

Harald Dale-Olsen

Forskjeller i frynsegoder mellom menn og kvinner i perioden 1992–97

© ISF 2002

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

Rapport 2002:4
ISBN 82-7763-166-9
ISSN 0333-3671

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

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

Innhold

Forord.....	5
Sammendrag	7
1. Innledning	17
2. Hvorfor anvendes frynsegoder?	29
2.1 Skattesystemet, verdsetting og naturalia.....	29
2.2 Lønnsfastsettelse og frynsegoder.....	32
3. Forskjeller mellom kvinner og menn i sannsynligheten for å motta frynsegoder.....	41
3.1 Beskrivelse av datamaterialet	41
3.2 Hvem mottar frynsegoder?	44
3.3 Hva betyr kjønnsdominans for sannsynligheten for å motta frynsegoder?.....	46
4. Kjønnforskjeller i verdien av frynsegodene	51
4.1 Hvem mottar mest frynsegoder?.....	51
4.2 Hva betyr kjønnsdominans for kjønnforskjeller i nivået på frynsegodene?	53
5. Hva betyr kjønnforskjellene i frynsegoder for lønns- forskjellene mellom kvinner og menn	59
5.1 Betyr frynsegoder like mye for kvinner og menn?	59
5.2 Har kjønnforskjeller i frynsegoder mye å si for de totale lønnsforskjellene mellom menn og kvinner?	61

6. Kjønnforskjeller i frynsegoder for utvalgte utdanningsgrupper	65
6.1 Hvilken utdanningsgruppe mottar oftest frynsegoder?	68
6.2 Hvordan varierer kjønnforskjellene i sannsynlighet for å motta frynsegoder mellom utdanningsgruppene?	69
6.3 Hvordan varierer kjønnforskjellene i frynsegodenivået mellom utdanninger?	71
7. Konklusjon	75
Referanser	77
Vedlegg	81
Vedlegg A – Statistiske metoder	81
Vedlegg B – Tabeller	85

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra prosjektet «Tillegg til grunnlønn», finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Formålet med prosjektet har vært gjennom å studere kjønnsforskjeller i spesifikke lønnskomponenter, og gi en bedre forståelse av hvordan lønnsforskjeller mellom kvinner og menn oppstår. Tidligere rapportering finnes i Dale-Olsen (2001).

Takk til mine kolleger Hege Torp, Erling Barth, Pål Schøne og Marianne Røed ved Institutt for samfunnsforskning for livlige diskusjoner, nyttige innspill og verdifulle kommentarer i løpet av prosjektperioden. En stor takk rettes også til Jørn Ivar Hamre ved Statistisk sentralbyrås seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk, for særdeles effektiv hjelp når problemer knyttet til data og definisjoner har oppstått.

Oslo, januar 2002

Harald Dale-Olsen

Sammendrag

Fokus for mye av forskningen om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn har tatt utgangspunkt i hva som kan kalles samlet lønn. Dette er naturlig siden det er den samlede lønnen som danner basis for konsummuligheter og levestandard. Samlet lønn består av mange forskjellige lønnskomponenter, hvorav grunnlønn er den viktigste lønnskomponenten. Andre typiske lønnskomponenter er for eksempel ulike tillegg (natt, helg og overtid) og frynsegoder. Kunnskap om kjønnsforskjeller i de enkelte lønnskomponenter er viktig for å forstå forskjellene mellom kvinner og menn i samlet lønn. I denne rapporten er det først og fremst frynsegoder vi ser nærmere på.

Hensikten med rapporten er å belyse forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn. Vi ønsker ikke bare å belyse forskjeller i hvor ofte kvinner og menn mottar frynsegoder, men også forskjeller i hvor mye de mottar. Vi vil studere betydningen av kjønnsdominans, og vi vil relatere kjønnsforskjellene i frynsegoder til de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Selv om rapporten primært fokuserer på trekk ved hele den norske økonomien, vil vi presentere resultater for enkelte utvalgte utdanningsgrupper.

Datamaterialet til denne analysen er hentet fra ulike administrative registre, innhentet av Statistisk sentralbyrå, og deretter bearbeidet ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet som anvendes dekker perioden 1992–97.

Vi betrakter kun de frynsegodene som arbeidsgiver er pliktig til å rapportere til skattemyndighetene. Våre analyser omfatter lønnstakere fra alle deler av den norske økonomien i denne perioden. Vi har valgt å kun fokusere på heltidsarbeidende lønnstakere som ikke skifter jobb i løpet av året. Denne avgrensningen er valgt primært for å redusere

usikkerheten knyttet til målingen av lønnen. Over 1 000 000 lønns-takere hvert år er med i studien. Vi har satt som krav at frynsegodene skal utgjøre en viss størrelse og dermed betydning for lønntakeren. I analysene hvor vi studerer forskjellene mellom kvinner og menn i hvor mye frynsegoder de mottar, avgrenser vi oss derfor til kun å betrakte de lønntakerne som i løpet av et år mottar frynsegoder med en verdi utover 1000 kroner. Dette utgjør omtrent 130 000 (1992–95) og 300 000 (1996–97) lønns-takere. Analysene av kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder (av verdi utover kr. 1000), omfatter derimot alle heltidsarbeidende lønns-takere som ikke skifter jobb i løpet av året (dvs. omtrent 1 000 000 lønns-takere hvert år).

I våre analyser av sannsynligheten for å motta frynsegoder, anvendes primært logistiske sannsynlighetsmodeller, men også lineære sannsynlighetsmodeller anvendes. Førstnevnte estimeres ved sannsynlighetsmaksimeringsmetoden (SME), mens sistnevnte estimeres ved vanlig minste-kvadraters metode (MKM). I analysene av forskjeller i nivået på frynsegodene anvendes lineære regresjoner, som estimeres ved MKM.

Hva er frynsegoder og hvordan måle dem?

Vi måler som sagt frynsegoder ved det som arbeidsgiver rapporterer til skattemyndighetene over lønns- og trekkoppgaven og dermed blir registrert i Lønns- og trekkoppgave-registeret (LTO-registeret). Frynsegodene måles ved de beløp rapportert under koder definert som naturallytelser. Vi regner ikke med årlige beløp under 1000 kroner i analysene.

Hva er definert som naturallytelser? Naturallytelser består primært av lønnssummer innberettet for fri bil, fri telefon, rentefordeler, underkurskjøp av aksjer, godtgjørelse til reise, kost og losji, bil- og båt-godtgjørelse. Men det består også av gruppelebensforsikring betalt av arbeidsgiver, feriereiser betalt av arbeidsgiver, fri strøm, skattepliktig verdi av gaver i ansettelsesforhold, fri bolig og ektefelle/familie med på tjenestereise. Vi observerer altså et aggregat av beløp som stammer mange forskjellige frynsegoder, og har ikke mulighet til å skille ut bestemte frynsegoder. Vårt mål består altså av både kollektive og individuelle frynsegoder.

Dessverre endres naturalytelsesbegrepet noe over tid. Vi betrakter som sagt frynsegodene over perioden 1992–97. Dette betyr at når man sammenligner våre tall over tid, vil vårt mål kunne være påvirket av flere forhold.

For det første kan skattemyndighetenes regelverk bli endret, både satser for evaluering av et gode og hva som skal rapporteres av arbeidsgiver kan endre seg. Først fra og med inntektsåret 1991 skal for eksempel privat fordel ved helt eller delvis fri bompasering dekket av arbeidsgiver innberettes. En arbeidstaker kunne godt motta denne fordelen også før 1991. I såfall vil vi observere en økning i naturalytelsene uten at økningen er reell.¹

For det andre kan de ytelsene som etter regelverket skal rapporteres som blir registrert separat i form av naturalytelser bli endret. Dette inntreffer hvis enkelte naturalytelsesbeløp tidligere ble registrert i kategorien kontantlønn, men senere blir skilt ut separat. Denne endringen vil følgelig gi seg utslag i en økning av naturalytelser, uten at det egentlig har forekommet noen økning (se under for eksempel). Det motsatte kan følgelig også skje. Fra og med inntektsåret 1993 skal bompengabonnement (som var trekkfri) innrapporteres som kontantlønn (og dermed trekkpliktig).

For det tredje kan praktiseringen av skattemyndighetenes regelverk endres over tid. Betrakt støtte til reise fra arbeidssted og hjem, for eksempel taxi hjem i forbindelse med overtid. Fokus rettes mot ordningen av en eller annen grunn, og selv om regelverket ikke har blitt endret, kan dette føre til økt rapportering. En slik økning vil også være ikke-reell.

Følgelig må vi være varsomme når det gjelder tolkningen av tidsutviklingen. Vi vet at det skjer et klart brudd i tidsserien mellom 1995 og 1996, dvs. en endring av førstnevnte type. LTO-kode 112, trekkpliktige naturalytelser, som omfatter bla gruppelevsforsegling betalt

1. Legg merke til at endringer i tilstøtende regelverk kan påvirke arbeidstakerens evaluering av frynsegodene. Før 1996 kom mottakeren av aksjeopsjoner i en skatteposisjon når vedkommende benyttet seg av opsjonen til å kjøpe aksjer til en på forhånd avtalt pris. Siden 1996 er aksjeopsjoner skattlagt fra selve tildelings-tidspunktet.

av arbeidsgiver, feriereiser betalt av arbeidsgiver, fri strøm, skattepliktig verdi av gaver i ansettelsesforhold, fri bolig og ektefelle/familie med på tjenestereise var *før 1996* ikke inkludert i naturalytelsesmålet. Fra og med 1996 inkluderes 112 i naturalytelsesmålet. Vi observerer samtidig at det skjer en dramatisk endring fra 1995 til 1996. Endringen berører et stort antall lønnstakere, som fra og med 1996 mottar små beløp av naturalytelser. Endringene er knyttet primært til 112-koden. Kirkeberg og Epland (2000) finner at over 57 prosent av alle personer over 17 år med yrkesinntekt mottar naturalytelser som er rapportert inn under denne koden. Det er dessverre ikke mulig å angi mer presist hvilke av de forskjellige naturalytelsene som ligger til grunn for dette omfanget. Vi mener imidlertid at hovedkilden til omfanget ligger i gruppelivsforsikring betalt av arbeidsgiver, men at også kostpenger og fri legetjenester kan ha betydning. Dette er ordninger som kan tenkes å omfatte mange arbeidstakere.

Vi kjenner ikke til mange analyser av frynsegoder. Dette avspeiler sannsynligvis vanskeligheter knyttet til måling av frynsegoder. Samtlige studier som vurderer kjønnsforskjeller (Ryen 1985, Øverbye 1985, Kirkeberg og Epland 2000), konkluderer imidlertid med at kvinner i mindre grad enn menn mottar frynsegoder. Beslektede nyere studier av tilleggslønn (Høgnes og Dale-Olsen 1997, Dale-Olsen og Høgnes 1999a, 1999b) konkluderer tilsvarende når det gjelder tilleggslønn.

I dette sammendraget gir vi en kort oppsummering av rapportens hovedresultater. Sammendraget følger kapittelinnvidlingen i rapporten. Allerede her må vi imidlertid påpeke noen viktige presiseringer som har betydning for tolkningen av våre funn. Som det vil fremgå av sammendraget, finner vi klare forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn. Vår analyse kan ikke gi en endelig forklaring av hvorfor vi observerer disse klare forskjellene. Den mest nærliggende forklaringen er kanskje at disse ytelsene er knyttet til spesielle jobber, og at disse jobbene i større grad er besatt av menn enn kvinner. Dette kan være et utslag av ulike valg kvinner og menn har tatt, men vi kan heller ikke utelukke at dette reflekterer diskriminering i type oppgaver kvinner får.²

Selv om vi observerer mange arbeidstakere og frynsegodene disse mottar, har vi begrenset kunnskap om dem. Vi mangler dessverre flere

sentrale forklaringsvariabler som for eksempel yrke, stilling, og arbeidsoppgaver. Bildet kompliseres ytterligere ved at vi kun har kjennskap til registrerte (rapporterte) skattbare frynsegoder, hvor verdien ofte er anslått av skattemyndighetene. Dette betyr at det er usikkerhet knyttet til de reelle og de nominelle verdiene av frynsegodene. Bruken av frynsegoder i bestemte yrker og jobber må i tillegg forstås ut fra tradisjoner og dermed i et historisk perspektiv. Disse sidene ved frynsegoder ligger imidlertid utenfor rapportens målsetting, men de peker på viktige problemstillinger som bør bli belyst i fremtidig forskning.

Hvem mottar frynsegoder?

Hensikten med avsnitt 3.2 er å studere hvordan sannsynligheten for å motta frynsegoder varierer mellom kvinner og menn. Vi sammenligner kvinner og menn ikke bare når de har samme kvalifikasjoner (målt etter utdanningslengde, ansiennitet og erfaring), men også når de har samme utdanning, jobber i samme næring eller i samme bedrift.

Vi finner at i hele perioden er sannsynligheten for at kvinner skal motta frynsegoder signifikant mindre enn for menn. Dette gjelder uansett om vi sammenligner kvinner og menn med samme kvalifikasjoner, med samme utdanning, jobber i samme næring eller samme bedrift. I vårt referansetilfelle, dvs. når kvinner og menn har samme kvalifikasjoner, er sannsynligheten for å motta frynsegoder 2–3 ganger høyere for menn enn kvinner.

Hva betyr kjønnsdominans for sannsynligheten for å motta frynsegoder?

Hensikten med avsnitt 3.3 er å studere sammenhengen mellom kvinneandel i en gruppe med arbeidstakere og sannsynligheten for å motta frynsegoder. Dette er interessant av flere grunner, men primært for-

-
2. Et eksempel på dette er lederstillinger. Mengden frynsegoder øker trolig i bedriftshierarkiet. Når menn oftere enn kvinner, befinner seg i lederposisjoner, og vi ikke kjenner til stilling, vil menn fremstå som mottakere av mer frynsegoder enn kvinner.

di det gir informasjon om muligheter for forskjellsbehandling og forskjeller i verdsetting.

En økonomi kan bestå av mange grupper. De observerte kjønnsforskjellene i sannsynligheten for å motta frynsegoder på tvers av alle grupper i denne økonomien kan nå ha flere kilder. Noe grovt kan man si at 4 forhold er avgjørende; i) størrelsesfordelingen til gruppene, ii) kjønnsfordelingen i gruppene, iii) fordelingen over gruppene når det gjelder sannsynligheten for å motta frynsegoder, og iv) fordelingen mellom kvinner og menn innen en gruppe av sannsynligheten for å motta frynsegoder.

Gruppene kan være like store, og kvinner og menn innen samme gruppe kan ha identisk sannsynlighet for å motta frynsegoder, men hvis kvinner og menn er ulikt fordelt over gruppene, og sannsynligheten for å motta frynsegoder varierer mellom gruppene, vil vi observere kjønnsforskjeller på tvers av gruppene i økonomien.

Et annet eksempel kan være at gruppene er like store, med lik fordeling av kvinner og menn, og samme sannsynligheten for å motta frynsegoder uansett gruppe, men ulik sannsynlighet for å motta frynsegoder for kvinner og menn tilhørende samme gruppe. Nok engang vil vi observere kjønnsforskjeller på tvers av næringene i økonomien.

Vi ser at disse to eksemplene skildrer vidt forskjellige situasjoner, og vil gi bakgrunn for klart forskjellige tolkninger. Derfor er det viktig ikke bare å studere kjønnsforskjellene på tvers av alle grupper i økonomien, men også å studere hvordan frynsegodene varierer mellom grupper. I dette avsnittet søker vi å identifisere en kilde til ulik sannsynlighet for å motta frynsegoder mellom grupper. Vi undersøker derfor hvordan kvinneandelen i gruppen samvarierer med sannsynligheten for å motta frynsegoder. En klar samvariasjon er nødvendig for å kunne identifisere forskjellsbehandling.³

Hvis vi lar gruppe være definert ved enten utdanningstype, næring eller bedrift, kan vi si at i dette avsnittet sammenligner vi kvinne-dominerte grupper med mannsdominerte grupper, og vurderer om

3. Legg merke til at vi ikke sier at dette er en tilstrekkelig funn for å identifisere forskjellsbehandling.

sannsynligheten for å motta frynsegoder er forskjellig. Vi tar utgangspunkt i vår referansemødel, dvs. foruten kontroll for kjønn og kvinneandel i gruppe (utdanningsstype, næring eller bedrift), kontrollerer for forskjeller i utdanningslengde, ansiennitet og erfaring.

Vi finner at før 1996 hadde kvinneandelen i gruppen lite å si for kjønnsforskjellene i sannsynligheten for å motta frynsegoder. Økende kvinneandel i en næring hadde en viss positiv effekt. Dette bildet endres fra og med 1996, da de trekkpliktige naturalytelsene inkluderes i blant frynsegodene. Økende kvinneandel i gruppen reduserer nå kjønnsforskjellene i sannsynligheten for å motta frynsegoder. Dette gjelder uansett om vi lar gruppe være definert ved utdanningsstype, næring eller bedrift. Kjønnsforskjellene i sannsynligheten for å motta frynsegoder reduseres med i overkant av 3 prosentpoeng, fra noe over 7 prosent til rundt 4 prosent, når vi beveger oss fra en bedrift med 1 prosent kvinner til en bedrift med 99 prosent kvinner.

Hvem mottar mest frynsegoder?

Hensikten med avsnitt 4.1 er å studere forskjeller i hvor mye kvinner og menn mottar av frynsegoder. Sammenligner vi kvinner og menn som mottar frynsegoder utover kr. 1000 i løpet av et år, med samme utdanningslengde, ansiennitet og erfaring, finner vi at over hele perioden mottar kvinner 40–50 prosent mindre enn menn.

Siden frynsegoder varierer mellom utdanninger, næringer og bedrifter, og vi vet at kvinner og menn er ulikt fordelt langs disse dimensjonene, kontrollerer vi også for disse forskjellene. Sammenligner vi kvinner og menn med samme utdanning, finner vi at kjønnsforskjellene ligger stabilt rundt 45–50 prosent i kvinners disfavør. Sammenligner vi kvinner og menn som jobber i samme næring eller i samme bedrift, finner vi at kvinner mottar 35 prosent mindre frynsegoder enn menn.

Hva betyr kjønnsdominans for kjønnsforskjeller i nivået på frynsegodene?

I avsnitt 4.2 vurderer vi om kvinneandelen i utdanninger, i næringer

eller innen bedrifter påvirker hvor mye frynsegoder som utbetales til dem som mottar frynsegoder.

Vi betrakter kvinneandelen innen utdanning først. Før 1996 hadde kvinneandelen i utdanningen ingen eller kun en negativ effekt på hvor mye frynsegoder som ble utbetalt. Trekkpliktige naturalytelser inkluderes i frynsegodemålet fra og med 1996. Våre analyser viser at fra og med 1996, hvis man beveger seg fra en fullstendig mannsdominert til en fullstendig kvinne­dominert utdanning, øker frynsegodene med 15–20 prosent.

Når vi betrakter næring, finner vi at før 1996 medførte økende kvinneandel i næringen mindre frynsegoder. Vi finner ingen betydning av kjønnsdominans i næringen fra og med 1996.

Vi finner en entydig negativ effekt av kvinneandelen i bedriften på nivået av frynsegoder. Dette gjelder hele perioden, og er upåvirket av inkluderingen av de trekkpliktige naturalytelsene fra og med 1996. Dette er noe overraskende. Våre analyser viser at hvis man beveger seg fra en fullstendig mannsdominert til en fullstendig kvinne­dominert bedrift reduseres frynsegodene med 35 prosent.

Hva betyr kjønnsforskjellene i frynsegoder for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn?

I avsnittene 5.1 og 5.2 studerer vi ulike sider ved kjønnsforskjellene i frynsegodene i relasjon til de total lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi finner at uansett om man sammenligner kvinner og menn med samme kvalifikasjoner målt i utdanningslengde, ansiennitet og erfaring, med samme utdanningstype, jobber i samme næring eller i samme bedrift, så betyr frynsegodene mer for menn enn for kvinner.

Resultatene viser også at frynsegodeforskjellene har en signifikant effekt på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, dvs. frynsegoder bidrar til å øke disse signifikant. Men vi viser også at denne økningen vanskelig kan sies å ha stor økonomisk betydning. Frynsegodene øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 1 prosentpoeng, til 24 prosent.

Hvordan varierer hyppigheten i frynsegodene mellom utvalgte utdanningsgrupper?

I avsnitt 6.1 har vi valgt 6 spesifikke utdanningsgrupper for nærmere studier. Hensikten med å velge ut enkelte utdanningsgrupper, er at det ofte er enklere å relatere våre funn til konkrete grupper enn til generelle betraktninger. Våre 6 utvalgte utdanningsgrupper kan noe grovt defineres som: i)ufaglærte, ii)handel- og kontor fag utdannete-lavt nivå, iii)maskiningeniører, iv)sykepleiere, v)leger og vi)jurister. Det har ikke vært noe mål at utdanningene skal ha lik størrelse eller lik fordeling av kvinner og menn. De ufaglærte utgjør med over 100 000 personer den klart største gruppen målt i antall personer, mens de andre er av mer lik størrelse (4-7000). Når det gjelder kjønnsfordeling ser vi at maskiningeniører er for eksempel sterkt mannsdominert, mens sykepleiere er sterkt kvinnedominert.

Vi finner stor variasjon i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom utdanningsgruppene. Sannsynligheten er beregnet for personer med 2 års ansiennitet og 10 års erfaring. Rangeres utdanningene etter predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder, finner vi maskiningeniører og jurister øverst, mens sykepleiere og leger befinner seg nederst. Legg merke til at estimatene som ligger til grunn for tallene i tabell 6.3 for sykepleiere er ikke-signifikante, og dermed ikke kan betraktes forskjellig fra 0. Det er stor forskjell mellom perioden 1992–95 og perioden 1996–97. Med unntak av sykepleiere og leger, opplever samtlige grupper vesentlig økning i sannsynligheten for å motta frynsegoder. Størst relativ endring finner vi blant de ufaglærte, mens størst endring i prosentpoeng finner vi blant maskiningeniører og jurister.

Hvordan varierer kjønnsforskjellene i frynsegoder mellom utvalgte utdanningsgrupper?

I avsnitt 6.2 studerer vi hvordan kjønnsforskjellene i sannsynligheten for å motta frynsegoder fortøner seg for disse spesifikke utdanningsgruppene. Vi viser at for alle gruppene vil menn ha minst like stor eller større sannsynlighet for å motta frynsegoder enn kvinner. Maski-

ningeniører fremstår som et unntak, idet menn observeres med lavere sannsynlighet for å motta frynsegoder enn kvinner, men denne forskjellen er ikke signifikant. Størst forskjell finner vi blant juristene, rundt 10 prosentpoeng forskjell i kvinners disfavør. Her bør vi påpeke at dette kan skyldes sektorforskjeller. Minst forskjell finner vi noe overraskende blant maskiningeniørene.

I avsnitt 6.3 studerer vi hvordan kjønnsforskjellene i nivået på frynsegoder fortøner seg for våre spesifikke utdanningsgrupper. Vi finner klare forskjeller i nivået på kjønnsforskjellene i frynsegoder mellom utdanningsgruppene. Størst forskjell når vi sammenlikner kvinner og menn som mottar frynsegoder, finner vi blant maskiningeniører, hvor kvinner for eksempel i 1997 mottar 46 prosent mindre frynsegoder enn menn. Før endringen i 1996 var denne forskjellen enda større. Mest stabile forskjeller finner vi blant de ufaglærte, hvor kvinner stort sett over hele perioden mottar 25 prosent mindre frynsegoder enn menn. Minst forskjeller finner vi i helseyrkene, dvs. blant legene og sykepleierne. Blant sykepleierne finner vi ingen signifikante forskjeller i frynsegodenivået mellom kvinner og menn, gitt at de først mottar frynsegoder. Blant leger observerer vi et noe uforklarlig unntaksår, 1993, men ellers mottar kvinnelige leger like mye frynsegoder som mannlige leger.

De handel- og kontor-utdannede avviker fra de andre utdanningene. Mens endringen fra 1995 til 1996 i de fleste andre sammenhengene enten ikke har påvirket kjønnsforskjellene, eller har bidratt til at de fremstår som mindre, opplever disse en motsatt utvikling. Frem til og med 1995 observerer vi ingen signifikante kjønnsforskjeller for denne gruppen, men hvis vi etter 1995 sammenlikner kvinner og menn som mottar frynsegoder, finner vi at kvinner utdannet innen handel- og kontor-fag mottar 23–38 prosent mindre frynsegoder enn menn.

1. Innledning

Fokus for mye av forskningen om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn har tatt utgangspunkt i hva som kan kalles samlet lønn. Dette er naturlig siden det er den samlede lønnen som danner basis for konsummuligheter og levestandard. Samlet lønn består av mange forskjellige lønnskomponenter, hvorav den viktigste er grunnlønn. Typiske lønnskomponenter er for eksempel ulike tillegg (natt, helg og overtid) og frynsegoder. Kunnskap om kjønnsforskjeller i de enkelte lønnskomponenter er viktig for å forstå forskjellene mellom kvinner og menn i samlet lønn. I denne rapporten er det først og fremst kjønnsforskjeller i frynsegoder vi ser nærmere på.

Hensikten med rapporten er å belyse forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn. Vi ønsker ikke bare å belyse forskjeller i hvor ofte kvinner og menn mottar frynsegoder, men også forskjeller i hvor mye de mottar. Vi vil studere betydningen av kjønnsdominans, og vi vil relatere kjønnsforskjellene i frynsegoder til de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Selv om rapporten primært fokuserer på trekk ved hele den norske økonomien, vil vi presentere resultater for enkelte utvalgte utdanningsgrupper.

Vi betrakter kun de frynsegodene som arbeidsgiver er pliktig til å rapportere til skattemyndighetene. Dette betyr at vi kun måler verdien av frynsegodene i kroner. Noen vil hevde at frynsegoder kan ha en verdi for lønnstakere utover kroneverdien. Vi er ikke uenig i en slik påstand, men igjen, dette argumentet kan man like gjerne anvende for den samlede lønnen man mottar i en jobb. Og selv om en arbeidstakers verdsetting av en jobb, naturligvis baseres på andre forhold enn bare lønn, vil lønnen være en viktig faktor. I rapporten relaterer vi også frynsegodene til forskjeller i samlet lønn mellom kvinner og menn.

Våre analyser omfatter lønnstakere fra alle deler av den norske økonomien i perioden 1992–97. Vi har valgt å kun fokusere på heltidsarbeidende lønnstakere som ikke skifter jobb i løpet av året. Denne avgrensningen er valgt primært for å redusere usikkerheten knyttet til målingen av lønnen. Siden flere kvinner enn menn jobber deltid, vil denne avgrensningen i større grad ramme kvinner enn menn. Selv med denne avgrensningen vil over 1 000 000 lønnstakere hvert år være med i studien. Men nå mottar ikke alle disse lønnstakerne frynsegoder, og selv for mange av dem som mottar frynsegoder, utgjør beløpene små verdier.

I våre analyser vil vi kreve at frynsegodene skal ha en viss betydning for lønnstakeren. Dette betyr at vi pålegger en viss minimumsgrense for frynsegodene. Innføring av en slik grense, vil også kunne argumenteres for utfra et tidsperspektiv. Som vi påpeker i neste avsnitt, inntreffer det et brudd i tidsserien for frynsegoder, men dette berører i større grad små beløp. Ved å anvende en minimumsgrense for frynsegoder som er høyere enn småbeløpene, vil dermed bruddet i tidsserien bli mindre merkbart. I analysene hvor vi studerer forskjellene mellom kvinner og menn i hvor mye frynsegoder de mottar, avgrenser vi oss derfor til kun å betrakte de lønnstakerne som i løpet av et år mottar frynsegoder med en verdi utover 1000 kroner, hvilket utgjør omtrent 130 000 (1992–95) og 300 000 (1996–97) lønnstakere.⁴ Analysene av kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder (av verdi utover kr. 1000), omfatter derimot alle heltidsarbeidende lønnstakere som ikke skifter jobb i løpet av året (dvs. omtrent 1 000 000 lønnstakere hvert år).

Teoretiske perspektiver

Flere teoretiske perspektiver gir forståelse for frynsegodene anvendelse i en økonomi.

4. Dette innebærer imidlertid at våre analyser vil være å betrakte som betinget, dvs. våre estimater er kun forventningsrette gitt disse populasjonsavgrensningene, og vil følgelig være skjeve som anslag på kjønnsforskjeller i hele den norske populasjonen.

Et perspektiv er knyttet til skattesystemet. Gjennom skattesystemet blir frynsegoder attraktive for både ansatte og arbeidsgiver. Arbeidsgiver slipper arbeidsgiveravgift, og kan ha stordriftsfordeler knyttet til frynsegodet. For arbeidstaker kan noen frynsegoder være skattefrie, samt at frynsegoder utgjør et verdsettingsproblem for skattemyndighetene, som åpner for en gevinstmulighet når det gjelder skattbare frynsegoder.

Frynsegoder kan ha en spesiell verdi ut i fra mer *psykologiske perspektiver*, for eksempel gjennom den status de og hvordan arbeidstakeren oppfatter situasjonen når de tildeles. Men frynsegoder er også forbundet med en ulempe, i det de er bundet, og ikke umiddelbart kan anvendes til konsum. Frynsegoder kan også ha en ekstra verdi for arbeidsgiver i det de kan målrettes i større grad en vanlig lønn.

For et individ har frynsegoder den samme funksjonen som lønn. Frynsegoder i form av penger øker individets konsummuligheter, mens frynsegoder i form av naturalia sparer individet for utlegg til disse godene, noe som igjen øker dets konsummuligheter. Dette betyr at alle «vanlige» lønnsteorier er aktuelle for å forstå frynsegoder. Enkelte perspektiver er imidlertid mer aktuelle enn andre. Vi tenker her særlig på personkapitalteori, prinsippal-agent teorier, effektivitetslønnteorier, teorier for kompenserende lønnsforhold, og forhandlingsteorier.

Hovedprinsippene i disse teoriene er knyttet til *frynsegoder som motivasjonsskapende faktor, frynsegoder som en seleksjonsskapende faktor, frynsegoder som kompensasjon* for et eller annet fenomen forbundet med arbeidstakerens jobbpplikter, samt *frynsegoder som et resultat av forhandlinger mellom fagforeninger og bedrifter*.

Vi vil i kapittel 2, for å forstå bruk av frynsegodene i en økonomi, diskutere og utdype nærmere de ovennevnte teoretiske perspektivene.

Hva er frynsegoder og hvordan måle dem?

I avsnittet over kan man fort få inntrykk av at frynsegoder er et enydig definert begrep. Det er det dessverre ikke. Oppfatningen av hva som er frynsegoder vil kunne variere fra person til person. Dermed er

det heller ikke opplagt hvordan man skal måle frynsegoder. Vi måler som sagt frynsegoder ved det som arbeidsgiver rapporterer til skattemyndighetene over lønns- og trekkoppgaven og dermed blir registrert i Lønns- og trekkoppgave-registeret (LTO-registeret). Frynsegodene er nærmere bestemt ved de beløp rapportert under koder definert som naturalytelser.

Hvordan har tidligere studier definert frynsegoder? I Øverbye (1985) defineres frynsegoder som «tilgjengelige goder eller ytelser ved et arbeidssted utover kontantlønn, som representerer kostnader for arbeidsgiveren».

Ryen (1984) skiller frynsegoder i tre hovedgrupper; lovfestede, avtalefestede og frivillige, som igjen kan deles inn i undergrupper etter i hvilken grad de er kollektive eller individuelle. Øverbye (1985) følger denne kategoriseringen og beskriver de enkelte kategoriene nærmere. Lovfestede frynsegoder omfatter alle ansatte. Blant disse frynsegodene kan regnes sykepenger og pensjonsordninger. Avtalefestede frynsegoder er et resultat av forhandlinger mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, og omfatter store grupper av ansatte. Frivillige frynsegoder er ikke hjemlet i lov eller avtaler. Herunder finner man kollektive goder som for eksempel tilgang på ferie-sted og subsidiert eller gratis mat i kantine. Individuelle frynsegoder er fri telefon og fri bil.⁵

La oss vende tilbake til hvordan frynsegoder måles i denne rapporten. Vi måler som sagt frynsegoder med naturalytelser. Hva er definert som naturalytelser? Naturalytelser består primært av lønnssummer innberettet for fri bil, fri telefon, rentefordeler, underkurskjøp av aksjer, godtgjørelse til reise, kost og losji, bil- og båt-godtgjørelse. Men det består også av gruppelivsforsikring betalt av arbeidsgiver, feriereiser betalt av arbeidsgiver, fri strøm, skattepliktig verdi av gaver

5. Legg merke til at denne kategoriseringen av et frynsegoder kan variere i økonomien og at den selvfølgelig heller ikke er konstant over tid. Aksjekjøp til underkurs kan betraktes som et individuelt gode i en bedrift, mens det i andre bedrifter kan gjelde kollektivt for alle ansatte. Gunstige forsikringsordninger kan være avtalefestet, gjelde kollektivt for en stor gruppe arbeidstakere, men kan selvfølgelig også avtales individuelt.

i ansettelsesforhold, fri bolig og ektefelle/familie med på tjenestereise. Vi observerer altså et aggregat av beløp som stammer mange forskjellige frynsegoder, og har ikke mulighet til å skille ut bestemte frynsegoder. Vårt mål består altså av både kollektive og individuelle frynsegoder.

Dessverre endres naturalytelsesbegrepet noe over tid. Vi betrakter som sagt frynsegodene over perioden 1992–97. Dette betyr at når man sammenligner våre tall over tid, vil vårt mål kunne være påvirket av flere forhold.

For det første kan skattemyndighetenes regelverk bli endret, både satser for evaluering av et gode og hva som skal rapporteres av arbeidsgiver kan endre seg. Først fra og med inntektsåret 1991 skal for eksempel privat fordel ved helt eller delvis fri bomplassering dekket av arbeidsgiver innberettes. En arbeidstaker kunne godt motta denne fordelene også før 1991. I såfall vil vi observere en økning i naturalytelsene uten at økningen er reell. Evalueringen av frynsegodet firmabil har for eksempel endret seg på 90-tallet.

For det andre kan de ytelsene som etter regelverket skal rapporteres som blir registrert separat i form av naturalytelser bli endret. Dette inntreffer hvis enkelte naturalytelsesbeløp tidligere ble registrert i kategorien kontantlønn, men senere blir skilt ut separat. Denne endringen vil følgelig gi seg utslag i en økning av naturalytelser, uten at det egentlig har forekommet noen økning (se under for eksempel). Det motsatte kan følgelig også skje. Fra og med inntektsåret 1993 skal bompengabonnement (som var trekkfri) innrapporteres som kontantlønn (og dermed trekkpliktig).

For det tredje kan praktiseringen av skattemyndighetenes regelverk endres over tid. Betrakt støtte til reise fra arbeidssted og hjem, for eksempel taxi hjem i forbindelse med overtid. Fokus rettes mot ordningen av en eller annen grunn, og selv om regelverket ikke har blitt endret, kan dette føre til økt rapportering. En slik økning vil også være ikke-reell.

Følgelig må vi være varsomme når det gjelder tolkningen av tidsutviklingen. Vi vet at det skjer et klart brudd i tidsserien mellom 1995 og 1996, dvs. en endring av førstnevnte type. LTO-kode 112, trekkpliktige naturalytelser, som omfatter bla gruppelevesforsikring betalt

av arbeidsgiver, feriereiser betalt av arbeidsgiver, fri strøm, skattepliktig verdi av gaver i ansettelsesforhold, fri bolig og ektefelle/familie med på tjenestereise var *før 1996* ikke inkludert i naturalytelsesmålet. Fra og med 1996 inkluderes 112 i naturalytelsesmålet. Vi observerer samtidig at det skjer en dramatisk endring fra 1995 til 1996. Endringen berører et stort antall lønnstakere, som fra og med 1996 mottar små beløp av naturalytelser. Endringene er knyttet primært til 112-koden.

Kirkeberg og Epland (2000) finner at over 57 prosent av alle personer over 17 år med yrkesinntekt mottar naturalytelser som er rapportert inn under denne koden. Det er dessverre ikke mulig å angi mer presist hvilke av de forskjellige naturalytelsene som ligger til grunn for dette omfanget. Vi mener imidlertid at hovedkilden til omfanget ligger i gruppelivsforsikring betalt av arbeidsgiver, men at også kostpenger og fri legetjenester kan ha betydning. Dette er ordninger som kan tenkes å omfatte mange arbeidstakere.

Data, utvalg, nøkkelvariabler og metode

Datamaterialet til denne analysen er hentet fra ulike administrative registre, innhentet av Statistisk sentralbyrå, og deretter bearbeidet ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet dekker perioden 1989–97, men grunnet strukturen knyttet til lønnsinformasjonen anvender vi kun informasjon fra perioden 1992–97. Vi begrenser oss til å betrakte arbeidstakere, hvor vi har oppnådd kopling mellom arbeidstakerforholdet i Arbeidstaker- og Arbeidsgiver-registrene og lønnstakerforholdet i Lønns- og trekkoppgave-registeret, hvor arbeidstakeren arbeider fulltid (min. 30 per uke) og hvor arbeidstakeren ikke skifter arbeidsgiver i løpet av året.⁶ For hvert år gir dette oss drøye 1 million observasjoner av lønnstakere.

Deler av analysen blir utført kun for mottakere av naturalytelser,

6. Kravet om kopling mellom forholdet i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregistrene og forholdet i Lønns- og trekkoppgaveregisteret er nødvendig for at vi skal kjennskap til lønnssummen arbeidstakeren mottar i arbeidsforholdet.

dvs. de lønnstakerne vi oppfatter som mottakere av frynsegoder. I disse delanalysene anvendes det omtrent 130000 (1992–95) og 300000 (1996–97) observasjoner hvert år. Forskjellen skyldes trolig endring i hvilke LTO-koder som grupperes som naturalytelser, men vil også være påvirket av eventuelle endringer i innrapporteringen til registret. Se avsnitt foran for utdypende diskusjon om hvordan frynsegoder måles, og eventuelle svakheter ved målet.

I våre analyser kontrollerer vi primært for personkapital-variabler og for næring. Personkapital som kontrollvariabel er viktig av flere grunner. En arbeider med mer personkapital, har høyere produktivitet og skal følgelig motta høyere lønn og mer frynsegoder. Samtidig kan man tenke seg at personer med mer personkapital har en posisjon i bedriftshierarkiet hvor frynsegoder er en mer interessant avlønningssform. Et tredje aspekt er at frynsegoder kan være tilknyttet bestemte typer utdanninger. Når det gjelder næring, forventer vi at frynsegoder er tilknyttet bestemte næringer. En ikke urealistisk antakelse er at frynsegoder er mer utbredt i næringer i privat sektor enn i offentlig sektor næringer.

Personkapital måles generelt ved antall år utdanning utover 9-årig obligatorisk grunnskole, antall år ansiennitet hos arbeidsgiver og potensiell erfaring i år. Potensiell erfaring er definert som følger: $\text{erfaring} = \text{alder} - 16$ (utdanningsår). I tillegg, i analysene hvor vi sammenligner kvinner og menn innen samme utdanning, er utdanning definert på 3-siffer nivå etter Norsk Standard for Utdanningsgruppering. Dette nivået skiller mellom utdanningsnivå, fagfelt og faggruppe (i teorien til sammen 9^3 forskjellige utdanninger). Et eksempel på dette er at vi blant utdanninger på universitets- og høyskolenivå I, skiller mellom sosialfag og pressefag. Næringstilknytning er definert utfra bedriftens hovedprodukt, og er definert på 2-siffer NACE-nivå.

De økonomiske metodene som anvendes i rapporten er relativt enkle. Det er to grunner til dette. Vi mener at for vårt formål vil våre metoder gi et fyldestgjørende bilde av frynsegodeforskjellene mellom kvinner og menn. I tillegg vil tilgjengeligheten av vårt arbeide også øke. Andre metoder vil selvfølgelig også kunne anvendes. Granqvist (1998) presenterer en mer komplisert metode for modellering av prosessen som leder til frynsegoder.

I våre analyser av sannsynligheten for å motta frynsegoder, anvendes primært logistiske sannsynlighetsmodeller, men også lineære sannsynlighetsmodell anvendes. Førstnevnte estimeres ved sannsynlighetsmaksimeringsmetoden(SME), mens sistnevnte estimeres ved vanlig minste-kvadratets metode (MKM). I analysene av forskjeller i nivået på frynsegodene anvendes lineær regresjoner, som estimeres ved MKM. I vedlegget redegjør vi for prinsippene bak det som kalles innen- og mellom-estimeringer, en fremgangsmåte hyppig anvendt til å dekomponere lønnsforskjeller i en innen-enhets dimensjon og en mellom-enhets dimensjon.

Tidligere studier

Vi kjenner ikke til mange analyser av frynsegoder. Dette avspeiler sannsynligvis vanskeligheter knyttet til måling av frynsegoder. Samtlige studier konkluderer imidlertid med at kvinner i mindre grad enn menn mottar frynsegoder.

Blant de første studiene finner vi Ryen (1984) og Øverbye (1985). Begge er empiriske studier. Førstnevnte baseres på informasjon fra et utvalg av 53 bedrifter og deres ansatte, mens sistnevnte baseres på data primært fra Levekårsundersøkelsene og Inntekts- og formuesundersøkelsene.

Ryen (1984) finner at ansatte i høyere stillinger mottar mer frynsegoder. Siden andelen bedrifter med kvinner i ulike stillinger synker med stillingsnivå, vil kvinner på bedriftsnivå komme «dårligere ut enn menn med hensyn til frynsegoder». Hovedkonklusjonen når det gjelder kjønnsforskjeller i frynsegoder er at «kvinnelige arbeidstakere mottar færre ytelser eller forfordes i forhold til mannlige arbeidstakere».

Øverbye (1985) studerer inntekter som ikke eksplisitt registreres i selvangivelsen, herunder også frynsegoder. Han fokuserer på det som kan kalles «frivillige» frynsegoder, dvs. andre frynsegoder enn pensjonsordninger, sykepenger og andre lovfestede eller avtalefestede frynsegoder. Analysene viser at flere menn enn kvinner har tilgang til ulike frynsegoder, og at frynsegodene dermed bidrar til å øke lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Blant faktorene som bidrar til

dette, er at kvinner oftere enn menn er lavtlønte og at kvinner i større grad enn menn jobber i offentlig sektor. Forekomsten av frynsegoder blant lavtlønte og i offentlig sektor er mindre enn blant høytlønte og i privat sektor.

Tidlig på 90-tallet presenterte Hippe og West Pederesen (1992) ene analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet. Frynsegoder kan regnes blant disse. To vesentlige forskjeller skilte Hippe og West Pederesen (1992) fra de tidligere studiene.

For det første fokuserte Hippe og West Pedersen (1992) i større grad på bedriftsdimensjonen. De var av den oppfatning at en av de viktigste kildene til variasjon blant frynsegodemottaker var forskjeller mellom næringer, bransjer og bedrifter. Data fra kilder som Levekårsundersøkelsene åpnet i liten grad for muligheten til å analysere dette. Deres analyse ble derfor basert på et utvalg av 403 bedrifter i privat sektor.

For det andre hadde deres undersøkelse først og fremst som mål å studere frynsegoder og velferdstiltak som hadde klare paralleller i den offentlige velferdspolitikken. Derfor valgte de å utelate tradisjonelle frynsegoder som for eksempel tjenestebil og telefon. Dermed kan resultater fra studien vanskelig sammenlignes med tidligere funn. Studien inneholder heller ingen betraktninger om kjønnsforskjeller i frynsegoder. Likevel er den viktig for vår analyse, fordi den viser at «bedriftenes velferdsinnsats varierer systematisk mellom ulike segmenter i arbeidsmarkedet». Det er all grunn til tro at dette også gjelder de tradisjonelle frynsegoder. Vår analyse må derfor kontrollere for forskjeller mellom næringer og bedrifter.

Av senere studier bør vi nevne Ryen (1998a, 1998b), Kirkeberg (1994) og særskilt Kirkeberg og Epland (2000). Ryens studier inneholder mye spennende informasjon om frynsegoder og for eksempel holdninger til lønn, jobb og arbeid i en utvalgt bedrift. Kjønnsforskjeller er imidlertid ikke hovedfokus, og metodisk tilnærming gjør disse studiene mindre relevante for sammenligning med våre resultater.

Kirkeberg og Epland (2000) betrakter bruken av frynsegoder i perioden 1991-1998, og vurderer frynsegodenes betydning for inntektsfordelingen. Kirkeberg og Epland baserer seg på samme type data

Tabell 1.1 Gjennomsnittlig beløp for ulike frynsegoder. 1998-kroner. 1991, 1993, 1996 og 1998

	1991	1993	1996	1998
Fri bil	32900	49500	51300	51000
Rentefordel ved rimelig lån	6700	2600	2300	1700
Fri telefon/støtte til telefon	2100	2000	1800	1900
Fri(e) avis(er)	1600	1600	1600	1700
Fritt arbeidstøy/støtte til arbeidstøy	1100	1000	900	800
Ulykkes- og yrkesskadeforsikring	400	400	400	500
Ansattes kjøp av aksjer til underkurs	26600	26100	35400	35400
Egen pensjonsforsikring e. skattelov	14400	15200	16100	17200
Andre frynsegoder ^x	-	-	1200	1300

Note: ^xFra og med inntektsåret 1996 ble en rekke naturalytelser skilt ut fra kontantlønn, blant annet fri bolig, fri elektrisitet, feriereiser betalt av arbeidsgiver, gaver i arbeidsforhold, støtte til reiser mellom hjem og arbeidssted, fri kost og losji, utlån av datautstyr fra arbeidsgiver, personal rabatter, medlemskap i helsestudio, betalt garasje plass for arbeidstakers privat bil, gratis medlemskap i private medisinske sentra, gratis tannhelsehjelp, gratis legetjeneste/sykehusbehandling, subsidiert barnehageplass, ulike forsikringsordninger etc. Beregnet fra LTO-registeret og SSBs lønnsstatistikk. Kilde: Kirkeland og Epland (2000).

som vår analyse, men de har i tillegg tilgang på mer disaggregert informasjon om frynsegodene. Studien er derfor viktig også som kilde til bakgrunnsinformasjon.

Kirkeberg og Epland viser at på et aggregert makronivå utgjør frynsegodene en relativt liten men stabil andel av total lønn i Norge. I 1991 utgjør frynsegodene 0,97 prosent av total lønn. I 1998 utgjør de samme frynsegodene 1,02 prosent av total lønn. Vi har tidligere påpekt at et brudd i tidsserien oppstod i 1996. Trekkpliktige naturalytelser ble skilt ut fra den vanlige lønnen. Inkluderes disse blant frynsegodene, øker frynsegodenes andel av total til 1,36 prosent.

Kirkeberg og Epland påpeker imidlertid at studeres de enkelte frynsegodene, vil man observere klarere forskjeller over tid. Størst vekst blant de individuelle frynsegodene finner de for *fri telefon/støtte til telefon*, hvor utbredelsen har økt fra 151000 arbeidstakere i 1991 til 323000 i 1998. Dette forklarer de med den store veksten i bruk av mobiltelefon og internett. Bruken av frynsegodet *fri avis* (levert hjemme) har i tilsvarende periode også blitt doblet, fra 33000 til 67000 arbeidstakere.

Tabell 1.2 Andelen yrkestilknyttede med ulike typer frynsegoder. 1998

	Fri bil	Rente- fordel	Fri telefon	Fri avis	Ulykke forsikr.	Andre frynser	I alt
Menn	5	3	22	5	43	56	67
Kvinner	1	2	7	2	48	65	70

Kilde: Tabell 4 i Kirkeberg og Epland (2000). Populasjonen er definert av utvalget til Inntekts- og formuesundersøkelsen 1998, og omfatter i tillegg til ansatte også selvstendig næringsdrivende.

Det er store forskjellene mellom frynsegodene når det gjelder beløpenes størrelse. Tabell 1.1 er hentet fra Kirkeberg og Epland (2000) og viser gjennomsnittlig beløp for de ulike frynsegodene i perioden 1991–1998 blant de som mottar frynsegoder. Beløpene er målt i 1998-kroner.

Vi ser av tabellen at størst betydning målt i kroner, utgjør *fri bil*, men at også *ansattes kjøp av aksjer til underkurs* og *egen pensjonsforsikring* etter skatteloven utgjør relativt store gjennomsnittlige beløp. Gjennomsnittlig beløp i 1998 for *fri bil*, *ansattes kjøp av aksjer til underkurs* og *egen pensjonsforsikring* er henholdsvis 51000, 35400 og 17200 kroner.

Selv om ikke kjønnsperspektivet er det primære i Kirkeberg og Eplands analyse, inneholder studien viktig informasjon om kjønnsforskjellene. Kvinner og menn mottar i ulik grad de forskjellige typene frynsegodene. Tabell 1.2 viser et utdrag av Tabell 4 i Kirkeberg og Epland (2000).

Tabell 1.2 viser at menn i større grad enn kvinner mottar individuelle frynsegoder som *fri bil*, *fri telefon*, *fri avis*, men at kvinner til en viss grad mottar (noe) mer av de kollektive frynsegodene som for eksempel *ulykke- og yrkesskadeforsikring*.

Vi vil til slutt nevne tre empiriske studier av hva som kan kalles tilleggslønn. Frynsegoder er ikke det samme som tilleggslønn, men også tilleggslønn uttrykker lønnskomponenter utover grunnlønnen. Funnene i tilleggslønnsstudiene er interessant av to årsaker. For det første kan det tenkes at mekanismene for tildeling av frynsegoder ikke er ulik mekanismene bak tildeling av tilleggslønn. For det andre inne-

holder disse studien kontroll for stilling. I Høgsnes og Dale-Olsen(1997) og Dale-Olsen og Høgsnes (1999a, 1999b) studerte man relasjonene mellom basislønn og tilleggslønn. Høgsnes og Dale-Olsen(1997) avdekket en tendens til at menn i større grad enn kvinner mottok ulike former for tilleggslønn uavhengig av stillingenes kjønnsdominans. Dale-Olsen og Høgsnes (1999a, 1999b) avdekket klare kjønnsforskjeller når det gjelder tilleggslønn, idet begge studiene fant at kvinner stort sett mottok mindre tilleggslønn enn menn, og at kvinne-dominerte etater og stillinger mottok mindre tillegg enn manns-dominerte etater og stillinger. Analyser av utvalgte stillingsgrupper viste imidlertid at det motsatte også kunne forekomme. statsansatte kvinner og menn.

Organisering av rapporten

I kapittel 2 beskriver vi kort enkelte teorier for å forstå frynsegoder. Forskjeller mellom kvinner og menn i sannsynligheten for å motta frynsegoder er tema i kapittel 3. Vi svarer også på spørsmålet om kjønnsdominans har betydning for sannsynligheten for å motta frynsegoder. I kapittel 4 betrakter vi kun de som mottar frynsegoder, og studerer kjønnsforskjeller i hvor mye frynsegoder kvinner og menn mottar. I den forbindelse belyser vi også betydningen av kjønnsdominans for frynsegodeforskjellene. Om frynsegoder har forskjellig betydning i lønnsmessig forstand for kvinner og menn belyses i kapittel 5. I dette kapittelet besvarer vi også spørsmålet om kjønnsforskjeller i frynsegoder har stor betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. I kapittel 6 betrakter vi utvalgte utdanningsgrupper, og studerer forhold knyttet til frynsegoder i disse utdanningene. Rapportens konklusjon blir presentert i kapittel 7. Tabeller og enkelte statistiske metoder er nærmere beskrevet i vedlegg.

Hvorfor anvendes frynsegoder?

I dette kapitlet skal vi kort belyse hvorfor frynsegoder anvendes i det norske arbeidslivet. Vi skal skissere generelle forhold, for eksempel skattesystemet, som gjør frynsegoder attraktive for arbeidstakere og arbeidsgivere, men også beskrive enkelte teorier for lønnsfastsettelse, hvor vi relaterer disse til frynsegoder. Vi henviser til Ehrenberg (1971), Smith og Ehrenberg (1983), Elliot(1991) og Granqvist(1998) for en videre diskusjon om frynsegodenes rolle i en økonomi.

2.1 Skattesystemet, verdsetting og naturalia

Skattesystemet og myndighetenes verdsetting av frynsegoder

En av årsakene til at arbeidsgivere anvender frynsegoder i avlønningen av sine ansatte, er knyttet til skatt. Gjennom skattesystemet blir frynsegoder attraktive for både ansatte og arbeidsgiver.

For det første er flere frynsegoder unntatt skatt for arbeidstakeren. Dette gjelder mange velferdstiltak, for eksempel billetter til sports- og kulturarrangement og bedriftshelsetjeneste. Dette er tjenester som den ansatte selv kunne ha betalt for, men da av disponibel inntekt etter skatt, dvs. av nettolønnen. Dette betyr at gevinsten for arbeidstakeren ligger i spart skatt minus det nyttetapet som oppstår ved at beløpet frynsegodene utgjør, er bundet og ikke fritt disponible lønnsmidler. Med et progressiv skatt på lønnsinntekt vil frynsegoder som er unntatt skatt være mer verdt for høytlønte, og de vil derfor kunne motvirke de inntektsutjevne egenskapene til et progressivt skattesystem (Long and Scott 1982, Granqvist 1998).

For det andre finner vi et verdsettingsproblem for skattemyndighetene knyttet til frynsegodene. Med dette så mener vi at verdien av frynsegodene ikke er åpenbar for skattemyndighetene. Dette gir en gevinstmulighet når det gjelder skattbare frynsegoder.

Vanlig lønn har sin verdi gjennom de konsummuligheter denne gir. Vanlig lønn er imidlertid i utgangspunktet målt i penger, og man slipper måleproblemer i forbindelse med enheten. Skattesystemet fastlegger deretter en skatt som sikrer en politisk ønsket omfordeling av arbeidstakernes inntekt. Selve verdsettingen stiller man ikke spørsmål ved.

Når det gjelder mange frynsegoder, gir disse ikke konsummuligheter, og de er ofte målt i en annen enhet enn penger. Dette gir direkte opphav til måleproblemer, og gjennom disse også verdsettingsproblemer. Betrakt frynsegodet fri bil som et eksempel. Først må myndighetene fastlegge verdien av å ha fri bil. Dette varierer blant annet for ulike typer bil. Men det vil også variere for mange arbeidstakere. Etter å ha gitt et anslag på den pekuniære verdien av et gode, må myndighetene fastlegge beskatningen av dette godet.

Hvis skattbare frynsegoder vurderes som mindre verdt av skattemyndighetene enn av arbeidstakerne, vil arbeidstakerne tjene på å få utbetalt lønnen i frynsegoder (gjennom spart skatt). Ulempen for arbeidstakerne er igjen at lønnen er bundet, dvs. de kan ikke lenger fritt anvende dette beløpet til annet konsum.

Arbeidstakerens verdsetting av frynsegoder

Vi har over nevnt at myndighetenes har et verdsettingsproblem når det gjelder frynsegoder. Arbeidstakeren står også ovenfor et slikt problem. Vanlig lønn, som måles i penger, er enklere å forholde seg til en frynsegoder, som er bundet, dvs. ikke kan anvendes uten videre til annet konsum. Dette verdsettingsproblemet mener vi kan gi opphav til skjevheter i vurderingen av frynsegodene.⁷ («biases of judgement») I tillegg finnes andre psykologiske forhold som påvirker arbeidstakerens oppfatning av frynsegoder.

7. Se Rabin (1998) for betraktninger omkring «biases of judgement».

For det første mener enkelte forskere, at mennesket har en avtakende oppfatning av gleden forbundet med et gode (Kahneman and Tversky 1979). For frynsegodene, betyr dette at en arbeidsgiver ved å skille ut frynsegodene fra den vanlige lønnen, oppnår at arbeidstakeren vurderer disse mer verdt enn den tilsvarende summen i vanlig lønn.

For det andre blir mennesket i større grad knyttet til goder enn penger, noe som kan medføre at arbeidstakere blir mer knyttet til frynsegoder enn tilsvarende verdier i rene penger.⁸

For det tredje har situasjonen frynsegodene blir gitt, en betydning for hvordan de oppfattes.⁹ Frynsegoder kan oppfattes som en ekstraytelse, gitt for god innsats, eller som en rettferdig motytelse. Dette blir nærmere utdypet i avsnitt 2.2.

For det fjerde gir frynsegoder status og har en klar symbolverdi. Firmabiler kan være store og flotte, og det å kunne ta med familien på ferie betalt av arbeidsgiver har en klar symbolverdi.¹⁰

Arbeidsgivers motivasjon for anvendelse av frynsegoder

For arbeidsgiveren er frynsegoder interessant som avlønningmiddel, fordi arbeidsgiveren slipper å betale arbeidsgiveravgift på flere frynsegoder (for eksempel bedriftskantinen og opsjoner i arbeidsforhold¹¹). Mange frynsegoder bærer også preg av å være naturalia (derav betegnelsen naturalytelser). For en bedrift kan det finnes klare stordriftsfordeler i produksjonen av et gode, dvs. den sparer kostnader ved å betale arbeidstakeren i form av frynsegoder, i stedet for vanlig lønn.

Frynsegoder kan imidlertid også ha en verdi for arbeidsgiver i det

8. Thaler (1980) og Kahneman, Knetsch and Thaler (1986) omtaler dette som «endowment effects».

9. Tversky og Kahneman (1989), Schellig (1981), Kahneman, Knetsch og Thaler (1990) er arbeider som fokuserer på hva de kaller «framing effects».

10. Green, Hadjimatheou and Smail (1985) betrakter status som et ikke-pekuniært gode.

11. Arbeidsgiveravgift må betales av opsjonsytelser ved innløsning eller salg av opsjoner i arbeidsforhold.

de kan målrettes i større grad en vanlig lønn. Flere av frynsegodene er trolig spesifikt knyttet til enkelte stillinger med et begrenset antall ansatte, og en eventuell økning i frynsegodene i disse stillingene kan dermed tenkes å få mindre virkning på hele økonomien enn en generell økning av basislønnen. Dette er et av temaene i neste avsnitt, når vi ser nærmere på teorier for lønnsfastsettelse og frynsegoder.

2.2 Lønnsfastsettelse og frynsegoder

Arbeidskraft kan betraktes som en innsatsfaktor som inngår i produksjon av varer og tjenester på lik linje med andre faktorer. Arbeidskraft omsettes på arbeidsmarkedet, hvor arbeidere som tilbyr sin arbeidskraft møter bedrifter som etterspør den samme arbeidskraften. Lønn vil nå være den prisen som markedet setter på denne faktoren. Arbeidstakernes tilbud av arbeidskraft knyttet til lønnsarbeid oppstår ved at en arbeider har behov og preferanser for ulike konsumgoder som ikke er gratis. Gjennom salg av arbeidskraft og den lønnsinntekten dette resulterer i, vil arbeidstakeren kunne dekke disse behovene, men på bekostning av hans eller hennes fritid.

Arbeidstakeren antas å maksimere sin velferd i arbeidstilbudsbeslutningen. I avveiningen mellom konsum eller fritid, antas arbeidstakeren å være prisfast kvantumstilpasser, dvs. han oppfatter lønnen som gitt og tilpasser sitt arbeidstilbud etter denne gitte lønnen. Frynsegoder inngår i arbeidstakernes lønn, og er dermed med på å uttrykke betaling for hans eller hennes arbeidsinnsats.

I et marked kjennetegnet av fullkommen konkurranse, vil siste enhet av fritid for arbeidstakeren ha like stor verdi som verdien produsert av siste enhet av produksjonsfaktoren arbeidskraft. Hvis verdien av arbeidskraftens grenseprodukt er større enn lønnen, vil bedriftene ønske å anvende mer arbeidskraft. For å tiltrekke seg denne arbeidskraften, må lønnen heves. Hvis verdien av arbeidskraftens grenseprodukt er mindre enn lønnen, vil bedriftene ønske å anvende mindre arbeidskraft. Frynsegodene vil under fullkommen konkurranse kunne tolkes som en heving av lønnen for å tiltrekke seg ekstra arbeidskraft.

Men frynsegoder er ofte knyttet til bestemte sider ved arbeidstake-

rens arbeidsinnsats, og er i så måte mer målrettet enn fastlønn. Dette betyr at selv om frynsegodene kan forklares på bakgrunn av lønnsfastsettelse under fullkommen konkurranse, vil det også være elementer som bedre forklares ved andre teorier for lønnsfastsettelse. Legg også merke til at et enkelt frynsegode ofte kan forstås ut fra flere teorier, dvs. frynsegoder kan være sammensatte og komplekse i sin funksjon.

Prinsipal-agent-teorier

Frynsegoder kan ha et klart motivasjonsskapende formål. Betrakt for eksempel feriereiser betalt av arbeidsgiver. Gjennom å dekke ansattes *feriereiser*, påvirker arbeidsgiveren arbeiderens innsats og motivasjon. Noe grovt, kan man si at feriereisen er en premie eller «gulrot», som sikrer innsats. På tilsvarende måte kan man betrakte *firmabilen*. Firmabiler er gjerne store og av en bedre kvalitet enn en tilfeldig annen bil. Dermed kan firmabil gi status. Status kan være en ikke-monetær egenskap som verdsettes av de ansatte (se Green et al. 1985).

Arbeidsgiver har i flere jobber et overvåkingsproblem, i det den enkelte ansattes innsats ikke direkte resulterer i en synlig produksjon. Overvåkingsproblemet vil kanskje i særlig grad gjelde ledere siden deres arbeidsinnsats ikke direkte er knyttet til produksjonen. Det er i hvert fall særlig i stillinger med overvåkingsproblemer, hvor frynsegoder kan være aktuelle som motivasjonsskapende faktor. Visse frynsegoder forekommer nok oftere i lederskiktet enn blant underordnede ansatte. Frynsegodene kan dermed forstås på bakgrunn av prinsipal-agent-teorier.¹²

Prinsipal-agent-teorier tar utgangspunkt i at man har en part, prinsipalen, som delegerer arbeidsoppgaver til en annen part, agenten.

12. Nå kan man kanskje argumentere med at underordnede ansatte opplever større misnøye ved det å arbeide, siden deres arbeid ofte kan være mer rutinepreget og innebærer større slitasje, slik at disse i utgangspunktet har større insentiv til redusert innsats. Behovet for motivasjon vil derfor være større. Men disse arbeiderne står samtidig også gjerne overfor mer overvåking, og overvåkingen kan mer enn oppveie for manglende insentiv til innsats.

Legg merke til at denne delegeringen skal skje til akkurat denne agenten, er bestemt a priori. Disse teoriene fokuserer ikke på hvem som arbeidet blir delegert til. Aktørenes tilpasning er preget av at det eksisterer mangelfull informasjon. Prinsipalen vil i utgangspunktet ikke ha full informasjon om agentens handlinger, og innhenting av full informasjon vil være forbundet med kostnader. Prinsipalen og agenten må også ha motstridende interesser, dvs. det må eksistere en eller annen form for interessekonflikt. Hvis prinsipalen og agenten har sammenfallende interesser vil aktørenes tilpasning være optimal på tross av mangelfull informasjon. Anta videre at aktørene er rasjonelle, handler i opportunistisk egeninteresse og vil forsøke å skjule sine handlinger. Denne situasjonen gir nå grobunn til det klassiske prinsipal-agent-problemet (Stiglitz 1975, Holmstrom 1979, Milgrom 1988).

Det typiske eksempelet på en prinsipal-agent-modell beskriver tilpasningen til en bedriftseier og hans ansatte. Bedriftseieren er prinsipalen som ønsker at de ansatte, agentene, skal arbeide maksimalt i produksjonen av varer og tjenester for på den måten sikre maksimal profitt. Bedriftseieren kan ikke overvåke de ansattes arbeidsinnsats. Arbeidsinnsats er forbundet med negativ nytte for de ansatte, dvs. gitt en fast lønn så vil de ansatte foretrekke å yte lite fremfor å yte mye. Når bedriftseieren ikke kan overvåke de ansattes innsats, vil hver enkelt ansatt ha insentiv til å minimere arbeidsinnsatsen.

Hvis produksjonen var entydig gitt av arbeidsinnsatsen, ville bedriftseieren ønske å tilby en kontrakt som lot de ansattes lønn være tilknyttet realisert produksjon. Oppnådd produksjon ville være et signal om de ansattes innsats. Produksjonen kan imidlertid bli påvirket tilfeldig av andre ikke-observerbare forhold, dvs. produksjonen kan antas å inneholde et stokastisk element. Ansattes arbeidsinnsats kan nå ikke overvåkes gjennom produksjonen. Hvis produksjonen er stokastisk, vil prinsipalen ikke kunne tilby en kontrakt hvor avlønning kun var bestemt av produksjonen. Hvorfor skulle de ansatte være villig til å yte maksimalt, når kontrakten kunne resultere i at de ikke ville motta lønn for denne innsatsen? Under visse forutsetninger vil det fortsatt kunne lønne seg for arbeidsgiver å betale en ekstra lønnspremie for å sikre seg god innsats fra de ansatte. Han kan altså velge å bære noe av risikoen ved den stokastiske produksjonen, ved å tilby

en kontrakt bestående av en fastlønnskomponent uavhengig av produksjonen og en komponent som vil være knyttet til oppnådd produksjon.

Lønn som består av både fastlønn og ulike typer bonusutbetaling knyttet til produksjonsresultatet, vil være et typisk eksempel på denne typen lønn. Blant frynsegodene finner vi særlig muligheten ansatte har for *kjøp av aksjer til underkurs*, som bærer preg av å være knyttet til produksjonsresultatet. De ansatte har i utgangspunktet sin basislønn. I tillegg får de muligheten til å kunne realisere en aksjegevinst hvis bedriften går godt. De ansattes innsats påvirker trolig resultatet, og de ansatte har dermed incentiv til økt innsats. Flere andre frynsegoder, for eksempel feriereiser, kan også tolkes som ekstraytelser som arbeidstakeren får, når produksjonsresultatet er godt.

Effektivitetslønnsteorier

Vi så i avsnittet om prinsipal-agent-teorier, at frynsegoder kan forstås som incentivskapende ekstraytelser i arbeidstakerens hverdag. Denne funksjonen vil frynsegodene også ha i effektivitetsteoriene. I tillegg vil frynsegodene i effektivitetsteoriene ha betydning for hvilke arbeidstakere som blir ansatt i ulike jobber.

Effektivitetsteoriene er beslektet med prinsipal-agent-teoriene, men fokuserer mer på lønnens betydning for seleksjon av arbeidskraft til arbeidsgiver. Begge typene modeller antar at det eksisterer markedsimperfeksjoner knyttet til informasjon om de ansatte. Noen personer er mer produktive enn andre. Som i prinsipal-agent-teoriene vil arbeidsinnsats være forbundet med en viss unytte. I tillegg antar man at desto mer produktiv en person er, desto mindre unytte vil hun eller han få av arbeidsinnsats. Arbeidsgiver mangler nå informasjon om arbeidskraftens kvalitet, hvor vi med kvalitet her mener den enkelte arbeiders produktivitet. Kvaliteten til den arbeidskraften som arbeidsgiver klarer å tiltrekke seg, antas å avhenge positivt med den lønn som betales, dvs. jo høyere lønn av desto bedre kvalitet har den arbeidskraften som tiltrekkes. Arbeidsgiver vil derfor være villig til å betale over markedspris, hvis han på den måten sikrer seg den beste arbeidskraften. Frynsegodene kan dermed forstås som den ekstrapris arbeids-

giveren må betale for å tiltrekke seg den beste arbeidskraften. Seleksjon som følge av frynsegoder (i *akademia*) er blant annet analysert av Hamermesh og Rees (1993). En annen studie av selv-seleksjon drevet av frynsegoder, er Dye og Antle (1984).

Ansettelses- og opplæringskostnader innebærer at arbeidsgiveren vil ønske å holde på arbeidskraften og særlig beholde de mest produktive. Stabilitet i arbeidsstokken kan være positivt for arbeidsmiljøet som igjen kan være positivt for produktiviteten. Lønn etter innsats, eller for eksempel tildeling av frynsegoder til dem som fortjener dette, vil derfor kunne forhindre at arbeidstakerne slutter etter en kort periode (Salop 1979).

En annen tolkning tar utgangspunkt i «gavebytte» (Akerlof 1982). Arbeidsgiveren bytter en gave i form av penger (dvs. lønn og frynsegoder) mot en gave fra arbeideren i form av innsats, lojalitet og forpliktelse.¹³ Siden arbeidere flest er moralske individer, betraktes dette gavebyttet som forpliktende, slik at arbeiderne får incentiv til god innsats. Frynsegoder er en lønnskomponent som virkelig kan oppfattes som noe ekstra for arbeidstakeren, dvs. den kan helt klart oppfattes som en «gave», og dermed mane til innsats. Feriereisen betalt av arbeidsgiver er trolig et godt eksempel.

Teori om kompenserende lønnsforhold

Teorier om kompenserende lønnsforhold tar utgangspunkt i at man observerer lønnsforskjeller mellom grupper av arbeidskraft av samme kvalitet. Hvis kvaliteten på arbeidskraft antas lik, må observerte lønnsforskjeller i et arbeidsmarked med fullkommen konkurranse forklares ved forskjeller i arbeidsforhold. Arbeidsforhold omfatter her for eksempel arbeidsmiljø, arbeidssteds plassering, arbeidstid, risiko forbundet med arbeidet og risiko for å bli ledig. Arbeidsgiver må for å rekruttere arbeidstakere av en viss kvalitet, gi en kompensasjon i form av en lønnspremie for lite attraktive egenskaper ved jobben. Eksem-

13. Denne mekanismen er nært beslektet med «Social exchange»-teoriene i sosiologi.

pler på frynsegoder som kan forstås utfra denne teorien, er fri losji, fri telefon, fri bil, støtte til arbeidstøy etc. Felles for alle disse frynsegodene er at de som regel er knyttet til utførelsen av jobben. Eller sagt på en annen måte, de ville ha medført utgifter til inntekts ervervelse.

Lite attraktive egenskaper kan omfatte lang reisetid (fri bil/losji), slitasje på klær (fri klær), ugunstig arbeidstid, dårlig inneklima, kontinuerlig tilgjengelighet (fri telefon) og mye stress eller høy skaderisiko (ulykkesforsikring). I parentes har vi anført enkelte aktuelle frynsegoder.

Tilpasningen til arbeiderne vil være lik som under fullkommen konkurranse. For bedriftene vil tilpasning også være lik, verdien av arbeidskraftens grenseprodukt skal være lik lønnen, men i tillegg må bedriftene i ulik grad betale en lønnspremie som kompensasjon for arbeidsforhold. Lønnen vil dermed kunne være høyere enn verdien av arbeidskraftens grenseprodukt.

Teorier om kompenserende lønnsforhold impliserer at observerte lønnsforskjeller mellom grupper vil ikke lenger kun avspeile disse gruppenes produktivitetsforskjeller og forskjeller i preferanser når det gjelder konsum og fritid, men vil også avspeile disse gruppenes preferanser for arbeidsforhold.

Fagforeningssteorier

I fagforeningsteoriene antas at arbeidstakernes atferd er koordinert gjennom fagforeningsmedlemskap. Dette bryter med forutsetningene for lønnsdannelse under fullkommen konkurranse. Hvilken betydning vil koordinert atferd på tilbudssiden ha for vår forståelse av frynsegodet? Svaret avhenger av både hvordan denne atferden er koordinert, og av hvilke funksjoner vi tillegger frynsegoder. Vi betrakter først atferd.

Teorilitteraturen skiller gjerne om fagforeningene utnytter sin markedsrett ved å sette lønnsnivået alene, dvs. om de er monopolister, eller om fagforeningene forhandler med arbeidsgivere. Sentrale modeller er presentert i for eksempel Layard et al (1991, 1994) og Flanagan, Moene og Wallerstein (1993). I denne gjennomgangen betrakter vi kun det siste alternativet, dvs. situasjonen når fagforeningene forhandler med arbeidsgivere.

Hvilke konsekvenser atferden til en forhandlende fagforening får, avhenger av hva som er fagforeningens mål. Man kan tenke seg at fagforeningens preferanse først og fremst er å sikre medlemmenes velferd, dvs. å sikre arbeidsplassene til medlemmene, lønn og arbeidsmiljø, og de derfor i mindre grad vil ta hensyn til at gjennomføring av deres krav kan få negative konsekvenser for andre. De kan være opp-tatt av kun å styrke medlemmenes relative posisjon i forhold til ikke-medlemmer, eller kanskje vurderer de lønnskravenes virkning på økonomien (lokalt og/eller sentralt).

Når fagforeningene forhandler med arbeidsgiverne skiller man mellom lokale og sentrale lønnsforhandlingene. Frynsegoder inngår i forhandlinger på begge nivåer. Individuelle frynsegoder som for eksempel fri bil etc., er forhandlingsobjekter under lokale forhandlinger, mens kollektive frynsegoder som forsikringsordninger etc. er tema under mer sentraliserte forhandlinger.

Felles for begge typer forhandlinger er at skal partene komme frem til enighet, må forhandlingsløsningen gi et utbytte som tilfredsstillende de minimumskrav som partene har satt. Minimumskravene kalles gjerne trusselpunkter, og de vil avspeile verdien av den beste alternative løsningen ved brudd i forhandlingen. Trusselpunktene vil bli påvirket av endringer i de økonomiske forholdene. Sett fra både arbeidsgivers og fagforeningens synspunkt kan endring i frynsegodene lettere tilfredsstillende partenes trusselpunkter enn endringer i basislønnen.

I sentrale forhandlinger forhandles det på et aggregert nivå, noe som innebærer at en hel fordeling av aktører med forskjellig økonomi, blir berørt av forhandlingens utfall. Gjennom forskjellige utfall for basislønn og for frynsegoder, kan alle partene i en sentral forhandling derfor fremstå som «vinnere», selv om forhandlingsløsningen åpenbart kan ha negative konsekvenser for enkelte aktører på det lokale plan.

Bedriftenes beslutningsregel i fagforeningsteoriene vil være uendret fra de tidligere presenterte modellene, dvs. bedriftene tilpasser slik at verdien av arbeidskraftens grenseprodukt vil være lik lønnen. Tilpasningen for arbeidstakerne blir vesentlig endret. Fagforeningsmedlemmer vil motta en lønnspremie for medlemskapet, og avhengig

av fagforeningens målsetting, kan lønnspremien bli større desto sterkere forhandlingsmakt fagforeningen har. Økt lønnspremie medfører generelt lavere sysselsetting, slik at denne lønnspremien vil bli mindre desto sterkere målsetting fagforeningen har om maksimal sysselsetting i økonomien.

I avsnittet over argumenter vi med hele økonomien som utgangspunkt. Dette utgangspunktet vil også de større fagforeningene ha i sine lønnsforhandlinger, og dette vil igjen påvirke deres forhandlingsmakt. Man skulle kanskje tro at store fagforeninger med mange medlemmer har stor forhandlingsmakt, men nettopp det at medlemsmassen er stor betyr også at lønnskostnadene for disse gruppene er store. Dette kan direkte redusere mulighetene for å få gjennomslag for lønnskravene, og det kan indirekte redusere kravene siden fagforeningene ser sin betydning for hele økonomien. Mindre fagforeninger kan dermed få lettere gjennomslag for høyere lønnskrav, som kan skjenkes i form av frynsegoder.

Dermed kommer vi til frynsegodenes funksjon. Mange frynsegodene kan direkte tolkes som kompensasjon for økt belastning i arbeidet utover normal belastning. Prinsippet om at arbeidstakere som står ovenfor spesielle ekstra belastninger skal ha kompensasjon for dette, er også en generell akseptert norm. For fagforeningene i en forhandlings situasjon kan det godt tenkes at det er lettere å vinne frem med lønnskrav som er direkte relatert til ekstra belastning, i og med dette indirekte legitimerer lønnskravene. I en slik forhandlings situasjon, vil flere av frynsegodene være tuftet på sin egen legitimitet, noe som kan redusere "smitteeffekten" ved økning i godet. Støtte til arbeidstøy kan legitimeres ut fra behov, og en økning i støttebeløpene vil ikke automatisk bli krevet av andre grupper i form av lønn. På tilsvarende måte vil ikke en økning av satsene for ulykkes- og yrkesskadeforsikring for ansatte medføre lønnskrav fra andre grupper. Fremforhandling av fri mobiltelefon for selgere som reiser rundt kan følgelig ha «legitimitet» for kun denne gruppen, andre grupper uten tilsvarende «gode» grunner vil trolig ikke kreve tilsvarende ytelser, verken i naturalia eller i penger.

Flere av frynsegodene er trolig spesifikt knyttet til enkelte stillinger med et begrenset antall ansatte, og en eventuell økning i frynse-

godene i disse stillingene kan dermed tenkes å få mindre virkning på hele økonomien enn en generell økning av basislønnen. For fagforeninger med ansatte i disse stillingene, kan dermed en økning i frynsegodene være tilfredsstillende uavhengig av målsetting.

Vi vil her avslutte denne gjennomgangen av fagforeningsteorier, med å påpeke at disse teoriene impliserer at observerte lønnsforskjeller mellom grupper ikke kun avspeiler disse gruppenes produktivtetsforskjeller og forskjeller i preferanser når det gjelder konsum og fritid. Lønnsforskjellene i frynsegoder vil bla også avspeile disse gruppenes fagforeningstilhørighet, fagforeningenes makt og målsetning.

Forskjeller mellom kvinner og menn i sannsynligheten for å motta frynsegoder

I dette kapittelet vil vi se nærmere på hvor ofte kvinner og menn mottar frynsegoder i perioden 1992-1997. Vi innleder kapittelet med en beskrivelse av datamaterialet langs enkelte nøkkeldimensjoner. Deretter studerer vi sannsynligheten for å motta frynsegoder. Vi fokuserer ikke bare på forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn med samme personkapital, men også på forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn med samme utdanning, ansatt i samme næring og i samme bedrift. Kapittelet avsluttes med en analyse av betydningen av kjønnsdominans. Vi spør hva som skjer med sannsynligheten for å motta frynsegoder hvis vi beveger oss fra en kvinne-dominert til en mannsdominert bedrift.

3.1 Beskrivelse av datamaterialet

Tabell 3.1 gir en oversikt over antallet lønnstakere og kvinneandelen etter næring i perioden 1992–97, mens tabell 3.2 viser tilsvarende tall for kun mottakere av frynsegoder. I tillegg viser tabell 3.2 gjennomsnittlig frynsegodenivå i næringen.

Tabell 3.1 viser at sett over hele perioden under ett, er variasjonene i antallet arbeidstakere stort sett mindre enn 10 prosentpoeng. En viss variasjon er å forvente siden datamaterialet dekker både lavkonjunkturen i 1992–1993 og den etterfølgende oppturen til høykonjunktur i 1997. Kvinneandelen i næringene er derimot stabil over hele perioden.

Tabell 3.1 Antall arbeidstakere og kvinneandel etter næring. 1992–1997. Heltid. Hele året. I 1000.

Næring	1992	1993	1994	1995	1996	1997
0	11,9(18)	11,7(18)	13,2(24)	13,7(21)	11,1(19)	10,5(19)
1	64,6(28)	66,4(27)	64,9(28)	65,9(28)	63,7(28)	62,1(28)
2	106,2(16)	103,4(17)	104,7(17)	108,9(17)	110,1(17)	108,2(17)
3	54,5(14)	54,9(14)	56,3(15)	57,4(15)	58,6(15)	57,8(16)
4	79,2(08)	78,5(08)	80,2(08)	87,2(08)	89,0(08)	94,6(08)
5	169,0(37)	167,0(37)	168,4(37)	175,6(36)	173,0(36)	173,6(35)
6	132,8(31)	134,0(32)	130,8(32)	117,8(28)	130,1(31)	121,2(31)
7	172,4(37)	178,4(38)	179,1(38)	188,5(39)	186,8(39)	187,0(40)
8	188,7(66)	200,7(67)	203,2(67)	211,7(67)	211,3(68)	198,2(67)
9	28,6(47)	30,2(46)	31,4(46)	32,5(46)	32,2(45)	32,5(45)

Note: Kun fulltidsansatte som er ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Tallene i parentes viser kvinneandel i næring i prosent. Næringsnummerne betegner som følger: 0=primærnæring, 1-3=bergverk og industri, 4=kraft, vannforsyning og bygg og anlegg, 5=varehandel og hotell/restaurant, 6=transport, post og tele, 7=eiendomsdrift, forr.tjenesteyting og off.forvaltning, 8=undervisning, helse-og sosialtjenester, 9=sosiale og pers.tjenesteyting. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

De mest kvinnedominerte næringene er undervisning, helse- og sosialtjenester, mens de mest mannsdominerte næringene er bygg- og anlegg, kraftforsyning, og de industrinæringene involvert i produksjon av transportmidler, elektriske og optiske produkter.

Tabell 3.2 viser for det første at frynsegoder ikke er jevnt fordelt mellom næringene. Mens undervisning, helse- og sosialtjenester generelt er blant de største næringene når det gjelder arbeidstakere, gjelder dette ikke når man betinger på kun de som mottar frynsegoder.

For det andre viser tabellen at næringene stort sett blir mer mannsdominerte. Dette avspeiler at menn i større grad enn kvinner mottar frynsegoder.

For det tredje, og dette er primærhensikten med tabellen, utviklingen over tid er ikke stabil. Vi har påpekt i innledningen av rapporten at det oppstår et brudd i tidsserien for frynsegoder mellom 1995

Tabell 3.2 Antall mottakere av frynsegoder, gjennomsnittlige frynsegodebeløp og kvinneandel etter næring. Kun mottakere. 1992–1997. Heltid. Hele året. I 1000.

Næring	1992	1993	1994	1995	1996	1997
0	0,9(10):15	1,0(08):17	1,1(08):18	1,3(08):19	2,0(14):11	2,1(13):10
1	13,9(14):21	11,6(12):25	11,6(13):26	11,8(13):26	28,9(19):17	29,8(20):19
2	15,0(11):18	14,8(13):21	15,7(15):20	16,8(15):20	43,7(17):11	46,5(16):11
3	5,6(07):17	6,5(06):19	5,9(06):20	6,4(06):18	20,1(12):9	23,4(12):8
4	9,5(04):15	8,6(03):17	9,1(03):17	12,3(04):15	26,1(08):10	28,7(08):10
5	32,7(12):26	30,8(11):32	30,3(11):33	31,6(11):33	57,7(20):21	62,9(22):21
6	34,5(35):13	27,3(26):17	38,9(31):14	31,4(32):15	58,2(34):11	58,8(35):12
7	20,0(17):19	19,6(16):21	20,1(16):22	21,7(19):21	47,8(26):13	54,1(28):13
8	3,1(43):12	3,9(50):12	4,4(55):10	5,5(59):9	14,7(64):5	14,1(60):6
9	3,3(29):12	4,1(29):12	4,5(30):11	4,7(30):12	9,3(39):9	10,1(40):9

Note: Kun fulltidsansatte frynsegodemottakere som er ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Tallene i parentes viser kvinneandel blant mottakere av frynsegoder i næring i prosent. Tall etter kolon angir gjennomsnittlig frynsegodebeløp i næringen målt i hele 1000 kroner. Næringsnummerne betegner som følger: 0=primærnæring, 1-3=bergverk og industri, 4=kraft, vannforsyning og bygg og anlegg, 5=varehandel og hotell/restaurant, 6=transport, post og tele, 7=eiendomsdrift, forr.tjenesteyting og off.forvaltning, 8=undervisning, helse-og sosialtjenester, 9=sosiale og pers.tjenesteyting.Kilde: Egne beregninger på CSSD.

og 1996. Langt flere arbeidstakere blir registrert som mottakere av små beløp frynsegoder. Dermed øker antallet (2–3 ganger avhengig av næring), mens selve gjennomsnittet i næringene reduseres. Legg merke til at dette ikke er tilfeldig mellom næringene. Langt flere kvinner blir registrert som mottakere av frynsegoder (kvinneandelen stiger), og dette berører mannsdominerte næringer mest. Det er samtidig her reduksjonen i gjennomsnittsverdiene for frynsegodene er størst.

Forklaringen til denne økningen er primært en registreringsendring i datamaterialet på vårt frynsegodemål, og ikke en reell økning (se en nærmere drøfting i kapittel 1 og i Kirkeberg og Epland 2000). Legg merke til at når vi senere rapporterer predikerte sannsynligheter for å motta frynsegoder over perioden 1992–97, og observerer en kraftig endring i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom 1995 og 1996, er dette forårsaket av denne registreringsendringen.

3.2 Hvem mottar frynsegoder?

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra ulike multivariate analyser der vi analyserer sannsynligheten for å motta frynsegoder utover 1000 kroner for alle heltidsarbeidende lønnstakere som ikke skifter jobb i løpet av året.¹⁴ Den avhengige variabelen måler om lønnstakeren har mottatt frynsegoder utover kr. 1000 i jobben i løpet av året. I tillegg til en dummy for kvinne, inkluderer vi generelt følgende forklaringsvariabler: utdanningsår utover 9-årig grunnskole, ansiennitet i år, erfaring i år, samt disse variablene kvadrert.

I tabell 3.3 viser vi resultatene fra analysen over, men viser i tillegg effekten av å kontrollere bort betydningen av næring, utdanningstype og bedriftstilknytning. Vi har valgt å presentere forskjellene i form av parameterestimatet for kvinnedummen. Selv om estimatene under modellene i)-iii) ikke kan tolkes som en marginale endringer i sannsynligheten for å motta frynsegoder, vil parameterens fortegn angi om effekten på sannsynligheten er positiv eller negativ. En positiv parameter angir en økning i den predikerte sannsynligheten, mens en negativ parameter angir en reduksjon i den predikerte sannsynligheten. I figur 3.1 vises imidlertid den predikerte sannsynligheten for å motta frynsegoder basert på estimatene fra model i).

14. Vi anvender generelt logistiske sannsynlighetsmodeller, men i tilfellet hvor vi kontrollerer for lønnstakerens bedrift, overskrider estimeringen av en logistisk sannsynlighetsmodell vår beregningskapasitet. I dette tilfellet er vi tvunget til å anvende en lineær sannsynlighetsmodell. De logistiske sannsynlighetsmodellene estimeres ved maximum-likelihood, mens den lineære sannsynlighetsmodellen estimeres ved minste kvadraters metode (MKM). Når det gjelder den logistiske regresjonsmodellen er det viktig å være klar over at de estimerte koeffisientene ikke kan tolkes som marginale endringer i sannsynligheten for en hendelse. På grunn av problemene knyttet til tolkning, presenteres ofte resultatene som beregnede sannsynligheter. Dette gjøres ved å holde verdien på alle forklaringsvariablene konstante, og kun endre verdien til variablene som studeres. For den lineære sannsynlighetsmodellen kan parameterestimatene tolkes som marginale endringer i sannsynligheten for en hendelse.

Tabell 3.3. Forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom kvinner og menn. 1992–97. Innen næring, innen utdanning og innen bedrift.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
i)Kvinne	-0,972* (0,007)	-1,187* (0,008)	-0,990* (0,007)	-1,009* (0,007)	-0,794* (0,005)	-0,788* (0,005)
ii)Kvinne ^{Wn}	-0,880* (0,009)	-0,931 ^z (0,009)	-0,889* (0,009)	-0,852* (0,009)	-0,464* (0,006)	-0,447* (0,006)
iii)Kvinne ^{Wu}	-1,048* (0,009)	-1,216* (0,009)	-1,078* (0,008)	-1,079* (0,008)	-0,682* (0,006)	-0,682* (0,006)
iv)Kvinne ^{Wb}	-0,087* (0,001)	-0,094* (0,001)	-0,091* (0,001)	-0,088* (0,001)	-0,066* (0,001)	-0,066* (0,001)
Antall observasjoner	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1045921

Note: Tabellen viser parameterestimater tilknyttet dummy for kvinne i års-spesifikke regresjoner. i-iii) er basert på logistisk sannsynlighetsmodell, hvor sannsynligheten for å motta frynsegoder over kr. 1000 modelleres. Modell iv) er basert på tilsvarende men lineære sannsynlighetsmodell. I basismodellen kontrolleres det for utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Toppskrift ^{Wn}, ^{Wu} og ^{Wb} angir henholdsvis innen næring, innen utdanning og innen bedrift. I disse modellene kontrolleres det for i tillegg til basismodellens variable, henholdsvis næring, utdanning og bedrift. Standard feil i parentes. Toppskrift ^z angir at estimeringen av modellen ikke konvergerer, og følgelig er ustabil. * angir signifikant på 1 prosent nivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

Modell i) danner referanse. Modell ii) kontrollerer for betydningen av at kvinner og menn arbeider hos arbeidsgivere i forskjellige næringer, modell iii) kontrollerer for at kvinner og menn har forskjellige utdanninger, mens modell iv) kontrollerer for at kvinner og menn er ansatt i forskjellige bedrifter.

Hensikten med å kontrollere for disse dimensjonene er naturligvis at frynsegoder forekommer oftere hos bestemte arbeidsgivere i enkelte næringer, og at bestemte utdanninger kvalifiserer for yrker hvor denne lønnskomponenten er tilgjengelig. Hvis kvinner og menn er ulikt fordelt langs disse dimensjonene, vil dette gi seg utslag i forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder. Ved å kontrollere for dette, sammenligner vi mest mulig like kvinner og menn.

Tabell 3.3 viser at uansett om vi kontrollerer for næring, utdannings-type eller bedriftstilknytning, mottar kvinner sjeldnere frynsegoder enn menn.

Vi supplerer tabell 3.3 med en figur over predikerte sannsynligheter. Figur 3.1 er basert på model i) i tabell 3.3. Figur 3.1 viser den predikerte sannsynligheten for å motta frynsegoder utover kr. 1000 for heltidsansatte kvinner og menn, med 3 års utdanning utover 9-årig grunnskole, 2 års ansiennitet og 10 års erfaring.

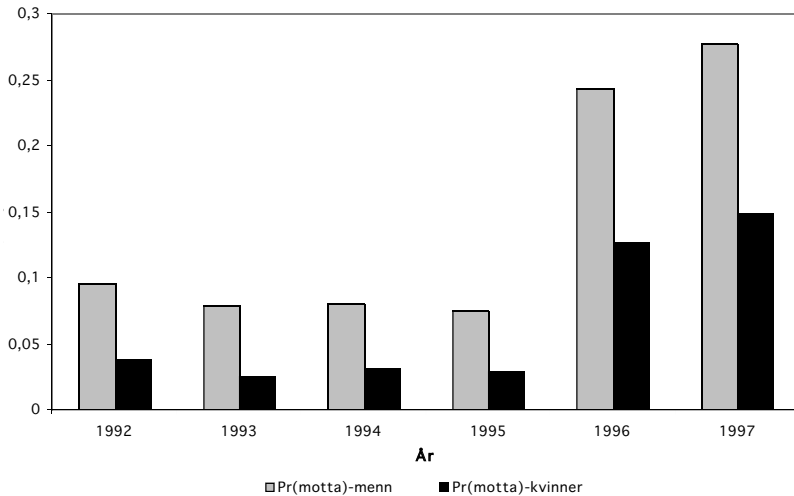
To forhold er åpenbare. For det første viser figuren at når man kontrollerer for forskjeller i personkapital, dvs. forskjeller i utdanningsår, ansiennitet og erfaring, så mottar kvinner langt sjeldnere frynsegoder enn menn. I 1992 er den predikerte sannsynligheten for at referansekvinnen skal motta frynsegoder 3,9 prosent, mens den tilsvarende predikerte sannsynligheten for referansemannen er 9,6 prosent. Avhengig av hvilket år en betrakter, vil den predikerte sannsynligheten for å motta frynsegoder utover kr. 1000 for kvinner utgjøre 40-50% av den tilsvarende predikerte sannsynligheten for menn. Reduksjonen i forskjellene på mot slutten av vår observasjonsperiode skyldes primært en registreringsendring.

For det andre fremkommer en kraftig økning i sannsynligheten for å motta frynsegoder i 1996 og 1997. Dette skyldes primært en endring i hva som blir klassifisert som frynsegoder (se også diskusjonen i innledningen og i 3.1). Vi observerer i hvert fall en kraftig økning i forekomsten av frynsegoder, og selv om de fleste av disse beløpene stort sett er små, gir det seg også utslag for beløp utover vår grense på kr. 1000. Dette endrer imidlertid i liten grad de kvalitative konklusjonene om kjønnsforskjellene.

3.3 Hva betyr kjønnsdominans for sannsynligheten for å motta frynsegoder?

Vi skal i dette avsnittet se nærmere på betydningen av kjønnsdominans for sannsynligheten for å motta frynsegoder. Vi spør om hva skjer med sannsynligheten for å motta frynsegoder når vi beveger oss fra en mannsdominert til en kvinnedominert gruppe. Vi betrakter her tre typer grupper, nærmere bestemt utdanningstype, næring og bedrift. Hensikten med dette er å belyse kjønnsdimensjonen sett i et gruppeperspektiv.

Figur 3.1. Kjønnforskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder. 1992–97.

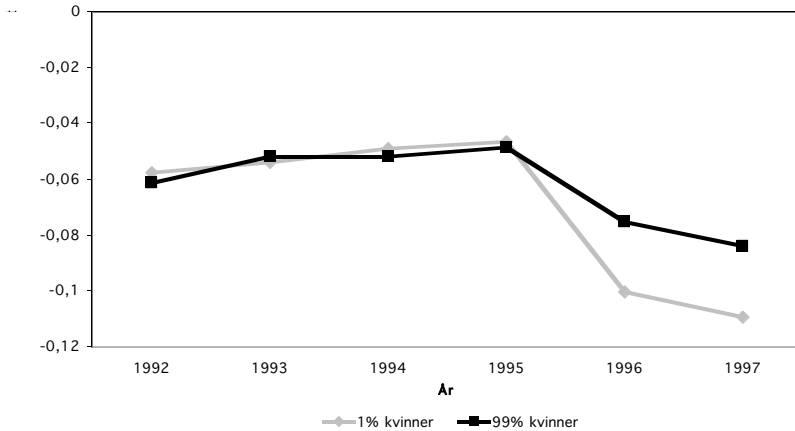


Note: Figuren er basert på logistisk regresjon og viser predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder utover kr. 1000 i løpet av et år. Pr(frynsegoder) angir predikert sannsynlighet. Sannsynligheten er predikert for en person med tre års utdanning utover 9-årig obligatorisk skole, to års ansiennitet og 10 års erfaring.

I Barth og Dale-Olsen (1999, 2000) og i Schøne et al. (1999) viser at menns arbeidstilbud rettet mot den enkelte bedrift er langt mer følsom for lønnsendringer enn kvinners. Dette kan indikere at lønn betyr mindre for kvinner enn menn i valget av bedrift. Siden kvinners arbeidstilbud kan være påvirket av andre forhold enn menns, åpner dette for ulik forekomst av frynsegoder avhengig av kvinneandelen.

Analysen fra model i) i avsnitt 3.2 gjentas, dvs. vi anvender en logistisk regresjonmodell med samme avhengig og uavhengige variabler, men inkluderer i tillegg kvinneandel i gruppen. Vi predikerer deretter for kvinner og menn separat, sannsynligheten for å motta frynsegoder utover 1000 kroner i løpet av et år. Vi gjør dette for to verdier av kvinneandelen; 1 prosent kvinner og 99 prosent kvinner. I den videre analysen omtaler vi dette som henholdsvis fullstendig manns-

Figur 3.2. Forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom kvinner og menn. Betydningen av kjønnsdominans i utdanning. 1992–97.

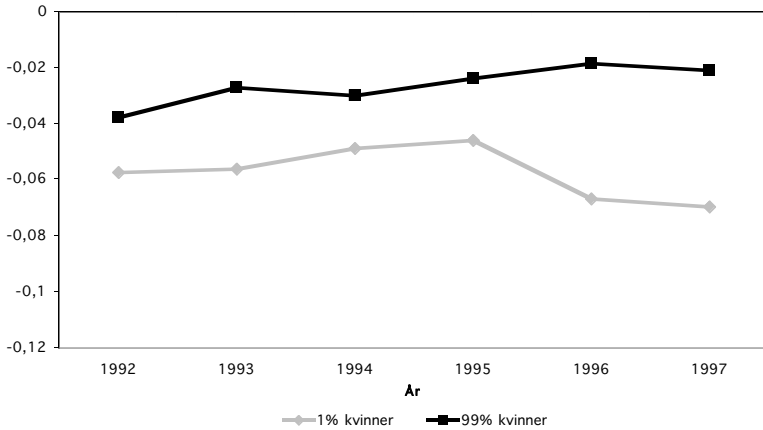


dominerte og fullstendig kvinnedominerte grupper. Hva skjer nå med kjønnsforskjellene?

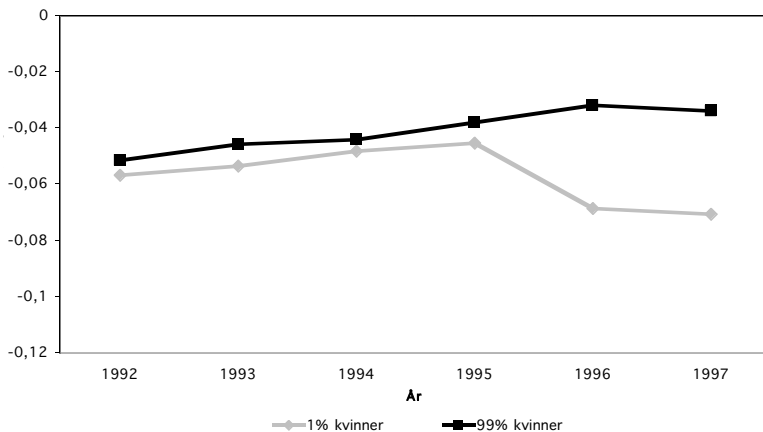
Figur 3.2 viser at målt frem til bruddet i tidsserien, dvs. 1992–95, hadde kjønnsdominans i utdanningen lite å si for kjønnsforskjellene i sannsynlighet for å motta frynsegoder. Fra og med 1996, etter inkluderingen av de trekkpliktige naturalytelsene i frynsegodemålet, endres dette. Kjønnsforskjellene reduseres med 2 prosentpoeng når vi beveger oss fra en fullstendig mannsdominert til en fullstendig kvinnedominert utdanningstype, selv om de fortsatt er i kvinner disfavør

Figur 3.3 viser at kjønnsdominans i næringen har hatt en viss betydning hele perioden, særlig etter inkluderingen av de trekkpliktige naturalytelsene etter 1995. Beveger vi oss i 1996 fra en fullstendig mannsdominert næring til en fullstendig kvinnedominert næring, reduseres forskjellene i sannsynlighet for å motta frynsegoder med 5 prosentpoeng, fra -7 prosent til -2 prosent i kvinners disfavør. Figur 3.4 viser at frem til og med 1995, hadde kjønnsdominans innen bedriften lite å si for kjønnsforskjellene i sannsynlighet for å motta frynsegoder. Fra og

Figur 3.3. Forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom kvinner og menn. Betydningen av kjønnsdominans i næring. 1992–97.



Figur 3.4. Forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder mellom kvinner og menn. Betydningen av kjønnsdominans i bedriften. 1992–97.



med 1996, etter inkluderingen av trekkpliktige naturalytelsene, ser vi en endring. Kjønnforskjellene blir 3 prosentpoeng mindre i kvinners disfavør, når vi beveger oss fra en fullstendig mannsdominert til en fullstendig kvinnedominert bedrift.

Kjønnsforskjeller i verdien av mottatte frynsegoder

I dette kapittelet skal vi se nærmere på om det er kvinner eller menn som mottar mest frynsegoder (målt i kroner). Vi sammenlikner kun kvinner og menn som mottar frynsegoder utover kr. 1000. Vi skal ikke bare sammenligne kvinner og menn med samme ansiennitet, erfaring og utdanningslengder, men også kvinner og menn med samme utdanningstype, som jobber innen samme næring og som er ansatt i samme bedrift. Til slutt i kapittelet skal vi studere betydningen for kjønnsforskjellene i frynsegoder av at et kjønn dominerer.

Før analysene presenteres, bør vi imidlertid presisere et viktig forbehold. Som påpekt over, betrakter vi kun lønnstakere som mottar frynsegoder utover kr. 1000. Dette betyr at våre resultat er betinget eller kun gitt for lønnstakere som mottar denne frynsegodesummen. For disse lønnstakerne er våre anslag korrekte. Våre anslag på kjønnsforskjeller etc. (parameterestimater) vil være å betrakte som skjeve for andre grupper av lønnstakere. Generaliseringer til alle lønnstakere er følgelig ikke riktig.

4.1 Hvem mottar mest frynsegoder?

I dette avsnittet sammenligner vi kvinner og menn som mottar frynsegoder utover kr. 1000, og belyser kjønnsbaserte nivåforskjeller i frynsegoder. Flere enkle lineære regresjonligninger estimeres ved minste kvadraters metode (MKM). Den avhengige variabelen er logaritmen av frynsegodebeløpet. I tillegg til en dummy for kvinne, inkluderes generelt følgende forklaringsvariabler: utdanningsår utover 9-

Tabell 4.1. Forskjeller mellom kvinner og menn i frynsegoder. Prosent mindre frynsegoder for kvinner. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Generelt, innen næring, innen utdanning og innen bedrift.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
i) Kvinne	-43,7	-52,3	-50,1	-53,0	-38,4	-37,3
ii) Kvinne ^{Wn}	-36,7	-37,8	-36,5	-37,6	-37,2	-36,2
iii) Kvinne ^{Wu}	-46,5	-52,2	-49,1	-51,5	-45,9	-44,5
iv) Kvinne ^{Wb}	-35,1	-35,8	-35,0	-35,3	-37,5	-36,3
Antall observasjoner	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Tabellen viser hvor mye en kvinne mottar i frynsegoder målt i forhold til hva en mann mottar i frynsegoder. Tabellen er laget på bakgrunn av tabell 4.2 i avsnitt 4.2. I basismodellen, modell i), kontrolleres det for utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Toppskrift ^{Wn}, ^{Wu} og ^{Wb} angir henholdsvis innen næring, innen utdanning og innen bedrift. I disse modellene kontrolleres det for i tillegg til basismodellens variabler, henholdsvis næring, utdanning og bedrift. Alle forskjeller er signifikante på 1 prosentens nivå. Kilde: Egne beregninger.

årig grunnskole, ansiennitet i år, erfaring i år, samt disse variablene kvadrert. I enkelte analyser kontrollerer vi for næring, lønnstakerens utdanningstype og bedrift.

Tabell 4.1 viser hvor mye kvinner mottar i frynsegoder i prosent av hva menn mottar. Modell i) er vår referansemodell, hvor vi sammenligner kvinner og menn med samme utdanningslengde, samme ansiennitet og samme erfaringslengde. Kvinner mottar stort sett 40–50 prosent mindre frynsegoder enn menn, selv om vi ser at dette varierer noe over perioden.

Det kan tenkes at nivået på frynsegodene varierer mellom næringer, mellom utdanningsgrupper, og mellom bedrifter. Hvis kvinner og menn fordeler seg forskjellige langs disse dimensjonene, vil dette bidra til å forklare de observerte kjønnsforskjellene. Vi undersøker disse hypotesene ved å kontrollere for næring (modell ii), utdanningstype (modell iii) og bedrift (modell iv).

Sammenligner vi kvinner og menn som arbeider i samme næring, ser vi at forskjellene i ligger stabilt på rundt 37 prosent, i kvinners disfavør. Legg merke til at den reduksjonen i kjønnsforskjellene utover 90-tallet som vi observerte for referansemodellen, ikke finner sted

etter kontroll for næring. Sammenligner vi kvinner og menn med samme utdanningstype, finner vi like store eller noe større kjønnsforskjeller. Kvinner mottar 45–50 prosent mindre enn hva menn mottar i frynsegoder.

Vi sammenligner til slutt kvinner og menn med samme utdanningslengde, samme ansiennitet og samme erfaring, og som arbeider i samme bedrift. Kjønnforskjellene er mindre, men fortsatt i kvinners disfavør. Kvinner mottar i dette tilfellet rundt 35 prosent mindre frynsegoder enn menn.

Dette avsnittet kan oppsummeres som følger: Blant lønnstakere som mottar frynsegoder utover kr. 1000, mottar kvinner langt mindre frynsegoder enn menn. Forskjellene er klare over hele perioden som analyseres, og meget signifikante. Frynsegoder er klart knyttet til bedrifts- og nærings-dimensjonen. Dette ser vi siden kontroll for disse dimensjonene medfører en klar reduksjon i de observerte kjønnsforskjellene. Kvinner arbeider i mindre grad enn menn, i næringer og bedrifter hvor ansatte mottar frynsegoder. Vi kan også til en viss grad hevde at kvinner i større grad enn menn, har valgt utdanninger hvor det i arbeidslivet forekommer mer og oftere frynsegoder. Dette varierer imidlertid over perioden, og gir en riktigere beskrivelse de siste årene. Målt i prosent er forskjellene store, men det er viktig å være klar over at for mindre beløp (som for eksempel frynsegoder), vil små forskjeller i nivå kunne gi seg store prosentvise utslag.

4.2 Hva betyr kjønnsdominans for kjønnsforskjeller i nivået på frynsegodene?

I dette avsnittet sammenligner vi kvinner og menn som mottar frynsegoder utover kr. 1000, og belyser hvordan de kjønnsbaserte nivåforskjellene i frynsegoder varierer med andelen kvinner. Vi studerer betydningen av andelen kvinner i innen utdanningstype, innen næring og til slutt innen bedriften.

Tabell 4.2 viser betydningen av kjønndominans innen utdannings-typen. Denne fremkommer ved at vi først har estimert en log(frynsegode)-relasjon som måler kjønnsforskjellene innen utdanningstypen.

Tabell 4.2. *Kjønnsdominans og forskjeller mellom kvinner og menn i frynsegoder. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Innen- og mellom-estimer for utdanning.*

År	Innen	Mellom	Mellom – Innen
1992	-0,626* (0,001)	-0,560* (0,099)	0,066 (0,099)
1993	-0,737* (0,012)	-0,909* (0,112)	-0,172 (0,113)
1994	-0,676* (0,010)	-0,959* (0,108)	-0,283* (0,108)
1995	-0,723* (0,011)	-1,048* (0,102)	-0,324* (0,102)
1996	-0,615* (0,006)	-0,414* (0,083)	0,201* (0,083)
1997	-0,589* (0,006)	-0,438* (0,080)	0,151* (0,080)

Note: Kolonnen angitt med *Innen* inneholder estimatet tilknyttet dummien for kvinne i en innen-utdanningstype-regresjon. Kolonnen angitt med *Mellom* inneholder estimatet tilknyttet kvinne, fra en regresjon av gjennomsnittsverdier innen hver utdanningstype. Denne regresjonen er vektet med roten av antall observasjoner innen utdanningstypen. * angir signifikant på 1 prosents nivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

Dette estimatet er rapportert i tabell 4.2 i kolonnen kalt *Innen*. Deretter beregner vi en tilsvarende relasjon, men nå for gjennomsnittsverdiene innen utdanningstypen. Denne regresjonen er vektet med roten av antall observasjoner innen utdanningstypen. Dette gir oss mellom-utdanningstype estimatet, og er rapportert i tabell 4.2. i kolonnen *Mellom*. Differansen mellom Mellom-estimatet og Innen-estimatet vil nå reflektere betydningen av gjennomsnittet av ett kjennetegn (hos oss kvinne) i en utdanning for den gjennomsnittlige verdien på frynsegoder for en utdanning.

To trekk er åpenbare i Tabell 4.2. Vi ser at tidlig i perioden (1992–93) vil det å bevege seg fra en fullstendig mannsdominert utdanning til en fullstendig kvinneledet utdanning, ikke ha signifikant betydning for det gjennomsnittlige frynsegodenivået, mens med konjunkturoppgangen i 1994-95 medfører dette at det gjennomsnittlige frynsegodenivået reduseres med 30 prosent.

Tabell 4.3. Kjønnsdominans og forskjeller mellom kvinner og menn i frynsegoder. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Innen- og mellom-estimer for næring.

År	Innen	Mellom	Mellom – Innen
1992	-0,457* (0,001)	-1,033* (0,451)	-0,576 (0,451)
1993	-0,475* (0,011)	-1,963* (0,486)	-1,488* (0,486)
1994	-0,454* (0,009)	-1,742* (0,430)	-1,288* (0,430)
1995	-0,472* (0,010)	-1,977* (0,440)	-1,505* (0,440)
1996	-0,465* (0,006)	-0,257 (0,370)	0,208 (0,370)
1997	-0,449* (0,005)	-0,227 (0,380)	0,223 (0,380)

Note: Kolonnen angitt med *Innen* inneholder estimatet tilknyttet dummen for kvinne i en innen-næring-regresjon. Kolonnen angitt med *Mellom* inneholder estimatet tilknyttet kvinne, fra en regresjon av gjennomsnittsverdier innen hver næring. Denne regresjonen er vektet med roten av antall observasjoner innen næringen. * angir signifikant på 1 prosents nivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

Fra og med 1996 inkluderes de trekkpliktige naturalytelsene. Etter 1996 vil det å bevege seg fra en fullstendig mannsdominert utdanning til en fullstendig kvinnedominert utdanning, øke det gjennomsnittlige frynsegodenivået 15-20 prosent. Den store endringen viser at de trekkpliktige ytelsene er spesielt knyttet til visse yrker og dermed utdanning. Disse tallene for 1996-97 kan derfor vanskelig sammenlignes med tallene for 1992–95.

Tabell 4.3 viser på tilsvarende måte betydningen av kjønnsdominans innen næringen. Fremgangsmåten er den samme, men her betraktes næring i stedet for utdanningstype. Tabellen viser at før 1996 innebar det å bevege seg fra en fullstendig mannsdominert næring til en fullstendig kvinnedominert næring, en kraftig reduksjon i frynsegodenivået. Fra og med 1996 når trekkpliktige naturalytelser ble inkludert, observerer vi ingen forskjell mellom mannsdominerte og kvinnedominerte næringer.

Tabell 4.4. *Kjønnsdominans og forskjeller mellom kvinner og menn i frynsegoder. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Innen- og mellom-estimer for bedrift.*

År	Innen	Mellom	Mellom – Innen
1992	-0,433* (0,008)	-0,796* (0,025)	-0,363* (0,026)
1993	-0,442* (0,000)	-0,796* (0,028)	-0,353* (0,028)
1994	-0,430* (0,008)	-0,770* (0,027)	-0,340* (0,028)
1995	-0,435* (0,009)	-0,787* (0,027)	-0,352* (0,028)
1996	-0,471* (0,005)	-0,816* (0,021)	-0,345* (0,021)
1997	-0,451* (0,005)	-0,799* (0,020)	-0,348* (0,020)

Note: Kolonnen angitt med *Innen* inneholder estimatet tilknyttet dummen for kvinne i en innen-bedrift-regresjon. Kolonnen angitt med *Mellom* inneholder estimatet tilknyttet kvinne, fra en regresjon av gjennomsnittsverdier innen hver bedrift. Denne regresjonen er vektet med roten av antall observasjoner innen bedriften. * angir signifikant på 1 prosentnivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

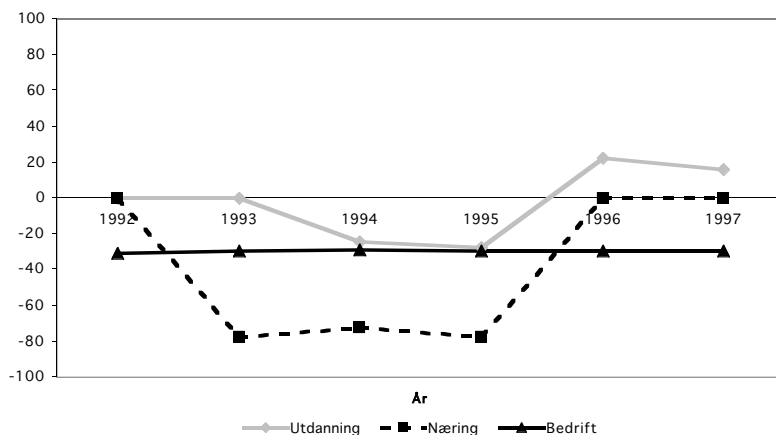
Til slutt i dette avsnittet betrakter vi betydningen av kvinneandelen i bedriften for nivået på frynsegodene. Tabell 4.4 viser resultatet av analysen. Fremgangsmåten er den samme som for utdanningstype og næring. Resultatene er påfallende forskjellige fra tabell 4.2 og tabell 4.3. Forskjellen ligger både i hvor stabile resultatene er, samt i effekten av kjønnsdominans. Tabell 4.4 viser at i hele perioden innebærer det en klar reduksjon i nivået på frynsegodene, å bevege seg fra en mannsdominert bedrift til en kvinnedominert bedrift.

Både når det gjaldt utdanning og næring fant vi store endringer mellom 1995 og 1996. Vi vet at dette skyldes primært en endring i dataregistrering, og ikke en reell endring i bruken av frynsegoder. Situasjonen etter 1995 gir derfor et riktigere bilde av betydningen av kjønnsdominans innen utdanning og næring, siden hva vi observerer her også inneholder effekten av de trekkpliktige naturalytelsene. Det er derfor overraskende at effekten av kjønnsdominans innen bedriften

er stabil over tid, og relativt upåvirket trekkpliktige naturalytelser. Vi ser i tabell 4.4 at når vi beveger oss fra en mannsdominert til en kvinnedominert bedrift, faller frynsegodenivået med rundt 35 prosent, og dette gjelder uavhengig av år.

Våre funn i dette avsnittet blir oppsummert i figur 4.1, som viser betydningen av kjønnsdominans for kjønnforskjellene i frynsegoder. Figuren viser betydningen av kjønnsdominans både innen utdanningstype, innen næring og innen bedrift.

Figur 4.1. Forskjeller mellom kvinner og menn i frynsegoder. Betydningen av kvinnedominans. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Kvinnedominans innen utdanning, innen næring og innen bedrift. Målt i prosent.



Note: Figuren viser hva skjer med frynsegodeforskjellene når gruppens kvinneandel øker fra 1 prosent til 99 prosent.

5

Hva betyr kjønnsforskjellene i frynsegoder for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn

I dette kapittelet studerer vi betydningen av at kvinner og menn i ulik grad mottar frynsegodene for de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi tar først utgangspunkt i hva frynsegodene betyr for kvinner og menn, og betrakter andelen frynsegoder utgjør av samlet inntekt. Denne analysen utføres kun for de som mottar frynsegoder utover kr. 1000. Deretter studerer vi lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og spør hva ville skje med lønnsforskjellene mellom kvinner og menn hvis ingen mottok frynsegoder. Vi tenker oss at den ordinære lønnen (grunnlønn+overtidsgodtgjørelse) ville være uendret hvis frynsegodene falt bort. Denne analysen utføres for alle ansatte som arbeider fulltid hele året hos samme arbeidsgiver.

5.1 Betyr frynsegoder like mye for kvinner og menn?

Vi vil i dette avsnittet se nærmere på om frynsegoder har større betydning for menns samlede lønn enn for kvinner. Vi belyser spørsmålet ved å estimere flere enkle lineære regresjonligninger ved MKM, basert på data om alle ansatte som mottar frynsegoder utover kr. 1000 og som arbeider fulltid helåret hos samme arbeidsgiver. Den avhengige variabelen er den andelen frynsegoder utgjør av samlet lønn. I tillegg til en dummy for kvinne, inkluderer vi generelt følgende forklaringsvariabler: utdanningsår utover 9-årig grunnskole, ansiennitet i år, erfa-

Tabell 5.1. Forskjeller mellom kvinner og menn i hvor stor andel av samlet lønn som frynsegoder utgjør. Målt i prosent. Kun mottakere av frynsegoder. 1992–97. Generelt, innen næring, innen utdanning og innen bedrift

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Andel av samlet lønn	6,1	6,6	6,2	6,0	3,7	3,6
i) Kvinne	-1,9	-2,3	-4,6	-2,5	-1,5	-1,3
ii) Kvinne ^{Wn}	-1,0	-1,1	-1,0	-1,2	-1,3	-1,2
iii) Kvinne ^{Wu}	-2,0	-2,4	-2,3	-2,5	-2,0	-1,9
iv) Kvinne ^{Wb}	-0,9	-0,9	-0,8	-0,9	-1,1	-1,0
Antall observ.	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Første rad viser den gjennomsnittlige andelen frynsegoder utgjør av samlet lønn målt i prosent. Tabellen viser forskjeller mellom kvinner og menn i hvor stor andel av samlet lønn som frynsegoder utgjør målt i prosent. Fremkommet ved års-spesifikke MKM-regresjoner, hvor avhengig variabel er frynsegoder som andel av samlet lønn. I basismodellen kontrolleres det for utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Toppskrift ^{Wn}, ^{Wu} og ^{Wb} angir henholdsvis innen næring, innen utdanning og innen bedrift. I disse modellene kontrolleres det for i tillegg til basismodellens variable, henholdsvis næring, utdanning og bedrift. Alle resultatene er signifikante på 1 prosents nivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

ring i år, samt disse variablene kvadrert. I enkelte analyser kontrollerer vi for næring, utdanningstype og bedrift.

Tabell 5.1 viser resultatene av analysene. Første rad i tabellen viser hva andelen frynsegoder utgjør av samlet lønn i gjennomsnitt for både kvinner og menn. I perioden 1992–95 utgjør frynsegoder rundt 6 prosent av samlet lønn. Endringen i registreringen av frynsegodene i 1996–97 øker antallet mottakere av frynsegoder markert (se sluttnote ii). Denne økningen gjelder primært små beløp, noe som reduserer andelen til i underkant av 4 prosent i gjennomsnitt blant dem som mottar frynsegoder utover kr. 1000.

Den neste raden, modell i), viser resultatene fra vår referansemodell, hvor vi sammenligner kvinner og menn med samme utdanningslengde, samme ansiennitet og samme erfaringslengde. Selv om dette varierer noe over perioden, så utgjør frynsegoder for kvinner, fra 1,3 (1997) til 4,6 (1994) prosentpoeng mindre av samlet lønn enn for menn. Sammenligner vi kvinner og menn som arbeider i samme

næring (modell ii), ser vi at forskjellene i ligger stabilt på rundt 1 prosentpoeng, i kvinners disfavør.

Sammenligner vi kvinner og menn tilhørende samme utdannings-type (modell iii), finner vi noe større kjønnsforskjeller. Frynsegoder utgjør rundt 2 prosentpoeng mindre av samlet lønn for kvinner enn for menn. I modell iv) sammenligner vi til slutt kvinner og menn med samme utdanningslengde, samme ansiennitet og samme erfaring, og som arbeider i samme bedrift. Kjønnsforskjellene er fortsatt like klare, men på nivå med modell ii). Frynsegoder utgjør som andel av samlet lønn rundt 1 prosentpoeng mindre for kvinner enn for menn.

To konklusjoner kan trekkes fra analysene i dette avsnittet. For det første utgjør frynsegoder en relativt liten andel av samlet lønn. For det andre betyr frynsegoder mer for menn enn for kvinner.

5.2 Har kjønnsforskjeller i frynsegoder mye å si for de totale lønnsforskjellene mellom menn og kvinner?

Dette avsnittet avslutter vår analyse av kjønnsforskjeller i frynsegoder generelt i økonomien. Vi studerer her hvor stor betydning kjønnsforskjeller i frynsegoder har for de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Vi har valgt å belyse dette på følgende måte: Vi har først konstruert to mål på samlet lønn, ett hvor frynsegoder inngår, og ett fratrukket frynsegoder. Deretter beregnes lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ved flere MKM-estimeringer av lineære regresjonligninger. Avhengig variabel i regresjonen er logaritmen av samlet lønn. I tillegg til en dummy for kvinne, inkluderer vi generelt følgende forklaringsvariabler: utdanningsår utover 9-årig grunnskole, ansiennitet i år, erfaring i år, samt disse variablene kvadrert.

Tabell 5.2 viser differansen mellom parameterestimatet tilknyttet dummyen for kvinne fra de to regresjonene. Multiplisert med 100, angir differansen hvor mange prosentpoeng lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker, når frynsegodene inkluderes i lønnsbegrepet. Tabellen viser at frynsegoder har en signifikant effekt på de totale

Tabell 5.2. Frynsegodenes betydning for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. 1992–97.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Økning i lønnsforskjellene i	0,008*	0,009*	0,009*	0,009*	0,010*	0,010*
favør av menn	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Antall observ.	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1045921

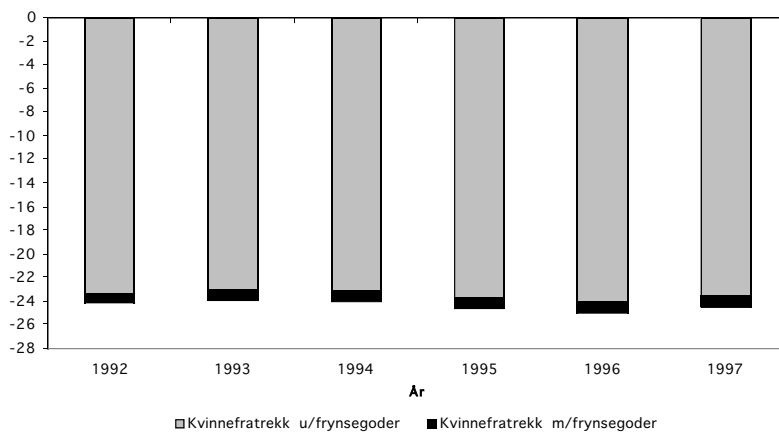
Note: Tabellen viser endringen i parameterestimatet tilknyttet dummy for kvinne i års-spesifikke MKM-regresjoner. Avhengige variabler er $\log(\text{kontantlønn})$ og $\log(\text{kontantlønn}(\text{frynsegoder}))$. I modellene er det kontrollert for utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Standard feil i parentes. * angir signifikant på 1 persents nivå. Fullstendige resultater fra regresjonene tilgjengelig ved henvendelse til forfatter. Kilde: Egne beregninger.

lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, idet frynsegodene øker lønnsforskjellene med omlag 1 prosent av samlet lønn.

I denne analysen anvender vi mange observasjoner. Å ha tilgang på mange observasjoner er i de fleste tilfeller en positiv egenskap i statistiske analyser. Men man må være klar over at statistiske tester slik som vi har anvendt dem her, kun avklarer om noe er statistisk forskjellig fra 0. Med mange nok observasjoner, vil selv 0,000001 være statistisk forskjellig fra 0. Dette betyr imidlertid ikke at 0,000001 behøver å være forskjellig fra 0 i økonomisk forstand (for eksempel hvis dette gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn). Vi avdekker at frynsegoder øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn signifikant med 1 prosent. I hvilken grad dette kvalifiserer å regnes som en klar effekt i økonomisk forstand, er dessverre et skjønsspørsmål.

Vi har derfor valgt å supplere analysen med en enkel figurbetragtning. Figur 5.1 viser betydningen frynsegodene har for de observerte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi ser i figur 5.1, at den statistisk signifikante effekten vi identifiserte over, vanskelig kan sies å ha stor økonomisk betydning. Figuren viser at selv om kjønnsforskjellene i frynsegoder er klare, har disse kjønnsforskjellene relativt liten betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Når frynsegoder ikke inkluderes i lønnen, mottar kvinner i hele perioden rundt 23 prosent mindre lønn enn menn. Inkluderer vi frynsegodene i lønnen, øker forskjellene til rundt 24 prosent i kvinners disfavør.

Figur 5.1. Betydningen av frynsegoder for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kvinnefratrekk 1992–97. Målt i prosent.



Note: Kvinnefratrekket er beregnet fra parameterestimatet tilknyttet dummy for kvinne i års-spesifikke MKM-regresjoner. Avhengige variabler er $\log(\text{kontantlønn})$ og $\log(\text{kontantlønn}(\text{frynsegoder}))$. I modellene er det kontrollert for utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Kilde: Egne beregninger

Her er det et viktig forbehold. Dette relativt store gapet mellom kvinner og menn er i hvert fall delvis et resultat av at arbeidstid måles lite presist i datamaterialet. Selv om vi fokuserer på heltidsarbeidende kvinner og menn, er heltid definert relativt bredt. Å være heltidsarbeidende innebærer at man har en forventet ukentlig arbeidstid på minst 30 timer. Dette kvalifiserer mange ansatte med redusert arbeidstid til kategorien heltidsarbeider. Vi vet at kvinner i større grad enn menn, har redusert arbeidstid. Foreløpige analyser i andre prosjekter ved Institutt for samfunnsforskning, viser at forskjeller i arbeidstid kan forklare opptil 9 prosentpoeng av lønnsgapet mellom kvinner og menn (gitt kontroll for utdanning, ansiennitet og erfaring).

Vår konklusjon i dette avsnittet er derfor klar. Kjønnsforskjellene i frynsegodene har en signifikant effekt på de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, i det de totale forskjellene blir større. Økningen er imidlertid liten i økonomisk forstand, og kjønnsforskjellene i frynsegoder kan derfor vanskelig sies å ha stor betydning for de

totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. I tillegg reduseres frynsegodenes betydning ytterligere, siden relativt flere kvinner enn menn mottar små frynsegodebeløp under 1000 kroner og dermed utelatt i vår analyse.

Kjønnsforskjeller i frynsegoder for utvalgte utdanningsgrupper

I dette kapitlet har vi valgt ut 6 utdanningsgrupper, og studerer hvordan kjønnsforskjellene i frynsegoder fortoner seg for disse spesifikke utdanningsgruppene. Hensikten med å betrakte enkelte utdanningsgrupper, er at det ofte er enklere å relatere våre funn til konkrete grupper enn til generelle betraktninger.

Våre 6 utvalgte utdanningsgrupper kan noe grovt defineres som: i)ufaglærte, ii)handel- og kontorlag utdannete-lavt nivå, iii)maskiningeniører, iv)sykepleiere, v)leger og vi)jurister. Tabell 6.1 inneholder en mer detaljert oversikt over de enkelte utdanningene. Disse gruppene dekker hele spekteret av utdanninger når det gjelder utdanningslengde. Videre forekommer de både i privat og offentlig sektor. Tabell 6.2 viser deskriptive statistikk for disse utdanningsgruppene. Det har ikke vært noe mål at utdanningene skal ha lik størrelse eller lik fordeling av kvinner og menn. De ufaglærte utgjør med over 100 000 personer den klart største gruppen målt i antall personer, mens de andre er av mer lik størrelse (4-7000). Når det gjelder kjønnsfordeling ser vi at maskiningeniører er sterkt mannsdominert, mens sykepleiere er sterkt kvinnedominert.

For disse 6 utdanningsgruppene ønsker vi nå å besvare tre spørsmål: 1) hvilken gruppe mottar oftest frynsegoder?, 2) hvem (menn eller kvinner) mottar oftest frynsegoder innen den spesifikke utdanningsgruppen, og 3) hva kan vi si om kjønnsforskjellene i nivået på frynsegoder?

Tabell 6.1 Oversikt over gruppering av utdanninger

Utdanninger

i) Ufaglært:

Ikke fullført utdanning på nivå med videregående skole, nivå I.

ii) Handel- og kontor-fag-lavt nivå:

Handels- og kontor-fag, 2-årig grunnkurs

Handel og kontor, grunnkurs ved skole for synshemmede

Kontor- og administrasjonslinje med saksbehandling, videregående kurs I

Økonomilinj, videregående kurs

Handel og kontor/allmenne fag, videregående kurs II (påbygging til 2-årig grunnkurs)

Kontor og administrasjonslinje med økonomi og språk eller stenografi, videregående kurs I

Økonomilinj med redusert fagkrets, videregående kurs

Kontor- og administrasjonslinje med økonomi med budsjettlære, forvaltningslære og saksbehandling, videregående kurs I

iii) Maskiningeniør:

Ingeniørutdanning i maskinteknikk

Ingeniørhøyskole, 2-årig linje i maskinteknikk

Teknisk fagskole, påbyggingsår i maskinteknikk

Ingeniørhøyskole, påbyggingsår i maskinteknikk

Ingeniørhøyskole, kurs for maskinsjefer

Maritim høyskole, maskinlinje

Ingeniørhøyskole, 2-årig grafisk linje

iv) Sykepleier:

Sykepleie, generell, grunnskole

v) Lege:

Cand. Med.

Utenlandsleger, tilleggskurs

Offentlig helsearbeid for leger

vi) Jurist:

Cand. Jur.

Tabell 6.2 Deskriptive statistikk. Utvalgte utdanningsgrupper. 1992–1997.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<i>Ufaglærte</i>						
Antall	163336	154955	148257	143640	139862	132585
Kvinneandel	0,3190	0,3269	0,3308	0,3278	0,3286	0,3298
Andel mottakere	0,0736	0,0659	0,0723	0,0721	0,2413	0,2702
Kvinneandel. Mott	0,1663	0,1637	0,1832	0,1819	0,2212	0,2249
Frynsegodebeløp	15646	19834	18425	18577	8304	8888
<i>Handel- og kontorutdannete-lavt nivå</i>						
Antall	5062	5176	5206	5250	5416	5520
Kvinneandel	0,7072	0,7063	0,7017	0,6930	0,6819	0,6759
Andel mottakere	0,0956	0,0781	0,0909	0,0836	0,2539	0,2768
Kvinneandel. Mott	0,5103	0,4282	0,4989	0,4647	0,6422	0,6394
Frynsegodebeløp	14943	19801	18433	20062	9129	9697
<i>Maskiningeniører</i>						
Antall	5487	5438	5231	5220	5064	4703
Kvinneandel	0,0129	0,0120	0,0111	0,0125	0,0118	0,0117
Andel mottakere	0,3350	0,3439	0,3462	0,3600	0,5906	0,6166
Kvinneandel. Mott	0,0049	0,0048	0,0039	0,0048	0,0117	0,0110
Frynsegodebeløp	22895	25750	26162	26050	22891	21071
<i>Sykepleiere</i>						
Antall	7861	7794	7590	7372	7002	6658
Kvinneandel	0,9102	0,9126	0,9126	0,9147	0,9120	0,9148
Andel mottakere	0,0290	0,0287	0,0300	0,0324	0,0840	0,1030
Kvinneandel. Mott	0,6228	0,7666	0,7193	0,7197	0,7551	0,7799
Frynsegodebeløp	17699	18161	18652	17814	9884	8764
<i>Leger</i>						
Antall	5043	5283	5352	5495	5072	4919
Kvinneandel	0,2189	0,2347	0,2438	0,2540	0,2526	0,2698
Andel mottakere	0,0587	0,0574	0,0624	0,0871	0,1065	0,1346
Kvinneandel. Mott	0,0912	0,1023	0,0988	0,1008	0,1333	0,1586
Frynsegodebeløp	30037	33384	35616	34008	34401	30835
<i>Jurister</i>						
Antall	4253	4511	4767	5175	5292	5087
Kvinneandel	0,3602	0,2931	0,3031	0,3179	0,3299	0,3263
Andel mottakere	0,3259	0,2813	0,2815	0,2792	0,3415	0,3707
Kvinneandel. Mott	0,1532	0,1552	0,1684	0,1785	0,2075	0,2195
Frynsegodebeløp	27222	29984	29782	29003	25587	28552

Note: Rader angitt ved *Antall*, *Kvinneandel* og *Andel mottakere* er beregnet for alle ansatte i utdanningsgruppen. Rader angitt med *Kvinneandel mottakere* og *Frynsegodebeløp* er beregnet kun for ansatte som mottar frynsegoder utover kr. 1000.

6.1 Hvilken utdanningsgruppe mottar frynsegoder oftest?

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra multivariate analyser separat for hver utdanningsgruppe, der vi modellerer sannsynligheten for å motta frynsegoder ved en logistisk regresjonsmodell. Den avhengige variabelen måler om lønnstakeren har mottatt frynsegoder utover kr. 1000 i jobben i løpet av året. I tillegg til en dummy for kvinne, inkluderer vi generelt følgende forklaringsvariabler: ansiennitet i år, erfaring i år, samt disse variablene kvadrert. Deretter anvender vi våre estimater til å predikere sannsynligheten for å motta frynsegoder for kvinner og menn.

Tabell 6.3 viser resultatene fra våre analyser. Først og fremst viser tabellen at det er store forskjeller mellom utdanningsgruppene. Rangeres gruppene etter i predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder verdt minst 1000 kroner, finner vi øverst maskiningeniører og jurister, mens sykepleiere og leger befinner seg nederst på rangeringen. Legg merke til at tallene for sykepleiere er ikke-signifikante, og dermed ikke kan betraktes forskjellig fra 0.

Dernest viser tabell 6.3 hva vi har sett tidligere, nemlig at de store forskjellene mellom perioden 1992–95 og perioden 1996–97. Med unntak av sykepleiere og leger, opplever samtlige grupper vesentlig økning i sannsynligheten for å motta frynsegoder. Størst relativ endring finner vi blant de ufaglærte, mens endring i prosentpoeng finner vi blant maskiningeniører og jurister. Her er resultatet for maskiningeniører noe mer usikkert, siden ikke alle parameterestimaterne er signifikante.

Figur 6.1 oppsummerer våre funn angående forskjellene mellom utdanningsgruppene, ved å vise utviklingen i predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder. Figuren gjelder menn, med 2 års ansiennitet og 10 års erfaring.

Tabell 6.3 Sannsynligheten for å motta frynsegoder for utvalgte utdanningsgrupper. I prosent.

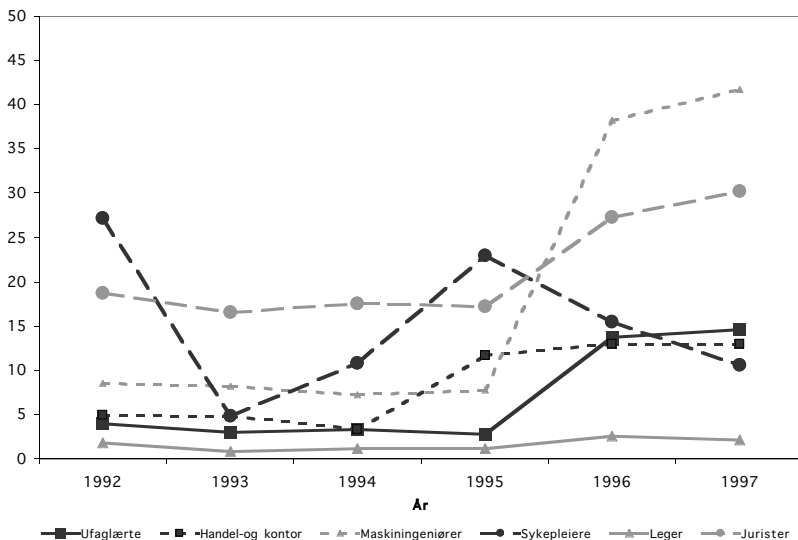
	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<i>Ufaglærte</i>						
Menn	4,02	2,99	3,41	2,80	13,75	14,64
Kvinner	1,64	1,14	1,48	1,19	7,2	7,68
<i>Handel- og Kontorutdannete-lavt nivå</i>						
Menn	7,87	5,03	4,88	3,36	11,70	12,99
Kvinner	3,37	1,51	1,98	1,16	9,05	10,03
<i>Maskiningeniører</i>						
Menn	8,62 ^z	8,22 ^z	7,30 ^z	7,84 ^z	38,33 ^z	41,80 ^z
Kvinner	5,96 ^z	5,75 ^z	3,87 ^z	4,30 ^z	43,17 ^z	42,90 ^z
<i>Sykepleiere</i>						
Menn	27,19 ^x	4,86 ^x	10,82 ^x	23,04 ^x	15,49 ^x	10,60 ^x
Kvinner	5,73 ^x	1,45 ^x	3,03 ^x	6,85 ^x	4,27 ^x	2,95 ^x
<i>Leger</i>						
Menn	1,80	0,84	1,22	1,16	2,65	2,15
Kvinner	0,68	0,35	0,46	0,44	1,32	1,26
<i>Jurister</i>						
Menn	18,73	16,63	17,58	17,26	27,32	30,29
Kvinner	8,86	7,24	8,12	8,09	14,30	17,00

Note: Tabellen viser predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner, beregnet fra en logistisk sannsynlighetsmodell. I modellen kontrolleres det for foruten kjønn, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. ^z betegner at beregningen er basert på enkelte parameterestimer som ikke er signifikante, herunder parameteren tilknyttet kvinne. ^x betegner at beregningen er basert på estimer som ikke er signifikante.

6.2 Hvordan varierer kjønnforskjellene i sannsynlighet for å motta frynsegoder mellom utdanningsgruppene?

Vi kan anvende informasjonen i tabell 6.3 til å besvare dette spørsmålet. Tabell 6.3 viser de predikerte sannsynlighetene for å motta frynsegoder for kvinner og menn. Vi beregner derfor differansen i den

Figur 6.1 Sannsynligheten for å motta frynsegoder for utvalgte utdanningsgrupper. Menn. Målt i prosent.



Note: Figuren er laget på bakgrunn av tabell 6.3. Denne tabellen viser predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner, beregnet fra en logistisk sannsynlighetsmodell.

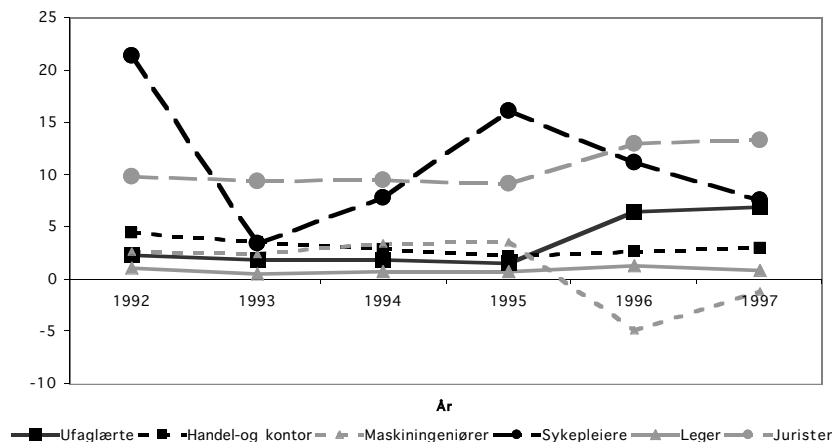
sannsynligheten mellom menn og kvinne $\Pr(\text{motta frynsegoder-mann}) - \Pr(\text{motta frynsegoder-kvinne})$. Personene har 2 års ansiennitet og 10 års erfaring.

Figur 6.3 viser resultatet for de 6 utdanningsgruppene. Vi ser at for alle gruppene, vil menn ha minst like stor eller større sannsynlighet for å motta frynsegoder enn kvinner. Maskiningeniører fremstår som et unntak, men her er forskjellen ikke signifikant.

Størst forskjell finner vi blant juristene, rundt 10 prosentpoeng forskjell i kvinner disfavør. Her bør vi påpeke at dette kan skyldes sektorforskjeller.

Når det gjelder sykepleiere fremstår disse i figuren som den gruppen med størst forskjeller. Dette bildet er feil. For sykepleiere er de predikerte verdiene basert på ikke-signifikante parameterestimater, og forskjellen kan derfor ikke betraktes forskjellig fra 0.

Figur 6.2 Forskjeller mellom kvinner og menn i sannsynligheten for å motta frynsegoder for utvalgte utdanningsgrupper. Målt i prosentpoeng.



Note: Figuren er laget på bakgrunn av tabell 6.3. Denne tabellen viser predikert sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner, beregnet fra en logistisk sannsynlighetsmodell.

6.3 Hvordan varierer kjønnforskjellene i frynsegodenivået mellom utdanninger?

I dette avsnittet belyser vi hvordan kjønnforskjellene i frynsegoder varierer mellom de ulike utdanningstypene. Vi gjør dette ved å estimere ved MKM en $\log(\text{frynsegode})$ -relasjon, bare for de som mottar frynsegoder utover kr. 1000, der vi kontrollerer for foruten kvinne, utdanningsår, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert, samt bedrift. Dette betyr at vi sammenligner nivået på frynsegodene mellom kvinner og menn med samme personkapitalkvalifikasjoner og som er ansatt i samme bedrift.

Tabell 6.4 viser resultatet av analysene. Der hvor kvinnedummmien er ikke-signifikant, har vi valgt betrakte kjønnforskjellene som ikke-eksisterende. Tabell 6.4 viser at det er store forskjeller mellom utdan-

Tabell 6.4. Forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn med samme kvalifikasjoner og ansatt i samme bedrift innen utvalgte utdanningsgrupper. Prosent mindre frynsegoder for kvinner. Kun mot-takere av frynsegoder. 1992-97.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ufaglærte	-25,79	-22,87	-23,24	-27,57	-25,17	-23,52
HK-lavt nivå	0	-56,29	0	0	-38,76	-23,76
Maskiningeniør	0	-80,53	-67,49	-73,69	-43,74	-46,70
Sykepleier	0	0	0	0	0	0
Leger	0	-65,21	0	0	0	0
Jurister	-31,61	-25,29	-32,54	-25,29	-18,14	-22,85

Note: Tabellen viser hvor mye en kvinne mottar i frynsegoder målt i forhold til hva en mann mottar i frynsegoder. Tabellen er laget på bakgrunn av en innen-bedrift estimering av en log(frynsegode)-relasjon. Avhengig variabel er log(frynsegode). I modellen kontrolleres det for foruten kvinne, ansiennitet og erfaring, samt disse variablene kvadrert. Alle forskjeller er signifikante på 1 prosenters nivå. I de tilfellene hvor parameterestimatet for kvinne var ikke-signifikant er dette blitt erstattet med 0. Kilde: Egne beregninger.

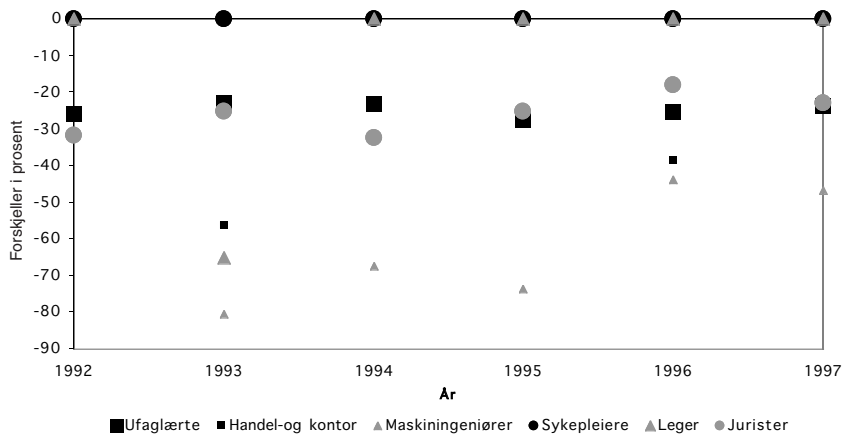
ningsgruppene, i nivået på kjønnsforskjellene i frynsegoder. Størst forskjell finner vi blant maskiningeniører, hvor kvinner i 1997 mottar 46 prosent mindre frynsegoder enn menn ansatt i samme bedrift. Før endringen i 1996 var denne forskjellene enda større.

Mest stabile forskjeller finner vi blant de ufaglærte, hvor kvinner stort sett over hele perioden mottar 25 prosent mindre frynsegoder enn menn.

Minst forskjeller finner vi i helseyrkene, dvs. blant legene og sykepleierne. Blant sykepleierne finner vi ingen signifikante forskjeller i frynsegodenivået mellom kvinner og menn i samme bedrift. Blant leger observerer vi et noe uforklarlig unntaksår, 1993, men ellers mottar kvinnelige leger like mye frynsegoder som mannlige leger.

Ellers så er det verdt å merke seg de handel- og kontor-utdannede. Mens endringen fra 1995 til 1996 i de fleste andre sammenhenger enten ikke har påvirket kjønnsforskjellene, eller har bidratt til at de fremstår som mindre, opplever disse en motsatt utvikling. Frem til og med 1995 observerer vi ingen signifikante kjønnsforskjeller for denne

Figur 6.3. Forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn med samme kvalifikasjoner og ansatt i samme bedrift innen utvalgte utdanningsgrupper. Prosent mindre frynsegoder for kvinner.



Note: Figuren er laget på bakgrunn av tabell 6.4. Tabell 6.4 viser hvor mye en kvinne mottar i frynsegoder målt i forhold til hva en mann mottar i frynsegoder, gitt at de har samme kvalifikasjoner og arbeider i samme bedrift. Kilde: Egne beregninger.

gruppen, men etter 1995 mottar kvinner 23–38 prosent mindre frynsegoder enn menn.

Figur 6.3 oppsummerer våre hovedfunn i dette avsnittet.

Konklusjon

Det er klare forskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn både når det gjelder hvor mange som mottar frynsegoder og den mengden frynsegoder som mottas. Menn mottar oftere frynsegoder, og de mottar mer. Dette gjelder generelt, innen samme næring, innen samme detaljerte utdanning og innen samme bedrift. Ansatte i kvinnedominerte bedrifter, dvs. både kvinner og menn, mottar mindre frynsegoder enn ansatte i mannsdominerte bedrifter.

Når vi betrakter enkelte spesifikke utdanningsgrupper ser vi imidlertid at bildet er noe mer nyansert. Enkelte utdanninger mottar oftere og mer frynsegoder enn andre. For noen utdanninger finner vi heller ingen forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder frynsegoder.

Analysen kan ikke si noe om hva som er årsaken til at vi observerer så klare forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn. Den mest nærliggende forklaringen er kanskje at disse ytelsene er knyttet til spesielle jobber, og at disse jobbene i større grad er besatt av menn enn kvinner. Dette kan være et utslag av ulike valg kvinner og menn har tatt, men vi kan heller ikke utelukke at dette reflekterer diskriminering i type oppgaver kvinner får. Vårt datamateriale inneholder dessverre ikke viktige karakteristika som stilling eller arbeidsoppgaver. Dette er forhold som trolig har betydning i vår analyse. Likevel er det grunn til å påpeke et resultat fra en beslektet analyse av tilleggslønnsforskjeller mellom kvinner og menn som er ansatt i staten (Dale-Olsen og Høgsnes 1998). Kontroll for stilling blant disse statsansatte, endrer ikke det faktum at kvinnelige statsansatte mottar mindre tilleggslønn enn mannlige statsansatte.

Vi vil avslutningsvis påpeke at det er viktig å legge merke til at forskjellene i frynsegoder har liten betydning for de samlede lønnsfor-

skjellene mellom kvinner og menn. Selv om frynsegodene for enkelte grupper kan utgjøre betydelige beløp, er frynsegodebeløpene generelt for små til at de påvirker det generelle nivået på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge.

Referanser

- Akerlof, G. A. (1970). «The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism.» *Quarterly Journal of Economics* 89:488-500.
- Akerlof, G. A. (1982). «Labor Contracts as a Partial Gift Exchange.» *Quarterly Journal of Economics* 97:543-569.
- Barth, E. og Dale-Olsen, H. (1999). *Monopsonistic Discrimination and the Gender Wage Gap*. NBER working paper # 7197.
- Barth, E. og Dale-Olsen, H. (2000). «Churning in the Norwegian Labor Market. Gender Differences in Job and Worker Mobility.» I, Gustafsson, S., og Meulders, D., red., *Gender and the Labour Market. Econometric Evidence on Obstacles in Achieving Gender Equality*. London: Macmillan, 2000.
- Dale-Olsen, H. (2001). «Kjønnsforskjeller i frynsegoder.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 18(2): 185-194.
- Dale-Olsen, H. og Høgsnes, G. (1999a), «Kjønnsforskjeller i tilleggslønn.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 16(1): 85-96.
- Dale-Olsen, H. og G. Høgsnes (1999b), *Kjønnsforskjeller i tilleggslønn*. ISF rapport nr. 99:7. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Dye, R.A. og Antle, R. (1984). «Self-Selection via Fringe Benefits.» *Journal of Labor Economics* 2:388-411.
- Ehrenberg, R. G. (1971). *Fringe Benefits and Overtime behaviour*. Toronto, Mass. : Lexington Books.
- Elliot, R. F. (1991). *Labor Economics: a Comparative Text*. London: McGraw-Hill Company Limited.
- Flanagan, R; Moene, K. O.; og Wallerstein, M. (1993). *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Granqvist, L. (1998). *A study of fringe benefits. Analysis based on Finnish micro data*. Swedish Institute for Social Research 33. Stockholm: Institutet för Social Forskning.
- Green, F.; Hadjimatheou, G.; og Smail, R. (1985). «Fringe Benefit Distribution in Britain.» *British journal of Industrial Relations* 23: 261-280.
- Hamermesh, D. og Rees, A. (1993). *The Economics of Work and Pay*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Holmstrom, B. (1979). «Moral Hazard and Observability.» *Bell Journal of Econo-*

- mics* 10:74-91.
- Hippe, J. M.; og A. West Pedersen (1992). *Når jobben betaler*. FAFO-rapport nr. 136. OSLO: Fafo.
- Høgsnes, G. og Dale-Olsen, H. (1997), *Fastlønn og tilleggslønn for utvalgte stillingsgrupper i norsk arbeidsliv*. ISF rapport nr. 97:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kahneman, D.; Knetsch, J.L.; og Thaler, R.H. (1986). «Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market. » *American Economic Review* 76, pp. 728-41.
- Kahneman, D.; Knetsch, J.L.; og Thaler, R.H. (1990). «Experimental Tests of the Endowment Effects and the Coase Theorem. » *Journal of Political Economy* 98: 1325-48.
- Kahneman, D. og Tversky, A. (1979). «Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. » *Econometrica* 47: 263-91.
- Kirkeberg, M. I. (1994). «Hvem får frynsegoder - og hvor mye.» *Samfunnsspeilet* nr. 1/1994.
- Kirkeberg, M. I. og Epland, J. (2000). «Frynsegodene-mer populære, men påvirker de inntektsfordelingen?» *Økonomiske analyser* 8/2000.
- Layard, R.; Nickell, S.; og Jackman, R. (1991). *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Long, J.E. og Scott, F.A. (1982). «The Income Tax and Nonwage Compensation.» *National Tax Journal* 37:185-194.
- Milgrom, P. (1988). «Employment Contracts, Influence Activities and Efficient Organization Design.» *Journal of Political Economy* 96:42-60.
- Rothschild, M. og Stiglitz, J. E. (1976). «Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on Economies of Imperfect Information.» *Quarterly Journal of Economics* 80:629-49.
- Ryen, A. (1984). *Frynsegoder i norsk arbeidsliv*. Forskningsserien nr. 6. Kristiansand: Agder distriktshøgskole.
- Ryen, A. (1998a). *Belønning i arbeidslivet: Fokus på frynsegoder*. Skriftserien nr. 38. Kristiansand: Agder distriktshøgskole.
- Ryen, A. (1998b). *Fokus på frynsegoder: En diskusjon omkring årsaker*. Skriftserien nr. 39. Kristiansand: Agder distriktshøgskole.
- Salop, S. C. (1979). «A Model of the Natural Rate of Unemployment.» *American Economic Review* 69:93-101.
- Schelling, T. (1981). «Economic Reasoning and the Ethics of Policy.» *The Public Interest* 63: 37-61.
- Schøne, P.; Dale-Olsen; og Yin, H. (1999), *Mobilitet på arbeidsmarkedet – studier av jobb- og arbeidskraftsmobilitet i offentlig og privat sektor*. ISF-rapport nr. 99:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Shapiro, C. og Stiglitz, J. E. (1984). «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device.» *American Economic Review* 74:433-44.
- Smith, J. og Ehrenberg, R. (1983). «Estimating wage-fringe trade off: Some Data

-
- Problems». I, Triplett, J.E., red., *The Measurement of Labor Cost*, NBER Studies of Income and Wealth 48. Chicago: University of Chicago Press.
- Thaler, R. H. (1980). «Toward a Positive Theory of Consumer Choice. » *Journal of Economic Behaviour and Organisation* 1, pp. 39-60.
- Tversky, A. og Kahneman, D. (1986). «Rational Choice and the Framing of Decisions. » *Journal of Business* 59: S251-78.
- Øverbye, E. (1985). *Den skjulte inntekten*. INAS rapport nr. 85:5. Oslo: Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning.

Vedlegg

Vedlegg A – Statistiske metoder

Dekomponering av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Innen- og Mellom estimer

Vi skal i dette avsnittet belyse hvordan man kan dekomponere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i hva som forklares ved lønnsforskjeller innen enheten (Innen), og hva som kan forklares ved lønnsforskjeller mellom enheter (Mellom). Vi anskueliggjør dette ved å betrakte enheten bedrift. Anta at individuelle frynsegoder kan uttrykkes:

$$(i) \ln w_{if} = \alpha + x_{if} \beta + \Delta_f + u_{if}$$

for individ i i bedrift f . Δ_f er en bedriftsspesifikk frynsegodepremie. x er en vektor bestående av personkapitalvariable og en dummy for kvinne. Vi antar at u har klassiske egenskaper slik at MKM på i) gir BLUE estimer. Anta videre at den bedriftsspesifikke frynsegodepremien, Δ_f , kan skrives:

$$(ii) \Delta_f = a + \overline{x}_f b + Z_f \gamma + v_f$$

hvor Z representerer bedriftsspesifikke variables som bedriftsstørrelse, næringsdummier etc. Koeffisientene, b , uttrykker de betingete korrelasjonene mellom det gjennomsnittlige personkapitalintensiteten i bedriften og den bedriftsspesifikke frynsegodepremien i bedriften. Vi antar at u og v er uavhengige, og at $\text{var}(v) = \sigma/n$, hvor n er antal-

let ansatte i bedriften. Vi er spesielt interessert i å teste størrelsen på koeffisienten b for kvinneandelen i bedriften.

Ved å innsette (ii) i (i) og deretter ta gjennomsnitt over hver bedrift på begge sider av likhetstegnet, fremkommer:

$$\begin{aligned} \text{(iii)} \quad \overline{\ln w_{.f}} &= \alpha_{\text{between}} + x_{.f} \beta_{\text{between}} + Z_f \gamma + \varepsilon_f \\ &= (a + \alpha) + x_{.f} (\beta + b) + Z_f \gamma + v_f + \overline{u_{.f}} \end{aligned}$$

Mellom-estimatoren fremkommer fra MKM-regresjon av det gjennomsnittlige frynsegodenivået i bedriften på gjennomsnittsverdien innen bedriften av kovariatene x , plus eventuelle bedriftsspesifikke variable Z .

Denne regresjonen bør vektes med roten av antall ansatte, siden vi tidligere har antatt at u og v er uavhengige, noe som igjen medfører at $\text{var}(\varepsilon) = \text{var}(v) + \text{var}(u) = (\sigma_v + \sigma_u)/n$.

Fra (iii) ser vi at b kan estimeres som differansen mellom Mellom-bedrift estimatoren (β_{mellom}) og Innen-bedriftsestimatorens (β):

$$\text{(iv)} \quad b = \beta_{\text{mellom}} - \beta.$$

Siden Mellom- og Innen-bedrift variasjonen i data er ortogonal, kan vi anvende formelen for summen av to uavhengige stokastiske variable til å beregne variansen til b :

$$\text{(v)} \quad \text{var}(b) = \text{var}(\beta_{\text{mellom}}) + \text{var}(\beta),$$

og gitt vår normalitetsantakelse kan vi anvende standard t-tester for å vurdere signifikansen til b .

Sannsynligheten for å motta frynsegoder

Vi skal i dette avsnittet belyse hvordan man ved å anvende en såkalt logistisk sannsynlighetsmodell kan analysere kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder.

I disse modellene antar man at det finnes en underliggende latent responsvariabel Y_i^* , definert ved regresjonsligningen:

$$Y_i^* = Z_i' \gamma + v_i, \quad i=1, \dots, n,$$

der Z_i er en vektor med forklaringsvariabler som antas å påvirke sannsynligheten for å motta frynsegoder, γ er en ukjent parametervektor og v_i er et residualledd som antas uavhengig med forventning 0 og konstant varians. Den underliggende responsvariabelen Y_i^* vil i praksis ikke være observerbar. Det vi observerer er en binær variabel, y_i , definert ved at for alle n ansatte vil vi hvis $Y_i^* > 0$ observere $y_i = 1$, ellers vil vi observere $y_i = 0$.

Sannsynligheten for å motta frynsegoder kan nå skrives som

$$\begin{aligned} P(\text{i-te person mottar frynsegoder}) &= P(y_i = 1) = P(Y_i^* > 0) = \\ &= P(v_i > -Z_i' \gamma) = 1 - F(-Z_i' \gamma), \quad i=1, \dots, n, \end{aligned}$$

der F er den kummulative fordelingen til v_i . Vi antar i våre analyser at v_i er logistisk fordelt. Sannsynligheten for å motta tilleggslønn bestemmes nå av parametervektoren γ , av forklaringsvariablene Z_i og av restleddets fordeling. Vi kan nå skrive sannsynligheten for å motta frynsegoder (fotskrift i er undertrykt):

$$P(\text{motta frynsegoder}) = e^{Z_i' \gamma} / (1 + e^{Z_i' \gamma}).$$

$P(\text{motta frynsegoder})$ er en kontinuerlig funksjon, og kan anta alle verdier fra 0 til 1. Den er nær 0 når $Z_i' \gamma$ er nær minus uendelig, den er monotont voksende med $Z_i' \gamma$ og den går mot 1 når $Z_i' \gamma$ nærmer seg uendelig. Transformering av P gir oss logit-funksjonen

$$\text{Ln}(P/1-P) = Z_i' \gamma$$

Modellformuleringen av logitmodellen innebærer at log-oddsen ($P/1-P$), er en linær funksjon av forklaringsvariablene. De ukjente parametrene i logitfunksjonen, estimeres ved hjelp av sannsynlighetsmaksimering (SME). De estimerte parameterne i modellen har ingen enkel

tolkning, og kan for eksempel ikke tolkes på samme måten som estimerte parametre i en lineær regresjon. Dette ser vi ved å derivere relasjon 3) med hensyn på z , som angir en av forklaringsvariablene i Z . Vi finner:

$$\partial P / \partial z = \gamma_z e^{Z_i \gamma} / (1 + e^{Z_i \gamma})^2 = \gamma_z P(1-P),$$

hvor P angir $P(\text{motta frynsegoder})$ og γ_z er parameteren knyttet til forklaringsvariabelen z . Tolkningen av dette uttrykket er imidlertid ikke endring i P av verken en enhets økning eller en uendelig liten økning i z . 5) angir kun en vinkelkoeffisient for en gitt verdi av P med hensyn på en endring i z . Videre er 5) kun gyldig når z er kontinuerlig. Fortegn og signifikans har likevel samme tolkning som lineær regresjon. Vi ønsker primært å anvende modellen til analyse av kvalitative effekter, slik at disse tolkningsproblemene er av mindre betydning. Dessuten vil parameterestimatene kunne tolkes som marginaleffekter på sjansen eller oddsraten for å motta tilleggslønn, hvor sjanse eller oddsrate er definert lik $P/1-P$. Legg imidlertid spesielt merke til at sjanse ikke er det samme som sannsynlighet. Et eksempel vil klargjøre dette¹⁵. La P angi sannsynlighet for å motta tilleggslønn. Anta at $P=0,25$, slik at $1-P=0,75$. Da er sjansen for *ikke* å motta tilleggslønn tre ganger så som for å motta tilleggslønn.

15. I eksempelet er tallene vilkårlig valgt.

Vedlegg B – Tabeller

Tabell a1. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,0828* (0,0222)	-4,3644* (0,0239)	-4,4067* (0,0234)	-4,5528* (0,0234)	-2,1882* (0,0155)	-1,9262* (0,0152)
Kvinne	-0,9719* (0,0073)	-1,1874* (0,0080)	-0,9900* (0,0072)	-1,0086* (0,0072)	-0,7940* (0,0049)	-0,7880* (0,0048)
Utd.	0,3232* (0,0031)	0,3188* (0,0033)	0,3217* (0,0032)	0,3409* (0,0033)	0,1715* (0,0023)	0,1663* (0,0023)
Utd. ²	-0,0280* (0,0004)	-0,0248* (0,0004)	-0,0271* (0,0004)	-0,0280* (0,0004)	-0,0173* (0,0003)	-0,0169* (0,0003)
Ansien.	0,0015* (0,0012)	0,0012* (0,0013)	0,0058* (0,0012)	0,0249* (0,0013)	0,0337* (0,0010)	0,0381* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0004* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0002* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0013* (0,0000)	-0,0013* (0,0000)
Erfaring	0,1302* (0,0015)	0,1365* (0,0016)	0,1432* (0,0016)	0,1412* (0,0016)	0,0731* (0,0011)	0,0634* (0,0011)
Erfaring ²	0,0018* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0020* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
-2 log L	761401	719823	777730	786874	1237941	1045921
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a2. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Innen næring. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konst.	-5,1303* (1,7777)	-5,4426z (12192)	-5,1747* (16,0303)	-5,5332* (1,4925)	-2,7248* (0,2828)	-2,4649 (1,2318)
Kvinne	-0,8797* (0,0089)	0,9312 z (0,0090)	-0,8886* (0,0088)	-0,8518* (0,0086)	-0,4642* (0,0061)	-0,4466* (0,0060)
Utd.	0,2747* (0,0034)	0,2844 z (0,0035)	0,2887* (0,0035)	0,3000* (0,0036)	0,1513* (0,0025)	0,1435* (0,0026)
Utd. ²	-0,0074* (0,0004)	-0,0056 z (0,0004)	-0,0074* (0,0004)	-0,0083* (0,0004)	-0,0007 (0,0003)	-0,0005 (0,0003)
Ansien.	0,0192* (0,0014)	0,0176 z (0,0014)	0,0183* (0,0013)	0,0288* (0,0014)	0,0445* (0,0011)	0,0474* (0,0010)
Ansien. ²	-0,0006* (0,0001)	-0,0006 z (0,0001)	-0,0004* (0,0001)	-0,0011* (0,0001)	-0,0015* (0,0000)	-0,0014* (0,0000)
Erfaring	0,1464* (0,0017)	0,1490 z (0,0018)	0,1566* (0,0018)	0,1558* (0,0017)	0,0824* (0,0012)	0,0731* (0,0012)
Erfaring ²	0,0020* (0,0000)	-0,0020 z (0,0000)	-0,0021* (0,0000)	-0,0020* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
Kontroll næring?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
-2 log L	614711	614529	629207	652186	1009331	1023080
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for næring på 2-siffer NACE-nivå (ca. 60 næringsdummier). z angir at estimeringen ikke konvergente, og at estimatene følgelig meget usikre. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a3. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Innen utdanning. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konst.	-1,0478 (7,8875)	-6,5046 (8,9416)	-6,5045 (7,5295)	-6,5488 (5,3736)	-2,9412 (2,2986)	-2,9412 (2,2986)
Kvinne	-1,0478* (0,0085)	-1,2157* (0,0091)	-1,0779* (0,0084)	-1,0786* (0,0084)	-0,6823* (0,0058)	-0,6823* (0,0058)
Utd.	0,2747* (0,0034)	0,1677* (0,0240)	0,1210* (0,0230)	0,1636* (0,0225)	0,2110* (0,0166)	0,2110* (0,0166)
Utd.2	-0,0074* (0,0004)	-0,0065 (0,0027)	-0,0059 (0,0026)	-0,0095* (0,0025)	-0,0210* (0,0020)	-0,0210* (0,0020)
Ansien.	0,0192* (0,0014)	0,0026 (0,0013)	0,0091* (0,0013)	0,0260* (0,0014)	0,0397* (0,0010)	0,0397* (0,0010)
Ansien.2	-0,0006* (0,0001)	-0,0004* (0,0001)	-0,0005* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0013* (0,0000)	-0,0013* (0,0000)
Erfaring	0,1464* (0,0017)	0,1697* (0,0018)	0,1788* (0,0017)	0,1772* (0,0017)	0,0971* (0,0012)	0,0971* (0,0012)
Erfaring2	0,0020* (0,0000)	-0,0024* (0,0000)	-0,0025* (0,0000)	-0,0024* (0,0000)	-0,0014* (0,0000)	-0,0014* (0,0000)
Kontroll utdanning?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
-2 log L	666355	667351	710391	725860	1182954	1182954
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Kontroll for utdanning på 3-siffer NSCE-nivå (ca. 404 utdanningsdummier). Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a4. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Innen bedrift. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,0873* (0,0007)	-0,0942* (0,0007)	-0,0911* (0,0007)	-0,0882* (0,0007)	-0,0664* (0,0007)	-0,0663* (0,0007)
Utd.	0,0208* (0,0003)	0,0212* (0,0003)	0,0210* (0,0003)	0,0232* (0,0003)	0,0179* (0,0003)	0,0178* (0,0003)
Utd. ²	-0,0002* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0002* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)
Ansien.	0,0025* (0,0001)	0,0022* (0,0001)	0,0030* (0,0001)	0,0031* (0,0001)	0,0049* (0,0001)	0,0048* (0,0001)
Ansien. ²	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)
Erfaring	0,0111* (0,0001)	0,0111* (0,0001)	0,0111* (0,0001)	0,0112 (0,0001)	0,0105* (0,0001)	0,0102* (0,0001)
Erfaring ²	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,4761	0,4242	0,4764	0,4556	0,6690	0,6834
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a5. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Betydningen av kvinneandel i utdanning. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,1008* (0,0224)	-4,3556* (0,0241)	-4,4214* (0,0236)	-4,5628* (0,0236)	-2,1072* (0,0156)	-1,8459* (0,0153)
Kvinne	-1,0024* (0,0090)	-1,1718* (0,0097)	-1,0171* (0,0088)	-1,0278* (0,0089)	-0,6174* (0,0061)	-0,6104* (0,0060)
Andel K.	0,0746* (0,0128)	-0,0380* (0,0133)	0,0658* (0,0125)	0,0458* (0,0125)	-0,4477* (0,0095)	-0,4546* (0,0093)
Utd.	0,3244* (0,0031)	0,3180* (0,0033)	0,3228* (0,0032)	0,3416* (0,0033)	0,1685* (0,0023)	0,1638* (0,0023)
Utd. ²	-0,0281* (0,0004)	-0,0247* (0,0004)	-0,0273* (0,0004)	-0,0281* (0,0004)	-0,0169* (0,0003)	-0,0166* (0,0003)
Ansien.	0,0015 (0,0012)	0,0012 (0,0013)	0,0058* (0,0012)	0,0249* (0,0013)	0,0331* (0,0010)	0,0377* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0004* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0002* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0013* (0,0000)	-0,0013* (0,0000)
Erfaring	0,1301* (0,0015)	0,1366* (0,0016)	0,1431* (0,0016)	0,1412* (0,0016)	0,0743* (0,0011)	0,0647* (0,0011)
Erfaring ²	0,0018* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0020* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
-2 log L	761367	719815	777702	786860	1235682	1257759
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder.

Andel K. angir andel kvinner i utdanning. Utdanning er registrert på 3-siffer NSCE-nivå (ca. 404 utdanninger). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egn beregninger på CSSD.

Tabell a6. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Betydningen av kvinneandel i næring. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,0096* (0,0223)	-4,2563* (0,0240)	-4,3300* (0,0235)	-4,4634* (0,0235)	-1,9863* (0,0158)	-1,7209* (0,0155)
Kvinne	-0,8474* (0,0082)	-0,9871* (0,0089)	-0,8457* (0,0081)	-0,8187* (0,0081)	-0,3308* (0,0056)	-0,3201* (0,0055)
Andel K.	-0,4980* (0,0155)	-0,8150* (0,0164)	-0,5681* (0,0152)	-0,7429* (0,0152)	-1,8632* (0,0116)	-1,8765* (0,0055)
Utd.	0,3304* (0,0031)	0,3314* (0,0033)	0,3301* (0,0032)	0,3527* (0,0033)	0,2009* (0,0023)	0,1966* (0,0023)
Utd. ²	-0,0276* (0,0004)	-0,0242* (0,0004)	-0,0266* (0,0004)	-0,0273* (0,0004)	-0,0158* (0,0003)	-0,0153* (0,0003)
Ansien.	0,0011 (0,0012)	0,0009 (0,0013)	0,0056* (0,0012)	0,0251* (0,0013)	0,0335* (0,0010)	0,0390* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0004* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0002* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0014* (0,0000)	-0,0013* (0,0000)
Erfaring	0,1319* (0,0015)	0,1396* (0,0016)	0,1453* (0,0016)	0,1439* (0,0016)	0,0813* (0,0011)	0,0708* (0,0011)
Erfaring ²	0,0018* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0020* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
-2 log L	760346	717270	776300	784435	1282837	1231131
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder.

Andel K. angir andel kvinner i næring. Næring er registrert på 2-siffer NACE-nivå (ca. 60 næringer). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egn beregninger på CSSD.

Tabell a7. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Betydningen av kvinneandel i bedrift. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,0687* (0,0223)	-4,3442* (0,0240)	-4,3940* (0,0235)	-4,5319* (0,0235)	-2,0840* (0,0156)	-1,8161* (0,0154)
Kvinne	-0,9294* (0,0089)	-1,1213* (0,0095)	-0,9489* (0,0087)	-0,9332* (0,0087)	-0,3731* (0,0060)	-0,3506* (0,0059)
Andel K.	-0,1145* (0,0137)	-0,1798* (0,0143)	-0,1104* (0,0135)	-0,2023* (0,0135)	-1,1536* (0,0102)	-1,1940* (0,0100)
Utd.	0,3247* (0,0031)	0,3213* (0,0033)	0,3232* (0,0032)	0,3439* (0,0033)	0,1877* (0,0023)	0,1829* (0,0023)
Utd. ²	-0,0279* (0,0004)	0,0246* (0,0004)	-0,0270* (0,0004)	-0,0277* (0,0004)	-0,0161* (0,0003)	-0,0157* (0,0003)
Ansien.	0,0015 (0,0012)	0,0011 (0,0013)	0,0058* (0,0012)	0,0250* (0,0013)	0,0334* (0,0010)	0,0387* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0004* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0002* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0014* (0,0000)	-0,0013* (0,0000)
Erfaring	0,1304* (0,0015)	0,1370* (0,0016)	0,1435* (0,0016)	0,1417* (0,0016)	0,0770* (0,0011)	0,0669* (0,0011)
Erfaring ²	0,0018* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0020* (0,0000)	-0,0019* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
-2 log L	761331	719664	777662	786647	1224644	1245395
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder.

Andel K. angir andel kvinner i bedriften. Det er registrert rundt 110 000 bedrifter hvert år. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger p CSSD.

Tabell a8. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	7,6885* (0,0291)	7,7905* (0,0340)	7,8340* (0,0322)	7,8174* (0,0328)	6,6895* (0,0180)	6,7995* (0,0170)
Kvinne	-0,5736* (0,0092)	-0,7402* (0,0109)	-0,6953* (0,0094)	-0,7552* (0,0096)	-0,4839* (0,0055)	-0,4666* (0,0052)
Utd.	0,0707* (0,0037)	0,0239* (0,0043)	0,0321* (0,0041)	0,0465* (0,0042)	0,1330* (0,0024)	0,1319* (0,0024)
Utd. ²	-0,0008 (0,0004)	-0,0029* (0,0005)	-0,0026* (0,0005)	-0,0012* (0,0005)	-0,0024* (0,0003)	-0,0034* (0,0003)
Ansien.	-0,0084* (0,0015)	-0,0126* (0,0016)	-0,0045* (0,0015)	-0,0131* (0,0015)	-0,0185* (0,0009)	-0,0148* (0,0009)
Ansien. ²	0,0002* (0,0001)	0,0002 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	0,0002* (0,0001)	0,0004* (0,0001)	0,0002* (0,0001)
Erfaring	0,0765* (0,0019)	0,0782* (0,0022)	0,0724* (0,0021)	0,0706* (0,0022)	0,0877* (0,0012)	0,0838* (0,0012)
Erfaring ²	-0,0010* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)	-0,0011* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)
R2	0,0631	0,0643	0,0642	0,0671	0,0872	0,0803
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a9. Kjønnsforskjeller i frynsegoder. Innen næring. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,4565* (0,0092)	-0,4752* (0,0107)	-0,4537* (0,0094)	-0,4716* (0,0097)	-0,4651* (0,0055)	-0,4492* (0,0053)
Utd.	0,0726* (0,0036)	0,0429* (0,0041)	0,0530* (0,0039)	0,0620* (0,0040)	0,1167* (0,0024)	0,1140* (0,0023)
Utd. ²	0,0019* (0,0004)	0,0041* (0,0005)	0,0033* (0,0004)	0,0018* (0,0004)	0,0019* (0,0003)	0,0012* (0,0003)
Ansien.	0,0034 (0,0014)	0,0029 (0,0015)	0,0043* (0,0013)	0,0039* (0,0015)	0,0161* (0,0009)	-0,0086* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0001 (0,0001)	-0,0002* (0,0001)	-0,0001* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	0,0004* (0,0001)	0,0001 (0,0001)
Erfaring	0,0655* (0,0018)	0,0680* (0,0021)	0,0646* (0,0020)	0,0644* (0,0020)	0,0820* (0,0012)	0,0760* (0,0011)
Erfaring ²	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)
Kontroll næring?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,1609	0,1973	0,1908	0,1980	0,1765	0,1726
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for næring på 2-siffer NACE-nivå. (ca. 60 næringsdummier). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a10. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen utdanning. Fulltid-sansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,6262* (0,0099)	-0,7374* (0,0117)	-0,6757* (0,0102)	-0,7234* (0,0105)	-0,6146* (0,0061)	-0,5885* (0,0058)
Utd.	-0,0932* (0,0264)	-0,1357* (0,0299)	-0,1290* (0,0270)	-0,1018* (0,0272)	-0,0451* (0,0169)	-0,0334 (0,0161)
Utd. ²	0,0209* (0,0031)	0,0230* (0,0033)	0,0224* (0,0030)	0,0185* (0,0030)	0,0152* (0,0020)	0,0148* (0,0019)
Ansien.	0,0049* (0,0014)	-0,0087* (0,0016)	-0,0021 (0,0014)	-0,0099* (0,0015)	-0,0145* (0,0010)	-0,0118* (0,0009)
Ansien. ²	-0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0000 (0,0000)	0,0002* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	0,0001* (0,0000)
Erfaring	0,0746* (0,0020)	0,0707* (0,0023)	0,0691* (0,0022)	0,0673* (0,0022)	0,0825* (0,0013)	0,0807* (0,0012)
Erfaring ²	-0,0010* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)	-0,0009* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)	-0,0010* (0,0000)
Kontroll utdanning?		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja Ja
R2	0,1018	0,1116	0,1095	0,1114	0,1413	0,1332
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for utdanning på 3-siffer NSCE-nivå (ca. 350 utdanningsdummier). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a11. Kjønnnsforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,4325* (0,0082)	-0,4424* (0,0097)	-0,4302* (0,0083)	-0,4346* (0,0087)	-0,4707* (0,0047)	-0,4509* (0,0045)
Utd.	0,0730* (0,0033)	0,0654* (0,0038)	0,0660* (0,0036)	0,0760* (0,0037)	0,0859* (0,0020)	0,0845* (0,0019)
Utd. ²	-0,0039* (0,0004)	0,0043* (0,0004)	0,0047* (0,0004)	-0,0034* (0,0004)	0,0043* (0,0002)	0,0035* (0,0002)
Ansien.	0,0056* (0,0015)	0,0025 (0,0016)	0,0038* (0,0014)	0,0006 (0,0015)	0,0002 (0,0009)	0,0009 (0,0009)
Ansien. ²	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0001)
Erfaring	0,0590* (0,0017)	0,0633* (0,0019)	0,0656* (0,0018)	0,0639* (0,0018)	0,0621* (0,0010)	0,0569* (0,0009)
Erfaring ²	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0008* (0,0000)	-0,0007* (0,0000)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,6259	0,6502	0,6412	0,6438	0,5999	0,5904
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a12. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Mellom utdanninger. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	7,5390* (0,4235)	7,1037* (0,5022)	7,1428* (0,5138)	7,3472* (0,4924)	6,6653* (0,3630)	7,0115* (0,3380)
Kvinne	-0,5602* (0,0992)	-0,9087* (0,1123)	-0,9589* (0,1078)	-1,0478* (0,1017)	-0,4136* (0,0826)	-0,4377* (0,0800)
Utd.	0,0713* (0,0248)	0,0129 (0,0290)	0,0216 (0,0300)	0,0471 (0,0289)	0,1509* (0,0257)	0,1589* (0,0252)
Utd. ²	-0,0025 (0,0024)	0,0022 (0,0028)	0,0014 (0,0029)	-0,0014 (0,0028)	-0,0060 (0,0025)	-0,0081* (0,0024)
Ansien.	-0,0854 (0,0521)	-0,0791 (0,0591)	-0,0378 (0,0547)	-0,0532 (0,0582)	-0,0852 (0,0520)	-0,0596 (0,0486)
Ansien. ²	0,0035 (0,0028)	0,0021 (0,0030)	0,0014 (0,0024)	0,0010 (0,0028)	0,0035 (0,0027)	0,0024 (0,0023)
Erfaring	0,0968* (0,0321)	0,1414* (0,0370)	0,1291* (0,0391)	0,1141* (0,0378)	0,0934* (0,0282)	0,0678 (0,0271)
Erfaring ²	-0,0012 (0,0005)	-0,0019 (0,0006)	-0,0012 (0,0006)	-0,0015 (0,0006)	-0,0011 (0,0005)	-0,0007 (0,0004)
R2	0,2515	0,2616	0,2947	0,3271	0,3417	0,3182
N	331	346	344	348	377	384

Note: Alle variable uttrykker gjennomsnitt innen en utdanningstype. Utdanningstype er definert på 3-siffer NSCE-nivå. Avhengig variabel er ln(frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Regresjonene er vektet med roten av antall observasjoner innen utdanningstypen. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a13. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Mellom næringer. Fulltid-sansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-0,0047 (2,8610)	-2,2437 (3,1122)	-2,9815 (3,3133)	-1,4926 (3,7241)	0,4047 (3,3883)	-3,5402 (3,3988)
Kvinne	-1,0325 (0,4512)	-1,9630* (0,4858)	-1,7416* (0,4303)	-1,9770* (0,4400)	-0,2570 (0,3700)	-0,2267 (0,3802)
Utd.	-0,2481 (0,2728)	-0,8949* (0,3049)	-0,8481 (0,3314)	-0,7444 (0,3961)	0,3528 (0,2784)	0,1359 (0,2645)
Utd. ²	0,0110 (0,0300)	0,0792 (0,0323)	0,0716 (0,0354)	0,0650 (0,0409)	-0,0528 (0,0307)	-0,0322 (0,0283)
Ansien.	-0,0868 (0,1315)	-0,1054 (0,1320)	-0,1393 (0,1150)	0,2019 (0,1947)	0,0792 (0,1622)	0,0253 (0,1336)
Ansien. ²	-0,0033 (0,0083)	-0,0059 (0,0075)	-0,0002 (0,0056)	-0,0195 (0,0110)	-0,0078 (0,0087)	-0,0057 (0,0074)
Erfaring	0,7370* (0,2244)	0,9884* (0,2510)	1,0640* (0,2698)	0,8285* (0,2995)	0,5689 (0,2748)	0,9274* (0,2673)
Erfaring ²	-0,0114* (0,0038)	-0,0153* (0,0042)	-0,0170* (0,0045)	-0,0124 (0,0050)	-0,0090 (0,0046)	-0,0152* (0,0044)
R2	0,3705	0,5193	0,4483	0,4318	0,2498	0,3519
N	60	60	60	59	58	57

Note: Alle variable uttrykker gjennomsnitt innen en næring. Næring er definert på 2-siffer NACE-nivå. Avhengig variabel er ln(frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Regresjonene er vektet med roten av antall observasjoner innen næringen. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger p CSSD.

Tabell a14. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Mellom bedrifter. Fulltid-sansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	7,5735* (0,0764)	7,8294* (0,0861)	7,9368* (0,0860)	8,0453* (0,0855)	6,4604* (0,0738)	6,4808* (0,0718)
Kvinne	-0,7956* (0,0245)	-0,7956* (0,0279)	-0,7690* (0,0266)	-0,7867* (0,0265)	-0,8161* (0,0205)	-0,7988* (0,0197)
Utd.	0,0484* (0,0087)	0,0253* (0,0096)	0,0450* (0,0096)	0,0469* (0,0099)	0,1603* (0,0093)	0,1664* (0,0092)
Utd. ²	-0,0066* (0,0011)	-0,0048* (0,0011)	-0,0062* (0,0011)	-0,0072* (0,0012)	-0,0153* (0,0011)	-0,0163* (0,0011)
Ansien.	0,0063* (0,0032)	0,0064 (0,0034)	0,0085 (0,0034)	-0,0011 (0,0034)	-0,0383* (0,0033)	-0,0262* (0,0032)
Ansien. ²	-0,0001 (0,0001)	-0,0003 (0,0001)	-0,0003 (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	0,0009* (0,0001)	0,0003 (0,0001)
Erfaring	0,1037* (0,0050)	0,0894* (0,0056)	0,0774* (0,0055)	0,0716* (0,0055)	0,1342* (0,0049)	0,1304* (0,0049)
Erfaring ²	-0,0014* (0,0001)	-0,0011* (0,0001)	-0,0010* (0,0001)	-0,0009* (0,0001)	-0,0017* (0,0001)	-0,0016* (0,0001)
R2	0,0631	0,0494	0,0430	0,0400	0,0770	0,0750
N	31488	31322	32362	33696	41410	43267

Note: Alle variable uttrykker gjennomsnitt innen en bedrift. Avhengig variabel er ln(frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Regresjonene er vektet med roten av antall observasjoner innen bedriften. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a15. Kjønnforskjeller i hva frynsegoder utgjør av samlet lønn. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	0,0383* (0,0018)	0,0443* (0,0020)	0,0464* (0,0019)	0,0466* (0,0020)	-0,0024 (0,0010)	-0,0004 (0,0009)
Kvinne	-0,0192* (0,0006)	-0,0226* (0,0006)	-0,0233* (0,0006)	-0,0245* (0,0006)	-0,0145* (0,0003)	-0,0134* (0,0003)
Utd.	0,0002 (0,0002)	-0,0012* (0,0003)	-0,0010* (0,0002)	-0,0007* (0,0002)	0,0029* (0,0001)	0,0028* (0,0001)
Utd. ²	-0,0001* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001* (0,0000)
Ansien.	-0,0009* (0,0001)	-0,0008* (0,0001)	-0,0006* (0,0001)	-0,0012* (0,0001)	-0,0010* (0,0001)	-0,0006* (0,0001)
Ansien. ²	-0,0000* (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000* (0,0000)	0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Erfaring	0,0016* (0,0001)	0,0016* (0,0001)	0,0012* (0,0001)	0,0012* (0,0001)	0,0022* (0,0001)	0,0020* (0,0001)
Erfaring ²	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
R2	0,0169	0,0234	0,0206	0,0208	0,0208	0,0185
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er frynsegoder som andel av samlet lønn. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a16. Kjønnforskjeller i hva frynsegoder utgjør av samlet lønn. Innen næring. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,0104* (0,0006)	-0,0109* (0,0006)	-0,0102* (0,0006)	-0,0116* (0,0006)	-0,0131* (0,0003)	-0,0123* (0,0003)
Utd.	0,0010* (0,0002)	0,0001 (0,0002)	0,0003 (0,0002)	0,0010* (0,0002)	0,0030* (0,0001)	0,0030* (0,0001)
Utd. ²	-0,0000 (0,0000)	0,0001 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Ansien.	-0,0002* (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0005* (0,0001)	-0,0008* (0,0001)	-0,0004* (0,0000)
Ansien. ²	-0,0000 (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	0,0000* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)
Erfaring	0,0012* (0,0001)	0,0012* (0,0001)	0,0011* (0,0001)	0,0013* (0,0001)	0,0022* (0,0001)	0,0019* (0,0001)
Erfaring ²	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Kontroll næring?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,0926	0,1196	0,1194	0,1150	0,0772	0,0730
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er frynsegoder som andel av samlet lønn. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for næring på 2-siffer NACE-nivå (60 næringsdummier). Standard feil i parentes. Signifikantnivå: * 1 prosent. z angir at estimeringen ikke konvergente, og at estimatene følgelig meget usikre. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a17. Kjønnforskjeller i hva frynsegoder utgjør av samlet lønn. Innen utdanning. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,0204* (0,0006)	-0,0241* (0,0006)	-0,0233* (0,0006)	-0,0249* (0,0006)	-0,0201* (0,0003)	-0,0188* (0,0003)
Utd.	-0,0050* (0,0016)	-0,0071* (0,0017)	-0,0079* (0,0016)	-0,0067* (0,0016)	-0,0034* (0,0009)	-0,0040* (0,0009)
Utd. ²	0,0007* (0,0002)	0,0008* (0,0002)	0,0009* (0,0002)	0,0007* (0,0002)	0,0005* (0,0001)	0,0006* (0,0001)
Ansien.	-0,0007* (0,0001)	-0,0006* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0009* (0,0001)	-0,0008* (0,0001)	-0,0005* (0,0001)
Ansien. ²	-0,0000* (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000* (0,0000)	0,0000* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)
Erfaring	0,0013* (0,0000)	0,0009* (0,0001)	0,0009* (0,0001)	0,0008* (0,0000)	0,0019* (0,0001)	0,0017* (0,0000)
Erfaring ²	-0,0000* (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Kontroll utdanning?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,0391	0,0530	0,0619	0,0475	0,0492	0,0361
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er frynsegoder som andel av samlet lønn. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for utdanning på 3-siffer NSCE-nivå (404 utdanningsdummier). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a18. Kjønnforskjeller i hva frynsegoder utgjør av samlet lønn. Innen bedrift. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,0877* (0,0004)	-0,0090* (0,0004)	-0,0083* (0,0003)	-0,0089* (0,0004)	-0,0108* (0,0002)	-0,0097* (0,0001)
Utd.	0,0013* (0,0002)	0,0011* (0,0002)	0,0013* (0,0002)	0,0017* (0,0002)	0,0020* (0,0001)	0,0019* (0,0001)
Utd. ²	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)
Ansien.	-0,0001 (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0000)	-0,0001 (0,0001)
Ansien. ²	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)
Erfaring	0,0007* (0,0001)	0,0008* (0,0001)	0,0008* (0,0001)	0,0008* (0,0001)	0,0012* (0,0000)	0,0010* (0,0001)
Erfaring ²	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,7588	0,7755	0,7759	0,7908	0,6960	0,0361
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: Avhengig variabel er frynsegoder som andel av samlet lønn. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a19. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Alle. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	11,4519* (0,0026)	11,4477* (0,0027)	11,4943* (0,0027)	11,4615* (0,0028)	11,5472* (0,0030)	11,6272* (0,0028)
Kvinne	-0,2741* (0,0009)	-0,2705* (0,0009)	-0,2720* (0,0009)	-0,2792* (0,0009)	-0,2839* (0,0010)	-0,2785* (0,0009)
Utd.	0,0572* (0,0004)	0,0583* (0,0004)	0,0559* (0,0004)	0,0564* (0,0004)	0,0563* (0,0004)	0,0601* (0,0004)
Utd. ²	0,0002* (0,0000)	0,0003* (0,0000)	0,0003* (0,0000)	0,0003* (0,0000)	0,0003* (0,0000)	0,0000 (0,0000)
Ansien.	0,0118* (0,0002)	0,0115* (0,0002)	0,0125* (0,0002)	0,0145* (0,0002)	0,0135* (0,0002)	0,0099* (0,0002)
Ansien. ²	-0,0003* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0004* (0,0000)	-0,0004* (0,0000)	-0,0002* (0,0000)
Erfaring	0,0399* (0,0002)	0,0407* (0,0002)	0,0393* (0,0002)	0,0417* (0,0002)	0,0388* (0,0002)	0,0383* (0,0002)
Erfaring ²	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)
R2	0,2465	0,2363	0,2320	0,2324	0,1953	0,2312
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er ln(lønn inkl. frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a20. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når frynsegoder ikke er medregnet. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Alle. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	11,4580* (0,0025)	11,4541* (0,0027)	11,5018* (0,0027)	11,4692* (0,0027)	11,5522* (0,0030)	11,6318* (0,0027)
Kvinne	-0,2663* (0,0008)	-0,2616* (0,0009)	-0,2634* (0,0009)	-0,2708* (0,0009)	-0,2740* (0,0009)	-0,2686* (0,0008)
Utd.	0,0552* (0,0004)	0,0564* (0,0004)	0,0538* (0,0004)	0,0543* (0,0004)	0,0541* (0,0005)	0,0579* (0,0004)
Utd. ²	0,0004* (0,0000)	0,0004* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0001* (0,0000)
Ansien.	0,0112* (0,0002)	0,0115* (0,0002)	0,0125* (0,0002)	0,0145* (0,0002)	0,0136* (0,0002)	0,0099* (0,0002)
Ansien. ²	-0,0002* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)	-0,0004* (0,0000)	-0,0004* (0,0000)	-0,0002* (0,0000)
Erfaring	0,0389* (0,0002)	0,0398* (0,0002)	0,0384* (0,0002)	0,0407* (0,0002)	0,0378* (0,0002)	0,0373* (0,0002)
Erfaring ²	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)	0,0005* (0,0000)
R2	0,2465	0,2340	0,2284	0,2295	0,1966	0,2348
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: Avhengig variabel er ln(lønn eksklusive frynsegoder). Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a21. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Ufaglærte. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,2749* (0,0918)	-4,7448* (0,1059)	-4,4843* (0,1058)	-4,8849* (0,1133)	-2,7250* (0,0645)	-2,7035* (0,0640)
Kvinne	-0,9241* (0,0253)	-0,9794* (0,0275)	-0,8517* (0,0258)	-0,8701* (0,0263)	-0,7196* (0,0147)	-0,7236* (0,0144)
Ansien.	0,0243* (0,0037)	0,0177* (0,0039)	0,0104* (0,0036)	0,0186* (0,0041)	0,0266* (0,0024)	0,0361* (0,0024)
Ansien. ²	-0,0008* (0,0002)	-0,0005* (0,0002)	0,0000 (0,0001)	-0,0008* (0,0002)	-0,0009* (0,0001)	-0,0010* (0,0001)
Erfaring	0,1239* (0,0054)	0,1439* (0,0062)	0,1306* (0,0061)	0,1513* (0,0065)	0,0968* (0,0037)	0,1005* (0,0037)
Erfaring ²	-0,0018* (0,0001)	-0,0021* (0,0001)	-0,0019* (0,0001)	-0,0021* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)	-0,0013* (0,0001)
N	163336	154955	148257	143640	139862	132585

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien, angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a22. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Handel- og kontor-utdannede-lavt nivå. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-3,8488* (0,4220)	-5,0032* (0,5329)	-5,0403* (0,5050)	-5,9248* (0,5473)	-3,9219* (0,2952)	-3,7629* (0,2749)
Kvinne	-0,8965* (0,0976)	-1,2417* (0,1067)	-0,9322* (0,0986)	-1,0855* (0,1025)	-0,2855* (0,0671)	-0,2921* (0,0648)
Ansien.	0,0362 (0,0259)	0,0110 (0,0263)	0,0361 (0,0288)	0,0948 (0,0373)	0,0370 (0,0209)	0,0214 (0,0204)
Ansien. ²	-0,0011 (0,0016)	-0,0002 (0,0016)	-0,0011 (0,0018)	-0,0044 (0,0373)	-0,0014 (0,0013)	-0,0003 (0,0013)
Erfaring	0,1553* (0,0360)	0,2424* (0,0441)	0,2384* (0,0412)	0,2842* (0,0435)	0,2198* (0,0244)	0,2186* (0,0230)
Erfaring ²	-0,0023* (0,0007)	-0,0038* (0,0009)	-0,0038* (0,0008)	-0,0045* (0,0008)	-0,0037* (0,0005)	-0,0037* (0,0005)
N	5062	5176	5206	5250	5416	5520

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a23. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Maskiningeniører. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-4,1665* (0,3209)	-4,1932* (0,3479)	-4,4664* (0,3851)	-4,3403* (0,4055)	-1,3485* (0,3914)	-1,1767* (0,4502)
Kvinne	-0,3974 (0,3694)	-0,3846 (0,3719)	-0,6695 (0,4142)	-0,6372 (0,3703)	0,2004 (0,2715)	0,0451 (0,2845)
Ansien.	0,0210 (0,0119)	0,0259 (0,0120)	0,0338* (0,0124)	0,0401* (0,0122)	0,0462* (0,0109)	0,0550* (0,0115)
Ansien. ²	-0,0011 (0,0005)	-0,0014* (0,0005)	0,0015* (0,0005)	-0,0017* (0,0005)	-0,0016* (0,0004)	-0,0018* (0,0005)
Erfaring	0,2049* (0,0207)	0,1998* (0,0005)	0,2152* (0,0239)	0,2080* (0,0249)	0,0916* (0,0241)	0,0867* (0,0273)
Erfaring ²	-0,0028* (0,0003)	-0,0026* (0,0003)	-0,0029* (0,0004)	-0,0028* (0,0004)	-0,0013* (0,0004)	-0,0012* (0,0004)
N	5487	5438	5231	5220	5064	4703

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien, angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a24. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Sykepleiere. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-0,2439 (1,3412)	-4,2333* (1,6280)	-2,4083 (1,7031)	-0,7641 (1,7904)	-2,1964 (1,3273)	-3,1048 (1,4085)
Kvinne	-1,8149* (0,1510)	-1,2461* (0,1629)	-1,3550* (0,1600)	-1,4056* (0,1570)	-1,4143* (0,1119)	-1,3604* (0,1094)
Ansien.	-0,0071 (0,0590)	0,0527 (0,0568)	0,0126 (0,0510)	0,0980 (0,0492)	-0,0287 (0,0251)	-0,0156 (0,0229)
Ansien. ²	-0,0048 (0,0042)	-0,0076 (0,0038)	-0,0044 (0,0032)	-0,0084* (0,0029)	-0,0004 (0,0013)	-0,0009 (0,0012)
Erfaring	-0,0803 (0,0817)	-0,1435 (0,0978)	0,0374 (0,0993)	-0,0665 (0,1021)	0,0633 (0,0732)	0,1139 (0,0760)
Erfaring ²	0,0010 (0,0012)	-0,0025 (0,0014)	-0,0008 (0,0014)	0,0006 (0,0014)	-0,0007 (0,0010)	-0,0013 (0,0010)
N	7861	7794	7590	7372	7002	6658

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a25. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Leger. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-6,2835* (0,7297)	-7,9161* (0,8217)	-7,0729* (0,7718)	-7,2403* (0,7283)	-5,9169* (0,5991)	-6,6032* (0,5655)
Kvinne	-0,9784* (0,2066)	-0,8949* (0,1945)	-0,9937* (0,1883)	-0,9763* (0,1720)	-0,7096* (0,1337)	-0,5456* (0,1148)
Ansien.	0,0740 (0,0538)	0,0650 (0,0489)	0,0442 (0,0440)	0,0784 (0,0383)	0,0807 (0,0325)	0,0601 (0,0267)
Ansien. ²	-0,0107* (0,0042)	-0,0095* (0,0036)	-0,0068* (0,0030)	-0,0070* (0,0024)	-0,0069* (0,0020)	-0,0040* (0,0015)
Erfaring	0,2595* (0,0547)	0,3626* (0,0594)	0,3103* (0,0556)	0,3140* (0,0512)	0,2583* (0,0426)	0,3172* (0,0395)
Erfaring ²	-0,0042* (0,0010)	-0,0057* (0,0010)	-0,0048* (0,0010)	-0,0048* (0,0009)	-0,0040* (0,0007)	-0,0049* (0,0007)
N	5043	5283	5352	5495	5072	4919

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien, angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a26. Sannsynlighet for å motta frynsegoder utover 1000 kroner. Jurister. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Logistisk regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Konstant	-2,7008* (0,2702)	-3,0014* (0,2720)	-2,9291* (0,2668)	-2,9992* (0,2522)	-1,9669* (0,2270)	-1,6720* (0,2430)
Kvinne	-0,8627* (0,0917)	-0,9376* (0,0883)	-0,8815* (0,0836)	-0,8630* (0,0788)	-0,8120* (0,0695)	-0,7520* (0,0683)
Ansien.	-0,0423 (0,0176)	-0,0413 (0,0180)	-0,0075 (0,0196)	0,0273 (0,0197)	0,0099 (0,0181)	-0,0103 (0,0162)
Ansien. ²	0,0027* (0,0008)	0,0022 (0,0009)	0,0000 (0,0011)	-0,0014 (0,0010)	-0,0003 (0,0009)	0,0002 (0,0008)
Erfaring	0,1577* (0,0213)	0,1743* (0,0215)	0,1673* (0,0215)	0,1654* (0,0208)	0,1166* (0,0189)	0,1020* (0,0198)
Erfaring ²	0,0027* (0,0004)	-0,0028* (0,0004)	-0,0027* (0,0215)	-0,0027* (0,0004)	-0,0020* (0,0003)	-0,0016* (0,0004)
N	4253	4511	4767	5175	5292	5087

Note: Avhengig variabel er dummy om vedkommende har mottatt frynsegoder. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Beregninger på CSSD.

Tabell a27. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Ufaglærte. Fulltidsansatt ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,2983* (0,0322)	-0,2597* (0,0374)	-0,2645* (0,0344)	-0,3225* (0,0401)	-0,2900* (0,0129)	-0,2681* (0,0124)
Ansien.	0,0084 (0,0055)	0,0176* (0,0063)	0,0035 (0,0055)	0,0056 (0,0065)	-0,0028 (0,0022)	-0,0026 (0,0020)
Ansien. ²	-0,0000 (0,0002)	-0,0004 (0,0002)	0,0001 (0,0002)	-0,0003 (0,0002)	0,0002 (0,0001)	0,0002* (0,0001)
Erfaring	0,0235* (0,0064)	0,0237* (0,0077)	0,0400* (0,0076)	0,0376* (0,0086)	0,0294* (0,0028)	0,0267* (0,0028)
Erfaring ²	-0,0003* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0005* (0,0001)	-0,0005* (0,0001)	-0,0004* (0,0000)	-0,0003* (0,0000)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,8374	0,8648	0,8588	0,8619	0,7795	0,7753
N	12022	10212	10719	10356	33749	35824

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a28. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Handel- og kontorutdannete-lavt nivå. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,2348 (0,2445)	-0,8276* (0,2000)	0,2632 (0,2537)	-0,1986 (0,2802)	-0,4903* (0,0992)	-0,2713* (0,0993)
Ansien.	0,0926 (0,1063)	0,0863 (0,0600)	-0,0174 (0,0734)	-0,0677 (0,0915)	0,0315 (0,0323)	-0,0250 (0,0322)
Ansien. ²	-0,0041 (0,0075)	-0,0081 (0,0047)	0,0048 (0,0052)	0,0020 (0,0059)	-0,0016 (0,0019)	0,0023* (0,0019)
Erfaring	-0,0744 (0,0758)	-0,0524 (0,0490)	0,0670 (0,0681)	0,0112 (0,0909)	0,0589 (0,0321)	0,0357 (0,0316)
Erfaring ²	0,0019 (0,0013)	0,0008 (0,0009)	-0,0005 (0,0012)	-0,0002 (0,0016)	-0,0008 (0,0006)	-0,0005 (0,0006)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,9414	0,9939	0,9752	0,9762	0,9184	0,9215
N	484	404	473	439	1375	1528

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a29. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Maskiningeniører. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,7360 (0,5446)	-1,6364 (0,6743)	-1,1235 (0,5543)	-1,3352* (0,4986)	-0,5752 (0,2919)	-0,6293 (0,2958)
Ansien.	0,0319 (0,0222)	-0,0234 (0,0206)	-0,0064 (0,0216)	0,0395 (0,0227)	0,0100 (0,0169)	0,0353 (0,0161)
Ansien. ₂	-0,0012 (0,0008)	0,0012 (0,0008)	0,0006 (0,0009)	-0,0012 (0,0009)	0,0001 (0,0006)	-0,0008 (0,0006)
Erfaring	0,0427 (0,0334)	0,0817 (0,0322)	0,0904 (0,0350)	0,0591 (0,0372)	0,1128* (0,0281)	0,1351* (0,0298)
Erfaring ²	-0,0005 (0,0005)	-0,0010 (0,0005)	-0,0010 (0,0005)	-0,0005 (0,0005)	-0,0014* (0,0004)	-0,0018* (0,0004)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,8234	0,8244	0,8337	0,8406	0,7385	0,7700
N	1838	1870	1811	1879	2991	2900

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a30. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Sykepleiere. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,0044 (0,1157)	-0,1678 (0,1834)	-0,1190 (0,1738)	-0,0607 (0,1349)	-0,0091 (0,1005)	0,0652 (0,0941)
Ansien.	-0,0212 (0,0475)	-0,0509 (0,0622)	-0,0231 (0,0507)	0,0384 (0,0352)	0,0099 (0,0227)	0,0146 (0,0185)
Ansien. ²	0,0038 (0,0035)	0,0050 (0,0044)	0,0026 (0,0032)	-0,0026 (0,0022)	0,0001 (0,0012)	-0,0005 (0,0009)
Erfaring	0,1037 (0,0619)	0,0961 (0,1103)	0,1064 (0,0955)	0,0178 (0,0722)	0,0712 (0,0620)	0,0015 (0,0601)
Erfaring ²	-0,0015 (0,0009)	-0,0014 (0,0016)	-0,0016 (0,0014)	-0,0002 (0,0010)	-0,0009 (0,0008)	-0,0000 (0,0008)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,9749	0,9479	0,9561	0,9775	0,9252	0,9093
N	228	224	228	239	588	686

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a31. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Leger. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,9373 (0,0587)	-1,0558 (0,4791)	-0,3857 (0,4160)	-0,0221 (0,2059)	-0,2562 (0,1806)	-0,1232 (0,1065)
Ansien.	-0,1185 (0,1385)	0,1291 (0,1379)	0,2298 (0,1253)	0,0648 (0,0432)	0,0021 (0,0459)	-0,0063 (0,0224)
Ansien. ²	0,0084 (0,0096)	-0,0072 (0,0089)	-0,0131 (0,0070)	-0,0035 (0,0025)	0,0004 (0,0024)	0,0003 (0,0010)
Erfaring	0,1392 (0,1253)	-0,0730 (0,1311)	-0,2873 (0,1551)	-0,0734 (0,0759)	0,1080 (0,0638)	0,0609 (0,0401)
Erfaring ²	-0,0026 (0,0024)	0,0014 (0,0000)	0,0052 (0,0000)	0,0012 (0,0012)	-0,0018 (0,0011)	-0,0009 (0,0007)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,9266	0,9312	0,9533	0,9782	0,9500	0,9563
N	296	303	334	479	540	662

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a32. Kjønnforskjeller i frynsegoder. Innen bedrift. Jurister. Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder. Lineær regresjon.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	-0,3800* (0,1017)	-0,2916* (0,1087)	-0,3936* (0,0899)	-0,2916* (0,0848)	-0,2002* (0,0672)	-0,2594* (0,0625)
Ansien.	0,0464 (0,0236)	0,0395 (0,0268)	0,0321 (0,0240)	0,0289 (0,0238)	0,0067 (0,0196)	0,0180 (0,0171)
Ansien. ²	-0,0007 (0,0011)	-0,0006 (0,0012)	-0,0004 (0,0011)	-0,0000 (0,0012)	0,0004 (0,0009)	-0,0006 (0,0008)
Erfaring	0,1523* (0,0260)	0,1416 * (0,0298)	0,1037* (0,0253)	0,1253* (0,0244)	0,1193* (0,0195)	0,1111* (0,0187)
Erfaring ²	-0,0022* (0,0005)	-0,0019* (0,0005)	-0,0013* (0,0004)	-0,0018* (0,0004)	-0,0015* (0,0004)	-0,0014* (0,0004)
Kontroll bedrift?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R2	0,8099	0,7853	0,8102	0,8086	0,8115	0,8315
N	1386	1269	1342	1444	1807	1856

Note: Avhengig variabel er ln(frynsegode). Ansien. angir ansiennet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Kontroll for bedrift (rundt 110 000 bedrifter hvert år). Standard feil i parentes. Signifikansnivå: * 1 prosent. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a33 Deskriptive statistikk Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Alle.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	0,36 (0,48)	0,36 (0,48)	0,36 (0,48)	0,36 (0,48)	0,36 (0,48)	0,36 (0,48)
And.K U	0,36 (0,29)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)
And.K N	0,36 (0,25)	0,36 (0,25)	0,36 (0,25)	0,36 (0,25)	0,36 (0,25)	0,36 (0,25)
And.K B	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)	0,36 (0,30)
Få frynsegode	0,19 (0,39)	0,18 (0,38)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,29 (0,45)	0,31 (0,46)
Ln(lønn)	12,19 (0,47)	12,21 (0,48)	12,25 (0,48)	12,26 (0,49)	12,30 (0,53)	12,37 (0,48)
Ln(lønn u/ frynsegode)	12,18 (0,46)	12,21 (0,48)	12,24 (0,47)	12,26 (0,49)	12,29 (0,51)	12,36 (0,46)
Utd.	2,63 (2,65)	2,74 (2,66)	2,80 (2,65)	2,89 (2,64)	2,90 (2,62)	2,90 (2,58)
Utd. ²	13,94 (20,11)	14,54 (20,51)	14,88 (20,67)	15,35 (20,94)	15,28 (20,82)	15,11 (20,67)
Ansien.	6,08 (5,55)	6,26 (5,70)	6,48 (5,86)	6,49 (6,02)	6,63 (6,21)	6,63 (6,40)
Ansien. ²	67,76 (129,7)	71,65 (132,2)	76,28 (134,5)	78,40 (137,9)	82,55 (142,7)	84,74 (146,7)
Erfaring	28,72 (11,67)	28,90 (11,54)	29,11 (11,49)	29,11 (11,49)	29,4 (11,42)	29,58 (11,40)
Erfaring ²	960,9 (721,7)	968,1 (713,2)	978,2 (707,7)	979,4 (708,1)	995,7 (706,1)	1005 (704,3)
N	1008384	1028446	1033621	1059393	1066142	1260151

Note: And.K U, And.K N og And.K B angir henholdsvis andel kvinner innen utdanningen, innen næringen og innen bedriften. Utdanning er registrert på 3-siffer NSCE-nivå (ca. 400 utdanninger). Næring er registrert på 2-siffer NACE-nivå (ca. 60 næringer). Det er registrert rundt 110 000 bedrifter hvert år. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard avvik i parentes. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Tabell a34. Deskriptive statistikk Fulltidsansatte ansatt hos samme arbeidsgiver hele året. Kun mottakere av frynsegoder.

Variabler	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Kvinne	0,19 (0,39)	0,16 (0,37)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,24 (0,43)	0,24 (0,43)
And.K U	0,29 (0,25)	0,28 (0,25)	0,30 (0,23)	0,29 (0,26)	0,30 (0,27)	0,30 (0,27)
And.K N	0,31 (0,18)	0,30 (0,18)	0,31 (0,18)	0,31 (0,19)	0,28 (0,19)	0,28 (0,19)
And.K B	0,30 (0,22)	0,29 (0,22)	0,31 (0,23)	0,30 (0,23)	0,28 (0,23)	0,28 (0,23)
ln(frynsegode)	9,05 (1,35)	9,12 (1,47)	9,08 (1,42)	9,03 (1,46)	8,38 (1,35)	8,42 (1,33)
Andel lønn	0,06 (0,08)	0,06 (0,09)	0,06 (0,08)	0,06 (0,08)	0,04 (0,07)	0,04 (0,07)
Ln(lønn)	12,56 (0,42)	12,63 (0,44)	12,63 (0,43)	12,67 (0,43)	12,57 (0,42)	12,61 (0,42)
Ln(lønn u/frynsegode)	12,50 (0,42)	12,57 (0,44)	12,57 (0,44)	12,61 (0,44)	12,53 (0,41)	12,58 (0,41)
Utd.	3,26 (2,52)	3,45 (2,58)	3,39 (2,53)	3,50 (2,53)	3,05 (2,52)	3,04 (2,50)
Utd. ²	16,99 (21,14)	18,55 (22,20)	17,89 (21,66)	18,66 (21,88)	15,64 (20,40)	15,47 (20,26)
Ansien.	6,38 (5,49)	6,66 (5,72)	7,07 (6,00)	7,08 (5,95)	7,14 (6,21)	7,20 (6,47)
Ansien. ²	70,85 (124,0)	77,12 (134,0)	85,99 (149,1)	85,49 (139,6)	89,56 (142,78)	93,73 (151,0)
Erfaring	29,40 (10,14)	29,85 (9,98)	30,21 (9,87)	30,46 (9,91)	30,22 (10,70)	30,32 (10,76)
Erfaring ²	967,0 (634,1)	990,9 (628,1)	1010 (626,1)	1026 (626,8)	1028 (672,8)	1035 (675,8)
N	138740	128109	142053	143480	308548	330465

Note: And.K U, And.K N og And.K B angir henholdsvis andel kvinner innen utdanningen, innen næringen og innen bedriften. Utdanning er registrert på 3-siffer NSCE-nivå (ca. 350 utdanninger). Næring er registrert på 2-siffer NACE-nivå (ca. 60 næringer). Det er registrert rundt 110 000 bedrifter hvert år. Utd. angir antall år utdanning utover obligatorisk 9-årig grunnskole. Ansien. angir ansiennitet målt i år. Erfaring uttrykker Mincer-erfaring, dvs. erfaring=alder-år utdanning utover obligatorisk utdanning-16. Standard avvik i parentes. Kilde: Egne beregninger på CSSD.

Report 2002:4

<i>Forfatter/Author</i> Harald Dale-Olsen
<i>Tittel/Title</i> Forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn i perioden 1992–97
<i>Sammendrag</i> <p>Denne rapporten analyserer forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn i perioden 1992 til og med 1997. Hovedmålsettingene er å studere både eventuelle forskjeller i sannsynligheten for å motta frynsegoder, og forskjeller i hvor mye man mottar. I tillegg belyser vi sammenhengen mellom frynsegoder og kvinne­dominans innen utdanning, næring og bedrift.</p> <p>Resultatene viser at i hele perioden har kvinner klart lavere sannsynlighet for å motta frynsegoder av en skattbar verdi lik 1000 kroner enn menn. Studerer vi forskjellene mellom kvinner og menn som mottar frynsegoder, finner vi at kvinner også mottar langt mindre frynsegoder enn menn. Sammenligner vi kvinner og menn med samme utdanning, finner vi at kjønnsforskjellene ligger stabilt rundt 45–50 prosent i kvinners disfavør. Sammenligner vi kvinner og menn som jobber i samme næring eller i samme bedrift, finner vi at kvinner mottar 35 prosent mindre frynsegoder enn menn. Forskjellene i frynsegoder har imidlertid liten betydning for det totale lønns­gapet mellom kvinner og menn.</p>
<i>Emneord:</i> Frynsegoder, kjønnsforskjeller, teori og empirisk analyse
<i>Summary</i> <p>This report analyses gender differences in fringe benefits during the period 1992–97. The main purposes are to study gender differences in the probability of receiving fringe benefits valued NOK 1000, and gender differences in how much fringe benefits the employees receive. Also, the report sheds some light on the relationship between fringe benefits and female dominated educations, industries and establishments.</p> <p>The results show that during the period, the probability of receiving fringe benefits valued NOK 1000, is lower for women than men. Among workers whom receive fringe benefits, we find that women also receive less fringe benefits than men. When we control for education, we observe that women receive 45–50 per cent less than men. If we control for industry or establishment, women receive 35 per cent less than men. However, the gender differences in fringe benefits are of little importance for determining the overall wage gap between men and women.</p>
<i>Index terms</i> Fringe benefits, gender, theory and empirical analysis