

Pål Schøne

10 år med et mer desentralisert lønssystem i staten: Hva har skjedd?

© ISF 2002

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

Rapport 2002:3
ISBN 82-7763-165-0
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

Sammendrag	7
1 Innledning	13
2 Lønnsstrukturen i staten	17
2.1 Data og variabler	17
2.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987–2000	18
2.3 Lønnsstrukturen etter regimeskiftet	21
2.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1987–2000	26
2.5 Dekomponering av lønnsspredningen	29
2.6 Lønnsforskjeller innen stilling	30
2.7 Lønnsforskjeller innen og mellom etater i staten	32
2.8 Regionale lønnsforskjeller	34
2.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønnsspredningen	38
Vedlegg	43
Tabellvedlegg til kapittel 2	43
Referanser	45

Forord

Denne rapporten presenterer analyser fra prosjektet «Lønnsforskjeller og forhandlingssystem i staten», finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Prosjektleder er Erling Barth. Tidligere rapportering fra prosjektet finnes i Jensen (1994), samt Barth og Yin (1996), Schøne(1997a), og Schøne (1999). I tillegg er det rapportert i tidskriftet Søkelys på arbeidsmarkedet (Jensen 1994b og 1994c, Yin 1994, Barth og Yin 1994 og 1995, og Schøne 1997b).

Oslo, januar 2002

Pål Schøne

Sammendrag

Det er nå 10 år siden lønns- og forhandlingssystemet i staten ble deregulert. Dereguleringen endret det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønnstrinn og en stiv stillingsstruktur på flere måter. For det første har virksomheter i staten fått større frihet i ansettelse og budsjettspørsmål, for det andre har lønnsstiger ofte blitt erstattet med lønnsrammer og lønnsspenn, og for det tredje har deler av lønnsforhandlingene blitt satt ut til lokale forhandlinger. I sum betød forslagene et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten med større muligheter for den enkelte virksomhet til å benytte lønn som virkemiddel for å nå oppsatte mål.

Denne rapporten presenterer analyser av hvordan lønnsstrukturen har utviklet seg i perioden etter dereguleringen. I rapporten er 1991 regnet som det første året etter dereguleringen. Rapporten følger opp tre tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996), Schøne (1997a) og Schøne (1999). Det sentrale resultatet i alle disse tre analysene er at statlige lønninger i perioden etter dereguleringen (1991–1998) er minst like sammenpresset som før dereguleringen (1987–1990). Nye data for 1999 og 2000 gir oss til sammen en etter-periode på 10 år. Dette gir gode muligheter til å analysere langsiktige virkninger av dereguleringen. Hovedresultatet i denne rapporten er likevel at lønnsstrukturen i staten fortsatt er sammenpresset. Vi ser likevel en utvikling mot noe *større lønnsforskjeller innen stillinger og mellom etater*. Det siste funnet kan være et resultat av at lønnsforhandlingene etterhvert begynner å få et noe mer lokalt preg.

Generelle spredningsmål

Vi benytter tre hovedmål på lønnsbredning: standardavviket til logaritmen til timelønn, variasjonskoeffisienten til timelønn og relativ

lønn mellom topp/bunn og median lønn i staten. Etter mange år med redusert lønnsbredning øker lønnsbredningen (målt ved standardavviket til log timelønn) fra 1999 til 2000. Dette må være et resultat av lokale forhandlinger i 1999, sentrale justeringsforhandlinger i 2000, lønnsnedgang, eller endret sammensetning av arbeidsstokken i staten mellom de to årene. Lønnsbredning målt ved variasjonskoeffisienten viser det samme bildet, økt lønnsbredning fra 1999 til 2000. Det samme bildet får vi også ved bruk av målet for topp/bunn og median lønn. Lønnsammenpressingen virker å ha stoppet opp, både i toppen og bunnen. Vi trenger likevel observasjoner over flere år for å kunne si om dette er en varig endring.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten

Staten er sannsynligvis den sektoren i norsk økonomi som har lavest lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Tall for relative lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, målt ved gjennomsnittlig lønn for kvinner dividert på gjennomsnittlig lønn for menn viser at denne er økt fra 83,6 prosent i 1991 til 87,4 prosent i 2000. Lønns-gapet mellom kvinner og menn er altså redusert markert i etter-perioden. At brutto-lønnsforskjellen er redusert i de senere årene betyr at statsansatte kvinner og menn er blitt mer like med hensyn til kjennetegn som påvirker lønnsdannelsen, og her er spesielt høyere utdanningsnivå blant kvinnene viktig. Etter kontroll på utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid finner vi en gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn på litt over 6 prosent i 2000. Også denne lønnsforskjellen er blitt redusert i perioden etter dereguleringen. Sammenligner vi videre kvinner og menn i samme stilling er lønnsforskjellen på under 1 prosent. De forskjellene i lønn vi observerer mellom kvinner og menn oppstår altså mellom og ikke innen stilling. Kvinnefratrekket på litt over 6 prosent oppstår derfor ved at kvinner med samme kvalifikasjoner som menn (målt ved utdanningsnivå, yrkeserfaring og ansiennitet) arbeider i stillinger som er dårligere betalt. Dette skyldes nok delvis forskjeller i stillingsnivå for kvinner og menn innenfor yrkene og delvis forskjellig lønnsstruktur mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

Avkastning av utdanning

Avkastning av utdanning måler det prosentvise tillegget i timelønn som følge at ett år ekstra utdanning. Avkastningen av utdanning per år har falt i etter-perioden. En stor del av den reduserte avkastningen skjedde likevel i perioden før dereguleringen (i perioden 1987–1990). I perioden 1991–1993 var utviklingen relativt stabil med en liten økning i 1993, men siden har avkastningen av utdanning igjen blitt redusert. I 2000 er avkastningen av en universitetsutdanning bare omlag 63 prosent av avkastningen i 1987. For høyskoleutdanning er reduksjonen enda sterkere. I 2000 er avkastningen kun 53 prosent av avkastningen i 1987, og avkastningen er under 3 prosent per år. Endel trodde at et mer desentralisert lønnsystem vill gi større lønnsforskjeller mellom høyt og lavt utdannede i staten. Dette har ikke skjedd. Desentraliseringen har ikke har gitt høyere avkastning av utdanning, snarere tvert i mot.

Dekomponering av reduksjon i lønns spredningen

Vi har dekomponert reduksjonen i lønns spredningen mellom 1991 og 2000. Året 1991 er valgt fordi dette er det første året etter omleggingen av lønns systemet, mens 2000 er det siste året vi har opplysninger for. Dekomponeringen viser at endring i bakgrunnsvariablene har bidratt med omlag 42 prosent av reduksjonen i total varians. Redusert spredning i verdiene til personkapitalkomponentene står for omtrent 80 prosent av denne reduksjonen. Blant personkapitalkomponentene er det spesielt redusert spredning i verdiene på utdanning og erfaring som bidrar til reduksjonen. Lønnstakerne i staten har m.a.o blitt mer like med hensyn til nivået på både erfaring og utdanning fra 1991 til 2000.

Endring i *lønnsstrukturen* har bidratt med omtrent 75 prosent av reduksjonen i total lønns spredning. Reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og redusert avkastning av personkapital bidrar med henholdsvis 34,5 og 33,7 prosent av reduksjon i total lønns spredning. Redusert avkastning av utdanning er personkapitalkomponenten som sterkest bidrar til den reduserte lønns spredningen.

Lønnsbredning mellom etater og regioner

Desentraliseringen gir i utgangspunktet rom for større lønnsbredning mellom etater. Mål på lønnsbredning mellom etater viser for perioden 1999–2000 at tendensen fra periodene 1995–1996, og 1997–1998, med økt lønnsbredning mellom etater, fortsetter. Tallene for 1999–2000 indikerer at lønnsbredningen mellom etater nå er på et høyere nivå enn før desentraliseringen. Økt lønnsbredning mellom etater indikerer at desentraliseringen av lønnsdannelsen har ført til økt lønnsbredning, ved at lønnsforhandlingene har fått et mer lokalt preg. Hva angår *regional lønnsbredning*, er det fortsatt små og relativt stabile lønnsforskjeller mellom fylker. Riktignok er det en svak tendens til noe større lønnsforskjeller mellom fylker mot slutten av observasjonsperioden (1999 og 2000), men det er for tidlig å si om dette er en varig tendens.

Lønnsbredning innen stilling

Det nye lønssystemet gir mulighet for større *lønnsforskjeller innen samme stilling*. Vi har derfor undersøkt om lønnsforskjellene har økt innen stilling etter at det nye systemet har fått virke noen år. Vi har analysert lønnsbredningen blant personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling for perioden 1991–2000. Tall for perioden 1991–1998 viser at det nye lønssystemet ikke har ført til større lønnsforskjeller innen samme stilling. Nye tall for 1999 og 2000 viser imidlertid en svak tendens til økt lønnsbredning innen stilling. Dette kan tyde på at det på at det nye lønssystemet nå fører med seg noe større lønnsforskjeller innen samme stilling.

Virkningene av de sentrale tilleggene på lønnsbredningen

Vi har skilt ut virkningen av de generelle tilleggene på lønnsbredningen for perioden 1987–2000. Vi ønsker å se om det er de sentrale tilleggene som har bidratt til lønnsammenpressingen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i

lønnsnivå som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønns glidning.

Analysen viser for det første at de sentrale tilleggene fortsatt reduserer lønns spredningen i staten, både for 1999 og 2000. For det andre viser analysen at den lokale tilpasningen i 1999 presser lønns spredningen oppover. Og i motsetning til tidligere år hvor den lokale tilpasningen har økt lønns spredningen, viser analysen mellom 1999 og 2000 at økt lønns spredning fra lokale oppgjør (pluss sentrale justeringsforhandlinger og glidning) mer enn motsvarer sammenpressingen fra de sentrale oppgjørene, noe som gir økt lønns spredning mellom 1999 og 2000.

Konklusjon

Etter 10 år med et mer desentralisert lønns- og forhandlingssystem i staten er lønningene fortsatt svært sammenpresset. Vi trodde i utgangspunktet vi ville se en utvikling i retning av større lønnsforskjeller når det nye systemet hadde fått virke noen år. I tillegg trodde vi at den forbedrede konjunktursituasjonen utover på 90-tallet ville føre til større press på arbeidsgivere i staten til å heve lønningene for høyt utdannede som har et alternativt arbeidsmarked i privat sektor. Dette har ikke skjedd. Lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannede har ikke økt i staten etter dereguleringen, snarere tvert i mot. En viktig grunn til dette er nok at lønns- og forhandlingssystemet fortsatt har et klart sentralt preg, med fokus på kronetillegg. Dette virker i disfavør av høyt utdannede. En annen grunn kan være statlige ansatte med lang utdanning har kompetanse som er sektorspesifikk, og derfor ikke har så etterspurte i privat sektor. De er i såfall innelåst i statlig sektor, noe arbeidsgivere i staten kan benytte til å holde lønningen til høyt utdannede nede.

Vi ser likevel en tendens til noe økte lønnsforskjeller mellom etater i staten. Dette kan tyde på at lønnsforhandlingene etterhvert begynner å få et noe mer lokalt preg. Fortsatt ser ut til at de sentrale partene ser det som sin oppgave å ivareta lønnslikhet, og derved kompensere for den etterfølgende lønnsdifferensiering som måtte komme fra lokale forhandlinger. I store deler av etter-perioden har dette også virket. De

sentrale forhandlingene har bidratt til å presse lønnsbredningen sammen, og sammenpressingen fra de sentrale forhandlingene har mer enn kompensert for den etterfølgende økningen fra blant annet lokale forhandlinger. Dette bildet brytes imidlertid mellom 1999 og 2000. De sentrale forhandlingene bidrar riktignok fortsatt til redusert lønnsbredning, men sammenpressingen er ikke stor nok til å motsvare økningen fra den etterfølgende tilpasningen. Resultatet er økt lønnsbredning mellom 1999 og 2000. Det er likevel for tidlig å si om dette er en varig endring.

Innledning

Det er nå 10 år siden statens lønns- og forhandlingssystem ble deregulert i 1991. De lønnspolitiske reformene bygget i hovedsak på det arbeidet som ble gjennomført av Statens lønnskomité av 1988 (NOU 1990:32). Lønnskomitéens forslag endret det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønnstrinn og en stiv stillingsstruktur på flere måter. For det første fikk virksomheter i staten større frihet i ansettelses og budsjettspørsmål, for det andre ble lønnsstiger ofte erstattet med lønnsrammer og lønsspenn, og for det tredje ble deler av lønnsforhandlingene satt ut til lokale forhandlinger. *I sum betød forslagene et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten med større muligheter for den enkelte virksomhet til å benytte lønn som virkemiddel for å nå oppsatte mål.*

I denne rapporten presenterer vi analyser av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten for perioden 1987–2000, med spesiell fokus på de to siste årene. Rapporten følger opp tre tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten, vist i Barth og Yin (1996), Schøne (1997a), og Schøne (1999). Et hovedanliggende i Barth og Yin (1996) var å analysere lønnsstrukturen i staten før (1987–1990) og etter (1991–1994) desentraliseringen av lønns- og forhandlingssystemet. Schøne (1997a) og Schøne (1999) fulgte opp denne studien med nye tall for henholdsvis 1995 og 1996 og 1997 og 1998. Nå foreligger tall også for årene 1999 og 2000. Dette betyr at vi nå kan følge lønnsutviklingen over en relativt lang periode.

Utgangspunktet for analysene er det samme som for de tidligere analysene; å følge lønnsutviklingen i staten med spesiell fokus på endringer etter dereguleringen av lønns- og forhandlingssystemet i 1991. Hovedresultatene av analysene fra både Barth og Yin (1996), og

Schøne (1997a), (1999) er at statlige lønninger er minst like sammenpresset som før regimeskiftet. Analysene gir ingen grunn til å hevde at lønnsfordelingen er økt siden 1991, tvert i mot, langs alle dimensjonene som ble betraktet, er lønnsfordelingen redusert. I denne rapporten undersøker vi om denne trenden fortsetter når vi inkluderer årene 1999 og 2000. Vi begynner med en kort gjennomgang av lønnsoppgjørene i staten for 1999 og 2000.

Lønnsoppgjørene i 1999 og 2000

I mellomoppgjøret i 1999 ble partene den 30. april enige om en avtale i det statlige tariffområdet. Avtalen innebar at det ble avsatt en pott til sentrale justeringsforhandlinger på 1 prosent med virkning fra 1. august. I tillegg ble det enighet om å føre lokale forhandlinger innenfor 0,5 prosent av lønsmassen per 1. september (NOU:2000:4).

I hovedoppgjøret i 2000 ble partene den 26. mai enige om at det skulle gis et generelt tillegg på alle lønstrinn på 5000 kr pr år. Det ble også avtalt at det med virkning fra 15. juli skulle føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor rammen av 2,2 prosent av lønsmassen per dato, og at det med virkning fra 1. september skulle føres lokale forhandlinger innenfor rammen 0,85 prosent per dato av lønsmassen. (NOU 2001:26).

Tabell 1.1. viser en oversikt over tariffoppgjørene i perioden 1987–2000.

 Tabell 1.1 Oversikt over tariffoppgjørene 1987–2000

År	Rammen for oppgjøret
1987 mellomoppgjør	1 % av lønsmassen ble satt av til sentrale forhandlinger fra 1.1.87. Fra 1.1.88 ble det gitt et generelt tillegg på 2500 kroner (ca 1,5 % av lønsmassen).
1988 hovedoppgjør	Lov om inntekt- og utbyttestopp. Fra 1.4.88 ble det gitt et generelt tillegg på 1950 kroner (ca 1,2% av lønsmassen). Eget lavtlønnstillegg
1989 mellomoppgjør	Fra 1.4.89 økte samtlige trinn på hovedlønnstabellen med 7150 kroner (ca 4.2 % av lønsmassen). Forhandlinger med særskilte vilkår (5b forhandlinger) innenfor rammen på 0,1 % av lønsmassen.
1990 hovedoppgjør (det første normale oppgjøret etter to år med inntekts- og utbyttereulering)	Fra 1.5 et tillegg på 0,5 % på alle lønnstrinn. I tillegg et kronetillegg på mellom 3400 og 5500 kroner. I alt omtrent 3 %. En indekseklausul gir tillegg på 585 kroner per 1.12.90.
1991 mellomoppgjør (innføring av nytt lønssystem)	0,3 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger fra 1.9.91. Alle stillinger rykker opp ett trinn med virkning fra 1.9.91. Kronetillegg på 1600 i trinn 1-28, 1000 kroner i trinn 29 og 30 og 500 kroner for høyere lønnstrinn. 0,25 % satt av til lokale forhandlinger
1992 hovedoppgjør	Per 1.1.93 ble det avsatt en sentral justeringspott 0,2 % og en lokal justeringspott på 0,1% per 1.10. 0,1% av lønsmassen ble satt av til lokale forhandlinger per 1.10.92.
1993 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 2100 kroner per 1.5.93. 0,7% ble satt av til sentrale forhandlinger og 0,35% ble satt av til lokale forhandlinger per 1.5.93
1994 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 2100 kroner per 1.5.94. 0,2% av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.7. 0,35% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger fra 1.9.94
1995 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 3600 kroner per 1.5. 1,0 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.7. 0,5% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.9.

 fortsetter

År	Rammen for oppgjøret
1996 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 6000 kroner per 1.5. 1,3 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,45% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.9.
1997 mellomoppgjør	Generelt tillegg på 2500 kroner per 1.5. 1,2 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.
1998 hovedoppgjør	Generelt tillegg på 10 000 kroner per 1.5. 2,0 % av lønsmassen satt av til sentrale forhandlinger per 1.8. 0,55% av lønsmassen satt av til lokale forhandlinger per 1.8.
1999 mellomoppgjør	Det avsettes en pott til sentrale justeringsforhandlinger på 1 prosent fra 1. august. Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 0,5 prosent med virkning fra 1. september
2000 hovedoppgjør	Det gis et generelt tillegg på kroner 5000 på alle lønstrinn per 1. mai. Det føres sentrale justeringsforhandlinger per 15. juli innenfor en økonomisk ramme på 2,2 prosent per dato. Med virkning fra 1. september forhandles det lokalt innenfor en ramme av 0,85 prosent av lønsmassen.

Lønnsstrukturen i staten

I dette kapittelet presenterer vi ulike analyser av lønnsutvikling og lønnsspredning i staten i perioden 1987–2000. Avsnitt 2.1 presenterer dataene og variablene vi benytter. Hovedtrekk ved relative lønninger presenteres i avsnitt 2.2. Deretter følger analyser av lønnsprofiler etter yrkeserfaring og ansiennitet, analyser av avkastning av utdanning (avsnitt 2.3), og analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (avsnitt 2.4). Videre dekomponerer vi endringen i lønnsspredningen på utvikling i lønnsstruktur og endring i bakgrunnsvariablene (avsnitt 2.5). Vi viser så hvordan lønnsspredningen har utviklet seg innen stilling (2.6) og mellom etater (2.7) og regioner (2.8). Til slutt analyserer vi betydningen av de sentrale tilleggene i forhold til lokal tilpasning, lønnsglidning, m.v. (avsnitt 2.9)

2.1 Data og variabler

Alle analysene i rapporten er basert på data hentet fra Statens sentrale tjenstemannsregister (SST). SST-dataene omfatter alle statsansattes lønnsutbetaling, stillingsstatus, etatsnummer og tjenestested. I tillegg finner vi opplysninger om kjønn, alder, tjenesteansiennitet, utdanning og deltidsprosent. Alle ansatte som mottar lønn fra staten per 1. oktober hvert år er registrert i SST. Alle opplysningene gjelder for september måned og oppdateres årlig. Vi benytter data for alle statsansatte, men inkluderer ikke ansatte i skoleverket og forsvaret. Fra og med 1999 har vi også fjernet ansatte i selskaper med begrenset ansvar (BA-selskaper). Dette dreier seg om to selskaper; Statens Jernbanetrafikkselskap (NSB BA), og Posten Norge BA.¹

Vi beregner faktisk *timelønn* ut fra brutto regulativlønn pluss tillegg (uten variabel overtid) og registrert dellønnsprosent. *Utdanning* måler antall utdanningsår etter grunnskole. Minimum- og maksimumslengde er henholdsvis 0 år, dvs grunnskole, og 9,5 år, som er universitetsutdanning av høyere grad. Utdanningsår er ikke definert for statsansatte med etatsutdanning. Vi utelater disse observasjonene i analysene. *Yrkeserfaring* måler arbeidstakers potensielle arbeidserfaring og er beregnet etter formelen: Yrkeserfaring = alder-utdanning-16. *Ansiennitet* refererer seg til tjenesteansiennitet i staten. Nivået på tjenesteansiennitet er regulert av avtaler og innebærer blant annet at arbeidstakere får godskrevet relevant erfaring fra andre steder enn staten. Tjenesteansiennitet vil derfor ikke alltid falle sammen med faktisk ansettelseslengde i staten.

2.2 Hovedtrekk ved relative lønninger 1987–2000

Første del av tabell 2.1 gir tall for gjennomsnittlige lønnsforskjeller, målt som relativ lønn, mellom kvinner og menn og mellom ulike utdanningsgrupper.² Vi inkluderer tall for hele perioden 1987–2000. Den første linjen gir tall for relative lønnsforskjeller mellom *kvinner og menn*, målt ved gjennomsnittlig lønn for kvinner dividert på gjennomsnittlig lønn for menn. Vi ser at den relative lønnen for kvinner forsetter å øke også i 1999 og 2000. I 2000 har gjennomsnittskvinnen 87,4 prosent av gjennomsnittsmannens timelønn. I 1991, det første året med desentralisert forhandlingssystem, var til sammenligning den relative kvinnelønnen lik 83,6 prosent. Brutto lønnsgap mellom kvinner og menn er altså redusert i etter-perioden. Vi ser også at lønns-gapet mellom kvinner og menn er lavere i hele etter-perioden (1991–2000) enn i før-perioden (1987–1990).

1. For å sjekke hvor sensitive resultatene er for utelatelse av disse to selskapene har vi gjennomført analyser med og uten NSB og Posten bakover i tid. Resultatene viser at dette i liten grad endrer resultatene. Vi velger derfor å fjerne de to selskapene fra og med 1999, men ikke bakover i tid.
2. Ansatte med etatsutdanning er tatt ut av tabellen. Ansatte med uspesifisert utdanning er heller ikke tatt med.

Tabell 2.1 Gjennomsnittlig relativ lønn i prosent og lønsspredning innen staten 1987–2000

År	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<i>Relativ lønn</i>														
Kvinner/menn	78,9	79,6	80,2	82,2	83,6	83,7	84,3	84,3	84,9	85,9	86,9	87,0	87,0	87,4
Universitet/Videreg.	149,7	150,2	147,9	144,7	142,5	141,4	140,9	140,0	138,1	137,0	136,6	135,7	135,2	134,8
Høyskole/Videreg.	122,6	124,7	124,9	123,1	122,4	122,1	120,7	120,5	119,2	117,7	116,8	116,2	116,4	114,7
Topp(95 %)/Median	157,4	157,1	153,8	154,3	150,2	149,5	149,8	149,3	147,8	148,1	150,8	149,2	151,2	151,9
Bunn (5 %)/Median	69,3	71,6	73,5	76,3	75,4	75,0	75,9	76,2	76,2	77,8	77,8	78,2	78,0	77,5
<i>Lønsspredning</i>														
Standardavvik log														
timelønn	0,259	0,249	0,240	0,226	0,218	0,215	0,216	0,216	0,210	0,206	0,205	0,204	0,204	0,211
-menn	0,246	0,241	0,235	0,220	0,211	0,207	0,212	0,211	0,207	0,206	0,208	0,209	0,209	0,215
-kvinner	0,214	0,202	0,194	0,188	0,186	0,185	0,186	0,186	0,182	0,177	0,179	0,175	0,176	0,186
<i>Variasjonskoeffisient</i>														
timelønn	27,98	27,43	26,68	32,69	24,31	23,48	23,83	24,73	22,81	23,34	23,04	22,4	22,6	23,4
-menn	25,11	25,10	24,76	34,83	22,98	22,25	22,63	22,84	22,09	23,45	22,46	22,57	22,96	23,52
-kvinner	25,54	24,34	23,22	24,15	21,83	20,72	21,53	23,60	19,99	19,72	21,1	19,34	19,40	20,77
Antall observasjoner	71186	71564	75209	81723	79742	87298	89473	91188	83968	85724	87262	88276	87305	94991

Note: Ansatte med etatsutdanning eller uten spesifisert utdanningsstype er ikke tatt med. Timelønn er beregnet som månedlig bruttolønn (regulativlønn pluss faste og variable tillegg, eksklusiv variabel overtidbetaling), dividert på antall arbeidstimer i måneden. Variasjonskoeffisienten beregnes etter formelen $100 \times \text{Standardavvik} / \text{Gjennomsnitt}$.

Tendensen med at ansatte med lavere utdanning har hatt en gunstigere lønnsutvikling enn ansatte med høyere utdanning fortsetter også i 1999 og 2000. Dette ser vi ved at det er en videre reduksjon i relative lønninger både for universitetsutdannede og høyskoleutdannede. I 2000 tjente i gjennomsnitt en universitetsutdannet 1,348 ganger mer enn en statsansatt med 3-årig videregående skole. Dette er den laveste lønnsindeksen i hele perioden 1987–2000. Det samme bildet finner vi for ansatte med høyskoleutdanning.

Sammenpressingen av lønningene kan ha skjedd både i toppen og bunnen av lønshierarkiet. For å analysere dette gir tabell 2.1 tall for relativ lønn i toppen og relativ lønn i bunnen. «Topp (95%)/Median» finner vi ved å dividere timelønnen til personen som er rankert som nummer 95 %, der personen med lavest timelønn er rankert lavest, med timelønnen til medianlønnstakeren, d.v.s. timelønnen som ligger i midten. For år 2000 ser vi at lønnstakeren rankert som nummer 95 % hadde 1,519 ganger medianlønnen. Til sammenligningen var dette forholdstallet lik 1,492 i 1998. Denne utviklingen indikerer at sammenpressingen i toppen av lønnspyramiden har stoppet opp og blitt reversert mellom 1998 og 2000. Tilsvarende tall for lønnstakeren som er nummer 5 % fra bunnen viser at denne personen i 1999 og 2000 hadde henholdsvis 0,782 og 0,77,5 ganger medianlønnen. Dette betyr at sammenpressingen i bunnen stopper opp mellom 1999 og 2000. Det er likevel litt tidlig å si om dette er en varig tendens.

Den andre delen av tabell 2.1 gir to mål på lønnsspredning; standardavviket til log timelønn og variasjonskoeffisienten. *Standardavviket til log timelønn* er uforandret mellom 1998 til 1999 (20,4 prosent) men øker til 21,1 prosent i 2000. De to neste linjene viser at økningen skjer for både kvinner og menn. Lønnsspredning målt ved *variasjonskoeffisienten* viser det samme bildet, økt lønnsspredning fra 1999 til 2000. Utviklingen indikerer at tendensen med redusert lønnsspredning er stoppet opp og reversert. Økt lønnsspredning mellom 1999 og 2000 vil være et resultat av lokale forhandlinger i 1999, sentrale justeringsforhandlinger i 2000, lønnsglidning, samt endret sammensetning av arbeidsstokken i staten mellom de to årene. Vi kommer tilbake til noen av disse forklaringene i senere avsnitt.

De relative lønnsforskjellene i tabell 2.1 er gjennomsnittstall, dis-

Tabell 2.2 Gjennomsnitt og standardavvik til variabler brukt i analysen

	1987–1990	1991–1998	1999–2000
	N = 29264	N=68104	N=17439
Variabler	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,55 (0,24)	4,63 (0,22)	4,74 (0,20)
Kvinne	0,48 (0,50)	0,49 (0,50)	0,51 (0,50)
Erfaring	22,22 (13,04)	22,60 (11,76)	22,92 (11,76)
Ansiennitet	18,20 (10,57)	19,14 (10,65)	19,62 (11,31)
Utdanning	3,96 (3,22)	4,40 (3,24)	4,96 (3,13)
Deltid	0,12 (0,33)	0,10 (0,30)	0,10 (0,30)

Note: Timelønn er i 1990-kroner. Erfaring er beregnet som Alder-Utdanning-16 og står for potensiell arbeids-erfaring. Utdanning er antall års utdanning etter grunnskole. Ansiennitet er tjenesteansiennitet i staten. Deltid defineres som når arbeidstiden er mindre enn eller lik 60 prosent av normalarbeidstid

se kan påvirkes av ulike verdier på variablene mellom ulike kohorter. I neste avsnitt kontrollerer vi for variasjon i forklaringsvariablene ved å benytte multivariat analyse.

2.3 Lønnsstrukturen før og etter regimeskiftet

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra ulike estimerte lønnsrelasjoner. Lønnsrelasjonene er estimert separat for periodene 1987–1990, 1991–1998 og 1999–2000. Estimeringene er gjort på et 10 prosent tilfeldig trukket utvalg av alle statsansatte i perioden. Tabell 2.2 viser først noen gjennomsnittsverdier for de variablene som benyttes i analysen.

Gjennomsnittstallene viser at den formelle kompetansen, målt ved utdanning, har økt markert fra før-perioden til etter-perioden. I perioden 1987–90 hadde gjennomsnittspersonen knappe 4 års utdanning etter grunnskole. Dette har økt til nesten 5 år i perioden 1999–2000. Målt ved standardavviket til utdanning, ser vi også at spredningen i utdanningsnivået er redusert. Ansatte i staten har med andre ord blitt mer like med hensyn på formelle kvalifikasjoner. Gjennomsnittsverdiene til erfaring og ansiennitet er relativt stabile over hele perioden. Tabell 2.3 viser resultater fra en regresjonsanalyse for staten som helhet.³ Lønnsestimeringen er gjort separat for periodene: 1987–1990, 1991–1998 og 1999–2000. Den avhengige variabelen er logaritmen til timelønn. Koeffisientene kan dermed tilnærmet tolkes som relativ endring i timelønn når verdien til en av de uavhengige variabelene økes med en enhet. Vi har inkludert annengradsledd for erfaring og utdanning for å tillate at avkastningen kan variere med lengden på erfaring og utdanning. Tilsvarende inkluderer vi et interaksjonsledd mellom utdanning og erfaring for å tillate avkastningen av utdanning å variere mellom ulike alderskohorter.

Etter kontroll for forskjeller i utdanningsnivå, erfaring, ansiennitet og arbeidstid viser den første kolonnen at kvinner i perioden 1987–1990 har 10,4 prosent lavere timelønn enn menn.⁴ Dette lønns-gapet reduseres til 8,3 prosent i perioden 1991–1998 og videre til 6,6 prosent i 1999–2000.

En annen variabel som har fått redusert betydning i perioden er ansiennitet. Fra en positiv og signifikant effekt i perioden 1987–1990 til en marginal og ubetydelig effekt i periodene 1991–1998 og 1999–2000. Avkastningen av erfaring har også blitt redusert noe over perioden. For å illustrere utvikling og forskjell i lønnsstrukturen viser

3. Utvalget er det samme som vist i tabell 2.2, men inkluderer ikke personer med dellønnsprosent lavere enn 20 prosent (40 prosent i Posten).

4. De estimerte koeffisientene fra tabell 2.3 kan tolkes som omtrentlige prosentvise endringer i timelønn som følge av en enhets endring i en av forklaringsvariablene. Nøyaktige prosenttall får vi ved å bruke formelen $e^{\alpha}-1$. Regresjonskoeffisienten til kvinner er i 1991–1998 lik $-0,083$. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e^{-0,083} - 1 = -0,080$. Det betyr at kvinner har 8,0 prosent lavere timelønn enn menn.

Tabell 2.3 Estimert lønnsrelasjon for statsansatte etter endringen i lønssystemet. Avhengig variabel er log timelønn. Regresjonskoeffisienter med standardavvik i parentes

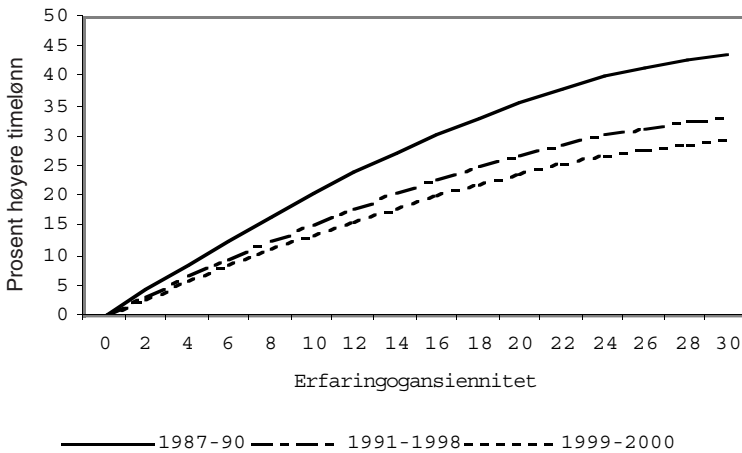
Forklaringsvariabler	1987–1990	1991–1998	1999–2000
Kvinne	-0,104 (0,002)	-0,083 (0,001)	-0,066 (0,002)
Erfaring	0,017 (0,001)	0,016 (0,001)	0,014 (0,001)
Erfaring ² /100	-0,024 (0,001)	-0,024 (0,001)	-0,020 (0,001)
Ansiennitet	0,005 (0,000)	0,0001 ** (0,0001)	-0,0008 (0,0002)
Utdanning	0,030 (0,003)	0,012 (0,002)	0,006 (0,002)
Utdanning ² /100	0,233 (0,012)	0,318 (0,008)	0,297 (0,016)
ErfaringxUtdanning/100	-0,021 (0,003)	0,004 * (0,002)	0,029 (0,004)
Deltid	-0,036 (0,003)	-0,041 (0,002)	-0,047 (0,004)
Konstantledd	4,174 (0,010)	4,289 (0,004)	4,430 (0,009)
Root MSE	0,151	0,143	0,146
R ²	0,608	0,556	0,53
N	29265	68103	17196

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med * og ** som ikke er signifikant på 5 % nivå og 10 % nivå.

figur 2.1 prosentvis lønnstillegg som følger av ulike ansiennitet og erfaring.

Figuren viser, for alt annet likt, prosentvis økning i timelønn som følge av ett år ekstra ansiennitet og arbeidserfaring. Vi lar ansiennitet og arbeidserfaring løpe fra null år. For hvert år øker ansiennitet og

Figur 2.1. Lønnsprofiler etter erfaring og ansiennitet



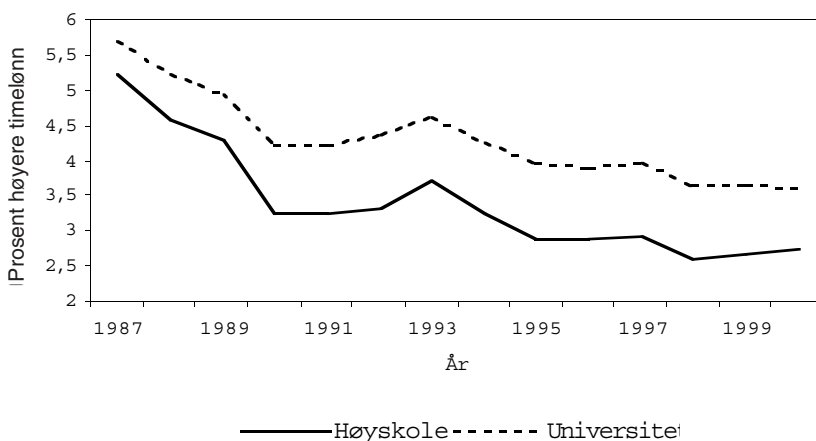
Note: Tallene for 1987–1990, 1991–1998 og 1999–2000 er beregnet etter koeffisientene fra tabell 2.3. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha} - 1$.

erfaring med ett år, fram til 30 år. For sammenligningens skyld inkluderer vi også lønnsprofiler for periodene 1987–1990 og 1991–1998. Vi ser at lønnsprofilen for 1999–2000, for alle nivåer på ansiennitet og erfaring, ligger under kurven for både før-perioden 1987–1990, og den første etter-perioden 1991–1998.

Figur 2.2 viser utviklingen i *avkastningen av utdanning* for hvert av årene i perioden 1987–2000 for høyskoleutdannede (3 år etter videregående skole) og universitetsutdannede (6 år etter videregående). Figuren viser prosenttillegg i timelønn for hvert år med utdanning for utdanningslengde 6 og 9 år. Tallene i figur 2.2 er beregnet fra årsspesifikke lønnsestimater i perioden 1987–2000. Forklaringsvariablene som inkluderes i estimeringene er de samme som vist i tabell 2.3.

Vi ser at en stor del av den reduserte avkastningen fra utdanning

Figur 2.2. Avkastningen av hvert års utdanning i perioden 1987-2000



Note: Tallene er beregnet etter koeffisientene fra årsspesifikke lønnsestimeringer. Erfaring er i figur 2.2 satt til 10 år. Koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

skjedde i perioden 1987–1990. I perioden 1991–1993 var utviklingen relativt stabil med en liten økning i 1993, men siden ser vi igjen at avkastningen av utdanning reduseres. I 2000 er avkastningen av en universitetsutdanning per år bare omlag 63 prosent av avkastningen i 1987. For høyskoleutdanning er reduksjonen enda sterkere. I 2000 er avkastningen kun 53 prosent av avkastningen i 1987, og avkastningen er under 3 prosent per år.

I sum viser resultatene fra figur 2.2 at desentraliseringen av lønnsdannelsen i statlig sektor ikke har gitt høyere avkastning av utdanning. Tvert i mot, tendensen er stabil eller fallende avkastning. Reduksjonen i avkastningen av utdanning er også på linje med gjennomsnittstallene i tabell 2.1, med reduksjon i relativ lønn mellom universitets- og høyskoleutdannede og statsansatte med videregående skole.

2.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1991–2000

Tabell 2.4 viser gjennomsnittsverdier for timelønn, yrkeserfaring, utdanning og arbeidstid for kvinner og menn i etter-perioden 1991–2000.

Tabell 2.4 viser at kvinner har lavere lønn enn menn over hele perioden, men kvinnefratrekket reduseres over perioden. Vi ser videre at menn har mer utdanning enn kvinner, men også denne forskjellen reduseres over perioden. I 1991 hadde gjennomsnittsmannen 1,5 år høyere utdanningsnivå enn gjennomsnittskvinnen. I 2000 er forskjellen redusert til 0,9 år.⁵ Til slutt ser vi at en større andel av kvinnene arbeider deltid, men andelen deltidsarbeidende kvinner reduseres fra 0,2 til 0,15 fra 1991 til 2000.

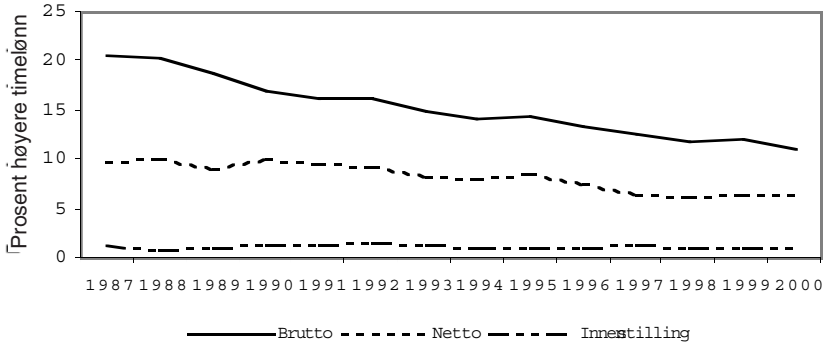
Tabell 2.3 viste at den relative lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er blitt redusert mellom periodene 1987–1990, 1991–1998 og 1999–2000. Etter kontroll på utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet og deltidsprosent viser resultatene i tabell 2.3 at lønnsforskjellen er redusert fra omtrent 10 prosent i perioden 1987–1990 til litt over 6 prosent i perioden 1999–2000. I dette avsnittet forsøker vi å forklare denne «restposten», hva skyldes de resterende 6–10 prosent lønnsforskjell mellom kvinner og menn i staten? Figur 2.3 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

5. Kodingen av to utdanningskoder ble endret i 1990. Mange personer som tidligere var gitt kode «Ukjent utdanning» ble fra 1990 gitt kode «Eksamen fra 7-årig folkeskole - kode 920». Dette gir et brudd i tidsserien. I tabell 2.4 har vi korrigert for dette, ved å gi disse personene kode 920 fra 1987. I de andre analysene har vi ikke korrigert for dette. Kontrollanalyser viser at ingen kvalitative konklusjoner endres.

Tabell 2.4 Statistikk for statsansatte kvinner og menn. 1991–2000. Gjennomsnitt og standardavvik i parentes

	Kvinner									
	1991 N=3726	1992 N=4033	1993 N=4205	1994 N=4403	1995 N=4067	1996 N=4094	1997 N=4329	1998 N=4483	1999 N=4309	2000 N=4483
	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,50 (0,19)	4,49 (0,18)	4,52 (0,19)	4,54 (0,19)	4,54 (0,18)	4,58 (0,18)	4,60 (0,17)	4,67 (0,18)	4,67 (0,17)	4,69 (0,18)
Yrkeserfaring (år)	22,51 (13,04)	22,18 (12,63)	22,29 (12,29)	22,07 (12,22)	21,99 (12,22)	22,09 (12,13)	22,21 (12,05)	22,42 (12,03)	22,49 (11,92)	22,46 (12,19)
Utdanning (år)	3,16 (2,99)	3,25 (3,01)	3,50 (3,07)	3,72 (3,13)	3,84 (3,12)	4,02 (3,13)	4,09 (3,12)	4,25 (3,13)	4,38 (3,12)	4,55 (3,12)
Deltid (prosent)	0,20 (0,40)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,17 (0,37)	0,16 (0,36)	0,17 (0,38)	0,16 (0,37)	0,14 (0,35)	0,14 (0,35)	0,15 (0,35)
Menn										
	1991 N=4114	1992 N=4505	1993 N=4633	1994 N=4572	1995 N=4247	1996 N=4308	1997 N=4208	1998 N=4263	1999 N=4213	2000 N=4529
	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)	Gj.snitt/ (st.avvik)
Log timelønn	4,68 (0,21)	4,67 (0,21)	4,68 (0,21)	4,68 (0,21)	4,70 (0,20)	4,72 (0,21)	4,74 (0,21)	4,79 (0,21)	4,80 (0,21)	4,81 (0,21)
Yrkeserfaring (år)	23,13 (12,19)	22,90 (12,05)	23,11 (11,73)	22,57 (11,52)	22,88 (11,63)	22,98 (11,42)	23,03 (11,40)	23,13 (11,33)	23,37 (11,35)	23,39 (11,51)
Utdanning (år)	4,66 (3,40)	4,78 (3,29)	4,84 (3,27)	4,90 (3,23)	5,10 (3,22)	5,22 (3,17)	5,30 (3,15)	5,41 (3,09)	5,50 (3,10)	5,46 (3,06)
Deltid (prosent)	0,02 (0,15)	0,04 (0,18)	0,04 (0,19)	0,04 (0,19)	0,03 (0,18)	0,03 (0,18)	0,04 (0,19)	0,05 (0,22)	0,05 (0,21)	0,05 (0,22)

Figur 2.3. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten. 1987–2000. Prosent lavere timelønn for kvinner.



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra tre separate lønnsestimeringer, én der timelønn kun forklares utfra kjønn, én der erfaring, ansiennitet, utdanning og deltidsprosent er inkludert, og én der vi også kontrollerer for stilling. I vedlegg tabell A1 viser vi resultatene fra estimeringen for 2000. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen $e^{\alpha}-1$.

Den øverste kurven viser bruttolønnsgapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. I 1987 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner 20,6 prosent lavere enn for menn. Denne lønnsforskjellen er redusert til omtrent 11 prosent i 2000. At den lønnsforskjellen som kun skyldes kjønn er redusert i de senere årene indikerer at statsansatte kvinner og menn er blitt mer like med hensyn til faktorer som påvirker lønnsdannelsen, knyttet f.eks. til utdanning og deltidstilknytning. Dette blir bekreftet av resultatene fra tabell 2.4. Tallene her viser at kvinner har hatt en sterkere økning i utdanningslengde enn menn i perioden 1991–2000, dette samtidig med at de også har hatt en sterkere reduksjon i andelen som arbeider deltid (Menn har faktisk hatt en svak økning siden 1991). Resultater fra lønnsrelasjonen for 2000, vist i tabell A1 i vedlegg, viser nettopp at lav utdanning og deltidsarbeid har en negativ effekt på timelønn.

Den neste kurven måler lønnsforskjeller mellom menn og kvinner når vi også kontrollerer for alder, utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet, og arbeidstid. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med ellers lik utdanning, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid. Netto lønnsforskjell mellom menn og kvinner reduseres fra 9,8 prosent i 1991 til litt over 6 prosent i 2000. Avviket mellom brutto- og nettolønnskurven viser at en del av forskjellene i lønn mellom kvinner og menn i staten fortsatt kan tilskrives forskjeller i observerbare kjennetegn. Tabell 2.4 viste at kvinner har lavere utdanningsnivå enn menn, og at de jobber mer deltid. Dette påvirker det relative lønnsforholdet i negativ retning.

Den nederste kurven viser til slutt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i staten når vi også kontrollerer for stilling. Vi ser at lønnsforskjellene innen samme stilling er små og utviklingen har vært stabil i hele perioden 1987–2000. De forskjellene i lønn vi observerer mellom kvinner og menn oppstår altså mellom og ikke innen stilling.

2.5 Dekomponering av lønnsfordelingen

Den totale lønnsfordelingen, målt ved endring i variansen til log time-lønn, er blitt redusert i perioden etter innføring av det nye forhandlingsystemet. I dette avsnittet forsøker vi å dekomponere lønnsfordelingen etter kilde for å se hvilke faktorer som har bidratt mest til den reduserte lønnsfordelingen.

Størrelsen på lønnsfordelingen vil i hovedsak avhenge av to faktorer: For det første av hvor stor spredning det er i de ansattes kvalifikasjoner og oppgaver. For det andre av de lønnsforskjeller som er mellom personer med ulike kvalifikasjoner og oppgaver. Vi forsøker i det følgende å splitte opp den delen av endringen i total lønnsfordeling som følger av endringer i *bakgrunnsvariablene* og den delen som skyldes endringer i *lønnsstrukturen*.

Tabell 2.5 viser hvordan endring i total lønnsfordeling fra 1991 til 2000 fordeler seg på de to ulike komponentene. Året 1991 er valgt fordi dette er det første året etter omleggingen av lønnsystemet, mens 2000 er det siste året vi har opplysninger for.

Tabell 2.5. Dekomponering av nedgangen i variansen til log time-lønn mellom årene 1991 og 2000, prosent av total endring

	Lønnsstruktur	Bakgrunnsvariabler	Samlet
Kjønn	34,5	6,7	41,2
Personkapital	33,7	33,9	67,6
Annet	-3,7	1,9	-1,8
Restledd	-7,3		-7,3
Sum	57,2	42,5	99,7

Note: Beregnet fra koeffisientene fra årsspesifikke estimeringer for 1991 og 2000 og kovariansmatrisen til bakgrunnsvariablene. Totalreduksjonen i variansen til log timelønn er $0,048 - 0,042 = 0,006$.

Gruppen «Personkapital» inkluderer betydningen av ansiennitet, erfaring og utdanning. Gruppen «Annet» inneholder arbeidstid (deltid). Endring i *bakgrunnsvariablene* har bidratt med omlag 42 prosent av reduksjonen i total varians. Redusert spredning i verdiene til personkapitalkomponentene står for omtrent 80 prosent av denne reduksjonen. Blant personkapitalkomponentene er det spesielt redusert spredning i verdiene på utdanning og erfaring som bidrar til reduksjonen. Lønnstakerne i staten har m.a.o blitt mer like med hensyn til nivået på både erfaring og utdanning fra 1991 til 2000.

Endring i *lønnsstrukturen* har bidratt med omtrent 75 prosent av reduksjonen i total lønnsbredning. Reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og redusert avkastning av personkapital bidrar med henholdsvis 34,5 og 33,7 prosent av reduksjon i total lønnsbredning. Redusert avkastning av utdanning er personkapitalkomponenten som sterkest bidrar til den reduserte lønnsbredningen.

2.6 Lønnsforskjeller innen stilling

Det nye lønssystemet gir mulighet for større lønnsforskjeller innen samme stilling. Det kan derfor være av interesse å undersøke om lønnsforskjellene har økt innen stilling etter at det nye systemet nå har fått virke i til sammen 10 år I dette avsnittet presenter vi utviklingen i

Tabell 2.6 Lønnsforskjeller innen stilling. Root MSE for 1987–1990 og 1991–2000

	1987– 1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Innen stilling	0,086	0,095	0,088	0,087	0,083	0,081	0,083	0,075	0,075	0,076	0,085

Note: Resultatene i tabell 2.6 er tatt fra separate lønnsestimeringer for hvert av årene i perioden 1991–2000. Estimeringen for 2000 er vist i vedlegg tabell A1 (kolonne 3).

residualvariansen for perioden 1991–2000. For sammenlignings skyld inkluderer vi også residualvariansen for før-perioden 1987–1990. Residualvariansen er variansen i log timelønn vi sitter igjen med når variasjonen fra lønnsstrukturen og bakgrunnsvariablene er fjernet. Kvadratrotten til residual varians refereres som Root MSE og tilsvarer standardavviket til log timelønn med kontroll for variasjon i bakgrunnsvariablene. Root MSE gir derfor et uttrykk for utviklingen i lønnsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling.

Tabell 2.6 viser lønnsspredningen blant personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og stilling for perioden 1991–2000. Standardavviket til residualvariansen har falt fra 0,095 i 1991 til 0,085 i 2000. Sammenlignet med gjennomsnittlig lønnsspredning i før-perioden (1987–1990) ser vi at lønnsspredningen er noe høyere i de første årene etter dereguleringen, men at den etter 1993 er lavere og generelt fallende.

Vi ser likevel en svak tendens til økt lønnsspredning innen stilling mot slutten av perioden. Standardavviket til residualvariansen øker fra 0,075 til 0,076 mellom 1998 og 1999 og videre til 0,085 i 2000. Dette kan tyde på at det på det nye lønnsystemet nå fører med seg noe større lønnsforskjeller innen samme stilling.

2.7 Lønnsforskjeller innen og mellom etater i staten

Variasjon og endring i lønnsstrukturen i staten vil være et resultat av endringer både innad og mellom etater. Det nye desentraliserte lønssystemet åpner for at etater i staten kan få delta i lokale lønnsforhandlinger. I Barth og Yin (1996), Schøne (1997a), og Schøne (1999) testes følgende hypotese: Har systemendringen ført til større lønnsspredning mellom ulike forhandlingssteder? Hovedfunnet for perioden 1991–1994 er at lønnsspredningen mellom etater ikke har økt etter desentraliseringen. Mål på lønnsspredning viser nedgang snarere enn oppgang mellom de to periodene. Imidlertid viste periodene 1994–96, og 1997–98 en viss økning i lønnsspredning mellom etater. I dette avsnittet følger vi opp disse analysene og ser om denne utviklingen fortsetter også i 1999 og 2000.

Tariffperioden 1998–2000 dreier seg om drøye 200 forhandlingssteder. Vi tar først en titt på lønnsstrukturen *innen* forhandlingsstedene, deretter ser vi på lønnsspredningen *mellom* forhandlingssteder. For å analysere lønnsspredningen *innen* forhandlingssted benytter vi samme analyseteknikk som i analysene av lønnsforskjeller innen stilling, nemlig å se på utviklingen i variansen til log timelønn etter kontroll for variasjonen fra lønnsstrukturen og bakgrunnsvariablene. Kvadratrotten til residual varians refereres som Root MSE gir uttrykk for utviklingen i lønnsspredningen for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og *etat*. Resultater fra Barth og Yin (1996) og Schøne (1997a), (1999) viste generelt fallende lønnsspredning for personer med samme kjønn, utdanningslengde, ansiennitet, yrkeserfaring og etat, målt ved fallende residualvariansen. Root MSE er redusert fra 0,144 i perioden før desentraliseringen til 0,140 i perioden 1991–1994 og videre til 0,137 for perioden 1995–96, og 0,134 for perioden 1997–1998. Men, denne tendensen stopper opp i perioden 1999–2000. Residualvariansen er nå steget til 0,138. Dette betyr at lønnsspredningen for statsansatte innen samme forhandlingssted, når vi også har kontrollert for andre bakgrunnsvariabler som alder, utdanning, ansiennitet og erfaring, øker noe i perioden 1999–2000. Det er likevel tidlig å si om dette er en varig tendens.

Tabell 2.7 Lønnsspredning mellom etater i staten

År	standardavvik log timelønn	Pluss-minus
1987–1990	0,057	0,174
1991–1994	0,047	0,128
1995–1996	0,056	0,120
1997–1998	0,062	0,260
1999–2000	0,069	0,310

Note: Standardavvik log timelønn viser standardavviket til koeffisientene til dummyvariablene for forhandlingssted i modellen fra tabell A2 i vedlegg. Pluss-minus viser differansen mellom den høyeste og laveste koeffisienten delt på to.

For å måle lønnsforskjellene *mellom* forhandlingsstedene tar vi utgangspunkt i de estimerte koeffisientene til dummyvariablene til forhandlingsstedene. Forskjellen i koeffisientene mellom to forhandlingssteder viser, for alt annet likt, hvor mange prosent høyere eller lavere lønn en person fra en etat har sammenlignet med en person fra en annen etat. Tabell 2.7 viser standardavviket til koeffisientene til disse dummyvariablene for perioden 1999–2000. For sammenligningens skyld inkluderer vi også periodene 1987–1990, 1991–1994, 1995–1996, og 1997–1998. Standardavvikene gir uttrykk for spredning i lønn mellom etater når vi også har kontrollert for forskjeller i andre bakgrunnsvariabler.

Vi har også tatt med et mål på utstrekningen av relativ log timelønn mellom etatene, kalt pluss-minus. Pluss-minus finner vi ved å ta differansen mellom den mest positive og mest negative koeffisienten til dummyvariablene til forhandlingssted. Denne gir et mål på hvor stor forskjell det er i lønnsfordelingen mellom det forhandlingsstedet som betaler mest til det som betaler minst.

Fra tabell 2.7 ser vi for det første at det skjedde en markert reduksjon i lønnsspredningen fra perioden 1987–1990 til 1991–1994. Men vi ser videre at denne reduksjonen er stoppet opp og reversert i periodene 1995–96, 1997–1998, og 1999–2000. Tallene for lønnsspredning mellom etater i 1999–2000 viser at lønnsforskjellene nå er høyere enn før endringen i lønnsystemet. Økt lønnsspredning mellom

etater kan gi uttrykk for at lønnsdannelsen etterhvert har fått et større lokalt innslag.

2.8 Regionale lønnsforskjeller

Vi ønsker i dette avsnittet å undersøke om innføring av det nye lønssystemet i staten har ført til økt regional variasjon i lønningene. Barth og Yin (1996) finner at lønnsforskjellene mellom fylker i perioden 1991–1994 er lavere enn i perioden 1987–1990. Resultater fra Schöne (1997a), og Schöne (1999) viser en stabil utvikling for årene 1995, 1996, 1997, og 1998, med små lønnsforskjeller mellom fylker. I det følgende ser vi om denne tendensen fortsetter også i 1999 og 2000.

For å måle lønnsforskjeller mellom fylker tar vi utgangspunkt i dummyvariablene for fylke. Forskjellen i koeffisientene mellom to fylker viser hvor mange prosent høyere eller lavere lønn en person fra et fylke har sammenlignet med en annen person fra et annet fylke, når verdien på de andre forklaringsvariablene er de samme. Tabell 2.8 viser standardavviket til log timelønn for hvert av årene i perioden 1991–2000. For sammenligningens skyld inkluderer vi også perioden 1987–1990.

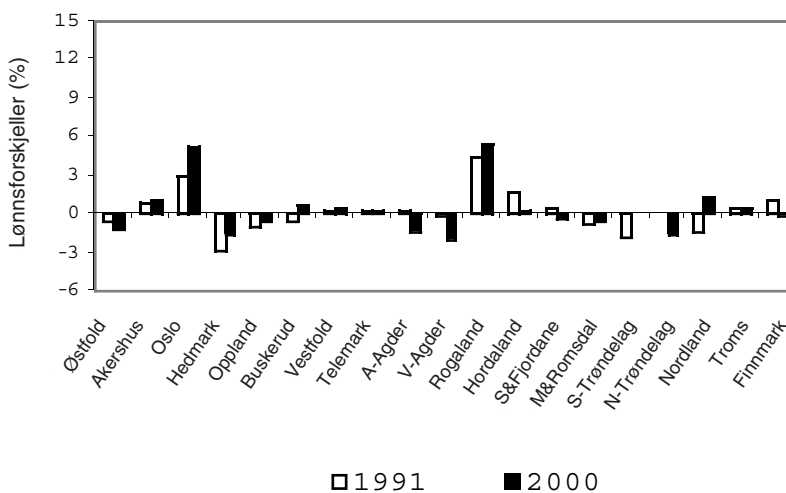
Tabell 2.8 viser for det første at det i staten er *svært små lønnsforskjeller mellom fylker*. Videre viser tallene at utviklingen i standardavviket til log timelønn er relativt stabil i perioden 1991–1998. Mot slutten av perioden er det en svak tendens til økte lønnsforskjeller mellom fylker, men endringene er små, og gir foreløpig ingen grunn til å hevde at lønnsforskjellene har økt markert mellom fylker etter innføringen av det nye lønssystemet.

Selv om lønnsfordelingen mellom fylker har vært relativt stabil i etter-perioden, kan det være av interesse å se hvor store lønnsforskjellene mellom de ulike fylkene er, og hvordan disse lønnsforskjellene har utviklet seg fra 1991 til 2000. Figur 2.4 presenterer resultater som viser lønnsforskjeller mellom fylker, hvor lønnsforskjeller er målt som avvik fra gjennomsnittlig lønnsforskjell i staten. Resultatene er basert på estimerte lønnsrelasjoner i de to årene. Avhengig variabel er som vanlig logaritmen til timelønn. Som forklaringsvariabler inkluderer vi kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet, arbeidstid og *fylke*.

Tabell 2.8 Lønsspredning mellom fylker i staten.

År	standardavvik log timelønn	Pluss-minus
1987–1990	0,017	0,029
1991	0,015	0,037
1992	0,017	0,039
1993	0,016	0,036
1994	0,016	0,033
1995	0,017	0,036
1996	0,017	0,033
1997	0,013	0,025
1998	0,015	0,032
1999	0,016	0,036
2000	0,017	0,038

Figur 2.4. Fylkesvise lønnsforskjeller. I prosent. 1991 og 2000



Med unntak av Rogaland, viser figuren at statsansatte i Oslo tjener mer enn statsansatte ellers i landet. Merk at dette er lønnsforskjellen *etter* kontroll for kjønn, utdanning, ansiennitet, yrkeserfaring og arbeidstid.

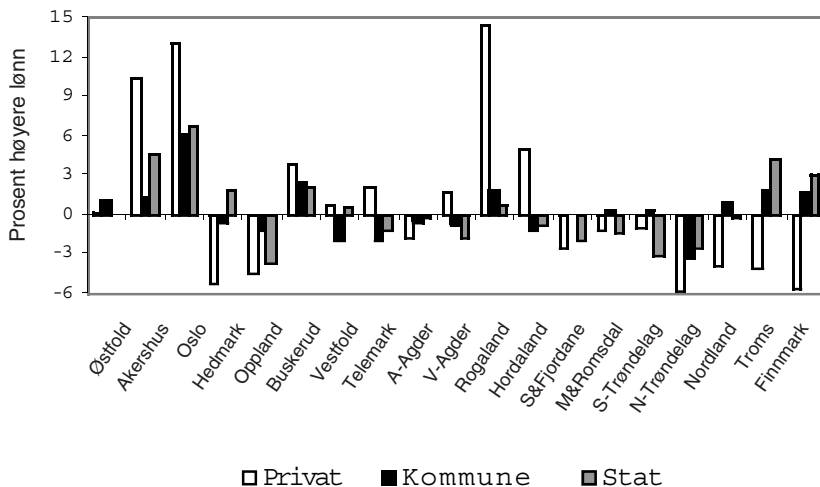
Stolpediagrammene for Oslo viser at i 1991 var den gjennomsnittlige lønnsforskjellen i Oslos favør lik 3 prosent. Det betyr at en arbeidstaker i Oslo tjente omtrent 3 prosent mer enn en arbeidstaker ellers i landet – med samme kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og arbeidstid. I år 2000 er denne lønnsforskjellen økt til 5 prosent. Statsansatte i Oslo har med andre ord hatt en noe gunstigere lønnsutvikling en statsansatte ellers i landet i denne perioden.

Dersom vi for eksempel betrakter Akershus fylke, ser vi at lønnsforskjellen er på drøye 1 prosent i år 2000. Det betyr at en statsansatt arbeidstaker i Akershus tjener omtrent 1 prosent mer enn en statsansatt arbeidstaker med samme kvalifikasjoner ellers i landet.

Hvordan er tilsvarende lønnsforskjeller i privat og kommunal sektor? Figur 2.5 svarer på det spørsmålet. Figur 2.5 er basert på sektorspesifikke lønnsregresjoner hvor vi har kontrollert for kjønn, yrkeserfaring, ansiennitet og fylke. Avhengig variabel er logaritmen til time-lønn. Dataene er hentet fra et stort *registerbasert bedrifts- og arbeidstakerpanel* (kalt BAP), innhentet av Statistisk sentralbyrå og deretter bearbeidet ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet inneholder blant annet arbeidsmarkedsopplysninger om alle personer som er registrert i Rikstrygdeverkets arbeidstakerregister. Dette registeret gir oss opplysninger om arbeidstid og varighet av arbeidsforhold. I tillegg, fra andre registre har vi opplysninger om lønn, kjønn, alder og sektortilhørighet. Utvalget vi benytter i figur 2.5 består av et 20-prosents tilfeldig trukket utvalg av alle personer som er registrert som arbeidstakere i Rikstrygdeverkets arbeidstakerregister. Analyseårene er 1996 og 1997. Analysen er begrenset til heltidsarbeidere (gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 30 timer i uka). For å lette sammenligningen med figur 2.4, bruker vi samme skala på den vertikale akse.

Som i figur 2.4 måler stolpediagrammene avvik fra sektorspesifikke gjennomsnitt. I privat sektor er det kun Rogaland fylke som har høyere gjennomsnittlig lønnsnivå enn Oslo. Dette kan nok delvis forklares med et stort innslag av oljerelatert virksomhet i Rogaland.

Figur 2.5. Fylkesvise lønnsforskjeller. Privat, stat og kommune. Avvik fra sektorspesifikke gjennomsnitt. I prosent. 1996–1997



Ellers ser vi fra figuren at lønnsforskjellene mellom fylker er klart større i privat sektor enn i både kommunal og statlig sektor. Det ser vi ved at avviket fra gjennomsnittlig lønnsforskjell er mye større i privat sektor enn i både kommunal og statlig sektor. Når det gjelder statlig sektor bekrefter figur 2.5 i hovedsak resultatene fra figur 2.4, nemlig at lønnsforskjellene mellom fylker i denne sektoren er små. Vi ser likevel at lønnsforskjellene ved bruk av BAP er noe større enn ved bruk av SST-materialet. Dette kan delvis nok forklares med lønnsmålene er noe forskjellige i de to datamaterialene.⁶

I tillegg ser vi at Rogaland, som hadde høyere gjennomsnittlig

6. I BAP er informasjon om lønn hentet fra Lønns- og trekkoppgaveregisteret. Timelønn er beregnet ut fra årslønn i arbeidsforholdet, justert for antall dager. Deretter er arbeidstimer per uke predikert fra SSBs levekårsundersøkelser. I SST er informasjon om lønn basert på opplysninger om månedslønn. Denne er så brutt ned til timelønn ved hjelp av informasjon om arbeidstid (dellønnsprosent).

lønnsnivå enn Oslo i figur 2.4, *ikke* har det i figur 2.5. Dette kan nok delvis forklares med at statlig sektor er noe forskjellig definert i BAP sammenliknet med SST. I BAP inkluderer vi blant annet forsvaret og skoleverket. Disse er ikke inkludert i SST. Hovedkonklusjonen er likevel klar, de geografiske lønnsforskjellene er mye mindre i statlig og kommunal sektor enn i privat sektor.

2.9 Virkningen av de sentrale tilleggene på lønsspredningen

I dette avsnittet skiller vi ut virkningen av de generelle tilleggene på lønsspredningen for perioden 1987–2000. Vi ønsker å se om det er de sentrale tilleggene som har bidratt til lønssammenpressingen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil vi stå igjen med endringer i lønnsnivå som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønnsglidning.

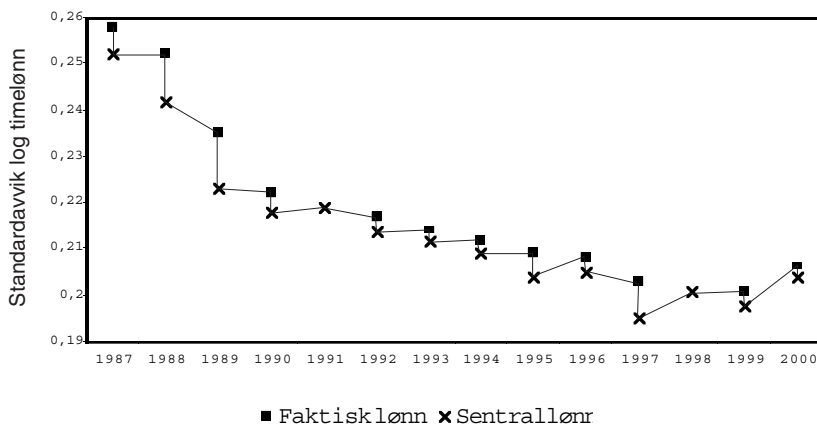
Vi benytter den samme metoden som i Barth og Yin (1996), Schøne (1997a), og Schøne (1999). Vi simulerer lønsspredningen som vi ville fått hvert år dersom de statsansatte kun fikk de sentrale tilleggene. Utviklingen fra den simulerte lønsspredningen til den faktiske lønsspredningen neste år, vil være resultatet av den etterfølgende lønnsdannelsen (sentrale justeringer, lokal lønnsdannelse, og glidning).

I analysen har vi beregnet det reallønnsnivået som ville gjelde dersom de statsansatte kun fikk det sentrale tillegget. Denne lønnen er beregnet på følgende måte:

Sentrallønn = timelønn på tidspunkt t + sentralt tillegg pr time i den påfølgende perioden

Figur 2.6 viser utviklingen i lønsspredningen i staten for perioden 1987–2000. Vi har to beregnede mål på lønsspredning. Først har vi beregnet lønsspredningen for faktisk lønn. Deretter har vi beregnet lønsspredningen for den timelønn som ville ha eksistert dersom man bare hadde fått sentrale tillegg, og det ikke var noen lokale tilpasninger eller glidninger. Utvikling i lønsspredning som følger av lokal til-

Figur 2.6. Lønnsspredning i staten 1987–2000. Faktisk lønn og sentrallønn

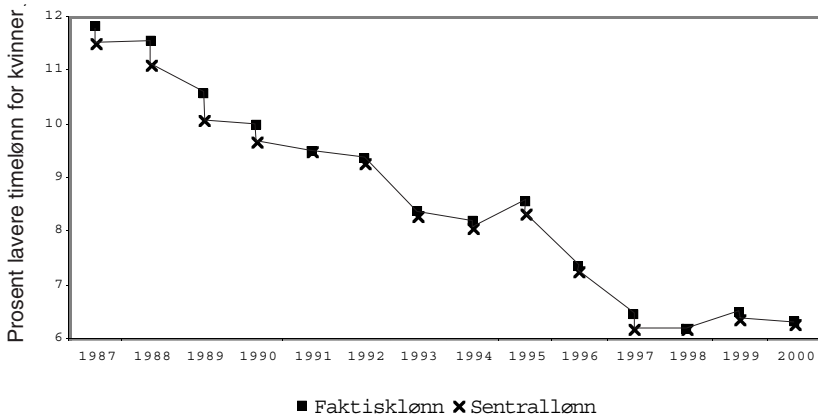


pasning, glidning, m.v. vil derfor fremkomme som utvikling fra spredning i sentrallønnsnivået ett år og spredning i faktisk lønn i det påfølgende året.

Figur 2.6 viser for det første at de sentrale tilleggene fortsatt reduserer lønnsspredningene i staten. Dette vises ved at de vertikale strekene peker nedover, i retning redusert lønnsspredning. Mellom 1998 og 1999 er den faktiske lønnsspredningen stabil, men den øker noe fra 1999 til 2000 (jamfør resultatene i tabell 2.1). Vi ser videre at den lokale tilpasningen (pluss bidraget fra sentrale justeringsforhandlinger) bidrar til økt lønnsspredning mellom 1999 og 2000, dette ser vi ved at kurven peker oppover mellom 1999 og 2000. Og i motsetning til tidligere år viser figuren at økt lønnsspredning fra lokale oppgjør motsvarer sammenpressingen fra de sentrale oppgjørene, noe som gir økt faktisk lønnsspredning mellom 1999 og 2000.

Både de deskriptive og multivariate analysene har vist at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er blitt redusert i analyseperioden (1987–2000). I det følgende skiller vi ut virkningen av de generelle tilleggene på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Vi

Figur 2.7. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten 1987–2000. Faktisk lønn og sentrallønn



vil se om det er de sentrale tilleggene som har medvirket til den reduserte lønnsforskjellen i perioden. Ved å trekke ut de sentrale tilleggene vil som tidligere stå igjen med endringer i lønnsforskjeller som skyldes sentrale justeringer, lokale forhandlinger og lønnsglidning.

De presenterte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i dette avsnittet er basert på årsspesifikke lønnsestimeringer i perioden 1987-2000. I tillegg til kjønn kontrollerer vi for utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid. Lønnsforskjellene uttrykker dermed forskjell i lønn mellom kvinner og menn med samme utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid.

De avhengige variablene i lønnsestimeringene er faktisk lønn og sentrallønn. Sentrallønn er laget på samme måte som beskrevet tidligere. Sentrallønnen måler nå den lønnsforskjellen vi ville fått mellom kvinner og menn dersom man bare fikk de sentrale tilleggene. Utviklingen fra den simulerte sentrallønnen til den faktiske lønnsforskjellen neste år, vil være resultatet av den etterfølgende lokale lønnsdannelsen.

Figur 2.7 viser utviklingen i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for perioden 1987–2000. Vi har to mål på lønnsforskjellen

mellom kvinner og menn: faktisk lønnsforskjell og simulert lønnsforskjell (sentrallønn).

For alle årene ser vi at de sentrale tilleggene bidrar til å redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Effekten fra de sentrale tilleggene ser ut til å være sterkest tidlig i perioden. For periodene 1988–1989, 1992–1993, 1995–1996, 1996–1997, og 1999–2000 ser vi at det er den etterfølgende tilpasningen (fra sentrale justeringsforhandlinger og lokal tilpasning) som i minst like stor grad bidrar til den reduserte lønnsforskjellen. Figur 2.7 antyder at en viktig grunn til reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i perioden er at kvinner har kommet godt ut av lokale lønnsforhandlinger og sentrale justeringsforhandlinger.

Vedlegg

Tabeller til kapittel 2

Tabell A1. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten i 1998. Estimert lønnsrelasjon. Estimerte koeffisienter og standardavvik i parentes. Avhengig variabel er log timelønn.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Konstantledd	4,809 (0,003)	4,445 (0,013)	
Kvinne	-0,118 (0,004)	-0,065 (0,003)	-0,011 (0,002)
Erfaring		0,013 (0,0008)	0,007 (0,0005)
Erfaring2/100		-0,018 (0,001)	-0,011 (0,0008)
Ansiennitet		-0,001 (0,0003)	0,0007 (0,0002)
Utdanning		0,007 (0,003)	0,005 (0,0017)
Utdanning2/100		0,279 (0,022)	0,016 (0,015) **
ErfaringxUtdanning		0,033 (0,005)	-0,014 (0,003)
Deltid		-0,044 (0,005)	0,002 (0,003) **
Kontroll på stilling?	Nei	Nei	Ja
R2	0,083	0,4714	0,834
N	8916	8916	8916

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med * og ** som ikke er signifikant på 5 % nivå og 10 % nivå.

Tabell A2. Lønnsstrukturen innen forhandlingsstedene. Perioden 1998–2000.

	Uten kontroll på forhandlingssted	Med kontroll på Forhandlingssted
Konstantledd	4,438 (0,009)	4,389 (0,001)
Kvinne	-0,066 (0,022)	-0,063 (0,023)
Erfaring	0,014 (0,0005)	0,014 (0,0005)
Erfaring2/100	-0,020 (0,0009)	-0,021 (0,0009)
Ansiennitet	-0,0008 (0,0002)	0,000012** (0,0002)
Utdanning	0,006 (0,002)	0,005 (0,002)
Utdanning2/100	0,295 (0,016)	0,330 (0,015)
ErfaringxUtdanning	0,029 (0,003)	0,026 (0,004)
Deltid	-0,047 (0,004)	-0,041 (0,004)
Antall forhandlingssteder		214
R2	0,487	0,542
Root MSE	0,146	0,138
N	17438	17438

Note: Alle koeffisientene er signifikant forskjellig fra 0 på 0,01 % nivå, unntatt merket med * og ** som ikke er signifikant på 5 % nivå og 10 % nivå.

Referanser

- Bart E., Yin H. (1994), «Karriere- og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 11:141-145.
- Bart E., Yin H. (1995), «Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 12: 67-71.
- Barth, E. og H. Yin (1996), *Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten*. ISF-rapport 96:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E. og M. Røed (1999), «Avkastning av utdanning i Norge 1980-1995». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16:69-77.
- Jensen, Ragnhild Steen (1994a), *Stillingsvurdering og likelønn i staten*. Rapport 1994:21, Institutt for samfunnsforskning.
- Jensen, Ragnhild Steen (1994b), «Er stillingsvurdering et verktøy for likelønn?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 11: 41-46.
- Jensen, Ragnhild Steen (1994c), «Vil bruk av stillingsvurderinger redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 11:127-31.
- NOU (1990:32), *Statens lønnskomiteé av 1988*
- NOU (2000:4), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2000*
- NOU (2001:26), *Etter inntektsoppgjøret 2000*.
- Schøne P. (1997), *Lønnsforskjeller i staten - en analyse av ansiennitetstillegg, begynnerlønnsforskjeller, og avkastning av utdanning*. ISF-rapport 97:20. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne (1997a), «Ansiennitetstillegg i staten - verdt å vente på?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 142: 181-188.
- Schøne P. (1999), *Lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten 1987-1998*. ISF-rapport 99:15. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Yin, H. (1994), «Lønnsstrukturen i offentlig og privat sektor». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 11: 57-63.

Report 2002:3

<p><i>Forfatter/Author</i> Pål Schøne</p>
<p><i>Tittel/Title</i> Ti år med et (mer) desentralisert lønns- og forhandlingssystem i staten: Hva har skjedd?</p>
<p><i>Sammendrag</i> Lønns- og forhandlingssystemet i staten ble endret i 1991. Det tidligere systemet med sentralt fastsatte lønnstrinn og en stiv stillingsstruktur ble endret på flere måter. For det første har virksomheter i staten fått større frihet i ansettelse og budsjettspørsmål. For det andre har lønnsstiger ofte blitt erstattet med lønnsrammer, og for det tredje har deler av lønnsforhandlingene blitt satt ut til lokale forhandlinger. I sum betød forslagene en et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten.</p> <p>Denne rapporten analyserer virkningene av desentraliseringen av lønssystemet for lønnsfordelingen internt i staten for perioden 1991–2000. Hovedresultatet er at lønnsstrukturen i staten fortsatt er sammenpresset. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har gått ned og avkastningen av utdanning har falt.</p>
<p><i>Emneord:</i> Forhandlingssystem, lønnsfordeling, lønnsdannelse, lønnsdannelse i offentlig sektor</p>
<p><i>Summary</i> The system of wage determination in the Norwegian State sector was changed in 1991. The main changes are more flexibility and possibilities of local decisions concerning budgets and determination of wages and local bargaining. In this report we analyse the wage differentials within the State sector in the period 1991–2000.</p> <p>The main conclusion is that the wage structure in the Norwegian state sector is still very compressed. The wage differentials between men and women have decreased, and the return to education have fallen. The results indicate that the central parties in the labour market still control much of the wage structure in the State sector.</p>
<p><i>Index terms</i> Wage differentials, public sector wages, decentralisation of bargaining.</p>