis- og ukepresse, ga man et generelt tillegg på 2,75 kr per time, to ekstra fridager til alle i 2002 (som kunne taes ut i lønn) og ytterligere en ekstra fridag til ansatte over 50 år i 2003 (som kunne tas ut i lønn). I pensjonsspørsmålet kom partene fram til samme formulering om tjenstepensjon som i *Verkstedsoverenskomsten*. I *Varehandel* ble partene enige om å gi et generelt tillegg på 3 kr per time, ytterligere 2 kr per time til de laveste minstelønnsatsene, fagarbeidertillegget steg med 1 kr per time, og ytterligere 1 kr fra 1. april 2003. I spørsmålet om pensjon oppfordret partene til at den enkelte bedrift sørget for tjenstepensjon og forsikringsordninger. Garantitillegg i alle *HK/HSH-* avtaler på 3 kr per time fra 1. februar 2003. I *Grossistoverenskomsten* vedtok partene et generelt tillegg på 3 kr per time og et etterslepstillegg på 1,50 kr per time fra 1. april 2002. I *Reiselivsavtalen*, *Begravelsesbyråavtalen* og *Funksjonæravtalen* ga man et generelt tillegg på 3 kr per time og ytterligere 2 kr på minstelønnsatsene. I spørsmålet om pensjon oppfordret partene til at den enkelte bedrift sørget for tjenstepensjon og forsikringsordninger. I *Reiselivsavtalen* og *Funksjonæravtalen* ble garantitillegget gjennomførte ved at alle ansatte fikk et tillegg på 3 kr per time. I *forretnings- og sparebanker* og *forsikringsvirksomhet* ble partene enige om et tillegg på 3,45 % for hele lønnsregulativet, dog ikke lavere enn 10 000 kr, eller høyere enn 17 593 kr.

I *staten* ga man et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnsstabelen fra 1. mai 2002. Til og med lønnstrinn 31 ga man et kronetillegg på 7 500. Tillegget var på 3,1 % fra lønnstrinn 31 til og med 70, og et fallende kronetillegg fra lønnstrinn 71 på 14 800 kr til lønnstrinn 79 på 13 200 kr. Det ble enighet om sentrale justeringsforhandlinger innenfor en ramme på 1,5 % med virkning fra 1. august 2002, og lokale forhandlinger innenfor 1,9 % med virkning fra 1. september.

I kommunene ga man et generelt tillegg til alle på 6 000 fra 1. mai. I stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning steg begynnerlønnen med 14 900 kr per år til 190 000 kr. Etter 10 års ansiennitet ble minimum satt til 220 000 kr per år, og minimum 224 000 fra 1. juli 2003, som ble en økning på 32 800 kr per år. Faglærte fikk begynnerlønnen hevet med 23 800 kr til 215 000 kr per år. Etter 10 års ansiennitet oppnår de minimum 235 000, og fra 1. juli 2003 minimum 239 000, som er en økning på 26 800 kr. Høgskoleutdannede fikk 34 100 kr høyere begynnerlønn til 250 000 kr per år, og etter 10 års ansiennitet minimum 271 000, og fra 1. juli 277 000 kr per år, som gir en økning på 31 700 kr. I stillinger som krever høgskole med ytterligere spesialistutdanning steg begynnerlønnen med 42 700 kr til 270 000 kr per år. Etter 10 års ansiennitet stiger lønnen med 43 800 kr per år til 290 000 kr i 2002 og 300 000 kr per år 1. juli 2003. I tillegg ble det satt av en pott på henholdsvis 0,05 % og 1,5 % til lokale forhandlinger 1. mai 2002 og 1. januar 2003. *Elektrisitetsverkene* fikk et generelt tillegg på 7 100 kr per år, nye minstelønnsseter og høyere vakttillegg fra 1. juni 2002. Flere av stillingskodene ble gjort unormerte som innebærer at lønnsdannelsen, utenom det generelle tillegget, skjer lokalt på den enkelte bedrift. I *Oslo kommune* fikk lønnstrinn 8 t.o.m. lønnstrinn 22 et tillegg på 7 000 kr, og de på lønnstrinn 23 og høyere fikk 7 000 kr + 0,05 %. Lokale forhandlinger foregikk innenfor en ramme på 2,1 % per 1. juni, og sentrale justeringsforhandlinger ble gjennomført med til dels betydelige lønns-tillegg for lavlønte og visse stillingsgrupper.

I *NAVO-området* forhandles det først på nasjonalt nivå (A1) om overenskomstens generelle del mellom NAVO og hovedorganisasjonene og er felles for alle virksomheter innenfor overenskomstområdet. Deretter forhandles B-delen, som er overenskomstens spesielle del, med den enkelte virksomhet på den ene siden og lokale arbeidstakere på den andre siden. For *NAVO-helse* er det et nasjonalt nivå II (A2) der det forhandles mellom NAVO-helse og de enkelte forbund i hovedorganisasjonen om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlem. Fra 1. april 2002 ble det gitt et tillegg på 2,75 kr per time eller 5363 per år på A-nivå, og varierende tillegg på B nivå. I *helseforetakene* ble det enighet om å gi ansatte organisert i LO, YS og UHO et generelt tillegg på 6 000 kr fra 1. mai og sette av en pott på 0,5 % fra 1. mai 2002 og 1,5 % fra 1. januar 2003, til lokal fordeling. Det ble videre innført minstelønnsstiger for de forskjellige yrkesgruppene i helseforetakene med garantibestemmelser som sikret ytterligere økning 1. juli 2003, tilsvarende det som ble avtalt i kommunene. Norsk Sykepleierforbund inngikk en produktivitetsavtale som åpnet for å inngå lokale avtaler om utvidet arbeidstid og/eller bruk av ekstraordinært arbeid for å redusere ventelister og bruk av overtid.

Lønnsoppgjørene 2003

Mellomoppgjøret i 2003 ble det i de store forhandlingsområdene gitt ingen eller moderate sentrale tillegg. For flere grupper ble tillegg for 2003 bestemt ved hovedoppgjøret.

På bakgrunn av den høye lønnsveksten i 2002 og svekkelsen av konkurranseevnen tok Regjeringen høsten 2002 et initiativ overfor parten i arbeidslivet for å styrke det inntektspolitiske samarbeidet. (Holden II).

LO/NHO- oppjøret ble gjennomført som et samlet oppgjør, der LO gikk inn for at de internasjonalt konkurranseutsatte næringene måtte være normgivende for rammen rundt lønnsoppgjøret, og at en slik ramme måtte gjelde på alle områder. Videre het det at LO i likhet med 2002 oppjøret la spesielt vekt på lavlønne. NHO gikk også inn for et moderat oppgjør for å bedre konkurranseevnen. NHO peker videre på at funksjonærlønninger steg betraktelig relativt til arbeidere i 2002, og at lokale forhandlinger i 2003 måtte tilpasses slik at lønnskostnadsveksten ble lik for arbeidere og funksjonærer. Om veksten i lederlønninger ba NHO også i 2003 om at den holdt seg innenfor rammer for det øvrige arbeidslivet. Det ble *ikke* gitt sentrale tillegg, men lavlønns tillegg fra 1. april på 2,85 per time til de med mindre enn 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, og 1,95 kr per time til de med mer enn 85 % og mindre enn 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Disse tilleggene kunne bortfalle helt eller delvis, eller utsettes dersom virksomhetens økonomiske situasjon tilsa det. Forslaget om tjenstepensjon fra 2002- oppjøret ble evaluert. (Se NOU 2003: 20 vedlegg 2 for detaljer omkring dette.)

I privat sektor utenfor LO/NHO- området ble mellomoppgjøret gjennomført som et samordnet oppgjør, hvor *Landsoverenskomsten* fikk et tillegg på 1,25 kr per time på minstelønnsatsene og ungdomssatsene fra 1. april. På *Grossistoverenskomsten* ble det fra 1. april gitt et tillegg til alle arbeidstakere på 1,50 kr per time. De andre avtalene fulgte modellen fra LO/NHO hvor de lavets lønne fikk lønns tillegg. *I Funksjonæravtalen, Kontoroverenskomsten og Reiselivsavtalen* ble det gitt 1,25 kr i lavlønns tillegg, i *Grossistavtalen* ble det gitt et tillegg på 1,50 kr til alle ansatte. Overenskomster med en gjennomsnittslønn fra 85 til 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn fikk et tillegg på 1,95 kr per time. Også her kunne tilleggene bortfalle helt eller delvis, eller utsettes dersom virksomhetens økonomiske situasjon tilsa det. *I forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomheter* fikk de som tjente opp til ca. 245 000 kr per år et tillegg på 5 000 kr. De som tjente mellom 245 000 og 300 000 fikk 3 000 kr til tillegg, mens de som tjente mellom 300 000 og 400 000 kr fikk 2 100 kr i tillegg.

I stat og kommunene ble partene enige om å ikke foreta lønnsreguleringer per 1. mai. Det skulle heller ikke gjennomføres sentrale justeringsforhandlinger eller lokale forhandlinger. *I Oslo Kommune* ble minstelønnsnivået hevet fra 173 800 kr per år til 197 300. Det ble gitt et generelt tillegg på 0,9 % til

alle lønnstrinn, dog ikke mindre enn 3 000 kr. For lønnstrinnene 22 - 40 ble det gitt et ytterligere differensiert kronetillegg på mellom 100- 3 600 kr.

I NAVO- området ble partene på A-nivå enige om å gi gitt et tillegg på 5 557,50 kr til arbeidstakere med en årslønn lavere enn 238 000, og 3 802,50 kr per år til ansatte med mellom 238 000- 266 000 kr per år. Også disse tilleggene måtte sees i sammenheng med virksomhetens økonomiske situasjon. På B-nivå ble det gitt varierende tillegg. I NAVO- helseforetakene ble partene enige om å ikke gi tillegg, verken på A- eller B-nivå, utover det som ble avtalt i 2002.

Lønnsoppgjørene 2004

Hovedoppgjøret ble gjennomført som forbundsvist oppgjør i privat sektor. NAVO- Helse forhandlet kun sentralt med noen av forbundene. LO ønsket en generell forbedring av kjøpekraften, garantiordninger og særskilte tillegg til lavlønte, likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg. NHO ønsket en lønnsutvikling som bidro til å styrke norsk konkurranseevne. Derfor ba NHO om at lønnsdannelsen skulle skje i bedriften og måtte bygges på kriteriene om bedriftens økonomi, konkurranseevne, produktivitet og fremtidsutsikter.

Lønnsoppgjøret startet med forhandlinger om *Verkstedoverenskomsten og Teko- overenskomsten*, samtidig som forhandlinger om *Overenskomsten for byggeindustrien* startet. At disse tre overenskomstene forhandlet samtidig var et ledd i den nye frontfagsmodellen. De forhandlende partene kom fram til en avtale der overenskomster med lokal forhandlingsrett fikk et generelt tillegg på 1 kr per time fra 1. april. I overenskomstene uten lokal forhandlingsrett ble de gitt et generelt tillegg på 1,50 kr per time fra 1. april. Ytterligere 0,50 kr per time til ansatte med mindre enn 119,21 kr i timen per 1. april 2004. Minstesatser og skifttillegg ble også regulert. I tillegg ble det enighet om nye bestemmelser i forbindelse med innleie av arbeidskraft, bruk av vikarbyråer og utsetting av arbeid.

I avtalen mellom *Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Reiselivsbedriftenes landsforening* ble det fra 15. mai gitt et generelt tillegg på 1,50 kr per time og lavlønnstillegg til alle på 0,50 kr. Minstelønnssetningene for 6 og 8 år gikk opp med ytterligere 1 kr per time. Garantitillegget ble gjennomført med 0,85 kr per time 1. april 2004.

Mellom *Norsk Transportarbeiderforbund og Transportbedriftenes Landsforening* ga meklingen blant andre rutebiler, godstransport og renovasjon og gjenvinning et generelt tillegg på 2 kr per time fra 1. april, ansiennitetstillegg etter 8 og 10 år og fagarbeidertillegget steg, og det ble gitt et tillegg til alle på 1 kr per time fra 1. februar 2005. For innenriks sjøfart avtalte *Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforening* å gi et generelt tillegg på 1 kr per

time og et justeringstillegg på 2 kr per time fra 1. mai, økt kostgodtgjørelse og økte kveldstillegg fra 10 til 15 % og nattillegg fra 15 til 20 % fra 1. september 2004.

I oppgjøret i privat sektor utenfor LO/NHO-området forhandlet de enkelte forbund i YS avtalene forbundsvist. Yrkestrafikkforbundet og Transportbedriftenes Landsforening inngikk en tilsvarende avtale som Norsk Transportarbeiderforbund og Transportbedriftenes Landsforening gikk inn for i LO/NHO- området. *Det norske maskinistforbund og Rederienes Landsforening* avtalte å øke hyrene med 2,7 % fra 1. mai, økt kostgodtgjørelse, samt økte kveldstillegg fra 10 til 15 % og nattillegg fra 15 til 20 % fra 1. september. *I forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* ble man enige om å gi et generelt tillegg på 2,5 % eller minimum 7 000 kr på samlet årslønn. *I Varehandel* ga man fra 1. april et generelt tillegg på 1 kr per time og ytterligere 0,50 kr per time på minstelønnsatsene på *Landsoverenskomsten og på bransjeavtalene*. Garantiordningen på *Landsoverenskomsten* ble gjennomført med at lønnstrinn 6 fikk et tillegg på 4,42 kr per time fra 1. februar. I oppgjøret for *grossistbedriftene* mellom *Norsk Transportarbeiderforbund, Yrkestrafikkforbundet og Privatansattes Fellesorganisasjon og HSH* kom partene fram til et generelt tillegg på 1 kr per time, ytterligere 1 kr per time i lavlønns tillegg, og minstelønnsatsene for ansatte over 18 år, arbeidende formenn og mekanikere steg med ytterligere 2 kr per time. Avtalen mellom *Farmasiforbundet og HSH* ga ansatte på apotekene et sentralt tillegg på 2 % fra 1. mai, og et lokalt tillegg på 1,6 % fra 1. september. *Norges Farmaceutiske Forening og HSH* ble enige om å gi ansatte på apotekene et generelt tillegg på 1,5 % fra 1. mai, og et individuelt tillegg på 2,1 % fra 1. august.

I staten ble det gitt et kombinert krone- og prosenttillegg fra 1. mai: Opp til lønnstrinn 30 ble det gitt 6 500 kr, fra lønnstrill 31- 70 ble det gitt 2,6 % tillegg, og for lønnstrinn 71 eller høyere ble det gitt 12 900 kr. Det ble også enighet om å føre sentrale justeringsforhandlinger innenfor 2,5 %, og lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,9 % fra 1. juni.

Med virkning fra 1. juni ble begynnerlønnen hevet på alle lønnsrammer mellom 1 og 4 trinn avhengig av tjenesteansiennitet og topplønn, og topplønnen på alle lønnstrinn ble hevet med ett trinn. Alle lønnsspenn med topplønn opp til lønnstrinn 85 ble i utvidet med 1 trinn.

I kommunene ble det gitt et generelt tillegg på 6 000 kr til alle stillinger med hovedsaklig sentral lønnsdannelse, minstelønnsatsene for alle stillingsgrupper med 10 års ansiennitet steg med i alt 10 000 kr, minstelønnsatsene for alle stillingsgrupper med mindre enn 10 års ansiennitet seg med i alt mellom 6 000 og 8 600 kr. Minstelønnsatser etter 0, 4, 8 og 10 års ansiennitet ble innført, undervisningsstillinger ble innfaset med 5 minstelønnsgrupper etter 0, 4, 8 og 16 år. Det ble satt av en pott til lokale forhandlinger på 0,9 %, lørdags- og søndagstillegget ble hevet, alle tillegg ble gitt fra 1. mai 2004.

For 2005 ble det avtalt å gi et generelt tillegg på 1 000 kr til alle med hovedsaklig sentral lønnsdannelse, minstelønnsatsene for alle stillingsgrupper med 10 års ansiennitet steg med i alt 6 000 kr, minstelønnsatsen for undervisningsstillinger med 16 års ansiennitet steg med i alt 7 000 kr, alle tillegg fra 1. januar 2005. Ledere og stillinger med høyere utdanning forhandlet sin lønn lokalt. I *Oslo Kommune* ble det gitt et generelt tillegg på 2,0 % eller minimum 6 000 kr fra 1. mai, lokale forhandlinger ble gjennomført innenfor en økonomisk ramme på 0,85 % fra 1. august, og lønnsmessige tiltak for enkelte grupper.

I *NAVO- området* ble NAVO og LO-Stat og NAVO og YS- NAVO (A-nivå) enige om å gi et tillegg på 1 950 kr per år, i B- forhandlingene ble det gitt varierende tillegg. For akademikergrupper ble det ikke gitt sentrale lønns-tillegg, disse gruppene avtalte lønns-tillegg lokalt. I *helseforetakene* ble partene enige om å gi medlemmer av LO- Stat og YS- NAVO et generelt tillegg på 9 000 kr per år fra 1. mai, og for ansatte med tilleggs- og spesialutdanning utover 3- årig høgskole ble det gitt ytterligere 2 000 kr fra samme tidspunkt, minstelønnsatsene ble justert 1. september 2004 og 1. juli 2005. For UHO-medlemmer ble det gitt et generelt tillegg på 7 000 kr til sykepleiere og spesialsykepleiere med mindre enn 10 års ansiennitet fra 1. mai 2004, og ytterligere 1 000 kr fra 1. oktober 2004. Spesialsykepleiere med mer enn 10 års ansiennitet fikk et generelt tillegg på 15 000 kr fra 1. mai 2004, og ytterligere 7 000 kr fra 1. oktober 2004. Ergoterapeuter, fysioterapeuter, førskolelærere og pedagoger fikk et generelt tillegg på 9 000 kr per år fra 1. mai 2004. For ansatte med spesialistutdanning i disse gruppene ble det gitt et generelt tillegg på 11 000 kr fra 1. mai 2004. Minstelønnsatsene for UHO organiserte ble justert 1. oktober 2004 og 1. juli 2005.

Lørdags- og søndagstillegget steg med 4 kr for alle fra 1. august.

Lønnsoppgjørene 2005

I *privat sektor i LO/NHO- området* ble mellomoppgjøret gjennomført som et samordnet oppgjør. LO så at spillerommet for lønnsvekst var begrenset av hensyn til målet om full sysselsetting og forbedret konkurransevne. LO valgte innenfor aktuelle rammer å prioritere de lavlønte og likelønn. NHO ønsket som vanlig å styrke norsk konkurransevne, at lokale forhandlinger ble ført i henhold bedriftens økonomiske situasjon, og at veksten i leder- og funksjonær-lønninger ble tilpasset lønnsveksten i det øvrige arbeidslivet.

I *LO/NHO- oppjøret* ble det gitt et generelt tillegg på 1 kr per time, og ytterligere 2 kr til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 87 % av voksne arbeidere uten lokal forhandlingsrett. Dette gjaldt følgende overenskomster: *Transportselskaper i Norge*, *TEKO- Overenskomsten*,

Vekteroverenskomsten, Landforpleiningsavtalen, Hotell og Restaurant- Riksavtalen, Vaskeri og renseri- Fellesoverenskomsten, Renholdsbedrifter, Fritids- og aktivitetsavtalen. Lokale forhandlinger skulle føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg ble gitt på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet.

Oppgjøret i privat sektor utenom LO/NHO- området ble gjennomført ved samordnet oppgjør der YS og NHO kom fram til en avtale der de ga samme lønnstillegg som i LO/NHO-oppgjøret. *På overenskomster med bransjeavtaler mellom LO/Handel og Kontor og HSH* ble det gitt et generelt tillegg på 1 kr per time fra 1. april, minstelønnsatser og ungdomssatser ble hevet med ytterligere 1 til 1,50 kr per time. *På overenskomsten mellom LO/Norsk Transportarbeiderforbund og HSH* ble det gitt et generelt tillegg på 1 kr per time, og minstelønnsatsene ble hevet med ytterligere 1,50 kr per time, *på overenskomsten mellom LO/EL & IT- forbundet og HSH, på overenskomsten for boligbyggelag og vaktmesteravtalen* ble det gitt et generelt tillegg på 1 kr per time, og minstelønnsatsene ble justert tilsvarende.

På overenskomsten mellom LO/ Norsk Arbeidsmannsforbund og Anticimex HSH, på Renholdsoverenskomsten og på Bilutleieoverenskomsten ble det gitt et generelt tillegg på 2 kr per time, og tilsvarende justering av minstelønnsatsene. *I YS/HSH- området* ble det gitt et generelt tillegg på 1 kr per time til alle forbund. *På Funksjonæravtalen og Kontoroverenskomsten* ble minstelønnsatsene for ungdom under 18 år og trinn 1-5 hevet med ytterligere 1,50 kr per time og trinn 6 med 1 kr utover det generelle tillegget. *På Grossistoverenskomstene* hevet man minstelønnsatsene med 1,50 kr per time utover det generelle tillegget. *På Reiselivsavtalen* ble minstelønnsatsene for rutinearbeid og ufaglært arbeidskraft trinn 1-5 hevet med 1,50 kr per time, og trinn 6 med 1 kr per time, utover det generelle tillegget. *På Begravelsesbyråavtalen og Verkstedoverenskomsten* ble minstelønnsatsene justert tilsvarende det generelle tillegget, og *på overenskomsten mellom HSH og YS/Farmasiforbundet* ble minstelønnsatsene hevet med 1,50 kr per time utover det generelle tillegget. *På avtalen mellom HSH og Norges Farmaceutiske Forening* ble det gitt et tillegg til alle ansatte på 1 kr per time, og minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende. *I forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* ble det gitt et generelt tillegg på 1,1 % eller minst 2 750 kr per år.

I staten ble det gitt ett lønnstrinns opprykk på hovedlønntabellen fra 1. mai eller minimum 4 000 kr per år. *I kommunene* ga man et generelt tillegg på 2 000 kr per år fra 1. mai, samt oppjusteringer av minstelønnsatser. Dette kom i tillegg til allerede avtalte tillegg fra 1. januar 2005. *I Oslo Kommune* ble det gitt et tillegg på 1,4 % på alle lønnstrinn, eller minimum 4 000 kr per år.

I NAVO- området på A-nivå ble det enighet mellom NAVO og LO-Stat og NAVO og YS-NAVO å gi et generelt tillegg på 1 950 kr per år fra 1. april. På B-nivå ble det gitt varierende tillegg. For *helseforetakene* ble NAVO, LO og YS enige om å gi et generelt tillegg på 4 000 kr til alle medlemmer fra 1. juli

2005. Det ble også gjort endringer i minstelønnsatser fra samme dato. *NAVO og forbundene i UHO* ga et generelt tillegg på 1,6 % fra 1. juni til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund, mens medlemmer i de øvrige forbundene fikk et generelt tillegg på 2 % fra 1. mai.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2007:5

<i>Forfatter/Author</i> Kjersti Misje Nilsen og Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Den norske forhandlingsmodellen i et likelønnsperspektiv
<i>Sammendrag</i> En viktig del av kvinners kamp om likestilling har vært kampen for likelønn. Timelønnsforskjellene er redusert i løpet av de siste 30 årene, men det gjenværende lønnsgapet synes vanskelig å lukke. Dette lønnsgapet har mange årsaker og har vært utførlig studert både i Norge og internasjonalt. I denne rapporten har vi studert hvilken betydning den norske forhandlingsmodellen har hatt på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Den norske forhandlingsmodellen bygger generelt på at lønnsveksten må tilpasses hva konkurranseutsatt sektor kan tåle over tid. Derfor forhandler konkurranseutsatt sektor først og setter rammen for lønnsveksten i de øvrige avtaleområdene. Denne forhandlingsmodellen er gjerne kalt frontfagsmodellen. I våre undersøkelser har vi sett på utviklingen i lønnsgapet mellom og innad forhandlingsområder. Vi finner at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst i områdene hvor rammen fra frontfaget er mindre retningsgivende enn i andre områder. Kvinner og menn er ulikt fordelt innen forhandlingsområdene og ca 15 % av lønnsgapet i 2004 kan forklares av dette. Sentrale tillegg har liten betydning for å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i 1997- 2004. Dette kan enten skyldes forholdsvis nøytrale tillegg som ikke påvirker de relative lønningene mellom kvinner og menn, eller at de sentrale tilleggene er for små til å bety noe for lønnsforskjellene mellom kjønn. I analysene basert på ABU 2003 finner vi at forhandlingsområder med sentrale avtaler kombinert med lokale forhandlinger har lavest brutto timelønnsforskjell mellom kvinner og menn. Når vi kontrollerer for en rekke individuelle kjennetegn finner vi at netto timelønnsforskjell er lavest for lønnstakere som arbeider i bedrifter med sentrale og lokale avtaler og lønnstakere i bedrifter med kun lokale avtaler. Lønnstakere i bedrifter med kun individuelle forhandlinger opplever høyest timelønnsforskjell mellom kvinner og menn.
<i>Emneord</i> Forhandlingsmodeller, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
<i>Summary</i> Equal pay has been a key factor in women's struggle for liberation. The gender pay gap has decreased in the last 30 years, but still men have higher hourly wages than women and the remaining gender pay-gap is yet to be closed. In this report we study the impact of Norwegian wage bargaining systems on the gender pay-gap. The implementation of bargaining has followed the Aukrust model. According to the Aukrust model, the wage growth has to correspond to a level that ensures the competitive strength of the firms competing in international markets. To achieve these targets, the exporting manufacturing sector is allowed to bargain first and the outcome of this bargain is used as a blueprint in other sectors In this study we have analyzed the development of the gender pay-gap between and within bargaining areas. The gender pay-gap is largest in areas where the blueprint from competitive sectors is less normative. 15 % of the gender wage-gap in 2004 can be explained by men and women being unevenly distributed in the different bargaining areas. Central wage agreements are of little importance when explaining the pay gap. It may be that the the central agreements are gender neutral and do not alter the relative wage between men and women, or it may be that the central agreements are too small to affect the gender pay-gap. Results from the analysis of the ABU 2003 survey, show that bargaining areas where central agreements are supplemented by local bargaining have the smallest gross gender pay-gap. After controlling out any individual specific effects, the net gender hourly pay-gap is smallest in bargaining areas where central agreements are supplemented by local bargaining, and bargaining areas where wages are settled by local bargaining only. The largest gender pay-gap is observed among workers who bargain their wage individually.
<i>Index terms</i> Wage bargaining systems, gender pay gap