

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2018:5

Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning

Harald Dale-Olsen, Marte Strøm, Kjersti Misje Østbakken og
Erling Barth

© Institutt for samfunnsforskning 2018
Rapport 2018:5

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (online): 978-82-7763-590-3

ISSN (online): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	9
1 Innledning	11
2 Litteraturoversikt	13
2.1 Teoretiske perspektiver	15
2.1.1 Fagforeningenes rolle	15
2.1.2 Koordinering versus lokale forhandlinger	16
2.2 Empiriske studier	17
2.2.1 Tverrsnittstudier på individdata	18
2.2.2 Paneldatastudier	19
2.2.3 Studier av fagforeningsmedlemskap og organiseringsgrad i virksomheten	21
2.3 Oppsummering	22
3 Data	24
3.1 Arbeids- og bedriftsundersøkelsene	24
3.2 Lønnsstatistikken	25
3.3 Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret	26
3.4 Analyseutvalg	30
3.5 Lønnsspredningsmål	30
4 Utvikling i avtaleformer i norsk økonomi	32
4.1 Utvikling i avtaleformer	32
4.2 Utvikling i avtaleformer blant virksomheter som har mer enn ti ansatte	33
4.3 Oppsummering	38
5 Utviklingen i lønnsnivå og lønnsspredning	39
5.1 Lønnsspredning i Norge	39
5.2 Lønnsspredning – innen og mellom virksomheter	49
5.2.1 Utviklingen i daglønnsspredningen innen og mellom virksomheter ...	50
5.2.2 Utviklingen i timelønnsspredningen innen og mellom virksomheter ...	51
5.3 Oppsummering	54

6	Avtaleform og lønn, lønnsnivå	56
6.1	Lønnsnivå og lønnsspredning innen virksomheter etter avtaleformer . . .	56
6.2	Lønnsnivå og lønnsspredning innen næringer etter avtaleformer	63
6.3	Lønnsvekst i utvalgte yrker etter lønnsspredning	65
7	Hovedområder og lønnstillegg	68
7.1	De sentrale lønnstilleggene 2000–2014	68
7.2	Sentrale tillegg og lønnsvekst over lønnsfordelingen	73
7.3	Sammenheng mellom sentrale tillegg og lønnsspredningen innen hovedområder	83
7.4	Oppsummering	85
8	Avtaler, lønnsnivå og lønnsspredning	87
8.1	Lønnsnivå og lønnsspredning i hovedområder	88
8.1.1	Hovedområder med stort innslag av sentral lønnsdannelse.	90
8.1.2	Hovedområder i offentlig sektor med innslag av lokal lønnsdannelse . .	94
8.1.3	Hovedområder i privat sektor med stort innslag av lokal lønnsdannelse	99
8.2	Oppsummering	104
9	Lønnsnivå og lønnsspredning i hovedområder med endring	106
9.1	Utvikling i undervisning	106
9.2	Utviklingen i bank og forsikring	110
10	Oppsummering	115
11	Vedlegg	123
12	Referanser	131

Forord

Denne rapporten er sluttrapporteringen til prosjektet «Avtaleformer, lønnsutvikling og lønnspredning», som er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

Vi vil takke for innspill fra deltakere på TBUs møte i februar 2018 og Kristine Nergaard for innspill og gode forslag.

Oslo, 25. april 2018

Harald Dale-Olsen, Marte Strøm, Kjersti Misje Østbakken og Erling Barth

Sammendrag

Forfatter	Harald Dale-Olsen, Marte Strøm, Kjersti Misje Østbakken og Erling Barth
Tittel	Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning
Sammendrag	I denne rapporten ser vi nærmere på utviklingen i avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning gjennom en litteraturgjennomgang og gjennom å anvende data fra Norge i perioden 1997 til 2014. Vi anvender data fra Lønnsstatistikken, fra populasjonsomfattende registerdata (sammenkobling av Aa-registeret og LTO-registeret) og fra virksomhetsbaserte spørreundersøkelser (ABU 1997/2003/2012).

Vi finner at kun mindre endringer i avtalesystemet i Norge har funnet sted i senere tid, og kontinuitet preger norsk økonomi i så måte. Dog skal det sies at i både privat og offentlig sektor skjedde det viktige endringer på 90-tallet og begynnelsen av 2000-tallet, som innebar en viss desentralisering. Mønstrene blir mindre klare på 2000-tallet for de fleste private næringer.

Våre undersøkelser viser at lønnsspredningen øker i perioden. Denne utviklingen deler vi med de fleste industrialiserte land. Vi viser samtidig at det ikke nødvendigvis er slik at lønnsspredningen er større på områder med stor grad av lokal lønnsdannelse, eller at veksten i lønnsspredning er størst på de områdene som har en tydeligere desentralisering av lønnsdannelsen. Dekomponeringen av lønnsspredningen viser dog at lønnsforskjellene er større mellom virksomheter enn de er innad i virksomheter.

Vi finner at virksomheter hvor lønnen kun fastsettes gjennom lokale forhandlinger, har noe høyere lønn i gjennomsnitt enn virksomheter hvor lønnen fastsettes sentralt, men hvor lokale lønnsforhandlinger kommer som et supplement. På toppen av lønnshierarkiet er forskjellen enda større, men på bunnen er den lik. Individuell lønnsfastsettelse er uansett om en betrakter bunnen, gjennomsnittet eller toppen, assosiert med klart høyere lønn.

Individuelle lønnsavtaler er også assosiert med høyere lønnsspredning generelt, og da særlig på toppen av lønnsfordelingen. Men dette kan langt på vei forklares med marked, eierskap og lokale forhold. Både for kvinner og menn vil lokal lønnsdannelse og individuell lønnsfastsettelse være assosiert med høyere lønn, også innad i næringer, men lønnsforskjellene mellom kvinner og menn innad i næringer blir ikke påvirket av avtaleformene. Vi finner heller ikke støtte for antakelsen om at høy lønnsspredning er nødvendig for å oppnå høy lønnsvekst.

Lønnsoppgjørene ser ut til å følge konjunkturutviklingen tett. Det ser i litt mindre grad ut til at de gjennomsnittlige tilleggene følger konjunktorene i offentlig sektor. Vi finner, over hele lønnsfordelingen, en negativ sammen-

heng mellom sentrale tillegg og lokale tillegg. De sentrale tilleggene blir imidlertid ikke fullstendig kompensert lokalt. Det betyr at størrelsen på de sentrale oppgjørene er styrende for størrelsen på lønnsveksten over hele inntektsfordelingen, selv om det ikke er krone for krone. Vi fant at sentrale tillegg demper lønnsspredningen, særlig på bunnen, og spesielt for funksjonærer. Samtidig så vi at lønnsspredningen dempes mest for kvinner, og særlig for ikke-funksjonærer. Selv om vi avdekker en dempende sammenheng mellom de sentrale tilleggene og lønnsspredningen, så er denne sammenhengen svak. Det er veldig mye annet som er viktig for lønns-spredningen i Norge. I et likelønnsperspektiv er det viktig å være klar over at det lønnsutjevne elementet i de faste tilleggene slik disse er utformet i dag, ikke er spesielt viktig som virkemiddel for å oppnå likelønn.

Emneord

lønnsoppgjør, former for lønnsfastsettelse, lønnsvekst, lønnsspredning, sentrale tillegg

English summary

Author Harald Dale-Olsen, Marte Strøm, Kjersti Misje Østbakken og Erling Barth

Title Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning

Summary In this report we study the developments of wage setting arrangements, wage level and wage dispersion in Norway during the period 1997 to 2014. We conduct a survey of the literature and apply Norwegian register data, Statistics Norway's Wage Statistics, and the workplace questionnaires (ABU 1997/2003/2012) to shed light on these issues.

Our analyses reveal only minor changes in wage arrangements in Norway during the later years. Continuity is a key word. However, both in public and in private sectors major changes occurred late in the 1990s and in the early 2000s implying a desentralisation of the wage setting system. The pattern is less clear during the late 2000s and early 2010s.

Wage dispersion is slowly but surely increasing in Norway during these years, as it is in most industrialised countries. We find that wage dispersion is neither necessarily larger in economic areas characterized by local wage bargaining, nor is the growth in wage dispersion larger in areas where local involvement has increased (i.e. desentralisation). When we decompose this dispersion, we find that the dispersion is larger between workplaces than within workplaces.

Local wage bargaining only is associated with a small wage premium in comparison with a centrally set wage supplemented by local bargaining. This premium increases at the top of the wage distribution, but disappears at the bottom of the wage distribution. Individual wage determination (not collective bargaining arrangements) is associated with a wage premium at all levels (top, mean and bottom). These individual wage agreements are also associated with higher wage dispersion than collective bargaining, but this difference disappears when we control for markets, ownership and local geographical characteristics. We do not find evidence supportive of the notion that high wage dispersion is necessary to generate high wage growth.

The agreements following central wage negotiations seem not surprisingly to follow the business cycle closely. This is particularly true for the private sectors. The centrally negotiated part of the wage increase appears negatively related to the local bargaining solutions. However, local bargaining solutions do not completely offset the results from the central negotiations. Thus the central negotiations by large determine the wage growth across the whole wage distribution. The centrally negotiated part of the wage increase is negatively related to wage dispersion growth, particularly at the bottom of the wage distribution and for white-collar workers. This negative

relationship is stronger for women than men, and then particularly for blue-collar female workers. Finally, although we find a negative relationship between wage dispersion and the centrally negotiated part of the wage increase, this relationship is not very strong. Wage dispersion in Norway is by large determined by other factors than pay determined at the central wage negotiations. Furthermore, while the centrally negotiated part of the wage act as an instrument for gender wage equality, this equalizing impact is not very strong, and thus other instruments might be more successful in contributing to gender wage equality.

Index terms wage negotiations, wage setting arrangements, wage growth, wage dispersion

1 Innledning

Lønnsdannelsen spiller en sentral rolle i norsk økonomi, både fordi den norske forhandlingsmodellen bygger på prinsippet om at lønnsveksten må tilpasses det konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med, og fordi lønn, lønnsvekst og lønnsforskjeller er viktig for allokeringen av arbeidskraft. Samtidig er lønn også den viktigste inntektskilden for de aller fleste – det betyr at lønnsfordelingen er avgjørende for fordelingen av de økonomiske godene i samfunnet. Lønnsdannelsen er således også viktig i et likelønnsperspektiv (Nilsen og Schøne, 2007).

Den norske lønnsdannelsen var i etterkrigstiden kjennetegnet av koordinering og sentraliserte tariffoppgjør. På 1990- og 2000-tallet har lønnsdannelsen blitt deregulert, og omfanget av lokale forhandlinger på virksomhetsnivå har blitt større. Globalisering og økonomiske kriser har lagt press på den nordiske modellen, men gjennom trepartssamarbeidet og kollektive løsninger har den norske forhandlingsmodellen vært robust. Snarere enn å være utfordret av globaliseringen kan koordinering i lønnsdannelsen sees på som et svar på nettopp de utfordringene globaliseringen fører med seg (Barth og Moene, 2013). Likevel gir enkelte studier i senere tid indikasjoner på at oppslutningen om kollektive ordninger i Norge har blitt eller blir svekket, selv om nivået fortsatt er høyt i et komparativt perspektiv (Barth mfl., 2014; Nergaard mfl., 2015).

Prinsippene for lønnsdannelsen kan ha konsekvenser for lønnsspredningen. I Norge har vi i hovedsak tre ulike former for koordinering i lønnsdannelsen: på sentralt nivå, på lokalt nivå eller i en kombinasjon av disse. I tillegg tilbyr arbeidsgivere i forskjellig grad ulike bonusordninger. Rent teoretisk kan desentralisering av lønnsdannelsen og en svekkelse av koordineringen føre til økt lønnsspredning, fordi individuelle forskjeller, samt lønnsomhet og konkurranse-situasjon i virksomhetene, blir viktigere faktorer i lønnsfastsettelsen. Desentralisering gjør det også vanskeligere for fagforeninger å få gjennomslag for sine preferanser for omfordeling og likhet enn når lønnsdannelsen er mer sentralisert.

I denne rapporten skal vi studere empiriske sammenhenger mellom avtaleformer, avtalenivåer, lønnsvekst og lønnsspredning.¹ Rapporten er strukturert slik: Kapittel 2 innleder rapporten med en kunnskapsstatus. Deretter beskriver

¹ Rapporten er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet gjennom prosjektet «Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning» og inngår i prosjektene «Work Life Challenge», «Striving for excellence, learning to cope» og CORE – Senter for likestillingsforskning.

vi kort dataene i kapittel 3. I kapittel 4 beskriver vi utviklingen i avtaleformer fra 1997 til 2012. Deretter beskriver vi i kapittel 5 utviklingen i lønnsnivå og lønnsspredning aggregert i Norge fra 1990-tallet til 2014. I kapittel 6 ser vi nærmere på avtaleformer, lønnsnivå og lønnsspredning. Avtaleområder og lønnsoppgjør er tema i kapittel 7. I kapittel 8 ser vi nærmere på lønnsstrukturen i avtaleområdene. I kapittel 9 beskriver vi deretter utviklingen i lønnsnivå og lønnsstruktur for enkelte utvalgte grupper på avtaleområder med endringer siden 1990-tallet. Vi avslutter rapporten med en oppsummering i kapittel 10. I tillegg inkluderer vi et vedlegg med oversikt over tilleggene som er gitt i de enkelte lønnsoppgjørene.

2 Litteraturoversikt

I dette kunnskapsstatuskapittelet skal vi redegjøre for forskning på avtaleformer, lønn og lønnspredning, men vi vil nødvendigvis også ta for oss forhold knyttet til kollektive lønnsfastsettelsesformer og forhold som er viktige for lønn, for eksempel produktivitet. Kunnskapsstatusen vil omfatte både teoretiske og empiriske arbeider.

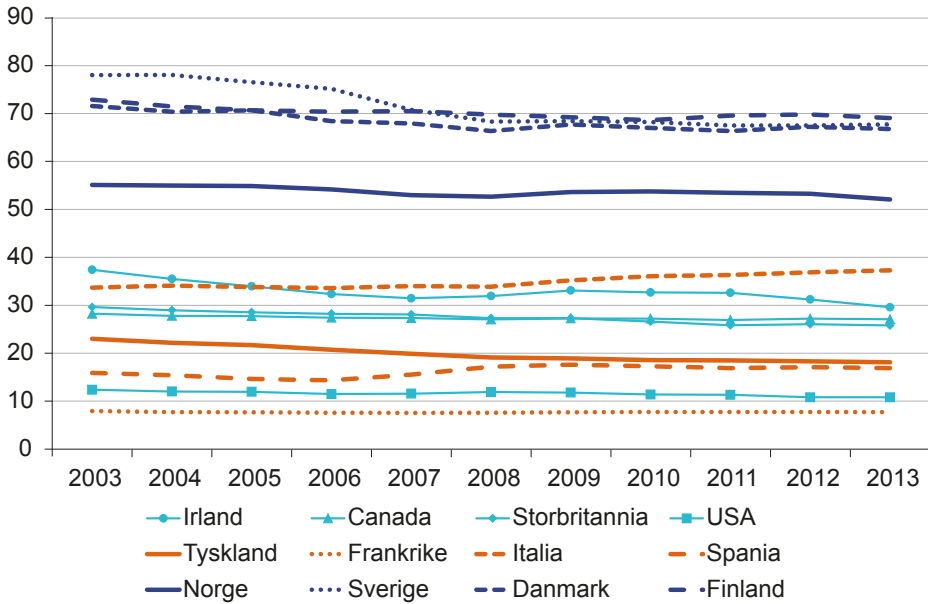
Når en leser litteraturen, er det viktig å være klar over at fagforeningenes rolle og utbredelse er ganske forskjellig i mange land. Figurene 2.1 og 2.2 viser henholdsvis gjennomsnittlig organiseringsgrad og avtaledekning i 12 utvalgte land. Øverste del viser utviklingen i gjennomsnittlig organisasjonsgrad. Norge ligger litt under de andre nordiske landene når det gjelder organisasjonsgrad, blant annet fordi medlemskap i fagforeninger ikke er tilknyttet ledighetstrygd. Organisasjonsgraden i de sentraleuropeiske og anglosaksiske landene er stort sett langt lavere, og særlig da i USA, Spania og Frankrike.

Når det gjelder omfanget av fagforeningsavtalene, er bildet dramatisk annerledes for Spania og Frankrike, som ligger nær toppen i utbredelse. I disse landene er det stor forskjell på organiseringsgrad og omfang av kollektive avtaler. Grunnen er at tariffavtalene får gyldighet også for bedrifter som ikke har organiserte arbeidere, det vi kaller allmenngjøring i Norge. I Norge avspeiler andelen som er omfattet av avtaler, stort sett andelen organiserte, og også her ligger vi noe lavere enn våre nordiske naboer. OECD (2017) viser at avtaledekningen i OECD-området har blitt redusert fra 45 prosent i 1985 til 33 prosent i 2015. Når det gjelder koordineringen av lønnsdannelsen, finnes det ingen tilsvarende oppdatert oversikt.

De kollektive forhandlingsystemene varierer også mellom land. OECD (2017) deler medlemslandene inn i tre grupper: land hvor forhandlingene kun skjer på virksomhetsnivå (f.eks. Storbritannia og USA), land hvor sektorvise avtaler er vanlig, men med vesentlig supplering av lokale forhandlinger (her finner vi de skandinaviske landene og til en viss grad Tyskland og Østerrike), og land hvor forhandlingene i all vesentlig grad foregår sentralt (bl.a. Italia, Portugal og Slovenia). Koordinering mellom forhandlingsenhetene varierer også med forhandlingsystemer og skiller seg ut i de skandinaviske landene, Tyskland, Østerrike, Nederland og Japan. Hvordan dette bildet har endret seg over tid, er noe uklart.

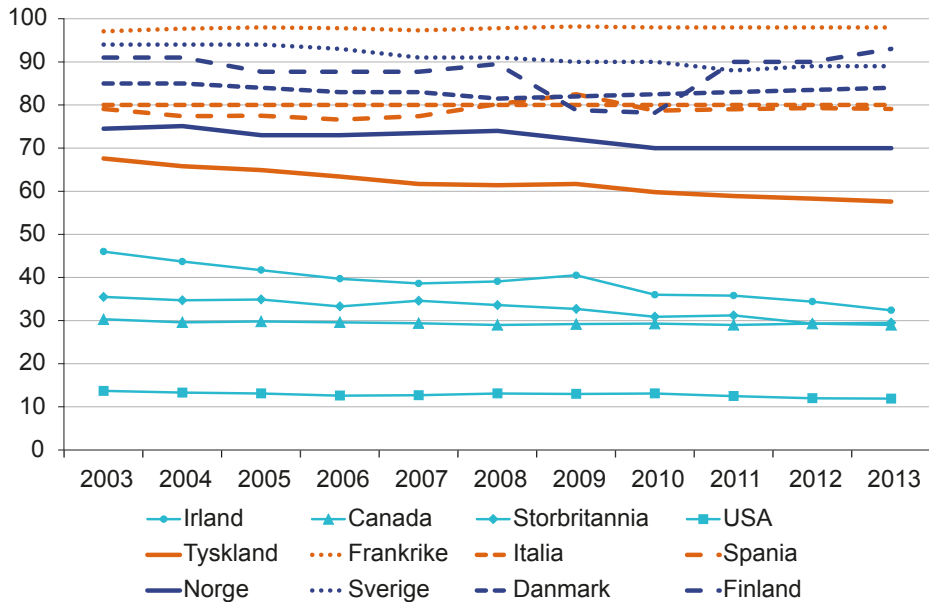
Den nylig utgitte OECD (2017), som omhandler kollektive forhandlinger i en omskiftelig verden, har faktisk ikke noen oversikt over utviklingen i koordinering over tid.

Figur 2.1 Utvikling av organiseringsgrad i utvalgte land



Note: OECD (2017). Organisasjonsgrad i prosent.

Figur 2.2 Utvikling i avtaledekning i utvalgte land



Note: ILO (2017). Avtaledekning i prosent.

2.1 Teoretiske perspektiver

2.1.1 Fagforeningenes rolle

Den tidlige anglosaksiske teoretiske litteraturen beskrev fagforeninger (og den kollektive rollen disse spilte) som prisvridende aktører, lønnspressere og en kilde til oversysselsetting i virksomheter («feather-bedding»), manglende investeringer og manglende lønnsomhet (Oswald, 1985; Johnsen, 1990; Hirsch, 1992). Disse studiene konsentrerte seg om tariffavtaler og organisasjonsgrad. Også Boeri mfl. (2001) fremhever at fagforeningene øker lønningene, men at de oppnår dette ved å begrense arbeidstilbudet. Felles i disse (relativt) tidlige arbeidene er altså en ikke-optimal allokering av ressurser. Senere arbeider gir et mer nyansert bilde.

For det første er det et spørsmål hva fagforeningene forhandler om. I arbeidene nevnt over har en gjerne tatt utgangspunkt i at fagforeningene forhandler med lønnen i fokus. Hvis de kollektive forhandlingene gjelder både lønn og sysselsetting, kommer en til en løsning som gir effektiv allokering (McDonald og Solow, 1981).

For det andre bidrar fagforeningene med mer enn bare lønnsforhandlingene. Dette er utgangspunktet til Freeman og Medoff (1984), som fremhever fagforeningenes «voice»-funksjon. Dette innebærer at fagforeningene gir arbeidstakerne en sterk stemme i spørsmål som gjelder virksomheten, noe som reduserer informasjonsproblemene og bidrar til høyere produktivitet. For det andre bidrar fagforeningene til produktivitetsfremmende tiltak all den tid de får ta del i produktivitetsveksten. Forhandlingslønn virker som en bonusordning med potensielt gunstige insentiveffekter. Fagforeningene er i denne sammenhengen blitt sammenlignet med et overvåkingsverktøy som bidrar til å redusere informasjonsproblemer av prinsippal-agent-typen (Vroman, 1990; Barth mfl., 2012).

For det tredje er det liten grunn til å tro at en markedsøkonomi uten forhandlingsinstitusjoner vil gi en optimal lønnsstruktur. Informasjonsproblemer, blant annet som nevnt ovenfor, og friksjoner i arbeidsmarkedet vil føre til ulike former for monopsoni og «rent sharing», der ansatte får ulik lønn etter hvilken arbeidsgiver de jobber for. Forhandlinger kan bidra både til å forbedre og til å forverre situasjonen når dette er tilfellet.

For det fjerde påpekte Holden (1988) allerede i 1988 at det ikke var åpenbart at lønnen måtte bli høyere i en forhandlingsøkonomi med tottrinns forhandlinger, der sentrale og lokale forhandlinger følger etter hverandre (se også Moene, Wallerstein og Hoel, 1993).

2.1.2 Koordinering versus lokale forhandlinger

Hensyn til sysselsetting og arbeidsløshet gir viktige grunner til koordinering i lønnsdannelsen (Nickell, 1997; Nickell og Layard, 1999). I Norge står hensynet til konkurranseevne sentralt (Holden III). Koordinering gjør det mulig å internalisere eksterne effekter i lønnsdannelsen. Men koordinering har også effekter på lønnsfordeling og fleksibilitet. Dette er den sentrale avveiningen, ifølge Freeman og Gibbons (1995). Mens koordinering gir mer fleksibilitet i makro, gir desentralisering mer fleksibilitet i mikro.

Koordinerte og kollektive oppgjør bidrar nettopp til en sammenpresset lønnsstruktur (Barth mfl., 2003). Lokale forhandlinger gir økte lønnsforskjeller fordi forskjeller i lokal produktivitet og lokalt overskudd kan slå ut i ulik lønn. Ved å presse sammen lønningene mellom virksomheter gir regimer med koordinert lønnsfastsettelse bedre insentiver til jobbskaping og sysselsetting (Moene og Wallerstein, 1997; Barth mfl., 2014) og innovasjon og teknologisk vekst (Haucap og Wey, 2004) enn regimer med rent lokale forhandlinger.

Med lokale forhandlinger vil lønnen avspeile produktiviteten til den enkelte virksomhet, slik at den er høy i de mest produktive virksomhetene og faller til markedslønnen som gulv. Under de sentrale forhandlingene blir lønnen lik mellom virksomheter. Dermed blir lønnen faktisk høyere i mindre produktive virksomheter enn hva den hadde vært etter lokale forhandlinger, og omvendt i de mest produktive virksomhetene. Slik subsidierer en mer produktive virksomheter på bekostning av mindre produktive virksomheter (Moene og Wallerstein, 1997; Barth mfl., 2003; Braun 2011).

Dette gir opphav til det som kan kalles kreativ ødeleggelse («creative destruction»), som gjør det mer produktivt å opprette nye gode virksomheter i stedet for å holde lavproduktive virksomheter i live. Et sentralt teoretisk element i den nordiske modellen er nettopp at sentrale forhandlinger og den sammenpressede lønnsstrukturen som følger av dette, bidrar til at mindre produktive virksomheter avvikles. Nivået på lønnsdannelsen har altså betydning for både gjennomsnittsproduktiviteten og for produktivitetsforskjeller mellom virksomheter.

På den annen side kan informasjon gå tapt ved sentralisering og koordinering. Virksomhetene får ikke tatt hensyn til lokale forhold på arbeidsmarkedet. Når lønningene knyttes til lokale forhold, gir lokale forhandlinger insentiver til økt produktivitet lokalt. Et system som inneholder både sentrale elementer og lokale forhandlinger, med fredsplikt lokalt, kan nettopp tenkes å forene disse hensynene. En får et system som gir både lønnsmoderasjon sentralt og insentiver lokalt (Barth, Moene og Willumsen, 2014; se også Holden, 1988).

2.2 Empiriske studier

I dette avsnittet skal vi se nærmere på hvordan koordinering i en forhandlingsøkonomi påvirker lønnsnivået og lønnsspredningen. Allerede i 1988 observerte Calmfors og Driffill (1988) tegn til at sammenhengen mellom reallønsnivået og lønnskoordineringen var pukkelrygget, altså at den var lavest med kun lokal lønnsfastsettelse på virksomhetsnivå og når lønnen ble bestemt fullstendig sentralt, men høyere når lønnen ble fastsatt bransjevis. Mange OECD-land har gjennomført en betydelig desentralisering av lønnsforhandlingene de siste tiårene (OECD 2017). Samtidig er det fortsatt høy grad av koordinering i mange land. Det finnes litteratur som bruker internasjonale sammenligninger for å studere sammenhengen mellom lønnsspredning og forhandlingsregime (se f.eks. Rowthorn 1992 og Wallerstein 1999 for tidlige bidrag, Barth og Zweimuller 1992, Blau og Kahn 1996, Kahn 2000 for tverrsnittstudier, Rossvoll og Sparrman 2015 og Barth og Moene 2016 for en panelstudie mellom land;

OECD 2004 gir en tidlig sammenfatning av resultater). Alle studiene peker på lavere lønnsbredning i land med koordinerte lønnsforhandlinger.

2.2.1 Tverrsnittstudier på individdata

Flere studier bruker individdata for å undersøke sammenhengen mellom avtaleform og lønnsbredning i ulike land. Resultatene er til dels motstridende og indikerer at retningen på sammenhengen mellom avtaleform og lønnsbredning kan være ulik i ulike land (Dell’Aringa og Pagani, 2007; Plasman, Rusinek og Rycx, 2007). Selv om den empiriske forskningen ikke viser en entydig sammenheng mellom avtaleform og lønnsbredning, peker de fleste studier i retning av at lokal lønnsdannelse gir høyere lønnsbredning enn mer sentrale forhandlinger. Imidlertid bør det nevnes at ingen av disse studiene forsøker å avdekke kausaleffekter.

Card og de la Rica (2006) bruker data fra European Structure of Earnings Survey (ESES) fra 1995 til å studere sammenhengen mellom forhandlingsregime og lønn, hovedsakelig ved å skille mellom forhandlinger som omfatter flere arbeidsgivere, versus forhandlinger som bare omfatter én (lokale forhandlinger). De finner en positiv lønnspremie knyttet til lokale forhandlinger (5–10 prosent) og at denne lønnspremien er større for høylønnsgrupper. I tillegg viser de at lønnspremien av lokal lønnsdannelse er høyest for høytlønte i virksomhetene. Dette er i samsvar med funn fra den italienske industrien, der lønnsnivået var høyere i virksomheter med lokal lønnsdannelse enn i virksomheter med kun sentrale forhandlinger, særlig for funksjonærgruppene (Dell’Aringa og Lucifora, 1994).

Dominguez og Gutierrez (2004) bruker koblede bedrifts- og individdata fra Spania og finner høyere lønnsbredning innen virksomheter med lokale forhandlinger enn innen dem med sektorspesifikke forhandlinger. Cardoso og Portugal (2005) tar for seg koordinering i forhandlingene i Portugal ved å skille mellom konsentrerte versus fragmenterte forhandlinger, identifisert ved antallet kollektive avtaler som dekker den aktuelle enheten (f.eks. en bedrift eller sektor). De tar spesielt for seg sammenhengen mellom tariff- eller minstelønns-satser og faktisk lønn og viser at mer fragmenterte forhandlinger innebærer mer lønnsglidning (eller «wage cushion», som de kaller forskjellen mellom tariff-lønn og faktisk lønn). De sammenligner tariff-lønn og faktisk lønn i Portugal og finner mer sammenpressing på områder med sterkere konsentrasjon i forhandlingene. De finner også høyere avtalt lønnsnivå med mer konsentrasjon i forhandlingene, men samtidig er disse effektene delvis kompensert med lavere glidning («wage cushion»). Rusinek og Rycx (2013) bruker data fra Belgia og

finner sterkere sammenheng mellom virksomheters lønnsomhet og lønn i områder med lokale forhandlinger.

2.2.2 Paneldatastudier

Det er kun få studier internasjonalt som tar for seg sammenhengen mellom forhandlingsnivå og lønnsforskjeller og nivå ved hjelp av paneldata på individnivå. Dahl, le Maire og Munch (2013) tar for seg perioden 1989–2004 i Danmark, en periode med betydelig desentralisering av forhandlingsnivået – med en betydelig overgang fra bransjevise til bedriftsvise forhandlinger (dog med en form for fredsplikt lokalt). De bruker en kombinasjon av bransje og yrke for å definere forhandlingsområde og identifiserer på denne måten 36 forskjellige forhandlingsområder, som igjen er plassert i ulike forhandlingskategorier hvert år. De finner at både gjennomsnittslønnen og lønnsforskjellene er høyere på forhandlingsområder med lokale forhandlinger. De mest sentraliserte forhandlingsområdene har både lavest nivå og lavest spredning.

Disse funnene står seg i mer omfattende analyser, der de bruker variasjon innen individ eller innen jobb for å identifisere effektene. De finner også at lønnsforskjellene øker; både utdanningslengde og yrkeserfaring gir større uttelling i områder med lokale forhandlinger. Alle utdanningsgrupper har høyere lønn med lokale forhandlinger, men grupper med høyere utdanning tjener mer på lokale forhandlinger enn grupper med lavere utdanning. Til sist tar de for seg uobserverte lønnsforskjeller og finner også der at alle grupper tjener mer med lokale forhandlinger, men at høylønnsgruppene tjener klart mest. Den gjennomsnittlige lønnspremien ved lokale forhandlinger er i overkant av 7 prosent for høytlønte, mens den er i overkant av 3 prosent for lavtlønte.

Andreasson (2014) tar for seg effektene av desentralisering av lønnsdannelsen i Sverige. Resultatene tyder på systematisk seleksjon på ulike forhandlingsnivåer, noe som kan forklare en del av lønnspremien knyttet til lokale forhandlinger. Men også med kontroll for slik seleksjon finner han høyere lønn for arbeidstakere i virksomheter med lokale forhandlinger (5–7,5 prosent) og høyere lønnsbredning innenfor dette området. Den lavere lønnsbredningen kommer av høyere lønn blant lavlønsgruppene. Han finner imidlertid ikke signifikante forskjeller i avkastningen av utdanning mellom forhandlingsområdene i Sverige.

En fersk studie fra Sverige tar for seg desentraliseringen av lønnsdannelsen for lærere. I 1996 ble en felles lønnstabell for lærere i Sverige erstattet med individuelle forhandlinger. Willén (2017) analyserer effekter på lønnsstrukturen for lærere etter denne reformen. Han finner betydelige endringer i lærerlønningene i

Sverige som følge av denne reformen. Reformen ser ut til å ha tjent yngre og nye lærere mest; den førte til en økning av begynnerlønnene og en flatere lønnsprofil etter alder. Lønnsforskjellene økte blant yngre lærere og lærere i midten av karrieren. Han finner ingen effekter på sammensetningen av lærere eller på elevenes gjennomføring eller arbeidsmarkedsutfall på lengre sikt.

Bover, Bentolila og Arellano (2000) bruker data fra Spania på 1980-tallet og finner at fagforeningene reduserer lønnsforskjellene, mens bedriftsvise (lokale) forhandlinger tenderer til å øke lønnsspredningen. De konkluderer også med at effektene av fagforeninger og forhandlingssystemer er vanskelig å identifisere med sektorspesifikke kontroller, nettopp fordi forhandlingssystemene og forhandlingsmakten er sterkt korrelert med sektor.

Fitzenberger, Kohn og Lembcke (2013) tar blant annet for seg sammenhengen mellom forhandlingsnivå (sektor versus bedrift (lokale) og individuelle forhandlinger) og lønn i Tyskland. De finner at lønnsnivået er høyere med sektorspesifikke avtaler fremfor individuelle avtaler, og enda høyere i virksomheter med bedriftsvise forhandlinger. Fordelen med lokale forhandlinger er høyere for høylønnsgrupper enn for lavlønnsgrupper, og lønnsforskjellene er størst med lokale forhandlinger. De finner også at personer som ikke er dekket av tariffavtaler, tjener mer i bedrifter med lokale forhandlinger. De finner at høyere fagforeningsandel gir større effekt av kollektive avtaler, særlig med lokale avtaler, men gevinsten er størst i bunnen, så lønnsspredningen blir mindre når fagforeningsandelen går opp. Analysene inkluderer et stort sett med forklaringsvariabler, men det gjøres ikke noe forsøk på å bruke eksogene endringer i forhandlingssystem eller fagforeningsandel.

Dustmann, Fitzenberger, Schönberg og Spitz-Oener (2014) finner at den betydelige nedgangen i fagforeningsandeler i Tyskland, som stort sett har dreid seg om reduksjon i sektorspesifikke avtaler, har bidratt til å øke lønnsspredningen i landet. Samtidig skjedde det en utvikling med desentralisering også innenfor forhandlingsområder med sektorspesifikke forhandlinger der bedriftene fikk anledning til å avvike fra den sektorspesifikke lønnsutviklingen, noe som i praksis ble forhandlet med lokale «wage councils». Større vekt på lokale forhandlinger i Tyskland har ført til en økning i betydningen av lønnsforskjeller mellom bedrifter for lønnsulikheten mellom individer i arbeidsmarkedet (Antonczyk, Fitzenberger og Sommerfeld, 2010; Card, Heining og Kline, 2013). Guertzen (2009) finner klare tegn til «rent sharing» i tyske bedrifter som har lokale forhandlinger, men ingen slik effekt i bedrifter med sektorspesifikke forhandlinger. Dette siste resultatet – lav lokal følsomhet for bedriftens lønnsomhet – er spesielt sterkt for arbeidstakere på lavere og midlere lønnsnivåer.

2.2.3 Studier av fagforeningsmedlemskap og organiseringsgrad i virksomheten

En viktig del av litteraturen om effekter av avtaleformer tar for seg lønnspremien knyttet til kollektive avtaler. Internasjonalt har diskusjonen vært dominert av studier av arbeidsmarkedet i USA og i Storbritannia. Blanchflower og Bryson (2007) gir en oppsummering av denne litteraturen for USA. De finner en signifikant effekt av fagforeningsmedlemskap, som er mer eller mindre ensbetydende med kollektive avtaler i USA, men samtidig at effekten er svakt avtakende over tid. Også i Storbritannia er premien avtakende (jf. diskusjon i Bryson mfl., 2016). Det finnes få studier av fagforeningspremien i Norge. Barth, Naylor og Raaum (2000) finner en positiv fagforeningspremie i privat sektor i Norge, men denne effekten blir borte når en kontrollerer for organisasjonsgraden i virksomheten. Det betyr at organisasjonsgraden løfter lønnsnivået for alle i virksomheten, både medlemmer og ikke-medlemmer, og at medlemskap derfor er et kollektivt gode på virksomhetsnivå. Bryson mfl. (2016) sammenligner hvordan organisasjonsgraden har ulik betydning for kvinner og menn i Storbritannia og Norge. Denne studien finner at mens kun menn får høyere lønn når organisasjonsgraden stiger, i Storbritannia, gjelder dette for både kvinner og menn i Norge. Det store flertallet av studiene over fokuserer på å etablere korrelasjoner og ikke å avdekke kausale mekanismer.

Noen få studier forsøker å avdekke kausale mekanismer. Det viktigste bidraget i denne sammenhengen er DiNardo og Lee (2004), som utnytter en egenskap i det amerikanske regelverket for når en arbeidsgiver må forhandle med fagforeningen, nemlig kun i de tilfeller hvor fagforeningene representerer en majoritet. Dermed kan de sammenligne virksomheter hvor fagforeningene så vidt ikke når majoritet, med dem hvor de har majoritet (såkalte RD-analyser). I DiNardo og Lee (2004) viser en slik sammenligning at forskerne ikke finner forskjeller i overlevelse, sysselsetting, produksjon, produktivitet eller lønninger i perioden 1984–2001. Kort sagt finner de ingen kausaleffekt av at fagforeningene kan kreve lønnsforhandlinger. Et potensielt problem her er at denne analysen måler effekten primært blant virksomheter med en organisasjonsgrad rundt 50 prosent, det vil si ikke nødvendigvis veldig sterke fagforeninger. Når Lee og Mas (2012) følger opp denne analysen, finner de at egenkapitalverdien til selskapene hvor fagforeningene har oppnådd forhandlingsrett, faller sterkt etter 15–18 måneder, men da med et sterkere fall desto sterkere organisasjonsgraden er.

Barth mfl. (2017) forsøker å avdekke kausaleffekten av organiseringsgrad på produktivitet og lønn i Norge (primært industrivirksomheter) i perioden 2000–2012. De utnytter variasjon i subsidieringsraten av fagforeningsmedlemskap

drevet frem av endringer i skattesystemet til å predikere endringer i organiseringsgraden. Studien viser at både produktivitet og lønn øker med organiseringsgraden, men effekten er sterkere for produktivitet.

Det er også enkelte empiriske studier av sammenhengen mellom organisering og lønnsbredning, og da primært organisering som har betydning for lokale lønnsforhandlinger. Eksempler på dette er Freeman (1980, 1982), og Card, Lemieux og Riddell (2004). Alle disse studiene finner klart at lønnsbredningen er mindre i den delen av økonomien som er organisert. Card mfl. (2004) sammenligner Storbritannia, USA og Canada fra 1970-tallet. I disse landene har en opplevd en klar tilbakegang i organiseringsgraden, til tross for fremvekst av fagorganiserte i offentlig sektor. Tilbakegangen inntreffer imidlertid i litt forskjellige perioder, noe som styrker mulighetene for å identifisere fagorganiserings betydning for lønnsbredning. Card mfl. (2004) finner som sagt at organisering er assosiert med lavere lønnsbredning. Gapet i lønnsbredning mellom den organiserte og den ikke-organiserte sektoren er langt større for menn enn for kvinner. Machin (2016) knytter veksten i lønnsulikhet til redusert lønnsvekst for medianarbeidstakeren i USA og Storbritannia samtidig som sammenhengen mellom lønn og produktivitet svekkes, og viser at dette også sammenfaller med redusert oppslutning om fagforeningene. I en fersk OECD-publikasjon finner Berlingieri mfl. (2017) at forskjellen mellom de mest og minst produktive virksomhetene har økt, og at lønnsulighetene særlig har vokst der dette gapet er størst.

2.3 Oppsummering

De fleste studier som har tatt for seg virkninger av fagforeninger og kollektive forhandlinger på lønnsbredning, finner en negativ sammenheng. Kollektive avtaler tenderer til å presse sammen lønningene innenfor det området avtalen gjelder. Det finnes også en rekke studier av sammenhengen mellom koordinering i lønnsdannelsen og lønnsbredning som bruker variasjon mellom land, og noen som bruker variasjon innen land over tid. Alle finner en negativ sammenheng mellom koordinering i lønnsdannelsen og lønnsforskjeller.

Det finnes også en del studier som bruker individdata for å studere sammenhengen mellom avtaleformer og lønnsbredning. De benytter seg i hovedsak av forskjeller mellom avtaleformer i ulike sektorer eller av forskjeller i avtaleformer over tid innen samme bransje eller sektor. Noen studier viser motstridende resultater, men de fleste peker klart i retning av at det er en lønnspremie

knyttet til lokale forhandlinger, og at denne lønnspremien er størst for høylønnsgrupper eller i høylønnsvirksomheter.

Få studier har tatt for seg sammenhengen mellom avtaleformer og lønnsforskjeller ved hjelp av paneldata. Studier fra nordiske land (Danmark og Sverige) viser at desentralisert lønnsdannelse gir høyere gjennomsnittslønn og større lønnsbredning. Tilsvarende resultater er funnet for Tyskland.

3 Data

I dette prosjektet bruker vi flere datakilder: arbeids- og bedriftsundersøkelsene (ABU), lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB) og data fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret). Fordelen med å ta i bruk flere datakilder er at de har ulike egenskaper og gir oss informasjon om lønn og lønnsutviklingen i ulike tidsperioder. Samtidig er det kilder til målefeil i ulike data. Ved å sammenligne nivået og utviklingen i lønn og lønnsspredning målt i ulike datakilder har vi et godt grunnlag for å vurdere om utviklingstrekkene er robuste, eller om målefeil kan påvirke resultatene.

Vi gir her en beskrivelse av datakildene og avgrensninger av analyseutvalget vårt. Detaljer rundt definisjoner av variabler gir vi kun i beskrivelsen av Aa-registeret, siden dette er det foretrukne analysedatasettet vårt.

3.1 Arbeids- og bedriftsundersøkelsene

Vi bruker data fra arbeids- og bedriftsundersøkelsene (ABU) 1997, 2003 og 2012.² Kjernen i disse undersøkelsene er intervjuer med daglig leder (personalsansvarlig) i et stratifisert representativt utvalg av virksomheter med mer enn ti ansatte i privat og offentlig sektor. Intervjuet dreier seg om et bredt utvalg tema i norsk arbeidsliv, for eksempel ledelse og arbeidsorganisering, lønnsfastsettelse og organisering av arbeidsgivere og arbeidstakere. Dataene er deretter koblet til registerdata.

Sammenkoblingen av intervjudata med registerdata gir et veldig rikt datamateriale. Intervjudataene kan spisses og dermed spesifikt være målrettet mot det fenomenet en ønsker å undersøke. Registerdata gir store mengder informasjon om hele populasjoner om kjennetegnene som finnes i registrene. Det finnes ingen registre som forteller om en virksomhet fastsetter lønnen til arbeiderne kun gjennom sentrale lønnsforhandlinger, om det finner sted lokale forhandlinger, eller om det kun er individuelle avtaler som gjelder. Måten spørsmålene

2 Undersøkelsen i 1997 ble tidligere omtalt som fleksibilitetsundersøkelsen (Fleksi) 1997, men av hensyn til konsistens og som en forenkling er undersøkelsen i denne rapporten omtalt som ABU 1997. Undersøkelsen er til alle praktiske formål lik de senere undersøkelsene, selv om bredden i spørsmålene kan sies å være noe mindre. Undersøkelsene er dokumentert i Olsen og Torp (1998) (ABU 1997), Holth (2003) (ABU 2003) og Holmøy (2012) (ABU 2012). Statistisk sentralbyrå (SSB) har stått for innhenting og tilrettelegging av data, både intervju- og registerdata.

er stilt på i 1997, gjør at vi ikke kan skille mellom der hvor forhandlingene kun er lokale, og der hvor sentrale forhandlinger suppleres med lokale forhandlinger.

ABU er en bedriftsundersøkelse, det vil si at spørsmålet om nivået på lønnsfastsettelsen direkte eller indirekte vil bli oppfattet som at det gjelder hovedyrkesgruppen. Dette betyr at selv om hovedyrkesgruppen har én form for lønnsfastsettelse, så kan det godt finnes andre grupper av ansatte som har en annen form for lønnsfastsettelse. Et eksempel på dette kan være en bedrift hvor en kan tenke seg at hovedyrkesgruppen har sentralisert lønnsfastsettelse, men en mindre funksjonærgruppe har lokal lønnsfastsettelse. Ledelsen kan tilsvarende ha individuelle avtaler.

Spørreundersøkelser som ABU vil også være preget av hvordan daglig leder oppfatter spørsmålene. De kollektive avtalene kan velges som svaralternativ også der hvor virksomheten følger kollektive avtaler uten at det er formelle kontrakter om dette. I tillegg vil allmenngjøring av avtaler i en bransje også bidra til dette svaralternativet.

Dette betyr at en datakilde som ABU ikke er uten svakheter. ABU lar oss måle endringer i hovedtrekkene blant virksomheter med mer enn ti ansatte. Men i virksomheter med stor intern heterogenitet eller forskjeller når det gjelder lønnsystemer, vil dette forstyrre sammenhengen mellom lønn og lønnsfastsettelse.

Sammenkoblingen av data mellom ABU og registrene gjør også at en kan utnytte informasjon på ett nivå til å konstruere variabler som gir informasjon på et annet nivå. På tilsvarende måte kan en utnytte informasjonen om virksomheten i analyser på arbeidstakernivå.

3.2 Lønnsstatistikken

Vi bruker også grunnlagsdataene til SSBs lønnsstatistikk for perioden 2000–2014. Lønnsstatistikken samles inn tidlig i oktober hvert år og gir god informasjon om lønnsnivå og lønnsfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor. Datamaterialet er basert på registrering av alle observasjoner i offentlig sektor og et stort, representativt utvalg i privat sektor. Materialet er vektet slik at analysene er representative.

I lønnsstatistikken har arbeidsgiverne rapportert inn informasjon om yrkes- og/eller stillingskode. Stillingskodene er kodet om til detaljerte yrkeskoder. I lønnsstatistikken omfatter lønn kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for utført arbeid. Andre godtgjørelser, forsikringer og lignende er ikke inkludert.

Lønnen oppgis som månedslønn i lønnsstatistikken. Den inkluderer avtalt lønn, faste og uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelse er ikke inkludert.

Lønnsstatistikken er godt egnet til analyser av timelønn og timelønnsfordeling i arbeidsmarkedet og gir et representativt bilde av yrkes- og næringsfordelingen i arbeidsmarkedet. Vi har koblet på individopplysninger fra øvrige administrative registre. Disse omtaler vi i beskrivelsen av arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

3.3 Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

Vår viktigste datakilde i dette prosjektet er arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) for perioden 1995–2014. I dette registeret er det arbeidsgiver som rapporterer inn alle ansettelsesforhold med mer enn én ukes varighet og med en forventet ukentlig arbeidstid på mer enn fire timer. Registeret omfatter ansatte. Selvstendig næringsdrivende, familiearbeidere, lønnstakere uten vanlig ansettelsesforhold (styremedlemmer, politiske stillinger, personer på omsorgslønn), altså arbeidsforhold som ikke er innrapporteringspliktige i henhold til regelverket, dekkes ikke av dette registeret. Rapporteringsenheten i Aa-registeret er jobb. Det betyr at et individ kan være registrert som lønnstaker hos flere arbeidsgivere på samme tidspunkt.

Fra Aa-registeret har vi en del relevant bedrifts- og foretaksinformasjon: kommunen bedriften er lokalisert i, næringskode (NACE), institusjonell sektor (utvalgte årganger), start- og stoppdatoer for arbeidsforhold og avtalt arbeidstid. Fra 2003 har vi også opplysninger om yrke/stilling. Videre kobler vi på informasjon fra lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO) og utelater observasjoner uten registrert lønn for kalenderåret, siden dette ofte er arbeidsforhold som skulle ha vært utmeldt. Lønnssummen som rapporteres inn for alle arbeidsforhold, er avgiftsgrunnlaget for arbeidsgiveravgift. Dette tilsvarer ordinær bruttolønn og feriepenger samt honorarer, provisjon og andre innberetningspliktige og ikke-innberetningspliktige ytelser.

Alle krypterte identitetsnumre til personer og bedrifter/foretak er unike, slik at vi kan følge enhetene over tid. Videre kan vi gjennom identitetsnumre koble på individinformasjon fra andre administrative registre: Fra Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB) har vi informasjon om høyeste fullførte utdanning hvert år, igangværende utdanning og detaljert informasjon om utdanningstype. Fra en kombinasjon av ulike registre har vi også koblet inn informasjon om kjønn, fødselsår, fødeland og familieforhold som sivilstatus og antall barn.

Dataene våre inneholder mange kilder og dekker en lang tidsperiode. I dette tidsrommet har det blitt gjort flere endringer i definisjoner, standarder og registreringspraksis, som gjør at vi får brudd i tidsserien og noen utfordringer med konsistens. Én utfordring er knyttet til manglende inn- og utmeldinger av arbeidsforhold og endringer i inn- og utmeldingsrutiner. Blant annet er det fra og med 2003 slik at endret arbeidstid i jobben gir ny registrering i Aa-registeret. Vi har valgt å inkludere arbeidsforhold som er aktive per 15. oktober hvert kalenderår. Dette tidspunktet er valgt for å oppnå størst mulig sammenfall med utvalget i lønnsstatistikken.

Som følge av nye standarder for sektor- og næringsklassifisering og innføringen av yrkesinformasjon i Aa-registeret har vi noen brudd i tidsserien.

Standard for næringsgruppering, også kalt NACE-koder, er endret fra og med 2008 fra SN2002 til SN2007, se SSB (2007). For å sikre konsistens over tid har vi laget en omkodning fra gammel til ny standard. Det vil si at alle bedrifter i vårt utvalg får NACE-koder i henhold til den nyeste kodestandarden, SN2007. Vi har også her basert oss på en hovedregel der bedrifter som har gyldig NACE-kode i 2009, og eksisterer i årene før 2009, får ny NACE-kode bakover i tid. Bedrifter som ikke endrer NACE-kode i årene før omleggingen, får samme NACE-kode alle årene bakover i tid. Bedrifter som enten ikke finnes i årene etter omleggingen (2009 eller senere), eller som er registrert med endret NACE-kode i ett eller flere av årene før 2009, får også nye NACE-koder, men etter følgende regel: De får den nye NACE-koden som opptrer hyppigst blant bedrifter med samme gamle NACE-kode – altså modalen av ny NACE innen gammel gruppe. Slik har vi laget en konsistent omkodning av NACE-kodene slik at de er sammenlignbare i hele tidsperioden vår.

Yrkeskodene ble første gang registrert i arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret i 2003/2004. Derfor er 2003 første årgang for analyser av yrkessegregering og yrkesmobilitet med bruk av registerdata. I hovedsak studerer vi yrker på firesiffernivå. I de første årene da en registrerte yrkeskoder, var det ulik registreringspraksis på ulike områder: I staten og kommunene registrerte en stillingskoder med utgangspunkt i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og PAI-registeret, og i enkelte maritime yrker benyttet en seg av stillingskodene i Maritimt register. Ved Institutt for samfunnsforskning har vi kodet om stillinger til detaljert yrkeskode basert på navnet på stillingen samt øvrig informasjon om utdanningstype og næring der hvor stillingsbetegnelsen i seg selv er lite informativ. Dermed har vi rimelig konsistente yrkeskoder bakover i tid.

3.3.3.1 Variabeldefinisjon

Her beskriver vi de generelle variablene som inngår i analysene våre, mens spesifikke definisjoner av variabler og utfall beskrives nærmere i de respektive kapitlene.

Alder defineres som kalenderår minus fødselsår.

Utdanning måles i antall år med utdanning utover grunnskoleutdanning.

Innvandrere er den som er født i utlandet og har minst én forelder som er ikke-norsk statsborger.

Ansiennitet er målt fra første registrerte startdato hos virksomheten.

Fagforeningsmedlemskap måles ved innrapportert fagforeningsmedlemskap til skattemyndighetene.

Organiseringsgrad måles ved å ta gjennomsnittet av individuell fagforeningsgrad blant de ansatte i virksomheten.

Avtaleformer: I ABU 2003 / ABU 2012 skilles det mellom fire avtaleformer eller former for lønnsfastsettelse: i) individuell lønnsfastsettelse, ii) lønnsfastsettelse ved kun lokale forhandlinger, iii) lønnsfastsettelse ved sentrale lønnsavtaler som blir supplert med lokale forhandlinger, og iv) lønnsfastsettelse kun ved sentrale forhandlinger. I ABU 1997 kan en ikke identifisere gruppe ii)-virksomheter hvor lønnsfastsettelsen kun foregår lokalt. Disse er gruppert sammen med gruppe iii) sentrale + lokale forhandlinger. I analyser av lønnsforhold knyttet til virksomhetene vil disse variablene kunne bli brukt direkte i form av dummyer. I analyser av lønnsforhold i næringer eller i yrker vil vi ta gjennomsnitt av disse dummyene for avtaleformer over henholdsvis næringer eller yrker. De vil i sistnevnte tilfelle måle andelen med en avtaleform innen næring eller andelen innen yrke.

Offentlig og privat sektor: Offentlig sektor defineres ved institusjonell sektor-kode: 1110 Statens forretningsdrift, 1120 Statlig eide aksjeselskaper mv., 1510 Kommunale foretak med ubegrenset ansvar, 3100 Norges Bank, 3900 Statlige låneinstitusjoner, 6100 Stats- og trygdeforvaltningen³ og 6500 Kommuneforvaltningen. Øvrige er definert som privat sektor.

3 Her inngår dessuten statlige foretak som driver ikke-markedsrettet virksomhet, som helseforetakene og Statsbygg.

Næring måles både ved tosifret NACE-kode og firesifret NACE-kode. Forskjellen er detaljeringsnivå. Tosifret NACE-kode gir oss informasjon om næring, for eksempel NACE-kode 50: *Overnattingsvirksomhet*. Når vi går ned på firesifret næring, kan vi skille mellom kodene 50.10 *Hotellvirksomhet*, 50.20 *Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter* og 50.30 *Drift av campingplasser og turisthytter*.

Yrke defineres ut fra firesifret yrkeskode (STYRK98).

Funksjonær defineres ut fra firesifret yrkeskode (STYRK). Funksjonæryrker defineres som yrker med førstesiffer i STYRK-koden lik 2, 3 og STYRK-kode 43. STYRK-kodene 255, 345 og 347 regnes som ikke-funksjonærer. Alle andre er ikke-funksjonærer (yrker angitt ved STYRK-kodene som angir ledere, er utelatt).

Daglønn beregnes kun for Aa-registeret med utgangspunkt i antall dager arbeidsforholdet har vart i inneværende år, og lønssummen i arbeidsforholdet. Daglønnen vil være lavere for personer som jobber deltid. Lønssummen i arbeidsforholdet er grunnlaget for arbeidsgiveravgiften. Dette tilsvarer ordinær bruttolønn og feriepenger samt honorarer, provisjon og andre innberetningspliktige og ikke-innberetningspliktige ytelser.

Timelønn beregnes for både Aa-registeret og for lønnsstatistikken. For Aa-registeret tar vi utgangspunkt i det registrerte antallet avtalte arbeidstimer per uke, antall dager arbeidsforholdet varer, og lønssummen i arbeidsforholdet. I lønnsstatistikken tar vi utgangspunkt i månedslønnen (avtalt månedslønn + faste og variable tillegg + bonus) og avtalt ukentlig arbeidstid på registreringstidspunktet. Timelønnen er beregnet for hele perioden i lønnsstatistikken og kun i perioden fra og med 2003 i registerdataene, på grunn av rutinene for registrering av endret arbeidstid i dette registeret.

Vi definerer *hovedområder* med utgangspunkt i næringer som er representert i de ulike avtaleområdene i lønnsdannelsen. Våre hovedområder er definert som følger: *Industrien* inkluderer bedrifter med NACE-koder⁴ 10–33, *Bygg- og anlegg* inkluderer bedrifter med NACE-koder 41–43, *Detaljhandel* inkluderer bedrifter med NACE-kodene 45112, 45192, 45402 og alle i kode 47. Dette betyr at agentur, engros og vedlikehold er utelatt fra næringshovedområdet *Varehandel*. *Transport* inkluderer næringskodene 49–51, *Overnatting og servering* inkluderer næringskodene 55 og 56, mens *Bank og forsikring* inkluderer kodene 64–66. *Staten* omfatter dem som er ansatt i statsforvaltningen, Norges Bank og

4 Se SSB (2008).

statlige låneinstitusjoner og har næringskode 84. Videre er *Offentlig administrasjon, øvrig* de som arbeider i statens forretningsdrift, kommunale foretak og kommuneforvaltningen. *Undervisning* inkluderer dem som har næringskode 85, mens *Helse* inkluderer ansatte med næringskode 86.

3.4 Analyseutvalg

I analysene våre gjør vi noen avgrensninger av utvalget. Vi inkluderer alle ansatte i alderen 20–67 år. Som beskrevet i omtalen av Aa-registeret har vi inkludert arbeidsforhold som er aktive per 15. oktober hvert år. Slik sikrer vi konsistens med lønnsstatistikken, som samles inn i oktober hvert år.

Vi har avgrenset analysepopulasjonen vår til å gjelde viktigste jobb, det vil si det jobbtilfellet som har den høyeste utbetalte lønnssummen. Videre må lønnssummen som utbetales til den ansatte, være på minst 0,5 G⁵ i Aa-registeret eller en KPI-justert (2014) timelønn på mer enn 70 kroner⁶ i lønnsstatistikken, for at arbeidsforholdet skal være med i analyseutvalget vårt. Disse avgrensningene bidrar blant annet til å redusere målefeilen knyttet til manglende utmelding av korte eller lengre arbeidsforhold samt at vi beholder individer som kan antas å ha yrkesaktivitet som hovedaktivitet i en lengre periode av året.

3.5 Lønnsspredningsmål

Lønnsforskjeller og lønnsspredning kan måles på flere måter. I denne rapporten bruker vi fire mål på lønnsspredning: P95/P50, P50/P5, variansen til log lønn og residualvariansen til log lønn.

Varians er et mye brukt spredningsmål, som måler det totale kvadrerte avviket fra gjennomsnittet. Variansen til log lønn sier noe om spredningen på aggregert nivå. Ut fra variansen kan vi ikke si om spredningen øker som følge av at forskjellene blir større på bunnen eller på toppen av lønnsfordelingen, eller om endringene i lønnsspredningen kommer av endret sammensetning av populasjonen over tid.

For å si noe om lønnsforskjellene på toppen og bunnen av lønnsfordelingen, tar vi utgangspunkt i det relative forholdet mellom 95.-persentilen og medianen og

5 Dette samsvarer med vilkåret for å ha rett til sykepenger fra folketrygden.

6 Dette timelønnsbeløpet er satt skjønnsmessig på om lag femti prosent av utvalgte bransjers fastsatte minimumslønn for ufaglærte uten bransjeerfaring (se Arbeidstilsynets nettsider: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>).

mellom medianen og 5.-persentilen. La oss tenke oss at vi stiller alle lønnskakere på en linje i stigende rekkefølge etter lønnsnivå. Da er personen på midten, som har halvparten av utvalget under seg og halvparten av utvalget over seg, medianlønskakeren (P50). Den personen som har 5 prosent av lønnskakerne under seg, er 5.-persentilen (P5), og representerer en lavtlønt. Den personen som har 5 prosent av lønnskakerne over seg, er 95.-persentilen (P95), og vedkommende representerer en høytlønt. P95/P50 måler dermed lønnsforskjellene på toppen av lønnsfordelingen, og P50/P5 måler forskjellene på bunnen av lønnsfordelingen.

For å si noe om lønnsspredningen mellom arbeidstakere med ganske lik personkapital (alder, ansiennitet og utdanning) beregner vi residualvariansen etter en lineær Mincer-regresjon. Utviklingen i lønnsspredningen som kommer fra sammensetningen i arbeidsmarkedet, vil uttrykkes gjennom avviket mellom den totale variansen og residualvariansen. Videre beregner vi også residualvariansen etter en lineær regresjon der vi i tillegg kontrollerer for næring. Slik kan vi undersøke om lønnsspredningen kan knyttes til forekomsten av arbeidstakere med en bestemt personkapital i bestemte næringer.

I deler av analysen vår dekomponerer vi den totale variansen og residualvariansen i to komponenter: varians innen virksomheter og varians mellom virksomheter. Gjennom en slik dekomponering kan vi undersøke hvilken betydning økte forskjeller mellom virksomheter og økte forskjeller innad i virksomheten har for utviklingen i spredningen på aggregert nivå.

4 Utvikling i avtaleformer i norsk økonomi

Tariffavtalene er en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Avtalen inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, og spiller slik en viktig rolle i lønnsdannelsen i Norge. De ulike avtalene har forskjellige prinsipper for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Et viktig skille er om lønnen fastsettes på sentralt nivå, lokalt nivå eller en kombinasjon av disse. I all hovedsak er tariffavtalene toårige, med adgang til å forhandle om lønn for annet avtaleår (mellomoppgjøret). I dette kapittelet ser vi på utviklingen i de ulike avtaleformene for lønnsfastsettelse og endringer i omfanget av avtaleformer i noen utvalgte næringer.

4.1 Utvikling i avtaleformer

Tariffavtalene i Norge kan grovt deles i tre: minstelønnsavtaler, normallønnsavtaler og avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser. Førstnevnte er vanlig for arbeidere i privat sektor. Her fastsettes vanligvis en minstelønn (eller stige) for ulike grupper arbeidere. I tillegg forhandles det lokalt, gjerne med utgangspunkt i virksomhetens økonomi. Det er til dels stor variasjon i minstelønnsavtalene mellom ulike avtaleområder, og det varierer hvor mye av lønnsdannelsen som forhandles sentralt og lokalt. I kommunesektoren er det for eksempel minstelønnsavtaler for de fleste arbeidstakergrupper, men de lokale tilleggene blir fastsatt i de sentrale forhandlingene – i motsetning til i privat sektor.

Normallønnsavtalene er som regel sentralisert og fastlegger både nivå og endringer ved tariffoppgjør (herunder rammer for lokale forhandlinger). Tariffavtaler som har et lønnsregulativ, slik som i staten og Oslo kommune, er normallønnsavtaler, men slike avtaler er også vanlig i bussbransjen, renhold, deler av hotell- og restaurantsektoren og elektrofag. I avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser avtales alt, med noen unntak, lokalt. Denne typen avtaler er svært vanlig for høyt utdannede funksjonærgrupper.

Siden 2000 har organisasjonslandskapet og avtaleforholdene endret seg, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Endringene er dokumentert i NOU-er (2013:13 og 2016:15) og i Nergaard mfl. (2016). De største endringene har

skjedd i offentlig sektor, og særlig før 2004. Det er spesielt to hendelser som har vært av betydning: For det første ble tidligere fylkeskommunale, statlige og Oslo kommunes sykehus omdannet til statlig eide foretak, og disse ble samlet tilsluttet Spekter fra og med 1. januar 2002. Spekter ble da arbeidsgiverpart for ansatte i sykehusene fra KS, Oslo kommune og staten. For det andre ble forhandlingsansvaret for *undervisningspersonell* overført fra staten til KS og Oslo kommune fra 1. mai 2004. Begge disse hendelsene førte til en stor sammensetningsendring og utvidelse av KS-området. I tillegg ble det i kommunesektoren avtalt vesentlige endringer i lønns- og stillingssystemet i oppgjøret i 2002. Dette innebar at en endret lønssystemet for det store flertallet til et minstelønssystem, og det sentrale stillingsregulativet ble fjernet. I tillegg ble rundt 10–15 prosent av stillingene fristilt, i all hovedsak høyt utdannede som er organisert i Akademikerne, NITO og YS. Disse omfatter høyere lederstillinger, langtidsutdannede og ingeniører. Denne gruppen er ikke omfattet av det generelle tillegget, de nye minstelønssatsene eller de avsatte pottene til lokale forhandlinger, men all lønn settes lokalt uten streikerett. Dette er en betydelig desentralisering av lønnsdannelsen på KS-området.

Andelen organiserte i Norge de siste ti årene er, som vi så i figur 2.1 på side 13, basert på OECD-tall, relativt stabil og utgjør noe over 50 prosent av arbeidstakerne i Norge.⁷ NOU 2013:13 tabell 3.2 viser at andelen ansatte i virksomheter hvor arbeidsgiver er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, har økt svakt fra 70 til 75 prosent i årene 2003 til 2012, men det er ingen økning blant dem med tariffavtale. Dette betyr at andelen hos dem uten tariffavtale øker. Vi ser også at veksten stort sett avspeiler forskjeller i arbeidsgiverforeningenes størrelse i 2003 med ett unntak: Virke. Andelen arbeidstakere som arbeider i Virkevirksomheter, har økt klart, og dette gjelder spesielt virksomheter som ikke er tilknyttet noen tariffavtale. Virke organiserer virksomheter innen tjenesteyting og varehandel.

4.2 Utvikling i avtaleformer blant virksomheter som har mer enn ti ansatte

I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan forekomsten av ulike avtaleformer har utviklet seg i perioden 1997 til 2012. Vi bruker data fra arbeids- og bedriftsundersøkelsene fra 1997, 2003 og 2012.

7 I et komparativt perspektiv er dette ganske høyt. Dog skal det sies at dette aggregerte tallet kan skjule forskjeller innen grupper (Nergaard mfl., 2015).

I tabellene 4.1 (offentlig sektor) og 4.2 (privat sektor) viser vi utviklingen i andelen ansatte under ulike avtaleformer. I offentlig sektor finner vi stort sett fremvekst i lønnsavtaler med lokale forhandlinger fra 1997 til 2003 (gjerne med sentrale forhandlinger i tillegg) og ditto tilbakegang for ansatte i virksomheter hvor lønnen fastsettes kun gjennom sentrale forhandlinger. Endringene på 2000-tallet er mindre.

I privat sektor er bildet mindre entydig. Vi finner mindre endringer i andelen ansatte etter avtaleform på aggregert nivå (fallet i lokale forhandlinger og veksten i forekomsten av individuelle avtaler fra 2003 til 2012 er dog betydelig). Vi ser klare forskjeller mellom næringer. Individuelle avtaler blir mer vanlig i hotell- og restaurantnæringen, mens kun sentrale forhandlinger derimot er tilsvarende på retur. Både individuelle avtaler og kun sentrale forhandlinger er på retur i landtransportnæringene, mens lokale forhandlinger vokser.

Tabell 4.1 Utvikling i andelen ansatte i offentlig sektor etter avtaleformer (i prosent)

	Stat		Kommune	
	Lokalt	Kun sentralt	Lokalt	Kun sentralt
I alt				
1997	51,4 (6,6)	47,6 (6,7)	78,3 (4,0)	21,6 (3,9)
2003	80,6 (2,8)	16,4 (2,6)	88,9 (1,2)	8,7 (1,1)
2012	71,6 (4,9)	18,2 (3,1)	87,2 (1,3)	10,2 (1,2)
Utvalgte næringer				
Helse				
1997	73,4 (21,6)	26,6 (21,6)	84,8 (7,0)	15,2 (7,0)
2003	95,5 (2,5)	2,4 (1,5)	91,4 (1,6)	6,6 (1,4)
2012	91,6 (4,3)	8,4 (4,3)	90,3 (1,6)	8,0 (1,5)
Underv.				
1997	56,4 (25,7)	43,6 (25,7)	44,9 (5,5)	55,1 (5,5)
2003	93,7 (3,4)	4,8 (3,0)	87,2 (2,2)	11,7 (2,1)
2012	85,3 (9,0)	12,5 (8,7)	85,4 (2,6)	13,1 (2,5)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i offentlig sektor. Observasjonene er vektet slikt at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn ti ansatte. Tall i parentes angir estimerte standardfeil.

I detaljhandelen og i bygg og anlegg virker det som om sentraliseringsgraden øker gjennom hele perioden (1997 til 2012), mens det fra 2003 ser ut til å skje en polarisering her, det vil si at lokale avtaler er på retur, mens de andre øker noe. I bank, forsikring og finans ser vi en klar økning fra 1990-tallet når det gjelder andelen ansatte som får lønnen fastsatt gjennom lokale forhandlinger, mens sentrale forhandlinger her er på retur. Disse næringene kjennetegnes også ved at det relativt sett er mer vanlig med individuelle avtaler.

Andelen ansatte som arbeider i virksomheter hvor lønnen fastsettes ved forhandlinger, i privat sektor, varierer altså i ABU-materialet rundt 70–80 prosent. Dette fremstår som høyere enn i flere andre kilder (for eksempel NOU 2013:13). Her er det viktig å huske på to forhold. For det første dekker ABU-utvalget populasjonen av bedrifter med mer enn ti ansatte, og andre kilder viser vesentlig høyere andeler for store virksomheter enn små (virksomheter med 1–4 ansatte har halvparten av tariffavtaledekningen til virksomheter med mer enn 200 ansatte). For det andre er ABU-undersøkelsen en spørreundersøkelse, med de kilder til høyere svarprosent som følger av dette (se over).

Som påpekt over tillater ikke spørreundersøkelsen i 1997 å skille mellom virksomheter hvor lønnen kun fastsettes gjennom lokale forhandlinger, og der hvor sentrale forhandlinger suppleres med lokale forhandlinger. Fra og med 2003 kan vi imidlertid skille mellom dette.

Tabell 4.2 Utvikling i andelen ansatte i privat sektor etter avtaleformer (i prosent)

	Individuell avlønning			Lokale forhandlinger			Kun sentrale forhandlinger		
	1997	2003	2012	1997	2003	2012	1997	2003	2012
I alt	23,1	18,3	22,7	56,7	61,1	53,7	20,2	20,6	23,6
	(2,8)	(1,3)	(1,4)	(2,9)	(1,7)	(1,7)	(1,8)	(1,3)	(1,4)
Utvalgte næringer:									
Industri	11,1	6,7	12,1	80,6	85,7	76,7	8,0	7,6	11,2
	(2,5)	(1,3)	(2,0)	(2,8)	(1,9)	(2,7)	(1,5)	(1,3)	(2,1)
Bygg og anlegg	23,0	6,9	18,6	50,4	87,4	64,1	5,5	5,6	17,3
	(18,9)	(2,6)	(3,9)	(17,2)	(3,5)	(4,8)	(2,5)	(2,5)	(3,8)
Detaljhandel	17,3	12,9	15,2	38,6	31,2	28,3	44,2	55,8	56,5
	(3,4)	(3,5)	(3,4)	(6,0)	(4,5)	(4,3)	(5,2)	(4,9)	(4,7)
Hotell/restaurant	9,8	10,9	21,2	17,2	32,3	30,0	73,1	56,7	48,8
	(3,1)	(3,6)	(5,8)	(4,8)	(5,7)	(6,5)	(6,1)	(5,9)	(7,2)
Landtransport	7,1	21,5	10,9	45,7	41,9	57,1	47,1	36,6	32,0
	(3,8)	(7,6)	(7,4)	(10,8)	(9,7)	(11,9)	(11,1)	(9,6)	(11,3)
Bank/forsikring/finans	21,6	20,5	24,1	41,4	60,7	69,4	37,0	18,9	15,7
	(10,4)	(7,9)	(6,2)	(11,7)	(10,2)	(7,9)	(10,8)	(8,8)	(5,5)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i privat sektor. Observasjonene er vektet slikt at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn 10 ansatte. Tall i parentes angir estimerte standardfeil.

ABU 2003 og ABU 2012 er konstruksjonsmessig like. Vi estimerer derfor en multinomisk probit (med lokale suppleringsforhandlinger som referansekategori), hvor vi kontrollerer for størrelse (antall ansatte, flerbedriftsforetak) og virksomhetens alder. Hensikten med å inkludere disse kontrollvariablene er at vi vet at det tar tid før arbeidstakere organiserer seg og krever tariffavtale. Store eldre virksomheter er oftere omfattet av tariffavtaler enn små yngre. Hvis virksomhetspopulasjonen endrer seg over tid, for eksempel som resultat av konjunktursvingninger, vil tidsutviklingen i avtaleformer avspeile sammensetningseffekter. Disse sammensetningseffektene ønsker vi å kontrollere bort. Modellen estimeres for alle privatsektorsvirksomheter og separat innenfor utvalgte næringer. Tabell 4.3 oppsummerer resultatene fra analysen.

Vi ser at andelen ansatte under individuelle avtaler i gjennomsnitt øker noe fra 2003 til 2012, forekomsten av lokale forhandlinger reduseres noe, mens utbre-

delsen av sentrale forhandlinger er lite endret (punkttestimatet angir en svak økning). Når vi fokuserer på de enkelte næringene, finner vi igjen dette bildet i både industrien og i bygg/anlegg, bortsett fra at mønsteret her er langt sterkere.⁸ Et avvik fra dette mønsteret finner vi i detaljhandelen, siden det i denne næringen forekommer minimale endringer. Innen landtransport virker individuell avlønning å være på retur, men her har vi relativt få observasjoner og dermed stor usikkerhet.

Tabell 4.3 Predikert utvikling i andelen ansatte i privat sektor under ulike avtaleregimer (i prosent)

	Individuelle avtaler		Kun lokale forhandlinger		Lokale + sentrale forhandlinger		Kun sentrale forhandlinger	
	2003	Endring	2003	Endring	2003	Endring	2003	Endring
I alt	18,3**	4,3*	8,7**	-2,3**	52,3**	-4,8**	20,7**	2,9
	(1,2)	(1,7)	(0,7)	(1,0)	(1,8)	(2,4)	(1,1)	(1,6)
Utvalgte næringer:								
Industri	6,5**	5,8**	7,2**	-2,5	78,7**	-7,0*	7,6**	3,8*
	(1,5)	(2,3)	(0,9)	(1,4)	(1,1)	(3,6)	(1,5)	(1,6)
Bygg og anlegg	6,9*	12,2*	20,9**	-8,9*	66,7**	-15,9**	5,6**	12,5**
	(2,8)	(5,1)	(2,9)	(3,9)	(4,3)	(5,3)	(2,1)	(4,4)
Detaljhandel	13,5**	1,2	5,3**	-3,5	25,9**	0,1	55,2**	1,7
	(4,0)	(5,3)	(1,7)	(1,8)	(3,6)	(4,7)	(4,9)	(5,7)
Hotell/restaurant	10,9**	8,2	7,7*	1,1	24,2**	-2,3	57,2**	-6,9
	(3,0)	(6,4)	(3,1)	(5,0)	(2,9)	(6,2)	(4,2)	(7,2)
Landtransport	22,2**	-11,2	9,5	9,4	34,5**	0,3	33,6**	1,3
	(7,0)	(7,6)	(6,5)	(11,1)	(6,9)	(11,9)	(5,8)	(12,0)
Bank/forsikr./finans	16,9**	7,9	-	-	61,2**	-2,4	21,9**	-5,6
	(7,7)	(9,8)	-	-	(7,7)	(10,0)	(5,7)	(6,6)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i privat sektor 2003 og 2012. Observasjonene er vektet slikt at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn 10 ansatte. Tabellen viser predikert sannsynlighet i 2003 for de tre ulike avtaleformene angitt ved tabellhodet og den predikerte/estimerte (marginaleffekten) endringen frem til 2012 basert på en multinomisk probit-sannsynlighetsmodell, hvor en også har kontrollert for virksomhetens alder og størrelse og om virksomheten er organisert i en arbeidsgiverforening. Klyngejusterte standardfeil er presentert i parentes. ** og * uttrykker hhv. 1 og 5 prosents signifikansnivå.

8 Vi har undersøkt om økningen i forekomsten av sentrale forhandlinger skyldes at daglig leder / personalansvarlig anser introduksjonen av allmenngjøring av tariffavtaler (som innføres etter 2003 i ulike bransjer) som en sentral avtale, men mønsteret over blir ikke vesentlig påvirket om næringene hvor allmenngjøring er innført, blir utelatt.

4.3 Oppsummering

De største endringene i offentlig sektor er omdanningen av fylkeskommunale og kommunale sykehus til statlig eide helseforetak med tilslutning til Spekter fra og med 1. januar 2002 og overføringen av forhandlingsansvaret for *undervisningspersonell* fra staten til KS og Oslo kommune fra 1. mai 2004. Disse sistnevnte hendelsene førte til en stor sammensetningsendring og utvidelse av KS-området. Like i forkant av dette ble det i kommunesektoren avtalt vesentlige endringer i lønns- og stillingssystemet i forbindelse med oppgjøret i 2002, hvor lønssystemet for det store flertallet gikk fra et normallønssystem til et minstelønssystem, det sentrale stillingsregulativet ble fjernet, og 10–15 prosent av stillingene som var besatt av høyt utdannede, ble fristilt. Dette var en betydelig desentralisering av lønnsdannelsen på KS-området. Denne desentraliseringen ser vi også i ABU-undersøkelsene.

Endringene i privat sektor har vært mindre tydelige. Vi finner en klar desentralisering i bank og forsikring fra 1990- til 2000-tallet. Mønstrene blir mindre klare på 2000-tallet for de fleste private næringer. Individuelle avtaler virker å bli vanligere i industrien og i bygg og anlegg, samtidig som dette har gått på bekostning av lokale kollektive ordninger, men vi ser også en økning blant dem som fremhever sentral lønnsfastsettelse. Endringer i bygg og anlegg er spesielt vanskelig å tolke, da dette er en næring som det inntreffer store endringer i løpet av siste del av 2000-tallet (for eksempel arbeidsinnvandring).

5 Utviklingen i lønnsnivå og lønsspredning

I dette kapittelet kartlegger vi lønnsutviklingen og lønsspredningen i det norske arbeidsmarkedet i perioden 1995 til 2014. Vi bruker daglønn og timelønn som lønns mål, og vi tar utgangspunkt i både registermaterialet og lønnsstatistikken for å sammenligne lønnsnivå og spredning samt utvikling over tid. Vi inkluderer personer som har en daglønn over en minstesats, for å begrense betydningen av målefeil knyttet til feilregistreringer og manglende utmelding. Denne er satt til 40 kroner for dem som er registrert med 4–19 t/uken, 200 kroner for dem som er registrert med 20–29 t/uken, og 375 kroner for dem som er registrert med 30+ t/uken. Minstesatsen i timelønn er på 70 kroner. Alle beløp er målt i 2014-kroner.

5.1 Lønsspredning i Norge

Tabell 5.1 viser utviklingen i daglønnnivå og daglønnsspredningen i Norge i perioden 1995–2014. Daglønnnivået presenteres som gjennomsnitt og median daglønn målt i 2014-kroner samt log daglønn. Spredningen er målt ved varians av log daglønn og det relative forholdet mellom 95.-persentilen og medianen, samt medianen og 5.-persentilen.

Gjennomsnittlig og median daglønn har økt fra rundt 800 til 1300–1400 kroner i perioden. Dette kan skyldes at lønnen per time har økt, eller at gjennomsnittlig arbeidstid har økt, eller begge deler. Videre ser vi at variansen til log daglønn er relativt stabil gjennom perioden. Det er likevel tegn til noe vekst i lønsspredningen når vi sammenligner lønnen til personer på toppen og medianen: I 1995 tjente 95.-persentilen rett i underkant av dobbelt så mye som medianen (P_{95}/P_{50} på 1,97), mens forskjellen har økt til over dobbelt så mye (2,18) i 2014. Det er likevel mellom 5.-persentilen på bunnen av lønnsfordelingen og medianen at forskjellen er størst. Medianlønnstakeren har en daglønn som er 2,87 ganger så høy som 5.-persentilen i 1995. En del av forskjellen på bunnen av lønnsfordelingen kan forklares med større forskjeller i arbeidstid sammenlignet med toppen av lønnsfordelingen. Vi ser også at daglønnforskjellen på bunnen har falt noe sett hele perioden under ett.

Tabell 5.1 Daglønn: gjennomsnitt, median og spredning (1995–2014)

	Gjennomsnitt		Median		Spredning		
	Daglønn	Log daglønn	Daglønn	Log daglønn	Varians til log daglønn	P95/P50	P50/P5
1995	842	6,6	796	6,7	0,28	1,97	2,87
1996	863	6,6	814	6,7	0,29	1,99	2,89
1997	896	6,7	842	6,7	0,28	2,00	2,79
1998	935	6,7	875	6,8	0,28	2,02	2,77
1999	961	6,7	896	6,8	0,28	2,04	2,81
2000	970	6,7	902	6,8	0,29	2,05	2,83
2001	994	6,8	922	6,8	0,29	2,07	2,86
2002	1040	6,8	964	6,9	0,29	2,07	2,77
2003	1052	6,8	975	6,9	0,29	2,07	2,80
2004	1084	6,9	1007	6,9	0,29	2,06	2,86
2005	1112	6,9	1029	6,9	0,29	2,07	2,82
2006	1158	6,9	1062	7,0	0,29	2,10	2,76
2007	1224	7,0	1113	7,0	0,29	2,13	2,74
2008	1265	7,0	1146	7,0	0,29	2,15	2,72
2009	1283	7,0	1163	7,1	0,29	2,16	2,68
2010	1305	7,0	1180	7,1	0,28	2,15	2,66
2011	1348	7,1	1215	7,1	0,28	2,16	2,64
2012	1389	7,1	1252	7,1	0,28	2,17	2,66
2013	1416	7,1	1277	7,2	0,29	2,17	2,69
2014	1417	7,1	1276	7,2	0,29	2,18	2,70

Kilde: Aa-registeret.

Tabell 5.2 Daglønn: gjennomsnitt, median og spredning (1995–2014). Separat for kvinner og menn

	Menn					Kvinner				
	Median		Spredning			Median		Spredning		
	Dag-lønn	Log daglønn	Var	P95/P50	P50/P5	Dag-lønn	Log daglønn	Var	P95/P50	P50/P5
1995	916	6,8	0,28	2,04	2,67	646	6,5	0,34	1,85	3,44
1996	925	6,8	0,33	2,13	2,82	660	6,5	0,38	1,90	3,59
1997	970	6,9	0,27	2,08	2,51	689	6,5	0,33	1,86	3,28
1998	1009	6,9	0,28	2,09	2,55	719	6,6	0,33	1,86	3,28
1999	1027	6,9	0,27	2,03	2,75	728	6,6	0,31	1,76	3,53
2000	1008	6,9	0,30	2,08	3,08	718	6,6	0,33	1,80	3,67
2001	1052	7,0	0,29	2,08	2,95	743	6,6	0,34	1,82	3,76
2002	1079	7,0	0,33	2,10	3,31	757	6,6	0,41	1,86	4,47
2003	1087	7,0	0,33	2,09	3,32	759	6,6	0,42	1,89	4,45
2004	1122	7,0	0,33	2,09	3,39	783	6,7	0,43	1,90	4,53
2005	1153	7,1	0,33	2,10	3,29	813	6,7	0,40	1,89	4,31
2006	1176	7,1	0,35	2,14	3,44	818	6,7	0,47	1,96	4,89
2007	1236	7,1	0,35	2,16	3,40	863	6,8	0,46	1,96	4,84
2008	1269	7,1	0,35	2,18	3,38	894	6,8	0,47	1,99	4,97
2009	1283	7,2	0,37	2,20	3,62	919	6,8	0,48	1,99	5,06
2010	1293	7,2	0,37	2,20	3,53	942	6,8	0,48	1,98	5,00
2011	1330	7,2	0,37	2,22	3,60	978	6,9	0,48	1,98	5,06
2012	1368	7,2	0,37	2,22	3,54	1013	6,9	0,47	1,99	4,98
2013	1392	7,2	0,39	2,23	3,74	1042	6,9	0,47	1,99	4,94
2014	1394	7,2	0,40	2,23	4,00	1034	6,9	0,50	2,02	5,06

Kilde: Aa-registeret.

Tabell 5.2 viser utviklingen i daglønnnivå og spredning separat for kvinner og menn. Menn har høyere median daglønn enn kvinner, men forskjellen har minket noe over tid. I 1995 var kvinners daglønn 70,5 prosent av menns. I 2014 har kvinners daglønn som andel av menns økt til 74,2 prosent. Tabellen viser også at spredningen målt ved varians er lavere for menn enn for kvinner. Spredningen på toppen av lønnsfordelingen er størst blant menn, mens den er størst på

bunnen blant kvinner. Dette henger sammen med at en høyere andel kvinner jobber deltid, og at andelen som får en relativt sett lav daglønn, er høyere blant kvinner enn menn. Variansen til log daglønn for hele arbeidsmarkedet sett under ett er stabil i perioden 1995–2014, som vist i tabell 5.1, mens den øker for både kvinner og menn i tabell 5.2. Dette betyr at mens lønnsspredningen har økt for menn og for kvinner som separate grupper, så har lønnsspredningen mellom dem blitt mindre. Altså: Kvinners lønnsfordeling har blitt likere menns.

Dette bidrar til at den totale lønnsspredningen opprettholdes over tid til tross for at det er endringer innenfor hver gruppe.

Tabell 5.3 viser timelønnsnivå og spredning basert på både Aa-registeret og lønnsstatistikken. Generelt er mediantimelønnsnivået og spredningen fra lønnsstatistikken noe lavere enn i registerdataene. Det kan være flere grunner til dette. For det første, som omtalt i kapittel 3, er lønnsmålet i de to datakildene ulikt. Lønnsmålet i registerdataene er grunnlaget for arbeidsgiveravgiften, som er et rimelig omfattende lønns mål, mens lønnsmålet i lønnsstatistikken er avtalt månedslønn pluss tillegg og bonuser. Dermed vil ikke alle ytelser som inngår i avgiftsgrunnlaget som ligger til grunn for registerdataene, være med i lønns målet i lønnsstatistikken.

Et generelt mønster er at timelønnsnivået stiger og spredningen øker noe over tid, men i motsetning til daglønnsspredningen er timelønns spredningen på bunnen lavere enn på toppen av lønns spredningen. Dette bekrefter at en del av ulikheten i daglønn på bunnen fra tabell 5.1 kommer av forskjeller i arbeidstid. Videre øker variansen til log timelønn noe over tid i begge datakildene. Veksten er høyere i registerdataene enn i lønnsstatistikken, trolig fordi lønnsmålene er ulike. Samtidig ser vi at i perioden 2003–2014 øker spredningen prosentvis mer i lønnsstatistikken enn i registerdataene. Noe av dette kommer av at spredningen på bunnen øker mer i lønnsstatistikken enn i registerdataene. Hovedbildet fra tabell 5.3 er at timelønns spredningen øker over tid, både på toppen og på bunnen av timelønnsfordelingen.

Tabell 5.3 Timelønn: gjennomsnitt, median og spredning (1997–2014)

	Median		Spredning			Median		Spredning		
	Registerdata					Lønnsstatistikken				
	Timelønn	Log timelønn	Varians	P95/P50	P50/P5	Timelønn	Log timelønn	Varians	P95/P50	P50/P5
1997						158	5,1	0,08	1,80	1,33
1998						167	5,1	0,08	1,79	1,35
1999						168	5,1	0,08	1,81	1,33
2000						172	5,1	0,08	1,82	1,35
2001						173	5,2	0,09	1,87	1,37
2002						182	5,2	0,09	1,87	1,39
2003	198	5,3	0,15	2,08	1,72	184	5,2	0,09	1,89	1,38
2004	205	5,3	0,15	2,07	1,74	190	5,2	0,09	1,87	1,39
2005	210	5,3	0,16	2,09	1,73	193	5,3	0,09	1,87	1,39
2006	214	5,4	0,16	2,12	1,72	197	5,3	0,10	1,90	1,41
2007	224	5,4	0,16	2,13	1,75	208	5,3	0,10	1,92	1,43
2008	229	5,4	0,17	2,15	1,76	212	5,4	0,11	1,93	1,46
2009	233	5,4	0,16	2,13	1,76	214	5,4	0,11	1,96	1,46
2010	236	5,5	0,16	2,13	1,73	217	5,4	0,11	1,97	1,46
2011	243	5,5	0,17	2,13	1,75	222	5,4	0,11	1,99	1,47
2012	250	5,5	0,17	2,14	1,74	230	5,4	0,11	1,97	1,48
2013	255	5,5	0,17	2,15	1,76	233	5,5	0,12	2,00	1,48
2014	256	5,5	0,17	2,15	1,79	237	5,5	0,12	1,98	1,50

Kilde: Aa-registeret (2003–2014) og lønnsstatistikken (1997–2014).

Vi gjør like beregninger separat for kvinner og menn basert på data fra registerdata og lønnsstatistikken. Dette presenteres i henholdsvis tabell 5.4 og 5.5.

Timelønnsnivået og spredningen er noe høyere i registermaterialet både for kvinner og menn, trolig på grunn av ulike lønnsmaal i de to datakildene. Utviklingen over tid viser at variansen av log timelønn øker noe for både kvinner og menn, og veksten er i hovedsak sterkest for menn. Mellom 2008 og 2009 har vi et fall i P95/P50 for kvinner i registerdataene, som vi ikke har i lønnsstatistikken. Dette kan skyldes sammensetningsendringer i forbindelse med finanskrisen, som påvirker utviklingen i lønnsbredningen i de to lønnsmaalene

våre ulikt.⁹ Forskjellene på toppen er størst blant menn, mens forskjellene på bunnen er på et mer likt nivå.

Tabell 5.4 Timelønn: median og spredning (2003–2014). Separat for kvinner og menn. Beregninger på registerdata

	Menn					Kvinner				
	Median		Spredning			Median		Spredning		
	Timelønn	Log timelønn	Var	P95/P50	P50/P5	Timelønn	Log timelønn	Var	P95/P50	P50/P5
2003	214	5,4	0,16	2,12	1,74	183	5,2	0,12	1,86	1,67
2004	221	5,4	0,16	2,11	1,76	189	5,2	0,12	1,84	1,70
2005	227	5,4	0,17	2,13	1,75	194	5,3	0,13	1,87	1,70
2006	232	5,4	0,17	2,18	1,75	197	5,3	0,12	1,86	1,68
2007	243	5,5	0,18	2,19	1,78	205	5,3	0,13	1,85	1,69
2008	249	5,5	0,18	2,21	1,79	210	5,3	0,13	1,87	1,70
2009	253	5,5	0,18	2,21	1,82	215	5,4	0,12	1,82	1,70
2010	255	5,5	0,18	2,21	1,81	219	5,4	0,12	1,82	1,67
2011	262	5,6	0,19	2,22	1,83	226	5,4	0,12	1,81	1,68
2012	269	5,6	0,19	2,23	1,82	234	5,5	0,12	1,82	1,67
2013	274	5,6	0,19	2,24	1,85	239	5,5	0,12	1,83	1,69
2014	276	5,6	0,20	2,24	1,87	241	5,5	0,13	1,83	1,73

Kilde: Aa-registeret.

9 Vi vet at det var store strukturendringer i blant annet bank og forsikring etter finanskrisen, og vi mistenker at kombinasjonen av ulike lønnsmaal og ulik bedriftspopulasjon kan være en kilde til forskjellene vi ser i lønnsbredningen på toppen for kvinner. Se kapittel 9.2 side 113 for mer utdypende informasjon.

Tabell 5.5 Timelønn: median og spredning (1997–2014). Separat for kvinner og menn. Beregninger på registerdata

	Menn					Kvinner				
	Median		Spredning			Median		Spredning		
	Timelønn	Log timelønn	Var	P95/P50	P50/P5	Timelønn	Log timelønn	Var	P95/P50	P50/P5
1997	169	5,1	0,09	1,89	1,38	149	5,0	0,05	1,47	1,31
1998	178	5,2	0,09	1,89	1,37	157	5,1	0,05	1,47	1,31
1999	181	5,2	0,09	1,90	1,38	158	5,1	0,05	1,49	1,29
2000	185	5,2	0,10	1,91	1,40	162	5,1	0,05	1,49	1,31
2001	187	5,2	0,11	1,97	1,42	163	5,1	0,05	1,54	1,32
2002	195	5,3	0,11	1,95	1,44	171	5,1	0,06	1,56	1,33
2003	196	5,3	0,11	1,99	1,43	172	5,1	0,06	1,59	1,32
2004	202	5,3	0,11	1,98	1,44	180	5,2	0,06	1,58	1,34
2005	205	5,3	0,11	1,99	1,44	183	5,2	0,06	1,57	1,35
2006	209	5,3	0,12	2,02	1,45	187	5,2	0,06	1,58	1,36
2007	222	5,4	0,12	2,02	1,49	195	5,3	0,07	1,61	1,38
2008	226	5,4	0,13	2,05	1,49	200	5,3	0,07	1,60	1,42
2009	227	5,4	0,13	2,10	1,51	203	5,3	0,07	1,61	1,42
2010	229	5,4	0,13	2,11	1,50	207	5,3	0,07	1,61	1,44
2011	235	5,5	0,14	2,14	1,51	213	5,4	0,07	1,64	1,44
2012	242	5,5	0,14	2,12	1,52	222	5,4	0,07	1,63	1,47
2013	246	5,5	0,14	2,13	1,53	223	5,4	0,08	1,66	1,45
2014	249	5,5	0,14	2,13	1,53	227	5,4	0,08	1,66	1,48

Kilde: lønnsstatistikken.

Hovedbildet er at lønnsspredningen øker i perioden 1995–2014. Siden daglønnsspredningen inneholder et element av arbeidstid, er nok endringen i spredningen påvirket av endringer i arbeidstid i perioden. Likevel ser vi at også timelønnsspredningen øker noe i perioden, for både kvinner og for menn. I tillegg til endringer i timelønn og arbeidstid kan endringer i sammensetningen av ansatte og næringsstrukturen bidra til å øke lønnsspredningen over tid.

Vi undersøker hvilken betydning slike endringer har hatt i utviklingen for total varians, ved å se nærmere på betydningen av utdanning, potensiell yrkeserfaring

og ansiennitet (personkapital) generelt og betydningen av at det er noe variasjon i nivået på personkapitalen i forskjellige næringer. Helt konkret gjør vi dette ved å beregne variansen av residualene etter lønnsregresjoner med kontroll for personkapital (minus personkapital) og i tillegg kontroll for firesifret næring (minus næring). Vi presenterer resultater for alle, samt kvinner og menn separat i tabell 5.6 og 5.7. Legg merke til at kolonne én, fire og syv tilsvarer totalvariansen fra tabellene 5.1 og 5.2. Variansen til log daglønn er stabil over tid for arbeidsmarkedet sett under ett, men øker for både kvinner og menn. Når vi kontrollerer for personkapital, faller nivået på variansen, men utviklingen over tid er fortsatt svakt økende. Det betyr at noe av nivået på lønnsvariansen i arbeidsmarkedet kommer av at personer med ulike personkapital har ulik lønn, men vi har også forskjeller mellom relativt like personer – og disse lønnsforskjellene øker noe. Når vi så kontrollerer for næring, er residualvariansen for både timelønn og daglønn stabil de siste ti årene. Det er med andre ord ikke slik at det har blitt større forskjeller mellom nokså like personer innen samme næring – den svake tendensen til økende forskjeller i log timelønn kommer av at det har blitt noe større forskjeller mellom næringer.

Dette hovedbildet finner vi også igjen når vi gjør separate analyser for kvinner og menn. Daglønnsvariansen blant kvinner øker ganske betydelig over tid, men dette kan i stor grad forklares med at kvinner med ulik personkapital har ulik lønn. Utviklingen i variansen blant relativt like kvinner er heller i retning av mindre forskjeller over tid, særlig når vi også har kontrollert for næring. Det betyr at økningen i totalvariansen for kvinner i stor grad er knyttet til endringer i sammensetningen av kvinner i arbeidsmarkedet og endringer i sysselsettingsmønstrene.

Tabell 5.6 Betydningen av personkapital og næring. Daglønn (1995–2014)

	Alle			Kvinner			Menn		
	Varians	Minus personkapital	Minus næring	Varians	Minus personkapital	Minus næring	Varians	Minus personkapital	Minus næring
1995	0,28	0,20	0,17	0,28	0,23	0,20	0,34	0,18	0,14
1996	0,29	0,21	0,18	0,33	0,24	0,21	0,38	0,19	0,15
1997	0,28	0,20	0,17	0,27	0,22	0,19	0,33	0,18	0,14
1998	0,28	0,21	0,17	0,28	0,22	0,19	0,33	0,19	0,15
1999	0,28	0,21	0,18	0,27	0,23	0,20	0,31	0,20	0,15
2000	0,29	0,22	0,18	0,30	0,23	0,20	0,33	0,20	0,16
2001	0,29	0,22	0,18	0,29	0,23	0,20	0,34	0,21	0,16
2002	0,29	0,22	0,18	0,33	0,23	0,20	0,41	0,20	0,16
2003	0,29	0,22	0,18	0,33	0,23	0,20	0,42	0,20	0,16
2004	0,29	0,22	0,18	0,33	0,24	0,20	0,43	0,21	0,16
2005	0,29	0,22	0,18	0,33	0,23	0,20	0,40	0,21	0,16
2006	0,29	0,22	0,18	0,35	0,23	0,20	0,47	0,21	0,16
2007	0,29	0,22	0,18	0,35	0,23	0,19	0,46	0,22	0,17
2008	0,29	0,22	0,18	0,35	0,23	0,19	0,47	0,22	0,17
2009	0,29	0,22	0,18	0,37	0,22	0,19	0,48	0,22	0,17
2010	0,28	0,22	0,18	0,37	0,22	0,19	0,48	0,22	0,17
2011	0,28	0,22	0,18	0,37	0,22	0,18	0,48	0,22	0,17
2012	0,28	0,22	0,18	0,37	0,22	0,18	0,47	0,22	0,17
2013	0,29	0,22	0,18	0,39	0,22	0,18	0,47	0,22	0,17
2014	0,29	0,22	0,18	0,40	0,22	0,18	0,50	0,23	0,17

Kilde: Aa-registeret.

Tabell 5.7 Betydningen av personkapital og næring. Timelønn (2003–2014)

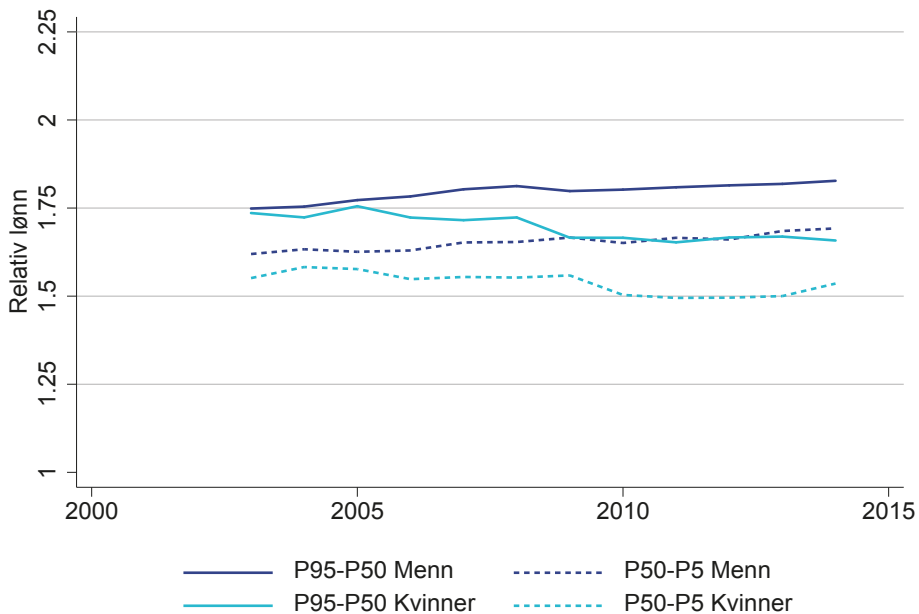
	Alle			Kvinner			Menn		
	Varians	Minus personkapital	Minus næring	Varians	Minus personkapital	Minus næring	Varians	Minus personkapital	Minus næring
2003	0,15	0,12	0,11	0,12	0,11	0,10	0,16	0,14	0,11
2004	0,15	0,13	0,11	0,12	0,11	0,10	0,16	0,14	0,11
2005	0,16	0,13	0,11	0,13	0,12	0,10	0,17	0,14	0,12
2006	0,16	0,13	0,11	0,12	0,11	0,10	0,17	0,15	0,12
2007	0,16	0,14	0,11	0,13	0,11	0,10	0,18	0,16	0,12
2008	0,17	0,14	0,12	0,13	0,11	0,10	0,18	0,16	0,13
2009	0,16	0,13	0,11	0,12	0,11	0,09	0,18	0,16	0,12
2010	0,16	0,13	0,11	0,12	0,10	0,09	0,18	0,16	0,12
2011	0,17	0,13	0,11	0,12	0,10	0,09	0,19	0,16	0,13
2012	0,17	0,13	0,11	0,12	0,10	0,09	0,19	0,16	0,13
2013	0,17	0,14	0,11	0,12	0,10	0,09	0,19	0,16	0,13
2014	0,17	0,14	0,11	0,13	0,11	0,09	0,20	0,17	0,13

Kilde: Aa-registeret.

Note: Kontrollvariabler i regresjon: residual varians – personkapital: kvinne, innvanderer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning, ansiennitet. Residual varians – næring: + næringsdummyer (firesifret næringskode).

For menn ser vi at variansen av log daglønn har økt over tid, og det samme har residualvariansen etter kontroll for personkapital og etter kontroll for næring. Det er med andre ord slik at daglønnsspredningen blant menn har økt fordi sammensetningen av menn er endret, og fordi forskjellene mellom næringer har økt, men det er også slik at variansen blant menn som er ganske like med hensyn til personkapital, og som jobber i samme detaljerte næring, har økt. Mønsteret er nokså likt når vi gjør de samme beregningene på timelønn.

Blant menn øker residualtimelønnsforskjellene både i toppen og bunnen over tid, mens fallet i residualvariansen blant kvinner fra 2008 til 2009 i stor grad kan føres tilbake til et fall i toppen av fordelingen. Dette viser vi i figur 5.1, der vi har beregnet den relative residuallønnsforskjellen mellom toppen og bunnen separat for kvinner og menn.

Figur 5.1 Spredningen i residualvarians (minus næring). Kvinner og menn (2003–2014)

Kilde: Aa-registeret.

5.2 Lønnsspredning – innen og mellom virksomheter

I dette avsnittet bruker vi kun registerdata i analysen. Fordelen med registerdataene er at vi har fulltelling av alle registrerte arbeidsforhold og dermed en fulltelling av virksomheter. Dette er en fordel når vi skal dekomponere lønns­spredningen inn i to deler: det som skyldes lønns­spredning innen virksomheter, og den delen som skyldes lønns­spredning mellom virksomheter. I dette del­kapittelet ser vi nærmere på hvordan utviklingen i lønns­spredningen oppstår som følge av endringer i lønns­spredningen innen virksomheter og endringer i lønns­spredningen mellom virksomheter.¹⁰ Vi ser på total varians for både daglønn og for timelønn samt residualvariansen, der vi kontrollerer for person­kapital og detaljert næring for å studere betydningen av sammensetningen av ansatte og betydningen av næringsstruktur for variasjonen i lønn innen og mellom virksomheter.

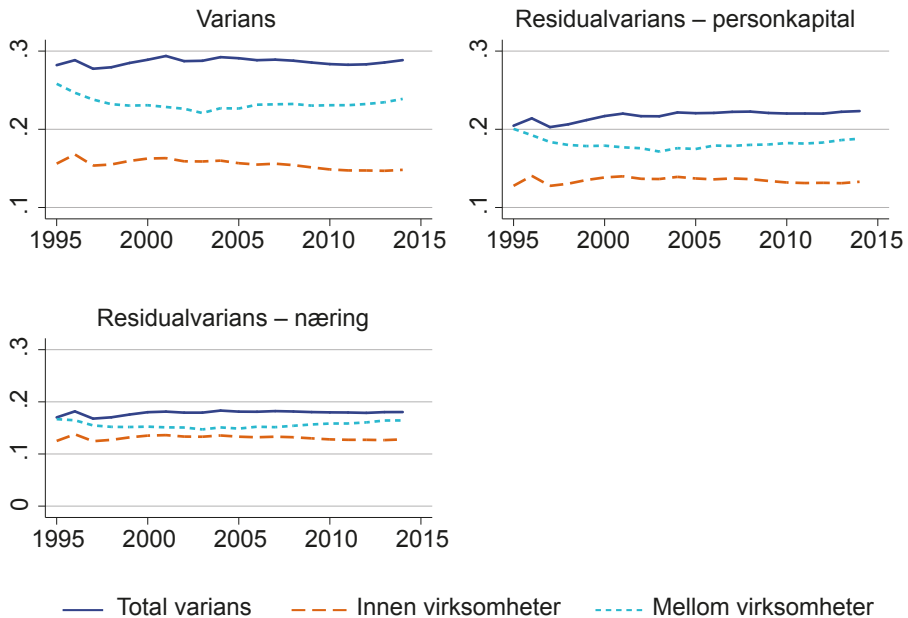
¹⁰ Vi bruker xtsum i stata som beregner lønns­spredningen innen virksomheter med individer som observasjonsenhet, og lønns­spredningen mellom virksomheter med virksomhet som observasjons­enhet. Summen av innen og mellom variasjonen er derfor større enn totalvarisjonen mellom individer.

5.2.1 Utviklingen i daglønsspredningen innen og mellom virksomheter

Figur 5.2 viser utviklingen i total varians og residual varians i daglønn for hele arbeidsmarkedet og henholdsvis innen-virksomhetsvariansen og mellom-virksomhetsvariansen. Legg merke til at totalvariansen i figuren er den samme som i tabell 5.1. I figuren presenterer vi tre grafer, der «Varians» viser dekomponeringen av total varians av log daglønn. «Residual varians – personkapital» viser dekomponeringen av residualvariansen som fremkommer av lønnsregresjoner med kontroll for kjønn, innvandrerstatus, antall års utdanning, potensiell yrkeserfaring og ansiennitet. «Residual varians – næring» viser dekomponeringen av residualvariansen som fremkommer etter en lønnsregresjon, hvor vi i tillegg kontrollerer for firesifret næring.

Som vist i tabell 5.1 har total daglønnsvariens endret seg svært lite siden 1995, den ligger på rett i underkant av 0,3 i hele perioden. I figuren ser vi at lønns-spredningen mellom virksomheter er høyere enn innen virksomheter. Utviklingen i spredningen innen og mellom virksomheter har heller ikke endret seg mye hele perioden sett under ett: Det er en svak reduksjon i forskjellene mellom virksomheter frem til 2004, og en svak økning frem til 2014. Lønsspredningen innen virksomheter er noe redusert, som har bidratt til å motvirke den svake økningen i lønns-spredning mellom virksomheter.

Når vi kontrollerer for personkapital og dekomponerer residualvariansen, reduseres nivået på de tre lønns-spredningsmålne. Den totale variansen er lavere når vi beregner lønns-spredningen for personer med relativt lik personkapital. Spredningen mellom virksomheter er fortsatt høyere, men residuals-spredningen mellom virksomheter faller mer etter kontroll for personkapital enn innen virksomheter. Dette bekrefter at det er en sortering av personer med ulik personkapital inn til ulike virksomheter, og at dette er en kilde til lønns-spredning mellom virksomheter. Etter kontroll for næring reduseres totalvariansen noe mer, mellom-virksomhetsvariansen faller også noe, mens innen-virksomhetsvariansen er på omtrent samme nivå. Lønnsforskjeller som oppstår fordi ulike næringer har ulikt lønnsnivå og ulik lønnsstruktur, bidrar til den totale lønns-spredningen i arbeidsmarkedet, og denne forskjellen oppstår mellom virksomheter. Totalt sett er bildet stabilt, det er ingen tydelige tegn på at lønns-spredningen innen virksomheter har endret seg over tid. Spredningen mellom virksomheter har økt i den siste tiårsperioden fra 2004–2014, men sett hele perioden under ett er spredningen mellom virksomheter tilbake på et lignende nivå som på midten av 90-tallet.

Figur 5.2 Utviklingen i innen- og mellom-virksomhetslønns­spredning, daglønn. Alle (1995–2014)

Kilde: Aa-registeret.

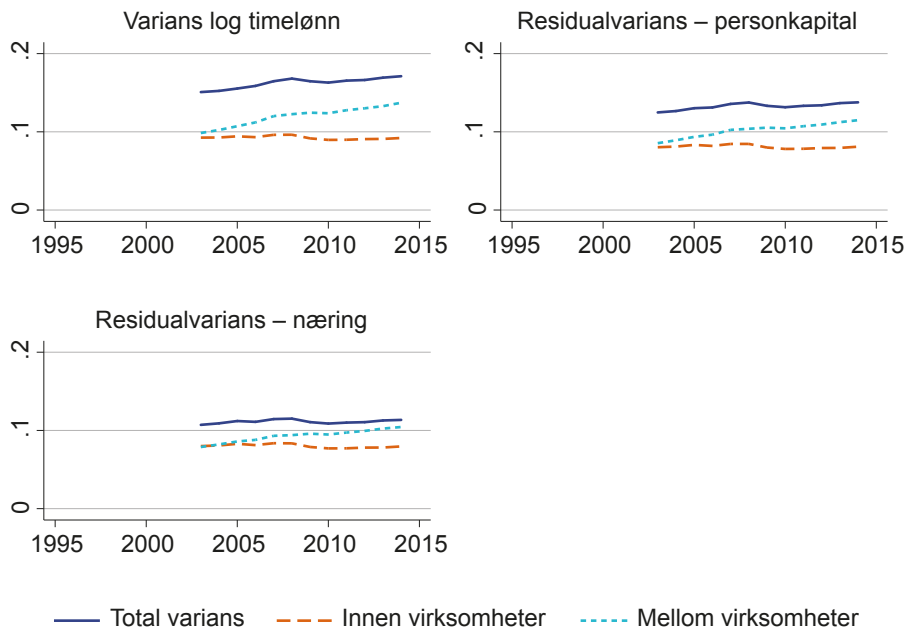
Note: Kontrollvariabler i regresjon: residualvarians – personkapital: kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning, ansiennitet. Residualvarians – næring: + næringsdummyer (firesifret næringskode).

5.2.2 Utviklingen i timelønns­spredningen innen og mellom virksomheter

I dette avsnittet fokuserer vi på timelønns­spredningen. Her bruker vi registerdata, slik at observasjonsperioden vår er fra 2003 til 2014, jf. dataavsnittet.

Figur 5.3 viser utviklingen i total varians og residual varians i timelønn for hele arbeidsmarkedet og henholdsvis innen-virksomhetsvariansen og mellom-virksomhetsvariansen. Total timelønns­vari­ans i figurene 5.3–5.7 er de samme som vi presenterte i tabellene 5.3 og 5.4. Timelønns­vari­ansen har økt noe i perioden 2003–2014, og vi ser at dette i stor grad kan føres tilbake til en vekst i lønns­spredningen mellom virksomheter. Med andre ord: Forskjellen mellom lavlønns- og høylønns­virksomheter bidrar mer til den totale lønns­spredningen i 2014 enn i tiden før. Spredningen innen virksomheter er omtrent uforandret.

Figur 5.3 Variansdekomponering, timelønn. Alle (2003–2014)



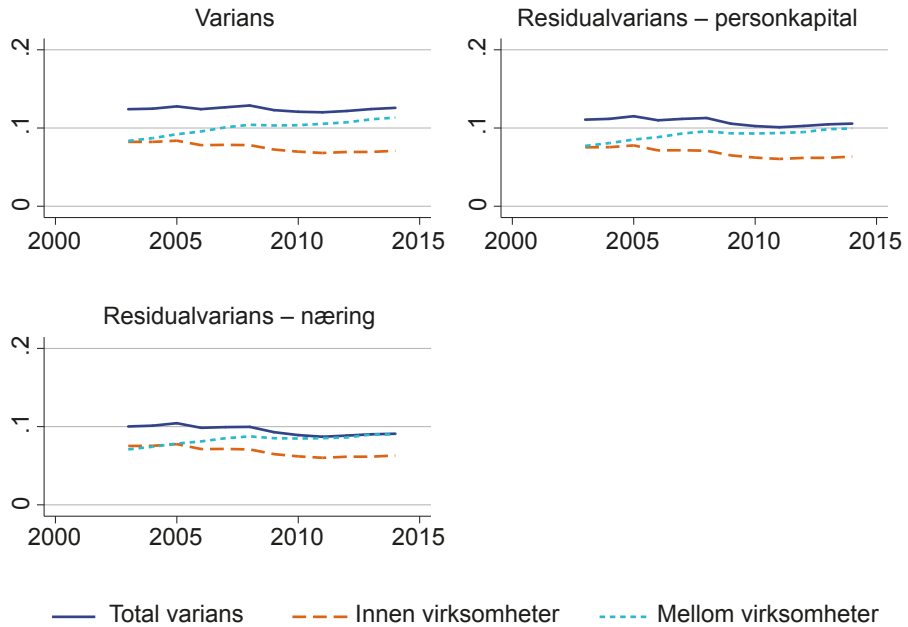
Kilde: Aa-registeret.

Note: Kontrollvariabler i regresjon: residualvarians – personkapital: kvinne, innvanderer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning, ansiennitet. Residualvarians – næring: + næringsdummyer (firesifret næringskode).

Videre kontrollerer vi for personkapital og firesifret næring. Sammensetningen av ansatte og næringsstrukturen bidrar til å forklare en relativt stor del av lønns-spredningen totalt i arbeidsmarkedet, men det endrer ikke utviklingen over tid. Dermed er det ingenting i disse analysene som tyder på at endringer i sammensetningen av ansatte og næringer har bidratt til den endringen vi ser over tid. Det er også slik at lønns-spredningen innen virksomheter driver økningen i lønns-spredningen innenfor svært snevert definerte næringer. Dette er med andre ord et generelt fenomen i økonomien, ikke noe som drives av enkelt næringer.

I tabell 5.4 og 5.5 i forrige avsnitt viste vi at lønns-spredningen blant kvinner er lavere enn lønns-spredningen blant menn. Vi dekomponerer også totalvariansen for kvinner og menn i innen- og mellom-virksomhetsvarians i henholdsvis figur 5.4 og 5.5. For det første er totalvariansen blant kvinner lavere enn for menn, og spredningen blant kvinner er stabil over tid. Videre er det slik at residualvariansen, etter kontroll for både personkapital og næring, har en fallende tendens over tid for kvinner, mens den er økende for menn. Det er med andre ord slik at sammensetningsendringer blant menn ikke har påvirket utviklingen i lønns-spredningen over tid blant menn, mens sammensetningsendringer har bidratt til å opprettholde lønns-spredningen blant kvinner totalt.

Figur 5.4 Variansdekomponering, timelønn. Kvinner (2003–2014)

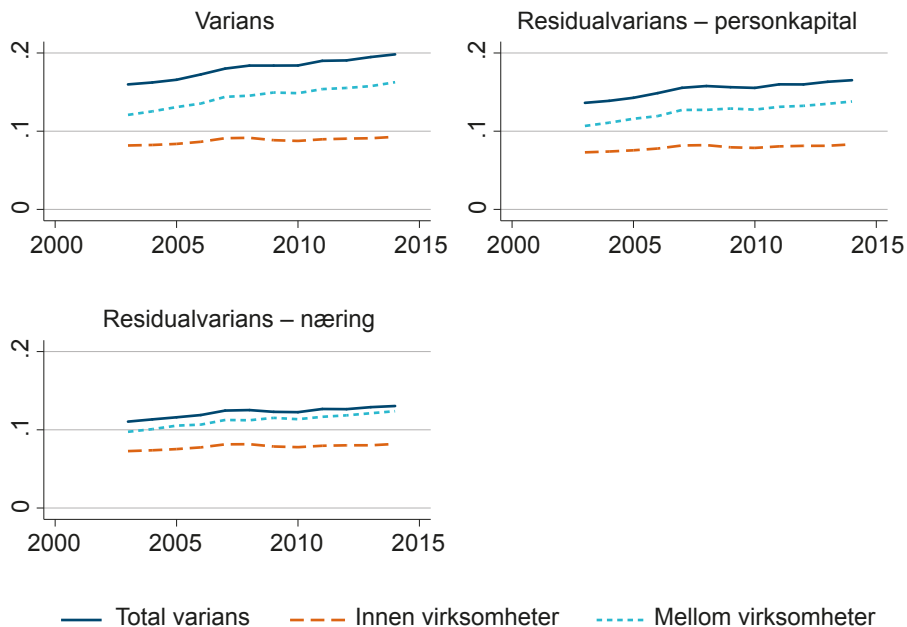


Kilde: Aa-registeret.

Note: Kontrollvariabler i regresjon: residualvarians – personkapital: kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning, ansiennitet. Residualvarians – næring: + næringsdummyer (firesifret næringskode).

For det andre har spredningen mellom virksomheter økt over tid, blant både kvinner og menn. Og mens veksten i lønnsspredningen mellom virksomheter har bidratt til veksten i lønnsspredningen blant menn, ser det ut til at fallet innen virksomheter blant kvinner er en viktig drivkraft bak det fallet vi ser i lønns-spredningen blant kvinner.

Figur 5.5. Variansdekomponering, timelønn. Menn (2003–2014)



Kilde: Aa-registeret.

Note: Kontrollvariabler i regresjon: residualvarians – personkapital: kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning, senioritet. Residualvarians – næring: + næringsdummyer (firesifret næringskode).

5.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert utviklingen i lønnsnivå og lønnsspredning i det norske arbeidsmarkedet i perioden 1995–2014. Våre undersøkelser viser at lønnsspredningen øker i perioden. Det er noe forskjell i hvor sterk denne økningen er, avhengig av om vi ser på spredningen i daglønn eller timelønn. At daglønnsspredningen er tilnærmet uendret for hele arbeidsmarkedet i perioden samtidig med at forskjellene mellom kvinner og forskjellene mellom menn har økt, skyldes i noen grad at forskjellene i spredningen i daglønn mellom kvinner og menn har blitt mindre. Sagt på en annen måte: Kvinner har blitt likere menn, og mye av dette handler om at arbeidstiden blant kvinner har økt i perioden. Likevel ser vi at også timelønnsspredningen øker noe i perioden, for både kvinner og for menn.

For timelønnsspredningen finner vi at residualvariansen, etter kontroll for både personkapital og næring, har en fallende tendens over tid for kvinner, mens den er økende for menn. Det er med andre ord slik at sammensetningsendringer

blant menn ikke har påvirket utviklingen i lønnsspredningen over tid blant menn, mens sammensetningsendringer har bidratt til å opprettholde lønnsspredningen blant kvinner totalt.

Dekomponeringen av lønnsspredningen viser at lønnsforskjellene er større mellom virksomheter enn de er innad i virksomheter. For daglønn er det ingen tegn til at lønnsspredningen innen virksomheter har endret seg over tid. Spredningen mellom virksomheter har økt i den siste tiårsperioden fra 2004 til 2014, men hele perioden sett under ett er mellom-virksomhetsspredningen tilbake på et lignende nivå som på midten av 90-tallet. Veksten i timelønnsvariansen kan i stor grad føres tilbake til en vekst i forskjeller mellom virksomheter, mens innen-virksomhetsvariansen er omtrent uforandret. Videre viser vi at mens veksten i lønnsspredningen mellom virksomheter har bidratt til veksten i lønnsspredningen blant menn, ser det ut til at et fall i lønnsspredningen innen virksomheter blant kvinner er en viktig drivkraft bak det fallet vi ser i lønnsspredningen blant kvinner.

6 Avtaleform og lønn, lønnsnivå

6.1 Lønnsnivå og lønnsspredning innen virksomheter etter avtaleformer

Spørreundersøkelsene ABU 2003 og 2012 er blant de få kildene vi har til informasjon om hvordan lønnen fastsettes i norske virksomheter. Undersøkelsene gir et representativt bilde for populasjonen av virksomheter (og deres ansatte) med mer enn ti ansatte. Selv om denne virksomhetspopulasjonen utgjør et mindretall av de norske virksomhetene, dekkes nærmere 80 prosent av alle jobber. I dette avsnittet utnytter vi denne datakilden koblet til registerdata, herunder lønnsinntekt og ukentlige arbeidstimer. I begynnelsen av dette avsnittet er vi opptatt av hvordan lønnsnivået og lønnsspredningen innen virksomhetene varierer med avtaleformen. Vi har valgt å fokusere på privat sektor, siden det er mindre variasjon i offentlig sektor når det gjelder avtaleformer og markedsbetydning. Vi skiller mellom fire forskjellige avtaleformer: i) kun lokal lønnsfastsettelse, ii) kun lønnsfastsettelse gjennom sentrale (sektornivå eller høyere) forhandlinger, iii) sentrale kollektive forhandlinger supplert med lokale forhandlinger, og iv) individuelle lønnsavtaler. Den vanligste avtaleformen i Norge er iii) sentrale forhandlinger supplert med lokale forhandlinger. I analysene under vil denne avtaleformen utgjøre referansen.

I alle analysene tar vi utgangspunkt i en beregnet timelønn i jobben for dem som jobber i ABU-virksomhetene 15. oktober i 2003/2012. Timelønnen er beregnet på bakgrunn av informasjon om lønnssummen for den ansatte, antall dager vedkommende jobber, og avtalt ukentlig arbeidstid i timer. Deretter estimerer vi en lønnsregresjon, hvor vi kontrollerer for ansiennitet (og kvadrert), erfaring (og kvadrert), utdanningsår (og kvadrert), innvandringsstatus og kjønn. Fra denne regresjonen tar vi tak i residualen, og lar denne være utgangspunkt for våre lønnsmaal.

Vi lager 6 forskjellige lønnsmaal: tre som gir uttrykk for nivået, og tre som måler lønnsspredningen i virksomhetene. Lønnsnivået måles ved det virksomhetsspesifikke gjennomsnittet av lønnsresidualen samt ved 95.-persentilen og 5.-persentilen av lønnsresidualen innen virksomhetene. Når det gjelder lønnsspredning, måler vi dette enten gjennom den virksomhetsspesifikke variansen til lønnsresi-

dualen eller gjennom det relative forholdet mellom 95.-persentilen og medianen og det relative forholdet mellom medianen og 5.-persentilen. Sistnevnte relative forhold lar oss skille mellom om noe påvirker bunnen i lønnsfordelingen annerledes enn toppen.

Vi gjennomfører deretter en serie lineære regresjoner med disse seks lønnsmålene som avhengig variabel, hvor vi så lar kontrollvektoren vår variere. Basismodellen vår kontrollerer kun for log antall ansatte, log virksomhetens alder, år og en dummy for flerbedriftsforetak. Deretter tar vi hensyn til næring (2-siffer), til lokale forhold (fylke, kommunal ledighet) og til slutt variabler som gir uttrykk for eierskap og marked (eksport, sterk konkurranse, børsnotert, tilhørende aksjeselskap, utenlandsk eierskap og organiseringsgrad)¹¹. Resultatene fra disse regresjonene er presentert i tabell 5.1.1, panel A)–D).

Vi fokuserer først på funnene relatert til avtaleformer og lønnsnivå. I Panel A) sammenligner vi samvariasjonen mellom lønnsnivå og avtaleformer på tvers av næringer. Virksomheter hvor lønnen fastsettes gjennom kun lokale forhandlinger, har drøye 3 prosent høyere lønn i gjennomsnitt enn referansen. På toppen av lønshierarkiet er forskjellen 6 prosent, mens den på bunnen er lik referansen. Virksomheter hvor lønnen kun fastsettes sentralt, ser ut til å ha 2,5 prosent lavere lønn i gjennomsnitt enn referansen. Her ser vi at dette primært ser ut til å berøre de lavtlønte; på toppen av lønnsstigen er det en lønnspremie på snau 7 prosent. Individuell lønnsfastsettelse er, uansett om en ser på bunnen, gjennomsnittet eller toppen, forbundet med klart høyere lønn enn referansen.

I panel B) tar vi så bort variasjonen i lønn som skyldes næring. Vi ser at kun lokal lønnsdannelse fortsatt er kilde til 3 prosent høyere lønn i gjennomsnitt, og 5 prosent høyere lønn for dem på toppen. Tilsvarende er individuell lønnsdannelse fortsatt forbundet med høyere lønn enn referansen. Kun sentral lønnsdannelse er derimot blitt lik referansen når vi har tatt hensyn til næringsforskjeller.

11 I ABU-undersøkelsene spør en om virksomheten driver med eksport. Tilsvarende spør en om graden av konkurranse i virksomhetens hovedmarked. Sterk konkurranse uttrykkes ved en dummy som tar verdien 1 når virksomheten opplever meget sterk konkurranse eller sterk konkurranse.

Tabell 6.1 Samvariasjonen mellom avtaleformer, lønnsnivå og lønnsspredning

	Lønnsnivå			Lønnsspredning		
	LnW	P95	P5	Var(lnW)	W95/50	W50/05
A) Basis						
Kun lokal	0,032*	0,061*	0,004	0,020	0,032	0,025
	(0,015)	(0,025)	(0,039)	(0,010)	(0,022)	(0,025)
Kun sentral	-0,025*	0,067**	-0,079**	0,040**	0,101**	0,044**
	(0,012)	(0,022)	(0,020)	(0,007)	(0,017)	(0,015)
Individuell	0,117**	0,211**	0,061*	0,045**	0,103**	0,046*
	(0,015)	(0,025)	(0,015)	(0,009)	(0,020)	(0,020)
B) Innen næring						
Kun lokal	0,030*	0,053*	0,016	0,013	0,025	0,012
	(0,015)	(0,026)	(0,029)	(0,010)	(0,022)	(0,025)
Kun sentral	-0,011	0,031	-0,025	0,013	0,048**	0,008
	(0,011)	(0,021)	(0,020)	(0,008)	(0,019)	(0,017)
Individuell	0,094**	0,156**	0,057*	0,030**	0,066**	0,032
	(0,014)	(0,024)	(0,024)	(0,009)	(0,021)	(0,020)
C) Innen næring og lokale forhold						
Kun lokal	0,030*	0,055*	0,037	0,015	0,027	0,014
	(0,015)	(0,026)	(0,029)	(0,010)	(0,023)	(0,025)
Kun sentral	-0,012	0,029	-0,026	0,013	0,048*	0,005
	(0,011)	(0,021)	(0,020)	(0,008)	(0,019)	(0,017)
Individuell	0,077**	0,123**	0,040	0,024**	0,049*	0,036
	(0,015)	(0,025)	(0,025)	(0,009)	(0,021)	(0,020)
D) Innen næring, lokale forhold, marked og eierskap						
Kun lokal	0,032*	0,042	0,029	0,006	0,012	-0,001
	(0,015)	(0,026)	(0,029)	(0,010)	(0,022)	(0,025)
Kun sentral	-0,009	0,029	-0,015	0,010	0,046*	-0,001
	(0,011)	(0,021)	(0,020)	(0,008)	(0,019)	(0,017)
Individuell	0,080**	0,101**	0,071*	0,007	0,025	0,006
	(0,015)	(0,026)	(0,026)	(0,009)	(0,021)	(0,020)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i privat sektor 2003 og 2012. Tabellen rapporterer parameterestimater tilknyttet dummyer for ulike avtaleformer i lineære regresjoner, hvor tabellhodet angir avhengig variabel. De virksomhets-spesifikke avhengige variablene er basert på residualene fra en log timelønnsregresjon på jobbdataba for 2003 og 2012, hvor år, kjønn, deltid (kort/lang), utdanningsår (og kvadrert), ansiennitetsår (og kvadrert) og erfaringsår (og kvadrert) er kontrollert for. LnW: gjennomsnittlig lønnsresidual i virksomheten; P95: 95. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; P5: 5. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; Var(lnW): variansen av lønnsresidualene i virksomheten. Alle regresjonene er vektet slik at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn ti ansatte. Referanse er virksomheter der sentrale forhandlinger suppleres av lokale forhandlinger. Kontrollvektor: Basis: dummy for flerbedriftsforetak, log antall ansatte, log bedriftens alder, tidsdummy; innen næring: basis + kontroll for 2-siffernæring; Innen næring og lokale forhold: basis + næring + kontroll for fylke og kommunal ledighet; næring, lokale forhold, marked og eierskap: basis + næring + lokale forhold + dummyer for eksport, sterk konkurranse, børsnotert, tilhørende aksjeselskap, utenlandsk eierskap og organiseringsgrad. Robuste standardfeil er presentert i parentes. ** og * uttrykker hhv. 1 og 5 prosents signifikansnivå.

Når vi i panel C) og D) tar hensyn til lokale forhold, marked og eierskap, ser vi at de tidligere resultatene endres lite. Kun lokale lønnsforhandlinger og individuelle lønnsavtaler er assosiert med høyere lønn enn referansen.

Finner vi lignende funn når det gjelder lønnsspredning og avtaleformer? Svaret på dette spørsmålet er nei. Individuelle lønnsavtaler er assosiert med høyere lønnsspredning generelt, og da særlig på toppen av lønnsfordelingen. Vi ser fra panel A) og B) at dette gjelder både på tvers av næringer og innen næringer. Når en kontrollerer bort betydningen av marked, eierskap og lokale forhold (panel D), er ikke lønnsspredningen vesentlig annerledes der hvor en har individuelle lønnsavtaler. Et vedvarende funn er at lønnsforskjellene på toppen (sammenlignet med medianen) er større under kun sentral lønnsfastsettelse enn under referansen. Det er her viktig å huske på at ABU er en bedriftsundersøkelse, hvor spørsmålet om lønnsfastsettelse vil bli besvart for hovedyrkesgruppen. Selv om hovedyrkesgruppen i virksomheten får lønnsfastsettelsen sin satt sentralt, behøver ikke dette å gjelde alle. Et eksempel kan være ledelsen. En kan tilsvarende tenke seg andre funksjonærgrupper som heller ikke har sentral lønnsfastsettelse. Disse gruppene vil oftere være høylønnsgrupper. Dette kan være en forklaring på hvorfor lønnsspredningen på toppen ser ut til å være større når en har kun sentral lønnsfastsettelse.

Et annet spørsmål er om samvariasjonen mellom lønn og de ulike avtaleformene er relatert til lønnsomhet. Hvis virksomhetene med én bestemt type lønnsfastsettelse konsekvent var mer lønnsomme enn andre, kunne dette forstyrre sammenligningen vår av lønnen mellom de ulike avtaleformene. Vi har valgt å belyse dette ved å splitte datamaterialet i to avhengig av lønnsomhet: Én gruppe består av alle virksomheter som tilhører foretak som har under gjennomsnittlig totalkapitalrentabilitet (såkalt dårlig lønnsomhet), og én gruppe som består av virksomhetene som tilhører foretak som har totalrentabilitet høyere enn gjennomsnittet (god lønnsomhet). Deretter gjør vi analysene i panel A) og B) i tabell 6.1 på nytt.¹² Tabell 6.2 viser resultatene fra analysen. Individuell lønnsfastsettelse vil, når vi tar hensyn til næringstilhørighet (panel B), være assosiert med høyere lønn enn referansen (sentral lønnsfastsettelse supplert med lokale forhandlinger), uansett om virksomheten har god eller dårlig lønnsomhet. Når det gjelder kun lokale forhandlinger, ser vi at denne formen for lønnsfastsettelse slår ut i høyere lønn og i høyere lønnsspredning på toppen når lønnsomheten er god sammenlignet med referansen. Vi finner imidlertid også høyere lønnsspredning på toppen for både individuell lønnsfastsettelse og for kun sentral lønnsfastset-

12 En kan tenke seg at sammenhengen mellom endringer i lønnsomhet på tvers av forhandlingsmodeller skulle slå sterkere ut i lønnsvekst enn i lønnsnivå.

telse når lønnsomheten er god. Forskjellen i lønnspredning mellom disse og vår referansekategori er ikke signifikant. Dette betyr at når tidene er gode, er det gunstigere å være ansatt i virksomheter med kun lokal lønnsfastsettelse enn i virksomheter hvor lønnen fastsettes sentralt med lokale supplerende forhandlinger. Lønnsforskjellene på toppen øker imidlertid uansett form for lønnsfastsettelse.

Vi ser under panel A) at når vi ikke tar hensyn til hvilke næringer virksomhetene tilhører, så vil kun sentral lønnsfastsettelse gi lavere lønn enn referansen. Dette skyldes imidlertid at lønnen i næringene til virksomheter hvor lønnen kun fastsettes sentralt, er lavere enn referansen.

Tabell 6.2 Samvariasjonen mellom avtaleformer, lønnsnivå og lønnsspredning etter lønnsomhet

	God lønnsomhet			Dårlig lønnsomhet		
	LnW	W95/50	W50/05	LnW	W95/50	W50/05
A) Basis						
Kun lokal	0,038	0,048	0,035	0,041	0,013	-0,009
	(0,020)	(0,031)	(0,039)	(0,023)	(0,037)	(0,037)
Kun sentral	-0,060**	0,118**	0,079**	0,007	0,114**	0,019
	(0,020)	(0,028)	(0,021)	(0,017)	(0,028)	(0,025)
Individuell	0,106**	0,079**	0,046	0,102**	0,109**	0,066*
	(0,021)	(0,023)	(0,032)	(0,031)	(0,043)	(0,030)
Forskjell mellom kun lokal og kun sentral						
Kun lokal – kun sentral	0,098**	-0,070	-0,044	0,033	-0,101*	-0,028
	(0,025)	(0,039)	(0,041)	(0,026)	(0,041)	(0,039)
B) Innen næring						
Kun lokal	0,044*	0,078*	0,029	0,029	-0,049	-0,052
	(0,022)	(0,034)	(0,037)	(0,024)	(0,036)	(0,035)
Kun sentral	-0,035	0,069*	0,042	0,008	0,037	-0,030
	(0,020)	(0,033)	(0,030)	(0,018)	(0,029)	(0,026)
Individuell	0,092**	0,060*	0,045	0,079**	0,013	0,026
	(0,019)	(0,026)	(0,030)	(0,029)	(0,039)	(0,033)
Forskjell mellom kun lokal og kun sentral						
Kun lokal – kun sentral	0,078**	0,009	0,013	0,021	-0,086*	-0,021
	(0,027)	(0,026)	(0,041)	(0,026)	(0,022)	(0,038)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i privat sektor 2003 og 2012. Tabellen rapporterer parameterestimater tilknyttet dummyer for ulike avtaleformer i lineære regresjoner utført separat for virksomheter med hhv. god og dårlig lønnsomhet, hvor tabellhodet angir avhengig variabel. De virksomhetsspesifikke avhengige variablene er basert på residualen fra en log timelønnsregresjon på jobbdataben for 2003 og 2012, hvor år, kjønn, deltid (kort/lang), utdanningsår (og kvadrert), ansiennitetsår (og kvadrert) og erfaringsår (og kvadrert) er kontrollert for. LnW: gjennomsnittlig lønnsresidual i virksomheten; P95: 95. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; P5: 5. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; Var(lnW): variansen av lønnsresidualene i virksomheten. Alle regresjonene er vektet slik at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn ti ansatte. Referanse er virksomheter med sentrale forhandlinger som suppleres av lokale forhandlinger. Kontrollvektor: panel A) basis: dummy for flervirksomhetsforetak, log antall ansatte, log bedriftens alder, tidsdummy; panel B) basis + kontroll for 2-sifternæring. God eller dårlig lønnsomhet er definert som total kapitalrentabilitet for bedriftens foretak hhv. over eller under 4 prosent (gjennomsnittslønnsomhet blant disse foretakene). Robuste standardfeil er presentert i parentes. ** og * uttrykker hhv. 1 og 5 prosents signifikansnivå.

Vi ønsker til slutt i dette avsnittet å se nærmere på hvordan de ulike avtaleformene kan være opphav til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I tabell 6.3 gjentar vi derfor analysene av lønnsnivå separat for kvinner og menn, og vi studerer også hvordan kvinnefratrekket (hvor mye kvinner tjener, målt relativt

til menneskes lønn) i gjennomsnitt varierer med avtaleformene. Vi ser at for både kvinner og menn vil lokal lønnsdannelse og individuell lønnsfastsettelse være assosiert med høyere lønn, også innen næringer, men vi ser også at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn innen næringer ikke blir påvirket av avtaleformene.

Tabell 6.3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen virksomhet og samvariasjonen med avtaleformer

	Kvinner			Menn			Kvinnefratrekk
	LnW	P95	P5	LnW	P95	P5	LnW
A) Basis							
Kun lokal	0,021	0,049	0,020	0,047**	0,094**	0,001	-0,029
	(0,017)	(0,026)	(0,035)	(0,017)	(0,031)	(0,032)	(0,019)
Kun sentral	-0,039**	0,066**	-0,123**	-0,030*	0,020	-0,052*	-0,015
	(0,013)	(0,022)	(0,023)	(0,014)	(0,022)	(0,022)	(0,013)
Individuell	0,089**	0,186**	0,019	0,134**	0,229**	0,077**	-0,047**
	(0,018)	(0,027)	(0,026)	(0,017)	(0,027)	(0,026)	(0,015)
B) Innen næring							
Kun lokal	0,029**	0,048	0,026	0,037*	0,064*	0,010	-0,018
	(0,011)	(0,011)	(0,035)	(0,017)	(0,031)	(0,032)	(0,015)
Kun sentral	-0,013	-0,018	-0,032	-0,015	0,016	-0,025	-0,005
	(0,013)	(0,022)	(0,023)	(0,014)	(0,025)	(0,022)	(0,014)
Individuell	0,077**	0,149**	0,023	0,095**	0,145**	0,065*	-0,017
	(0,017)	(0,025)	(0,028)	(0,016)	(0,026)	(0,026)	(0,015)

Note: Populasjon: ABU-virksomheter i privat sektor 2003 og 2012. De avhengige variablene er basert på residualen fra en log timelønnsregresjon på jobbdataba for 2003 og 2012, hvor år, kjønn, deltid (kort/lang), utdanningsår (og kvadrert), ansiennitetsår (og kvadrert) og erfaringsår (og kvadrert) er kontrollert for. LnW: gjennomsnittlig lønnsresidual i virksomheten; P95: 95. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; P5: 5. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten. Kvinnefratrekket er målt som log kvinners gjennomsnittslønn relativt til menns gjennomsnittslønn. Alle regresjonene er vektet slik at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn ti ansatte. Referanse er virksomheter der sentrale forhandlinger suppleres av lokale forhandlinger. Kontrollvektor: panel A) basis: dummy for flerbedriftsforetak, log antall ansatte, log bedriftens alder, tidsdummy; panel B) basis + kontroll for 2-siffernæring. God eller dårlig lønnsomhet er definert som total kapitalrentabilitet for bedriftens foretak hhv. over eller under 4 prosent (gjennomsnittslønnsomhet blant disse foretakene). Robuste standardfeil er presentert i parentes. ** og * uttrykker hhv. 1 og 5 prosent signifikansnivå.

6.2 Lønnsnivå og lønnsbredning innen næringer etter avtaleformer

Selv om vi kun kjenner avtaleformene fra ABU-materialet, har vi kjennskap til hele populasjonen av norske lønnstakere i registermaterialet. Dette betyr at vi kan la ABU-materialet kun angi avtaleformene og la registermaterialet definere resten. Siden vi vet at daglig leder / personalansvarlig som har respondert i ABU-undersøkelsene, primært har svart om lønnsfastsettelsen til hovedyrkesgruppen, knytter vi lønnsfastsettelsen til den hyppigst forekommende yrkesgruppen (den modale yrkesgruppen) i virksomheten. Dette lar oss måle utbredelsen av de ulike avtaleformene innen kombinasjonen av 2-sifternæring og yrke (4-sifret STYRK-kode). Deretter tar vi tak i alle arbeidstakere i disse yrkes-/næringskombinasjonene (altså ikke bare ABU-ansatte) og måler lønnsnivå og lønnsbredning. Datamaterialet vårt er nå likt materialet vi anvendte i tabell 6.1, med den viktige forskjellen at panelenheten ikke lenger er virksomheten, men kombinasjonen av yrke og næring (2-siffer). Vi gjentar til slutt regresjonsanalysene fra tabell 6.1, panel B). Resultatene er presentert i tabell 6.4 for alle (panel A)) og for kvinner og menn separat (hhv. panel B) og C)).

Nok en gang finner vi at individuell lønnsfastsettelse er assosiert med høyere lønnsnivå og høyere lønnsbredning (særlig på toppen) enn referansen (sentral fastsettelse supplert med lokale forhandlinger). Individuell avlønning kan til og med være assosiert med mindre lønnsbredning på bunnen for kvinner. Kun sentral lønnsfastsettelse er igjen assosiert med høyere lønnsbredning for menn, og særlig i den øvre delen av lønnsfordelingen.

Tabell 6.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og samvariasjonen med avtaleformer

	Lønnsnivå			Lønsspredning		
	LnW	P95	P5	Var (lnW)	W95/50	W50/05
A) Alle						
Kun lokal	0,042*	0,033	0,093*	-0,011	0,032	0,055
	(0,021)	(0,038)	(0,041)	(0,011)	(0,022)	(0,036)
Kun sentral	0,001	0,050	-0,007	0,018	0,061	-0,004
	(0,046)	(0,066)	(0,077)	(0,017)	(0,050)	(0,015)
Individuell	0,115**	0,181**	0,120*	0,021**	0,079**	-0,018
	(0,020)	(0,034)	(0,025)	(0,008)	(0,027)	(0,020)
B) Kvinner						
Kun lokal	0,015	-0,016	0,079*	-0,018	-0,030	-0,065
	(0,025)	(0,053)	(0,035)	(0,012)	(0,041)	(0,035)
Kun sentral	-0,043	-0,069	-0,006	-0,003	-0,024	-0,039
	(0,038)	(0,073)	(0,066)	(0,021)	(0,065)	(0,052)
Individuell	0,103**	0,103**	0,171**	-0,005	0,014	-0,085**
	(0,019)	(0,039)	(0,024)	(0,012)	(0,041)	(0,027)
C) Menn						
Kun lokal	0,052*	0,058	0,098	-0,006	0,013	-0,054
	(0,025)	(0,042)	(0,059)	(0,016)	(0,034)	(0,050)
Kun sentral	0,017	0,111*	-0,005	0,028*	0,111*	0,006
	(0,046)	(0,043)	(0,082)	(0,013)	(0,028)	(0,048)
Individuell	0,119**	0,202**	0,102**	0,030**	0,096**	0,003
	(0,027)	(0,042)	(0,033)	(0,011)	(0,024)	(0,036)

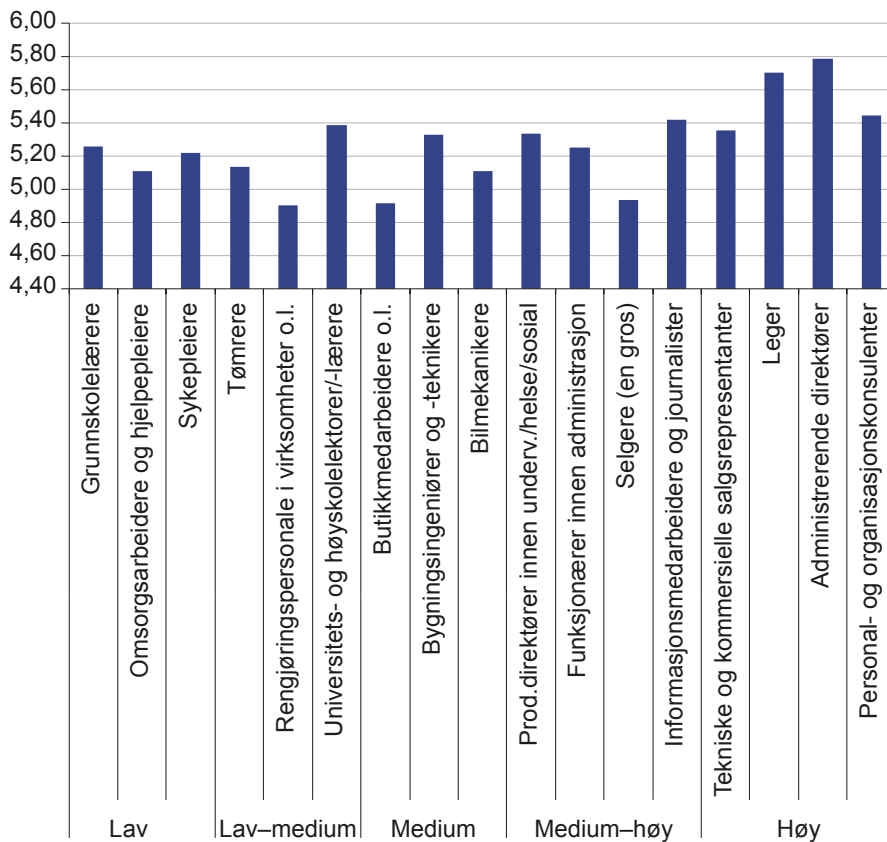
Note: Populasjon: Alle ansatte innen yrker (og næringer) som samsvarer med hovedyrkene i ABU-virksomhetene i privat sektor 2003 og 2012. Panelenhet er 2-siffernærings yrke (4-siffer). De avhengige variablene er basert på residualen fra en log timelønnsregresjon på jobbdataben for 2003 og 2012, hvor år, kjønn, deltid (kort/lang), utdanningsår (og kvadrert), ansiennitetsår (og kvadrert) og erfaringsår (og kvadrert) er kontrollert for. LnW: gjennomsnittlig lønnsresidual i virksomheten; P95: 95. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; P5: 5. persentil av lønnsresidualene innenfor virksomheten; Var (lnW): variansen av lønnsresidualene i virksomheten. Alle regresjonene er vektet slik at de er representative for populasjonen av virksomheter med mer enn ti ansatte. Referanse er ansatte i yrke × næringer hvor sentrale forhandlinger suppleres av lokale forhandlinger. Kontrollvektor: basis: dummy for flerbedriftsforetak, log antall ansatte, log bedriftens alder, tidsdummy, kontroll for 2-siffernærings. Klyngejusterte (nærings) standardfeil er presentert i parentes. ** og * uttrykker hhv. 1 og 5 prosent signifikansnivå.

6.3 Lønnsvekst i utvalgte yrker etter lønnsspredning

I dette avsnittet skal vi se nærmere på om høy lønnsspredning er en nødvendighet for å få høy lønnsvekst. Vi har ikke noe mål om å avdekke kausale mekanismer, men kun å avdekke korrelasjoner. Vår idé er å ta tak i utvalgte yrker og se hvordan lønnsveksten deres er over en tiårsperiode. Utvalgskriteriene er enkle: Vi har sortert yrkene i fem kategorier etter lønnsspredning (innen yrket) i 2000, og vi har valgt ut tre–fire sentrale store yrker innen hvert intervall. Dermed har vi plukket tre yrker med lav lønnsspredning (grunnskolelærere, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, sykepleiere), tre yrker med lav–medium lønnsspredning (tømrere, rengjøringspersonale, universitets- og høyskolelektorer), tre yrker med middels lønnsspredning (butikkmedarbeidere, bygningsingeniører, bilmekanikere), fire yrker med medium–høy lønnsspredning (prod.-direktører innen helse/sosial/undervisning, funksjonærer innen admin., infomedarbeidere, tekn. salgsrepresentanter) og til slutt tre yrker med høy lønnsspredning (leger, adm. direktører, personal-organisasjons-konsulenter).

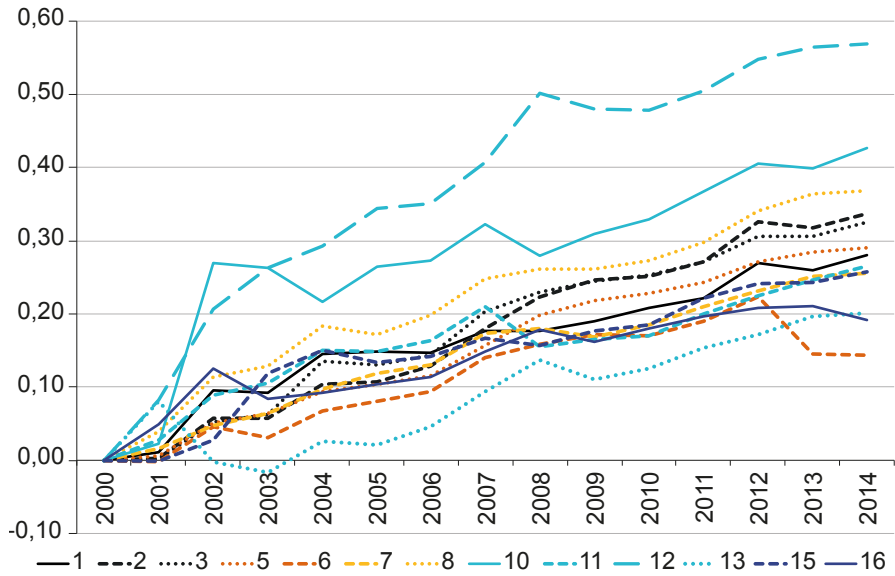
Figur 6.1 viser disse gruppenes gjennomsnittslønn i 2000 (log timelønn). For hver av yrkesgruppene beregner vi lønnsspredningen årlig frem til og med 2014. Deretter normaliserer vi lønnsspredningen til gruppene ved å ta utgangspunkt i lønnsspredningen til administrerende direktører i 2000. Vi måler altså lønns-spredningene til gruppene relativt til lønnsspredningen til administrerende direktører i 2000. Vi lar til slutt alle gruppene ha samme startpunkt (origo) i 2000. Vi er ikke interessert i enkelte yrker, men derimot å se om det er et bestemt mønster når det gjelder lønnsspredning i 2000 og den etterfølgende lønnsveksten. I figur 6.2 vil svarte grafer angi grupper med liten lønnsspredning i 2000, røde grafer angir dem med lav–middels, og rosa grafer angir grupper med middels lønnsspredning i 2000. Lyseblå og mørkeblå angir henholdsvis middels–høy og høy lønnsspredning i 2000. Figuren viser at det er to yrker som skiller seg ut når det gjelder lønnsvekst. Begge disse to yrkene tilhører yrker som i 2000 hadde middels–høy lønnsspredning. Men det er vanskelig å se et generelt mønster, og en kan i hvert fall ikke konkludere med at høy lønns-spredning innebærer høy lønnsvekst.

Figur 6.1 Utvalgte yrker og lønn gruppert etter lønnsbredning i 2000



Kilde: Lønnsstatistikken.

Figur 6.2 Normalisert lønnsvekst for utvalgte yrker



7 Hovedområder og lønnstillegg

I dette kapittelet ser vi på sammenhengen mellom størrelsen på sentrale lønnstillegg, lønnsvekst og lønnsspredning. Analysen tar utgangspunkt i individuelle lønninger og lønnsvekst beregnet på individnivå. Dette er forskjellig fra TBU (og resten av rapporten), som beregner lønnsvekst basert på gjennomsnittet av alle individer innenfor et forhandlingsområde. Nivået på lønnsvekst vil derfor være forskjellig i vår analyse i forhold til TBU: Det vil også inkludere individers karriereprogresjon, for eksempel på grunn av mer erfaring, bytte av ansvar og stilling og bytte av jobb. På den annen side påvirkes ikke lønnsveksten av sammensetningseffekter. Individuell lønnsvekst fra ett år til et annet er derfor i utgangspunktet ofte høyere enn lønnsvekst basert på gjennomsnitt på forhandlingsområdet hvert år, der gjennomsnittlige år med erfaring, gjennomsnittlig antall personer med lederansvar og så videre endrer seg lite fra år til år. Vi undersøker altså i dette kapittelet spørsmålet om sammenhengen mellom sentrale lønnstillegg og lønnsvekst fra et individperspektiv. Det gir innsikt i hvordan sentrale lønnsoppgjør påvirker individers karriereprogresjon: om lønnsoppgjørene er viktige for individers lønnsvekst, eller om det er andre forhold som er viktigere. Slår et godt sentralt oppgjør ut i høyere lønnsvekst for individet, og er det noen forskjell over lønnsfordelingen i viktigheten av et godt sentralt oppgjør?

Vi tallfester først størrelsen på de sentrale tilleggene ved å bruke tall fra TBUs rapporter «etter inntektsoppgjørene» (avsnitt 7.1). Vi bruker så lønnsstatistikken til å beregne tillegg og lønnsvekst på individnivå og til å analysere sammenhengene mellom disse (avsnitt 7.2). Vi kobler til slutt de sentrale tilleggene til registermaterialet og ser om vi finner noen sammenheng mellom de sentrale tilleggene og lønnsspredningen innen hovedområdene, for alle og for funksjonærer/ikke-funksjonærer og etter kjønn (avsnitt 7.3).

7.1 De sentrale lønnstilleggene 2000–2014

Vi tallfester her størrelsen på de sentrale lønnstilleggene innenfor åtte hovedområder: bank og forsikring, detaljhandel, transport, hotell, industri, kommune, helse og staten. Områdene våre er definert med utgangspunkt i forhandlingsområdene i lønnsoppgjørene, men er ikke helt direkte sammenlignbare med de

faktiske hovedområdene i lønnsdannelsen. I hovedområdet *Transport* har vi her kun inkludert landtransport (49) samt innsamling og behandling av avfall (38) og miljørydding (39), siden disse utgjør et felles forhandlingsområde i perioden. Videre har vi definert *Kommunen* som et eget hovedområde basert på oppgitt eier i lønnsstatistikken. Det samme gjelder staten og helseforetakene i tiden etter 2002.

Opplysningene om de sentrale tilleggene henter vi fra de årlige rapportene til TBU «etter inntektsoppgjørene». Denne oversikten presenteres i vedlegget til denne rapporten. Der gjengir vi alle tilleggene per område per år.

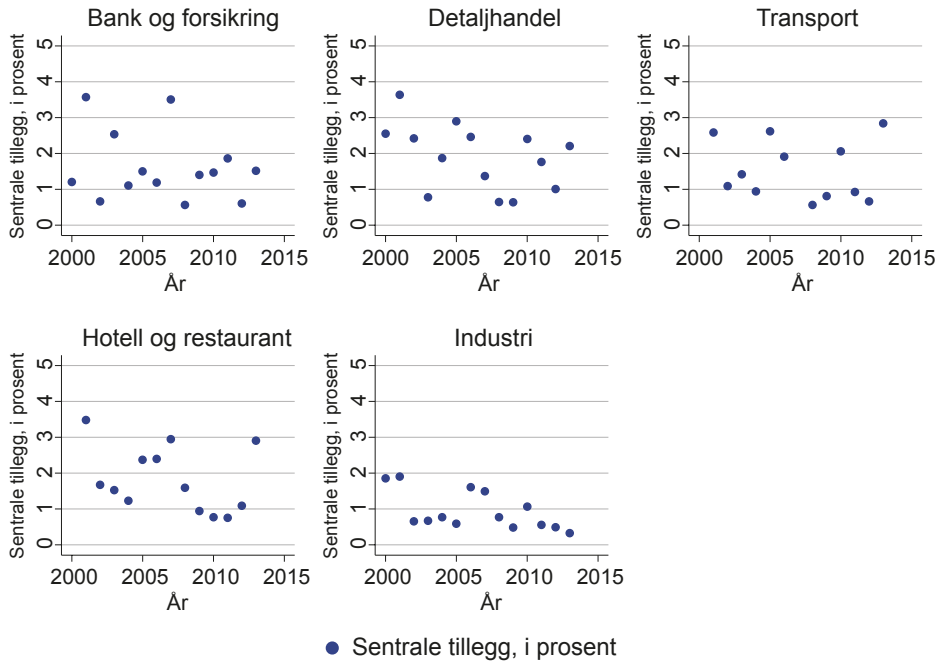
Vår oversikt over de sentrale tilleggene (se vedlegget) viser at lønnsoppgjørene følger hverandre tett på tvers av områder, både i størrelsen på tilleggene og i utformingen (ekstra lavlønnstillegg og lignende). De sentrale lønnsoppgjørene tilgodeser oftest lavtlønte med høyere tillegg. De sentrale tilleggene er også oftest kronetillegg som også innebærer et relativt høyere tillegg til lavtlønte. For eksempel er 3 kroner per time i sentralt tillegg et større prosentvis tillegg for en som har lav timelønn, sammenlignet med en som har høy timelønn.

Med utgangspunkt i de sentrale tilleggene fra lønnsoppgjørene beregner vi årlige sentrale lønnstillegg i prosent i datamaterialet vårt. Der lønnstilleggene er gitt i prosent, bruker vi prosenttillegget fra TBU. Der lønnstilleggene er gitt i kroner, bruker vi individets lønn året før til å beregne det sentrale tillegget i prosent. Dette innebærer at sentrale tillegg er beregnet for individer som finnes i lønnsstatistikken to påfølgende år. I tillegg betyr det at det gjennomsnittlige tillegget for området som helhet påvirkes av sammensetningen av lavt- og høyt-lønte på området (fordi lønnsoppgjørene i utforming er omfordelende). Hvis det er mange lavtlønte på et område (f.eks. hotell og restaurant), vil det gjennomsnittlige lønnstillegget være høyere i denne bransjen sammenlignet med en bransje med færre lavtlønte (f.eks. industrien), selv om lønnsoppgjøret er likt utformet i de to. Lønnsveksten er også beregnet på individnivå, for de samme personene som ligger til grunn for beregningen av sentrale tillegg (personer som er inne i lønnsstatistikken minst to påfølgende perioder), og inneholder som nevnt elementer av økt erfaring, endring av ansvar og stilling, bytte av jobb.

Figur 7.1 og 7.2 viser størrelsen på de sentrale tilleggene i de ulike hovedområdene etter våre beregninger. De sentrale lønnstilleggene ligger i gjennomsnitt på mellom 1 og 4 prosent både i privat og i offentlig sektor. Lønnsoppgjørene ser ut til å følge konjunkturutviklingen tett. Det ser i litt mindre grad ut til at de gjennomsnittlige tilleggene følger konjunktorene i offentlig sektor. I privat sektor har industrien i gjennomsnitt de laveste sentrale tilleggene. Dette er imid-

lertid i stor grad et utslag av sammensetningen av arbeidere i de ulike områdene. Noe av grunnen til at tilleggene i snitt er høyere i for eksempel hotell og restaurant, er at denne bransjen har flere lavtlønte enn industrien.

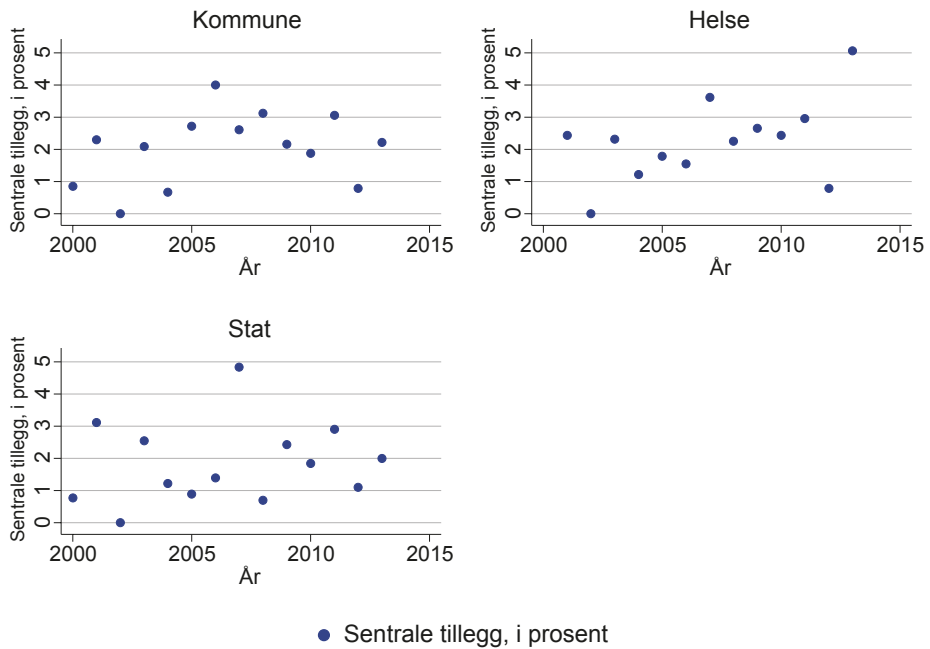
Figur 7.1 Gjennomsnittlige sentrale tillegg per næring/område i privat sektor. Snitt av alle personer i næringen



Kilde: Egne beregninger basert på tall fra vedleggene som oppsummerer lønnsoppgjørene i teknisk beregningsutvalgs rapporter.

Note: Kronetillegg er omregnet til prosenttillegg i forhold til fjorårets lønn. Snittene er vektet.

Figur 7.2 Gjennomsnittlige sentrale tillegg per næring/område i offentlig sektor. Snitt av alle personer i næringen

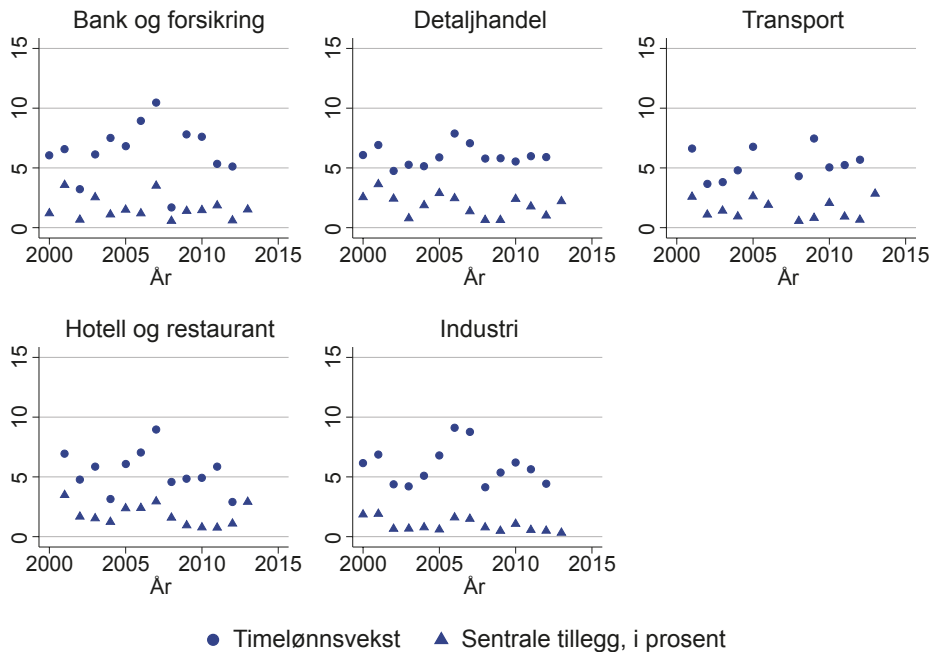


Kilde: Egne beregninger basert på tall fra vedleggene som oppsummerer lønnsoppgjørene i teknisk beregningsutvalgs rapporter.

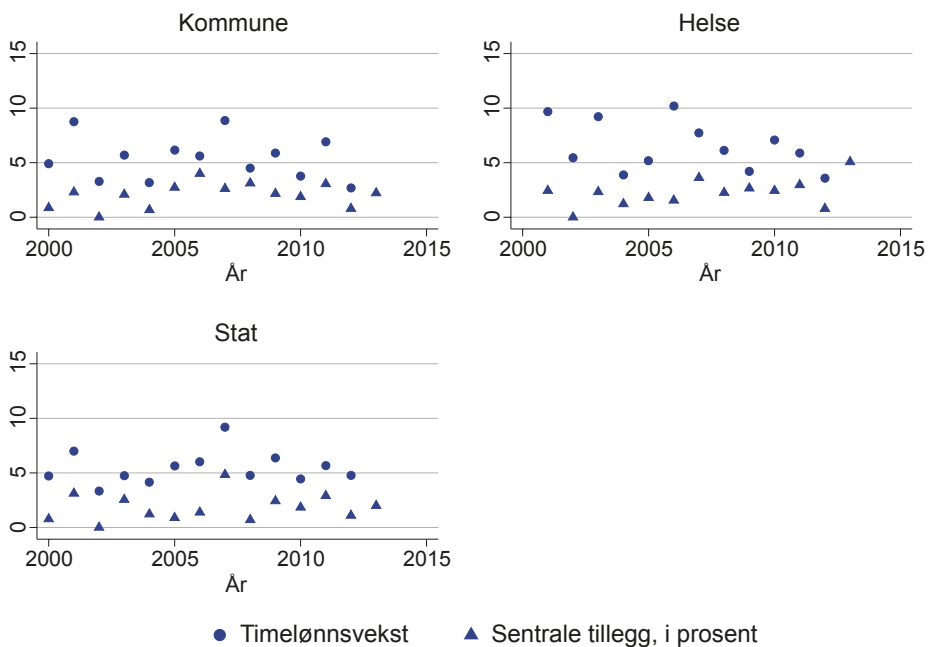
Note: Kronetillegg er omregnet til prosenttillegg i forhold til fjorårets lønn. Snittene er vektet.

I figur 7.3 og 7.4 viser vi de gjennomsnittlige sentrale tilleggene sammen med gjennomsnittlig timelønnsvekst. Vi ser at de sentrale tilleggene er mellom 1 og 4 prosent, mens samlet lønnsvekst er høyere. Særlig stor er forskjellen i *Bank og forsikring* og *Industrien*. En del av forskjellen skyldes at det gis lokale tillegg i større eller mindre grad. Vi kommer tilbake til betydningen av avtaleform i avsnitt 7.2. En del av forskjellen skyldes også for eksempel erfaringstillegg. Noen skifter også stilling eller jobb og oppnår slik en høyere lønnsvekst.

Figur 7.3 Gjennomsnittlige sentrale tillegg og gjennomsnittlig lønnsvekst per næring/område i privat sektor. Snitt av alle personer i næringen



Figur 7.4 Gjennomsnittlige sentrale tillegg og gjennomsnittlig lønnsvekst per næring/område i offentlig sektor. Snitt av alle personer i næringen



7.2 Sentrale tillegg og lønnsvekst over lønnsfordelingen

I dette delavsnittet undersøker vi sammenhengen mellom størrelsen på sentrale tillegg og lønnsvekst i ulike deler av lønnsfordelingen. Lønnsveksten, ΔW , kan deles inn i en sentral del, ΔS , og en «rest», som vi kaller lokal del, « ΔL »:

$$\Delta W = \Delta S + \Delta L$$

Uttrykket sier at lønnsveksten avhenger av hvor stort det sentrale oppgjøret er, og hvor stort det «lokale» er. Sammenhengen mellom størrelsen på lokale og sentrale oppgjør kan teoretisk være både positiv og negativ. For eksempel kan en høykonjunktur gi både gode sentrale oppgjør og gode lokale oppgjør, altså at det er en positiv sammenheng mellom størrelsen på lokale og sentrale oppgjør. Det vil gi seg utslag i en sterk positiv sammenheng mellom størrelsen på sentrale oppgjør og lønnsvekst. Det kan også være motsatt. Hvis konjunktorene for eksempel fører til lave sentrale tillegg, kan det allikevel være flere virksomheter som ikke opplever denne nedgangskonjunkturen, og som derfor gir et desto høyere lokalt tillegg. Lokale tillegg kan dermed delvis eller helt motvirke sentrale tillegg i den forstand at sammenhengen mellom størrelsen på sentrale oppgjør og lønnsvekst kan bli liten eller ikke-eksisterende (hvis det er full kompensasjon lokalt for oppgjør sentralt).

Selv om de sentrale oppgjørene i seg selv er omfordelende, kan den omfordelende innretningen av sentrale tillegg også forsterkes eller utvannes i lokale og individuelle oppgjør. Lokale oppgjør kan være mer eller mindre omfordelende innrettet etter hva som er viktig i lønnsfastsettelsen lokalt: Dette kan påvirkes av rettferdighetshensyn, etterspørsel etter visse typer arbeidskraft/kompetanse og så videre. For å se om størrelsen på sentrale og lokale oppgjør er mer eller mindre korrelert i ulike deler av lønnsfordelingen, ser vi derfor på sammenhengen mellom disse innad i fem kvintiler av lønnsfordelingen.

I denne analysen begrenser vi utvalget til personer vi observerer to påfølgende år i samme bedrift, slik at vi ser bort fra lønnsvekst som skyldes jobb-bytte¹³. Lønnsveksten innad i bedrift vil da komme fra sentrale oppgjør, lokale oppgjør og individuelle oppgjør (inkludert erfaringstillegg og/eller bytte av stilling innad i bedrift). I regresjonene kontrollerer vi også for år, kjønn og alder. Kontrollen for alder vil i stor grad justere for lønnsvekst som skyldes erfaringstillegg. Den resterende lønnsveksten innad i bedrift vil da i hovedsak komme fra sentrale oppgjør, lokale oppgjør og individuelle oppgjør.

13 Gjennomsnittene i figur 7.1–7.4 er omtrent uforandret hvis vi også der gjør denne avgrensningen. Jobb-bytte har altså ikke stor betydning for gjennomsnittlig individuell lønnsvekst.

Vi deler alle som jobber i samme bedrift som året før, inn i fem like store grupper etter hvor i lønnsfordelingen de i utgangspunktet befinner seg. Første kvintil er den femtedelen som har lavest lønn, femte kvintil er den øverste femtedelen. Vi beregner plassering i lønnsfordelingen hvert år. Noen personer vil flytte seg opp eller ned i lønnsfordelingen fra ett år til det neste. Sammenhengen mellom tillegg og lønnsvekst analyseres for arbeidstakernes plassering i inntektsfordelingen året før tillegget blir inkludert i lønnen (det året lønnstillegget fremforhandles).

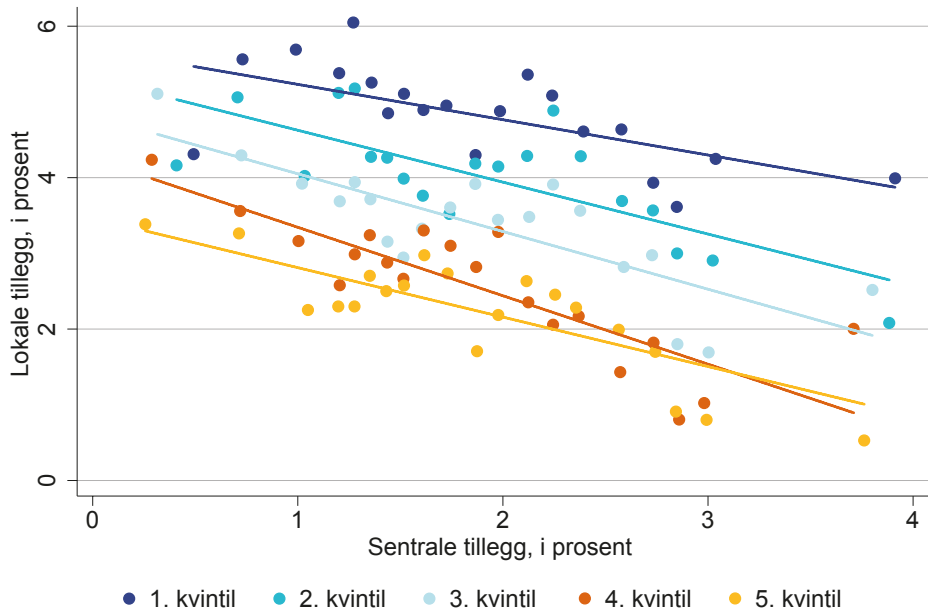
For å analysere sammenhengen mellom sentrale tillegg og lokale/lønnsvekst deler vi alle observasjonene inn i 20 like store grupper for gruppen etter sentrale tillegg, og plotter gjennomsnittlig lokal lønnsvekst for hver gruppe.¹⁴ Tallene er justert for forskjeller etter år, kjønn og alder. I tillegg vises en lineær regresjon av sammenhengen mellom de to variablene, der vi har kontrollert for år, kjønn og alder. Helningen på den heltrukne linjen i figurene representerer den beregnede koeffisienten fra regresjonen.

I figur 7.5 ser vi at for alle delene av lønnsfordelingen er det en negativ sammenheng mellom sentrale tillegg og lokale tillegg. Personer som ett år får et relativt høyt sentralt tillegg, får et lavere lokalt tillegg. Og omvendt: Personer som får et lavt sentralt tillegg, får et høyt lokalt tillegg. En god del av den sentralt styrte lønnsveksten blir derfor oppveid lokalt. De sentrale tilleggene blir imidlertid ikke fullstendig kompensert lokalt. Helningen på kurven er ikke -1 . Det betyr at et godt sentralt oppgjør gir uttelling i høyere lønnsvekst. Dette er illustrert i figur 7.6, der vi har plottet sentrale oppgjør og lønnsvekst. Vi ser at det er en positiv sammenheng mellom sentrale oppgjør og lønnsvekst over hele inntektsfordelingen. Selv om dårlige sentrale oppgjør delvis kompenseres med gode lokale oppgjør, er det ikke fullt kompensert. Det betyr at størrelsen på de sentrale oppgjørene er styrende for størrelsen på lønnsveksten over hele inntektsfordelingen, selv om det ikke er krone for krone.

Sammenhengen mellom et godt sentralt oppgjør og lønnsvekst er brattere for den laveste lønnskuintilen. Lønnsveksten for den laveste lønnskuintilen er også til dels høyere enn lønnsveksten til 4. kvintil (kurvene krysser hverandre ved gode sentrale tillegg). Vi ser også at nivået på lokale oppgjør er like høyt for 5. og 4. kvintil når det er gode sentrale oppgjør. Den omfordelende innretningen på lønnsoppgjørene ser derfor ut til å bli fulgt opp lokalt når det er gode tillegg. For lavere sentrale tillegg er det mindre grad av opphenting av bunnen lokalt (avstanden mellom kurvene er like stor mellom alle kvintiler). Dette betyr også at et godt sentralt oppgjør er viktigere for at lavtlønte skal ha god lønnsvekst.

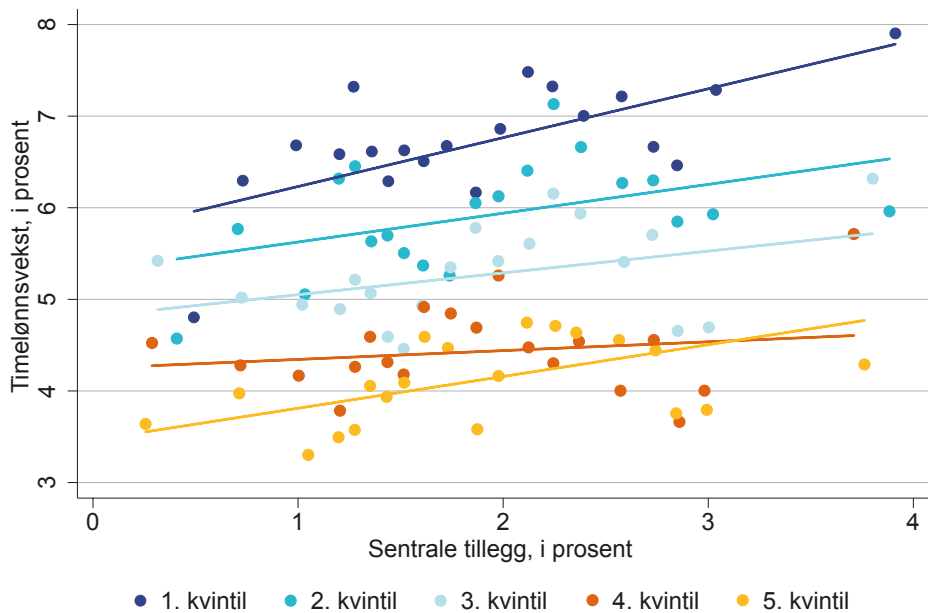
¹⁴ Her har vi brukt «binscatter» i STATA.

Figur 7.5 Sentrale tillegg og «lokale» tillegg, i prosent. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

Figur 7.6 Sentrale tillegg og lønnsvekst, i prosent. 2000–2014

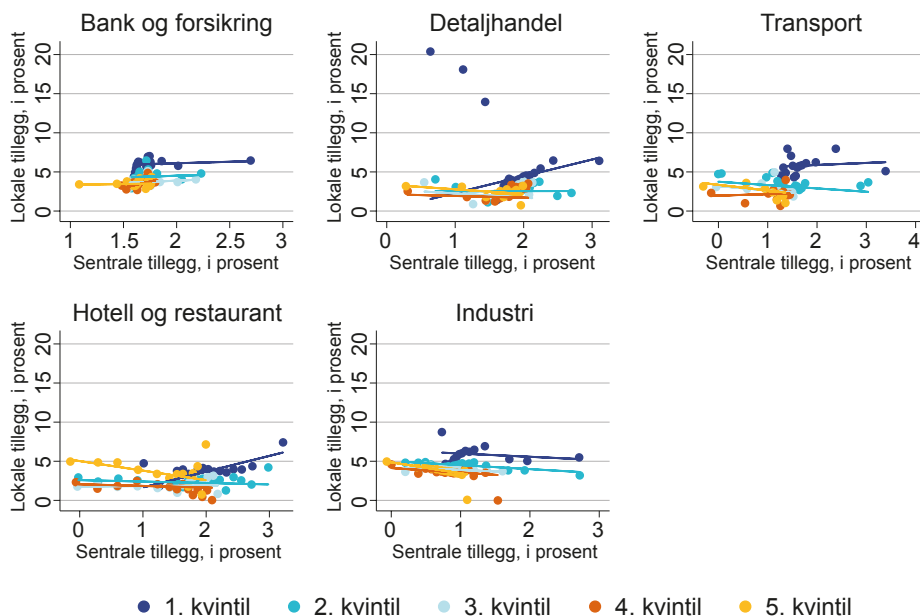


Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

I figur 7.7 og 7.8 viser vi de sentrale og lokale tilleggene per hovedområde. Det er noen forskjeller mellom områder. I detaljhandel og hotell er det for eksempel en positiv sammenheng mellom størrelsen på de sentrale og de lokale oppgjørene for den nederste inntektskvintilen. Det vil si at i disse områdene er det oftest slik at et godt sentralt oppgjør også gir et godt lokalt oppgjør for de lavtlønte. Den omfordelende strukturen på de sentrale oppgjørene følges altså opp lokalt. Samtidig er det slik i hotellnæringen at det er en ekstra sterk kompensasjon av lave sentrale oppgjør for de høyest lønte. Lave sentrale oppgjør forplanter seg altså ikke like sterkt videre som lav lønnsvekst for den høyeste lønnskvintilen i hotell og restaurant.

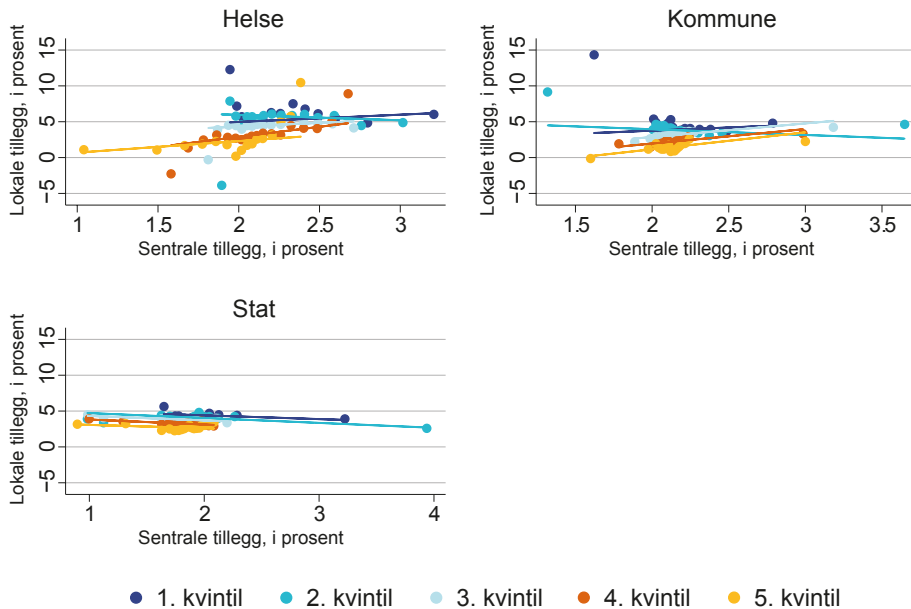
I offentlig sektor (figur 7.8) er det en større tendens at sentrale og lokale oppgjør følger hverandre, altså at et godt oppgjør sentralt også gir et bedre oppgjør lokalt. Dette er tydeligst i helsesektoren, men også i stor grad i kommunene. I staten er det mer som i privat næringsliv – at et dårlig sentralt oppgjør delvis blir kompensert lokalt.

Figur 7.7 Sentrale tillegg og «lokale» tillegg per område, privat sektor. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

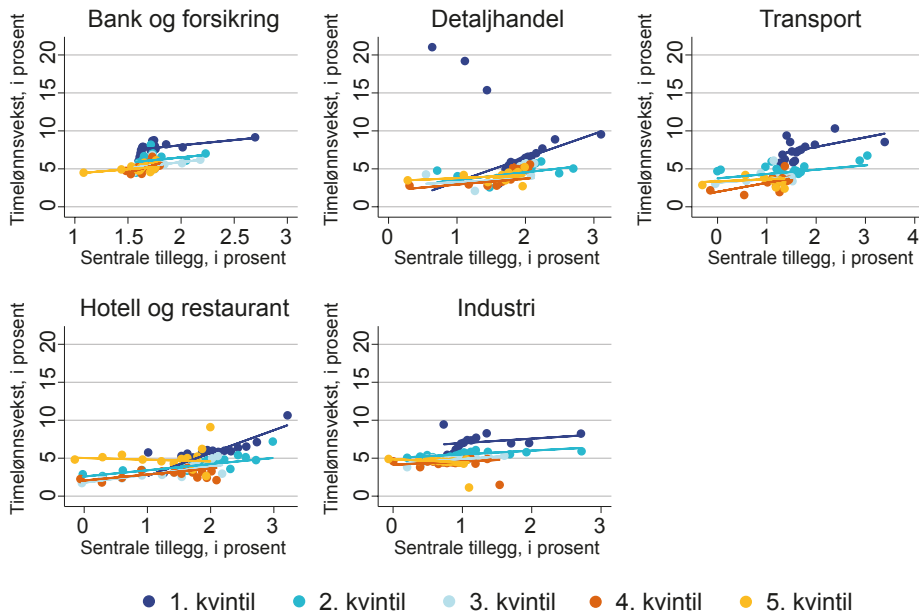
Figur 7.8 Sentrale tillegg og «lokale» tillegg per område, offentlig sektor. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

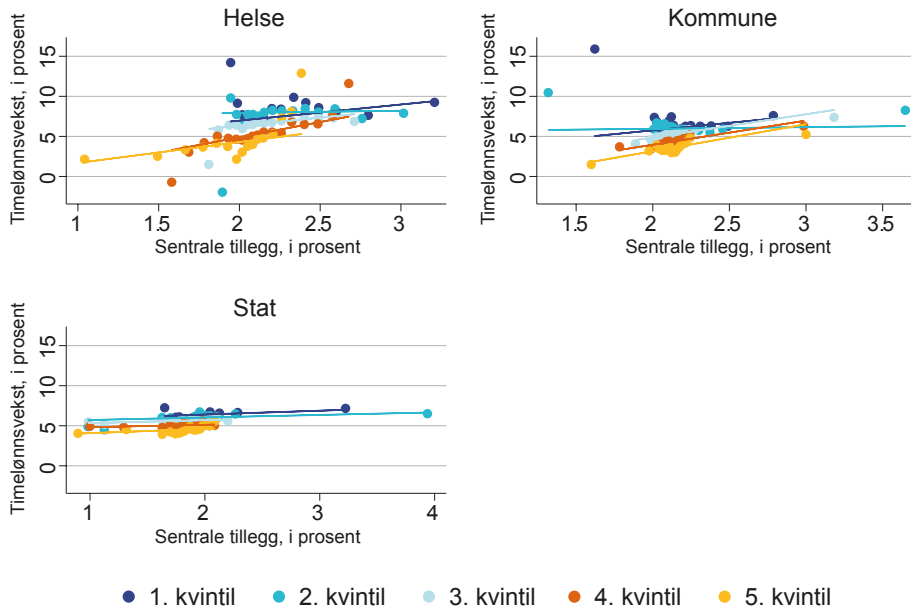
I figur 7.9 og 7.10 ser vi sammenhengen mellom sentrale tillegg og lønnsvekst. En brattere kurve betyr at det er en sterkere sammenheng mellom sentrale oppgjør og lønnsvekst (altså at lite kompenseres lokalt). Det er en gjennomgående sterk sammenheng mellom sentrale oppgjør og lønnsvekst, som indikert over er den aller sterkeste for de lavest lønte i detaljhandel og hotell. Den svakeste sammenhengen finner vi i staten.

Figur 7.9 Sentrale tillegg og lønnsvekst per område, privat sektor. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

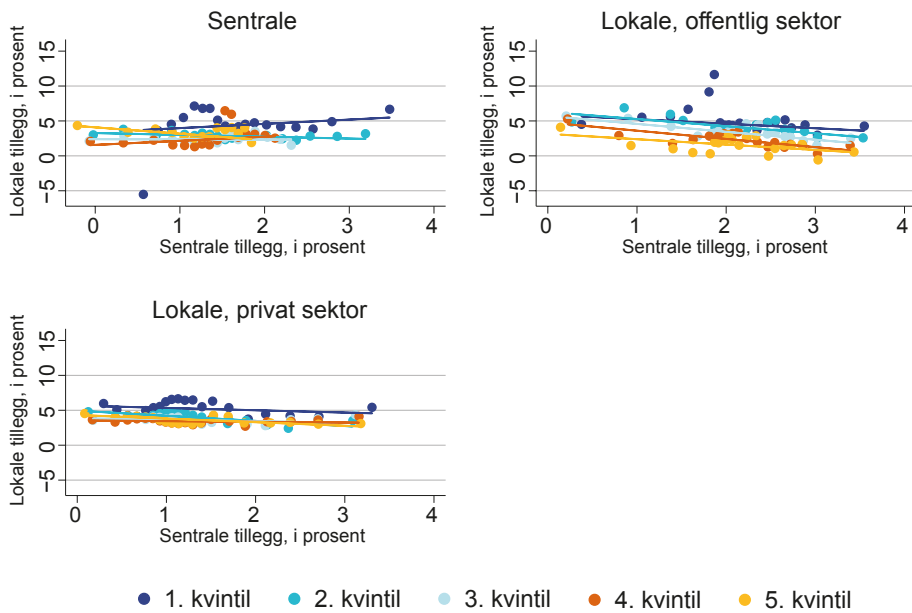
Figur 7.10 Sentrale tillegg og lønnsvekst per område, offentlig sektor. 2000–2014



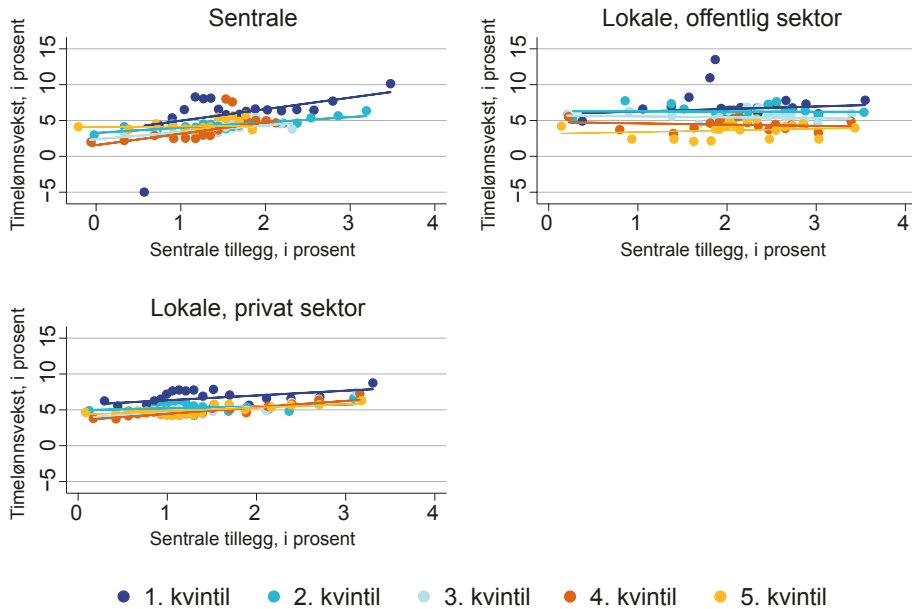
Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

I figur 7.11 og 7.12 deler vi inn etter avtaleform, eller mer presist: innslag av lokal lønnsdannelse, og undersøker den samme sammenhengen mellom sentrale oppgjør og lønnsvekst. Dette er nærmere diskutert og definert i delkapitlene 8.1.1–8.1.3. Vi ser i figur 7.11 at det er i områder med sentral lønnsdannelse at sammenhengen er størst mellom sentrale og lokale oppgjør. Den største kompenseringen lokalt skjer i områder med lokale oppgjør i offentlig sektor. Dette gjenspeiler seg i lønnsveksten: Det er en sterk sammenheng mellom gode sentrale oppgjør og lønnsvekst i områder med sentral lønnsdannelse – men også i områder med lokal lønnsdannelse i privat sektor. Lønnsveksten i områder med lokal lønnsdannelse i offentlig sektor følger i liten grad størrelsen på de sentrale oppgjørene.

Figur 7.11 Sentrale tillegg og «lokale» tillegg per avtaleform. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

Figur 7.12 Sentrale tillegg og lønnsvekst per avtaleform. 2000–2014

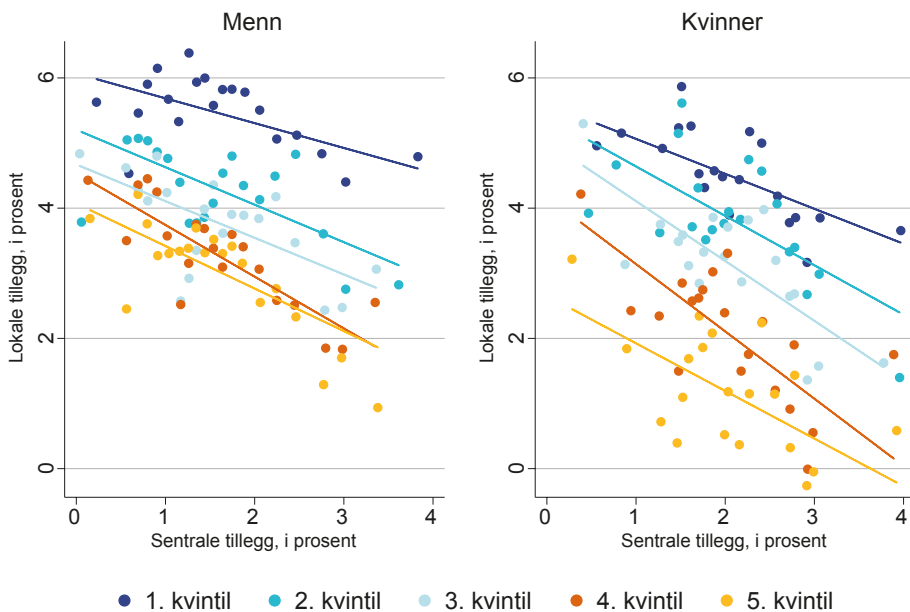
Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år, kjønn og alder.

I figur 7.13 undersøker vi om samvariasjonen mellom sentrale og lokale tillegg varierer med kjønn, det vil si: Er disse sammenhengene annerledes for kvinner enn for menn? Her sammenligner vi altså kvinner og menn på tvers av bransjer, men vi fortsetter med å skille mellom kvintiler i lønnsfordelingen, det vil si at 1. kvintil er den femtedelen som har lavest lønn, 5. kvintil er den øverste femtedelen, og så videre.

For både menn og kvinner er det en negativ sammenheng mellom sentrale og lokale oppgjør. Et dårlig sentralt oppgjør motsvares altså av et godt lokalt oppgjør for både menn og kvinner. Det er imidlertid en påfallende forskjell i nivået på lokale tillegg for menn og kvinner. Dette er særlig synlig øverst i lønnsfordelingen. Nivået på lokale tillegg for kvinner i 4. og 5. kvintil ligger gjennomgående lavere enn de lokale tilleggene for menn i 4. og 5. kvintil. Dette gir seg utslag også i nivået på lønnsveksten for høytlønte menn og kvinner i figur 7.14. Menn i 5. kvintil oppnår et høyere nivå på lønnsveksten for samme nivå på sentrale tillegg enn det kvinner gjør. For et sentralt tillegg på 1 prosent for eksempel får menn over 4 prosent lønnsvekst, mens kvinner får omtrent 3 prosent lønnsvekst.

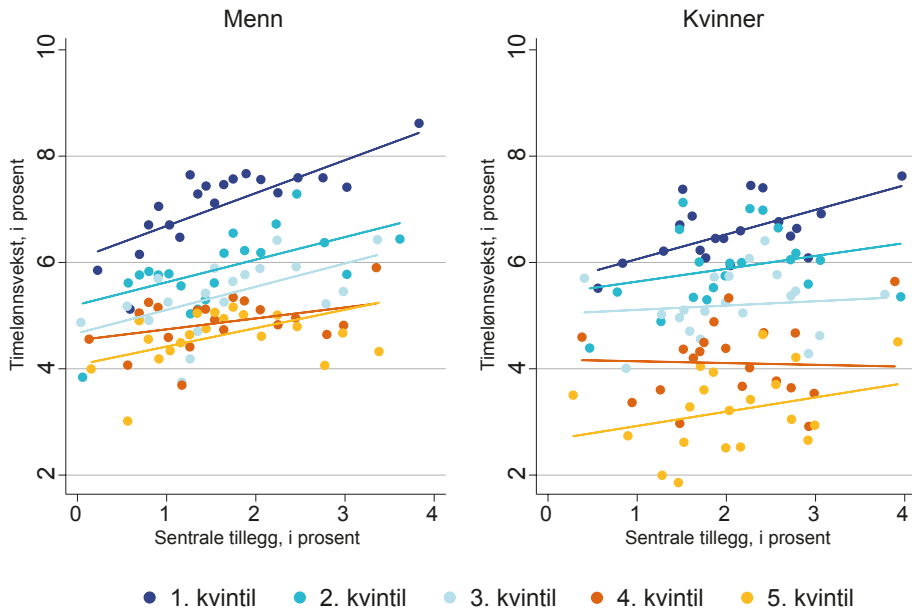
Lønnsdannelsen bidrar altså til å løfte høytlønte menns lønnsvekst mer enn kvinners: De har jevnt over høyere lokale tillegg for samme nivå på sentrale tillegg (en større del av lønnsveksten bestemmes lokalt). Lavtlønte kvinner får omtrent like høye lokale tillegg som menn for det samme nivået på sentrale tillegg.

Figur 7.13 Sentrale tillegg og «lokale» tillegg for kvinner og menn. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år og alder.

Figur 7.14 Sentrale tillegg og lønnsvekst for kvinner og menn. 2000–2014



Note: Sammenhengen mellom de to variablene er vist gitt kontroll for år og alder.

7.3 Sammenheng mellom sentrale tillegg og lønnsspredningen innen hovedområder

I dette avsnittet skal vi se nærmere på hvordan lønnsspredningen henger sammen med nivået på de sentrale tilleggene. Virker sentrale tillegg sammenpressende på lønnsstrukturen?

Vi tar utgangspunkt i ansatte i hovedområdene som ble etablert i 7.1, men grupperer de ansatte i to grupper – funksjonærer og ikke-funksjonærer – ut fra yrkestilknytning. Vi begrenser analysene til kun å omfatte ansatte i alderen 25–62 år. Deretter estimerer vi enkle regresjonsmodeller av log timelønn separat for ansatte i hvert av hovedområdene, hvor vi inkluderer kontroller for ansienitet, utdanningsår, alder, innvandringsstatus og kjønn, og beregner residualen. Innen hvert *hovedområde* \times *funksjonærstatus* beregner vi så tre forskjellige lønnsmaal som måler lønnsspredningen. Lønnsspredningen måles gjennom variansen til lønnsresidualen, eller gjennom det relative forholdet mellom 95.-persentilen og medianen og det relative forholdet mellom medianen og 5.-persentilen. Deretter estimerer vi regresjonsmodeller av disse lønnsspredningsmålene med størrelsen på de sentrale tilleggene som sentral forklaringsvariabel. Alle

modellene inkluderer også årskontroller, faste funksjonæreffekter og faste avtaleområdeeffekter. Vi estimerer også modellene separat for funksjonærer og ikke-funksjonærer. Tabell 7.1 viser våre resultater.

Tabellen viser at sentrale tillegg demper lønnsspredningen, og særlig på bunnen, spesielt for funksjonærer. Samtidig ser vi at lønnsspredningen dempes mest for kvinner, og særlig for ikke-funksjonærer.

Har denne korrelasjonen stor betydning? Svaret er nei. La oss ta et eksempel: Vi ser fra panel A) at dersom det sentrale tillegget økes med 1 krone, øker residualvariansen med 2 prosent siden gjennomsnittlig residualvarians er omtrent 10 prosent. Standardavviket for det sentrale tillegget er omtrent 2 kroner. Dette betyr at dersom det sentrale tillegget økes med ett standardavvik, avtar residualvariansen med 4 prosent. Når vi ser på de andre lønnsmålene, finner vi lignende styrke på betydningen av de sentrale tilleggene. Dette betyr at det er veldig mye annet som er viktig for lønnsspredningen i Norge. Vi har også sett nærmere på om de sentrale tilleggene virker lønnsutjevne på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi finner imidlertid at kvinnefratrekket (hvor mye kvinner tjener relativt til menn) i liten grad blir påvirket av om det sentrale tillegget endres. Dette betyr at det lønnsutjevne elementet i de faste tilleggene slik disse er utformet i dag, ikke er spesielt viktig som virkemiddel for å oppnå like-lønn.

Tabell 7.1 Residuallønnsspredning

	Alle			Funksjonærer			Ikke-funksjonærer		
	Var (lnW)	W95/50	W50/05	Var (lnW)	W95/50	W50/05	Var (lnW)	W95/50	W50/05
Alle									
Sentralt tillegg	-0,002**	-0,005	-0,004**	-0,002*	-0,004	-0,004*	-0,003*	-0,011	-0,004
	(0,001)	(0,004)	(0,001)	(0,001)	(0,003)	(0,002)	(0,001)	(0,006)	(0,001)
Kvinner									
Sentralt tillegg	-0,002**	-0,006	-0,006**	-0,002*	-0,004	-0,004	-0,004*	-0,016*	-0,007*
	(0,001)	(0,004)	(0,001)	(0,001)	(0,003)	(0,002)	(0,001)	(0,007)	(0,003)
Menn									
Sentralt tillegg	-0,003*	-0,004*	-0,002	-0,003	-0,003*	-0,005*	-0,001	-0,005	-0,003
	(0,004)	(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,004)	(0,003)

Kilde: Registerdata 2003–2014. Panelenhet: hovedområde × funksjonærstatus.

7.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt sammenhengen mellom størrelsen på sentrale lønnstillegg, lønnsvekst og lønnsspredning. Størrelsen på de sentrale tilleggene har vi tallfestet ved å bruke tall fra TBUs rapporter «etter inntektsoppgjørene». De sentrale lønnstilleggene ligger i gjennomsnitt på mellom 1 og 4 prosent i både privat og offentlig sektor. Lønnsoppgjørene ser ut til å følge konjunkturviklingen tett. Det ser ut til at de gjennomsnittlige tilleggene følger konjunkturerne i litt mindre grad i offentlig sektor.

Videre har vi brukt de sentrale tilleggene fra inntektsoppgjørene sammen med lønnsstatistikken til å beregne tillegg og lønnsvekst på individnivå og til å gjøre analyser av sammenhengene mellom disse. Vi finner en negativ sammenheng mellom sentrale tillegg og lokale tillegg over hele lønnsfordelingen. Generelt er det slik at personer som får et relativt høyt sentralt tillegg, får et lavere lokalt tillegg, og omvendt: Personer som får et lavt sentralt tillegg, får et høyt lokalt tillegg. En god del av den sentralt styrte lønnsveksten blir derfor oppveid lokalt. De sentrale tilleggene blir imidlertid ikke fullstendig kompensert lokalt. Det betyr at størrelsen på de sentrale oppgjørene er styrende for størrelsen på lønnsveksten over hele inntektsfordelingen, selv om det ikke er krone for krone.

Dette bildet finner vi også for privat sektor. For offentlig sektor er bildet noe nyansert. Der er det en større tendens til at sentrale og lokale oppgjør følger hverandre, altså at et godt oppgjør sentralt også gir et godt oppgjør lokalt. Dette er tydeligst i helseforetakene, men også i stor grad i kommunene. I staten er det mer som i privat næringsliv, altså at et dårlig sentralt oppgjør delvis kompenseres lokalt. Videre finner vi at gode sentrale oppgjør er viktigere for at lavtlønte skal ha en god lønnsvekst, enn for at høytlønte skal ha det.

Lønnsdannelsen bidrar altså til å løfte høytlønte menns lønnsvekst mer enn kvinners: De har jevnt over høyere lokale tillegg for samme nivå på sentrale tillegg (en større del av lønnsveksten bestemmes lokalt). Lavere i inntektsfordelingen er det ikke store forskjeller mellom menn og kvinner. Lavtlønte kvinner får omtrent like høye lokale tillegg som menn for det samme nivået på sentrale tillegg.

Videre har vi undersøkt sammenhengen mellom de sentrale tilleggene og lønns-spredningen innen hovedområdene. Her har vi koblet de sentrale tilleggene til det populasjonsomfattende registermaterialet. Vi fant at sentrale tillegg demper lønns-spredningen, særlig på bunnen, og spesielt for funksjonærer. Samtidig finner vi at lønns-spredningen dempes mest for kvinner, og særlig for ikke-funksjonærer. Selv om vi avdekker en dempende sammenheng mellom de sentrale tilleggene og lønns-spredningen, så er denne sammenhengen svak. Det er veldig mye annet som er viktig for lønns-spredningen i Norge. Vi finner tilsvarende at hvor mye kvinner tjener relativt til menn, i liten grad blir påvirket av om det sentrale tillegget endres. Dette betyr at det lønnsutjevne elementet i de faste tilleggene slik disse er utformet i dag, ikke er spesielt viktig som virkemiddel for å oppnå likelønn.

8 Avtaler, lønnsnivå og lønnsspredning

I dette kapittelet undersøker vi sammenhengen mellom timelønnsnivået og timelønnsspredningen på de ulike hovedområdene basert på graden av sentral og lokal lønnsdannelse. Vi tar utgangspunkt i ti hovedområder i lønnsdannelsen. Disse områdene baserer seg på de næringene som er representert i ulike avtaleområder, men er ikke direkte sammenlignbare med avtaleområdene partene i arbeidslivet forholder seg til i lønnsoppgjøret. Vi har inkludert alle som er ansatt i disse hovedområdene. Dermed vil virksomheter og ansatte som ikke er organisert og heller ikke forhandler gjennom forbund, være med i analyseutvalget vårt.

Våre hovedområder er definert som de følgende: *Industrien, Bygg og anlegg, Detaljhandel, Transport, Hotell og restaurant, Bank og forsikring, Staten, Offentlig administrasjon øvrig, Undervisning og Helse*. Se avsnitt 3.3.1 for detaljer. Legg også merke til at disse hovedområdene ikke er helt like de områdene vi undersøkte i kapittel 7, blant annet fordi vi inkluderer noen hovedområder som vi ikke inkluderte i den delen av prosjektet, og fordi vi har ulik informasjon i data.

I analysene benytter vi oss av registerdata for perioden 2003–2014.¹⁵ Vi har avgrenset analyseutvalget vårt slik det er beskrevet i avsnitt 3.3. Vi har delt inn hovedområdene i tre kategorier: områder i privat sektor som rapporterer i ABU at de har høy grad av sentral lønnsdannelse, områder i offentlig sektor der lønnsdannelsen også skjer på det lokale plan, og områder i privat sektor som rapporterer at de har høy grad av lokal og individuell lønnsdannelse. Videre viser vi de områdene som har en klar desentralisering i lønnsdannelsen over tid, med røde linjer i grafene i avsnitt 8.2 og 8.3.

Videre i dette kapittelet undersøker vi utviklingen i lønnsspredningen i de ulike hovedområdene for alle ansatte og for kvinner og menn separat. Videre dekomponerer vi lønnsspredningen i to deler: den delen som skyldes lønnsspredning innen virksomheter, og den delen som skyldes lønnsspredning mellom virksomheter. I delkapittel 5.2 dekomponerte vi lønnsspredningen i hele økonomien inn

¹⁵ 2003 er vårt første observasjonsår, siden arbeidstidregistreringene i tiden før dette var inndelt i kategorier som gjør det vanskelig å beregne en presis timelønn.

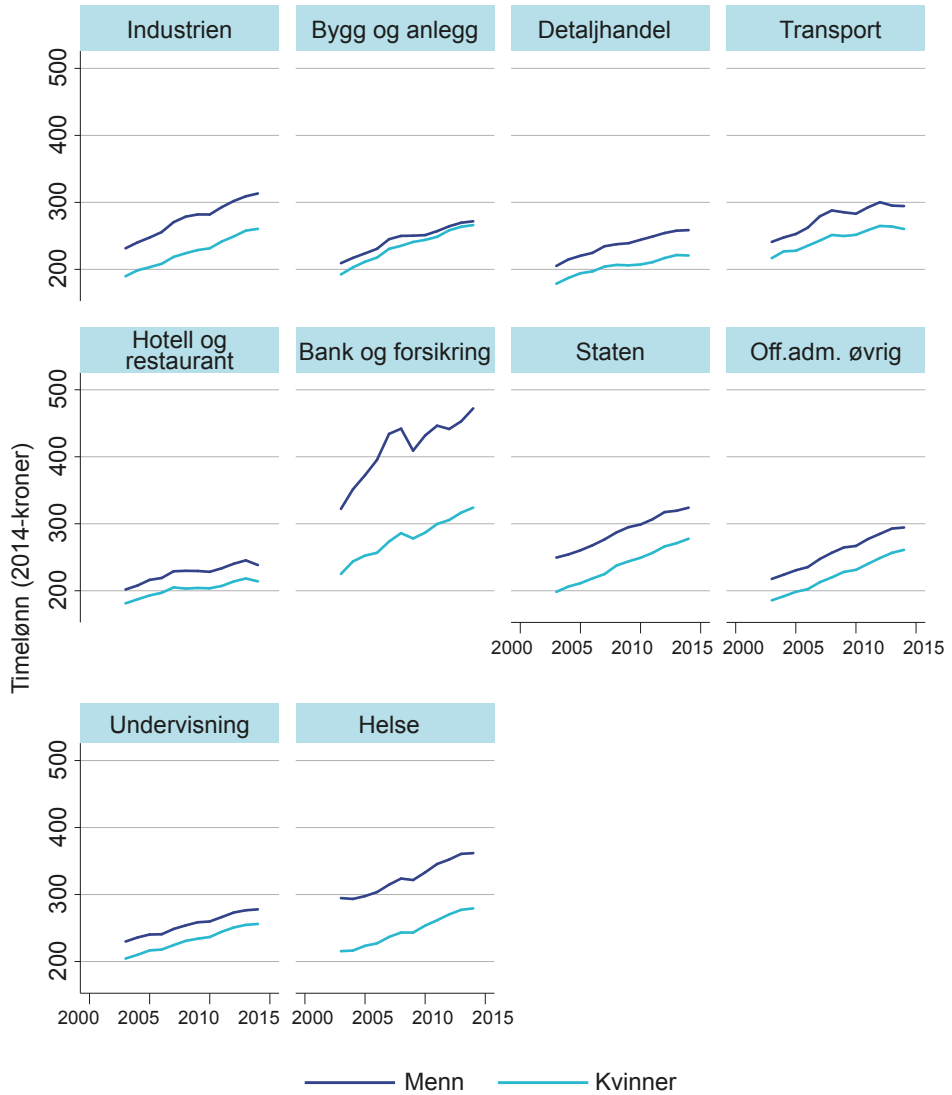
i spredning innen og mellom virksomheter. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan utviklingen i lønnspredningen oppstår som følge av endringer i innen-virksomhetslønnspredningen og endringer i mellom-virksomhetslønnspredningen innad i de forskjellige hovedområdene. Vårt mål på lønnspredning i dekomponeringen er residualvariansen etter kontroll for personkapital.¹⁶

8.1 Lønnsnivå og lønnspredning i hovedområder

Lønnsnivået, lønnsutviklingen og timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn varierer på tvers av næringer og hovedområder. I figur 8.1 presenter vi gjennomsnittlig timelønn per år separat for kvinner og menn i de ulike områdene. Gjennomsnittslønningene stiger i alle områdene, men innen for eksempel *Detaljhandel*, *Hotell og restaurant* og *Undervisning* er helningen på kurvene flatere enn i de fleste andre områdene. Det betyr at veksten i gjennomsnittslønningene i disse områdene har vært svakere enn i andre områder. I tillegg ser vi at timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst i *Bank og forsikring*, mens de er minst i *Bygg og anlegg*. Dette kommer av at kvinner i *Bygg og anlegg* har andre yrker enn menn; typisk har kvinner i denne bransjen høyere utdanning og dermed også andre yrker med høyere lønn. *Bygg og anlegg* er også det hovedområdet hvor forskjellen mellom kvinner og menn har minket. I de øvrige områdene er lønnsgapet stabilt over tid. *Bank og forsikring* har det høyeste lønnsnivået i gjennomsnitt, mens *Hotell og restaurant* har det laveste lønnsnivået i snitt.

¹⁶ Vi har også kontrollert for detaljert næring for å studere betydningen av sammensetningen av ansatte og betydningen av næringsstruktur for variasjonen i lønn innen og mellom virksomheter. Dette endrer ikke hovedbildet (særlig fordi avtaleområdene er definert ut fra næring).

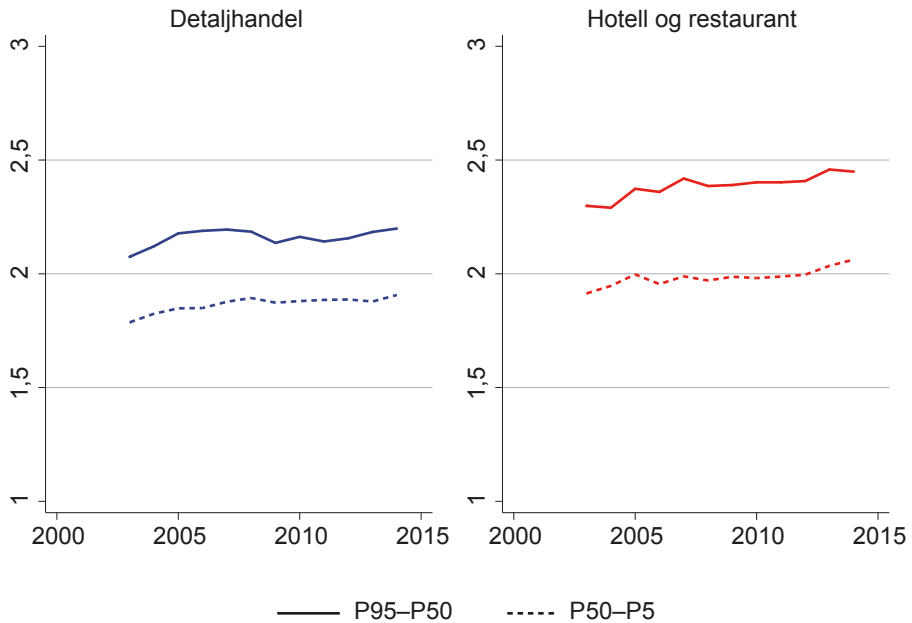
Figur 8.1 Timelønnsnivå innen hovedområder. Kvinner og menn (2003–2014)



8.1.1 Hovedområder med stort innslag av sentral lønnsdannelse

Lønnsspredningen i to hovedområder som har relativt stort innslag av sentral lønnsdannelse, er presentert i figur 8.2. Både *Detaljhandel* og *Hotell og restaurant* har høy lønnsspredning på toppen og bunnen, og spredningen øker noe over tid, særlig i *Hotell og restaurant*. Som vist i figur 8.1 er *Hotell og restaurant* et av hovedområdene med lavest nivå på gjennomsnittlig timelønn. Samtidig er dette hovedområdet blant dem med høyest lønnsspredning på toppen, målt ved P95/P50, og det området med høyest lønnsforskjeller på bunnen, målt ved P50/P5. En grunn til dette kan være at det er en ekstra sterk kompensasjon lokalt av lave sentrale tillegg for høytlønte, men ikke for lavtlønte, i dette hovedområdet, jf. figur 7.7. Dermed ser det ikke ut til at lønnsforskjellene er lavere i hovedområder med høyt innslag av sentral lønnsdannelse; det er heller slik at disse to områdene har det laveste gjennomsnittlige lønnsnivået, jf. figur 8.1.

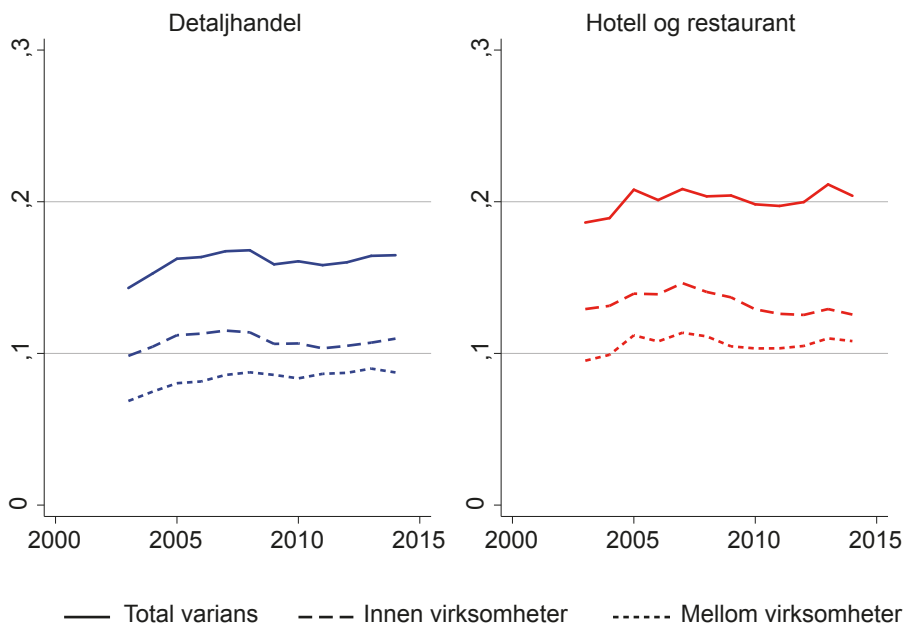
I tabell 8.1 viser vi P95/P50 og P50/P5 for kvinner og menn i de to områdene. Økningen i lønnsspredning i *Detaljhandel* skjer i stor grad blant høytlønte menn i området, til dels blant lavtlønte menn. Blant lavtlønte kvinner i detaljhandelen er det en klar økning i spredningen frem til 2013. Nivået på forskjellene på toppen og bunnen er høyt sammenlignet med arbeidsmarkedet for øvrig, jf. tabell 5.3. Hovedområder med høy grad av sentralisering i lønnsdannelsen har altså relativt lav gjennomsnittslønn, men høy spredning, også mellom kvinner og mellom menn.

Figur 8.2 Spredning. Områder med stort innslag av sentral lønnsdannelse. Timelønn (2003–2014)**Tabell 8.1 Lønnsbredning, kvinner og menn, hovedområder i privat sektor med mye sentral lønnsdannelse**

	Detaljhandel				Hotell og restaurant			
	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)
2003	2,10	1,78	2,05	1,82	2,31	1,98	2,23	1,87
2004	2,13	1,82	2,14	1,84	2,32	2,04	2,20	1,90
2005	2,18	1,83	2,15	1,85	2,44	2,05	2,25	1,96
2006	2,18	1,82	2,15	1,88	2,39	1,99	2,28	1,92
2007	2,17	1,85	2,13	1,89	2,45	2,01	2,33	1,96
2008	2,16	1,87	2,04	1,87	2,48	2,02	2,29	1,95
2009	2,16	1,85	2,05	1,89	2,45	2,05	2,31	1,95
2010	2,19	1,84	2,01	1,91	2,43	2,00	2,33	1,96
2011	2,20	1,85	2,03	1,92	2,45	2,02	2,33	1,97
2012	2,19	1,82	2,08	1,90	2,49	2,03	2,33	1,96
2013	2,23	1,85	2,05	1,94	2,52	2,02	2,39	2,02
2014	2,27	1,84	2,05	1,82	2,53	2,07	2,37	2,05

I figur 8.3 presenterer vi resultatene fra en dekomponering av residualtime-lønnsvariansen i en innen-virksomhetskomponent og en mellom-virksomhetskomponent.¹⁷ I begge hovedområdene i denne kategorien har residualvariansen steget i observasjonsperioden. Hele perioden sett under ett er det en økning i mellom-virksomhetsvariansen, mens variansen innen virksomheter faktisk har falt i *Hotell og restaurant*. Det er verdt å merke seg at innen hovedområder med stor grad av sentral lønnsdannelse er variansen innen virksomheter større enn variansen mellom virksomheter. I dette området er det med andre ord slik at forskjellen mellom høy- og lavlønnsvirksomheter betyr mindre for lønnsspredningen enn forskjeller internt i virksomheten. Dette er motsatt for områder med større innslag av lokal lønnsdannelse, slik vi viser i avsnitt 8.1.3. Vi ser også at forskjellene innen virksomheter har falt jevnt i *Hotell og restaurant* siden 2007, noe som betyr at lønnsforskjellene mellom virksomheter har bidratt til å opprettholde forskjellene frem til 2012–2013.

Figur 8.3 Variansdekomponering, residual, timelønn. Sentral lønnsdannelse (2003–2014)



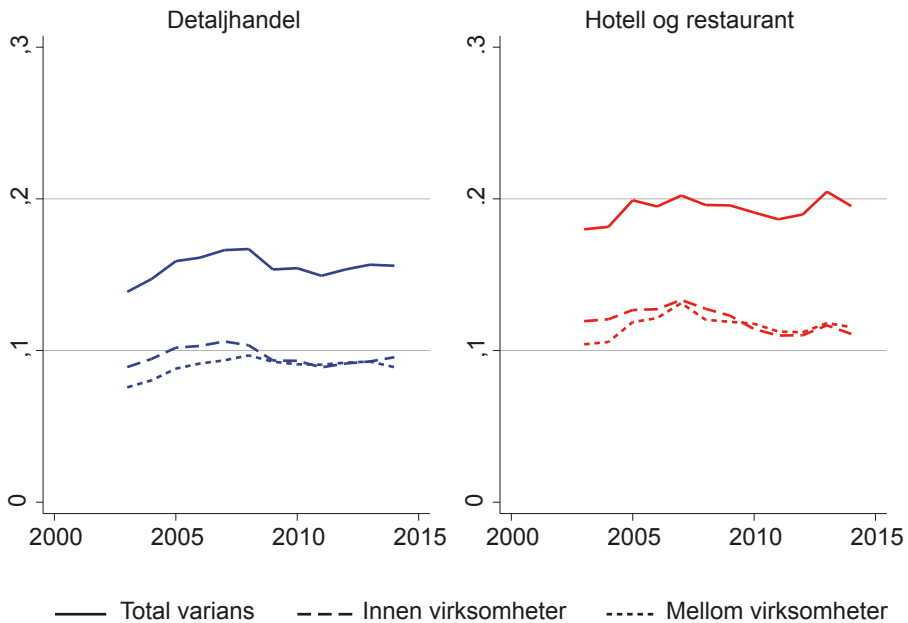
Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapital-forskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

I figur 8.4 og 8.5 dekomponerer vi residualtimelønnsvariansen blant henholdsvis kvinner og menn innen og mellom virksomheter. For det første ser vi at lønns-

¹⁷ Vi bruker xtsun i Stata til å beregne disse komponentene. Se kapittel 5.

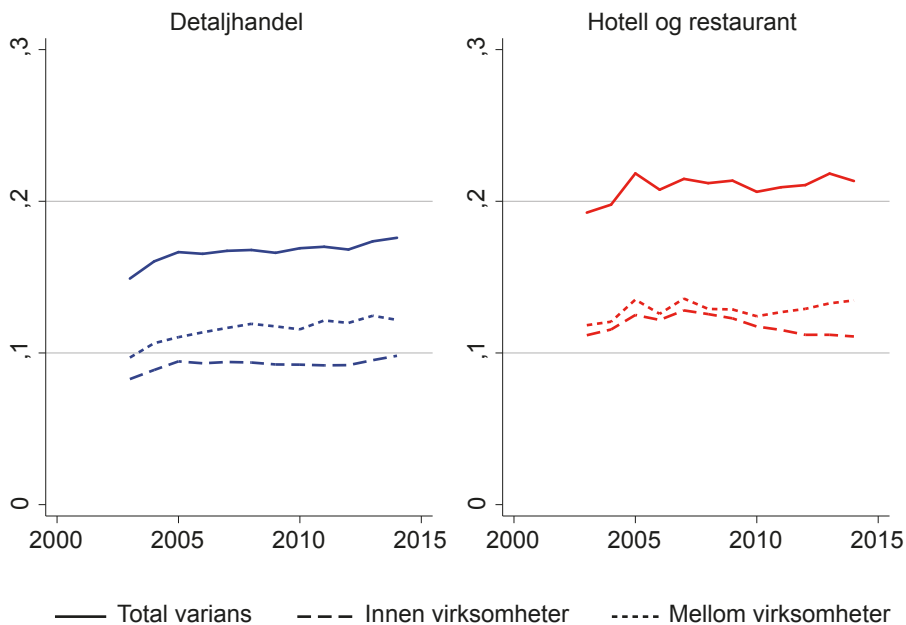
forskjellen er noe lavere blant kvinner enn den er blant menn innen de to hovedområdene, men lønnen øker for begge kjønn. Dekomponeringen viser at blant menn er forskjellene større mellom virksomheter enn den er innen virksomheter. Det betyr at sorteringen av menn inn i høy- og lavlønnsvirksomheter er viktig for lønnsforskjellene, mens bildet er motsatt for kvinner. Der dominerer forskjellene innen virksomheter tidlig i perioden, men over tid sammenfaller forskjellene i nivå, og mellom-virksomhetsvariansen får mer å si. Innen *Hotell og restaurant* har fallet i lønnsforskjellene innen virksomheter for menn blitt mer enn utlignet av en økning i lønnsforskjellene mellom virksomheter, og dette har ført til en generell økning i residualvariansen fra 2010 til 2014.

Figur 8.4 Variansdekomponering, residual timelønn. Sentral lønnsdannelse. Kvinner (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapitalforskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

Figur 8.5. Varians dekomponering, residual timelønn. Sentral lønnsdannelse. Menn (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapitalforskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

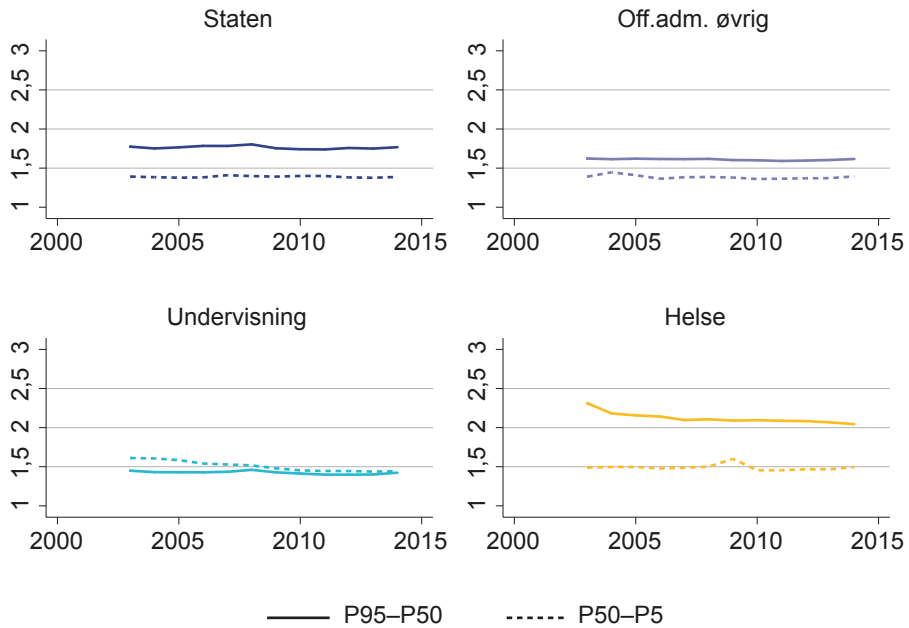
8.1.2 Hovedområder i offentlig sektor med innslag av lokal lønnsdannelse

Alle hovedområdene i offentlig sektor har innslag av lokal lønnsdannelse, men rammen for de lokale tilleggene blir fastsatt i de sentrale forhandlingene. Både i minstelønnsavtalene i kommunesektoren og i normallønnsavtalene i for eksempel *Staten* blir rammen for de lokale tilleggene fastsatt i de sentrale forhandlingene. Derfor har vi skilt ut disse hovedområdene fra de øvrige med lokal lønnsdannelse, siden dette står i motsetning til den lokale lønnsdannelsen i privat sektor.

P95/P50 og P50/P5 presenteres i figur 8.6. Sammenlignet med mer sentraliserte områder i privat sektor er lønnsspredningen både på toppen og på bunnen av fordelingen lavere i *Staten*, *Offentlig administrasjon øvrig* og *Undervisning*. Helsesektoren skiller seg ut med en høyere lønnsspredning på toppen enn de andre i offentlig sektor, men fortsatt lavere spredning enn i både *Detaljhandel* og *Hotell og restaurant*. Det har imidlertid ikke skjedd store endringer i lønnsspredningen i offentlig sektor i perioden. I *Undervisning* har lønnsspredningen på bunnen falt

noe, og siden det ikke har vært en tilsvarende vekst på toppen, betyr dette at en i dette området har løftet lønnsnivået til dem på bunnen relativt til de øvrige. I Helse har spredningen falt noe over tid, men det er uklart om fallet fra 2003 til 2005 er reelt, eller om det er et utslag av registreringsendringer i denne sektoren.

Figur 8.6 Spredning. Lokal lønnsdannelse – offentlig sektor. Timelønn (2003–2014)



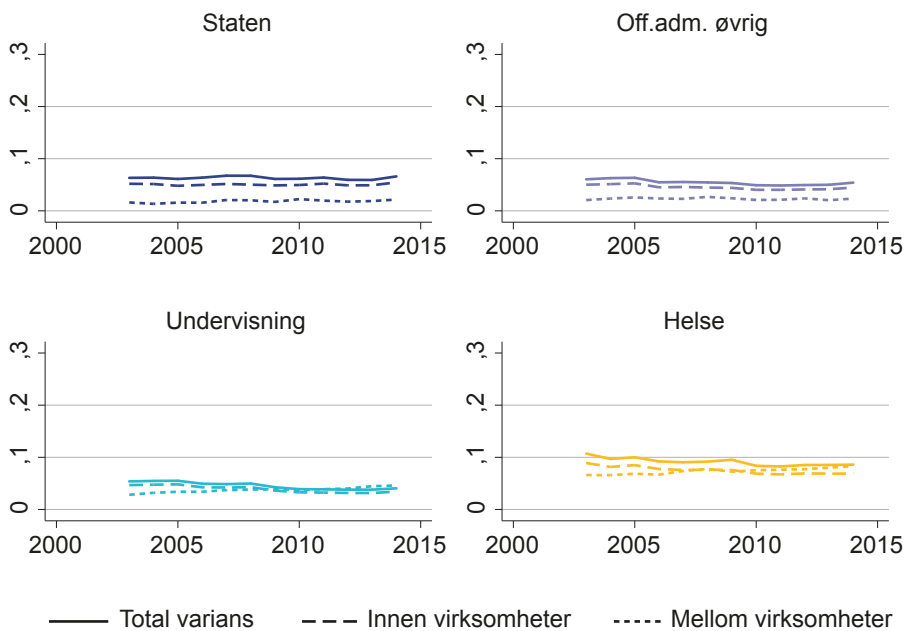
Når vi splitter på kvinner og menn i de ulike hovedområdene, ser vi i tabell 8.2 at spredningen blant menn er relativt stabil, mens den økte lønnsbredningen blant høytlønte kvinner i *Staten* ikke har hatt noen innvirkning på den totale utviklingen. I øvrig offentlig administrasjon er det også relativt stabilt hele perioden sett under ett, for både kvinner og menn. I *Undervisning* har sammenpressingen på bunnen, som vi så i figur 8.3, skjedd blant både kvinner og menn. Den stabile utviklingen på toppen i *Undervisning* kommer av at kvinner har hatt en sammenpressing på toppen som utligner veksten blant høytlønte menn i dette hovedområdet. I *Helse* ser vi en tydelig sammenpressing blant både kvinner og menn på toppen, mens bunnen er stabil. Felles for de fleste områdene er at spredningen er høyest på toppen, særlig blant menn, bortsett fra i *Undervisning*, der forskjellene er størst blant lavtlønte.

Tabell 8.2 Lønnsspredning, kvinner og menn, hovedområder i offentlig sektor med innslag av lokal lønnsdannelse

	Staten				Offentlig administrasjon			
	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)
2003	1,70	1,45	1,64	1,27	1,57	1,40	1,60	1,37
2004	1,69	1,43	1,67	1,26	1,55	1,42	1,61	1,44
2005	1,70	1,42	1,68	1,27	1,56	1,43	1,61	1,39
2006	1,72	1,42	1,73	1,27	1,56	1,40	1,60	1,32
2007	1,71	1,46	1,72	1,31	1,56	1,42	1,61	1,33
2008	1,75	1,43	1,75	1,30	1,56	1,41	1,61	1,34
2009	1,70	1,44	1,72	1,27	1,57	1,41	1,58	1,33
2010	1,68	1,45	1,73	1,28	1,56	1,40	1,58	1,30
2011	1,68	1,47	1,72	1,27	1,57	1,41	1,56	1,30
2012	1,69	1,44	1,73	1,27	1,57	1,41	1,58	1,31
2013	1,69	1,44	1,72	1,28	1,58	1,42	1,58	1,32
2014	1,71	1,45	1,75	1,29	1,59	1,43	1,60	1,34
	Undervisning				Helse			
	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)
2003	1,43	1,57	1,44	1,60	2,54	1,64	1,90	1,47
2004	1,44	1,55	1,40	1,61	2,47	1,62	1,78	1,48
2005	1,46	1,53	1,39	1,59	2,43	1,62	1,83	1,48
2006	1,47	1,51	1,38	1,54	2,38	1,62	1,81	1,45
2007	1,48	1,50	1,37	1,53	2,33	1,64	1,78	1,46
2008	1,51	1,50	1,39	1,52	2,30	1,65	1,80	1,48
2009	1,49	1,49	1,37	1,46	2,31	1,72	1,77	1,58
2010	1,48	1,46	1,36	1,44	2,29	1,61	1,79	1,43
2011	1,46	1,47	1,35	1,43	2,29	1,62	1,78	1,43
2012	1,47	1,47	1,35	1,42	2,30	1,63	1,79	1,44
2013	1,47	1,47	1,35	1,42	2,26	1,62	1,79	1,44
2014	1,50	1,48	1,37	1,42	2,28	1,65	1,77	1,47

Figur 8.7 viser for det første at residualvariansen i alle de fire hovedområdene i offentlig sektor er lavere enn for de to hovedområdene med stort innslag av sentral lønnsdannelse i privat sektor. For det andre er lønnsforskjellene relativt stabile. Det er ingen tegn til økning i forskjellene over tid, heller et fall i *Undervisning* og i helsesektoren, jf. figur 8.6. I *Staten* og *Offentlig administrasjon øvrig* er lønnsforskjellene innen virksomheter høyere enn mellom. I *Undervisning* har forskjellene innen virksomheter falt samtidig som forskjellene mellom virksomheter har økt noe. Fallet mellom virksomheter er det som har bidratt til fallet i residualvariansen. I *Helse* har forskjellene innen virksomheter falt, mens forskjellene mellom virksomheter har økt, og på slutten av observasjonsperioden er faktisk mellom-virksomhetsvariansen høyere enn innen-virksomhetsvariansen.

Figur 8.7 Variansdekomponering, residual varians timelønn. Lokal lønnsdannelse – offentlig sektor (2003–2014)

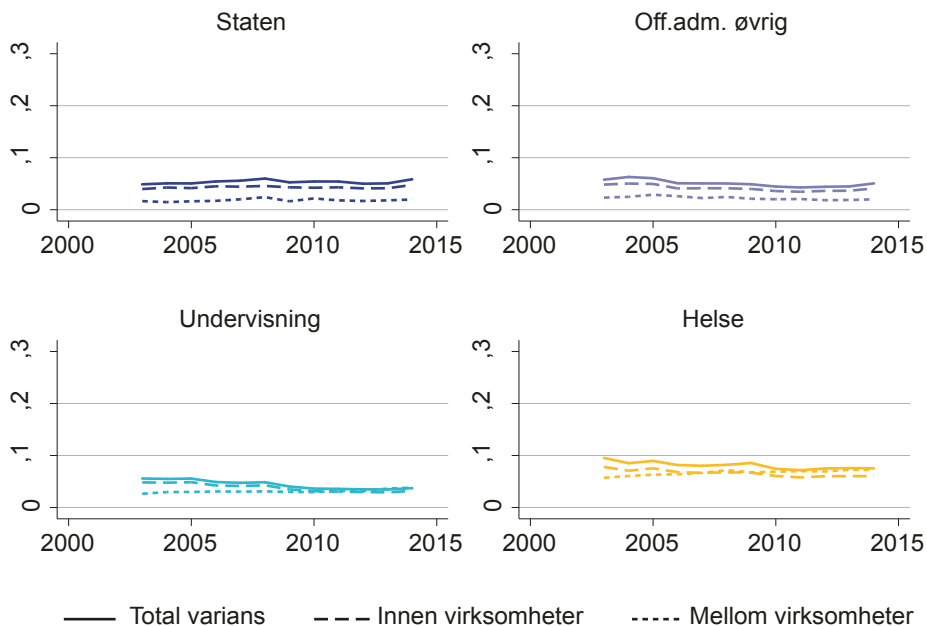


Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapitalforskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

Residualvariansdekomponeringen separat for kvinner og menn presenteres i henholdsvis figur 8.8 og 8.9. Utviklingen for kvinner og menn er lik det aggregerte bildet fra 8.7 med ett unntak: helsesektoren. Mens den overordnede time-lønnsbredningen har en svakt fallende tendens for både kvinner og menn, viser

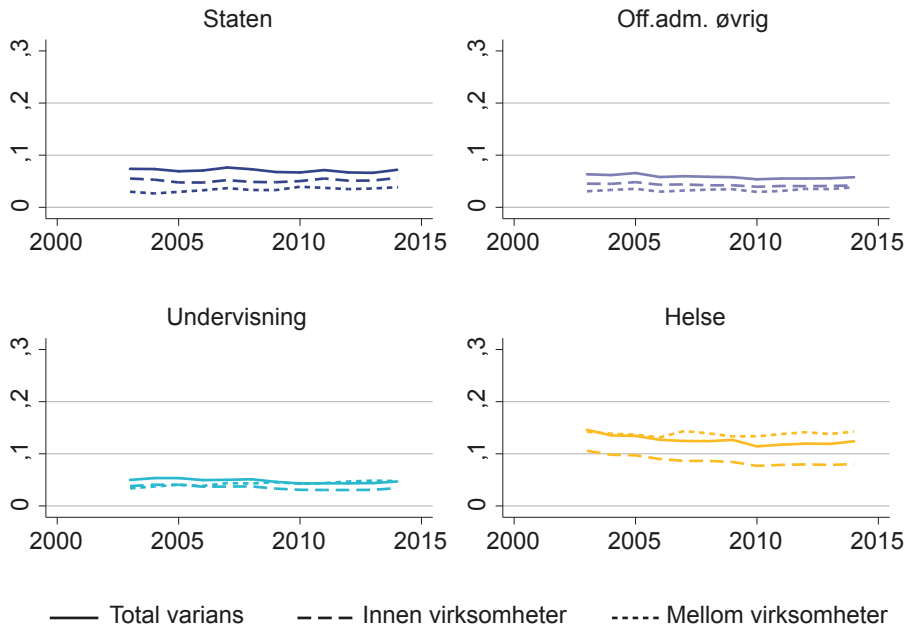
dekomponeringen at lønnsforskjellene mellom virksomheter faktisk er høyere enn forskjellene totalt. Dette viser at menn i helsesektoren i sterkere grad enn kvinner sorterer seg inn i lav- og høylønnsvirksomheter, og at dette er et bidrag til lønnsforskjellene blant menn.

Figur 8.8 Variansdekomponering, residual varians timelønn. Lokal lønnsdannelse – offentlig sektor. Kvinner (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapital-forskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrer, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

Figur 8.9 Variansdekomponering, residual varians timelønn. Lokal lønnsdannelse – offentlig sektor. Menn (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapitalforskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

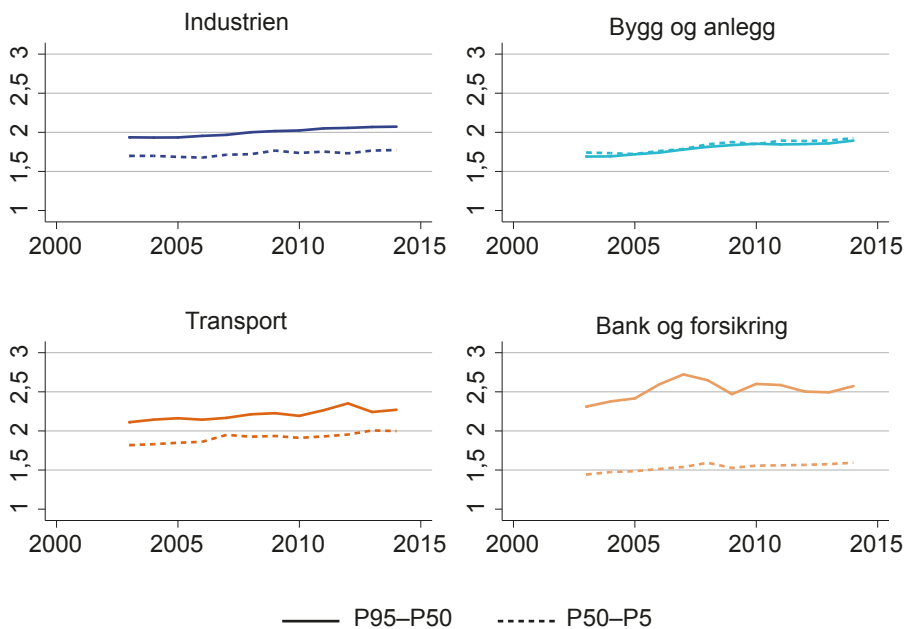
8.1.3 Hovedområder i privat sektor med stort innslag av lokal lønnsdannelse

Blant de hovedområdene som har størst innslag av lokal lønnsdannelse, finner vi *Industrien, Bygg og anlegg, Transport* og *Bank og forsikring*. *Transport* og *Bank og forsikring* er markert i rødt og oransje i figur 8.10 for å illustrere at det der har vært en sterkere desentralisering av lønnsdannelsen enn i de to andre områdene.

Også i de fire hovedområdene i privat sektor som har stort innslag av lokal lønnsdannelse, øker lønnsspredningen på toppen og bunnen over tid. Men i *Transport* og *Bank og forsikring*, som er de to områdene som har hatt en viss desentralisering av lønnsdannelsen i perioden, har ikke spredningen økt raskere enn i de to andre områdene. Det er heller ikke slik at områdene med større innslag av lokal lønnsdannelse har spesielt mye høyere lønnsspredning enn andre områder i privat sektor med mer sentral lønnsdannelse, jf. figur 8.2.

I *Industrien* øker lønnsspredningen på toppen og bunnen for både kvinner og menn, så dette er et generelt mønster i bransjen. I *Bygg og anlegg* er derimot lønnsforskjellene på toppen større blant kvinner enn blant menn, og mot slutten av perioden er også forskjellene på bunnen størst blant kvinner. En forklaring på dette er at det er sterkere seleksjon av kvinner inn til sektoren. I dette hovedområdet er økende spredning et generelt fenomen. I tabell 8.3 ser vi at spredningen øker i toppen og bunnen av lønshierarkiet og på tvers av kjønn. Et lignende mønster ser vi i *Transport* også. I *Bank og forsikring* er lønnsforskjellene på toppen relativt høye, noe vi i hovedsak finner blant menn. I perioden frem til 2008 var det høy vekst i spredningen på toppen for både kvinner og menn, og begge kjønnene opplevde en viss reduksjon i lønnsforskjellene etter finanskrisen – særlig blant menn er dette mønsteret tydelig. Utviklingen i retning større forskjeller etter krisen har vært mindre uttalt, men mønsteret er generelt på både toppen og bunnen, og for både kvinner og menn. I områder hvor lønnsdannelsen har blitt mer desentralisert over tid, er ikke utviklingen i spredningen unik – vi ser lignende mønster også i de andre områdene.

Figur 8.10 Spredning. Lokal lønnsdannelse – privat sektor. Timelønn (2003–2014)

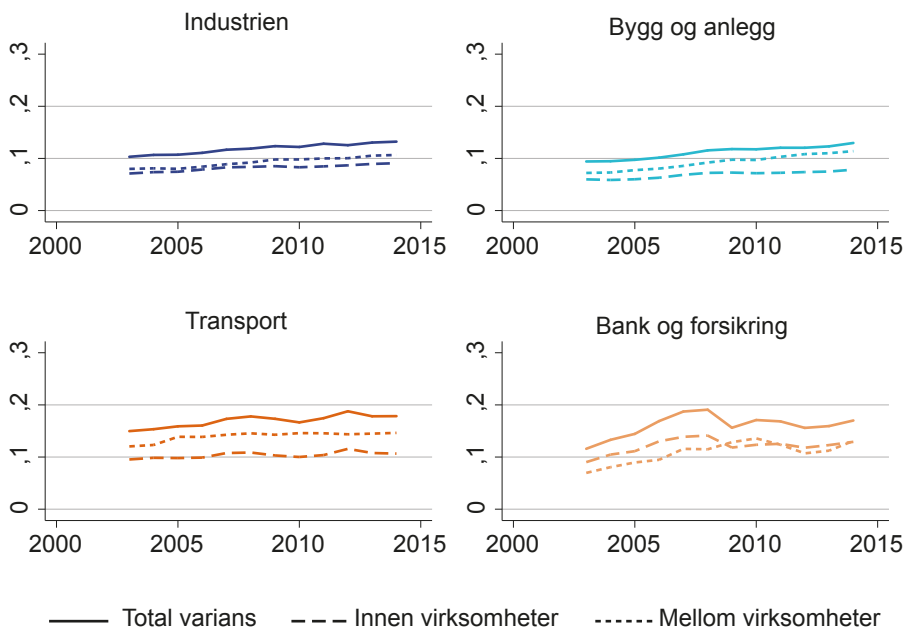


Tabell 8.3 Lønnsbredning, kvinner og menn, hovedområder i privat sektor med lokal lønnsdannelse

	Industrien				Bygg og anlegg			
	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)
2003	1,92	1,65	1,86	1,73	1,68	1,74	1,77	1,70
2004	1,92	1,65	1,87	1,75	1,68	1,73	1,81	1,73
2005	1,92	1,64	1,87	1,73	1,71	1,72	1,85	1,75
2006	1,94	1,63	1,88	1,74	1,73	1,75	1,86	1,78
2007	1,95	1,67	1,89	1,76	1,77	1,78	1,88	1,80
2008	1,98	1,68	1,92	1,76	1,81	1,84	1,89	1,91
2009	2,00	1,73	1,92	1,79	1,83	1,87	1,93	1,89
2010	2,01	1,71	1,93	1,79	1,85	1,84	1,94	1,93
2011	2,04	1,73	1,95	1,79	1,84	1,88	1,92	2,00
2012	2,04	1,70	1,95	1,78	1,84	1,88	1,92	1,97
2013	2,05	1,73	1,97	1,83	1,85	1,89	1,92	2,00
2014	2,06	1,74	1,98	1,84	1,89	1,91	1,94	2,04
	Transport				Bank og forsikring			
	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)	P95–P50 (M)	P50–P05 (M)	P95–P50 (K)	P50–P05 (K)
2003	2,15	1,82	1,83	1,83	2,33	1,57	1,80	1,36
2004	2,18	1,83	1,89	1,84	2,47	1,59	1,85	1,38
2005	2,23	1,85	1,85	1,86	2,61	1,61	1,86	1,39
2006	2,20	1,85	1,84	1,94	2,89	1,64	1,97	1,41
2007	2,21	1,94	1,88	2,04	3,05	1,69	1,97	1,42
2008	2,25	1,92	1,88	1,96	3,00	1,74	2,03	1,47
2009	2,28	1,93	1,82	1,97	2,66	1,68	1,97	1,40
2010	2,22	1,92	1,90	1,93	2,86	1,71	1,98	1,43
2011	2,30	1,93	1,88	1,98	2,86	1,74	1,97	1,43
2012	2,41	1,94	1,92	2,08	2,68	1,71	1,97	1,43
2013	2,29	1,99	1,95	2,10	2,69	1,73	1,97	1,44
2014	2,31	1,98	1,97	2,08	2,83	1,78	2,00	1,45

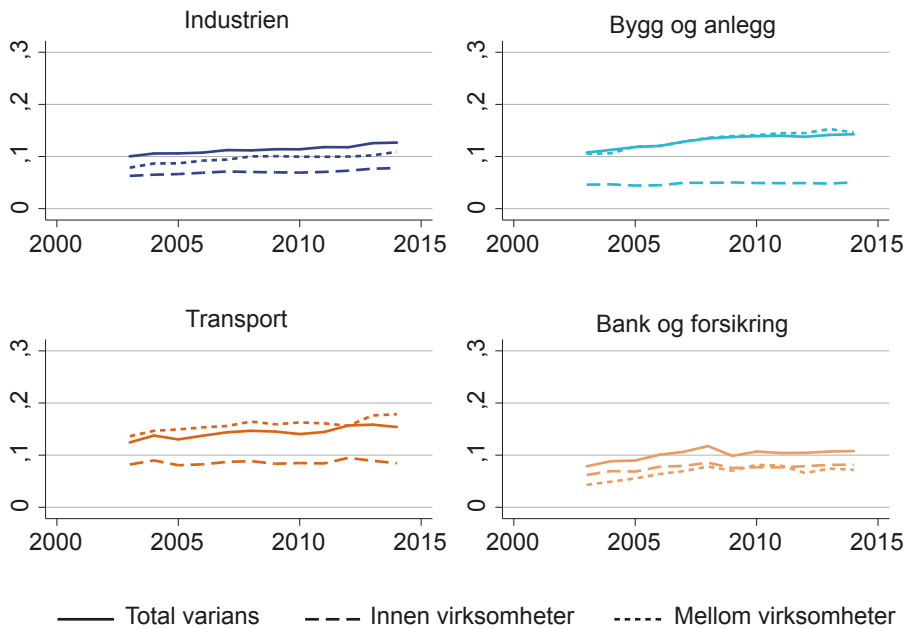
I figur 8.11 presenteres dekomponeringen av residual timelønnsvarians. Hovedmønsteret her er at lønnsforskjellene øker over tid i alle områdene, også når vi kontrollerer for personkapital og beregner residualvariansen og sammenligner lønnsvariasjonen blant relativt like personer. I de fleste områdene med lokal lønnsdannelse er forskjellen høyere mellom virksomheter enn innen. Dette var motsatt for områdene med mer sentral lønnsdannelse fra tidligere avsnitt. I tillegg bidrar mellom-virksomhetsvariansen til å presse lønnsforskjellene opp. I de fleste områdene, utenom *Bank og forsikring*, er innen-virksomhetsvariansen relativt stabil over tid. *Bank og forsikring* hadde en sterk vekst i lønnsforskjellene frem til finanskrisen i 2008. Etter det har lønnsforskjellen stabilisert seg. På slutten ser vi at forskjellene øker noe, og det er forskjellene mellom virksomheter som bidrar til denne økningen.

Figur 8.11 Variansdekomponering, residual timelønn. Lokal lønnsdannelse – privat sektor (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapital-forskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

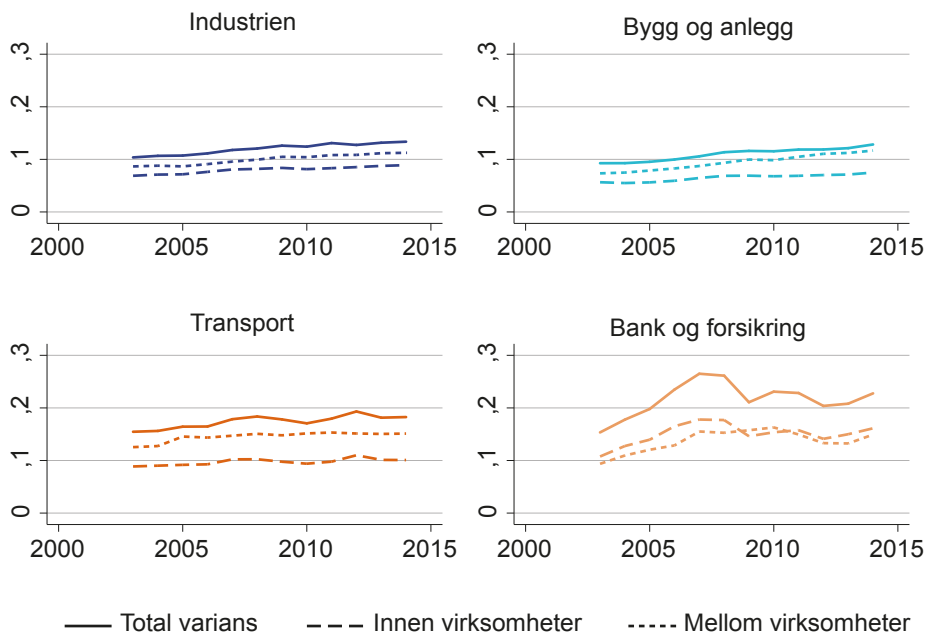
Figur 8.12 Variansdekomponering, residual timelønn. Lokal lønnsdannelse – privat sektor. Kvinner (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapital-forskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

Dekomponeringen i figur 8.12 og 8.13 viser at lønnsforskjellene er størst blant menn i bank og forsikring, og det var også blant menn at spredningen falt og stabiliserte seg i tiden etter finanskrisen. Hovedbildet er at spredningen mellom virksomheter er høyere enn innen virksomheter, for både kvinner og menn. Innen både *Bygg og anlegg* og *Transport* er mellom-virksomhetsforskjellene mye høyere enn innen-virksomhetsforskjellene: Sorteringen av kvinner inn til høy- og lavlønnsvirksomheter er en viktig mekanisme bak lønnsforskjellene i disse hovedområdene.

Figur 8.13 Variansdekomponering, residual timelønn. Lokal lønnsdannelse – privat sektor. Menn (2003–2014)



Note: Residualvariansen er i utgangspunktet beregnet fra en regresjonsmodell hvor en tar hensyn til personkapitalforskjeller i form av kontroller for kvinne, innvandrere, potensiell yrkeserfaring, antall år utdanning og senioritet.

8.2 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt sammenhengen mellom timelønnsnivået og timelønnsspredningen i de ulike hovedområdene basert på graden av sentral og lokal lønnsdannelse. Videre har vi undersøkt betydningen av lønnsforskjeller innen og mellom virksomheter og sammensetningen av ansatte.

Vi viser at det ikke nødvendigvis er slik at lønnsspredningen er større i områder med stor grad av lokal lønnsdannelse, eller at veksten i lønnsspredning er størst i de områdene som har en tydeligere desentralisering av lønnsdannelsen. Vi finner at områder i privat sektor som har stort innslag av sentralisert lønnsdannelse, har høy lønnsspredning – på nivå med spredningen i det mest desentraliserte området i privat sektor. Når vi kontrollerer for personkarakteristika som alder og utdanning blir forskjellen mellom forhandlingsområdene mindre, noe som tyder på at endel av den høyere lønnsspredningen i sentraliserte områder kommer av mer spredning i kvalifikasjoner innen disse områdene.

Når vi dekomponerer variansen innen og mellom virksomheter, finner vi imidlertid et skille mellom sentral og lokal lønnsdannelse. I områder med stort innslag av sentral lønnsdannelse betyr lønnsforskjellene mellom virksomheter mindre for den totale lønnsbredningen enn i områder med større innslag av lokal lønnsdannelse.

I de hovedområdene hvor vi vet at det har vært en desentralisering av lønnsdannelsen, ser vi heller ikke tegn til sterkere vekst i lønnsbredningen enn i andre hovedområder med lignende regime for lønnsdannelsen. Dette betyr enten at desentralisering ikke har noen effekt på lønnsbredningen, eller at desentraliseringen i praksis ikke har vært særlig markert, eller blitt motvirket av andre forhold som betyr mer for utviklingen til lønnsbredningen.

9 Lønnsnivå og lønnsspredning i hovedområder med endring

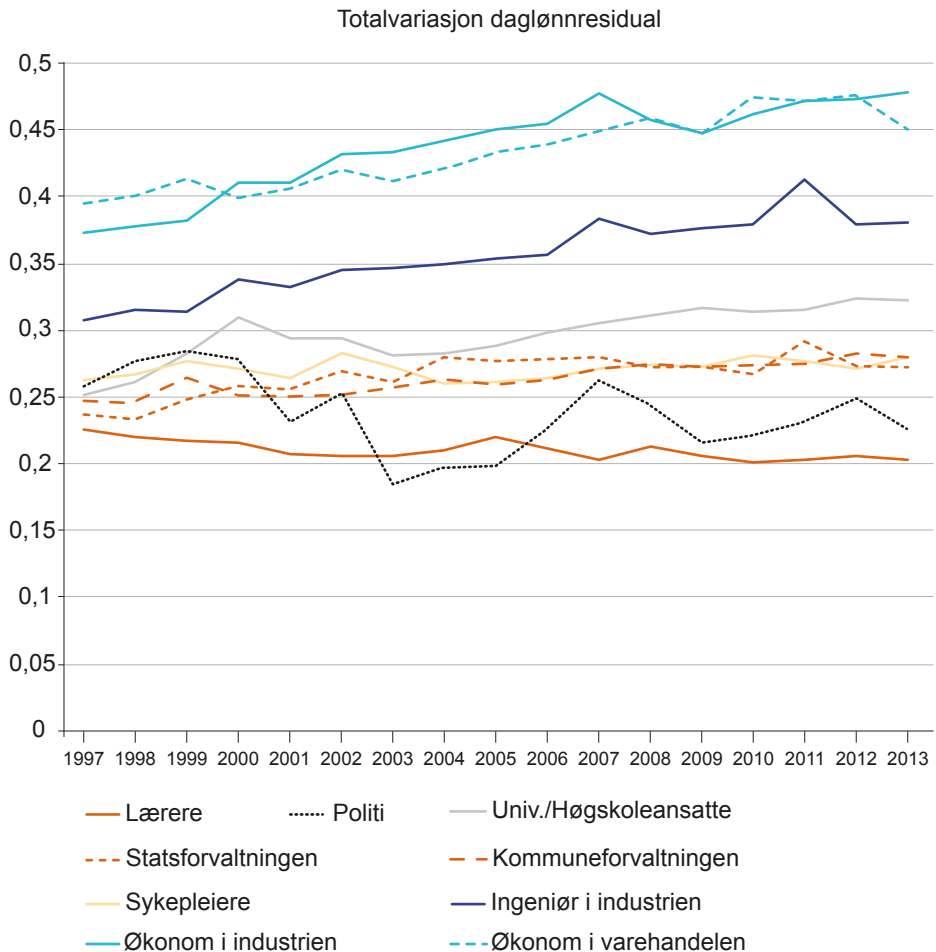
9.1 Utvikling i undervisning

I dette delkapittelet ser vi nærmere på utviklingen i lønnsspredningen i undervisningssektoren. Dette er et område hvor det tilsynelatende siden 1990-tallet har skjedd vesentlige endringer. Kompetansetillegg kan i større grad bestemmes lokalt, og ikke minst: Fra 2004 har lærerne blitt inkludert i KS-området (se tidligere beskrivelse). Vårt hovedtema i kapittelet er derfor lærere, adjunkter og lektorer. Som gjennomgangen av tidligere litteratur viste (i kapittel 2), opplevde lærere i Sverige en dramatisk desentralisering av lønnsfastsettelsen, og dette ga opphav til økt lønnsspredning, særlig drevet av unge og nyansettelser (Willén, 2017). Utviklingen i Norge har ikke vært like dramatisk når det gjelder desentraliseringen, som heller kan karakteriseres som en svak desentralisering. Problemet er at yrkesopplysninger ikke finnes tilbake på 1990-tallet i registerdataene. Vi har derfor valgt å fokusere på ansatte i undervisningssektoren (grunnskole og videregående skole) med lærerutdanning eller utdanning på master-/hovedfagsnivå. Samtidig ønsker vi å finne relevante sammenligningsgrupper. Vi har derfor valgt ut åtte andre grupper ansatte: politi, universitets- og høyskoleansatte, statsforvaltningen, kommuneforvaltningen, sykepleiere, industriingeniører, industriøkonomer og økonomer i varehandelen. Alle disse gruppene har utdanning minst på høyskolenivå. Universitets- og høyskoleansatte har naturlig nok flere med høyere utdanning enn lærere/adjunkter/lektorer, men de kan likevel sies å være beslektet, siden de driver med undervisning. Som kontrollgruppe er trolig ansatte i kommuneforvaltningen best. Alle ansatte er også mellom 25 og 62 år.

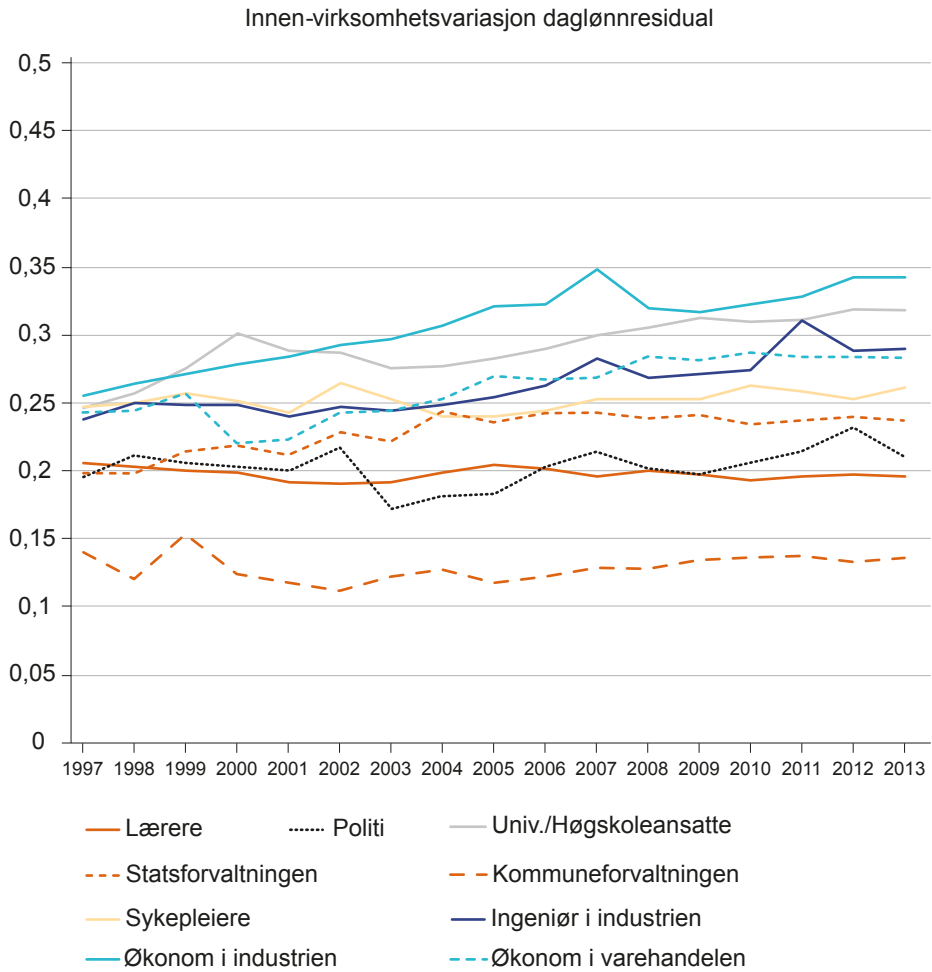
Vi har valgt å starte analysen fra og med 1997, slik at dagens ordning med skolestart for seksåringer gjelder i hele perioden. Dette gjør imidlertid at vi må fokusere på daglønn og ikke timelønn. Detaljert informasjon om timer i Aa-registeret ble innført først i 2003 (før dette fantes det kun informasjon om grove arbeidstidskategorier).

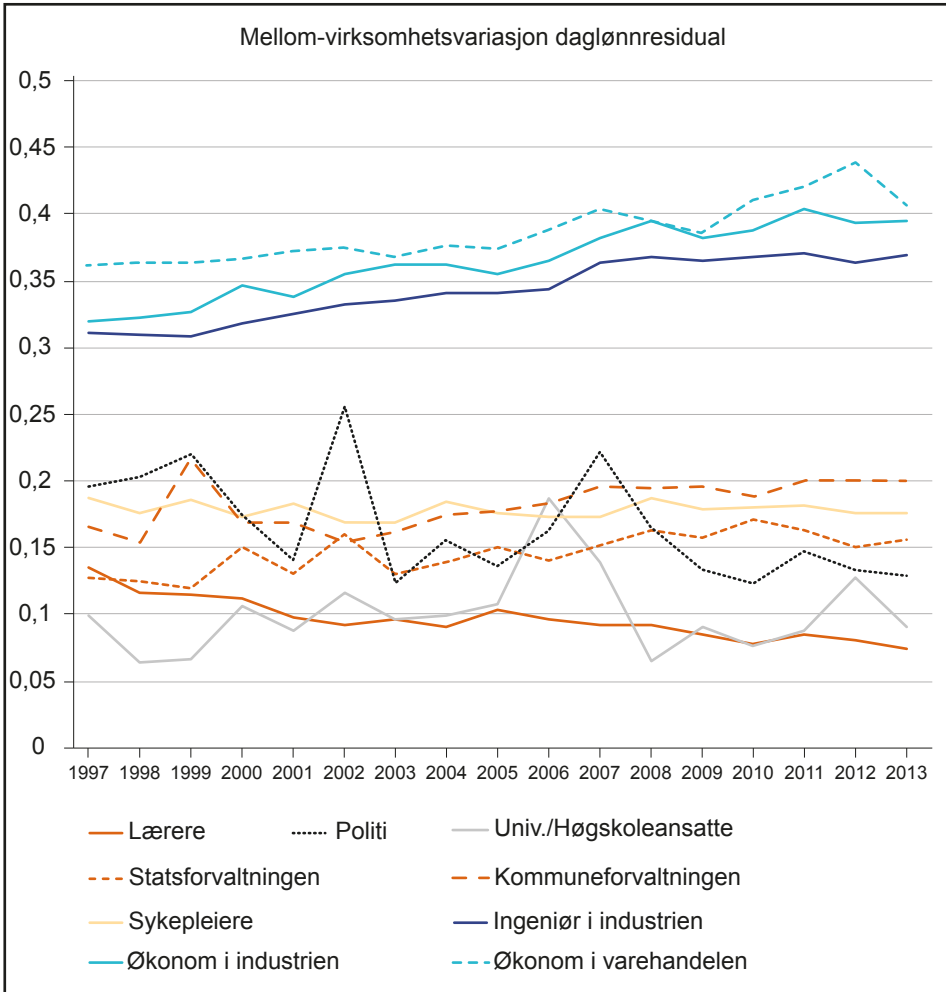
For hver av disse gruppene estimerer vi først en regresjonsmodell, hvor vi kontrollerer bort betydningen av kjønn, alder, ansiennitet og utdanningsår, og tar tak i residualene. Dette betyr at vi har tatt hensyn til eventuelle sammensetnings-effekter knyttet til kjønn, alder og utdanning. Deretter beregner vi den årlige totalvariansen, variansen innen virksomheter og variansen mellom virksomheter. Figurene 9.1.1, 9.1.2 og 9.1.3 viser henholdsvis totalvarians, variansen innen virksomheter og variansen mellom virksomheter.

Figur 9.1. Totalvarians til residual daglønn for utvalgte utdanninger



Figur 9.2. Innen-virksomhetsvarians til residual daglønn for utvalgte utdanninger



Figur 9.3. Mellom-virksomhetsvarians til residual daglønn for utvalgte utdanninger

Figur 9.1 viser at lønnsbredningen til lærerne omtrent ikke har endret seg siden 1990-tallet (om noe har totalvariansen heller gått ned). De fleste andre gruppene har opplevd en klar økning i lønnsbredningen. Høyest lønnsbredning har vi i gruppene i privat sektor. Lærerne ligger derimot nederst når det gjelder nivået på lønnsbredningen.

Figur 9.2 viser deretter utviklingen i variansen innen virksomhet. Nok en gang ser vi at lærerne viser en helt flat utvikling, det vil si ingen endring i praksis. Ansatte i kommuneforvaltningen har også en stabilt flat utvikling i lønnsvariansen innen virksomheter, og her er den enda lavere enn hos lærerne. Størst

vekst og nivå i lønnsspredningen innen virksomhet finner vi hos industriøkonomene og de universitets- og høyskoleansatte. Når økningen er såpass sterk for sistnevnte gruppene i privat sektor skyldes dette trolig økende individuell lønsplassering innen akademien.

Figur 9.3 viser til slutt utviklingen i lønnsvariansen mellom virksomheter. Vi ser at privatsektorgruppene både har langt større mellomvirksomhetsvarians og viser klart sterkere vekst. Lønnsvariansen mellom virksomheter øker klart for disse gruppene. Lærerguppen vår, derimot, opplever heller redusert lønnsvarians mellom virksomheter.

Vi har i resultatene over tatt hensyn til forskjeller i ansiennitet, erfaring, utdanningsår, innvandringsstatus og kjønn. Vi finner imidlertid at konklusjonene våre over er upåvirket av disse dimensjonene. Det er uansett vanskelig å se at lønnsspredningen blant lærerne har blitt vesentlig påvirket av endringene som har skjedd med avtaleformene deres. Andre grupper har opplevd vesentlig større endringer i lønnsspredningen.

9.2 Utviklingen i bank og forsikring

Bank og forsikring er også et område med relativt sett store omlegginger i lønnsdannelsen i form av en tydelig desentralisering (se kapittel 4) fra 1990-tallet til 2000-tallet. Vi ser derfor på utviklingen innen noen store utdanningsgrupper i dette hovedområdet og sammenligner med tilsvarende utdanningsgrupper i industrien. Disse gruppene svarer til store yrkesgrupper i disse næringene. De fire utvalgte utdanningene er ingeniører, økonomer, personer med fullført videregående skole og personer med fullført grunnskole/realskole.

Vi har, som i avsnitt 9.1, tatt tak i alle ansatte i disse fire utdanningsgruppene med jobber i hovedområdene *Bank og forsikring* og *Industrien*.¹⁸ Deretter estimerer vi enkle lineære log daglønn-regresjoner, hvor vi kontrollerer bort betydningen av alder, ansiennitet, kjønn og innvandringsstatus. På bakgrunn av residualen til daglønnen lager vi tre lønnspredningsmål: totalvariansen til daglønnen, innen-virksomhetsvariansen og mellom-virksomhetsvariansen.

Figur 9.4 viser utviklingen til totalvariansen til daglønnen for hver av disse utdanningsgruppene. Vi ser at lønnsspredningen øker fra 1995 til 2014 for alle gruppene, men utviklingen er langt mer volatil for gruppene innen *Bank og*

¹⁸ Se avsnitt 3.3.1 for en detaljert beskrivelse av disse hovedområdene.

forsikring, og da særlig for høyutdanningsgruppene.¹⁹ Det bør påpekes at ingeniører i *Bank og forsikring* ikke ligner ingeniører i industrien; førstnevnte domineres av IT-ingeniører, mens andre ingeniørgrupper er sterkere til stede i industrien.

Vi ser også, ikke overraskende, at finanskrisen berørte *Bank og forsikring* kraftig. Det er mindre lønnsbredning i *Industrien* enn i *Bank og forsikring* for de fleste av gruppene og de fleste årene, men vi ser at lønnsbredningen tidlig i perioden var større for økonomer i *Industrien* enn i *Bank og forsikring*.

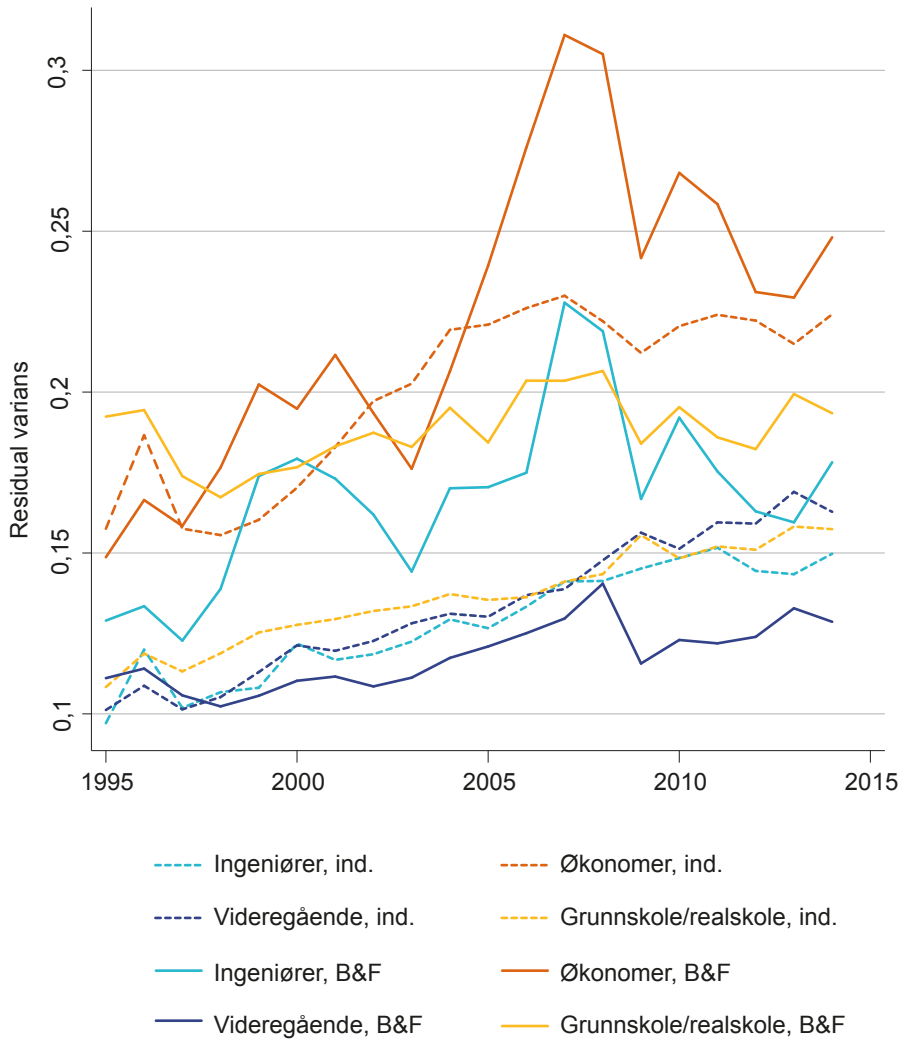
Figur 9.5 viser deretter hvordan utviklingen i residualvariansen innen virksomheter har vært siden 1995. For de fleste gruppene ser vi en svak økning i lønnsbredningen innen virksomheter. Ingeniører og økonomer innen *Bank og forsikring* har sterk (til dels meget sterk) økning i lønnsbredningen forut for finanskrisen, og vi ser hvor konjunkturfølsom lønnsbredningen til disse gruppene er.

Figur 9.6 viser til slutt utviklingen i residualvariansen mellom virksomheter. For økonomer øker lønnsbredningen, men nå sterkest for dem i *Industrien*. For de andre gruppene er mønsteret mindre klart. *Bank og forsikring* har fortsatt mest volatil utvikling.

I kapittel 4 så vi en klar fremvekst av lokale forhandlinger i bank og forsikring fra 1997 til 2003. Dette kunne en se for seg at hadde økt lønnsbredningen mellom virksomhetene innen *Bank og forsikring*, men vi finner ikke et slikt mønster for noen store utdanningsgrupper i hovedområdet.

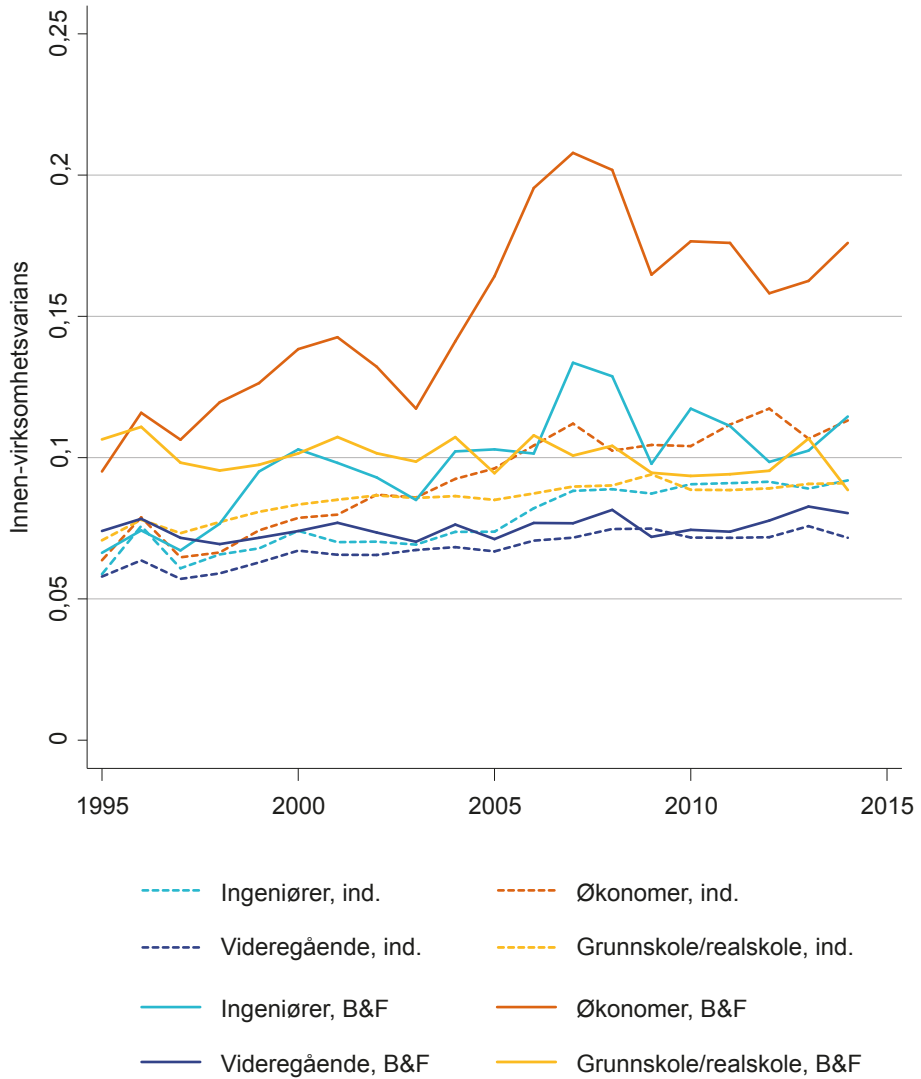
19 Vi har også gjort disse analysene for *Bank og forsikring* uten finans. Dette får kun konsekvenser for utviklingen i spredning blant økonomer i *Bank og forsikring*, som da ligger på om lag på samme nivå som økonomer i *Industrien* i hele perioden.

Figur 9.4. Totalvarians utvalgte yrker innen bank, forsikring og finans (B&F) og industrien



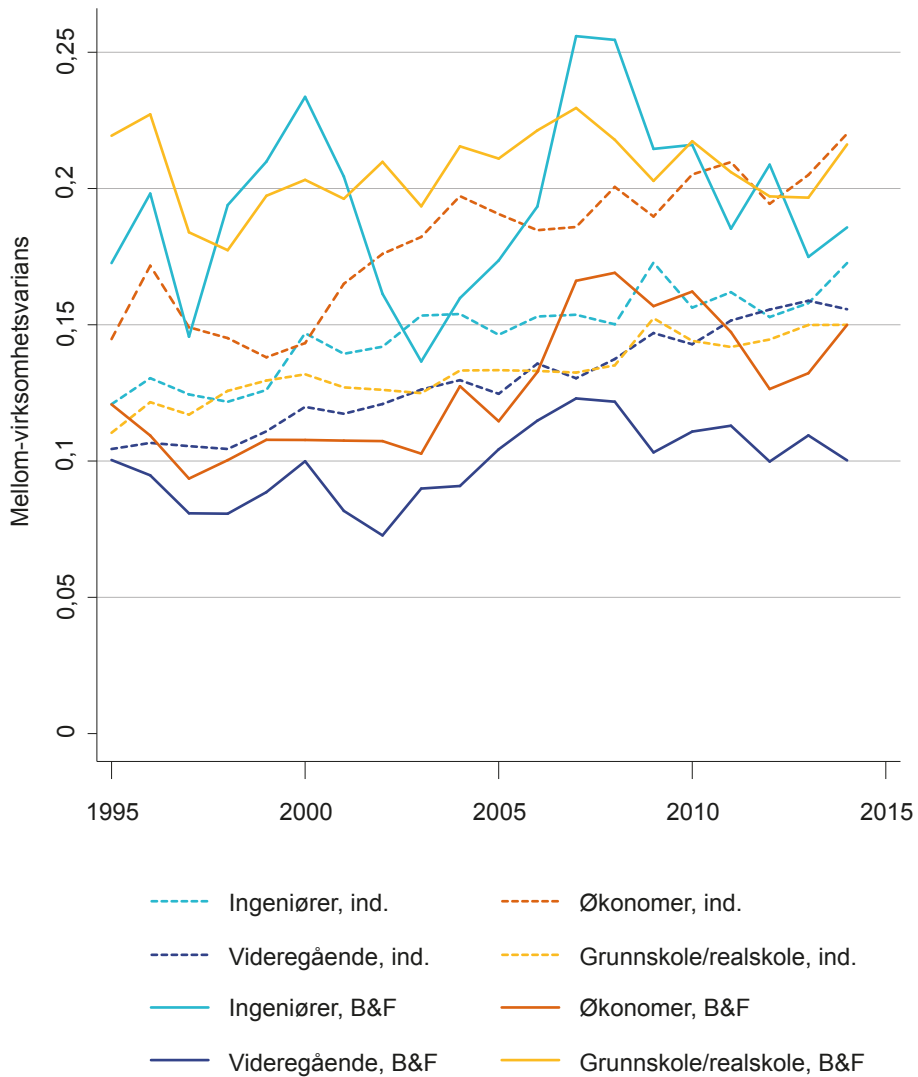
Kilde: Aa-registeret.

Figur 9.5. Innen-virksomhetsvarians i utvalgte yrker innen bank, forsikring og finans (B&F) og industrien



Kilde: Aa-registeret.

Figur 9.6. Mellom-virksomhetsvarians i utvalgte yrker innen bank, forsikring og finans (B&F) og industrien



Kilde: Aa-registeret.

10 Oppsummering

I denne rapporten har vi undersøkt utviklingen i avtaleformer i lønnsdannelsen og hvilken betydning dette har hatt for lønnsvekst og lønnsspredning. Rapporten gir en litteraturgjennomgang av tidligere internasjonal og norsk forskning samt analyser basert på data fra Norge i perioden fra 1995 til 2014. Vi bruker data fra lønnsstatistikken, fra populasjonsomfattende registerdata (sammenkobling av Aa-registeret og LTO-registeret) og fra virksomhetsbaserte spørreundersøkelser (ABU 1997/2003/2012).

Vi innledet rapporten med en kunnskapsstatus i kapittel 2. De fleste studier som har tatt for seg virkninger av fagforeninger og kollektive forhandlinger på lønnsspredning, finner en negativ sammenheng. Kollektive avtaler tenderer til å presse sammen lønningene innenfor det området avtalen gjelder. Det finnes også en rekke studier av sammenhengen mellom koordinering i lønnsdannelsen og lønnsspredning som bruker variasjon mellom land, og noen som bruker variasjon innen land over tid. Alle finner en negativ sammenheng mellom koordinering i lønnsdannelsen og lønnsforskjeller. Det finnes også en del studier som bruker individdata for å studere sammenhengen mellom avtaleformer og lønnsspredning. De benytter seg i hovedsak av forskjeller mellom avtaleformer i ulike sektorer eller av forskjeller i avtaleformer over tid innen samme bransje eller sektor. Noen studier viser motstridende resultater, men de fleste peker klart i retning av at det er en lønnspremie knyttet til lokale forhandlinger, og at denne lønnspremien er størst for høylønnsgrupper eller i høylønnsvirksomheter. De få studiene som tar for seg sammenhengen mellom avtaleformer og lønnsforskjeller ved hjelp av paneldata viser det samme: Studier fra de nordiske landene (Danmark og Sverige) og Tyskland viser at desentralisert lønnsdannelse gir høyere gjennomsnittslønn og større lønnsspredning.

Utgangspunktet vårt, basert på den eksisterende forskningslitteraturen, for den empiriske analysen er altså at vi forventer å finne en positiv lønnspremie og økt lønnsspredning for bransjer hvor vi finner en økende grad av lokal lønnsfastsettelse sammenlignet med en sentralisert lønnsdannelse. Litteraturen gir ikke like klare prediksjoner når det gjelder individuell lønnsfastsettelse vs. kollektiv lønnsfastsettelse og lønnsvekst/lønnsnivå, men individuell lønnsfastsettelse bør være assosiert med større lønnsspredning enn kollektive løsninger, siden sistnevnte virker lønssammenpressende.

Har det da skjedd store endringer i avtalesystemet i Norge i senere tid? Svaret på dette spørsmålet står i kapittel 4 og er nei. De største endringene i offentlig sektor er omdanningen av fylkeskommunale og kommunale sykehus til statlig eide helseforetak, med tilslutning til Spekter fra og med 1. januar 2002, og overføringen av forhandlingsansvaret for *undervisningspersonell* fra staten til KS og Oslo kommune fra 1. mai 2004. Disse sistnevnte hendelsene førte til en stor sammensetningsendring og utvidelse av KS-området. Like i forkant av dette ble det for kommunesektoren avtalt vesentlige endringer i lønns- og stillingssystemet i forbindelse med oppgjøret i 2002, hvor lønssystemet for det store flertallet ble endret fra et normallønnssystem til et minstelønnssystem, det sentrale stillingsregulativet ble fjernet, og 10–15 prosent av stillingene som var besatt av høyt utdannede, ble fristilt. Dette var en betydelig desentralisering av lønnsdannelsen på KS-området. Denne desentraliseringen ser vi også i ABU-undersøkelsene. Endringene i privat sektor har vært mindre tydelige. Vi finner en klar desentralisering i *Bank og forsikring* fra 1990- til 2000-tallet. Mønstrene blir mindre klare på 2000-tallet for de fleste private næringer. Individuelle avtaler ser ut til å bli mer vanlig i *Industrien* og i *Bygg og anlegg*, samtidig som dette har gått på bekostning av lokale kollektive ordninger, men vi ser også en økning blant virksomheter som fremhever sentral lønnsfastsettelse.

Som et bakteppe til analysene som ser nærmere på avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning, så vi i kapittel 5 nærmere på den generelle utviklingen i lønnsnivå og lønnsspredning i det norske arbeidsmarkedet i perioden 1995–2014. Våre undersøkelser viser at lønnsspredningen øker i perioden. Det er noe forskjell i hvor sterk denne økningen er, avhengig av om vi ser på spredningen i daglønn eller timelønn. At daglønnsspredningen er tilnærmet uendret for hele arbeidsmarkedet i perioden samtidig med at forskjellene mellom kvinner og forskjellene mellom menn har økt, skyldes i noen grad at forskjellene i spredningen i daglønn mellom kvinner og menn har blitt mindre. Sagt på en annen måte: Kvinner har blitt likere enn menn, og mye av dette handler om at arbeidstiden blant kvinner har økt i perioden. Likevel ser vi at også timelønnsspredningen øker noe i perioden, både for kvinner og for menn.

For timelønnsspredningen finner vi at residualvariansen, etter kontroll for både personkapital og næring, har en fallende tendens over tid for kvinner, mens den er økende for menn. Det er med andre ord slik at sammensetningsendringer blant menn ikke har påvirket utviklingen i lønnsspredningen over tid, mens sammensetningsendringer har bidratt til å opprettholde lønnsspredningen blant kvinner totalt.

Dekomponeringen av lønnsspredningen viser at lønnsforskjellene er større mellom virksomheter enn de er innad i virksomheter. For daglønn er det ingen tegn til at lønnsspredningen innen virksomhetene har endret seg over tid. Spredningen mellom virksomheter har økt i den siste tiårsperioden 2004–2014, men hele perioden sett under ett er mellom-virksomhetsspredningen tilbake på et lignende nivå som på midten av 1990-tallet. Veksten i timelønnsvariansen kan i stor grad føres tilbake til en vekst i forskjeller mellom virksomheter, mens innen-virksomhetsvariansen er omtrent uforandret. Videre viser vi at mens veksten i lønnsspredningen mellom virksomheter har bidratt til veksten i lønnsspredningen blant menn, ser det ut til at et fall i lønnsspredningen innen virksomheter blant kvinner er en viktig drivkraft bak det fallet vi ser i lønnsspredningen blant kvinner.

I kapittel 6 så vi direkte på om det er en sammenheng mellom lønnsnivå, lønns-spredning og lønnsavtalenivå basert på ABU-undersøkelsene og registerdataene våre. Vi fant at virksomheter hvor lønnen fastsettes gjennom kun lokale forhandlinger, har drøye 3 prosent høyere lønn i gjennomsnitt enn virksomheter hvor lønnen fastsettes sentralt, men hvor lokale lønnsforhandlinger kommer som et supplement (dette er referansen). På toppen av lønns-hierarkiet er forskjellen 6 prosent, mens den på bunnen er lik referansen. Virksomheter hvor lønnen kun fastsettes sentralt, ser ut til å ha 2,5 prosent lavere lønn i gjennomsnitt enn referansen. Her ser vi at dette primært ser ut til å berøre de lavtlønte; på toppen av lønnsstigen er det en lønnspremie på snau 7 prosent. Men disse lønnsforskjellene som er assosiert med kun sentral lønnsdannelse, er i sin helhet knyttet til næringer med sentral lønnsdannelse. Individuell lønnsfastsettelse er, uansett om en ser på bunnen, gjennomsnittet eller toppen, assosiert med klart høyere lønn enn referansen.

Finner vi lignende funn når det gjelder lønns-spredning og avtaleformer? Svaret på dette spørsmålet er nei. Individuelle lønnsavtaler er assosiert med høyere lønns-spredning generelt, og da særlig på toppen av lønnsfordelingen. Dette er i tråd med våre forventninger fra kunnskapsstatusen. Men når en kontrollerer bort betydningen av marked, eierskap og lokale forhold, er ikke lønns-spredningen vesentlig annerledes der hvor en har individuelle lønnsavtaler, enn der hvor lønnen settes sentralt og suppleres med lokale forhandlinger. Et vedvarende funn er at lønnsforskjellene på toppen (sammenlignet med medianen) er større ved kun sentral lønnsfastsettelse enn ved referansen (sentral lønnsdannelse supplert med lokale forhandlinger). Det er her viktig å huske på at ABU er en bedriftsundersøkelse, hvor spørsmålet om lønnsfastsettelse vil bli besvart for hovedyrkesgruppen. Selv om hovedyrkesgruppen i virksomheten får lønnsfastsettelsen sin satt sentralt, behøver ikke dette å gjelde alle, og samlet sett kan

disse ansatte utgjøre et ikke ubetydelig antall (både ledelse og funksjonærgrupper vil for eksempel ikke ha sentralt fastsatt lønn).

For både kvinner og menn vil lokal lønnsdannelse og individuell lønnsfastsettelse være assosiert med høyere lønn, også innen næringer, men lønnsforskjellene mellom kvinner og menn innen næringer blir ikke påvirket av avtaleformene.

Vi avsluttet kapittel 6 med å stille spørsmålet om høy lønnsspredning er nødvendig for å oppnå høy lønnsvekst. Vi tok derfor tak i utvalgte yrker i lønnsstatistikken og så hvordan lønnsveksten deres var over en tiårsperiode. Utvalgskriteriene er enkle: Vi har sortert yrkene i fem kategorier etter lønnsspredning (innen yrket) i 2000, og vi velger ut tre–fire sentrale store yrker innen hvert intervall. Dermed har vi plukket tre yrker med liten lønnsspredning (grunnskolelærere, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, sykepleiere), tre yrker med lav–medium lønnsspredning (tømrere, rengjøringspersonale, universitets- og høyskolelektorer), tre yrker med middels lønnsspredning (butikkmedarbeidere, bygningsingeniører, bilmekanikere), fire yrker med medium–høy lønnsspredning (prod.-direktører innen helse/sosial/undervisning, funksjonærer innen admin, info.-medarbeidere, tekn. salgsrepresentanter) og til slutt tre yrker med høy lønnsspredning (leger, adm. direktører, personal-organisasjons-konsulenter). Kun to yrker skilte seg ut når det gjaldt lønnsvekst i den forstand at de hadde høyere lønnsvekst enn de andre yrkene. Begge disse to yrkene tilhørte yrker som i 2000 hadde middels–høy lønnsspredning. Det er imidlertid vanskelig å se et generelt mønster, og en kan i hvert fall ikke konkludere at høy lønnsspredning innebærer høy lønnsvekst.

I kapittel 7 så vi nærmere på sammenhengen mellom størrelsen på sentrale lønnstillegg, lønnsvekst og lønnsspredning. Størrelsen på de sentrale tilleggene har vi tallfestet ved å bruke tall fra TBUs rapporter «etter hovedoppgjørene». De sentrale lønnstilleggene ligger i gjennomsnitt på mellom 1 og 4 prosent i både privat og offentlig sektor. Lønnsoppgjørene ser ut til å følge konjunkturutviklingen tett. Det ser i litt mindre grad ut til at de gjennomsnittlige tilleggene følger konjunktorene i offentlig sektor.

Vi brukte så lønnsstatistikken til å beregne tillegg og lønnsvekst på individnivå og til å gjøre analyser av sammenhengene mellom disse. Vi finner, over hele lønnsfordelingen, en negativ sammenheng mellom sentrale tillegg og lokale tillegg. Personer som et år får et relativt høyt sentralt tillegg, får et lavere lokalt tillegg, og omvendt: Personer som får et lavt sentralt tillegg, får et høyt lokalt tillegg. En god del av den sentralt styrte lønnsveksten blir derfor oppveid lokalt.

De sentrale tilleggene blir imidlertid ikke fullstendig kompensert lokalt. Det betyr at størrelsen på de sentrale oppgjørene er styrende for størrelsen på lønnsveksten over hele inntektsfordelingen, selv om det ikke er krone for krone.

Dette bildet fant vi også for privat sektor. For offentlig sektor var bildet noe nyansert. I offentlig sektor er det en større tendens at sentrale og lokale oppgjør følger hverandre, altså at et godt oppgjør sentralt også gir et bedre oppgjør lokalt. Dette er tydeligst i helsesektoren, men også i stor grad i kommunene. I staten er det mer som i privat næringsliv: at et dårlig sentralt oppgjør delvis kompenseres lokalt. Videre finner vi at gode sentraloppgjør er viktigere for at lavtlønte skal ha en god lønnsvekst, enn at høytlønte skal ha det.

Lønnsdannelsen bidrar altså til å løfte høytlønte menns lønnsvekst mer enn kvinners: De har jevnt over høyere lokale tillegg for samme nivå på sentrale tillegg (en større del av lønnsveksten bestemmes lokalt). Lavere i inntektsfordelingen er det ikke store forskjeller mellom menn og kvinner. Lavtlønte kvinner får omtrent like høye lokale tillegg som menn for det samme nivået på sentrale tillegg.

Vi koblet til slutt de sentrale tilleggene til det populasjonsomfattende registermaterialet og så om vi fant noen sammenheng mellom de sentrale tilleggene og lønnsspredningen innen hovedområdene, for alle og for funksjonærer/ikke-funksjonærer og etter kjønn. Vi fant at sentrale tillegg demper lønnsspredningen, særlig på bunnen, og spesielt for funksjonærer. Samtidig så vi at lønnsspredningen dempes mest for kvinner, og særlig for ikke-funksjonærer. Selv om vi avdekker en dempende sammenheng mellom de sentrale tilleggene og lønnsspredningen, så er denne sammenhengen svak. Det er veldig mye annet som er viktig for lønnsspredningen i Norge. Vi finner tilsvarende at hvor mye kvinner tjener relativt til menn, i liten grad blir påvirket av om det sentrale tillegget endres. Dette betyr at det lønnsutjevne elementet i de faste tilleggene slik disse er utformet i dag, ikke er spesielt viktig som virkemiddel for å oppnå like-lønn.

I kapittel 8 undersøkte vi sammenhengen mellom timelønnsnivået og timelønns-spredningen i de ulike hovedområdene basert på graden av sentral og lokal lønnsdannelse. Vi har videre undersøkt betydningen av lønnsforskjeller innen og mellom bedrifter og sammensetning av ansatte.

Vi viser at det ikke nødvendigvis er slik at lønnsspredningen er større på områder med stor grad av lokal lønnsdannelse, eller at veksten i lønns-spredning er størst på områdene som har en tydeligere desentralisering av lønnsdannelsen.

Vi finner at områder i privat sektor som har stort innslag av sentralisert lønnsdannelse, har høy lønnsspredning – på nivå med spredningen på det mest desentraliserte området i privat sektor.

Når vi dekomponerer variansen innen og mellom virksomheter, finner vi imidlertid et skille mellom sentral og lokal lønnsdannelse. På områder med stort innslag av sentral lønnsdannelse, betyr lønnsforskjellene mellom virksomheter mindre for den totale lønnsspredningen enn på områder med større innslag av lokal lønnsdannelse.

I de hovedområdene hvor vi skulle tro at det har vært en desentralisering av lønnsdannelsen, ser vi heller ikke tegn til sterkere vekst i lønnsspredningen enn i andre hovedområder med lignende regime for lønnsdannelsen. Dette tyder på at desentraliseringen i praksis egentlig ikke har vært markert, eller at den potensielt har blitt motvirket av andre forhold som betyr mer for utviklingen til lønns- spredningen.

Vi avsluttet rapporten med å se nærmere på to sektorer hvor vi mente det burde ha skjedd en desentralisering: undervisningssektoren og bank og forsikring. Vi fokuserte først på ansatte i undervisningssektoren (grunnskole og videregående skole) med lærerutdanning eller utdanning på master-/hovedfagsnivå (kapittel 8). Som sammenligningsgrupper valgte vi ut åtte andre grupper ansatte: politi, universitets- og høyskoleansatte, ansatte i statsforvaltningen, ansatte i kommuneforvaltningen, sykepleiere, industriingeniører, industriøkonomer og økonomer i varehandelen. Alle disse gruppene har utdanning minst på høyskole- nivå. Universitets- og høyskoleansatte har naturlig nok flere med høyere utdanning enn lærere/adjunkter/lektorer, men de kan likevel sies å være beslektet, siden de driver med undervisning. Som kontrollgruppe er trolig ansatte i kommune- forvaltningen best.

Selv om det skal ha skjedd en desentralisering, fant vi at lønns- spredningen til lærerne omtrent ikke har endret seg siden 1990-tallet (om noe har totalvariansen heller gått ned). De fleste andre gruppene har i kontrast opplevd en klar økning i lønns- spredningen. Lærernes lønns- spredning innen virksomheter viser også en helt flat utvikling, det vil si ingen endring i praksis. Ansatte i kommune- forvaltningen har også en stabilt flat utvikling i lønns- variansen innen virksomheter, og her er den enda lavere enn hos lærerne. Privatsektor- gruppene har både langt større mellom- virksomhets- varians og viser klart sterkere vekst. Lønns- spredningen øker klart mellom virksomheter for disse gruppene. Lærer- gruppen vår, derimot, opplever heller redusert lønns- varians mellom virksomheter. Vi har i resultatene over tatt hensyn til forskjeller i ansiennitet, erfaring, utdanningsår,

innvandringsstatus og kjønn. Vi finner imidlertid at konklusjonene våre over er upåvirket av disse dimensjonene. Det er uansett vanskelig å se at lønnsspredningen blant lærerne har blitt vesentlig påvirket av de endringene som har skjedd med avtaleformene deres. Andre grupper har opplevd vesentlig større endringer i lønnsspredningen.

Bank og forsikring er også et område med relativt sett store omlegginger i lønnsdannelsen i form av en tydelig desentralisering (se kapittel 4) fra 1990-tallet til 2000-tallet. Vi så derfor på utviklingen innen noen store utdanningsgrupper på hovedområdet og sammenlignet med tilsvarende utdanningsgrupper i industrien (kapittel 9). Disse gruppene svarer til store yrkesgrupper i disse næringene. De fire utvalgte utdanningene er ingeniører, økonomer, personer med fullført videregående skole og personer med fullført grunnskole/realskole. Vi tok tak i alle ansatte i disse fire utdanningsgruppene med jobber i hovedområdene *Bank og forsikring* og *Industrien*.

Lønnsspredningen økte fra 1995 til 2014 for alle gruppene, men utviklingen var langt mer volatil for gruppene innen *Bank og forsikring*, og da særlig for høyutdanningsgruppene. Vi så også, ikke overraskende, at finanskrisen rammet *Bank og forsikring* kraftig. Det er mindre lønnsspredning i *Industrien* enn i *Bank og forsikring* for de fleste av gruppene og de fleste årene.

For de fleste gruppene så vi en svak økning i lønnsspredningen innen virksomhetene. Ingeniører og økonomer innen *Bank og forsikring* viser en sterk (til dels meget sterk) økning i lønnsspredningen forut for finanskrisen, og analysen viste hvor konjunkturfølsom lønnsspredningen til disse gruppene er. Når det gjelder lønnsspredningen mellom virksomheter, økte denne klart for økonomer, og da særlig i industrien. For de andre gruppene er mønsteret mindre klart. *Bank og forsikring* viste imidlertid fortsatt mest volatil utvikling.

I kapittel 4 så vi en klar fremvekst av lokale forhandlinger i bank, forsikring og finans fra 1997 til 2003 og en tilsvarende reduksjon av sentralisert lønnsfastsettelse. I tråd med funnene fra kunnskapsstatusen kunne en se for seg at dette hadde økt lønnsspredningen generelt og særlig mellom virksomhetene innen bank, forsikring og finans. En slik økning for bank, forsikring og finans i denne perioden fant vi imidlertid ikke. Når det gjelder lønnsvekst, vet vi fra figur 8.1 at *Bank og forsikring* er blant de næringene med sterkest lønnsvekst i perioden frem til finanskrisen. Vi er imidlertid forsiktige med å tilskrive hele denne sterke lønnsveksten til en økende desentralisering innen bransjen.

I denne rapporten har vi sett nærmere på avtaleformer, lønnsvekst og lønns-spredning i Norge i perioden fra 1997 til 2014. Vi har sett at vi kun finner små endringer i forekomsten av de ulike avtaleformene. Hovedinntrykket er stort sett kontinuitet. Dette betyr naturligvis ikke at det ikke skjer endringer, og flere av disse kan oppfattes som en økende desentralisering. Når det gjelder lønns-spredning og lønnsvekst i Norge, finner vi få tegn til at en slik desentralisering er viktig for utviklingen. Dette er i kontrast til funn i internasjonal litteratur. Lønns-spredningen i Norge fortsetter å øke svakt, både på bunnen og på toppen i lønnsfordelingen, men denne utviklingen ser i liten grad ut til å kunne forklares med endringer i avtaleformer.

11 Vedlegg

År	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
1998	Generelt: 3 kr pr. time. Økt skift tillegg Beregningsmåten for offshore/tillegget endres	Hotell og restaurant er for første gang i lønnsstatistikken i 2001.	Generelt tillegg 9 kr per time for rutebil- og langtransportsjåfører Godssjåfører i nærtransport ekstra tillegg på 1,5 per time	Generelt: 5 kr pr. time Økte satser for uløpertillegg	Generelt: 4,1 % eller minimum 10 000 kr pr. år	Generelt: 10 000 kr pr. år fra 1. mai. Enkelte endringer på lønnstabellen	Forhandles første gang i 2002	Generelt: 10 000 kr pr. år Enkelte endringer på lønnstabellen, begynnelse og uløpertillegg.
1999	Arbeidere med årslønn som er 95 % eller lavere enn gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1,20 kr pr time.		Generelt 1,20 kr tillegg Ytterligere tillegg for minstelønnsstansene 1,30 kr	Generelt: 1,20 kr Ytterligere tillegg 1,40 kr per time til minstelønnsstansene 1–5 (146 300–155 900) A-tabell 1998	Forsikring: Generelt: 1,0 % Bank: Generelt: 3725 kr pr. år eller 1,4 %	Ingen sentrale tillegg pga. altfor høyt oppgjør året før		Ingen sentrale tillegg pga. altfor høyt oppgjør året før.
2000	Generelt: 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mellom 87 og 92 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.			Generelt: 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mellom 87 og 92 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.	Generelt 1,3 %	Generelt: 5000 kr pr. år		Generelt: 5000 kr per år
2001	Generelt: 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mellom 87 og 92 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.			Generelt: 1 kr pr. time. Lavtlønte med 87–92 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 1,50 kr pr. time. Lavtlønte med mindre enn 87 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ytterligere 2 kr pr. time.	Generelt 1,2 %.	Generelt 2200 kr pr. år		Generelt: 2200 kr per år

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2002	<p>Generelt: 2,75 kr pr. time.</p> <p>Økte satser for skifttillegg.</p> <p>Offshoretillegg: økes med 6 kr pr. time</p> <p>Natttillegg: 1,17 kr pr. time.</p>	<p>Generelt: 2,75 kr per time.</p> <p>Lavlønnsstillegg: ytterligere 2 kr pr time</p> <p>Minst fire års praksis: + 2 kr på minstelønnsatsen</p> <p>Fagbrev: + 2 kr på minstelønnsatsen</p> <p>Økte og utvidede ubekvemstillegg</p> <p>Garantitillegg: 1,30 kr per time fra 1. okt.</p> <p>* Her har vi gitt dem som tjener 87 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, tilleggene.</p>	<p>Generelt tillegg på 2,75 kr per time (rutebil og langtransport)</p> <p>Lavlønnsstillegg ytterligere 2 kr</p>	<p>Generelt: 3 kr pr time.</p> <p>De laveste minstelønnsatsene: ytterligere 2 kr per time. *</p> <p>Fagarbeider tillegg: + 1 kr</p> <p>* Her har vi gitt dem som tjener 87 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, tilleggene.</p>	<p>Generelt: 3,45 % som gir minimum 10 000 kr pr. år, og maksimum 19 593 kr pr år</p>	<p>Generelt: 6000 kr pr år.</p> <p>Ufaglærte: begynnerlønnen heves med 14 900 kr til min. 19 000 kr per år. 10 års ansiennitet gir min. 220 000 kr pr. år.</p> <p>Faglærte: begynnerlønnen heves med 23 800 kr til min. 215 000 kr per år. 10 års ansiennitet gir min. 235 000 kr per år.</p> <p>Høyskoleutdannede: begynnerlønnen heves med 34 100 kr til min. 250 000 kr per år. 10 års ansiennitet gir min. 271 000 kr per år.</p> <p>Høyskoleutdannede med ytterligere spesi- alisering: begynnerlønnen heves med 42 700 kr til min. 270 000 kr pr år. 10 års ansiennitet gir min. 290 000 kr pr. år</p>	<p>LO, YS og UHO: generelt: 6000 kr pr. år fra 1. mai</p>	<p>Til lønnsstrinn 31: 7500 kr pr. år.</p> <p>Lønnsstrinn 31-71: 3,1 %</p> <p>Fra lønnsstrinn 71-80: Fallende tillegg fra 14 800 kr til 13 200 kr.</p> <p>Justeringsfor- handlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 % med virkning fra 1. august</p>
2003	<p>Generelt: 0 kr pr. time.</p> <p>Lavlønte med lønnsnivå under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 2,85 kr pr. time</p> <p>Lavlønte med lønnsnivå mellom 85 og 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1,95 kr pr. time</p>	<p>Generelt: 0 kr pr. time.</p> <p>Lavlønte med lønnsnivå under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 2,85 kr pr. time</p> <p>Lavlønte med lønnsnivå mellom 85 og 95 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: 1,95 kr pr. time</p>	<p>Generelt tillegg på 1,50 kr per time</p>	<p>Minstelønnsatts 1-5 og ungdomssatsen, samt bransjeavtalene: 1,25 kr pr. time</p> <p>* Fra 2002: garantitillegg: 3 kr pr. time fra 1. februar 2003</p> <p>Fagarbeider tillegg: 1 kr pr. time</p> <p>* Her har vi gitt dem som tjener 85 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, tilleggene.</p>	<p>Bank og forsikring: Mindre enn 254 000 kr pr år: 5000 kr pr. år.</p> <p>245 000-300 000 kr pr år: 3000 kr pr. år</p> <p>300 000-400 000 kr pr år: 2100 kr pr. år.</p>	<p>Ufaglærte: 10 års ansiennitet gir min. 224 000 kr pr. år fra 1. juli.</p> <p>Faglærte: 10 års ansiennitet gir min. 239 000 kr pr. år fra 1. juli.</p> <p>Høyskoleutdannede: 10 års ansiennitet gir min. 277 000 kr pr. år fra 1. juli</p> <p>Høyskoleutdannede med ytterligere spesi- alisering: 10 års ansiennitet gir min. 300 000 kr pr. år fra 1. juli.</p>	<p>Innføres minstelønnsjusteringer for de forskjellige yrkesgruppene med garantibestemmelser som sikrer ytterligere økning 1. juli 2003. Endringene er tilsvarende dem som ble avtalt i kommunene.</p>	<p>Ingen sentrale tillegg</p>

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2004	<p>Ansatte med lokal forhandlingsrett: 1 kr pr. time*</p> <p>Ansatte uten lokal forhandlingsrett: 1,50 kr pr. time.*</p> <p>Gjennomsnittslønn lavere enn 119,21 kr pr. time: 50 øre pr. time.</p> <p>Minstelønnsattseter og skifttillegg reguleres.</p> <p>* Vi har ikke klart å identifisere hvem som har lokal forhandlingsrett. Derfor har vi gitt alle et generelt tillegg på 1 kr.</p>	<p>Generelt: 1,50 kr pr. time</p> <p>Lavlønnstillegg til alle: 0,50 kr pr. time.</p> <p>Disse tilleggene legges også på minstelønnsattsetene for 4 år og oppover.</p> <p>Minstelønnsattsetene for 6 og 8 år: ytterligere 1 kr per time</p>	<p>Generelt tillegg på 2 kr per time</p> <p>Ytterligere generelt tillegg fra 1. februar 2005 på 1 kr per time</p>	<p>Generelt: 1 kr pr. time</p> <p>Minstelønnsattsetene 1-5 og ungdomssattsetene: ytterligere 50 øre pr. time.*</p> <p>* Her har vi gitt dem som tjener 85 % eller mindre av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, tilleggene.</p>	<p>Generelt: 2,5 % eller minst 7000 kr pr. år</p>	<p>Generelt: 6000 kr per år fra 1. mai.</p> <p>Minstelønn for 10 års ansiennitet: 10 000 kr per år inkl. det generelle tillegg</p> <p>Minstelønn for mindre enn 10 års ansiennitet: 6000-8000 kr per år.</p> <p>Innføres minstesattseter etter 0, 4, 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet.</p> <p>Undervisningsstillinger er innfasert med 5 minstelønnsgrupper etter 0, 4, 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet.</p> <p>Lørdags- og søndags-tillegget økes.</p>	<p>LO-Stat og YS-NAV: generelt: 9000 kr pr. år</p> <p>Ansatte med tilleggss- og spesialistutdanning: 11 000 kr</p> <p>Lørdags- og søndagsstillegg: 4 kr</p> <p>Nye minstelønnsattseter</p> <p>UHO: generelt: 7000 kr pr. år*</p> <p>Sykepleiere og spesialist/kepleiere med mindre enn 10 års ansiennitet: ytterligere 2000 kr</p> <p>Spesialist/kepleiere med mer enn 10 års ansiennitet: ytterligere 8000 kr fra 1. mai, og 7000 kr fra 1. oktober.</p> <p>Ergoterapeuter, fysioterapeuter, førskolelærere og pedagoger: ytterligere 2000 kr</p> <p>Spesialistutdannede i denne gruppen: 4000 kr + det generelle tillegg</p> <p>Lørdags- og søndagsstillegg: 4 kr</p> <p>Nye minstelønnsattseter</p> <p>* Vi ga alle i helseforetakene 7000 kr pr år.</p>	<p>Til og med lønnstrinn 30: 6500 kr pr. år.</p> <p>Lønnstrinn 30-71: 2,6 %</p> <p>Fra og med lønnstrinn 71: 12 900 kr pr år.</p>

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2005	Generelt tillegg på 1 kr per time Ytterligere tillegg på 1 kr til arbeidstakere med snittlønn under 87 % av industriarbeiderlønn	Generelt tillegg på 1 kr per time Ytterligere tillegg på 1 kr til arbeidstakere med snittlønn under 87 % av industriarbeiderlønn	Generelt tillegg på 1 kr per time Ytterligere 1,50 kr per time til minstelønnsattene (antar 1-5): 167 500 - 177 100 A-tabell 2004	Generelt tillegg på 1 kr per time Ytterligere 1,50 kr per time til minstelønnsattene (antar 1-5): 167 500-177 100 A-tabell 2004	Generelt tillegg 1,1 % eller minimum kr 2750 per år	Generelt tillegg på 2000 per år Oppjustering av minstelønnsattser Oslo kommune: generelt tillegg 1,4 % eller minimum 4000 per år	Generelt tillegg på 1950 per år Ytterligere generelt tillegg på 4000 til alle medlemmer av LO og YS forbundene Ytterligere generelt tillegg på 1,6 % til medlemmer i Norsk sykepleierforbund, 2 % i Norsk fysioterapiforbund, Norsk ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet For akademikergrupper i NAVO gis det ingen ytterligere generelle tillegg.	Et lønnstrinn opprykk eller minimum 4000 kr per år. (Se A-tabell 2004)
2006	Ansatte med lokal forhandlingsrett: 1 kr per time* Ansatte uten lokal forhandlingsrett: 1,50 per time* Minstelønnsattser og skriftligge regulert * Hvem som har lokal forhandlingsrett, kan ikke identifiseres. Vi har derfor gitt alle et generelt tillegg på 1 kr.	Generelt tariff-tillegg: 1 kr per time Lavlønnstillegg 2,70 kr per time* * Det er ikke spesielt for hvem, men vi antar dette er likt som tidligere år, og gir tillegg til alle som tjener mindre enn 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, som i 2005 er oppgitt å være 341 300 for heltidsansatte	For buss, gods og miljø: Generelt tillegg: 1,50 kr per time Generelt tillegg: 1,50 kr per time Generelt utjevnings-tillegg: 4 kr per time Deiskriftligge hevet fra 85 kr til en timelønn Innenriks sjøfart: Generelt tillegg 1,50 kr per time Kostgodtgjørelse innregnes i hyresatsene 2,7 tillegg på grunnhyresatsene med virkning fra 1.4.2006, 1.1.2007 for passasjerskip i kystfart. Ytterligere tillegg i grunnhyresatsene på 1 kr per time (løsteskip i kystfart, buksbåter og reiningsskøyter) og 1,50 kr per time (passasjerskip i ferge- og lokalfart fra 1.1.2007) Lift forskjell på endringene i hyresattser for oppgjørene utenom LO/NHO	Generelt tillegg på 1,50 kr per time Ytterligere tillegg for trinn 1-5 (169 100-178 700); 2,50 kr per time, for trinn 6 (181 100); 1,99 kr per time Grossister: Generelt tillegg: 1 kr per time Utjevningstillegg: 3,50 per time* * Ikke spesifisert for hvem, bruker under 85 % av gjsn. industriarbeiderlønn	Generelt tillegg på 1,5 prosent	Generelt tillegg 2,6 prosent, eller minst 7500 per år fra 1.5.2006 Generelt tillegg på kr 7500 per år med virkning fra 1.5.2007 Oslo kommune: generelt tillegg på 2,4 % eller minimum 7500 kr fra 1.5.2006 Lokale forhandlinger med ramme 1,4 % Endringer i minstelønnsattser jf. tabell 1,1* Lørdags og søndagstillegget økes fra 22 til 27 kr per time * Gruppene kan ikke identifiseres i lønnsstatistikken	Generelt tillegg 6000 kr fra 1.5.2007 Minstelønnsattene økes tilsvarende, men med tillegg jf. tabell 1,2 og 1,3* * Gruppene kan ikke identifiseres. For medlemmer av Legeföreningen gis det tillegg på 19 000 til turnusleger og leger under spesialisering, og et generelt tillegg på 1,1* kr 18 000 til overleger.	9000 kr opp til og med litr. 41 (301 700) Sentrale Justeringsforhandlinger med ramme på 0,5 % Lokale forhandlinger med ramme 1,75 % Lørdags- og søndagstillegget økes fra 22 til 27 kr per time

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2007	<p>Generelt tillegg 2,50 per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1 kr per time til arbeidstakere med snittlønn under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2006 (286 030 kr)</p>	<p>Generelt tillegg 2,50 per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1 kr per time til arbeidstakere med snittlønn under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2006 (286 030 kr)*</p> <p>* Ikke spesifisert hotell og restaurant, men i 2006 var dette under LO-/NHO-oppgjøret (som industri).</p>	<p>Generelt 3 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1,40 kr per time på minstelønnsatsene*</p> <p>* Ikke spesifisert, men antar trinn 1-5 (178 100-187 700)</p> <p>Tillegg 3,30 per time for trinn 6 (190 100 per år) (Større enn dem under, men dette kan skyldes at funksjonærer blir satt inn på trinn 6. Dette året var trinn 6 nevnt spesielt pga. en spesiell avtale som var inngått tidligere.)</p>	<p>Generelt 3,50 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1 kr per time på minstelønnsatsene i trinn 1-5 (178 100-187 700 brutto per år)</p> <p>Tillegg 3,30 per time for trinn 6 (190 100 per år)</p>	<p>Satsene i lønnsregulativet økt med 4875 per år</p>	<p>Generelt tillegg 7500</p> <p>Ytterligere generelt tillegg på 1,40 % av den enkeltes grunnlønn</p> <p><i>I tillegg endring i minstelønnsatser jf. tabell 1.1*</i></p> <p>* Kan ikke identifisere gruppene i lønnsstatistikken</p> <p>Oslo kommune: generelt tillegg: 3,1 %, men minst 9000 kr per år</p>	<p>Generelt tillegg 4875 per år</p> <p>Ytterligere tillegg på 1950 kr per år til arbeidstakere med årslønn lavere enn 286 030 i 2006</p>	<p>Tillegg på 4300 opp t.o.m. ltr. 43 (under 321 500 per år)</p> <p>Tillegg på 1,35 prosent f.o.m. ltr. 44 (327 200 per år) t.o.m. ltr. 77 (605 100)</p> <p>Tillegg 8200 kr f.o.m. ltr. 78 (625 000)</p> <p>Sentrale justeringer av lønnsrammer</p> <p>Lokale forhandlinger med ramme 0,5 % av lønnsmassen</p>
2008	<p>Generelt tillegg 2 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 3 kr per time til arbeidstakere med snittlønn under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2007 (301 320 kr)</p>	<p>Generelt tillegg 2 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 3 kr per time til arbeidstakere med snittlønn under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2007 (301 320 kr)*</p> <p>* Ikke spesifisert hotell og restaurant, men i 2006 var dette under LO-/NHO-oppgjøret (som industri).</p>	<p>Generelt tillegg 2 kr per time + 4,10 kr per time</p>	<p>Generelt tillegg 2 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 3 kr per time i trinn 1-5 (182 400-192 000 brutto per år)</p>	<p>Generelt tillegg på 3,5 % på lønnsatsene eller minimum 10 000 kr per år</p>	<p>Generelt tillegg på 2,5 %</p> <p><i>I tillegg endring i minstelønnsatser jf. tabell 1.1*</i></p> <p>* Kan ikke identifisere gruppene i lønnsstatistikken</p> <p>1,6 % til lokale forhandlinger</p> <p>Oslo kommune: generelt tillegg 3,4 % eller minimum 13 000</p> <p>Sentrale lønnsmessige tiltak på 1,5 %</p> <p>Lokale forhandlinger 2,8 %</p>	<p>Generelt tillegg på 4 % (minimum 10 000 og maksimum 15 000)</p> <p>Minstelønnsatsene heves</p> <p>Økte tillegg for kvelds- og nattarbeid</p>	<p>Tillegg på kr 16 000 opp t.o.m. ltr. 45 (337 200)</p> <p>Prosentvis tillegg på 4,65 % f.o.m. ltr. 46 (343 100) t.o.m. ltr. 80 (673 000)</p> <p>Kronetillegg på 32 000 f.o.m. ltr. 81 (693 000)</p> <p>Lønsspenn ble hevet to trinn</p> <p>1 % til sentrale justeringer</p> <p>1,1 % til lokale forhandlinger</p>

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2009	Generelt tillegg på kr 1 per time Ytterligere tillegg 2 kr per time for arbeidstakere m snittlønn under 90 prosent av gjsn. industriarbeiderlønn i 2008 (319 000) * Ikke spesifisert hotell og restaurant, men i 2006 var dette under LO-/NHO-oppgjøret (som industrien).	Generelt tillegg på kr 1,50 per time Ytterligere løvnstiltlegg på 1 kr per time* * Lav lønn er ikke definert, men vi bruker dem som tjener under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2009. Lav- og like lønnsrett på 0,50 per time	Generelt tillegg 1 kr per time Ytterligere tillegg 2 kr for minstelønnsatsene i trinn 1-6 (198 400-210 400 brutto per år)	Generelt tillegg 1 kr per time Ytterligere tillegg 2 kr for minstelønnsattene i trinn 1-6 (198 400-210 400 brutto per år)	Generelt tillegg på 3,1 % eller minimum 9000 kr I tillegg endring i minstelønnsattsej, tabell 1.1* * Kan ikke identifisere gruppen i lønnsstatistikken	Generelt tillegg 9000 kr per år Minstelønnsattsej heves Medlemmer av Norsk sykepleierforbund: f.o.m. ltr. 46 (359 100) – t.o.m. ltr. 80 (704 300) Tillegg på 4800 f.o.m. ltr. 81 (725 000)	7100 kr per år i lønnsstrinn 1 (200 800), stgende til 9600 i ltr. 29 (284 200) Tillegg 9700 i ltr. 30 (287 800) – ltr. 59 (454 900) Tillegg på 2, % fra ltr. 60 (463 000) til ltr. 95 (1 024 800) Lønnsregulativet utvidet til lønnsstrinn 98 Sentrale justeringsforhandlinger innenfor 1 % til lokale forhandlinger	
2010	På overenskomster som har lokal forhandlingsrett: generelt tillegg på 1 kr per time For dem uten lokal forhandlingsrett: 1,50 kr per time* Vi kan ikke identifisere lokal forhandlingsrett og gir alle 1 kr. Lav- og like lønnsrett på 0,50 kr per time	Generelt tillegg på kr 1,50 per time Ytterligere løvnstiltlegg på 1 kr per time* * Lav lønn er ikke definert, men vi bruker dem som tjener under 90 % av gjsn. industriarbeiderlønn i 2009. Lav- og like lønnsrett på 0,50 per time	Generelt tillegg 1,4 prosent	Generelt tillegg på 2,1 % eller minst 7100 kr Generelt tillegg på 2000 til stillinger som krever høyskoleutdanning 1,15 % til undervisningsstillinger 1,1 % til lokale forhandlinger Minstelønnsattsej justert Oslo kommune: 6000 t.o.m. ltr. 32 (295 200) F.o.m. ltr. 33 (299 000) t.o.m. ltr. 53 er tillegg på kr 8500 (409 100) Ltr. over dette 1,8 % 0,3 % til sentrale lønnsmessige tiltak 0,6 % til lokale forhandlinger	Generelt tillegg 9000 kr per år Minstelønnsattsej heves Medlemmer av Norsk sykepleierforbund: f.o.m. ltr. 46 (359 100) – t.o.m. ltr. 80 (704 300) Tillegg på 4800 f.o.m. ltr. 81 (725 000)	7100 kr per år i lønnsstrinn 1 (200 800), stgende til 9600 i ltr. 29 (284 200) Tillegg 9700 i ltr. 30 (287 800) – ltr. 59 (454 900) Tillegg på 2, % fra ltr. 60 (463 000) til ltr. 95 (1 024 800) Lønnsregulativet utvidet til lønnsstrinn 98 Sentrale justeringsforhandlinger innenfor 1 % til lokale forhandlinger		

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2011	<p>Generelt tillegg på 2 kr per time</p> <p>Tillegg 1 kr per time til arb.-takere med snittlønn under 90 % av gj.sn. industriarbeiderlønn i 2010 (340 715)</p>	<p>Generelt tillegg på 2 kr per time</p> <p>Tillegg 1 kr per time i ltr. 1–5 (207 900–217 900)</p> <p>Trinn 6 (220 400) ble hevet med kr 325 per md. eller 2 kr per time (ikke ytterligere)</p>	<p>Generelt tillegg på 2 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1 kr per time i ltr. 1–5 (207 900–217 900)</p> <p>Trinn 6 (220 400) ble hevet med kr 325 per md. eller 2 kr per time (ikke ytterligere)</p>	<p>Generelt tillegg på 2 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg 1 kr per time i ltr. 1–5 (207 900–217 900)</p> <p>Trinn 6 (220 400) ble hevet med kr 325 per md. eller 2 kr per time (ikke ytterligere)</p>	<p>Generelt tillegg på 5400 per år i ltr. 1–37 (207 900–324 700)</p> <p>1,45 prosent tillegg i ltr. 38–76 (329 100–643 700)</p>	<p>Generelt tillegg på 1,72 % eller minst kr 7000 per år</p> <p>Minstelønnsattsetene heves tilsvarende jf. tabell 1.1</p> <p>Ansatte med ansiennitet minimum 20 år skulle ikke tjene mindre enn 323 000</p> <p>0,25 % til lokale forhandlinger</p> <p>Oslo kommune: generelt tillegg på 3,35 % eller minimum kr 12700</p>	<p>Generelt tillegg på 2,4 prosent eller minimum 8000 per år, minstelønnsattseter heves tilsvarende Minstelønn for ansatte med 20 års ansiennitet skal være kr 323 000 (stillingsgruppe 1 – uten kvalifikasjonskrav)</p> <p>Turnusleger 16 000 per år, leger i spesialisering 20 000 per år, overleger kronetillegg 4 % av overlegenes lønnsmasse</p>	<p>Tillegg på 7000 per år til ltr. 1–34 (207 900–312 500)</p> <p>Varende, men høyere tillegg til ltr. 35–52 (316 400–411 200) (sammenlign lønnsbellen 2010 og 2011 for å finne riktig beløp)</p> <p>1,72 % tillegg fra ltr. 53 (418 800)</p> <p>0,15 % til lokale forhandlinger</p>
2012	<p>Generelt tillegg 1,25 kr per time</p> <p>Høving av minstelønnsattseter (ikke spesifisert)</p> <p>Enighet om ordinær omsorgspermisjon (pappaperm)</p>	<p>Generelt tillegg på 1,25 kr per time</p> <p>Høving av minstelønnsattseter (ikke spesifisert)</p> <p>Enighet om ordinær lønn i omsorgspermisjon (pappaperm)</p> <p>Garantitillegg på 1,15 per time (garantifordringen for riksavtalen)</p>	<p>Generelt tillegg på 1,25 kr per time</p> <p>Ytterligere tillegg på 2 per time for rutebuss Økning av ansiennitetstillegg</p> <p>Tillegg på 3 kr fra 2013</p> <p>Enighet om ordinær lønn i omsorgspermisjon (pappaperm)</p> <p>Garantitillegg på 1,15 per time (garantifordringen for riksavtalen)</p>	<p>Generelt tillegg på 3 per time</p> <p>Ytterligere tillegg på kr 3 per time for minstelønnsattsetene i ltr. 1–4 (214 900–222 400)</p> <p>Ytterligere tillegg på kr 5 per time for ltr. 5 (224 900)</p> <p>Tillegg for kveldshjelp- og nattarb. økt</p> <p>Ytterligere tillegg kr 3,76 per time ltr. 6 (227 400)</p>	<p>Generelt tillegg på 1,85 % eller minimum 6500 per år</p>	<p>Generelt tillegg på 2,7 % eller minst kr 12 000 per år</p> <p>1,2 % til lokale forhandlinger</p> <p>Høving av minstelønnsattseter</p> <p>Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet skal i fremtiden reguleres med den prosentvise endringen i folketrykdens grunnbeløp G.</p> <p>Økt med 15 kr per time</p> <p>Oslo kommune: generelt tillegg på 2,78 % eller min 10750 per år</p> <p>1,4 % til lokale forhandlinger + resirkulerte lønnsmidler på 0,1 prosentpoeng</p>	<p>Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og tørscolelæretere får 2,7 % eller minimum 12 000 per år</p> <p>Spesialsykepleiere, jordmødre osv. får 4,2 %</p> <p>Spesialister i klinisk pedagogikk osv. får 4,7 %</p> <p>* hvis disse ikke kan identifiseres – gi alle 2,7 %</p> <p>Minstelønnsattseter heves</p> <p>Lær- og søndagstillegg heves</p> <p>Turnusleger 16 000 per år, leger i spesialisering 20 000 per år,</p>	<p>Tillegg på kr 12000 per år t.o.m. ltr. 55 (440 900)</p> <p>Tillegg på 2,7 % f.o.m. ltr. 56 t.o.m. ltr. 98 (448 300–1 125 400)</p> <p>Lønnsregulativet utvidet med 3 lønnsstrinn</p> <p>Sentrale endringer i lønnsrammer på 0,42 %</p> <p>1 prosent til lokale forhandlinger</p> <p>Lørdags- og søndagstillegget økt med kr 3 per time</p>

Ar	Industriarbeidere	Hotell og restaurant	Transportarbeidere	Varehandel	Bank og finans	Kommunene	Helseforetak	Staten
2013	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Ytterligere 1,40 kr per time for snittlønn under 90 % av gj.snittlig industriarbeiderlønn i 2012 (364 670 kr)	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Ytterligere 1,40 kr per time for snittlønn under 90 % av gj.snittlig industriarbeiderlønn i 2012 (364 670 kr)	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Ytterligere 1,40 kr per time for snittlønn under 90 % av gj.snittlig industriarbeiderlønn i 2012 (364 670 kroner).	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Ytterligere 1,40 kr per time for snittlønn under 90 % av gj.snittlig industriarbeiderlønn i 2012 (364 670 kroner).	Generelt tillegg på 0,6 % eller minst 2200 per år	Generelt tillegg på 0,75 %, minst 3100 i stillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse. Hevet minstelønmssatser. Arbeidstakere med min. 20 års ansiennitet, minimum 350 700 per år, økning på 12 400 kr. Ingen lokal pott. Oslo kommune: Tillegg på 2,55 %, minst 9700 kroner.	Generelt tillegg på 0,75 % eller minst 3100 per år. Minstelønmssatsene ble hevet med 3000 kroner eller mer. Turnusleger 14 000 per år. Leger i spesialisering 19 000–20 000 per år	Tillegg på 4200 per år t.o.m. ltr. 19 (275 500) Tillegg på 4500 f.o.m. ltr. 19 t.o.m. ltr. 51 (423 400) . Tillegg på 1,0 % fra ltr.52 (430 500). Ingen lokal pott.
2014	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Ytterligere 1,25 for arbeidstakere i TEKO-overenskomsten* Økt offshoretillegg: 71,68 per time. *tekstil-, konfeksjons- og skoindustri.	Generelt tillegg på 0,75 kroner per time. Lavønnsstillegg til alle på 1,25 kr per time. Garantitillegg: 1,06 kr per time. Satsene hevet med ytterligere 2 kr: Alle fikk et tillegg på totalt 5,06 kr per time.	Generelt tillegg på 0,75 kr per time (grossistoverenskomsten). Bussbransjeavtalen: Generelt tillegg på 0,75 kroner per time. Justeringstillegg til alle: 1,25 kr per time. Satsene for alle yrkesgrupper øker med ytterligere 2 kr per time. Fagbrevtillegg: øker med 1 kr per time Ytterligere 2 kroner i tillegg til alle per 1. oktober 2014.	Generelt tillegg på 0,75 kr per time. Lavønnsstillegg: 1,25 kr per time. Økt minstelønmssats: 2 kr. Minstelønmssatser i trinn 1–5; ytterligere tillegg på 1,50 kr per time.	Generelt tillegg på 1,5 %, minst 6000 per år	Generelt tillegg 2,15 % eller minst 8500 per år. Minstelønmssatser øktes med mer enn det generelle tillegget. Arbeidstakere med min. 20 års ansiennitet skal ha min. 364 000 kr per år i 100 % stilling. Oslo kommune: generelt tillegg på 1,9 %, minimum 8000 per år.	Generelt tillegg på 2,15 % eller minst 8500 per år. Minstelønmssatser øktes med mer enn det generelle tillegget. Arbeidstakere med min. 20 års ansiennitet skal ha min. 364 000 kr per år i 100 % stilling. Oslo kommune: generelt tillegg på 1,9 %, minimum 8000 per år.	Tillegg på 6500–8800 til ltr. 53 (442 700) F.o.m. ltr. 54 (449 900); tillegg på 1,98 %

Privat sektor utenom LO/NHO: ofte spesifisert å gjelde varehandel, transport, reiseliv, renhold, IT og begravelsesbyråer mfl. Tallene for varehandel gjelder derfor som regel også alle disse andre områdene. Transportarbeidere har imidlertid ofte egne oppgjør som skiller seg ut.

12 Referanser

- Andréasson, H., (2014), «The effect of decentralized wage bargaining on the structure of wages and firm performance», Ratio Working Papers 241, The Ratio Institute.
- Antonczyk, D. og B. Fitzenberger og K. Sommerfeld (2010), «Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap», *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(5), pages 835–847, October.
- Balsvik, R. og M. Sæthre (2014). «Rent sharing with Footloose Production. Foreign Ownership and Wages Revisited», *NHH Discussion paper SAM 30-2014*.
- Barth, E. og Yin, H, (1996). *Lønnsforskjeller og lønssystemer i staten*, ISF- rapport 96:4. Oslo.
- Barth, E. Naylor, R. og O. Raaum (2000). «Union Wage Effects: Does Membership Matter?», *Manchester School* , Vol. 68 (3): 259–275.
- Barth E., K.O. Moene og M. Wallerstein (2003). *Likhet under press. Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*, Makt- og demokratiutredningen, Gyldendal Norsk Forlag.
- Barth, E., B. Bratsberg, T. Hægeland, og O. Raaum (2012), «Performance Pay, Union Bargaining and Within-Firm Wage Inequality», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74, 327–362.
- Barth, E. og K. Moene (2013), «Why do small open economies have such small wage differentials?» *Nordic Economic Policy Review* 2013; Volum 1. s. 139–170
- Barth, E., K.O. Moene og F. Willumsen (2014), «The Scandinavian Model – an interpretation», *Journal of Public Economics*, 117:60–72.
- Barth E. og K. Nergaard (2015), «Kollektive Partsforhold: Status quo eller endring?» i Dale-Olsen, H. (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*, 83–104. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Barth, E., A. Bryson og H. Dale-Olsen (2017), Union Density Productivity and Wages. IZA DP No. 11111.
- Bauer C. og J. Lingens (2013), «Does Collective Wage Bargaining Restore Efficiency in a Search Model with Large Firms», *Economic Journal*, 124, 1066–1085.
- Berlingieri, G., P. Blanchenay og C. Criscuolo (2017), «The Great Divergence(s)», *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 39, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/953f3853-en>.

- Bjørnstad, R. (red.) (2015), *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Senter for lønnsdannelse Rapport nr. 2-2015. Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Blanchflower, D. og Bryson, A. (2007). «What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would 'What Do Unions Do?' Be Surprised», i James T. Bennett and Bruce E. Kaufman (eds.), *What Do Unions Do?: A Twenty-Year Perspective*, pp. 79–113, Transaction Publishers, New Brunswick USA and London UK.
- Blau, F.D. og L.M. Kahn (1996) «International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces», *Journal of Political Economy*, Vol. 104, pp 791–837.
- Blau, F.D. og L.M. Kahn (2003), «Understanding International Differences in the Gender Pay Gap», *Journal of Labor Economics*, 21, 106–144.
- Boeri, T., A. Bugiavini, og L. Calmfors (2001), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Booth, A. og M. Catterji (1995), «Union Membership and Wage Bargaining when Membership is not Compulsory», *Economic Journal*, 105, 345–360.
- Bover, O., S. Bentolila og M. Arellano, (2000), The Distribution of Earnings in Spain During the 1980s: the Effects of Skill, Unemployment, and Union Power. Working Papers 0015, Banco de España; Working Papers Homepage.
- Braun, S. (2011). «Unionisation structures, productivity and firm performance: New insights from a heterogeneous firm model», *Labour Economics*, 18, 120–129.
- Bryson, A., Dale-Olsen, H. og K. Nergaard (2016). Gender Differences in the Union Wage Premium? A Comparative Case Study. Paper presented at COPE2016,
- Bryson, A., Dale-Olsen, H. og Barth, E.(2015). «Do Unions Kill Innovation?» Paper presentert ved RES 2015, COPE 2015, og EALE 2016.
- Burda, M.C., B. Fitzenberger, A. Lembcke og T. Vogel (2008), Unionization, Stochastic Dominance, and Compression of the Wage Distribution: Evidence from Germany. SFB 649 Discussion Papers SFB649DP2008-041, Sonderforschungsbereich 649, Humboldt University, Berlin, Germany.
- Cai, X., P.A. Gautier, og M. Watanabe (2015), Collective versus Decentralized Wage Bargaining and the Efficient Allocation of Resources. CESifo Working Paper No. 5483.
- Cahuc, P., F. Postel-Vinay og E. Wasmer (2008), «A Theory of Wages and Labor Demand with Intra-Firm Bargaining and Matching Frictions», *International Economic Review*, 49, 943–972.
- Calmfors, L, og J. Driffill (1988), «Bargaining Structure, corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 3, 14–61.
- Carluccio, J., D. Fougere og E. Gautier (2015) «Trade, Wages and Collective Bargaining: Evidence from France», *Economic Journal* vol. 125 pp 803–837.

- Card, D., T. Lemieux og W.C. Riddell (2004), «Unions and wage inequality», *Journal of Labor Research*, 25, 519–559.
- Card, D. og de la Rica, S. (2006). «Firm-level contracting and the structure of wages in Spain». *Industrial and Labor Relations Review* 59: 573–593.
- Card, D., A.R. Cardoso, og P. Kline (2016), «Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women», *Quarterly Journal of Economics*, 633–686.
- Card, D., A.R. Cardoso, J. Heining og P. Kline (2016), *Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory*. NBER Working Papers 22850, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Cardoso, A.R. og P. Portugal (2005), «Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings», *Journal of Labor Economics*, 23, 875–902.
- Dahl, C.M., le Maire, D. og Munch, J.R. (2013). «Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining», *Journal of Labor Economics*, Vol. 31(3): 501–533.
- Dale-Olsen, H. og Østbakken, K.M. (2016). «Økende lønnsulikhet i Norge i perioden 2002–2012?», *Søkelys på arbeidslivet* 32, 122–141.
- Dale-Olsen, H. (red.) (2015). *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dale-Olsen, H. og K.M. Nilsen (2009a). «Lønnsulikhet i Norge 1995–2006». *Søkelys på arbeidslivet*, 26, 207–221.
- Dale-Olsen, H. og K.M. Nilsen (2009b). *Lønnsspredning, leder- og topplønninger i det norske arbeidsmarkedet*. ISF-rapport 2009:4. Oslo.
- Dell’Ariaga, C. og Lucifora, C. (1994) «Collective bargaining and relative earnings in Italy», *European Journal of Political Economy* 10: 727–747.
- Dell’Ariaga, C. og Pagani, L. (2007) «Collective bargaining and wage dispersion in Europe», *British journal of Industrial Relations* 45: 29–45.
- DiNardo, J., N.M. Fortin og T. Lemieux (1996), «Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach», *Econometrica*, 64, 1001–1044.
- DiNardo, J. og Lee, D.S. (2004) «Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001», *The Quarterly Journal of Economics*, 119, 4: 1383–1441
- Dobbelaere, S. og R.I. Luttens (2016), «Gradual collective wage bargaining», *Labour Economics*, 40, 37–42.
- Dominguez, C.J.F. og C.R. Gutierrez (2004), «Collective Bargaining and Within-Firm Wage Dispersion in Spain». *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 3 (September), pp. 481–506.
- Dustmann, C., B. Fitzenberger, U. Schönberg og A. Spitz-Oener (2014), «From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany’s Resurgent Economy». *Journal of*

Economic Perspectives, American Economic Association, vol. 28(1), pages 167–188, Winter.

- Falch, T. (2010). «The Elasticity of Labor Supply at the Establishment Level», *Journal of Labor Economics*, Vol. 28(2): 237–266.
- Fitzenberger, B., K. Kohn og A.C. Lembcke (2013), «Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany», *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 169–197.
- Freeman, R.B. (1980), «Unionism and the Dispersion of Wages», *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 3–23.
- Freeman, R.B. (1982), «Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments», *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 3–21.
- Freeman, R.B. og J. Medoff. (1984). *What do Unions do?* New York: Basic Books.
- Freeman, R.B. og R.S. Gibbons (1995). «Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Collective Bargaining». NBER Chapters, in: *Differences and Changes in Wage Structures*, pages 345–370. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Grimshaw, D., G. Bosch og J. Rubery (2014), «Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, 52, 470–498.
- Hartog, J., Leuven, E. og Teulings, C. (2002) «Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: The Netherlands», *European Journal of Political Economy*, 317–331.
- Haucap, J. og Wey, C. (2004). «Unionisation structures and innovation incentives», *Economic Journal*, 114, C149–C165.
- Herzer, D. (2016), «Unions and Income Inequality: A Heterogeneous Panel Co-integration and Causality Analysis», *LABOUR*, 30, 318–346.
- Holden, S. (1988), «Local and Central Wage Bargaining», *The Scandinavian Journal of Economics*, 90, 93–99.
- Holmøy, A. (2013). *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012. Dokumentasjonsrapport*. Notater 38/2013. Oslo og Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Johnsen, G.E. (1990). «Work Rules, Featherbedding and Pareto-Optimal Union-Management Bargaining», *Journal of Labor Economics*, 8, S237–S259.
- Kahn, L.M. (2000), «Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment From 1985 To 1994: Evidence From Fifteen OECD Countries», *The Review of Economics and Statistics*, 82, 564–579.
- Kaushal, K., K. Landa, A.Ø. Lindman og J. Thøgersen (2014), «Sentraliseringsgrad i lønnsdannelsen og reallønn: – Er det fremdeles tegn på en pukkelformet sammenheng?» *Beta*, 28, 41–50.

- Lee, L. (1978), «Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables», *International Economic Review*, 19, 415–433.
- Lee, D.S., og Mas, A. (2012) «Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961–1999», *The Quarterly Journal of Economics*, 127: 333–378
- Machin, S. (2016), «Rising Wage Inequality, Real Wage Stagnation and Unions», i *Inequality: Causes and Consequences*, L. Cappellari, S. Polachek og K. Tatsiramos (red.), Emerald Group Publishing Limited, pp. 329–354.
- McDonald, I.M. og R.M. Solow (1981), «Wage Bargaining and Employment», *American Economic Review*, 71, 896–908.
- Menezes-Filho, N. og Van Reenen, J. (2003). «Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence», In Addison, J. and C. Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar, 293–334.
- Moene, K.O., Wallerstein, M. og M. Hoel (1993) «Bargaining Structure and Economic Performance», in Flanagan, Moene and Wallerstein (reds) *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance*, Clarendon Press Oxford.
- Moene, K.O. og Wallerstein, M. (1997). «Pay Inequality», *Journal of Labor Economics*, Vol.15(3), 403–430.
- Nergaard, K., Dale-Olsen, H, og Barth, E. (2015). «Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?», *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 91–110.
- Nergaard, K., K. Alsos og Å.A. Seip (2016), Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene. Fafo-notat 2016:25. Oslo: Fafo.
- Nickell, S.J. og R. Layard (1999), «Labour Market Institutions and Economic Performance», i O. Ashenfelter og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3 (Amsterdam: North Holland),
- Nickell, S.J. (1997), «Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America», *Journal of Economic Perspectives* 11(3), 55–74.
- Nilsen, K.M. og Schøne, P. (2007). *Den norske forhandlingsmodellen i et likelønnsperspektiv* ISF-rapport 2007:5. Oslo.
- NOU (2016). Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016. NOU (2016:6). Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Informasjonsavdelingen.
- OECD (2017), «Ch.4 Collective bargaining in a changing world of work», *Employment Outlook* 2017, 125–186.
- Oswald, A.J. (1985). «The economic theory of trade unions: an introductory survey», *Scandinavian Journal of Economics*, 87, 160–193.
- Plasman, R. Rusinek, M. og Rycx, F. (2007). «How do company collective agreements affect wages? Evidence from four corporatist countries». *European Journal of Industrial Relations*. 13(2): 161–80.

- Rossvoll, E.M. og V. Sparrman (2015), Labor Market Institutions and Wage Inequality in the OECD Countries. DP No. 826. Oslo: Statistics Norway.
- Rusinek, Michael & François Rycx, 2013. «Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer–Employee Data», *British Journal of Industrial Relations*, London School of Economics, vol. 51(1), 28–58.
- Schøne, P. (2004). *Lønnsnivå og lønnsforskjeller blant statsansatte 1987–2004*, ISF-rapport 2006:3. Oslo.
- Smith, E. (1999), «Search, concave production and optimal firm size», *Review of Economic Dynamics*, 2, 456–471.
- SSB (2008), Standard for næringsgruppering, korrigeret utgave. Norges offisielle statistikk D383: https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf
- Villanueva, E. (2015), «Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements», *IZA World of Labor*, 2015: 136.
- Willén, A.L.P.(2017), «From a Fixed National Pay Scale to Individual Wage Bargaining: The Labor Market Effects of Wage Decentralization». Arbeidsnotat Cornell University.

Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsbredning

Vi studerer utviklingen i avtaleformer, lønnsvekst og lønnsbredning gjennom en litteraturgjennomgang og gjennom å bruke data fra Norge i perioden 1997 til 2014. Vi bruker data fra lønnsstatistikken, fra populasjonsomfattende registerdata (Aa-registeret og LTO-registeret) og fra spørreundersøkelser (ABU 1997/2003/2012). Kun mindre endringer i avtalesystemet i Norge har funnet sted i senere tid, og kontinuitet preger norsk økonomi i så måte. Dog skal det sies at det både i privat og offentlig sektor inntraff viktige endringer på 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet, som innebar en viss desentralisering.

Lønnsbredningen øker i perioden, som i de fleste andre industrialiserte land. Lønnsforskjellene er større mellom virksomheter enn de er innad i virksomheter. Lønnsbredningen er ikke større på områder med stor grad av lokal lønnsdannelse. Veksten i lønnsbredning er heller ikke størst i de områdene som har en tydeligere desentralisering av lønnsdannelsen.

Høy lønnsbredning innebærer ikke nødvendigvis høy lønnsvekst. Når lønnen fastsettes gjennom kun lokale forhandlinger, er den noe høyere i gjennomsnitt enn lønnen i virksomheter hvor lønnen fastsettes sentralt, men hvor lokale lønnsforhandlinger kommer som et supplement. Individuell lønnsfastsettelse er stort sett assosiert med høyere lønn. Individuelle lønnsavtaler er også assosiert med høyere lønnsbredning, men dette forklares av marked, eierskap og lokale forhold. For både kvinner og menn vil lokal lønnsdannelse og individuell lønnsfastsettelse være assosiert med høyere lønn, også innen samme næring. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn innen næringer blir i liten grad påvirket av avtaleformene. Lønnsoppgjørene ser ut til å følge konjunkturutviklingen tett. Over hele lønnsfordelingen avdekker vi en negativ sammenheng mellom sentrale tillegg og lokale tillegg. De sentrale tilleggene blir imidlertid ikke fullstendig kompensert lokalt.