

Økende eller avtakende ulikhet?

*En analyse av endringer i lønnsforskjeller knyttet til
utdanning i perioden 1980 til 1997 blant NHO-
funksjonærer*

Inger Cecilie Nordhagen



Masteroppgave i Sosiologi

UNIVERSITETET I OSLO

26. april 2006

Innhold

Innhold	I
Liste over tabeller	III
Figurliste.....	III
Sammendrag	IV
Forord.....	VI
1. INTRODUKSJON	1
1.1 HVORFOR STUDERE ULIKHET OG ENDRINGER I LØNSFORSKJELLER KNYTTET TIL UTDANNING? MOTIVASJON.....	2
1.2 PRESENTASJON AV DATA.....	4
1.3 ORGANISERING AV OPPGAVEN	4
2. TIDLIGERE FORSKNING, FORSKNINGSSPØRSMÅL OG BIDRAG TIL FORSKNINGEN PÅ LØNSULIKHET KNYTTET TIL UTDANNING.....	6
2.1 KUNNSKAPSSTATUS FOR UTVIKLINGEN I ULIKHET OG LØNSFORSKJELLER KNYTTET TIL UTDANNING	6
2.1.1 <i>Endringer i generell lønnsulikhet.....</i>	6
2.1.2 <i>Endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning.....</i>	7
2.1.3 <i>Endringer i lønnsulikhet innen grupper med lik utdanning?.....</i>	11
2.2 OPPSUMMERING: OPPGAVENS SIKTEMÅL.....	13
3. TEORI.....	15
3.1. ARBEIDSMARKEDSTEORI	15
3.1.1 <i>Teknologiske endringer har ført til økende etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft.....</i>	15
3.1.2 <i>Økonomisk globalisering: Lønnsforskjeller som "smitter" ?.....</i>	18
3.1.3 <i>En økonomisk sosiologisk kritikk av markedsbasert lønnsdannelsesteori.....</i>	21
3.2 BETYDNINGEN AV KOORDINERING AV LØNSDANNELSEN FOR ENDRINGER I LØNSFORSKJELLER..	22
3.2.1 <i>Hvorfor regnes norsk lønnsdannelse som så sentralisert?.....</i>	23
3.2.2 <i>Funksjonærer i privat sektor.</i>	27
3.2.3 <i>Norske lønnsforhandlinger og inntektspolitikk på 1980-og 90-tallet.</i>	29
3.2.4 <i>Har det skjedd endringer i grad av koordinering av lønnsforhandlingene i Norge på 1980-og 1990 tallet?.....</i>	31
3.3 LØNSDANNELSE OG RETTFERDIGHETSNORMER	34
3.3.1 <i>Hovedorganisasjoner og rettferdighetsprinsipper.....</i>	36

3.4	AVSLUTTENDE OPPSUMMERING	40
4.	DATA OG METODE	42
4.1	BESKRIVELSE AV DATAMATERIALET	42
4.1.1	<i>Fordeling på utdanningsgrupper.....</i>	<i>45</i>
4.2	OPERASJONALISERING AV VARIABLENE	49
4.2.1	<i>Avhengige variabler</i>	<i>49</i>
4.2.2	<i>Uavhengige variabler.....</i>	<i>49</i>
4.3	ANALYSEMETODE	52
4.3.1	<i>Deskriptive analyser av relative lønninger.....</i>	<i>52</i>
4.3.2	<i>Multitippel regresjonsanalyse.....</i>	<i>52</i>
4.3.3	<i>90/10 prosentiler.....</i>	<i>53</i>
5.	RESULTATER: ANALYSER AV RELATIVE LØNNINGER FOR UTDANNINGSGRUPPER.....	54
5.1	RELATIV LØNNSUTVIKLING FOR FEM UTDANNINGSGRUPPER.....	54
5.1.1	<i>Endringer i relative lønninger med utgangspunkt i gjennomsnittslønn.....</i>	<i>54</i>
5.1.2	<i>Endringer i relative lønninger for 5 utdanningsgrupper med kontrollvariabler.....</i>	<i>58</i>
5.2	RELATIV LØNNSUTVIKLING FOR 20 UTDANNINGSGRUPPER	63
5.3	OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN	69
6.	RESULTATER: ENDRINGER I LØNNSFORSKJELLER INNEN HVER UTDANNINGSGRUPPE.....	71
6.1	ENDRINGER I ULIKHET INNEN 5 UTDANNINGSGRUPPER	71
6.2	ENDRINGER I ULIKHET INNEN 20 UTDANNINGSGRUPPER	73
6.3	OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN	75
7.	SAMMENFATNING OG DRØFTING AV ANALYSERESULTATENE.....	76
7.1	HOVEDFUNN. ER VÅRE FUNN I TRÅD MED TIDLIGERE FORSKNING?.....	76
7.1.1	<i>Endringer i relative lønninger.....</i>	<i>76</i>
7.1.2	<i>Endringer i ulikhet innad i grupper med like kjennetegn.....</i>	<i>77</i>
7.2	HVORDAN KAN ANALYSERESULTATENE FORKLARES?.....	78
7.2.1	<i>Hvilken teoretisk tilnærming har størst forklaringskraft?.....</i>	<i>82</i>
7.3	HVA KAN VÆRE KONSEKVENSENE AV DEN LAVE AVKASTNINGEN AV UTDANNING I NORGE?	83
7.4	VIDERE FORSKNING: HVA HAR SKJEDD MED ENDRINGER I LØNNSFORSKJELLER KNYTTET TIL UTDANNING ETTER 1997?	84
	Kildeliste.....	87
	Appendiks	97

Liste over tabeller

Tabell 3.1: Oppsummering av forventningene.	41
Tabell 4.1: Antall observasjoner analysene bygger på etter år og kjønn. I tillegg kvinneandel, gjennomsnittslønninger og lønnsgap.....	44
Tabell 4.2: Fordeling på 5 større utdanningsgrupper for alle, for kvinner og for menn,.....	46
dessuten prosent kvinner og gjennomsnittlig yrkeserfaring i hver utdanningsgruppe, for 1980 og 1997	46
Tabell 4.3: fordeling på 20 utdanningsgrupper for alle, for kvinner og menn	48
og andel kvinner i hver utdanningsgruppe, for utvalgte år.....	48
Tabell 5.1:Gjennomsnittlig lønn for fem ulike utdanningsgrupper.	56
Tabell 5.2:Relative lønninger for fem ulike utdanningsgrupper.	56
Tabell 5.3: Effekten av 5 utdanninger på (logaritmen til) lønn. Kontroll for kjønn og erfaring.	59
Tabell 5.4: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper. Kontrollert for kjønn og erfaring.	59
Tabell 5.5: Relativ lønn for høyeregradsuttannede. Uten kontroll for kjønn eller erfaring, separat kontroll for kjønn og separat kontroll for erfaring.	62
Tabell 5.6: Relativ lønn for 20 utdanningsgrupper. Kontroll for kjønn og erfaring.....	65
Tabell 6.1: 90/10 rater for fem utdanningsgrupper.	72
Tabell 6.2: P90/10 rater for 20 utdanningsgrupper	74
Tabell 7.1: Oppsummering av forventningene.	82

Figurliste

Figur 5.1: Relativ lønninger for fem utdanningsgrupper.....	57
Figur 5.2: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper. Kontroll for kjønn og erfaring.	60
Figur 5.3: Relativ lønn for høyeregradsuttannede. Uten kontroll for kjønn eller erfaring, separat kontroll for kjønn og separat kontroll for erfaring.	62
Figur 5.4: Relativ effekt av utdanning. Høyeregradsstudier. Kontroll for kjønn og erfaring.....	67
Figur 5.5: Relativ effekt av utdanning. Profesjonsstudier. Kontroll for kjønn og erfaring.	68
Figur 6.1: 90/10 rater for 5 utdanningsgrupper.	72

Sammendrag

Denne masteroppgaven søker å beskrive endringer lønnsforskjeller knyttet til utdanning for perioden 1980 til 1997 blant NHO-funksjonærer. Mer spesifikt ønsker vi å undersøke endringer i relativ lønnsutvikling for grupper med ulik utdanning, og endringer i lønnsforskjeller innenfor grupper med lik utdanning. Datamaterialet som benyttes er registerdata satt sammen av Statistisk Sentralbyrå på oppdrag fra prosjektet "Human kapital og likelønn" ved Institutt for samfunnsgeografi og sosiologi ved Universitetet i Oslo. Prosjektet er utført på oppdrag for og finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (prosjekt 8416). Datasettet består av registerdata hentet fra individuelle lønnsoppgaver for ca. 100 000 funksjonærer årlig i NHOs medlemsbedrifter. Disse har vi kalt *industrifunksjonærer*. Disse omfatter, i tillegg til de egentlige industrifunksjonærene, funksjonærer i oljeutvinning og bergverksdrift, bygg og anlegg, transport og diverse andre bransjer.

I oppgaven presenteres tre ulike teoretiske tilnærminger som er relevante for å forklare endringer i relativ lønn for grupper med ulik utdanning over tid.

Markedsteori forklarer endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning med teknologiske endringer som skaper et økende behov for høytutdannet arbeidskraft og dermed presser opp prisene på slik arbeidskraft. En annen markedsbasert forklaring fokuserer på at økende globalisering presser opp prisene på høytutdannet arbeidskraft i avanserte industriland. Andre teoretiske tilnærminger vektlegger *betydningen av arbeidsmarkedsinstitusjoner* for endringer i lønnsforskjeller generelt og utdanning spesielt. Ifølge tilhengere av denne teorien vil endring i grad av koordinering av lønnsdannelsen føre til endringer i relativ lønn. Økende koordineringsgrad vil føre til mindre lønnsforskjeller, mens nedgang i koordineringsgraden vil føre til økende lønnsforskjeller. Den tredje teoretiske tilnærmingen hevder at normer for hva som regnes for rettferdig lønnsdannelse har betydning for hvordan lønn faktisk dannes, og dermed for lønnsforskjeller.

For å besvare problemstillingene utfører vi ulike deskriptive analyser og regresjonsanalyser.

Et hovedfunn i analysen er at den relative lønnsutviklingen for ulike utdanningsgrupper har vært svært stabil i perioden. Unntaket er gruppen av høyeregradsutdannete fra universitet og høyskole. Denne gruppen har opplevd en til

dels sterk nedgang i relativ lønn i løpet av perioden. Et annet hovedfunn er at innenfor grupper med lik utdanning har lønnsforskjellene vært stabile.

Vårt datamateriale gir oss ingen mulighet til med sikkerhet å si hvilken teoretisk tilnærming som best kan forklare våre funn. Det er imidlertid grunn til å tro at balansen i tilbud og etterspørsel etter høytutdannet arbeidskraft har vært en viktig årsak til stabiliteten i lønnsforskjeller for utdanningsgruppene. Man kan heller ikke se bort fra at norsk lønnsdannelse er blant verdens mest koordinerte. I tillegg kommer at normen om lønnutjevning fremdeles står sterkt i den norske befolkning og blant enkelte av hovedaktørene i norske lønnsforhandlinger.

Forord

Jeg vil rette en stor takk til hovedveileder professor Trond Petersen og biveileder Torkild Hovde Lyngstad ved SSB for all hjelp og faglig støtte til gjennomføringen av dette masteroppgaveprosjektet.

Jeg vil også takke professor Trond Petersen og instituttbestyrer Geir Høgsnes for muligheten til å skrive masteroppgaven i Berkeley, California. Tilrettelegging fra deres side og kontorplass muliggjorde oppgaveskriving i svært inspirerende omgivelser. Jeg skylder også Geir Høgsnes en stor takk for gjennomlesning og kommentarer til manus gjennom hele skriveperioden.

Miriam Evensen har vært min gode diskusjonspartner, kommentator, kontorkollega og beste venn gjennom hele perioden. Takk til pappa for kritisk gjennomlesning og språkvask. Roy A. Nielsen og Andrew Penner har bidratt med tekniske tips når jeg har stått fast i STATA – analyser. Idunn Brekke, Jon Vatnaland og Jon Håkon Schultz har alle gitt fruktbare kommentarer til manus i tidlige faser av skrivingen. Jeg takker Osloforskning og foreldre for finansiell støtte til gjennomføring av masteroppgaveprosjektet. Ellers tusen takk til ektemann, familie og venner for all støtte!

Inger Cecilie Nordhagen

Berkeley, California, april 2006

1. Introduksjon

Temaet for denne oppgaven er endringer i lønnsulikhet i Norge i tidsrommet 1980-1997. Mer spesifikt er vi opptatt av hvilke endringer som har skjedd med *lønnsforskjeller knyttet til utdanning*. Vi bruker detaljerte populasjonsdata fra NHOs medlemsbedrifter til analysene våre.

Fra begynnelsen av 1980-tallet har det innenfor sosiologien vært økende fokus på lønnsfordeling og lønnsforskjeller. Det er to hovedgrunner til dette (Gottschalk og Smeeding 1997): For det første fremkom det studier som viste økende lønnsforskjeller i arbeidsmarkedet i flere vestlige land, og for det andre ble detaljerte tverrsnittsdata offentlig tilgjengelige i en rekke av de rike OECD-landene, noe som gjorde det lettere å gjøre internasjonale, komparative studier.

Mens 1970-årene var en periode med sterkt minkende lønnsforskjeller i mange OECD-land, opplevde en rekke land en til dels sterk økning i lønnsforskjellene de to påfølgende tiårene. Økningen har vært særlig sterk i USA og Storbritannia, men også i de fleste land i Vest-Europa har tendensen gått i retning av økende lønnsforskjeller. Dette er grundig undersøkt, både i nasjonale og internasjonalt komparative studier, se blant annet Katz og Autor (1999), Gottschalk (1997), Blau og Kahn (1996).

Mange vestlige land har opplevd en økning i lønnsforskjellene *knyttet til utdanning* i løpet av de siste to tiårene. Som Katz og Autor (1999) påpeker er det nettopp økningen i lønnsforskjeller knyttet til utdanning som har bidratt sterkest til den økende ulikheten som har funnet sted i store deler av den vestlige verden fra begynnelsen av 1980-tallet. Fenomenet har vært særlig tydelig i USA og Storbritannia, men også i store deler av kontinental - Europa har lønnsforskjellene knyttet til utdanning økt.

Funn fra vårt eget land (se bl.a. Hægeland 2003) tyder på at denne utviklingen ikke har slått ut i Norge. Funnene er imidlertid ikke entydige. Det er derfor viktig av vi undersøker dette nærmere.

Når det gjelder spørsmålet om økende eller synkende lønnsforskjeller knyttet til utdanning, kan en angripe det på flere måter. Vi velger å undersøke hvordan den *relative lønnsutviklingen* har vært for ulike utdanningsgrupper blant funksjonærer knyttet til NHO. Er det blant disse blitt større eller mindre lønnsforskjeller mellom

grupper med ulik utdanning? Vi kommer til å bruke ulike utdanningskategoriseringer – én som gjelder *nivå* (utdanningens lengde), og en som gjelder *type* av utdanning. Tilslutt vil vi undersøke om det er blitt større eller mindre lønnsforskjeller *innenfor* grupper med samme utdanningsbakgrunn.

Innenfor fagene økonomi og sosiologi er lønnsutvikling blitt viet mye oppmerksomhet de siste 25 årene. Ved å konsentrere fremstillingen *om relative lønninger* setter vi fokus på hva én gruppe av arbeidstakere tjener sammenlignet med en annen type arbeidstakere. Mens lønn tradisjonelt oppfattes som et forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, åpner begrepet *relativ lønn* for en bredere forståelse av hvordan lønn dannes (Høgsnes 1999: 13). Begrepet impliserer at også lønnskamp *mellom* ulike arbeidstakergrupper er med på å bestemme ulike gruppers lønnsnivå. Dette er en tilnærming til lønnsforskjeller som har vært forholdsvis lite anvendt i den empiriske forskningen.

1.1 *Hvorfor studere ulikhet og endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning? Motivasjon.*

En interesse for endringer i lønnseffekten av utdanning kan motiveres utfra ulike synsvinkler. For det første har det i politikken, i media og innenfor academia de siste årene blitt økende fokus på spørsmålet om hvorvidt de sosiale forskjellene mellom folk i Norge *øker*. Siden andre verdenskrig har sosialdemokratiske prinsipper om utjevning av økonomiske forskjeller i befolkningen vært eksplisitte politiske mål i norsk inntektspolitikk. Det er en rimelig utbredt oppfatning at dette har bidratt til å omforme Norge til "egalitært samfunn med små økonomiske og sosiale forskjeller" (Stortingsmelding nr. 50: 1998/99: 193). Enkelte forskere har til og med hevdet at den aktive utjevningspolitikken har bidratt til å "viske ut" klasseskillene i Norge (Colbjørnsen, T., G. E. Birkelund, Hernes, G. og Knud Knudsen 1987).

I et internasjonalt perspektiv er Norge kjent som et land med relativt høye gjennomsnittslønninger og små lønnsforskjeller (Fennefoss & Høgsnes 2004a). Enkelte forskere frykter imidlertid at dette er i ferd med å endre seg (Moene og Wallerstein 1994). Blant annet viser flere studier at nordmenn er i ferd med å bli mindre likhetsorienterte, og at de i større grad enn tidligere aksepterer sosiale og økonomiske forskjeller i samfunnet (Ingebrigtsen 2002). Mange er bekymret for at vi

er på vei inn i et samfunn med økende klasseskiller og ulikhet (Velferdsalliansen 2002).

Sosial ulikhet kan måles på ulike måter og langs ulike dimensjoner. I denne oppgaven har vi valgt å undersøke endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning som en måte å belyse spørsmålet om økende sosial ulikhet i Norge.

En annen motivasjon er at størrelsen på lønnseffekter av utdanning også er med på å bestemme i hvilken grad utdanning bidrar til å reprodusere eller utjevne ulikhet i et samfunn. Flere studier tyder på at sosial ulikhet reproduseres fra generasjon til generasjon gjennom utdanningssystemet (Solon 1999, Nordli-Hansen 2001). Det er velkjent at ungdom som vokser opp i velstående familier, spesielt der foreldre har høy utdanning, tar lengre utdanning enn jevnaldrende. I 1998 var for eksempel andelen som fullførte høyere utdanning 25 ganger høyere blant dem som hadde foreldre med samme utdanningsbakgrunn, enn blant dem med foreldre som kun hadde grunnskole (Sosialt utsyn, 2000, SSB). Det er vist at det er en positiv sammenheng mellom lengde på utdanningen og lønn (se for eksempel Barth og Røed 2000). Dette innebærer at jo større avkastningen av utdanning er, i jo større grad vil ulikhet reproduseres. For studier av reproduksjon av ulikhet er det derfor viktig å studere avkastning av utdanning.

En tredje motivasjon er at vi disponerer et datamateriale som på en ny måte og i større detalj kan belyse utviklingen av ulikhet knyttet til utdanning. Med utgangspunkt i datamaterialet vi disponerer, kan studiet av lønnsforskjeller knyttet til utdanning gi styrket forståelse av utviklingen som er skjedd i Norge, men det kan også bidra til å kaste lys over utviklingen som har funnet sted i andre land.

Av forklaringer på den økende lønnsspredningen og ulikheten som har funnet sted særlig i USA og Storbritannia, er det spesielt to som er populære (f.eks. Acemoglu 2003, Fortin & Lemieux 1997). Den første fokuserer på at det siden 80-tallet har vært en økende etterspørsel etter høytutdannet arbeidskraft, og at tilbudet av denne typen arbeidskraft ikke har kunnet fylle det behovet som er til stede. Dermed er lønningene til høytutdannet arbeidskraft blitt presset opp. Den andre forklaringen fokuserer på at statlige arbeidsmarkedsinstitusjoner tradisjonelt har hatt en viktig rolle i arbeidet med å holde lønnsforskjeller nede. Flere studier peker på at disse institusjonene fikk en stadig mindre rolle gjennom 1980 og 90-tallet i mange av de største OECD-landene (Katz 1993, Kahn 1998).

Norges utvikling på disse to områdene i perioden står i en særstilling hvis en sammenligner oss med andre OECD-land. For det første opplevde Norge i perioden at samtidig som etterspørselen etter høyere utdannet arbeidskraft økte, økte også tilbudet av denne typen arbeidskraft (Hægeland, Klette og Salvanes 1999). For det andre hevdes det at norske myndigheter fikk styrket sin innflytelse på lønnsdannelsen (Kahn 1998). En gjennomgang, ved hjelp av nye kilder, av utviklingen når det gjelder lønnsforskjeller i Norge siden begynnelsen av 1980-tallet er følgelig en viktig oppgave i seg selv. Men en slik analyse kan også bidra til vår kunnskap om hvilke mekanismer som har vært av betydning for de økende lønnsforskjellene man har sett i mange OECD-land i denne perioden.

1.2 Presentasjon av data

Datasettet vi benytter er satt sammen av Statistisk sentralbyrå på oppdrag av prosjektet "Human kapital og likelønn" ved institutt for samfunnsgeografi og sosiologi ved universitetet i Oslo. Prosjektet er utført på oppdrag for og finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (prosjekt 8416).

Det er tre hovedgrunner til at dataene våre er spesielt godt egnet til å kartlegge endringer i ulikhet over tid knyttet til utdanning. For det første består datasettet av longitudinelle data med årlige observasjoner for hele 18 år, fra 1980 til 1997. Dette gir oss gode muligheter til å se på årlige svingninger og endringer. For det andre inneholder datasettet svært detaljert informasjon om *utdanningskategoriene*, noe som gir oss muligheter til å undersøke endringer i avkastningen av utdanning i forhold til ulike kategorier av utdanninger.

I tillegg består datasettet av svært mange observasjoner (ca.100.000 årlig), noe som gjør det mulig å gjøre finindelte utdanningskategoriseringer og likevel få generaliserbare resultater.

1.3 Organisering av oppgaven

Oppgaven er organisert på følgende måte: I kapittel 2 oppsummerer vi den mest relevante forskningen som er blitt gjort på lønnsforskjeller knyttet til utdanning, klargjør hva vi kan bidra med til denne typen forskning og spesifiserer forskningsspørsmålene. Kapittel 3 tar for seg det teoretiske rammeverket for

oppgaven. Her presenterer vi, på bakgrunn av teori og tidligere forskning, hvilke forventninger vi har til de empiriske resultatene. I kapittel 4 blir det gjort greie for dataene vi bruker og for de metodiske valg vi har gjort, videre for operasjonaliseringene som er utført og for metodene som er brukt. I kapittel 5 og 6 gjør vi greie for resultatene av de empiriske analysene. I kapittel 7 sammenfatter og drøfter vi analyseresultatene.

2. Tidligere forskning, forskningsspørsmål og bidrag til forskningen på lønnsulikhet knyttet til utdanning

I dette kapitlet skal vi kort oppsummere de studiene og funnene som er relevante for problemstillingene i oppgaven. Med andre ord skal vi undersøke hva man vet om lønnsulikhet knyttet til utdanning i tidsrommet fra 1980-tallet og frem til slutten av 1990-tallet. Del 2.1. tidligere forskning, er utgangspunkt for å si hva vi kan bidra med i forskningen på dette feltet, noe som vi utdyper i del 2.2. Forskningsspørsmålene blir utformet på grunnlag av tidligere forskning, og spesifiseres underveis. Disse danner utgangspunkt for den teoretiske diskusjonen i neste kapittel.

2.1 *Kunnskapsstatus for utviklingen i ulikhet og lønnsforskjeller knyttet til utdanning*

2.1.1 Endringer i generell lønnsulikhet

Vi vil først kort skissere et bilde av hvilke endringer i lønnsfordeling som har funnet sted i perioden vi er opptatt av. Mens 1970-årene var en periode med sterkt fallende lønnsforskjeller i mange OECD-land, har mange land opplevd en til dels sterk økning i lønnsforskjeller de to påfølgende tiårene. Økningen har vært særlig sterk i USA og Storbritannia, men i de fleste land i Vest-Europa har tendensen gått i retning av økende lønnsfordeling, dvs. større avstand mellom de som tjener minst og de som tjener mest i lønnsfordelingen. Dette er grundig undersøkt både i nasjonale og internasjonalt komparative studier, se blant annet Katz og Autor (1999), Gottschalk (1997), Blau og Kahn (1996)

I de foreliggende studier fremstår Norge som et unntak fra denne trenden. Aaberge, Bjørklund, Jantti, Pedersen, Smith og Wennemo (2000) viser at Norge ikke har opplevd den samme økningen i lønnsulikhet som man har sett i mange andre land. Når man også tar i betraktning at ulikhetsnivået i utgangspunktet var lavt i Norge sammenlignet med andre land, gjør dette Norge til et spesielt land i denne sammenhengen (OECD 1997).

Imidlertid ser det ut til at utviklingen innen privat og den offentlig sektor periodevis løper i utakt: Mens lønnsstrukturen i offentlig sektor ble mer sammenpresset i løpet av 1980-tallet og frem til midten av 1990-tallet, fant det sted en økende lønnsbredning i privat sektor på 80-tallet, mens utviklingen på nytt var stabil på 1990-tallet (NOU: 2000: 21).

2.1.2 Endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning

I de fleste land hvor lønnsulikheten har økt, har man sett slike økte lønnsforskjeller mellom individer som har ulik utdanning, arbeidserfaring, yrke og næringstilknytning, mens lønnsforskjellene knyttet til kjønn er blitt redusert over tid (Hægeland 2002). Det er imidlertid en utbredt oppfatning blant forskere på feltet at det er økningen i nettopp lønnsforskjeller *knyttet til utdanning* som har bidratt sterkest til økningen i ulikhet i en del land (se blant annet Katz og Autor 1999 og Gottschalk 1997). Denne utviklingen har vært særlig markert i USA og Storbritannia. Utviklingen i kontinental-Europa er ikke like entydig, men hovedbildet er at de fleste land har hatt en viss økning i lønnsforskjellene knyttet til utdanning.

Det finnes ulike måter å måle endringer i ulikhet knyttet til utdanning på. Med enkelte unntak fokuserer norske studier på den *gjennomsnittlige lønnsgevinsten ved ett ekstra skoleår* (Raaum 1999). Et typisk anslag for lønnsøkningen knyttet til ett års ekstra utdanning i Norge er 5 prosent. Dette er stort sett på linje med hva man finner i Sverige og Danmark, men er lavere enn avkastningen i en del andre europeiske land, og langt lavere enn det man finner i USA (se for eksempel Asplund, Barth, Le Grand, Mastekaasa og Westergård - Nielsen 1996). Barth og Røed (1999) har analysert endringene som har skjedd i avkastningen av ett års ekstra utdanning i Norge for perioden 1980 til 1995. De finner at avkastningen av utdanning i Norge økte fra ca. 4 prosent i 1980 til ca. 6 prosent i 1983. Mot midten av 80-tallet sank den igjen, for så å stabilisere seg i overkant av 5 prosent i den etterfølgende tiårsperioden. Avkastningen av utdanning er fra og med 1983 markert lavere i offentlig enn i privat sektor, men trenden i utviklingen er den samme i begge sektorene frem til 1991. Etter 1991 synker avkastningen av utdanning i offentlig sektor, mens den stiger i privat sektor, særlig fra 1993.

Studier som tar utgangspunkt i at hvert ekstra år med utdanning gir samme avkastning uavhengig av den totale lengde av den utdanningen man har eller av

hvilken type utdanning det dreier seg om, kan imidlertid komme til å overse at det er betydelige variasjoner i avkastning mellom utdanninger av ulike lengde og ulik type (Hægeland 2002).

Utdanningslengde:

Empirisk er det veldokumentert at jo mer utdanning man har, jo høyere lønn får man (se for eksempel Barth og Røed 2000 og Raaum 1999). Hægeland, Klette og Salvanes (1999) bruker en modell som tillater avkastningen av utdanning å variere med *utdanningslengden*. De finner da at det er relativt stor avkastningsmessig forskjell mellom utdanninger med ulik lengde.

Har det skjedd endringer i avkastningen av utdanninger med ulik lengde over tid? Hægeland *et al.* sammenligner avkastningen av utdanninger med ulik lengde for årene 1980 og 1990. men finner at det er få endringer i avkastningen i dette tidsrommet. Moen og Semmingsen (1996: 75) som presenterer *livsinntektsberegninger* for høyere utdanning i 1980 og 1990, konkluderer derimot med at ”gevinsten ved å ta utdanning gjennomgående er lavere i 1990 enn i 1980”.

Raaum, Aabø og Karterud (1999) studerer utviklingen av utdanningseffekter over tid ved å sammenligne lønnsforskjeller for tre ulike fødselskohorter, 1936, 1944 og 1953. Når man sammenligner de tre kohortene er det visse tegn til nedgang i livsinntektsforskjellene over tid mellom grupper med utdanninger av ulik lengde. For høyere utdanninger ligger lønnspremiene i både 1944- og 1953- kohortene gjennomgående *under* 1936-kohorten. De korteste utdanningene har bedret sin relative posisjon i forhold til lengre utdanninger, noe som betyr en trend i retning av fallende lønnsforskjeller mellom utdanninger med ulik lengde, ettersom vi ser på stadig yngre kohorter.

Høgsnes (1996, 1999) har sett på endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning på en litt annen måte: ved å se på endringer i *relative lønninger* mellom utdanningsgrupper i perioden fra 1975 til 1995. Han har valgt ut fem langtidsutdannete grupper i staten og fire langtidsutdannete grupper ansatt i NHO-bedrifter. Hans motivasjon for å sammenligne disse to gruppene er at det er veldokumentert at avkastning av utdanning er *høyere* i privat sektor enn i offentlig sektor, men at det er gjort lite for å undersøke hvordan utviklingen har vært over tid. For langtidsutdannete i staten finner han at tendensen i utviklingen er negativ i hele

perioden for samtlige av de fem utdanningsgruppene. For langtidsutdannete ansatt i NHO-bedrifter finner han imidlertid stabil relativ lønnsutvikling, med unntak for perioden 1986 til 1988-89 som innebar en nedgang i relativ lønn.

Som vi ser finnes det ulike måter å måle endringer over tid i avkastningen av utdanninger med ulik lengde. Hægeland *et al.* (1999) undersøker endringer i avkastning av utdanninger med ulik lengde over tid ved å gjøre tverrsnittsstudier av de to årene 1980 og 1990. Moen og Semmingsen (1996) sammenligner også to år, 1980 og 1990, gjennom livsinntektsstudier. Raaum *et al.* (1999) undersøker endringer i avkastningen av utdanninger med ulik lengde for tre fødselskohorter. Alle disse forfatterne undersøker endringer for to eller tre tidspunkt. Men hva med endringer fra år til år over et lengre tidsrom?

I arbeidene sine begrenser Høgnes seg til analyser av enkelte langtidsutdannete grupper, likevel ser det ut til at metoden hans kan åpne for en mer presis måling av de fenomenene som vi er ute etter å kartlegge. Hva om en kunne sammenligne grupper med ulik utdanningslengde *gjennom en lengre periode*, dvs. sammenligne grupper med kort utdanning med grupper som har middels lang utdanning eller lang utdanning, og se dette i et slikt langt tidsperspektiv? Vil dette kunne gi bedre målinger når det gjelder lønnsutviklingen for grupper med ulik utdanningslengde gjennom den perioden vi er opptatt av, dvs. tiden fra 1980 og frem gjennom de følgende tiårene?

Såvidt jeg vet finnes det ikke systematiske analyser som sammenligner den relative lønnsutviklingen for grupper med ulik utdanningslengde *fra år til år* på 1980- og 1990-tallet. Det er som sagt ingen studier som undersøker endringer fra år til år over et lengre tidsrom når det gjelder avkastningen av utdanninger med ulikt lengde.

Vi har valgt å anvende inndelingen i utdanningslengde som Nielsen, Høgnes og Petersen (2004) har benyttet i arbeidene sine. Forfatterne opererer med *fem* utdanningstrinn eller nivåer, basert på tilnærmet normert studielengde for hvert trinn: 1. Grunnskoleutdanning (9 år), 2. Videregående utdanning (12 år), 3. Lavere grad fra høyskole/universitet (16 år), 4. Høyere grad fra høyskole/universitet (18 år) og 5. Profesjonsutdanning (16-18 år). Vi har valgt å gruppere profesjonsutdanningene i en egen kategori. Årsaken er at profesjonsutdanningene har større grad av inntaksbegrensning enn andre utdanninger. Ved å skille ut profesjonene i en egen

kategori kan vi undersøke om denne gruppen har en annen lønnsutvikling enn de universitetsutdannede.

Forskningsspørsmål 1: Har det blitt større eller mindre lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper med ulik *lengde/nivå* på utdanningen? Her bruker vi en inndeling i fem utdanningskategorier etter høyeste fullførte utdanning: grunnskoleutdanning (9 år), videregående utdanning (12 år), lavere grad fra høyskole/universitet (16 år), høyere grad fra høyskole/universitet (18 år) og profesjonsutdanning (16-18 år).

Utdanningstype:

Det er en utbredt oppfatning at blant utdanninger med lik lengde er det enkelte utdanninger som kaster mer av seg lønsmessig enn andre. Likevel er det blitt utført få studier over variasjonene i lønnsavkastningen som skyldes effekten av forskjellig type utdanning. Enkelte tverrsnittstudier viser at det kan være store lønsmessige variasjoner mellom utdanninger som formelt sett er like lange (Raaum, Aabø og Karterud 1999, Fekjær, Nielsen og Aagnes 2000, Nielsen m. fl. 2000). Raaum *et al.* og Moen og Semmingsen (1996) estimerer livsløpsinntekt for ulike utdanningstyper og finner betydelig variasjon også på tvers av utdanninger med samme lengde. At avkastning av utdanning ikke bare er avhengig av utdanningens *lengde*, men også av utdanningstypen er altså relativt godt dokumentert. Hvordan avkastningen av ulike typer utdanning av tilnærmet lik art har endret seg over tid, er imidlertid lite undersøkt.

Moen og Semmingsen (1996) sine studier av livsinntekt viser, når de går nærmere inn på endringer i avkastningen av ulike typer utdanning, at den lønsmessige rangeringen av de ulike utdanningstypene har endret seg lite fra 1980 til 1990. Siviløkonomer, leger og jurister er i 1990 som i 1980 gruppene som har høyest inntekt, mens sykepleiere og lærere er blant de som tjener minst.

Selv om den lønsmessige rangeringen er den samme, kan det ha funnet sted endringer i relative lønninger for ulike utdanningstyper fra 1980 til 1990. Enkelte utdanningstyper kan ha nærmet seg lønnsnivået til andre grupper og dermed dratt fra andre igjen. Dette er imidlertid noe som Moen og Semmingsen ikke undersøker nærmere, men som det er viktig å avklare. Moen og Semmingsen presenterer

tverrsnittsdata for to år, 1980 og 1990, men hva som har skjedd av endringer fra år til år mellom disse to årene har de ikke informasjon om.

Andre forsøk på å undersøke endringer i avkastning av utdanningstyper over tid har stort sett måtte oppgis (se for eksempel Raaum *et al.* 1999). Dette skyldes vanligvis enten at man ikke har hatt nok *observasjoner* i datasettet til å utføre analyser av detaljerte og fininndelte utdanningskategorier, eller mangel på data med tilstrekkelig detaljert *informasjon* om utdanning.

Materialet som blir fremlagt i denne avhandlingen, og som bringer informasjon om norske lønnstakere for hvert år gjennom hele tidsrommet fra 1980 til 1997, forbedrer mulighetene for systematisk forskning. For det første inneholder materialet svært presis og detaljert utdanningsinformasjon, noe som muliggjør svært fininndelte utdanningskategoriseringer. For det andre består datamaterialet av ca. 100.000 lønnstakere for hvert år i perioden vi skal undersøke. Det store antallet observasjoner muliggjør anvendelse av detaljerte utdanningsinndelinger, og gir samtidig resultater som er generaliserbare.

Det foreliggende materialet med sin svært detaljerte utdanningsinformasjon gjør det mulig for oss å dele inn de fem utdanningskategoriene vi nevnte ovenfor i 20 underkategorier, basert på lengde og type utdanning.

Forskningsspørsmål 2: Har det blitt større eller mindre lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper med ulik *type* utdanning fra 1980 til 1997, med andre ord: hvordan har den relative lønnsutviklingen vært for grupper med ulik type utdanning i tidsrommet 1980 til 1997? Her deler vi de fem utdanningskategoriene fra forskningsspørsmål 1 i 20 kategorier, basert på lengde og type utdanning.

2.1.3 Endringer i lønnsulikhet innen grupper med lik utdanning?

I de to foregående avsnittene undersøkte vi forskningen som er blitt gjort på endringer i ulikhet mellom forskjellige utdanningsgrupper og som omhandler perioden 1980 til 1997. I dette avsnittet skal vi kort skissere hva man vet om endringer som har funnet sted innenfor grupper *med samme utdanning*.

I de fleste land hvor lønnsulikheten har økt, har man sett økte lønnsforskjeller også innad i grupper av individer med samme observerbare, utdanningsmessige

kjennetegn (Hægeland 2002). Slik har f.eks. lønnsspredningen blant menn med 9 års utdanning som jobber i industrien, vist en økning. Denne økningen i lønnspredning, selv innenfor smalt definerte grupper, er av flere blitt tolket som en økning i belønningen av ferdigheter og kvalifikasjoner som ikke blir fanget opp av observerbare personkjennetegn, slik som dyktighet bestemt av medfødte evner, se for eksempel Juhn, Murphy og Pierce (1993).

Det er blitt gjort få studier av ”innengruppe - ulikhet”¹ i Norge. Hægeland (2002) er en av de få som har fokusert på fenomenet. Han finner at for norske arbeidstakere sett over ett fra 1970 til 1997 er ulikheten økt innen grupper med de samme observerbare kjennetegnene, dvs. for personer av samme kjønn som har lik utdanning og likt yrke. Dette tolker han som uttrykk enten for målefeil, eller for at arbeidsgivere nå i større grad belønner medfødte evner, spesielle ”særkvalifikasjoner”, hos arbeidstakere. En alternativ forklaring, som Hægeland ikke synes å vurdere, er at individuell avlønning etter effektivitet og ytelse kan ha blitt mer utbredt.

Endringer i lønnsulikhet innen grupper med samme kjennetegn er likevel generelt lite undersøkt, dette gjelder også i Norge. Én av årsakene til mangelen på interesse for feltet kan være at forskere har hatt vanskelig for å finne en teori som kan forklare slike endringer (Hægeland 2002).

Vår egen undersøkelse gjelder endringer i ulikhet innenfor grupper med lik utdanning i privat sektor. Dette er ikke tidligere blitt undersøkt. Hægeland (2002) har undersøkt endringer i ulikhet for grupper med like kjennetegn for alle arbeidstakere sett over ett, og finner økende ulikhet mellom gruppene. Utviklingen kan imidlertid ha vært ulik i privat og offentlig sektor.

Forskningsspørsmål 3: Har det blitt større eller mindre forskjeller *innen grupper med lik utdanning* i perioden 1980 til 1997? Først vil vi undersøke utdanninger med lik nivå, her bruker vi inndelingen i 5 utdanningsnivåer. Deretter vil vi undersøke utdanninger av lik type, da med inndelingen i 20 utdanningstyper.

¹ Min oversettelse av ”Within-group wage inequality” (se for eksempel Kambourov og Manovskii 2004).

2.2 Oppsummering: Oppgavens siktemål.

Mitt bidrag og tilgjengelige data

Siktemål

Hva kan denne oppgaven bidra med av nye synspunkter og resultater? Noen muligheter peker seg ut.

Når det gjelder hovedproblemet, endringer i avkastningen av utdanning, bruker en i de fleste studier den gjennomsnittlige lønnsgevinsten ved ett ekstra skoleår som mål. Som nevnt tilslører dette at det kan være betydelige variasjoner i avkastning mellom utdanninger av ulik lengde eller type.

Studier viser at avkastningen av utdanning varierer med lengden på utdanningen. Oss bekjent finnes det imidlertid ingen studier som undersøker *endringer fra år til år over en lengre periode i avkastning av utdanning for grupper med ulik lengde/ulikt nivå* på utdanningen. Dette er en av oppgavens spørsmål.

Vi har ovenfor også vist at det er gjort undersøkelser som viser at avkastning av utdanning kan variere med *typen* utdanning man har, på tvers av lengden på utdanningen. Det finnes imidlertid ingen systematiske studier som fanger opp *endringer fra år til år over en lengre periode i avkastningen av utdanning for ulike utdanningstyper med ulik lengde på utdanningen*. Et studium av endringer i avkastningen av utdanning for grupper med ulik *type* utdanning inngår derfor i våre analyser.

Et tredje poeng er at jeg som mål på avkastning av utdanning bruker *relative lønninger*. På den måten kan man sammenligne hvordan avkastningen av utdanning er for én gruppe i forhold til en annen gruppe. Med unntak av studiene gjort av Høgsnes (1996, 1999) er dette foreløpig en lite anvendt tilnærming til lønnsulikhet.

Som vi var inne på har det blitt gjort lite undersøkelser av endringer i ulikhet innen grupper med samme kjennetegn i Norge. Studiene til Hægeland ser på alle arbeidstakere over ett og finner økende ulikhet innen grupper. Vi lurte på hva som har skjedd i privat sektor. Det har vi mulighet til å undersøke med dataene våre.

Tilgjengelige data

Det kan være flere årsaker til at forskningsspørsmålene vi stiller i denne oppgaven ikke tidligere er blitt utredet. Én grunn kan være mangelen på gode nok data. Det er

tre grunner til at datasettet vi skal anvende til analysene kan betraktes som velegnet. For det første har vi longitudinelle data med årlige observasjoner for hele 17 år, fra 1980 til 1997. Dette gir oss gode muligheter til å følge den årlige utviklingen i en periode da det har skjedd dramatiske endringer i lønnsulikhet i andre land.

For det andre inneholder datasettet svært detaljert informasjon om utdanningen til observasjonsenhetene. Dette gjør det mulig for oss å analysere avkastning av utdanning på ulike måter, bl.a. i forhold til både lengde og type utdanning.

For det tredje består datasettet av et stort antall observasjoner for hvert år. Det gjør det mulig å gjøre detaljerte utdanningsinndelinger og likevel få generaliserbare resultater.

3. Teori

Hvordan kan endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning forklares? I den internasjonale litteraturen er det substansiell enighet om de empiriske fakta, dvs. hvordan lønnsforskjeller generelt og lønnsforskjeller etter utdanning spesielt har utviklet seg over tid. Det er imidlertid stor uenighet om de underliggende årsakene for utviklingen (Gottschalk og Smeeding 1997).

I dette kapitlet skal jeg drøfte tre teorier som blir anvendt for å forklare hva som påvirker lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper². De tre teoriene er: Markedsteori, teori om betydningen av koordinering av lønnsdannelse for lønnsforskjeller og tilslutt, betydningen av rettferdighetsprinsipper for fordeling av lønn mellom arbeidstakere.

3.1. Arbeidmarkedsteori

3.1.1 Teknologiske endringer har ført til økende etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft.

Når man skal studere utviklingen i lønnsstruktur over tid er det vanlig å ta utgangspunkt i at *lønn bestemmes i et marked*. I et marked med fullkommen konkurranse blir priser og lønninger bestemt av likevekt mellom tilbud og etterspørsel. Teorien forutsetter, i sin reneste form, at aktører tilbyr og etterspør arbeidskraft i et helt fritt marked. Den lønnen som gir likhet mellom tilbud og etterspørsel for en bestemt type arbeidskraft, kalles likevektslønnen. I dette balansepunktet vil det være full sysselsetting, dvs. ingen ufrivillig arbeidsledige. Hvis etterspørselen etter en yrkesgruppe går opp, uten at tilbudet endres, går lønnen opp for å gi lik etterspørsel igjen. Tilsvarende gir økt tilbud av arbeidskraft *lavere* likevektslønn.

Ifølge denne teorien reflekterer lønnsforskjeller mellom ulike typer arbeidskraft tilbuds- og etterspørselsforhold i markedet. Reaksjonen på endringer i etterspørsels- og tilbudssideforhold er sterkere på kort sikt enn på lang sikt, fordi en

² Vi er opptatt av hva som skaper *endringer* i lønnsulikhet og hva som skaper *stabilitet* i lønnsulikhet. Teorier om hvorfor det finnes ulikheter i lønn er en annen problemstilling, der teorier som Humankapitalteori (Mincer 1958, Becker 1964), Effektivitetslønnsteori (se for eksempel Akerlof 1982, Shapiro og Stiglitz 1984) og Prinsipal-agent

endring i priser på arbeidskraft på lang sikt endrer både bedriftenes valg av teknologi og folks valg av yrker. På kort sikt kan man altså få relativt store lønnsforskjeller som følge av endringer i tilbuds- eller etterspørselsforhold. På lengre sikt begrenser lønnsforskjellene seg, ifølge frikonkurranse teori, til det som må til for å motivere arbeidstakerne til å tilegne seg de nødvendige kvalifikasjoner for de yrkene det dreier seg om. Et eksempel her er endringene i tilbud og etterspørsel etter personer med IT-kompetanse. I starten av IT-boomen på 1990-tallet hadde man et begrenset antall personer med IT-kompetanse, og på grunn av økende etterspørsel etter denne typen arbeidskraft ble likevektslønnen til arbeidstakere med slik kompetanse presset kraftig opp, relativt til andre yrkesgrupper. På lengre sikt ble lønnsforskjellene redusert, men ble likevel opprettholdt på et nivå som var tilstrekkelig til at nok folk skaffer seg IT-kompetanse.

Lønnsforskjellene har altså en positiv virkning ut fra et rent samfunnsøkonomisk perspektiv: Lønnen for en type arbeidskraft det er stor etterspørsel etter blir høy, noe som gjør at flere personer ønsker å kvalifisere seg til denne typen arbeid.

Den dominerende forklaringen på den økende lønnsulikheten mellom utdanningsgrupper man har sett i enkelte land er at *teknologiske endringer* har ført til endringer i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft. Teknologiske endringer, bl.a. økende bruk av IT på arbeidsplasser har ført til økt behov for – og dermed etterspørsel etter - høyt utdannet arbeidskraft. Tilbudet av slik arbeidskraft har imidlertid ikke vært godt nok til å tilfredsstille etterspørselen. Dermed har prisen (dvs. lønn) på høyt utdannet arbeidskraft vokst forholdsvis mer enn prisen for lavere utdannet arbeidskraft. Flere studier dokumenterer at det har funnet sted en sterk økning i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft i de fleste industrialiserte land, se blant annet Berman, Bound og Griliches (1994) og Berman, Bound og Machin (1998).

I Norge er det vist at endringene i etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft samsvarer godt med hva man har sett i OECD forøvrig: Etterspørselen etter arbeidskraft med høy utdanning har *økt* mens etterspørselen etter lavt utdannet arbeidskraft har *sunket* (Salvanes og Førre 1999).

teori (Stiglitz 1975, Petersen 1992) er noen av de vanligste. Vi kommer imidlertid ikke til å vie dem noe videre oppmerksomhet i denne oppgaven.

Hvordan har tilbudet av høytutdannet arbeidskraft vært i denne perioden? Abraham og Houseman (1995) og Katz, Loveman og Blanchflower (1995) finner at land med sterk økning i tilbudet av utdannet arbeidskraft ikke opplevde den samme økningen i avkastningen av utdanning.

I hele den vestlige verden har det gjennomsnittlige utdanningsnivået økt kraftig de seneste tiårene. I Norge har denne utviklingen vært spesielt sterk. De siste 30 år har høyere utdanning blitt tilgjengelig for en langt større andel av befolkningen enn tidligere. Dette er dels et resultat av en generell økning i den materielle levestandarden og dels et resultat av en bevisst utdanningspolitikk, som blant annet innebærer omfattende subsidiering av høyere utdanning (Barth, Røed, Schøne og Torp 2004b). Utdanningsnivået i Norge målt ved høyeste fullførte utdanning i befolkningen (16 år og eldre) har vokst formidabelt de seneste 30 årene. Fra å være blant OECD-landene med lavest gjennomsnittlig utdanningsnivå i 1960, har Norge nå en av de høyest utdannede arbeidsstyrkene i OECD (OECD 1997).

Spørsmålet er om denne utdanningsekspløsjonen som har funnet sted i Norge har ført til at tilbudet av høytutdannet arbeidskraft har oversteget etterspørselen etter slik arbeidskraft. Tidligere forskning tyder på at dette ikke er tilfelle. Arbeidsløsheten blant høytutdannede ser ikke ut til å ha økt mer enn for andre typer arbeidskraft, noe som tyder på at økningen i tilgangen på akademisk arbeidskraft er blitt absorbert i arbeidsmarkedet. Tidligere forskning tyder på at antall sysselsatte med høyere utdanning har økt i takt med tilgangen på kandidater (Barth *et al.* 2004b).

Forventninger om egne funn – basert på markedsøkonomisk teori.

Endringer i relative lønninger for utdanningsgrupper?

I Norge har det de siste 30 årene funnet sted en voldsom økning i utdanningsnivået. Denne utviklingen har funnet sted samtidig som etterspørselen etter høytutdannet arbeidskraft har økt betraktelig i hele den vestlige verden, også i Norge. Det ser ut til at økningen i utdanningsnivå har bidratt til å holde tilbudet og etterspørselen etter høytutdannet arbeidskraft i balanse. Med utgangspunkt i markedsteori forventer vi derfor ingen endringer i relative lønninger for utdanningsgruppene vi skal undersøke i denne oppgaven.

3.1.2 Økonomisk globalisering: Lønnsforskjeller som "smitter"?

En annen populær forklaring, som er del av det markedsteoretiske paradigmet, er at *økende globalisering, i form av sterkere økonomisk samarbeid og økende internasjonal konkurranse, fører til økende lønnsforskjeller mellom høytutdannede og lavtutdannede*. Argumentet bygger på klassisk økonomisk handelsteori og forfektes blant annet av økonomen Adrian Wood (1994, 1995).

Ideen tar utgangspunkt i konseptet om *faktorprisutjevning* (Stolper og Samuelson 1941) hentet fra internasjonal handelsteori: Når et rikt land, hvor det finnes rikelig av utdannet arbeidskraft (og lønnsavkastningen av utdanning derfor er relativt liten) driver handel med et fattig³ land, hvor det er lite høyt utdannet arbeidskraft, men mye lavt utdannet arbeidskraft, tenderer lønningene i de to landene mot å nærme seg hverandre: Lønningene til høyt utdannede arbeidstakere øker i det rike landet og faller i det fattige landet, mens lønningene til lavt utdannede arbeidstakere faller i det rike landet og øker i det fattige landet.

Konseptet *komparativt fortrinn* utgjør grunnlaget for moderne handelsteori, reformulert som Heckscher-Ohlin teoremet. Ifølge teoremet har et land et komparativt fortrinn i forhold til produksjonen av et produkt dersom landet har mye av det som trengs for intensiv produksjon av produktet (Case og Fair, 1999 s 822). Prinsippet impliserer at et rikt land som driver handel med et fattig land vil eksportere utdanningsintensive produkter, og importere arbeidsintensive produkter. Som et resultat av denne typen handel vil produksjonen i det rike landet endre seg og konsentrere seg mer om utdanningsintensive sektorer, og dermed bevege seg vekk fra arbeidsintensive sektorer. Denne endringen vil imidlertid øke etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft og redusere etterspørselen etter lavt utdannet arbeidskraft. Hvis lønninger øker og synker ifølge tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft, vil lønningene til høyt utdannet arbeidskraft øke, og mens lønningene til lavt utdannet arbeidskraft synker. I det fattige landet vil det motsatte skje.

Konsekvensene av internasjonal handel for rike industriland vil være at lønnsforskjellene i denne type land blir større. Ved å konkurrere med prisene til såkalte lavkostland på varer og arbeidskraft, tvinges rike industriland til å sette ned prisene, noe som medfører at lønningene til lavtutdannede også settes ned.

³ Jeg bruker her inndelingen rikt land, fattig land som blant annet anvendes i Krugman (1997).

Norges økonomi er ofte blitt beskrevet som ”liten og åpen” (se for eksempel Norman 1993 Barth, Moene og Wallerstein 2003). Med ”åpen” siktes det til at Norge har en utenrikshandel per capita blant de høyeste i verden⁴. Dessuten har Norge, som mange andre land, opplevd økende internasjonal handel, både i form av økende eksport og import av varer, fra begynnelsen av 1980-tallet (SSB 2005) man tar utgangspunkt i at Norge er et rikt land med en ekstensiv utenrikshandel, skulle man ut fra faktorprisutjevningsteoremet kunne forvente økende lønnsforskjeller mellom høytutdannede og lavtutdannede i Norge.

Det er en relativt utbredt oppfatning at økende økonomisk globalisering er en av hovedårsakene til de økende lønnsforskjellene man har observert i mange land fra begynnelsen av 1980-tallet, da særlig i Storbritannia og USA (se for eksempel Wood 1995 og Feenstra og Hanson 1996). Det er imidlertid også flere sterke innvendinger mot teorien, av både teoretisk og empirisk art. Faktorprisutjevningsteoremet bygger på klare forutsetninger om økonomiens virkemåte, og da spesielt om hvordan konkurranse og desentraliserte arbeidsmarkeder faktisk virker. Disse forutsetningene er ikke alltid oppfylt i praksis.

Man kan stille to kritiske spørsmål til anvendelsen av faktorpristeoremet for å forklare økende lønnsulikhet: 1. Godtar vi forutsetningene til faktorpristeoremet? Og 2: Kan faktorpristeoremet bidra til å forklare eventuelt økende lønnsforskjeller mellom ulike utdanningsgrupper i det norske arbeidsmarkedet?

La oss først se på innvendingene mot forutsetningene for teoremet. Faktorpristeoremet tar utgangspunkt i et marked med perfekt konkurranse. Men for det første er det ikke slik at arbeidsmarkeder er preget av tilstrekkelig konkurranse til å gi lik lønn til alle i samme bransje innenfor samme land. En liten lønnsforskjell mellom to bedrifter fører ikke til at arbeidskraften strømmer til der den får best betalt. Det ser derimot ut til å være betydelige bransjelønnsforskjeller over lang tid innenfor samme land. Albæk, Arai, Asplund, Barth og E. Strøjer-Madsen (1996) har sett på bransjelønnsforskjeller i de nordiske landene. Studien har sammenlignet personer med samme utdanningsnivå, yrkesnivå, kjønn og en rekke andre faktorer som geografi, lønssystem, yrkesgruppe, sivilstatus, og finner blant annet at ansatte i trevareindustrien i de nordiske landene har rundt 10 prosent lavere timelønn enn

⁴ I 1995 tilsvarte for eksempel den samlede eksporten av varer og tjenester ca 38 prosent av BNP, mens den samlede importen tilsvarte ca 33 prosent av BNP. Norge hadde dermed eksportoverskudd på ca 5 prosent av BNP

gjennomsnittet i landet, ansatte i papirindustrien mellom 4 prosent (Sverige) og 17 prosent (Finland) høyere lønn enn landsgjennomsnittet (Albæk *et al.* 1996). Metallindustri, eiendom og forsikring, som er høytlønnsbransjer i de fleste land, lønner samme type arbeidskraft langt bedre enn lavtlønnsbransjene varehandel og hotell. Slike bransjelønnsforskjeller har vist seg å være stabile over tid, uten at dette har ført til betydelige rekrutteringsproblemer i lavtlønnsbransjene.

For det andre forutsetter teorien om utjevning av priser på tvers av land en idealisert form for konkurranse også i de internasjonale produktmarkedene, noe som trolig ikke er oppfylt i praksis. Heller ikke i de internasjonale markedene er konkurransen perfekt. Flere markeder, for eksempel de store eksportmarkedene for Norge, dvs. for fisk, olje og aluminium, er alle preget av ulike former for reguleringer og markedsrett. Dette kommer vi tilbake til i neste avsnitt.

I tillegg til innvendingene mot *forutsetningene* for faktorpristeoremet er det også sterke *empiriske innvendinger* mot at økende internasjonal handel kan forklare eventuell økende lønnsulikhet. For eksempel hevder Freeman (1995: 30) at det ikke finnes noen overbevisende funn som støtter tesen om at internasjonal handel kan forklare de økende lønnsforskjellene som har funnet sted i USA og Storbritannia, mens Krugman (1997: 46) skriver at all empirisk forskning indikerer at faktorprisutjevning ikke var "the driving force behind the growing wage gap" i USA. Videre hevder Krugman at teknologiske endringer er en mer sannsynlig forklaring, særlig innføringen av pc-er på arbeidsplassene, og at uansett kan ikke globaliseringen ha spilt en avgjørende rolle.

Det er altså sterke innvendinger mot denne teorien. Dersom vi imidlertid *avviser* innvendingene mot teorien, og hevder at tilhengerne av teorien har rett, at økende handel med lavkostland fører til økende lønnsforskjeller i rike land, hva kan vi da forvente har skjedd med lønnsforskjeller i Norge fra 1980-tallet av?

(NOU 1996: 23).

Forventninger om egne funn – basert på nyklassisk teori om internasjonal handel.

Endringer i relative lønninger for ulike utdanningsgrupper

Nyklassisk teori om internasjonal konkurranse forklarer økende lønnsulikhet med økende økonomisk globalisering. Økt handel med lavkostland som har lavere priser på arbeidskraft, vil føre til at lønningene til lavt utdannet arbeidskraft i industriland faller. Samtidig vil rike land, p.g.a. konkurransen utenfra, spesialisere seg på næringer som krever høyt utdannet arbeidskraft. Dette vil øke etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft.

Fra 1980 til 1997 har Norges handel med utviklingsland økt kraftig, dette gjelder både eksport og import⁵. Med utgangspunkt i den foreliggende teorien og i det faktum at det har blitt økende norsk utenrikshandel med fattige land, kan vi forvente at det har funnet sted økende lønnsforskjeller mellom høyt- og lavtutdannede i perioden vi er opptatt av i denne oppgaven.

3.1.3 En økonomisk sosiologisk kritikk av markedsbasert lønnsdannelsesteori

Både teorien om *tilbud og etterspørsel* og teorien om *tilbud og etterspørsel i en globalisert verden* tar utgangspunkt i en verden med idealtypiske markedsforhold, der lønn bestemmes av markedet alene, og er likevektspunktet mellom tilbudet og etterspørselen etter den bestemte typen arbeidskraft.

Kritikere av markedsbaserte teorier hevder imidlertid at lønnsdannelse er en mer kompleks og sammenvevd prosess enn disse teoriene forutsetter. En av svakhetene ved slike økonomiske modeller er at de tar utgangspunkt i en situasjon med perfekt konkurranse, med andre ord at markedet opererer fritt uten eksterne former for påvirkning.

En hovedinnvending mot markedsbaserte økonomiske teorier kommer fra ”New Economic Sociology” (Granovetter og Swedberg 1992). Deres teoretiske utgangspunkt er at all handling, inkludert handling i den økonomiske sfære, er sosialt

⁵ I 1980 var den totale importen fra utviklingsland 8449,7 mill. kroner. I 1997 var importen fra disse landene økt til 31.518 mill. kroner. I 1980 eksporterte Norge varer for 7887,9 millioner kroner. I 1997 hadde eksporten til disse landene økt til 24.708 mill. kroner. Tallene er ikke justert etter konsumprisindeksen. Vi kan derfor ikke si noe eksakt om den prosentvise veksten som har funnet sted i denne perioden. Tall fra historisk statistikk for utenrikshandel (SSB 1997; SSB 2005).

forankret. De kritiserer standard økonomisk teori for å ha en atomistisk aktørforståelse, og overse at all økonomisk handling foregår i en sosial sammenheng som gir klare rammer for og legger føringer på aktørens handlingsvalg.

Dette perspektivet åpner for at man kan forklare økende lønnsforskjeller ved hjelp av faktorer utenfor rene tilbud - og etterspørselside forhold. I det følgende skal vi se på to alternative forklaringer til markedsbaserte forklaringer. Den første av de to fokuserer på betydningen *institusjonelle rammeverk* og grad av koordinering av lønnsdannelsen kan ha i forhold til endringer i lønnsforskjeller. Den andre er en teori om at det som oppfattes som *rettferdig fordeling av lønn* har betydning for hvordan lønn faktisk blir fordelt.

3.2 Betydningen av koordinering av lønnsdannelsen for endringer i lønnsforskjeller.

Den tredje typen forklaring vi skal presentere fokuserer på at *koordinering av lønnsdannelsen har betydning for endringer i lønnsforskjeller*. Også tilhengere av dette perspektivet tar utgangspunkt i at lønn bestemmes i et marked. Dette markedet er imidlertid mer eller mindre regulert, det vil si omgitt av ulike institusjonelle ordninger, som for eksempel fagforbund og lovreguleringer av forhandlingsprosessen. Med dette utgangspunktet forklares endringer i lønnsstruktur med endringer i etterspørsels- eller tilbudsforhold, eller at med institusjonelle forhold på arbeidsmarkedet har endret seg.

Desentralisering av lønnsforhandlinger åpner for høyere grad av individuell avlønning, noe som er forventet å øke lønnsulikheten (Kahn 1998: 604). I empiriske undersøkelser har man funnet sterk korrelasjon mellom desentralisering og økende grad av lønnsulikhet på tvers av land, kontrollert for andre faktorer som kan påvirke lønnsulikhet (se for eksempel Blau og Kahn 1996). Samtidig har man funnet at jo mer sentralisert og koordinert lønnsdannelsen i et land er, jo mer sammenpresset blir lønnsfordelingen (Barth, Moene og Wallerstein 2003). Årsaken til sammenpressingen er at sterk grad av sentralisering tenderer til å presse opp lønningene til lavtlønte, og holde lønnsutviklingen til høytlønte grupper i sjakk. Det er også funnet negativ sammenheng mellom avkastning av utdanning og grad av koordinering av lønnsdannelsen (Barth *et al.* 2003). Mens man i Norge får litt under 5 % høyere lønn

per time ved å ta ett år mer utdanning, er det tilsvarende tallet i USA over 10 % (Barth, Chevalier, Lanot, Røed og Zweimüller 2001; Barth *et al.* 2003).

Norge regnes for å være et land med svært sentralisert og koordinert lønnsdannelse sammenlignet med de fleste vestlige land (se for eksempel Kahn 1998, Barth *et al.* 2003, Fennefoss og Høgsnes 2004a, Moene og Wallerstein 1994). I en rangering av ulike lands sentraliseringsgrad i forhold til lønnssetting og hvor mye makt sentrale institusjoner har, plasserte Calmfors og Driffil (1988) Norge på 2. plass av 17 OECD land, bak Østerrike.

3.2.1 Hvorfor regnes norsk lønnsdannelse som så sentralisert?

Det er store forskjeller i institusjonene for lønnsdannelse på tvers av land. Forskjellene går langs flere dimensjoner av lønnsfastsettingssystemet. De forskjellige institusjonene og rammene for lønnsdannelsen blir ulikt vektlagt av forskere.

Barth, Moene og Wallerstein (2003) vurderer et lands koordineringsgrad langs tre dimensjoner. For det første peker Barth *et al.* på at organisasjonene i arbeidsmarkedet har svært forskjellig innflytelse i ulike land, både gjennom *organisasjonsgraden*, det vil si hvor stor andel av arbeidstakerne som er medlem av fagforeninger, og gjennom *dekningsgraden*, som er andelen av arbeidsstyrken som får lønn og arbeidsforhold bestemt gjennom kollektive forhandlinger. I gjennomsnitt har for eksempel USA, England og Canada en organisasjonsprosent og dekningsgrad som utgjør omkring en tredjedel av arbeidsstyrken, mens Norge har en fagorganisering på 60 % og en dekningsgrad som dekker tre fjerdedeler av arbeidsstyrken (St.meld.1 (1997-1998)). I Norge er det i tillegg blitt observert at arbeidsgivere som ikke er dekket av slike forhandlinger i stor grad følger bestemmelsene fra de kollektive avtalene (EIRR 1994; OECD; 1994).

For det andre har konsentrasjonen av interesseorganisasjoner i arbeidsmarkedet betydning for deres markedsmakt. Jo færre forbund og hovedorganisasjoner, jo lettere er det å koordinere lønnsdannelsen. Jo mer fragmentert, jo vanskeligere er det å koordinere lønnsdannelsen. Tradisjonelt har Norge hatt en lite fragmentert fagbevegelse. Frem til 1970-tallet var LO nærmest alene om å organisere arbeidstaker siden. Fra 1970-tallet har imidlertid arbeidstakersiden blitt mer fragmentert gjennom fremveksten av konkurrerende fagforbund og hovedorganisasjoner.

For det tredje er det store forskjeller knyttet til *hvor sentraliserte de kollektive lønnsforhandlingene er*. USA, Canada og England har lønnsforhandlinger som er svært lite sentraliserte, der forhandlingene stort sett skjer på bedriftsnivå. I mange kontinentale europeiske land finner lønnsforhandlingene sted på bransjenivå. I Norge har man kollektive lønnsavtaler på nasjonalt nivå. Hovedorganisasjoner og arbeidsgiverforeninger har ofte underskrevet nasjonale forhandlinger som dekker store deler av arbeidsstyrken (dette gjelder også for resten av Skandinavia).

Kahn (1998) nevner en fjerde dimensjon: graden av myndigheters innblanding i lønnsforhandlingene. I Norge spiller *staten en viktig rolle i lønnsforhandlinger*, blant annet gjennom inntektspolitikk, tredjepartsaktører og korporative organer.

Langs alle dimensjonene skårer altså Norge høyt. Norsk lønnsdannelse er et komplekst og omfattende felt. Innenfor omfanget av mitt prosjekt er det ikke mulig å undersøke alle sider av lønnsforhandlingssystemet i detalj. Vi skal derfor i det følgende kort gjøre greie for noen særtrekk ved det norske lønnsforhandlingssystemet som vi mener er avgjørende for å få et innblikk i rammene for lønnsdannelsen i Norge generelt, og for funksjonærer i NHO-bedrifter spesielt. Vi vil også prøve å gi en oversikt over lønnsforhandlingene på 1980- og 1990- tallet. Med utgangspunkt i beskrivelsene av lønnsforhandlingssystemet og lønnsforhandlingene på 80- og 90- tallet, vil vi drøfte hvordan sentralisering og institusjonalisering av lønnsdannelsen kan tenkes å påvirke lønnsforskjeller for utdanningsgruppene som står i sentrum i denne oppgaven.

Forhandlingsnivåer

Et særtrekk ved norske lønnsforhandlinger er at de foregår på ulike *forhandlingsnivåer*. Det er vanlig å skille mellom tre hovednivåer. *Sentrale* (samordnete) forhandlinger foregår på nasjonalt nivå, på tvers av bransjer. *Forbundsvis*e forhandlinger foregår også på nasjonalt nivå, men utspiller seg innenfor hver enkelt bransje, disse er dermed mindre koordinert enn de sentrale oppgjørene. *Lokale* forhandlinger foregår på hver enkelt bedrift. I Norge er det utbredt at man forhandler på flere nivåer samtidig, samtidig varierer det sterkt over tid og mellom bransjer hvor viktig de ulike nivåene er (Fennefoss og Høgsnes: 2004a).

I privat sektor, som omfatter ca. 2/3 av de sysselsatte, starter man med nasjonale forhandlinger. Disse er sentrale (dvs. på tvers av bransjer), eller

forbundsvisse (dvs. på bransjenivå). Ved sentrale forhandlinger er hovedorganisasjonene partene i forhandlingene. I forbundsvisse forhandlinger er det fagforbundene og landsforeningene innen NHO som forhandler. De siste ti årene har *hovedoppgjørene*, der hele tariffavtalen er gjenstand for vurdering, oftest funnet sted i form av forbundsvisse forhandlinger. Hovedoppgjørene finner sted annet hvert år. Mellom hvert slikt oppgjør finner *mellomoppgjørene* sted. Disse dreier seg stort sett om lønnsjusteringer og foregår stort sett på *sentralt* nivå.

I offentlig sektor foregår forhandlingene på en annen måte.

Forhandlingsstrukturen i staten må følge tjenestetvistloven, mens forhandlingsstrukturen i kommunene følger arbeidstvistloven. Offentlig sektor har også *sentrale justeringsforhandlinger*, som innebærer at yrker og stillinger flyttes på lønnsstigen. Begrunnelser for slike justeringer kan være rekrutteringsbehov, svak lønnsutvikling for enkelte grupper mv.

Lokale lønnsforhandlinger i offentlig sektor er et relativt nytt fenomen i offentlig sektor, og startet i 1991 for kommunal sektor og 1992 for statlig sektor.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering

En forutsetning for koordinering av lønnsdannelsen er at partene har myndighet til å representere arbeidstakere og arbeidsgivere. Sammenligninger av styrke og internt samhold i arbeidslivets organisasjoner i forskjellige land plasserer både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i Norge blant de mest sentraliserte i OECD-landene (OECD 1997, Traxler 1999).

Gjennom hele 1900-tallet har LO og NHO vært hovedorganisasjonene som har dominert lønnsforhandlingene. Det norske LO, den gang Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon, ble stiftet i 1899, mens Norsk Arbeidsgiverforening, N.A.F., ble dannet året etter⁶.

Frem til 1970-tallet handlet nasjonale lønnsforhandlinger stort sett om forhandlinger mellom NHO og LO. Det fantes forbund utenfor LO, men det var først på 70-tallet at det skjedde endringer som ga LO reelle utfordringer i konkurransen om å organisere lønnstakere. Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) ble startet i 1975 som en hovedorganisasjon for alle med høyere utdanning. Utdanningsekspløsjonen

som startet på 70-tallet ga AF et godt rekrutteringsgrunnlag. Flere av AFs medlemsforbund brøt ut i 1997/98 og dannet Akademikerne⁷.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) ble dannet i 1977, og var et partipolitisk nøytralt alternativ til LO, som hadde, og fremdeles har, nære forbindelser til Det norske Arbeiderparti. AF og YS var klare konkurrenter til LO, og hadde andre målsettinger enn Landsorganisasjonen. Det rådende ideal i LO var organisering på tvers av yrkes- og utdanningsskille, mens forbundene i YS og AF stort sett var profesjons- eller yrkesforbund. Både yrkesorienterte grupper og profesjoner har hovedsaklig valgt å organisere seg utenfor LO. Dette har hatt en rekke konsekvenser for organisasjonsstyrke, identitetsgrunnlag, organisasjonsklima og forhandlingsystemet (Fennefoss og Høgsnes 2004a). Andel lønnstakere organisert i LO har sunket kraftig. Mens 38 % var organisert gjennom LO i 1977, var andelen sunket til 27 % i 2001. Samtidig har forbundene utenfor LO økt sin andel lønnstakere fra 15 % til 26 % i samme periode. Man kan si at mens det dominerende organiseringsprinsipp og identitetsgrunnlag tidligere var klasseorganisering, har yrke og profesjon tatt over for en økende andel arbeidstakere de siste 20 årene.

At stadig flere er organisert ut fra yrkesgruppe- eller profesjonstilhørighet betyr også at lønnskampen har gått fra hovedsaklig å fokusere på absolutt lønn - dvs. kamp for reallønnsvekst - til også å ha et sterkt fokus på relative lønninger, dvs. kamp for å minske, øke eller opprettholde lønnsforskjellene mellom ulike yrkesgrupper (Fennefoss og Høgsnes 2004a:106).

Institusjonelle rammebetingelser

Et viktig trekk ved norsk lønnsdannelse er de politiske og institusjonelle rammebetingelsene for lønnsdannelsen. Disse rammebetingelsene er forankret i ulike politiske og juridiske organer.

For det første har vi *direkte lovgivning*. Loven om *fredsplikt* innebærer for eksempel forbud mot bruk av kampmidler som lockout og streik når tariffavtaler mellom partene er ferdigforhandlet, og i perioden tariffavtalene gjelder for.

⁶ I 1989 ble N.A.F., Norges Håndverkerforbund og Norges Industriforbund slått sammen til Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

⁷ I 1997 brøt flere fagforbund ut av AF og dannet Akademikerne. Da AF oppløste seg selv i 2001 ble Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon (UHO) dannet. UHO skiftet navn til Hovedorganisasjonen for

For det andre har vi *tredjepartsaktører*, som er institusjoner innrettet for 1) å finne løsninger på problemer som ellers ville ført til åpne konflikter, og 2) å løse opp i pågående konflikter, slik at de kan avblåses. De to viktigste tredjepartsaktørene er Riksmeklingsmannen og Rikslønnsnemda.

For det tredje spiller norske *politiske myndigheter* en viktig rolle i de fleste lønnsforhandlingsrunder, både gjennom ulike *korporative organer* og gjennom statlig *inntektspolitikk*. De korporative organenes mål er å lette forhandlingene slik at man unngår konflikt. De korporative organene er enten av konsultativ karakter, dvs. fora for uformelle samtaler og drøftinger, som for eksempel Regjeringens kontaktutvalg, eller av faktakarakter, dvs. som arbeider med å innbringe data om sentrale økonomiske størrelser (som for eksempel Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene).

Et særtrekk ved norsk lønnsdannelse er tradisjonen for at norske regjeringer bekjenner seg til en eller annen form for inntektspolitikk. Det som varierer mellom de ulike politiske partiene er synet hvor aktiv rolle man mener staten bør ha i lønnsforhandlingene.

3.2.2 Funksjonærer i privat sektor.

Hvordan foregår lønnsforhandlingene for gruppen vi undersøker? Sammenlignet med andre grupper i norsk arbeidsliv er lønnsforhandlingene for funksjonærer i NHO-bedrifter svært lite koordinerte.

Funksjonærene i NHO-bedrifter er organisert gjennom ulike funksjonærforbund. De tre forbundene Handel og Kontor (HK), Norges Funksjonærforbund (NOFU) og Privatansattes Fellesforbund (PRIFO) er blant forbundene som organiserer flest funksjonærer i privat sektor. De fleste forbundene er knyttet til en hovedorganisasjon, for eksempel er HK tilknyttet LO, mens NOFU og PRIFO er tilknyttet YS. Frem til 1997 var de fleste høytutdannede funksjonærgruppene tilknyttet profesjonsforeninger innen AF. De fleste av disse gikk over til Akademikerne etter 1997.

De forskjellige forbundene har ulike overenskomster (lønnsavtaler) med NHO.

universitets- og høyskoleutdannede (UNIO) i 2006, da forskerforbundet og presteforeningen gikk ut av Akademikerne (Fri fagbevegelse 2006)

Felles for disse lønnsavtalene mellom NHO og de ulike funksjonærorganisasjonene er at de inneholder bestemmelser om at lønnsfastsettelsen i all hovedsak skal skje på den enkelte bedrift gjennom lokale forhandlinger og ved individuelle vurderinger. De individuelle lønnsvurderingene er som regel spesifisert i to retninger: For det første dreier det seg om en stillingsvurdering (kompetanse, ansvar etc. knyttet til stillingen). For det andre om en vurdering av den enkelte funksjonærs ytelse i stillingen (Bråten 2001: 15).

Siden hoveddelen av lønnsforhandlingene for funksjonærer gjøres lokalt i bedriftene er det lite sentral kontroll over lønnsforhandlingene for disse gruppene. Det er ikke urimelig å forvente at den sterke fokuseringen på lokale forhandlinger og individuelle lønnstillegg vil skape større lønnsforskjeller i privat sektor enn i offentlig sektor, hvor større andel av lønnsforhandlingene gjøres sentralt. Tidligere forskning viser en negativ sammenheng mellom koordinering av lønnsdannelsen og avkastning av utdanning (Barth *et al.* 2003, ovenfor). Siden NHO-funksjonærene ikke har koordinert lønnsfastsettelse kunne vi forvente at lønnsutviklingen for utdanningsgruppene blant disse vil være annerledes enn for andre arbeidstakergrupper i Norge.

I motsetning til hva vi kunne forvente, er det imidlertid forskning som tyder på at lønnstilleggene og lønnsfordelingen for NHO-funksjonærer ikke avviker betydelig fra fordelingen for arbeidstakergrupper med mer koordinert lønnsdanning.

For det første finnes det studier som tyder på at bruken av individuell avlønning for NHO-funksjonærer er mindre utbredt enn lønnsavtalene legger opp til. Mona Bråten (2001) har undersøkt lokal lønnsdanning for funksjonærer i 7 bedrifter som kommer inn under ulike funksjonæroverenskomster. Hun konkluderer med at praksis for lønnsfastsettelse for funksjonærene ved de syv case-bedriftene synes å ligge et godt stykke fra intensjonene om at funksjonærene skal ha en lønnsfastsettelse basert på individuelle vurderinger.

Ved flere av case-bedriftene fant Bråten at partene hadde kommet til et kompromiss om at en relativt stor andel av forhandlingsresultatet gis som generelle tillegg til alle, mens en mindre andel gis som individuelle tillegg. Både ledere og tillittsvalgte la vekt på at det er viktig å bruke de individuelle tilleggene til å rette opp eventuelle urimelige lønnskjevheter. En av Bråtens hovedkonklusjoner er at avtalemessig regulering som foreskriver individuell avlønning ikke nødvendigvis

fører til særlige individuelle lønnsforskjeller blant disse funksjonærgruppene (Bråten 2001: 10).

For det andre er det forskning som tyder på at sektorer i Norge som ikke har koordinert lønnsdannelse blir påvirket av lønnsdannelsen i de koordinerte sektorene (EIRR 1994; OECD 1994). En kan kanskje snakke om en slags "smitteeffekt". Delvis kan lønnsdannelsen til funksjonærene bli påvirket av lønnsdannelsen til andre arbeidstakergrupper *innen* samme bedrift som har mer koordinert lønnsdannelse. Lønnen til funksjonærer med individuell avlønning bør ikke oppfattes som direkte urimelig for andre arbeidstakergrupper ansatt i samme bedrift. I tillegg kan lønnsdannelsen som finner sted i andre bedrifter påvirke lønnsdannelsen i en bedrift. Ifølge Nergaard og Stokke (2005) er det ikke uvanlig å oppfatte seg som bundet av tariffavtaler selv om man ikke selv er dekket av dem.

Disse studiene tyder på at sektorer som ikke har koordinerte lønnsforhandlinger ikke er upåvirket av hva som foregår i den koordinerte delen av arbeidsmarkedet. *Vi forventer derfor at grad av koordinering av lønnsdannelsen i sektorer som har koordinert lønnsdannelse også har betydning for NHO-funksjonærenes lønnsdannelse.*

3.2.3 Norske lønnsforhandlinger og inntektspolitikk på 1980-og 90-tallet.

På 1970-tallet foregikk mesteparten av lønnsforhandlingene på nasjonalt nivå, og staten deltok aktivt i lønnsforhandlingene. I første halvdel av 80-tallet kom en reaksjon på den sterke statlige intervensjonen i lønnsforhandlinger. Samtidig ønsket staten å finne et alternativ til den ambisiøse, statligstyrte, inntektspolitikken fra 70-tallet. Fra og med 1980 skiftet staten strategi, og ønsket å holde seg utenfor de direkte forhandlingene mellom partene i arbeidslivet (Fennefoss og Høgsnes 2004a). I perioden 1980-1986 ble mange av forhandlingene som tidligere hadde blitt gjort på sentralt nivå, gjort på bransjenivå og lokalt nivå (Kahn 1998). Lønnstilleggene som ble gitt i denne perioden var stort sett på høyt nivå sammenlignet med perioden som kom etter. Norges bevegelse i retning av mer desentraliserte forhandlinger i perioden 1980- 1986 ligner utviklingen som fant sted i andre OECD-land i denne perioden.

I 1986 kollapset prisene på råolje. Samtidig gikk mye galt i lønnsforhandlingene, blant annet gjennomførte NHO⁸ (dengang N.A.F.) en lockout som mislyktes. Samme år tok Brundtlandregjeringen over for Willochregjeringen. Den nye regjeringen ønsket at myndighetene skulle ha en mer aktiv rolle i lønnsforhandlingene. Det var da for seint å gjøre noe med lønnsforhandlingene for det året. Fra 1987 skjedde det imidlertid betydelige innstramninger. 1987 ble et ”inntektspolitisk unntaksår” (Høgnes 1999: 41). LO og N.A.F. ble enige om at det ikke skulle gis sentrale lønnstillegg. I 1988 ble avtalen mellom LO og N.A.F. lovfestet av Stortinget.

På grunn av den økonomiske krisen på slutten av 1980-tallet satte Stortinget hele lønnsforhandlingssystemet ut av spill ved å bestemme et maksimalt kronetillegg per time, et såkalt ”kronetak”, for alle lønnstakere. Siden resultatet av kronetaket var at lønnsøkningen var absolutt, ble den prosentvise lønnsøkningen høyere for arbeidstakere med lave lønninger enn for arbeidstakere med høye lønninger. I 1989 ble også YS og AF inkludert i drøftingene av en ny lønnslov.

Strategien med moderate sentrale lønnstillegg ble videreført med bred støtte inn i 1990-årene. Ifølge Fennefoss og Høgnes (2004a) eksisterte det en utbredt kriseforståelse som preget alle aktørene ved inngangen til 1990-tallet. De hevder videre at det nærmest påtvungne samarbeidet mellom partene som preget slutten av 1980-tallet, ble forsøkt videreført på frivillig basis ved inngangen til 1990-årene. I første omgang skjedde det gjennom at partene i perioden 1990 til 1992 mer eller mindre på egenhånd fremmet moderat lønnsvekst, men fra 1993 fikk denne moderasjonslinjen en mer institusjonalisert form gjennom det såkalte ”solidaritetsalternativet”. Denne inntektspolitiske strategien bygde på tre pilarer: 1) en solidarisk lønnspolitikk, 2) en aktiv samfunnsøkonomisk politikk og 3) en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (St.prp. nr. 70 (1996-97)). Mange vil hevde at denne strategien bidro til at Norge ved inngangen til 1998 hadde den lavest prisstigningen og arbeidsledigheten i Europa.

En av årsakene til moderasjonslinjen som preget lønnsforhandlingene på slutten av 80-tallet og begynnelsen av 90-tallet, var trusselen om økende arbeidsledighet. Innenriks lavkonjunktur truet arbeidsplasser, og i

⁸ NHO står for Næringslivets Handelsorganisasjon. Frem til 1989 het organisasjonen Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.).

lønnsforhandlingene hadde partene moderate krav for å hindre økende arbeidsledighet. Ved midten av 90-tallet var imidlertid ledighetsproblemet overvunnet. Dermed ble også legitimiteten av de svært samordnete lønnsforhandlingene svekket. Det ble videre påpekt at ”solidaritetsalternativet” førte til at noen grupper sakk akterut i lønnsutviklingen, i og med at hovedregelen var kronetillegg og ikke prosentvise tillegg. Mot slutten av 90-tallet gikk man derfor delvis bort fra den sterkt samordnete inntektspolitikken.

3.2.4 Har det skjedd endringer i grad av koordinering av lønnsforhandlingene i Norge på 1980-og 1990 tallet?

Som vi har sett innebar 80- og 90-tallet perioder med svært ulik grad av statlig inngripen i lønnsforhandlingene. For Kahn (1998) er grad av koordinering av lønnsdannelsen ensbetydende med grad av myndighetenes inngripen i lønnsforhandlingene. Han tolker derfor f.eks. hendelsene på slutten av 1980-tallet, da myndighetene satte lønnssettingssystemet til side, som resentralisering av lønnsforhandlingene. Det er liten tvil om at fraværet av lønnstillegg i 1987 og kronetakene i 1988 og 1989 hadde direkte innvirkning på arbeidstakernes lønninger i disse årene. Å kalle perioden ”resentralisert” blir likevel en overdrivelse. De tre årene det er snakk om var ”inntektspolitiske unntaksår” (Høgsnes 1999:42) der myndighetene sammen med LO og NHO satte det ordinære lønnsforhandlingssystemet ut av spill.

Hvor koordinert lønnsdannelsen er, handler - som vi har forsøkt å vise i dette avnittet - om mer enn myndighetenes inntektspolitikk og inngripen. Ifølge kategoriseringen vi brukte innledningsvis (Barth *et al.* 2003) handler koordineringsgrad også om hvor stor del av arbeidsstyrken som er organisert (organisasjonsgrad), hvor mange som er dekket av kollektive forhandlinger (dekningsgrad), konsentrasjonen av interesseorganisasjoner i arbeidsmarkedet og på hvilket forhandlingsnivå forhandlingene foregår. Har det skjedd endringer langs disse dimensjonene av lønnsfastsettingssystemet i løpet av 1980- og - 90 tallet?

Organisasjonsgraden har økt i løpet av perioden. Fra 1983 til 1997 steg medlemsprosenten i fagforeninger med rundt 7 % (Andresen 1999). Dette var en større økning enn veksten i sysselsettingsprosenten i samme periode.

I 1994 var *dekningsgraden* 75 % (St.meld. 1 (1997-98)), det samme gjelder for 2003 (Barth *et al.* 2003). Det er liten grunn til å tro at det skjedde viktige endringer i dekningsgrad fra 1980 til 1994.

Hva har skjedd med *konsentrasjonen av interesseorganisasjoner* i arbeidslivet? Som vi så i avsnittet om arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering, har det fra midten av 1970-tallet, med dannelsen av AF og YS, blitt økende fragmentering på arbeidstakersiden. Denne fragmenteringen har fortsatt utover på 1980- og 90- tallet ved at LO organiserte en stadig mindre andel av lønnstakerne, mens forbundene utenfor LO økte sin andel av lønnstakerne (Fennefoss og Høgsnes 2004a). Når fagbevegelsen blir mer fragmentert, blir det vanskeligere å få til lønnskoordinering gjennom sentraliserte lønnsoppgjør (Barth *et al.* 2003: 117). Ved lønnsoppgjørene er det i prinsippet to ulike typer avtaler som skal inngås. Den ene er en avtale mellom arbeidsgivere og arbeidstakere om rammene for oppgjøret. Den andre er avtaler mellom de deltakende organisasjonene om hvordan de samlede lønnsøkningene skal fordeles mellom typer av arbeidstakere. Når forhandlingene foregår mellom mange forskjellige forbund eller hovedorganisasjoner samtidig, kan det bli vanskelig å finne en måte å dele koordineringsgevinstene på.

Har det skjedd endringer med hensyn til *hvor sentraliserte de kollektive forhandlingene* er? Norge har hatt tradisjon for å ha høy grad av samordnete lønnsoppgjør. Fra begynnelsen av 1980-tallet og frem til kriseåret 1987 ble imidlertid lønnsforhandlingene stort sett gjort på forbundsnivå (Kahn 1998). På begynnelsen av 1990-tallet, etter unntaksårene, ble det igjen økt vektlegging av nasjonale (samordnete) forhandlinger. Det har med andre ord vært faser med ulik grad av sentralisering av kollektive forhandlinger i perioden vi undersøker.

Vi ser at det har skjedd enkelte endringer i grad av koordinering av lønnsdannelsen på 1980- og 1990-tallet. Stiller man spørsmålet om grad av koordinering har økt eller sunket i dette tidsrommet, er det imidlertid vanskelig å gi et entydig svar. Mens organisasjonsgrad har økt - noe som øker koordineringen - er det blitt mer fragmentering på fagforeningssiden - noe som gjør koordinering vanskeligere. På den annen siden har graden av sentralisering av de kollektive forhandlingene og myndighetenes inngripen i forhandlingene gått gjennom ulike faser som er rimelig tidsavgrensete. Det er ikke usannsynlig at dette vil kunne gjenspeiles i resultatet av lønnsforhandlingene for disse årene.

Med utgangspunkt i hypotesen om at grad av koordinering av lønnsdannelsen påvirker lønnsforskjellene i et land kan man da forvente følgende: For årene 1980 til 1986, en fase med lite innblanding fra myndighetene i lønnsforhandlingene, og lite vekt på samordnete forhandlinger, kan man forvente økende lønnsforskjeller. I 1988 og 1989 vil lønnsøkningen være relativt større for lavtlønte enn for høytlønte p.g.a. kronetaket satt av Stortinget. Fra 1990 og frem til midten av 1990-tallet var de sentrale lønnsoppgjørene relativt moderate, først som en oppfølger til unntaksårene på slutten av 80-tallet, deretter i mer institusjonalisert form, gjennom Solidaritetsalternativet (1992). I denne perioden kan man forvente relativt stabil lønnsutvikling. Fra midten av 1990-tallet var legitimiteten til den moderate lønnslinjen svekket. Det ble lagt mindre vekt på samordnete oppgjør. Vi forventer derfor økende lønnsforskjeller fra midten av 90-tallet igjen.

Forventninger om egne funn – betydning av koordinering av lønnsdannelsen

Endringer i relative lønninger for utdanningsgrupper

Norge trekkes i internasjonale sammenligninger frem som et land med sterk grad av sentralisering av lønnsdannelsen. Strukturen for lønnsdannelse for gruppen vi undersøker, funksjonærer i NHO-bedrifter, er imidlertid kjennetegnet ved lite koordinering, stor vekt på lokale lønnsforhandlinger og et ideal om individuell avlønning. Vi skulle derfor kunne forvente at koordineringsgrad har lite betydning for denne gruppen. Studier tyder imidlertid på at sektorer som ikke har koordinert lønnsdannelse blir påvirket av lønnsdannelsen i de koordinerte sektorene. Vi forventer derfor at endringer i koordinering av lønnsdannelsen også vil ha en viss betydning for endringer i lønn for NHO-funksjonærene.

Hypotesen om at økende grad av sentralisering av lønnsdannelsen bidrar til å minske lønnsforskjellene, er en hovedinnfallsvinkel i denne oppgaven. Med støtte i den forventer vi at endringer i graden av sentralisering av lønnsdannelsen som har funnet sted i Norge, slik vi har beskrevet ovenfor, har hatt innvirkning på lønnsforskjellene mellom utdanningsgrupper. Det vil videre si at vi forventer å finne *økende* lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper i perioden 1980 til 1986, en periode preget av desentralisering av lønnsforhandlingene, *minkende* forskjeller mellom gruppene fra 1987, da hele lønnsystemet ble satt til ut av spill av Stortinget,

stabil relativ lønnsutvikling fra begynnelsen av 1990-tallet, og deretter *økende forskjeller* fra begynnelsen/midten av 1990-tallet.

Endringer i lønnsulikhet innen utdanningsgrupper.

Vi forventer at grad av sentralisering av lønnsdannelsen også har betydning for lønnsforskjellene innen grupper med *lik* utdanning. Lav grad av sentralisering impliserer større vekt på lokale forhandlinger, med individuell avlønning og resultatbaserte lønssystemer. Dette bidrar til mulighet for økende lønnsforskjeller basert på individuell innsats og egenskaper. Ved høy grad av sentralisering vil lønnstillegg i større grad gis som generelle tillegg til hele grupper, noe som innebærer stabile lønnsforskjeller innenfor utdanningsgrupper.

I perioder med økt koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å være stabile eller reduseres. I perioder med mindre koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å øke. Periodiseringen er den samme som i avsnittet over.

3.3 Lønnsdannelse og rettferdighetsnormer

Den fjerde og siste forklaringen vi skal se på er teorien om at normer om hva som oppfattes som *rettferdig fordeling av lønn* har betydning for hvordan lønn fordeles og dermed også lønnsforskjeller. I den internasjonale litteraturen som tar for seg endringer i lønn er slike normbaserte forklaringer stort sett fraværende.

Sosiologisk teori og forskning vektlegger betydningen av sosiale sammenlikningsprosesser og normer i lønnsdannelsen. Relative lønnsbetraktninger og vurderinger av samsvar mellom egen og andres belønning og innsats, blir sett som et fenomen som spiller en sentral rolle for hvorvidt mennesker føler seg rettferdig behandlet eller ikke. Lønnsammenlikninger kan skje mellom ansatte i samme bedrift, eller mellom ansatte i ulike bedrifter, bransjer og tariffområder. Hva som oppfattes som en rettferdig lønnsfordeling er ikke en absolutt størrelse, men vil være bestemt av forhold i den sosiale konteksten. Teorier om *relative deprivation* (forholdsmessig tap), *distributive justice* (fordelingsmessig rettferdighet) og *equity* (rettferdighet), tar utgangspunkt i at mennesker sammenlikner seg med en referansegruppe for å vurdere

sin egen situasjon, og at sosiale normer om rettferdighet er sentrale elementer (Lawler 1971, Goodman 1977, Daft og Steers 1986, Milgrom og Roberts 1992).

I Norge er lønnsforhandlingene gjenstand for bred offentlig debatt, noe som er uttrykk for et særegent trekk ved lønnsdannelse sammenlignet med de fleste andre vestlige land: Utfallet av lønnskampen i Norge er ikke overlatt til markedskreftene, grad av institusjonalisering av lønnsdannelsen eller fagforbundenes forhandlingsstyrke alene. Her i landet påvirker både politiske myndigheter, media og det allmenne publikum resultatet av forhandlingene (Høgsnes 1999: 46). Staten og regjeringen vil som aktiv part i forhandlingene nødig foreta seg noe som strider mot den brede opinionen. Med andre ord har opinionen indirekte innflytelse på utfallet av forhandlingene, og det som av politikere, institusjonelle aktører og publikum oppfattes som legitime krav og tilbud spiller inn i lønnskampen. Hva som er ”legitime” lønnskrav er knyttet til normer om hva som oppfattes som rettferdig fordeling av lønn. Hvilken norm eller hvilke normer som har bredest oppslutning blir en viktig faktor for hva slags lønnsfordeling man ender opp med.

Jon Elster (1989: 24) har pekt på flere prinsipper eller sosiale normer for hva som er rettferdig fordeling av lønn mellom arbeidstakere. Disse prinsippene er delvis motstridende. Ifølge Høgsnes (1999) er det særlig fire av Elsters sosiale normer/fordelingsprinsipper som har vært sentrale for en rettferdig, intern fordeling av lønn blant arbeidstakere i Norge:

1. Lik lønn for likt arbeid
2. Lønn etter ansvar og/eller utdanning
3. Lønn etter behov
4. Lik lønn uavhengig av type arbeid.

Det første prinsippet har lange tradisjoner i norsk arbeidsliv, og handler om at lønnsforskjeller mellom personer med samme type arbeid ikke er akseptable. På 1950- og 60- tallet var dette LOs uttalte hovedmål. Yrkesorganisasjonenes Sentralorganisasjon (YS, 1977) har fra starten særlig gitt prioritet til kampen om lik lønn for offentlig og privat ansatte som utfører arbeid av lik verdi. Det andre prinsippet for lønnsfordeling har fått økt betydning de siste årene. Blant annet kan fremveksten av YS og AF, hovedorganisasjoner som jobber for økt uttelling for

utdanning, erfaring og ansvar for sine medlemmer, sees som økende vektlegging av dette prinsippet.

Begge disse prinsippene ser ut til å ha høy legitimitet blant norske lønnstakere. Det er imidlertid større uklarhet knyttet til de to neste fordelingsprinsippene. Lønn etter behov kan virke som et noe irrelevant fordelingsprinsipp i forhold til vår samfunnsformasjon – det er basert på Karl Marx sine skrifter, og viser til idealet for lønnsfordeling i kommunistiske samfunn. Ifølge Høgsnes (1999) er dette idealet likevel virksomt i Norge idag, blant annet kan støtteordningene for lavtlønte fra 1980-tallet av sees som uttrykk for dette fordelingsprinsippet.

Prinsippet om lik lønn uavhengig av type arbeid er det nok få som vil være forkjempere for i Norge idag. I modifisert utgave får dette prinsippet imidlertid mer relevans – hvis man ser ønsket om mindre lønnsforskjeller og en mer sammenpresset lønnsstruktur som ideal. Denne målsettingen har vært tilstede ved hvert eneste lønnsoppgjør siden midten av 1970-tallet.

3.3.1 Hovedorganisasjoner og rettferdighetsprinsipper

Hvilket av fordelingsprinsippene er mest virksomme i Norge idag, og har det skjedd noen endringer i balansen mellom disse fordelingsprinsippene fra begynnelsen av 80-tallet?

I særlig motsetningsforhold står prinsippet om lønn etter utdanning og ansvar og prinsippet om mindre lønnsforskjeller. En viktig årsak til oppsplittingen som skjedde på fagforeningssiden siden midten av 70-tallet er den interne kampen om hvilket fordelingsprinsipp man skulle kjempe for (Høgsnes 1999). LO har i hele etterkrigstiden stått for en såkalt ”solidarisk lønnspolitikk”. Mens dette på 50- og 60-tallet først og fremst betydde at LO kjempet for ”lik lønn for likt arbeid”, endret hovedorganisasjonen på 70-tallet målsettingen om ”solidarisk lønnspolitikk” til å gjelde *reduerte lønnsforskjeller mellom alle kategorier lønnstakere*. Denne endringen i LOs målsetning kan ha bidratt til fremveksten av de konkurrerende hovedorganisasjonene Akademikernes Fellesorganisasjon (AF, 1975) og Yrkesorganisasjonenes Sentralorganisasjon (YS, 1977) (Hanisch og Høgsnes 1988).

AF har siden etableringen i 1975 stått for at lønn i sterkere grad enn det som er tilfelle i Norge bør avspeile kvalifikasjoner og utdanningslengde. For AF betyr

dessuten lønn etter utdanning ikke bare at dagens lønnsforskjeller bør opprettholdes, men at forskjeller fra tidligere år bør gjenopprettes.

Oppsplittingen i lønnstakerorganisasjonene har, som tidligere påpekt, bidratt til at LOs andel av de organiserte lønnstakerne har sunket kraftig. Mens 38 % av lønnstakerne var organisert i LO i 1977 hadde andelen sunket til snaut 27 % i 2001 (Fennefoss og Høgsnes 2004a). Fragmenteringen av fagforeningssiden og nedgangen i andelen arbeidstakere organisert i LO kan tolkes som tegn på at det siden 70-tallet er blitt mindre konsensus blant lønnstakere om hvilket fordelingsprinsipp som er mest rettferdig og bør være gjeldende.

I en arbeidslivsundersøkelse fra 1993 ble arbeidstakere spurt hvilke kriterier som var viktigst for lønn (SSB 1995). I alle fagforbund var det et overveldende flertall som sluttet opp om prinsippet om avlønning etter ansvar og utdanningsnivå. Samtidig har målsetningen om mindre lønnsforskjeller - eller lønnsutjevning - vært tilstede ved hvert eneste lønnsoppgjør på nasjonalt nivå siden midten av 1970-tallet. Undersøkelser viser også at det fremdeles er bred oppslutning om dette fordelingsprinsippet blant nordmenn. Det kan være vanskelig for partene i lønnsforhandlinger å overse opinionens meninger.

Lønnsdannelse og normer for funksjonærer i NHO-bedrifter.

Funksjonærene vi har data på i denne oppgaven er organisert i ulike forbund. For forbundene som organiserer funksjonærer med profesjonsutdanninger - som for eksempel Norges Juristforening, TEKNA (teknisk naturvitenskapelig forening) og NITO (Norges ingeniørforening) – står normen om at lønn skal avspeile utdanning og ansvar sterkt. I prinsipp-programmene kan man lese uttalelser som: ”Utdanning, kompetanse, ansvar og innsats må legges til grunn for lønnsnivå og lønnsutvikling” (Norges Juristforbund 2006) og ”kompetanse skal lønne seg” (TEKNA 2006).

Mange funksjonærer med høyere utdanning fra universitet eller høyskole er organisert gjennom AF, som i stor grad har samme agenda som profesjonsforbundene. En stor andel av funksjonærene er imidlertid organisert gjennom funksjonærforbund som er tilknyttet LO (for eksempel Handel og Kontor) eller YS (eksempelvis Norsk Funksjonærforbund og Privatansattes Fellesforbund). Både YS og LO har, som vi har sett, andre lønnspolitiske mål enn AF og profesjonsforbundene. Mens LOs hovedmål

siden 70-tallet har vært generell lønnsutjevning, har YS fokusert på utfordringen lik lønn for arbeid av lik verdi.

Funksjonærene, som er den gruppen oppgaven min handler om, er altså tilknyttet forbund og hovedorganisasjoner med ulike mål for lønnsutviklingen. Som vi tok opp innledningsvis i dette avsnittet om rettferdighetsnormer, har opinionens oppfatninger av hva som er rettferdig fordeling av lønn betydning for lønnskampen. Men hvilke normer som regjerer innad i et fagforbund har også direkte betydning for medlemmenes egen lønnsutvikling. Selvom hovedorganisasjoner har overordnede mål og visjoner for hva som er viktig for lønnsutviklingen i Norge, jobber de likevel først og fremst for sine egne medlemmers interesser. Dersom man er medlem av et fagforbund eller en hovedorganisasjon med mye markedsrett, som i høy grad får gjennomslag for sine krav, vil det regjerende lønnsfordelingsprinsippet for denne organisasjonen kunne ha direkte effekt på lønningene til sine medlemmer.

Forventninger om funn

Hvilket fordelingsprinsipp vinner?

At det idag finnes hele fire hovedorganisasjoner⁹ for arbeidstakere i Norge kan tolkes som at det er stor uenighet om hva som er "rettferdige" lønnsforskjeller. I særlig motsetningsforhold står prinsippet om lønnsutjevning og prinsippet om lønn etter utdanning og ansvar. Mens det første prinsippet hovedsaklig forfektes av LO og det andre prinsippet hovedsaklig av AF og Akademikerne (fra 1997), har begge prinsippene bred støtte i opinionen.

Hvilket av prinsippene som har sterkest innflytelse på resultatet av lønnsforhandlinger er altså ikke entydig. Fragmenteringen som er skjedd på fagforeningssiden kan imidlertid tolkes som tegn på at det er blitt mindre konsensus om likhetslinja til LO, og større aksept for tanken om at lønn i større grad skal avspeile forskjeller i utdanning.

Endringer i relative lønninger for utdanningsgrupper.

Ifølge teorien vi her har gjennomgått har normer for hva som er rettferdig fordeling av lønn innflytelse på hvordan lønn faktisk fordeles. Tar man utgangspunkt i denne

teorien kan man tenke seg at de to rettferdighetsprinsippene, 1) for lønnsutjevning og 2) at lønn skal avspeile utdanning og ansvar, vil virke ulikt på lønnsfordelingen. Bred oppslutning om prinsippet om lønnsutjevning vil kunne bidra til at det blir mindre lønnsforskjeller mellom grupper med ulik utdanning, mens sterk støtte til prinsippet om lønn skal avspeile utdanning og ansvar vil kunne bidra til økende lønnsforskjeller mellom grupper med ulik utdanning.

Bred støtte for lønnsutjevning vil bidra til nedgang i relative lønnsforskjeller mellom grupper med forskjellig lengde/nivå på utdanningen.

Bred støtte for at lønn i større grad skal avspeile utdanning og ansvar bidrar til økende relative forskjeller mellom grupper med ulik lengde/nivå på utdanningen.

Endringer i lønnsforskjeller innen utdanningsgrupper

Normer om hva som er rettferdig fordeling av lønn kan også påvirke lønnsforskjeller *innen* utdanningsgrupper. Normen om mindre lønnsforskjeller – lønnsutjevning - vil generelt virke i retning av mindre lønnsforskjeller, og dermed også mot *mindre eller stabile* lønnsforskjeller innen utdanningsgrupper.

Normen om at lønn i større grad skal avspeile ansvar og investering i utdanning vil imidlertid kunne bidra til økende lønnsforskjeller innen utdanningsgruppene. I utgangspunktet kan man tenke seg at det hovedsaklig er lønnsforskjellene mellom utdanningsgrupper *med ulik utdanning* som er målet for tilhengere av denne normen. Imidlertid åpne normen for økende lønnsforskjeller også innen utdanningsgrupper. Normen åpner generelt for økende grad av individuell avlønning, ved at personer ikke bare skal lønnes etter utdanning og erfaring, men etter ansvaret som ligger i stillingen.

Bred oppslutning om normen om lønnsutjevning vil kunne bidra til minkende lønnsforskjeller innad i utdanningsgrupper.

Bred oppslutning om normen om at lønn i større grad skal avspeile utdanning og ansvar vil kunne bidra til økende lønnsforskjeller innad i grupper med lik utdanning.

⁹ Landsorganisasjonen (LO), Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Akademikerne

3.4 Avsluttende oppsummering

Hvilken av de fire teoriene vi i det foregående har gjennomgått kan best bidra til å forklare hva som kan skape økende lønnsforskjeller knyttet til utdanning? Vår tese er at flere av disse teoriene kan bidra til å forklare endringer i lønnsforskjeller.

I modeller for lønnsdannelse er det vanlig å ta utgangspunkt i at *lønn bestemmes i et marked*, dette kan være et nasjonalt marked eller et internasjonalt marked.

Tilhengere av teorien om *betydningen av institusjonelle ordninger* vil legge til at dette markedet kan være mer eller mindre regulert, det vil si omgitt av institusjonelle ordninger. Grad av koordinering av lønnsdannelsen vil ha betydning for om lønnsforskjellene mellom ulike grupper øker, er stabile eller minker. Hypotesen er at jo sterkere sentraliseringsgrad, jo mer stabile lønnsforskjeller, og dermed at desentralisering av lønnsdannelsen vil føre til økende lønnsforskjeller.

Forskere som forfekter at *normer* har betydning for lønnsdannelsen, vil hevde at normer for hva som er rettferdig fordeling av lønn mellom arbeidstakere har betydning for hvordan lønn faktisk fordeles. For det første vil normer påvirke lønnsdannelsen ved at hovedorganisasjoner og fagforbund går inn i forhandlinger med ulike normer som politiske mål. For eksempel har LO siden 70-tallet jobbet for lønnsutjevning, som kan sees som en modifikasjon av normen om lik lønn uavhengig av type arbeid, mens AF har jobbet for at lønn i større grad skal avspeile forskjeller i utdanning. For det andre har staten og regjeringen en viktig rolle i norske lønnsforhandlinger. Dette innebærer at de oppfatningene befolkningen har om hva som er rettferdig fordeling av lønn vil ha betydning for lønnsforhandlingene, siden staten og regjeringen nødvendig vil foreta seg noe som strider mot opinionen.

I tabell 3.1 har vi oppsummert forventningene om funn vi har utledet fra de ulike teoriene.

Tabell 3.1: Oppsummering av forventningene.

Har det skjedd endringer i relative lønninger for utdanningsgrupper i perioden 1980-1997?	
Teori	Forventninger
Markedsteori	Ingen økning i relative lønnsforskjeller mellom utdanningsgruppene.
Økonomisk globalisering	Økende ulikhet mellom høytutdannede og lavtutdannede.
Koordinering av lønnsdannelsen?	Perioder med økende koordinering av lønnsdannelsen fører til stabil utvikling eller nedgang i relative lønnsforskjeller. Perioder med minkende koordinering av lønnsdannelsen fører til at lønnsforskjellene mellom grupper med høy og lav utdanning øker.
Norm om lønnsutjevning	Stabil utvikling eller nedgang i relative lønnsforskjeller mellom grupper med forskjellig lengde/nivå på utdanningen.
Norm om lønn etter utdanning og ansvar	Økende relative forskjeller mellom grupper med ulik lengde/nivå på utdanningen.
Har det skjedd endringer i lønnsforskjeller innenfor grupper med lik utdanning i perioden 1980-1997?	
Teori	Forventninger
Koordinering av lønnsdannelsen	I perioder med økt koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å være stabile eller reduseres. I perioder med mindre koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å øke
Norm om lønnsutjevning	Stabile eller minkende lønnsforskjeller innad i grupper med lik utdanning.
Norm om lønn etter utdanning og ansvar	Økende lønnsforskjeller innad i grupper med lik utdanning.

4. Data og metode

4.1 Beskrivelse av datamaterialet

Datasettet består av registerdata hentet fra individuelle lønnsoppgaver for ca 100 000 funksjonærer årlig i NHOs medlemsbedrifter. Disse har vi kalt *industrifunksjonærer*. Disse omfatter, i tillegg til de egentlige industrifunksjonærene, funksjonærer i oljeutvinning og bergverksdrift, bygg og anlegg, transport og diverse andre bransjer. De fleste av disse bransjene er små, sammenlignet med industribransjene, men det er også noen større bransjer, som hotell- og restaurantbransjen og forskningsinstitusjoner, med henholdsvis 2201 og 4771 ansatte i våre data i 1990.

Det ble levert fullstendige lønnsoppgaver for flertallet av virksomheter og ansatte gjennom hele perioden¹⁰. Statistikken omfatter alle grupper, med unntak av stillinger som administrerende direktør og tilsvarende, redaktør, redaksjonssekretær, journalist og arbeidende formenn. I 1992 var 116 bransjer representert.

Vi har informasjon om en rekke uavhengige variabler som kjønn, stilling, timelønn, detaljert utdanningsinformasjon og alder. Lønnsdataene viser til timebetaling på ordinær arbeidstid. Dermed slår vi ikke sammen lønn som er opptjent i ordinær arbeidstid sammen med lønn opptjent utenom ordinær arbeidstid. Dette er viktig. Det gjør lønnsdataene mindre sårbare for skjevheter når man skal studere lønnsforskjeller (Nielsen *et al.* 2004).

Tabell 4.1 gir en oversikt over datatilfanget. Kolonne 1- 4 viser antall personer, antall kvinner og menn og prosent kvinner i materialet. Kolonne 5-8 gir gjennomsnittslønn for alle, for kvinner, for menn og tilslutt kvinners lønn som prosent av menns.

Av tabellen ser vi at det har skjedd et par klare endringer i materialet over perioden. For det første har antall ansatte økt fra 1980 til 1997. Mens det var 73 485 ansatte i 1980 var antall ansatte økt til 91 812 i 1997. For det andre har kvinneandelen økt betydelig over perioden, fra 21,3 % i 1980 til 31,3 % i 1997. Det var en klar økning fra 1990 til 1991. Økningen skyldes i stor grad at deltidsansatte ble inkludert i

materialet i 1991. Inkluderingen av deltidsansatte forklarer også en stor del av økningen i antall ansatte årlig. Den tredje endringen som er slående når man observerer tabellen er nedgangen i lønnsgapet mellom kvinner og menn; fra at kvinner tjente 66,5 % av hva menn tjente i 1980 til at de tjente 74,9 % i 1997.

¹⁰ F. eks var det i 1992 fullstendige oppgaver fra 84 % av bedriftene, og disse omfattet 94 % av samtlige funksjonærer.

Tabell 4.1: Antall observasjoner analysene bygger på etter år og kjønn. I tillegg kvinneandel, gjennomsnittslønninger og lønnsgap.

år	personer	kvinner	menn	% kvinner	Lønn	Kvinner	menn	lønnsgap
						lønn	lønn	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1980	73485	15643	57842	21.29	52.80	37.79	56.85	66.47
1981	73602	15877	57725	21.57	59.11	42.93	63.56	67.55
1982	77591	16967	60624	21.87	66.46	48.81	71.40	68.37
1983	79178	17258	61920	21.80	71.61	52.96	76.81	68.95
1984	81638	18111	63527	22.18	78.46	58.47	84.16	69.47
1985	82110	19015	63095	23.16	84.85	63.69	91.23	69.81
1986	84838	20418	64420	24.07	94.09	71.37	101.29	70.46
1987	70364	16484	53880	23.43	104.23	79.30	111.85	70.89
1988	86307	22096	64211	25.60	106.43	81.69	114.95	71.07
1989	83241	21257	61984	25.54	111.71	87.10	120.15	72.49
1990	82755	21237	61518	25.66	119.80	94.54	128.52	73.56
1991	93617	29171	64446	31.16	124.80	99.19	136.39	72.72
1992	94524	29790	64734	31.52	128.91	103.33	140.68	73.45
1993	94963	29657	65306	31.23	133.99	107.61	145.97	73.72
1994	95593	30178	65415	31.57	138.47	111.47	150.93	73.86
1995	97221	30691	66530	31.57	143.39	115.95	156.05	74.30
1996	99038	31242	67796	31.55	150.22	122.36	163.06	75.04
1997	91812	28698	63114	31.26	160.39	130.35	174.05	74.89
Total	1541877	413790	1128087		109.87	86.18	118.94	71.72

Note: Tabellen bygger på de personer vi har fullstendige opplysninger om lønn, arbeidstid, stilling og virksomhet de jobber i. For 1987 har vi kun informasjon om de personer som var i materialet i både 1988 og 1987. Derfor er antallet personer i 1987 lavere enn i både 1986 og 1988. Tallene viser gjennomsnittlig timelønn i ordinær arbeidstid.

4.1.1 Fordeling på utdanningsgrupper

Denne delen vil gi en oversikt over fordelingen på noen av de viktigste forklaringsvariablene: utdanningsnivå og utdanningstype.

Fordeling på 5 utdanningsgrupper

Tabell 4.1 viser fordelingen på 5 ulike utdanningsgruppene for 5 utvalgte år, 1980, 1985, 1990, 1995 og 1997. Inndelingen er basert på individenes høyeste gjennomførte utdanning. De fem utdanningskategoriene er følgende: grunnskoleutdanning, videregående utdanning, universitet eller høyskole- lavere grad, universitet eller høyskole- høy grad og profesjonsutdanning. Kolonne 1 og 2 viser antall personer og andel funksjonærer med hver utdanning. 3 – 6 viser det samme, men for kvinner og menn separat. Kolonne 7 viser andel kvinner i hver utdanningsgruppe.

Det har skjedd et par betydelige endringer i fordelingen på de 5 utdanningsgruppene i løpet av perioden. I 1980 utgjør gruppen som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning over halvparten av industrifunksjonærene i NHO-bedrifter. I 1997 er grunnskoleutdannete fremdeles den største gruppen, men andelen industrifunksjonærer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning har sunket drastisk over perioden, fra 52,7 % i 1980 til 32,8 % i 1997, dvs. Med 20 %.

Andelen funksjonærer med høyere utdanning enn grunnskole har derimot økt. Dette gjelder for alle de 4 resterende utdanningsgruppene: Andelen funksjonærer med videregående som høyeste fullførte utdanning har økt fra 20,8 % i 1980 til 27,0 % i 1997, andelen med lavere grad fra universitet eller høyskole har økt fra 6,6 % til 11,4 % i samme tidsrom, mens høyeregradsuttannede fra universitet/høyskole utgjorde 1,3 % i 1980 var andelen økt til 4,7 % i 1997, og profesjonsuttannede utgjorde 18,5 % i 1980 og 24,0 % i 1997.

Tabell 4.2: Fordeling på 5 større utdanningsgrupper for alle, for kvinner og for menn, dessuten prosent kvinner og gjennomsnittlig yrkeserfaring i hver utdanningsgruppe, for 1980 og 1997

	Alle		Menn		Kvinner		Kvinne-	Gj.snitts-
	N	prosent	N	Prosent	N	Prosent	andel, %	erfaring
	1	2	3	4	5	6	7	8
1980								
Grunnskoleutdannete	38,751	52.73	27,149	46.94	11,602	74.17	29.94	25.0
Videregående skole	15,313	20.84	12,027	20.79	3,286	21.01	21.46	20.6
Univ./høysk, lavt nivå	4,841	6.59	4,384	7.58	457	2.92	9.44	18.6
Univ./høysk, høyt nivå	966	1.31	917	1.59	49	0.31	5.07	16.3
Profesjonsutdanning	13,614	18.53	13,365	23.11	249	1.59	1.83	16.1
Sum	73,485	100	57,842	100	15,643	100	21.29	
1997								
Grunnskoleutd.	30,095	32.78	16,844	26.69	13,251	46.17	44.03	30.3
Videregående skole	24,806	27.02	16,667	26.41	8,139	28.36	32.81	22.4
Univ./høysk, lavt nivå	10,507	11.44	6,783	10.75	3,724	12.98	35.44	18.0
Univ./høysk, høyt nivå	4,345	4.73	3,436	5.44	909	3.17	20.92	16.1
Profesjonsutdanning	22,059	24.03	19,384	30.71	2,675	9.32	12.13	18.0
Sum	91,812	100	63,114	100	28,698	100	31.26	

Note: Utdanningene i denne tabellen er gruppert med utgangspunkt i SSBs 6-sifrete utdanningskode. Kolonne 7 gir prosent kvinner i hver utdanning. Se tabell 5.3 for informasjon om hvilke mindre grupper som inngår i de 5 større utdanningsgruppene over. F.eks. Består profesjonsutdanningene av 6 ulike grupper, som sivilingeniører, siviløkonomer etc.

Fordeling på 20 utdanningsgrupper

Tabell 5.2 viser fordelingen på 20 utdanningsgrupper i 1980 og 1997. Inndelingen er basert på en fininndeling av de 5 utdanningsgruppene vi presenterte over. Den første av de fem utdanningsgruppene presentert over, grunnskoleutdanning, deles i inn i to kategorier; 1) grunnskole og 2) uavsluttet videregående skole. Den andre utdanningsgruppen, videregående utdanning, deles inn i to; 3) avsluttet videregående skole og 4) videregående skole med tillegg. Laveregradsutdanning og høyeregradsutdanning deles hver inn i fem utdanningsgrupper, henholdsvis gruppe 5 – 9, og gruppe 10 – 14, mens profesjonsutdanning deles inn i 6 utdanningsgrupper, gruppe 15- 20.

Tabell 4.3: fordeling på 20 utdanningsgrupper for alle, for kvinner og menn og andel kvinner i hver utdanningsgruppe, for utvalgte år.

1980	alle		Menn		Kvinner		Kvinneandel, %
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	
	1	2	3	4	5	6	
1 Grunnskole	11692	15,91	9177	15,87	2515	16,08	21,51
2 Uavsluttet videreg.	27059	36,82	17972	31,07	9087	58,09	33,58
3 Avsl. Videregående	12813	17,44	10534	18,21	2279	14,57	17,79
4 Videreg m/tillegg	2500	3,40	1493	2,58	1007	6,44	40,28
5 Humaniora	443	0,60	238	0,41	205	1,31	46,28
6 Samfunnsvitenskap	138	0,19	126	0,22	12	0,08	8,70
7 Økonomi, admin.	1746	2,38	1609	2,78	137	0,88	7,85
8 Naurvitenskap	2064	2,81	2033	3,51	31	0,20	1,50
9 Øvrige fag	450	0,61	378	0,65	72	0,46	16,00
10 Humaniora	13	0,02	8	0,01	5	0,03	38,46
11 Samfunnsvitenskap	11	0,01	10	0,02	1	0,01	9,09
12 Økonomi, admin.	47	0,06	46	0,08	1	0,01	2,13
13 Naurvitenskap	594	0,81	580	1,00	14	0,09	2,36
14 Øvrige fag	301	0,41	273	0,47	28	0,18	9,30
15 Sivilingeniør	3534	4,81	3481	6,02	53	0,34	1,50
16 Siviløkonom	844	1,15	816	1,41	28	0,18	3,32
17 Sosialøkonom	63	0,09	62	0,11	1	0,01	1,59
18 Jurist	105	0,14	103	0,18	2	0,01	1,90
19 Revisor	190	0,26	183	0,32	7	0,04	3,68
20 Ingeniør	8878	12,08	8720	15,08	158	1,01	1,78
Total	73485	100,00	57842	100,00	15643	100,00	21,29
1997	alle		Menn		Kvinner		Kvinneandel, %
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	
	1	2	3	4	5	6	
1 Grunnskole	6972	7,59	4650	7,37	2322	8,09	33,30
2 Uavsluttet videreg.	23123	25,19	12194	19,32	10929	38,08	47,26
3 Avsl. Videregående	19359	21,09	13182	20,89	6177	21,52	31,91
4 Videreg m/tillegg	5447	5,93	3485	5,52	1962	6,84	36,02
5 Humaniora	1475	1,61	537	0,85	938	3,27	63,59
6 Samfunnsvitenskap	484	0,53	263	0,42	221	0,77	45,66
7 Økonomi, admin.	4654	5,07	2877	4,56	1777	6,19	38,18
8 Naurvitenskap	2249	2,45	1965	3,11	284	0,99	12,63
9 Øvrige fag	1645	1,79	1141	1,81	504	1,76	30,64
10 Humaniora	71	0,08	40	0,06	31	0,11	43,66
11 Samfunnsvitenskap	110	0,12	79	0,13	31	0,11	28,18
12 Økonomi, admin.	178	0,19	129	0,20	49	0,17	27,53
13 Naurvitenskap	3315	3,61	2689	4,26	626	2,18	18,88
14 Øvrige fag	671	0,73	499	0,79	172	0,60	25,63
15 Sivilingeniør	8691	9,47	7562	11,98	1129	3,93	12,99
16 Siviløkonom	1434	1,56	1113	1,76	321	1,12	22,38
17 Sosialøkonom	87	0,09	77	0,12	10	0,03	11,49
18 Jurist	192	0,21	159	0,25	33	0,11	17,19
19 Revisor	244	0,27	165	0,26	79	0,28	32,38
20 Ingeniør	11411	12,43	10308	16,33	1103	3,84	9,67
Total	91812	100,00	63114	100,00	28698	100,00	31,26

4.2 Operasjonalisering av variablene

4.2.1 Avhengige variabler

I denne oppgaven brukes to avhengige variabler. I de mer deskriptive analysene av relative lønninger og til beregning av 90- og 10-prosentiler er *timelønn* avhengig variabel. I regresjonsanalysene er avhengig variabel *logaritmen til timelønn*.

Timelønn:

Vi har informasjon om månedslønn og ordinær arbeidstid hentet fra lønnsoppgaver for ansatte i NHO-bedrifter. Timelønnsvariabelen er konstruert fra disse to variablene ved hjelp av formelen månedslønn/(arbeidstid*4,28), der 4,28 viser til antall arbeidsuker.

Logaritmen til timelønn:

Variabelen logaritmen til timelønn ble konstruert ved å ta logaritmen til timelønnsvariabelen. For variabler som er positive, dvs. større enn null, kan man bruke den naturlige logaritmen til avhengig variabel i regresjonsanalyser. Begrunnelser som ofte gis for å bruke logaritmen til en avhengig variabel er blant annet følgende: 1) for å gjøre den avhengige variabelen mer symmetrisk, 2) for å gjøre den avhengige variabelen mer homoskedastisk, og 3) for å redusere betydningen av uteliggere (Petersen 1999).

Begrunnelsen for å bruke logaritmen til lønn som avhengig variabel i denne oppgaven er imidlertid at regresjonskoeffisientene da kan tolkes som relative forskjeller. Dersom koeffisientene ganges med 100 kan de leses som prosent høyere/lavere lønn enn gruppen som utgjør konstantleddet. Dersom koeffisientene er større enn 0,15 vil tilnærmingen gi et for lavt estimat, og en må regne ut den prosentvise forskjellen ved hjelp av formelen $(\text{eksp}(\text{koeff}) - 1)$.

4.2.2 Uavhengige variabler

Utdanningskategoriseringer:

Utdanning er den sentrale forklaringsvariabelen i denne oppgaven. Variabelen er klassifisert i henhold til norsk standard for utdanningsgruppering (NUS 2000). Dette er et seksifret kodesystem som tar hensyn til både utdanningens lengde og innhold (SSB 2006a). For hvert individ i hvert år i datasettet er utdanningskoden koblet sammen med informasjon om når

utdanningen ble fullført. Denne kodingen gjør en svært detaljert inndeling av utdanning i analysene mulig. Å bruke koden som den er i analysene er imidlertid svært upraktisk, siden koden har svært mange verdier i våre data (1350 i 1997), samtidig som mange av kodene for de fleste praktiske formål er innholdsmessig like.

I kapittel 2 så vi at det i analyser av utdanningsforskjeller knyttet til utdanning har vært vanligst å benytte avkastning av ett ekstra år utdanning og antall år en person har studert. Samtidig har man blitt mer og mer oppmerksomme på betydningen av utdanningens innhold for lønn. Siden ulike mål kan gi ulike svar skal vi i våre analyser bruke to mål på utdanning. Begge er konstruert med utgangspunkt i den sekssifrede koden. De to variablene er basert på lengde og type utdanning, én med fem verdier og én med tjue verdier. Variabelen med fem verdier har jeg kalt *utdanningsnivå*, variabelen med tjue verdier *utdanningstype*.

Utdanningsnivå

Det første målet på utdanning skiller mellom fem grupper og er kodet som følgende: 1: Personer med utdanning til og med ungdomsskolen ble gruppert sammen til én gruppe, dette er referansegruppen¹¹. 2: Neste gruppering består av personer som har fullført videregående skole. 3: Den tredje gruppen består av personer med utdanning på lavere nivå fra universitet eller høyskole. 4: De i materialet som har høyeregradsutdanning fra universitet eller høyskole utgjør gruppe fire. 5: Den siste gruppen er de profesjonsutdannede. Profesjonene som er med er sivilingeniører, siviløkonomer, sosialøkonomer, jurister, revisorer og ingeniører.

Utdanningstype

I det andre målet på utdanning skiller vi mellom 20 ulike grupper. Dette gir oss mulighet til å se på ulike fagretninger innen ulike utdanningsnivåer. De 4 laveste utdanningsnivåene er kun skilt etter lengde. Grunnskole er kodet 1 og er referansekategori, påbegynt videregående skole er kodet 2, avsluttet videregående skole er kodet 3 og videregående med tillegg kodet 4. Deretter ble det skilt ut fem grupper på lavere grad (5-9) og fem grupper fra høyere grad (10-14) fra universitet/høyskole. For hvert nivå ble det skilt ut humanistiske fag, samfunnsvitenskapelige fag (og juridiske fag utenom embedseksamen), naturvitenskapelige fag, økonomiske fag samt en gruppe for de som faller utenfor disse fagene. I tillegg skilles

hver av profesjonene som utgjorde ”profesjonsutdanninger” ut, slik at det skilles mellom 15: ingeniører, 16: siviløkonomer, 17: sosialøkonomer, 18: sivilingeniører, 19: jurister og 20: revisorer.

Potensiell yrkeserfaring

Hvor lenge en har vært i arbeid, dvs. yrkeserfaring eller ansiennitet, har stor betydning for lønnsnivået. Datamaterialet inneholder ikke eksakte opplysninger om den enkeltes yrkeserfaring, men jeg har konstruert en variabel som vi benytter i analysene.

I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i den enkeltes alder. Deretter har jeg trukket fra 16 år, som tilsvarer alder ved avsluttet grunnskoleutdanning, for alle. For personer med utdanning ut over grunnskole har jeg i tillegg trukket fra antall år den aktuelle utdanningen er normert til å vare. *Potensiell yrkeserfaring* er en kontinuerlig variabel.

Om alle hadde fullført sin utdanning på normert tid, ville dette vært et svært godt mål på erfaring. På studier på hovedfagsnivå og høyere er det imidlertid forholdsvis vanlig å bruke mer tid enn studiet er normert til, slik at for disse kan yrkeserfaring være noe underestimert. Samtidig finnes det personer som fullfører studiene fortere enn normert.

I storby

Dikotom variabel som er kodet 0 dersom man ikke bor i storby, og 1 dersom man bor i storby. Variabelen er konstruert med utgangspunkt i *Standard for regionale inndelinger* (2006b). Ifølge SSB er en storby et tettsted med mer enn 100.000 innbyggere. Ifølge denne definisjonen er derfor Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger storbyer.

Oslo

Dikotom variabel som er kodet 1 dersom man bor i Oslo, og 0 dersom man ikke bor i Oslo.

Kjønn

Dikotom variabel der menn er gitt verdien 0 og kvinner verdien 1.

Årstall

Kategorisk variabel som angir måletidspunkt. Vi har 18 måletidspunkt, fra og med 1980 til og med 1997.

¹¹ Denne kategorien innbefatter også personer som ikke fullførte videregående skole.

4.3 Analysemetode

4.3.1 Deskriptive analyser av relative lønninger

Den første analysemetoden er av deskriptiv karakter. For å beskrive lønnsutviklingen brukes ikke tall for absolutt endring fra år til år, men *indekserte lønnstall* som tar utgangspunkt i timelønn for referanse kategorien, grunnskoleutdannede. Indeks lønn (I) er for hver utdanningsgruppe og hvert år beregnet ut fra følgende formel:

$$I = \frac{L_u * 100}{L_g}$$

der L_u er lønn for utdanningsgruppen vi studerer, og L_g er lønn for referansegruppen. Indeksert relativ lønn over tid vil gi oss en oversikt over utdanningsgruppens lønnsutvikling, dvs. om det over tid er stabilitet eller ikke i relative lønninger.

4.3.2 Multippel regresjonsanalyse

Metoden beskrevet over er anvendbar for en enkel beskrivelse av relative lønninger. Forskjeller og endringer i relative lønninger mellom utdanningsgrupper kan imidlertid skyldes andre forhold enn at selve utdanningen har økt/minket avkastningen relativt til andre utdanningsgrupper. For eksempel kan sammensetningen av utdanningsgruppen ha endret seg. For å kontrollere for slike forhold bruker vi her regresjonsanalyse. Hensikten med å bruke multippel regresjonsanalyse her er å prøve å isolere ut effekten av utdanning på lønn.

I lineær regresjonsanalyse undersøker man om det er en sammenheng mellom fenomenet som skal undersøkes, y , og forklaringsvariabelen x . Man regner med at den eventuelle sammenhengen er lineær. I multippel regresjonsanalyse tar man hensyn til at mer enn én forklaringsvariabel kan påvirke den avhengige variabelen.

Modellen vi har brukt er den følgende:

$$\ln W_{i,t} = a + bx_{i,t} + e_{i,t}$$

Formelen viser oss at den avhengige variabelen, logaritmen til lønn, er en funksjon av de uavhengige variablene, x . a er konstantleddet, b er parameterestimatet, i viser til individer (1..., n), t viser til tid (1980-1997) og e er restleddet.

4.3.3 90/10 prosentiler

Analysemetoden som her blir anvendt for å se om det har blitt større eller mindre lønnsforskjeller *innenfor* hver enkelt utdanningsgruppe er 90/10 prosentiler¹². Sammenligning av prosentiler er et utbredt mål på lønnsforskjeller (se for eksempel Barth, Røed og Schøne 2004b, Hægeland 2002). Måten vi gjør det på her er, for hver utdanningsgruppe, å sortere lønnstakerne etter lønnsnivå. Deretter plukker vi ut den personen som kun har 10 prosent av lønnstakerne i denne utdanningsgruppen over seg, dette kaller vi 90 prosentillønnen. Dernest velger vi ut den personen som kun har 10 prosent av lønnstakerne i denne utdanningsgruppen under seg, dette blir 10 prosentillønnen. Når vi deler 90 prosentillønnen på 10 prosentillønnen for hver utdanningsgruppe, for hvert år, får vi et uttrykk for den lønnsmessige avstanden mellom disse to gruppene, og dermed et uttrykk for lønnsforskjellene innen denne utdanningsgruppen.

Dette gjør vi for hver utdanningsgruppe, for hvert år. Ved å sammenligne 90/10 koeffisienten for hvert år for hver utdanningsgruppe, kan vi se om avstanden mellom disse to gruppene har endret seg i løpet av perioden 1980 til 1997.

¹² Mens *percentiler*, som er et låneord fra engelsk, stort sett brukes i norske artikler (se for eksempel Barth og Kongsgården 1996, Hægeland 2002), har jeg valgt å gjøre en fornorsking/oversettelse av begrepet.

5. Resultater: Analyser av relative lønninger for utdanningsgrupper

I dette kapitlet skal vi å undersøke følgende empiriske spørsmål: *Har det blitt større eller mindre lønnsforskjeller mellom funksjonærer i NHO-bedrifter med ulik utdanning i løpet av perioden 1980 til 1997?* Med andre ord vil vi undersøke om det har skjedd endringer i relative lønninger mellom ulike utdanningsgrupper i dette tidsrommet.

Vi skal undersøke dette spørsmålet på 2 utdanningsinndelinger. Den første inndelingen består av 5 kategorier, hovedsaklig basert på utdanningens lengde. Den andre inndelingen består av 20 kategorier, basert på både lengde og type utdanning¹³. Som vi så i kapitlet om tidligere forskning kan forskjellige fagfelt ha hatt ulik utvikling av relativ lønn. Det er derfor viktig å undersøke om utdanninger av lik lengde, men av ulik type, har hatt den samme relative utviklingen.

For å besvare spørsmålet anvender vi to ulike analysemetoder. Først gjøres rent *deskriptive analyser av relative lønninger* (dette gjør vi kun for inndelingen i 5 utdanningskategorier). Deretter utføres *regresjonsanalyser*, først med de fem utdanningskategoriene som uavhengige variabler, deretter med de 20 utdanningskategoriene som uavhengige variabler. Dette gjør vi for å kontrollere for andre forhold enn utdanning, og dermed isolere ut effekten av utdanning på relative lønninger for utdanningsgruppene.

5.1 Relativ lønnsutvikling for fem utdanningsgrupper

5.1.1 Endringer i relative lønninger med utgangspunkt i gjennomsnittslønn

Den første utdanningsgrupperingen vi skal se på består av fem kategorier og tar utgangspunkt i utdanningens lengde. Vi har satt grunnskoleskoleutdannete som referansegruppe. For hvert år blir den gjennomsnittlige lønnen til referansegruppen satt til 100, og de andre gruppens lønninger blir regnet om slik at de kan leses relativt til referansegruppens lønninger. Resultatene kan da tolkes som relative lønnsforskjeller mellom utdanningsgruppene for hvert år.

Tabell 5.1: Gjennomsnittlig lønn for fem ulike utdanningsgrupper.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1 Grunnskole	45.7	50.9	57.0	61.1	67.0	72.2	78.9	89.1	90.7	96.1	101.6	104.6	107.3	110.5	114.7	119.0	124.0	131.2
2 Videregående skole	52.0	56.8	64.6	68.1	73.8	80.0	87.2	97.2	98.2	102.3	111.4	115.2	118.2	123.6	127.1	132.0	136.8	144.2
3 Lavere grad	61.7	69.9	79.7	84.8	89.7	97.6	111.5	116.2	120.2	124.8	135.3	137.1	144.0	145.4	147.0	152.6	156.7	170.2
4 Høyere grad	82.2	87.6	98.1	103.2	118.8	120.3	133.0	143.7	144.2	147.1	155.7	168.7	172.6	177.4	176.1	185.5	198.1	202.3
5 Profesjonsstudie	65.8	76.6	85.4	91.1	99.1	106.8	117.3	130.5	134.3	138.8	148.9	157.8	157.6	165.7	171.2	176.4	184.9	196.7

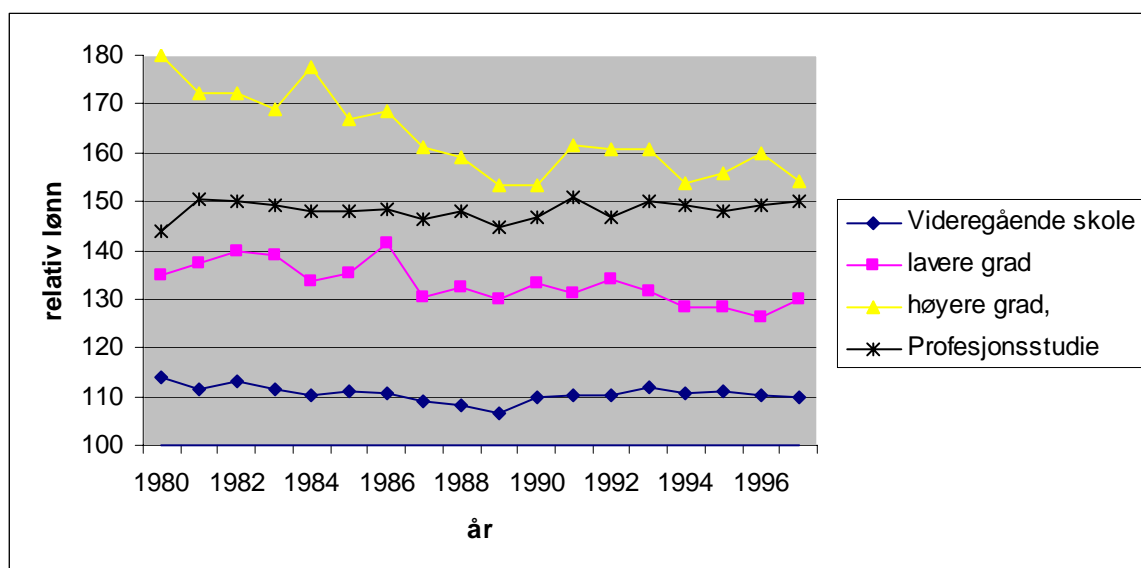
Note: Tabellen viser gjennomsnittlig timelønn for hver av de 5 utdanningsgruppene for årene 1980 til 1997.

Tabell 5.2: Relative lønninger for fem ulike utdanningsgrupper.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1 Grunnskole	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2 Videregående skole	114	111	113	111	110	111	110	109	108	107	110	110	110	112	111	111	110	110
3 Lavere grad	135	137	140	139	134	135	141	130	133	130	133	131	134	132	128	128	126	130
4 Høyere grad	180	172	172	169	177	167	169	161	159	153	153	161	161	161	154	156	160	154
5 Profesjonsstudie	144	151	150	149	148	148	149	146	148	145	147	151	147	150	149	148	149	150

Note: Tabellen viser relativ lønn for 5 utdanningsgrupper for årene 1980-1997. Referansegruppe er grunnskoleutdannete.

Figur 5.1: Relativ lønninger for fem utdanningsgrupper.



Note: Referansekategori (grunnskoleutdannete) har verdien 100.

Tabell 5.1 viser gjennomsnittslønn for hver av de fem utdanningsgruppene for hvert år. I tabell 5.2 er disse lønningene omregnet til relative lønninger, mens figur 1 er en grafisk fremstilling av tabell 5.2. Hovedinntrykket fra tabell 5. 2 og figur 5.1 er at de relative lønningene til disse fem utdanningsgruppene har holdt seg relativt stabile over 18 års perioden vi undersøker. Unntaket fra denne trenden er gruppen med utdanning av høyere grad fra universitet eller høyskole. Vi ser at denne gruppen har tapt relativ lønnsmessig posisjon til de som kun har grunnskole i løpet av perioden. I 1980 lå gjennomsnittslønnen for funksjonærer med høyere grad fra universitet eller høyskole 80 % høyere enn gjennomsnittslønnen for funksjonærer med kun grunnskoleutdanning. I 1989, året som utgjør median-året¹⁴ i materialet, hadde den relative forskjellen mellom de to gruppene sunket til 53,2 %. I resten av perioden holdt den relative forskjellen mellom de to gruppene seg mellom 55 % og 60 %.

Profesjonsutdannete ser ut til å svakt ha bedret sin relative posisjon slik at de i slutten av perioden tangerer gjennomsnittslønnen til gruppen med en høyere grad. Mens den relative forskjellen mellom disse to gruppene i 1980 var 36, 9 (180 - 144,1) var forskjellen sunket til 4,3 i 1997. Gruppen av funksjonærer med lavere grad fra universitet eller høyskole opplevde en svak relativ nedgang fra 135 i 1980 til 129,8 i 1997. Det samme gjelder utviklingen for gruppen med videregående utdanning, som har gått ned fra 113,9 til 109,9 i løpet av perioden.

Med unntak av gruppen av høyeregradsutdannete kan den relative lønnsutviklingen for disse utdanningsgruppene karakteriseres som stabil.

5.1.2 Endringer i relative lønninger for 5 utdanningsgrupper med kontrollvariabler

For å få et oversiktsbilde av den relative lønnsutviklingen for de fem utdanningsgruppene tok vi i avsnittet over utgangspunkt i gjennomsnittslønn uten å bruke noen kontrollvariabler. Utviklingen vi observerte, stabilitet for fire av utdanningsnivåene og nedgang for høyeregradsutdannete, kan skyldes andre forhold enn at effekten av utdanning har sunket for høyeregradsutdannete, og vært stabil for de øvrige utdanningsgruppene. For eksempel kan gjennomsnittserfaringen ha vært stabil eller sunket for høyeregradsutdannete, mens den har økt for de resterende utdanningsnivåene i løpet av perioden. Studier har vist at det er en positiv sammenheng mellom erfaring og lønn¹⁵, derfor kan endringer i gjennomsnittserfaringen i de ulike utdanningsgruppene påvirke gjennomsnittslønningene.

For å undersøke om det er effekten av utdanning eller andre forhold som kan forklare den relative utviklingen vi så i analysen over, utførte vi regresjonsanalyser med kontroll for kjønn og yrkeserfaring.

¹⁴ Dvs. året som befinner seg i midten av perioden 1980 til 1997.

¹⁵ De fleste studier viser en konkav sammenheng mellom erfaring/alders og lønn, dvs. sammenhengen er positiv men avtakende i begynnelsen av yrkeskarrieren, mens lønnseffekten endres til å bli negativ på slutten av yrkeskarrieren (Colbjørnsen 1986, Barth og Mastekaasa 1996 og Barth 1997). Erfaring utover 35 år gir som regel negativ lønnseffekt.

Tabell 5.3: Effekten av 5 utdanninger på (logaritmen til) lønn. Kontroll for kjønn og erfaring.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Grunnskole	3.684	3.824	3.903	3.977	4.029	4.112	4.200	4.332	4.351	4.397	4.461	4.521	4.532	4.517	4.543	4.548	4.569	4.682
Videregående skole	0.143	0.131	0.154	0.126	0.132	0.135	0.153	0.132	0.136	0.120	0.134	0.122	0.135	0.145	0.124	0.132	0.130	0.114
Univ./høyskole, lavere grad	0.308	0.318	0.342	0.320	0.329	0.344	0.381	0.313	0.333	0.315	0.330	0.314	0.347	0.337	0.309	0.328	0.322	0.308
Univ./høyskole, høyere grad	0.587	0.582	0.570	0.551	0.597	0.572	0.555	0.514	0.510	0.480	0.469	0.500	0.513	0.534	0.483	0.514	0.550	0.493
Profesjonsutdanning	0.383	0.402	0.420	0.410	0.421	0.422	0.424	0.422	0.422	0.405	0.419	0.423	0.407	0.435	0.428	0.433	0.454	0.431

Alle koeffisientene er signifikante, $P < 0,01$

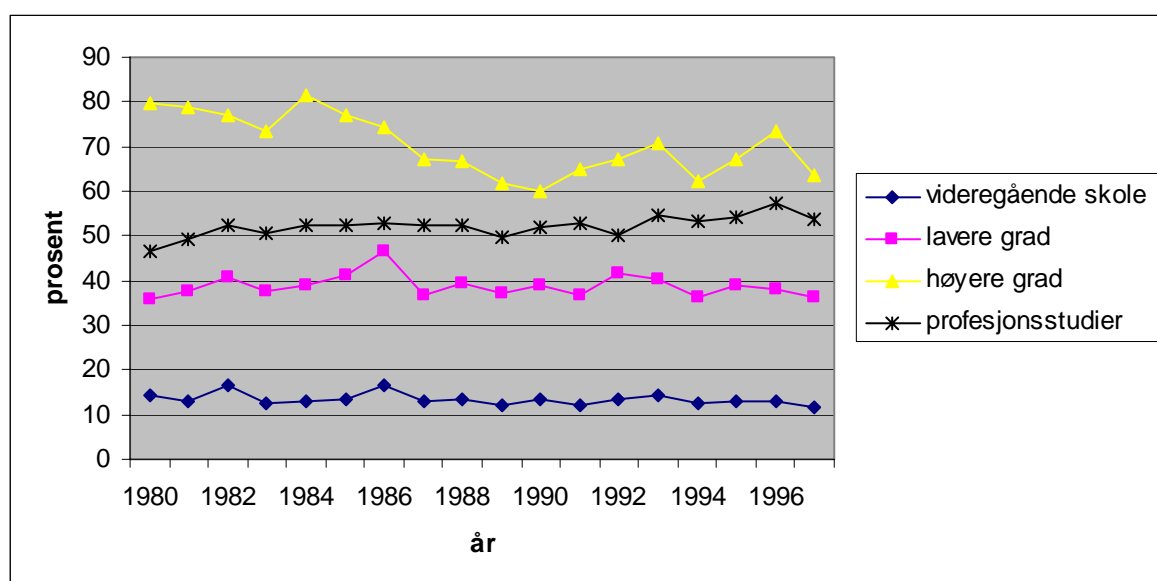
Note: I den første regresjonen er det kontrollert for kjønn, utdanningslengde (5 kategorier), erfaring og erfaring kvadrert. Koeffisientene for kjønn og erfaring er ikke inkludert i tabellen. Koeffisientene for Grunnskole viser (logaritmen av) timelønn for personer som kun har grunnskoleutdanning. Koeffisientene nedenfor Grunnskole uttrykker forskjellen i (logaritmen av) timelønn for personer som enten har videregående utdanning, lavere grad fra universitet eller høyskole, høyere grad fra universitet/høyskole eller profesjonsutdanning, sammenlignet med de som kun har grunnskoleutdanning. For eksempel må man for å finne gjennomsnittlig (logaritmen av) timelønn for en person med profesjonsutdanning, ta effekten av grunnskole og legge til effekten av profesjonsutdanning.

Tabell 5.4: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper. Kontrollert for kjønn og erfaring.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Videregående skole	14.27	13.1	16.63	12.64	13.19	13.5	16.5	13.2	13.56	11.99	13.42	12.2	13.5	14.51	12.4	13.2	13	11.4
Univ./høyskole, lavere grad	36.04	37.4	40.72	37.71	39.01	41.11	46.4	36.8	39.46	36.99	39.13	36.9	41.5	40.11	36.3	38.9	38	36.1
Univ./høyskole, høyere grad	79.9	78.9	76.9	73.57	81.61	77.16	74.2	67.2	66.54	61.59	59.79	64.9	67.1	70.6	62	67.2	73.3	63.8
Profesjonsstudier	46.61	49.4	52.21	50.69	52.4	52.45	52.7	52.4	52.51	49.89	52.03	52.7	50.2	54.52	53.5	54.2	57.4	54

Note: Tallene i denne tabellen tar utgangspunkt i koeffisientene i tabell 3. Tallene kan leses som hvor mange prosent høyere lønnsmessig avkastning årlig personer med videregående, lavere grad, høyere grad eller profesjonsutdanning har enn de som kun har grunnskoleutdanning. Én av fordelene med å bruke logaritmen til lønn som avhengig variabel er at koeffisientene kan leses som prosentvise forskjeller til referansegruppen, dersom man ganger koeffisientene med 100 (Petersen 1999). Dersom koeffisientene er høyere enn 0,15 vil imidlertid denne omregningen til prosent gi litt skeive estimater. På disse koeffisientene kan man bruke formelen: $(\text{eksp}(\text{koeff})-1)*100$ for å få prosent.

Figur 5.2: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper. Kontroll for kjønn og erfaring.



Tabell 5.3 viser logaritmen til lønn for de fem utdanningsgruppene. I tabell 5.4 har vi regnet om koeffisientene fra tabell 5.3 slik at koeffisientene kan leses som hvor mange prosent høyere lønn enn referansegruppen hver enkelt utdanningsgruppe har. Figur 5.2 fremstiller tabell 5.4 grafisk.

Når vi gjør regresjoner med kontroll for kjønn og erfaring gjenkjenner vi tendensen fra figur 5.1: Den relative lønnsmessige avkastningen for høyere grad fra universitet eller høyskole har sunket. I 1980 ga høy grad fra universitet eller høyskole 80 % høyere lønnsmessig avkastning enn grunnskoleutdanning. I 1989 hadde denne relative forskjellen sunket til 51,6 %, og holdt seg mellom 60 % og 73,3 % til den landet på 63,7 % i 1997. Også for de andre utdanningsgruppene bekrefter regresjonsanalysen inntrykket fra oversiktsfiguren: stabil utvikling. Den relative lønnsutviklingen for profesjonsutdanningene har økt svakt i løpet av perioden, fra 46 % høyere avkastning av utdanningen i 1980, via 49,9 % i 1989 til 54 % i 1997. Den relative avkastningen av videregående utdanning og av lavere grad fra universitet/høyskole har imidlertid holdt seg stabil over hele perioden¹⁶.

¹⁶ Vi ønsket å undersøke om det var noen forskjell i relativ lønnsutvikling for de 5 utdanningsgruppene avhengig av om man bor i storby eller ikke, eller om man bor i Oslo eller i andre deler av landet. Vi startet med å undersøke effekten av de fem utdanningsgruppene på lønn ved å bo i storby versus ikke storby. For hvert av de 17 årene gjorde vi en regresjonsanalyse med kontroll for kjønn, erfaring, de fem utdanningsgruppene og med samspillsvariabler for hver utdanningsgruppe og storby. Vi fant ingen signifikant forskjell i effekten av ulike utdanninger ettersom man bodde i storby eller ikke. Deretter gjorde vi samme analyse med Oslo i stedet for storby. Vi fant vi ingen signifikant forskjell i avkastningen av de 5 utdanningene ettersom man bodde i Oslo eller resten av landet. Tabellene for disse to analysene er lagt i appendiks.

Høyeregradsutdannete (HG)

Da vi kontrollerte for kjønn og erfaring fant vi, som i de deskriptive analysene, relativ nedgang for de høyeregradsutdannete. Nedgangen ser imidlertid ut til være mindre enn de deskriptive analysene viste. Hva forårsaker endringene i den relative avkastningen av høyeregradsutdanning? Skyldes det hovedsaklig kjønn eller erfaring?

For å finne ut om det er variabelen *kjønn* eller *erfaring* som påvirker den relative nedgangen sterkest, gjør vi separate analyser for kjønn og erfaring.

Vi gjør tre nye regresjonsanalyser:

1. Regresjon kun med kontroll for de 5 utdanningsnivåene.
2. Regresjon med kontroll for de 5 utdanningsnivåene *og kjønn*.
3. Regresjon med kontroll for de 5 utdanningsnivåene *og erfaring*.

Vi har valgt ut koeffisientene kun for høyeregradsutdannete, og presenterer dem i tabell 5.5. Figur 5.3 fremstiller resultatene grafisk.

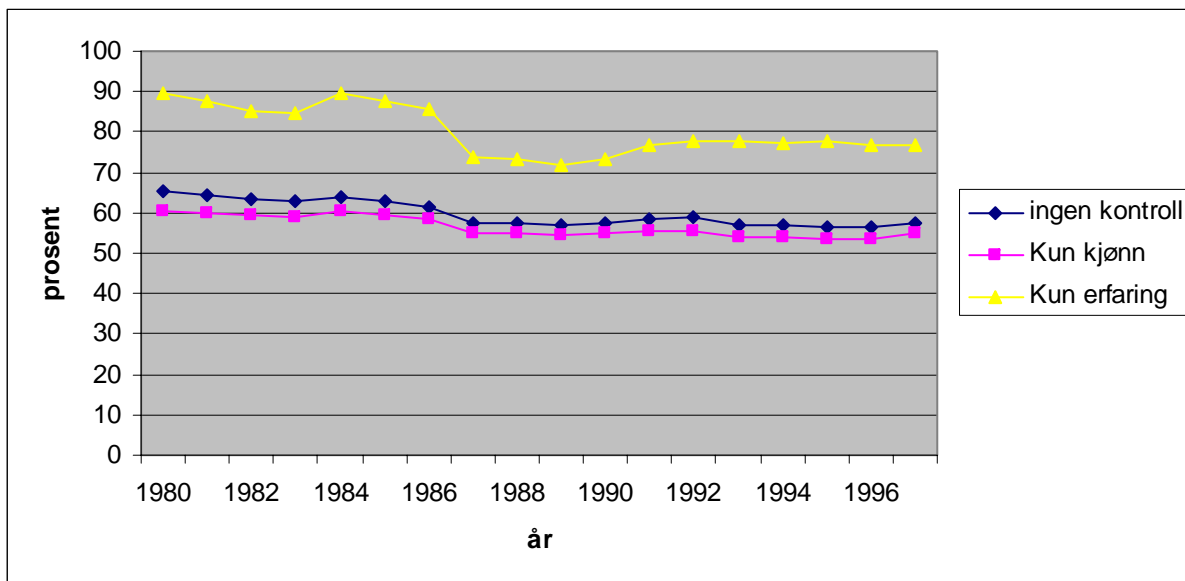
Tabell 5.5: Relativ lønn for høyeregradsutdannete. Uten kontroll for kjønn eller erfaring, separat kontroll for kjønn og separat kontroll for erfaring.

Kontrollvariabler:

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ingen kontroll	65.2	64.2	63.2	62.6	63.8	62.6	61.6	57.6	57.4	57.0	57.4	58.5	58.8	57.0	56.7	56.6	56.2	57.4
Kun kjønn	60.4	59.8	59.2	59.0	60.3	59.4	58.7	54.8	54.7	54.6	55.0	55.2	55.6	54.0	53.8	53.7	53.6	54.7
Kun erfaring	89.4	87.4	85.3	84.6	89.4	87.8	85.8	73.9	73.2	71.6	73.2	76.9	77.7	77.9	77.4	77.8	76.6	76.6

Note: Også her er referansegruppen grunnskoleutdannete. Tabellen er basert på tre ulike regresjonsanalyser: Én uten kontroll for kjønn eller erfaring, én med kontroll kun for kjønn, og én kun med kontroll for erfaring. Hver av de ulike regresjonsanalysene er gjort separat for hvert år for perioden 1980-1997. For å kunne lese koeffisientene som relative forskjeller er ln.koeffisientene omregnet til prosenter, v.h.a. formelen $(\exp(\text{koeff})-1)*100$ (se avsnitt 4.2.1 for nærmere beskrivelse).

Figur 5.3: Relativ lønn for høyeregradsutdannete. Uten kontroll for kjønn eller erfaring, separat kontroll for kjønn og separat kontroll for erfaring.



I den første regresjonen kontrollerer vi kun for de 5 utdanningsgruppene, dvs. verken for kjønn eller erfaring. Uten kontroll for verken kjønn eller erfaring tjener HG 65 % mer enn referansegruppen i 1980. I 1997 har denne relative avstanden sunket med 8 %, til at HG tjener 57 % mer enn referansegruppen¹⁷.

I regresjon nummer 2 kontrollerer vi for kjønn. Som vi ser av figuren skjer det lite når vi tar hensyn til kjønn. Ved kontroll for kjønn tjener HG i 1980 60 % mer enn referansegruppen. I løpet av perioden er den relative nedgangen på 5 %, fra 60 % til 55 %.

Det er i regresjon 3, ved kontroll for erfaring, at det skjer endringer. Ved kontroll for erfaring går avkastningen av høyeregradsutdanning opp. Effekten av å ha høyere utdanning er altså sterkere enn de deskriptive analysene viser. Uten kontroll for erfaring tjener høyeregradsuttannede gjennomsnittlig 65 % mer enn grunnskoleuttannede i 1980. Ved kontroll for erfaring er forskjellen til 85 %. Med andre ord har gruppen av grunnskoleuttannede atskillig mer erfaring enn gruppen av høyeregradsuttannede. Tabell 4.2 i metodekapitlet viser at dette stemmer. Mens gjennomsnittserfaringen blant grunnskoleuttannede i 1980 er 25 år er tilsvarende tall for gruppen med høyeregradsutdanning 16 år. I løpet av perioden øker gjennomsnittserfaring for begge disse gruppene, men mer for de grunnskoleuttannede, som i 1997 gjennomsnittlig har 30 års yrkeserfaring, mens høyeregradsuttannede har 18 års yrkeserfaring. Endel av den relative nedgangen på 1980- og 1990-tallet som vi så i de deskriptive analysene, skyldes altså at grunnskoleuttannede har økt gjennomsnittserfaringen i gruppen mer enn HG har. Likevel: Alle regresjonene, selv med kontroll for erfaring, viser at gruppen opplever relativ nedgang i lønn over perioden.

5.2 Relativ lønnsutvikling for 20 utdanningsgrupper

Endringer i relative lønninger for 20 utdanningsgrupper etter kontroll for kjønn og erfaring

De fem utdanningsgruppene vi undersøkte over er rimelig heterogene. Blant annet består gruppen av profesjonsutdanninger av utdanninger med ulik lengde. Mens ingeniør-, revisor og siviløkonomutdanningene regnes som laveregradsutdanninger med mellom 3 og 4 års studier, regnes sivilingeniør-, sosialøkonomi- og juristutdanningene som høyeregradsstudier

¹⁷ Koeffisientene er basert på regresjonsanalyser med kontroll for de 5 utdanningsgruppene. Resultatene vi får i denne analysen er ikke like resultatene vi får i de deskriptive analysene av fem utdanningsgrupper. Årsaken er at i de deskriptive analysene får vi aritmetiske gjennomsnitt, mens regresjonsanalysene gir oss geometriske gjennomsnitt.

med mellom 5 og 6 års studier. Det kan derfor være hensiktsmessig å dele opp denne gruppen, for å se om tendensen vi har sett gjelder for alle profesjonsutdanningene.

Den mest iøyenfallende endringen fra analysen over, er nedgangen i relativ lønn for de med høyeregradsutdanning. Spørsmålet som melder seg er om tendensen er den samme for de ulike fagretninger innen høyeregradsutdanning. For å undersøke den relative lønnsutviklingen blant utdanningsgrupper på et mer detaljert nivå analyserer vi i det følgende relativ lønnsutvikling v.h.a regresjonanalyser, med de 20 utdanningskategoriene som uavhengige variabler.

Vi går i denne delen rett på *regresjonsanalyser* av de 20 utdanningsgruppene. Tabell 5.6 viser den relative lønnsutviklingen for 20 utdanningsgrupper, kontrollert for kjønn og erfaring¹⁸.

¹⁸ Tabellen viser relativ lønn for 20 utdanningstyper. De opprinnelige ln-koeffisientene er omregnet til prosenter. Koeffisientene tabellen er basert på er lagt i appendiks.

Tabell 5.6: Relativ lønn for 20 utdanningsgrupper. Kontroll for kjønn og erfaring.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Primærutdanning																		
2 Uavsluttet videreg.	6.7	6.8	6.9	7.0	6.9	7.0	6.8	5.2	5.2	5.0	5.0	4.8	4.8	4.6	4.3	4.5	4.1	4.2
3 Avsl. Videregående	19.6	19.3	19.6	19.5	20.1	20.1	19.9	17.1	17.0	16.9	17.0	16.9	17.2	17.0	16.3	16.3	14.7	14.1
4 Videreg m/tillegg	24.7	25.3	26.1	25.9	27.5	27.9	27.8	24.4	24.4	23.8	23.5	23.5	24.0	23.8	23.3	23.4	23.1	23.2
Univ./høysk., lavt nivå																		
5 Humaniora	31.9	32.1	35.0	35.3	37.5	39.3	39.8	33.5	33.7	33.5	34.2	34.5	35.5	35.6	34.5	34.5	33.1	32.7
6 Samfunnsvitenskap	52.9	54.5	58.2	55.1	55.3	58.6	59.2	49.1	47.7	49.4	51.1	49.4	49.0	50.3	48.4	48.1	46.8	45.7
7 Økonomi, admin.	48.9	49.0	50.9	51.0	54.5	55.9	57.4	51.6	51.4	50.2	49.3	47.5	48.0	49.7	48.6	49.0	48.9	48.2
8 Naurvitenskap	42.1	44.6	45.6	45.6	48.3	49.5	49.7	42.5	42.4	43.0	44.7	45.9	46.8	47.3	46.1	46.6	46.7	46.6
9 Øvrige fag	42.8	41.0	42.7	43.6	44.8	44.5	44.2	40.4	39.7	38.6	39.7	38.2	39.3	39.6	37.8	38.8	37.7	37.1
Univ./høysk., høyt nivå																		
10 Humaniora	41.5	51.5	62.6	59.1	61.0	59.1	62.5	50.6	50.5	51.0	56.7	60.2	58.2	63.0	52.7	50.6	44.8	44.9
11 Samfunnsvitenskap	71.5	77.8	77.8	74.5	91.2	92.9	85.0	57.7	60.1	61.2	66.1	65.2	67.3	68.8	65.5	63.3	58.7	56.2
12 Økonomi, admin.	82.6	90.3	93.9	90.7	103.7	102.7	109.7	96.4	92.6	99.3	93.5	92.1	87.1	88.3	85.8	83.8	81.7	81.4
13 Naurvitenskap	91.0	87.9	85.7	86.1	93.6	91.8	89.2	73.7	72.7	69.6	71.0	72.9	75.0	74.7	74.6	75.7	76.5	75.5
14 Øvrige fag	81.7	81.3	80.7	81.8	81.8	82.9	82.7	70.7	70.0	70.7	70.3	76.7	75.8	77.0	73.2	73.8	73.9	72.6
Profesjonsutdanninger																		
15 Sivilingeniør	91.4	93.9	94.2	94.3	99.9	101.1	100.5	86.3	85.4	82.5	82.5	83.1	83.9	84.8	84.1	83.9	84.3	83.1
16 Siviløkonom	90.8	89.1	88.8	89.4	94.4	95.8	98.1	88.8	88.3	87.2	87.4	87.6	87.9	87.6	85.9	86.7	85.1	85.7
17 Sosialøkonom	93.7	99.0	94.9	97.1	101.6	98.3	97.9	76.6	76.1	77.2	79.9	79.1	83.2	84.2	74.8	73.4	70.0	70.4
18 Jurist	105.9	98.8	103.3	105.6	114.5	115.1	112.3	99.3	99.7	96.8	100.8	103.2	103.5	108.1	108.5	109.1	106.7	105.3
19 Revisor	44.3	43.7	45.9	46.5	51.9	52.3	54.0	51.3	56.2	56.4	57.7	55.6	61.8	65.4	70.1	68.5	69.6	66.1
20 Ingeniør	40.4	42.5	42.2	43.0	45.3	46.3	46.6	40.2	40.6	40.1	39.9	40.5	40.9	41.8	41.5	42.3	42.6	42.0

Alle koeffisientene er signifikante, $P < 0,01$

Note: observasjoner med ukjent/uoppgitt utdanning er utelatt fra analysene. Referansegruppe er grunnskoleutdannete.

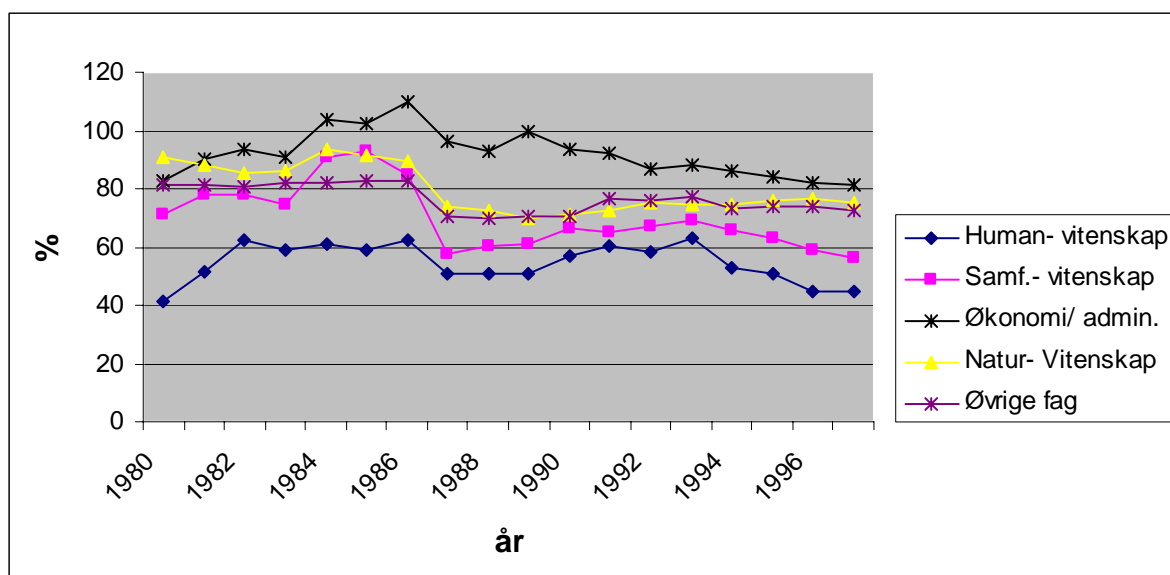
Primærutdannete: Ved analyser av den relative lønn for det vi kaller ”primærutdanningene” finner vi at utviklingen har vært svært stabil for de tre utdanningstypene i hele perioden vi undersøker. Endringene som finner sted i denne perioden er små: Frem til 1987 er utviklingen helt stabil, da faller de relative gjennomsnittslønningene for alle de tre gruppene (mellom 1,5 % og 3,3 %). Fra 1987 til 1997 er utviklingen igjen jevn, men det skjer en svak nedgang i denne perioden. Sammenlignet med de relative lønningene i 1980 har alle de tre gruppene tapt posisjon i løpet av perioden, men nedgangen er forholdsvis liten; mellom 1,5 % og 5,5 %. Analysene av de tre primærutdanningene understøtter de forutgående analysene av 5 utdanningsgrupper der vi fant stabil relativ lønnsutvikling for dette utdanningsnivået.

Laveregradsutdannete: Når vi ser nærmere på de fem utdanningstypene på nivået *universitet/høyskole, lavere grad*, ser vi at det har skjedd litt endringer i løpet av perioden. Alle fagretningene opplevde en viss relativ vekst frem til 1986. Som for gruppen over fant det sted et fall i de relative lønningene for disse gruppene i 1987. Etter 1987 har tendensen vært svakt nedadgående for alle gruppene. Hvis man sammenligner det relative lønnsnivået i 1980 og 1997 for de laveregradsutdannete finner vi at mens de to gruppene humaniora og naturvitenskap totalt sett har hatt en oppgang i løpet av perioden, har samfunnsvitenskap, økonomi og administrasjon og øvrige fag totalt hatt en svak nedgang i løpet av tidsrommet. De totale endringene er likevel ikke dramatiske; de ligger mellom – 7,2 %, for samfunnsvitenskap, og + 4,5 %, for naturvitenskap.

Selvom de relative endringene ikke er voldsomme, viser inndelingen av utdanningsnivået *universitet/høyskole lavere grad* i fem fagretninger, at endringer/stabilitet i lønn ikke bare følger dimensjonen utdanningslengde/-nivå, men at også type utdanning har betydning for lønn og lønnsendringer.

Høyeregradsutdannete: Det er når vi undersøker lønnsutviklingen til de 5 utdanningstypene med høyere grad fra universitet eller høyskole at vi imidlertid finner store endringer i relativ lønn i denne perioden. Figur 5.4 viser relativ lønnsutvikling for høyeregradsutdannete.

Figur 5.4: Relativ effekt av utdanning. Høyeregradsstudier. Kontroll for kjønn og erfaring.



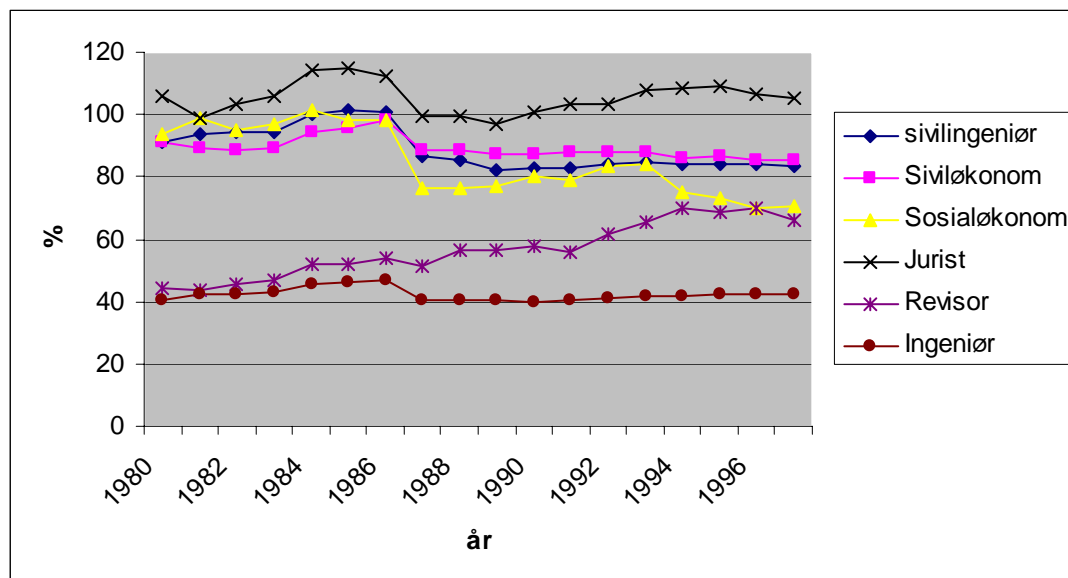
Med unntak av humaniora, som i løpet av tidsrommet 1980 til 1997 opplevde en svak total økning i relativ lønn, fra 41,5 % til 44,9 %, innebar vår fokusperiode totalt sett en nedgang i relativ lønn for hver av gruppene med høyeregradsutdanning. Den sterkeste nedgangen gjennomgikk samfunnsvitenskap, 15,3 %, og naturvitenskap, 15,5 %, mens økonomi og administrasjon hadde den svakeste nedgangen, på 1,2 %.

Som vi ser av tabellen opplevde humaniora, samfunnsvitenskap og økonomi og administrasjon sterk relativ vekst frem til 1986, mens naturvitenskap og øvrige fag hadde helt stabil utvikling i samme tidsrom. For alle gruppene innebar året 1987 et klart fall i relativ lønn. For eksempel var nedgangen for humaniora ca. 12 %, fra at de med humaniora i 1986 tjente 62,5 % mer enn de som kun hadde grunnskole utdanning, til at den relative differensen i 1987 var 50,6 %. Etter 1987 var utviklingen relativt stabil, med en viss total nedgang for alle gruppene frem til 1997.

Analysen av de fem utdanningstypene med høyeregradsutdanning fra universitet/høyskole understøtter funnene fra analysene av de 5 utdanningsgruppene: For det første er på dette utdanningsnivået de største endringene skjer. For det andre er endringene stort sett negative lønsmessig sett for denne gruppen.

Profesjonsstudier: Inndelingen av utdanningsnivået *profesjonsstudier* i seks typer (sivilingeniør, siviløkonom, sosialøkonom, jurist, revisor og ingeniør), viser at det er relativt store variasjoner i relativ lønnsutvikling for de seks profesjonsstudiene. Figur 5.5 fremstiller den relative lønnsutviklingen for profesjonsutdannete grafisk.

Figur 5.5: Relativ effekt av utdanning. Profesjonsstudier. Kontroll for kjønn og erfaring.



Gruppen inneholder utdanninger med ulik lengde. Revisor – og ingeniørutdanningene er profesjonsutdanninger med lengde som tilsvarende lavere grads utdanning fra høyskole eller universitet. Begge disse utdanningene har opplevd en svak vekst i relativ gjennomsnittslønn i løpet av perioden.

De fire resterende profesjonsutdanningene er alle av tilsvarende lengde som høyeregradsutdanning fra universitet eller høyskole. Totalt sett har alle disse fire utdanningene opplevd relativ lønnsnedgang i perioden. Nedgangen varierer imidlertid sterkt, fra 0,6 % for juristutdannete, til 23,3 % for sosialøkonomutdannete.

Alle gruppene av profesjonsutdannete økte sine relative posisjoner fra 1980 til 1986. I 1987 opplevde alle gruppene et relativt lønnsmessig fall. For de to korteste profesjonsutdanningene, revisjon og ingeniør, var fallet relativt lite – på henholdsvis 2,7 % og 6,4 %. For de øvrige lå fallet mellom 9,3 % (siviløkonom) og 21,3 % (sosialøkonom).

Utviklingen etter 1987 er ulik for gruppene. Sivilingeniør, siviløkonom og sosialøkonom gjennomgår alle en svak nedgang frem til 1997. Disse tre gruppene i tillegg i 1997 på et nivå som ligger under nivået de lå på i 1980. Juristene bedrer sin posisjon fra 1987 og frem til 1997, og ligger i 1997 på 1980-nivå.

Revisor- og ingeniørutdanningene opplever begge relativ lønnsvekst fra 1987 til 1997. De ender begge opp på et bedre relativt lønnsnivå i 1997 enn de var på i 1980.

5.3 Oppsummering av hovedfunn

I dette kapitlet har vi analysert relativ lønnsutvikling for to ulike utdanningsgrupperinger i perioden 1980-1997. Her skal vi kort oppsummere hovedfunnene våre.

5 utdanningsgrupper

Den første utdanningsgrupperingen består av 5 kategorier, og er basert på utdanningens lengde. Grunnskoleutdannete er referansekategori. Ved *deskriptive analyser* av de 5 utdanningsgruppene fant vi svært stabil relative lønnsutvikling i perioden. Unntaket er gruppen med høyere utdanning fra universitet eller høyskole. Denne gruppen opplevde sterk nedgang i relativ lønn i løpet av tidsrommet vi undersøker. Vi fant også at alle gruppene opplevde et fall i relativ lønn i perioden 1986-1989.

Da vi gjorde analyser av relativ lønnsutvikling for de 5 utdanningsgruppene med kontroll for kjønn og erfaring, fant vi det samme mønsteret som i de deskriptive analysene: Stabilitet for alle gruppene, med unntak av de høyeregradsuttannede, som hadde opplevd nedgang i relativ lønn i løpet av perioden. Nedgangen for den sistnevnte gruppen var imidlertid mindre ved kontroll for erfaring og kjønn enn i de rent deskriptive analysene. For å undersøke om dette hovedsaklig skyldtes erfaring eller kjønn, gjorde vi analyser for de høyeregradsuttannede med kontroll for kjønn separat og erfaring separat. Ved kontroll for erfaring fant vi at den relative avkastningen av høyeregradsuttanning generelt økte, og at den relative nedgangen i løpet av tidsrommet ble redusert. Gjennomsnittserfaringen blant grunnskoleutdannete har økt mer enn for HG i perioden. Kjønn hadde liten betydning.

20 utdanningsgrupper

Grupperingen av de 5 utdanningsgruppene ble gjort hovedsaklig med utgangspunkt i utdanningenes lengde. Studier har imidlertid vist at avkastningen av utdanning kan variere med fagretning. Utdanninger med lik lengde kan altså gi ulik avkastning.

For å undersøke om tendensene vi så i analysene av relativ lønnsutvikling for 5 utdanningsgrupper også gjelder når man finindeler denne inndelingen i grupper som ikke bare er basert på lengde, men også type, gjorde vi analyser av relativ lønnsutvikling for 20 utdanninger. Denne inndelingen tar hensyn til *både utdanningens lengde og fagretning*.

Også når vi analyserer den relative lønnsutviklingen for 20 utdanningsgrupper er hovedbildet at utviklingen har vært stabil. Unntaket er også her gruppene med høyere

utdanning fra universitet eller høyskole. Vi kan altså si at også når vi gjør mer detaljerte analyser av de 5 utdanningsgruppene, en inndeling i 20 som også tar hensyn til utdanningens fagretning, finner vi samme tendens som når vi gjør analyser basert kun på utdanningens lengde. Selvom det er enkelte variasjoner i utviklingen, er tendensen den samme.

Hva denne utviklingen kan skyldes, og hva som kan være konsekvensene av en slik utvikling, kommer vi tilbake til i diskusjonskapitlet

6. Resultater: Endringer i lønnsforskjeller innen hver utdanningsgruppe

I forrige kapittel analyserte vi den relative lønnsutviklingen som har funnet sted for ulike utdanningsgrupper i NHO-bedrifter i perioden 1980 til 1997. Vårt fokus var på endringer i ulikheten *mellom* utdanningsgrupper. I dette kapitlet ønsker vi å undersøke om det har blitt større eller mindre lønnsforskjeller innenfor disse gruppene. Det kan være stabilitet i lønnsnivået *mellom* grupper, men likevel skje store endringer *innen* grupper. Én grunn til å forvente endringer i ulikhet innen grupper er at individuell avlønning kan ha fått mer aksept i det norske samfunn, noe som kan føre til ulikhet.

For å undersøke denne problemstillingen bruker vi 90/10 prosentiler. Ved å sammenligne lønnen til 90-prosentilen og 10-prosentilen for hver utdanningsgruppe for hvert år, og se om det har blitt større eller mindre lønnsmessig avstand mellom disse to gruppene, kan vi få et inntrykk av om det har blitt større eller mindre lønnsforskjeller innenfor grupper med lik utdanning. Vi skal først se på endringer i ulikhet innen grupper med likt *utdanningsnivå*. Deretter undersøker vi endringer i ulikhet innenfor grupper med samme *utdanningstype*.

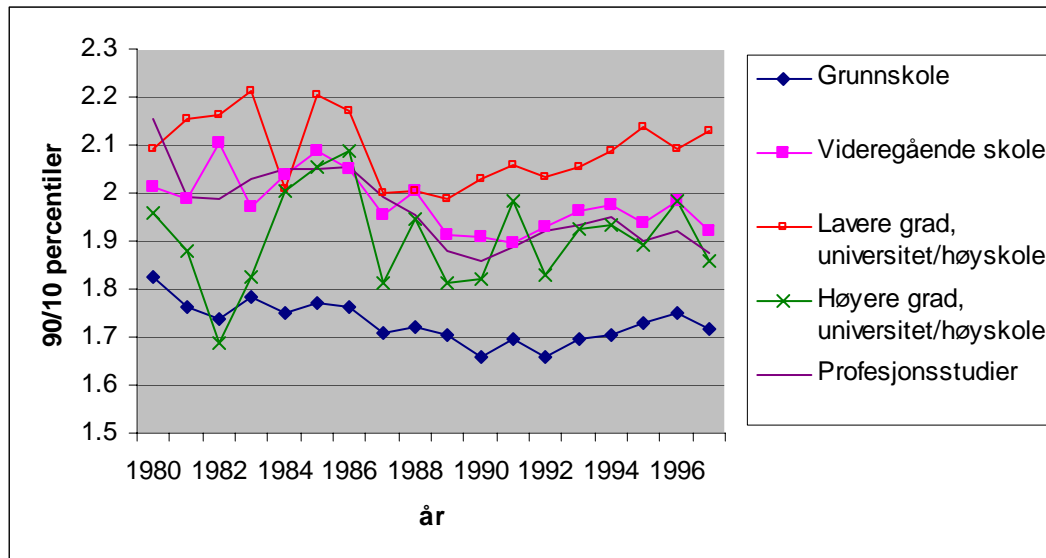
6.1 Endringer i ulikhet innen 5 utdanningsgrupper

Vi starter med å undersøke hva som har skjedd med ulikhet innenfor de 5 utdanningsnivåene. Tabell 6.1 viser 90/10 prosentilen for fem utdanningsgrupper for hvert år. Figur 6.1 er en grafisk fremstilling av tabell 6.1

Tabell 6.1: 90/10 rater for fem utdanningsgrupper.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
1 Grunnskole	1.8	1.8	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8	1.7
2 Videregående skole	2.0	2.0	2.1	2.0	2.0	2.1	2.0	2.0	2.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	2.0	1.9	2.0	1.9
3 Lavere grad, universitet/høyskole	2.1	2.2	2.2	2.2	2.0	2.2	2.2	2.0	2.0	2.0	2.0	2.1	2.0	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
4 Høyere grad, universitet/høyskole	2.0	1.9	1.7	1.8	2.0	2.1	2.1	1.8	1.9	1.8	1.8	2.0	1.8	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	1.9
5 Profesjonsstudier	2.2	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.1	2.0	2.0	2.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	1.9	1.9

Figur 6.1: 90/10 rater for 5 utdanningsgrupper.



Hovedinntrykket fra denne analysen er at det ikke har skjedd dramatiske endringer i lønnsforskjeller innen disse fem gruppene i løpet av perioden. Som vi ser av figuren har det foregått svingninger i 90/10 prosentilene, men avstanden mellom 90 og 10-prosentilene i slutten av perioden avviker ikke svært fra begynnelsen av perioden. Totalt sett har avstanden mellom 90 og 10-prosentilen for de med lavere grad vært svært stabil. De andre gruppene har opplevd en svak nedgang i 90/10 raten. Gruppen som har hatt sterkest nedgang i 90/10 raten er de profesjonsutdannede. I 1980 tjente 90-prosentilen, dvs. de som kun har 10 prosent av de med profesjonsutdanning over seg i lønns hierarkiet, 2,2 ganger det 10-prosentilen, som er gruppen som kun har 10 prosent av lønnsstakerne profesjonsutdanning under seg i lønns hierarkiet, tjente. I 1997 hadde denne forskjellen sunket til 1,9.

Med unntak av de lavere grads utdannede, som har hatt en stabil utvikling, har altså avstanden mellom 90-prosentilen og 10-prosentilen i de ulike utdanningsgruppene gått ned. Endringene er likevel såpass små at vi velger å karakterisere utviklingen som stabil.

6.2 Endringer i ulikhet innen 20 utdanningsgrupper

Tabell 6.2 viser 90/10 raten for de 20 utdanningstypene. Vi har valgt ikke å fremstille resultatene grafisk, da det er svært mange tall. Hovedinntrykket er at 90/10 raten har holdt seg relativt stabil for alle utdanningsgruppene med unntak av noen svingninger på begynnelsen av 80-tallet, som særlig gjaldt samfunnsvitenskap og humaniora høyere grad. Disse svingningene kan imidlertid skyldes at antall observasjoner for disse to gruppene var svært lavt på begynnelsen av 1980-tallet (se tabell 4.3). Endringer i lønn for kun få personer vil dermed skape store endringer i innengruppe-ulikheten for disse to gruppene i den perioden.

Dersom vi sammenligner raten i 1980 med raten i 1997 ser vi at, bortsett fra revisor, - økonomi/administrasjon (høyere grad),- og naturvitenskapelig utdanning (lavere grad), har alle gruppene opplevd en viss nedgang eller hatt helt stabil rate. Med unntak av høyere grads utdanningene samfunnsvitenskap og humaniora, som har hatt en relativt sterk nedgang i raten (samfunnsvitenskap fra 3.0 i 1980 til 3.7 i 1983 endte opp på 1.9 i 1997), kan endringene karakteriseres som små.

6.3 Oppsummering av hovedfunn

Hovedinntrykket fra analysene av innengruppe-ulikhet er at det har skjedd få endringer i løpet av perioden. Vi analyserte først endringer for de 5 utdanningsgruppene. Vi fant at for alle gruppene hadde utviklingen vært svært stabil, og at med unntak av gruppen med lavere grad fra universitet eller høyskole, hadde alle gruppene opplevd en svak nedgang i innengruppe-ulikhet. Ved analyser av de 20 utdanningsgruppene finner vi litt mer variasjon, men også her er hovedfunnet at innengruppe-ulikheten har vært stabil over perioden, at det har funnet sted en svak nedgang.

Ut fra denne analysen kan vi konkludere med at det ikke har skjedd noen store endringer i ulikheten innen utdanningsgrupper blant NHO-funksjonærer i perioden 1980 til 1997. Endringene som har funnet sted er små, og de kan tyde på at det har blitt litt mindre lønnsforskjeller mellom personer med lik utdanning. Hva som kan være årsaken til den stabile utviklingen kommer vi tilbake til i neste kapittel.

7. Sammenfatning og drøfting av analyseresultatene

I dette kapitlet drøftes analyseresultatene opp mot tidligere forskning og det teoretiske rammeverket. Formålet med denne oppgaven har vært å 1) undersøke endringer i relativ lønn for ulike utdanningskategorier blant funksjonærer i privat sektor i norsk næringsliv og 2) analysere endringer i lønnsforskjeller innenfor disse utdanningsgruppene, begge deler for perioden 1980 til 1997.

Funnene våre støtter opp under oppfatningen av Norge som ”annerledeslandet”. Selv i en sektor av norsk arbeidsliv som i liten grad har koordinert lønnsdannelse, har den relative lønnsutviklingen og innengruppe-ulikheten vært svært stabil. For enkelte grupper har utviklingen til og med vært nedadgående. Vi skal i dette kapitlet komme nærmere inn på teoretiske implikasjoner av funnene våre. Vi vil også diskutere hvilken betydning utviklingen vi har vist i denne oppgaven kan ha for Norge, og gi noen forslag til videre forskning på temaet.

7.1 Hovedfunn. Er våre funn i tråd med tidligere forskning?

7.1.1 Endringer i relative lønninger

1. Generelt stabil relativ lønnsutvikling. Nedgang i relativ posisjon for høyeregradsutdannete.

Et hovedfunn i våre analyser er at den relative lønnsutviklingen for grupper med ulik utdanning har vært svært stabil i perioden vi undersøker. Dette gjelder både når vi analyserer utdanninger delt inn etter *lengde/nivå* og når vi deler dem inn etter *utdanningstype*.

Det er imidlertid ett unntak fra denne stabile trenden: gruppen med høyere grad fra universitet eller høyskole. I løpet av fokusperioden har denne gruppen tapt relativt til de andre utdanningsnivåene. Hvordan stiller dette funnet seg i forhold til tidligere forskning?

Våre funn er delvis i tråd med tidligere studier som har vist at gevinsten ved å ta utdanning er lavere i 1990 enn i 1980 (Moen og Semmingsen 1996) og at det har vært en trend i retning av fallende lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper ved sammenligning av ulike kohorter (Raum *et al.* 1999).

I våre analyser finner vi imidlertid at denne utviklingen mot lavere gevinst av utdanning *kun* gjelder for gruppen med høyere utdanning fra universitet eller høyskole. Ingen av de andre utdanningsnivåene vi har undersøkt har opplevd nedgang relativt til de grunnskoleutdannete. I vårt materiale finner vi altså at ikke alle grupper med høyere utdanning har tapt relativt til lavtutdannete, kun gruppen med hovedfag eller høyere fra universitet og høyskole. At vi finner nedgang kun for gruppen med høyere grad fra universitet eller høyskole viser at utviklingen blant NHO-funksjonærene har vært annerledes enn i populasjonen generelt.

2. Turbulent periode 1986 – 1988/89

Som vi har sett har den relative lønnsutviklingen for utdanningsgruppene, med unntak av de høyeregradsutdannete, vært svært stabil totalt sett gjennom tidsrommet undersøkelsen gjelder (1980- 1997). Én periode var imidlertid turbulent for flere grupper enn de høyeregradsutdannete; perioden fra 1986 frem til 1988/89. Fra 1986 til 1987 opplevde alle gruppene et fall i lønn relativt til referansegruppen (grunnskoleutdannete). Særlig lavere grad, høyere grad og profesjonsutdanningene opplevde nedgang i dette året. I 1988 og 1989 holdt de relative lønningene seg på 1987-nivå. Fra 1989 til 1990 opplevde de fleste gruppene en viss oppgang igjen.

Analyseresultatene er i tråd med tidligere forskning, som har vist nedgang i avkastningen av utdanning fra midten av 1980-tallet. (Barth og Kongsgården 1996, Barth og Mehlum 1993).

7.1.2 Endringer i ulikhet innad i grupper med like kjennetegn.

I analysene av endringer i ulikhet innenfor grupper med lik utdanning er resultatene entydige: Utviklingen har vært svært stabil, og enkelte grupper har opplevd en viss nedgang i løpet av perioden som undersøkes. Dette gjelder både lønnsforskjellene innenfor samme utdanningsnivå og samme utdanningstype.

Våre funn går i motsatt retning av tidligere undersøkelser av endringer i innengruppe- ulikhet. For eksempel finner Hægeland (2002) at det er blitt økende lønnsforskjeller innen grupper i perioden 1970 til 1997. Dette kan rett og slett skyldes at vi har andre data enn Hægeland. En annen mulig årsak til mangelen på samsvar mellom våre og tidligere studier kan være at analysene er av ulik karakter. Vi har gjort rent deskriptive

analyser av innengruppe-ulikhet innenfor utdanningsgrupper, mens Hægeland (2002: 39) grupper er ”meget smalt definerte”; samme kjønn, arbeidserfaring, utdanning av samme lengde og type, samme arbeidsstedsfylke og samme næring. At vi ikke har kontrollert for disse forholdene kan regnes som en svakhet ved våre analyser.

7.2 Hvordan kan analyseresultatene forklares?

I dette underkapitlet drøftes teoriene vi presenterte i kapittel 3 mot analyseresultatene. Vi presenterte tre ulike teorier for hva som skaper stabilitet vs. endringer i relativ lønn. Fra disse teoriene formulerte vi forventninger om hvilke resultater vi trodde vi kom til å få.

Et hovedfunn i våre analyser er fraværet av økende avkastning av utdanning i Norge. Funnet støtter tidligere forskning på feltet, og bekrefter inntrykket av Norge som et lønnsmessig annerledesland sammenlignet med utviklingen man har sett i mange vestlige land de siste 25 årene, hvor det har vært økende lønnsforskjeller knyttet til utdanning.

Med utgangspunkt i internasjonal markeds teori forventet vi å finne økende forskjeller mellom høytutdannede og lavtutdannede. Forventningen var at økende handel med lavkostland ville føre til at norske lønninger ville bli påvirket av lønnsforhold i disse landene. Lønningene til lavtutdannede ville da synke p.g.a. av konkurransen utenfra, mens lønningene til høytutdannede ville øke p.g.a. *komparativt fortrinn*¹⁹, dvs. nasjonal spesialisering i næringer som krever høytutdannet arbeidskraft og dermed økende etterspørsel etter denne typen arbeidskraft. Resultatet ville bli økende lønnsforskjeller mellom lavtutdannede og høytutdannede.

Enkelte forskere (Wood 1994, 1995; Feenstra og Hanson 1996) hevder at økonomisk globalisering er hovedårsaken til de økende lønnsforskjellene man har sett i Storbritannia og USA de siste 25 årene. Dette synspunktet har imidlertid møtt sterk kritikk. Freeman (1995) og Krugman (1997) hevder begge at det ennå ikke finnes noen overbevisende funn som støtter teorien om at økonomisk globalisering kan forklare de økende lønnsforskjellene.

Tatt i betraktning at Norges utenrikshandel med lavkostland har økt siden 1980 kunne man ut fra teorien om økonomisk globalisering forventet økende lønnsforskjeller i Norge. Vi finner ingen tegn til at dette har funnet sted. Våre funn stiller seg dermed i rekken av empiriske innvendinger mot denne teorien.

¹⁹ Se teorigapittel avsnitt 3.1.2.

Med utgangspunkt i generell markedsteori forventet vi å finne stabil relativ lønnsutvikling for utdanningsgruppene. Forventningen var at tiltross for voldsomt økende etterspørsel etter høytutdannet arbeidskraft grunnet teknologiske endringer, ville ikke etterspørselen presse opp prisene på slik arbeidskraft fordi tilbudet av denne arbeidskraften økte i tråd med etterspørselen. Veksten i det norske utdanningssystemet har vært sterkere enn i de fleste andre OECD-landene (Jørgensen 1993, OECD 1997).

Stabiliteten i relativ lønn er altså i tråd med en forventning om balanse i tilbudet av og etterspørselen etter høytutdannet arbeidskraft. Samtidig har gruppen av høyeregradsutdannete opplevd en *nedgang* i relativ lønn. Fra et markedsteoretisk perspektiv vil dette kunne tolkes som at mens tilbudet og etterspørselen når det gjelder de andre utdanningsgruppene har vært i likevekt, har tilbudet av høyeregradsutdannete oversteget etterspørselen etter denne typen arbeidskraft. Hvorfor gjelder denne utviklingen kun de høyeregradsutdannete, og ikke de profesjonsutdannete? Én forklaring kan være at profesjonsutdanningene i større grad enn andre utdanninger har begrensninger på hvor mange studenter man tar inn hvert år. Denne begrensningen bidrar til å holde tilbudet av profesjonsutdannete nede.

Selvom de fleste OECD-land har opplevd en vekst i utdanningssystemet de siste tiårene, har veksten vært særlig i sterk i Norge. Utfra et markedsteoretisk perspektiv kan man tolke økningen i lønnsforskjeller knyttet til utdanning i mange vestlige land i denne perioden som at – tiltross for veksten i tilbudet av høyt kvalifisert arbeidskraft – har ikke tilbudet av slik arbeidskraft vært godt nok til å matche etterspørselen. Utfra samme perspektiv kan man da tolke stabiliteten i avkastning av utdanning i Norge i perioden som tegn på at tilbudet har vært høyt nok til å matche etterspørselen. Nedgangen i relativ lønn for de høyeregradsutdannete kan da videre tolkes som at tilbudet av slik arbeidskraft faktisk har vært *høyere* enn etterspørselen.

Våre analyseresultater gir delvis støtte til teorien om at grad av koordinering av lønnsdannelsen har betydning for endringer i lønnsforskjeller. Det er grunn til å være kritisk til anvendelsen av grad av koordinering av lønnsdannelsen som del av det teoretiske rammeverket i denne oppgaven. Årsaken er at NHO-funksjonærer har en svært lite koordinert lønnsdannelse, med hovedfokus på lokale forhandlinger og individuell avlønning. Imidlertid tyder tidligere forskning på at sektorer i Norge som ikke har koordinert lønnsdannelse blir påvirket av lønnsdannelsen i de koordinerte sektorene (EIRR 1994; OECD 1994). Vi tok utgangspunkt i at det kunne være en slik smitteeffekt. Dette er

bakgrunnen for at vi valgte å anvende betydningen av grad av koordinering av lønnsdannelsen for endringer i lønnsforskjeller, selv for en gruppe som ikke direkte er omfattet av slik koordinering.

Dersom grad av koordinering av lønnsdannelsen *ikke* har betydning for NHO-funksjonærene, kan vi tenke oss at det skulle være liten grad av samvariasjon mellom grad av koordinering av lønnsdannelsen og den relative lønnsutviklingen for utdanningsgruppene. Unntaket skulle være 1988-89, årene med lønnslover, da Stortinget satte maksimalt kronetak på lønnsøkningen for alle arbeidstakergrupper i Norge.

Som vi så i resultatkapitlet (figur 5.2) innebar årene 1988-89 en klar nedgang i lønn for de fire utdanningsgruppene, relativt til grunnskoleutdannede. Disse to årene er imidlertid ikke de eneste der grad av koordinering av lønnsdannelsen samvarierer med den relative lønnsutviklingen til utdanningsgruppene. I perioden 1980-1986, en periode med liten grad av sentralisering av kollektive avtaler og med en inntektspolitikk preget av ikke-intervensjon, ble det økende lønnsforskjeller mellom utdanningsgruppene. Etter årene 1988 og 1989 med lønnslover økte lønnsforskjellene igjen litt, men kun moderat. Dette samsvarer med den moderate linjen som ble ført i lønnsforhandlingene i perioden. Perioden som imidlertid ikke samsvarer med mine forventninger er fra 1995, da man igjen åpnet for mindre koordinering av forhandlingene.

Høy grad av samvariasjon mellom koordineringsgrad og endringer i relative lønninger betyr imidlertid ikke at vi kan konkludere med at det er grad av koordinering som har sterkest betydning for endringer i lønnsforskjeller for NHO-funksjonærer.

I en periode som i de fleste vestlige land har vært preget av økende lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper, er hovedbildet fra våre analyser at utviklingen for norske NHO-funksjonærer alt i alt har vært svært stabil, med unntak av nedgangen for de høyeregradsutdannede. Om dette hovedsaklig skyldes markedsforhold eller grad av koordinering er vanskelig å si. Samtidig som tilbudet av høytutdannet arbeidskraft har vært minst like stort som etterspørselen i tidsrommet vi har undersøkt, er Norge - selv med variasjoner i koordineringsgrad - et svært koordinert land når det kommer til lønnsdannelse. Empiriske studier gir ikke noe klart svar på hvilken av disse mekanismene som har størst forklarings effekt (Hægeland 2003: 212). På den annen side ble økningen i lønnsforskjeller knyttet til utdanning og etterspørsel etter høytutdannet arbeidskraft på 1980- og 90-tallet observert på tvers av land med radikalt forskjellig koordineringsgrad og institusjonell struktur. Dette kan synes som imponerende bevis for betydningen av markedsforhold for å

forklare endringer i relativ lønn (Kahn 1998: 603). At Norge i perioden da etterspørselen etter høytutdannet arbeidskraft økte som mest hadde så stort tilbud av slik arbeidskraft, kan være en viktig forklaring på stabiliteten i relativ lønn vi observerte i resultatkapitlet.

I drøftingen av *betydningen av rettferdighetsnormer for lønnsdannelsen* la vi særlig vekt på motsetningen mellom to normer for fordeling av lønn. Den første var normen om lønnsutjevning. Den andre er normen om at lønn bør avspeile utdanning og ansvar. Begge normene har sterk støtte i den norske befolkningen (SSB 1995). Dersom det er slik at normer for hva som er rettferdig fordeling av lønn har betydning for den faktiske lønnsfordelingen, vil støtte for førstnevnte norm bidra til minkende lønnsforskjeller mellom grupper med ulik utdanning, mens sistnevnte norm vil bidra til økende lønnsforskjeller mellom grupper med ulik utdanning.

Dersom vi skal forsøke å forklare funnene våre med normer for lønnsdannelse, peker alle funn i retning av at normen om lønnsutjevning fremdeles har sterkest oppslutning. Innengruppe-ulikheten har generelt vært stabil, og delvis synkende i perioden. Den relative lønnsutviklingen har vært litt mer variert, men også her er hovedbildet stabil eller til dels synkende utvikling i relativ lønn.

Tabell 7.1 viser forventningene om funn vi utledet fra de ulike teoriene. Tabellen tar utgangspunkt i tabell 3.1, fra teorikapitlet. Vi har her lagt til en kolonne som viser om forventningene fikk støtte eller ikke i analysene våre.

Tabell 7.1: Oppsummering av forventningene.

Har det skjedd endringer i relative lønninger for utdanningsgrupper i perioden 1980-1997?		
Teori	Forventninger	Fikk støtte i analyse:
Markedsteori	Ingen økning i relative lønnsforskjeller mellom utdanningsgruppene.	Ja
Økonomisk globalisering	Økende ulikhet mellom høytutdannete og lavtutdannete.	Nei
Koordinering av lønnsdannelsen?	Perioder med økende koordinering av lønnsdannelsen fører til stabil utvikling eller nedgang i relative lønnsforskjeller. Perioder med minkende koordinering av lønnsdannelsen fører til at lønnsforskjellene mellom grupper med høy og lav utdanning øker.	Delvis
Norm om lønnsutjevning	Stabil utvikling eller nedgang i relative lønnsforskjeller mellom grupper med forskjellig lengde/nivå på utdanningen.	Ja
Norm om lønn etter utdanning og ansvar	Økende relative forskjeller mellom grupper med ulik lengde/nivå på utdanningen.	Nei
Har det skjedd endringer i lønnsforskjeller innenfor grupper med lik utdanning i perioden 1980-1997?		
Teori	Forventninger	Fikk støtte i analyse:
Koordinering av lønnsdannelsen	I perioder med økt koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å være stabile eller reduseres. I perioder med mindre koordinering kommer lønnsforskjellene innen utdanningsgrupper til å øke.	Nei
Norm om lønnsutjevning	Stabile eller minkende lønnsforskjeller innad i grupper med lik utdanning.	Ja
Norm om lønn etter utdanning og ansvar	Økende lønnsforskjeller innad i grupper med lik utdanning.	Nei

7.2.1 Hvilken teoretisk tilnærming har størst forklaringskraft?

Det er vanskelig å peke ut én mekanisme som best kan forklare analyseresultatene våre. Det nærmeste vi kommer en konklusjon må være at det ligger flere forklaringer bak den - stort sett - stabile utviklingen. Både markedsforholdene - balansen i tilbud og etterspørsel når det gjelder høytutdannet arbeidskraft - og oppslutningen om normen om lønnsutjevning tilsa en stabil relativ lønnsutvikling i perioden, og kan også forklare nedgangen i relativ lønn for de høyeregradsutdannete. I og med den høyt samvarierende utviklingen i grad av koordinering

av lønnsdannelsen og relativ lønnsutvikling ser det også ut til at grad av koordinering av lønnsdannelsen har betydning, selv for denne gruppen hvor mange ikke er omfattet av kollektive avtaler (særlig de høyere utdannede).

7.3 Hva kan være konsekvensene av den lave avkastningen av utdanning i Norge?

Avkastningen av utdanning i Norge er lav sammenlignet med for eksempel mange land i EU (Barth og Røed 2000). Norske høytutdannede får med andre ord mindre avkastning av sin utdanning. Utviklingen har vært stabil, og til og med negativ (høyeregradsutdannede) i løpet av 1980- og 90-tallet i privat sektor. Hvilke konsekvenser har dette, for høytutdannede og for Norge?

På den ene siden gir dette norske virksomheter et komparativt fortrinn i utnyttelsen av høykvalifisert arbeidskraft i konkurranse med europeiske virksomheter. På den andre siden kan den lave avkastningen bremse rekrutteringen til høyere utdanning og til stillinger som krever høyere utdanning. Rekruttering til utdanning har så langt ikke vært et problem i Norge. Tilstrømningen av studenter til høyere utdanning og andelen av yrkesbefolkningen med høyere utdanning har økt kraftig siden 1960-tallet, og veksten har vært sterkere enn i mange andre land (Hægeland og Moen 2000). Det er heller ingen tegn til at høytutdannede har vanskeligheter med å skaffe seg jobb (Barth et al. 2004b).

Den lave avkastningen av utdanning i Norge kan også gi høytutdannede et insentiv til å flytte til land der utdannelse koster mer av seg. Ifølge økonomisk teori vil arbeidskraften strømme dit hvor lønningene er best. Når lønningene til høytutdannede ikke er konkurransedyktige/tiltrekkende nok i Norge, kunne man forvente at høytutdannede ville flytte til steder der man får mer igjen for sin kompetanse. Det er imidlertid få tegn til at dette er en reell trussel. Så langt er arbeidskraftmobiliteten mellom land liten (NOU 2000: 21, vedlegg 3). Dersom globaliseringen imidlertid skulle medføre økende arbeidskraftmobilitet mellom land, kan den egalitære lønnsammenpressningen bli vanskeligere å opprettholde.

Hva skjer med *produktiviteten* i et land med rikelig tilgang på komparativt sett lavere betalt, høytutdannet arbeidskraft? Som allerede nevnt er tilgangen på slik arbeidskraft et komparativt fortrinn for norske bedrifter på det internasjonale konkurransemarkedet. Men hva med produktiviteten og arbeidsmotivasjon til arbeidstakere som, sammenlignet med kollegaer i andre land, har lav avkastning av utdanningen sin?

Ifølge effektivitetslønsteorier er lønnsnivå og produktivitet nært knyttet (se for eksempel Akerlof 1982; Shapiro og Stiglitz 1985). Effektivitetslønsteorier eller motivasjonslønsordninger tar utgangspunkt i at arbeidstakernes produktivitet øker med lønnen. Det er en rekke mekanismer som kan forklare en sammenheng mellom lønn og produktivitet. En av mekanismene kan være at arbeidstakerne kan føle seg bedre behandlet med høyere lønn, og derfor yter mer som sin del av et gjensidig gavebytte (Akerlof 1982).

I utgangspunktet anvendes slik teori for å forklare individuelle variasjoner i produktivitet og lønninger. Man kan imidlertid tenke seg at lønn har betydning for motivasjon også på gruppenivå. Ville høytutdannede, som studenter og senere i arbeidslivet, arbeidet hardere om de hadde hatt høyere lønninger? Ville produktiviteten til denne gruppen vært høyere om utdanning i Norge hadde hatt avkastning som i enkelte andre vestlige land?

7.4 Videre forskning: Hva har skjedd med endringer i lønnsforskjeller knyttet til utdanning etter 1997?

I denne oppgaven har vi søkt å beskrive hvilke endringer i lønn knyttet til utdanning som har funnet sted for NHO-funksjonærer i perioden 1980 til 1997. Men hva har skjedd etter 1997?

Når det gjelder tilbud og etterspørselen av arbeidskraft, har tilbudet av arbeidskraft med høyere utdanning har fortsatt å øke mer enn tilbudet av annen arbeidskraft etter 1997 (Torp og Schøne 2005). En slik endring i sammensetningen av tilbudet kan i seg selv bidra til å redusere relativ lønn for gruppen som øker, det vil si for arbeidstakere med høyere utdanning, sammenlignet med lønnsnivået for arbeidstakere med mindre utdanning.

Det har også skjedd endringer i de institusjonelle rammene og graden av koordinering av lønnsdannelsen i Norge, særlig fra år 2000. Som tidligere nevnt (se avsnitt 3.2.3.) var legitimiteten til moderasjonslinjen, som preget lønnsforhandlingene på begynnelsen av 1990-tallet, svekket fra midten av 90-tallet, da arbeidsledighet ikke lenger var en viktig trussel. Måten lønnsforhandlingene foregikk på, kom under stadig sterkere press ut over 1990-tallet og ved inngangen til det nye årtusenet. Dette ble blant annet reflektert i offentlige utredninger. Både Arntsen-utvalget (NOU 1999: 14) og Holden-utvalget (NOU 2000: 21) foreslo en videreføring av den sentrale koordineringen av lønnsdannelsen, men med noen viktige modifikasjoner, blant annet økende vektlegging av lokale forhandlinger i sektorer hvor dette tidligere hadde spilt en underordnet rolle (Fennefoss og Høgsnes 2004a). Lønnsoppgjøret i 2002 fulgte i stor grad opp disse anbefalingene.

I 2001 vedtok NHO et nytt arbeidsgiverpolitisk program som innebar en prinsipiell avvisning av det eksisterende systemet med sentralisert koordinering av lønnsdannelsen. Lønningene skulle i fremtiden i økende grad fastsettes lokalt på bedriftene, og bestemmes med grunnlag i bedriftens lønnsevne og konkurransemessige posisjon. Denne holdningen fikk støtte av forbund både innenfor Akademikerne, YS og AF. Idag synes som det kun er LO som har et prinsipielt standpunkt i favør av fortsatt sentralisert og koordinert lønnsdannelse (Fennefoss og Høgsnes 2004a: 122).

Fremdeles er det slik at en stor andel av lønnstakerne i hovedsak får sin lønn fastsatt gjennom kollektive lønnsavtaler. Det er imidlertid blitt flere organisasjoner på begge sider av arbeidsmarkedet, og en større andel av lønnsmidlene fordeles etter forhandlinger lokalt - ikke sentralt. Det er også blitt et større innslag av individuelle tillegg, også innenfor rammen av kollektive avtaler (Barth *et al.* 2004a, Nergaard og Stokke 2005). Slike endringer kan ha gitt relativt større forhandlingsstyrke til lønnstakere med høyere utdanning. Denne utviklingen gir grunn til å tro at man kan finne økende lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper etter 1997. Det kan også være nærliggende å tro at lønnsforskjellene generelt har økt, ikke bare mellom utdanningsgrupper, men også innenfor utdanningsgrupper

I 1997 ble Akademikerne dannet. Den nye hovedorganisasjonen besto av flere utbrytergrupper fra AF. Oppsplittingen av AF og dannelsen av Akademikerne er blitt tolket som en reaksjon på det strenge lønnsregimet på 1980- og 90-tallet (Myking 2005). Som tidligere omtalt var hensikten bak dannelsen av AF å skape en hovedorganisasjon som skulle organisere alle høytutdannede i Norge. AF samlet både universitets- og høyskoleutdannede og personer med profesjonsutdanning eller lignende, og opplevde ofte sprikende interesser i lønnspolitikken (NOU 2000: 21, vedlegg 1).

Blant det nyetablerte Akademikerne sine hovedmål var økende desentralisering av lønnsforhandlingene, med andre ord sterkere vekt på lokal lønnsdannelse (Akademikerne 2005). Ved vektlegging av lokal lønnsdannelse åpner man for at lønn i større grad skal variere med forhold ved den enkelte bedrift. Bedrifter med høy produktivitet og store overskudd vil kunne lønne bedre enn bedrifter med lavere inntjening. Følgelig kan desentralisert lønnsfastsettelse gi ulik lønn for likt arbeid alt etter hvor lønnsom bedriften en arbeider i er (FIN-NOU: 2000: 21). Målet for Akademikerne var heving av organisasjonsgrunnlagets lønnsnivå, og at "den norske akademiske middelklassen endelig skulle få lønnen opp på vest - europeisk nivå" (Myking 2005). Dannelsen av Akademikerne kan tolkes som tegn på at flere høyt utdannede grupper ikke var fornøyd med lønnsnivået,

og at normen om lønn etter utdanning og ansvar hadde blitt for lite tatt hensyn til i lønnsoppgjørene på 1980-og 90-tallet.

Både de høytutdannede gruppene misnøye med lønnsnivået og den økende desentraliseringen av lønnssettingssystemet peker i retning av økende lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper etter 1997. Det er også funn som tyder på at denne antakelsen stemmer: Etter år 2000 har avkastningen av utdanning økt (Torp og Schøne 2005).

For videre forskning på temaet er det viktig å undersøke hva som har skjedd med NHO-funksjonærene etter 1997. I hvilken grad har endringene i lønnssettingssystemet påvirket de relative lønningene og innengruppe-ulikheten blant funksjonærer som i liten grad er dekket av kollektive avtaler? Og i hvilken grad har de høytutdannede klart å få gjennomslag for sine krav om økt avkastning av utdanning?

Det er også viktig å gjøre tilsvarende analyser som vi har gjort i denne oppgaven, for andre arbeidstakergrupper i det norske arbeidslivet, f.eks. ansatte i offentlig sektor og funksjonærer i varehandel, bank og forsikring m.fl. En forlengelse av undersøkelsen ut over året 1997 vil også kunne gi klarere svar på noen av spørsmålene som vi stiller i avsnitt 7.2. Det gjelder påvirkningen på lønnsdannelsen av, henholdsvis, *koordinering av lønnsforhandlinger* og *betydningen av rettferdighetsnormene når det gjelder lønn*. I *hvor stor grad* disse faktorene påvirker norsk lønnsdannelse, tilhører de ennå uavklarte problemene når det gjelder norske lønnsforhold.

Kildeliste

- Abraham, K. G. og S. N. Houseman (1995): "Earnings Inequality in Germany", I R. B. Freeman og L. Katz (red.) *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago: Chicago University Press
- Acemoglu, D. (2003): "Cross-country inequality trends", *The Economic Journal*, 113 (Februar), 121-149
- Albæk, K. M. Arai, R. Asplund, E. Barth og E. Strøjer-Madsen, (1996) "Inter-Industry Wage Differentials in the Nordic Countries", i Wadensjø (red.) *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, North-Holland, Amsterdam
- Andresen, Ø. (1999): "Organisasjonsdeltakelse i Norge fra 1983 til 1997", Rapport SSB: 1999/34
- Asplund, R., E. Barth, C. Le Grand, A. Mastekaasa og N. Westergård- Nielsen (1996): "Wage Distribution Across Individuals", I N. Westergård- Nielsen (red.): *The Nordic Labour Markets in the 1990s, Part 1*, North- Holland, Amsterdam
- Barkbu, B.B. (2000): "Koordinering av inntektsoppgjørene I Norge og Sverige 1961- 1999", Arbeidsnotat Frischsenteret 3/2000.
- Barth, E. (1997): "Firm-specific seniority and wages", *Journal of Labour Economics*, vol.15 (3)
- Barth, E. og Børing (2002): "Utviklingen i lønnsstrukturen i 1995-2000", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/2002: 49-59
- Barth, E., Chevalier, A., Lanot, G., Røed, M. og J. Zweimüller (2001): "Factor Price Insensitivity? Evidence from the market for higher education in Europe", *ISF-paper 2001: 005*. Oslo Institute for social research
- Barth, E. og M. Kongsgården (1996), "Lønnsspredningen i Norge 1991-1995", *søkelys på arbeidsmarkedet*, 13:167-173
- Barth, E. og A. Mastekaasa (1996): "Decomposing the Male-Female Wage Gap: Within and Between Establishments Differences", *Labour* nr. 10/96
- Barth, E. og H. Mehlum (1993), "Lønnsforskjeller i Norge 1980-1991", *søkelys på arbeidsmarkedet*, 10:147-152
- Barth, E., Moene K. O. og M. Wallerstein (2003): "Likheter under press: utfordringer for den skandinaviske velferdsmodellen", Oslo: Gyldendahl Akademisk
- Barth, E. og M. Røed (1999), "Avkastning av utdanning i Norge 1980-1995", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/1999: 69-79

Barth, E og M. Røed (2000): "Lønnsomheten av utdanning – variasjoner over tid og mellom land", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/2000: 64-74

Barth, E., Røed, M., og P. Schøne (2004a): "Øker lønnsforskjellene i Norge?", *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2004: s. 247-251

Barth, E. M. Røed, P. Schøne og H. Torp (2004b): "Arbeidsmarkedet for akademikere", ISF-rapport 2004:9

Barth, E. Og H. Yin (1996), "Lønnsforskjeller og lønnsystemer i staten", *Rapport Institutt for samfunnsforskning*, 96:4

Becker, G. T. (1964): "Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education". Chicago: University of Chicago Press.

Berman, E., J. Bound og Z. Griliches (1994): "Changes in the Demand for Skilled Labor Within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures", *Quarterly Journal of Economics*, 108, 367.398

Berman, E., Bound, J. og S. Machin (1998): "Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence", *Quarterly Journal of Economics*; 113, 1245- 1279

Blau, F. D. og L. M. Kahn (1996): "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces", *The Journal of Political Economy*, Vol. 104, No. 4 (Aug., 1996), 791-837

Blau, F. D. og L. M. Kahn (1999): "Gender Differences in Pay", i R. B. Freeman og L. Katz (red.) *Differences and changes in wage structures*, Chicago: Chicago University Press.

Bluestone, Barry (1995): "The Inequality Express", *The American Prospect*, Vol. 6

Breen, R. og J.H. Goldthorpe (2001): "Class, Mobility and Merit. The Experience of Two British Birth Cohorts", *European Sociological Review*, 17: 81-101.

Bråten, M. (2001): "Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse. Lønnsfastsettelse for funksjonærer i bedrifter med Funksjonæravtalen og Standardoverenskomsten". Fafo-rapport 350

Calmfors, L. og J. Driffil (1988): "Centralization of Wage Bargaining", *Economic Policy*, vol. 6, (April), s. 14- 61

Case, K. E. og Fair, R. C. (1999). "Principles of Economics", (5th ed.), Prentice-Hall.

Colbjørnsen, T. (1986): "Dividers in the Labor Market", Oslo: Norwegian University Press

Colbjørnsen, T., G. E. Birkelund, Hernes, G. og Knud Knudsen (1987): "Klassesamfunnet på hell.", Oslo: Universitetsforlaget.

-
- Daft, R. L. og R. M. Steers (1986): "Organizations. A micro/macro Approach", Glenview, IL: Scott, Foresman and Company
- Dahle- Olsen, H. (1997), "Lønn for arbeid. En gjennomgang av empiriske studier av lønnsforskjeller i Norge på 80- og 90-tallet". *ISF-rapport* 1997:016
- DiNardo, J., N. M. Fortin, and T. Lemieux. 1996. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach." *Econometrica* 64:1001-44.
- Edin, P.-A. og Holmlund, B. (1995), "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?", I R. B. Freeman og L. Katz (red), *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago: Chicago University Press
- Elster, J. (1989): "The cement of society. A study of social order", Cambridge, USA: Cambridge University Press.
- Erikson, R. og J.O. Jonsson (eds.) (1996): "Can Education be Equalized?" Boulder, Colorado: Westview Press.
- EIRR (European Industrial Relations Review) (1994): "Minimum pay setting Scandinavia", Nr. 241, Februar, s. 24-27.
- Fekjær, S., R. A. Nielsen og B. Aagnes (2000): "Utdannet og dannet- og så? Arbeidsmarkedet for hovedfagskandidater fra det historisk-filosofiske fakultetet ved Universitetet i Oslo", *Rapport 1, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi*, Universitetet i Oslo.
- Feenstra, R. B. og G. H. Hanson (1996): "Globalization, outsourcing and wage inequality", *American Economic Review*, 86, 240 – 245
- Fennefoss, A. og G. Høgsnes (2002): "Lønnsoppgjøret 2002: Bakgrunn, forløp og konsekvenser", *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2002, årgang 19, 189-199
- Fennefoss, A. og G. Høgsnes (2004a): "Arbeidsliv, lønn og forhandlinger" i I. Frønes og L. Kjølshnes: *Det norske samfunn*, Oslo: Gyldendahl norsk forlag.
- Fennefoss, A. og G. Høgsnes (2004b): "Lønnsoppgjøret 2004 – en oppsummering og noen refleksjoner", *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2004: s 225- 231
- Fortin, N.M. og Lemieux, T. (1997): "Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is there a Linkage?", *The journal of Economic Perspectives*, s 75-96
- Freeman, M. (1995): "Are your wages set in Beijing?", *Journal of Economic Perspectives*, Sommer 1995, s. 15-32
- Freeman, R. B. (1996): "Are Norway's solidaristic welfare state policies viable in the modern global economy?", i J. E. Dølvig og A. H. Steen (red.): *Making solidarity work?*

Freeman, R. B. (1999): "The new inequality in the united states" i Albert Fishlow og Karen Parker (red.) *Growing apart. The causes and the consequences of global inequality*, New York: Council of foreign relations, inc.

Fri fagbevegelse (2006): "Hovedorganisasjoner", http://www.frifagbevegelse.no/veier_videre/article1430917.ece 15.mars 2006)

Frøland, H. O. Evju, Stokke, S. og T. Aarvaag(2003): "Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk", Oslo: Universitetsforlaget

Goodman, P. S. (1977): "Social Comparison Processes in Organizations. I Staw, B. M. og G. R. Salanick (red.), *New Directions in Organizational Behaviour*, Chicago: St. Clair Press.

Gottschalk (1997): "Inequality, income growth, and mobility: the basic facts", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, nr.2: s. 21-40

Gottschalk, P. og M. Joyce (1998): "Cross-National Differences in the Rise in Earnings Inequality: Market and Institutional Factors", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, No. 4, s. 489-502

Gottschalk, P. og T. M. Smeeding (1997): "Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality", *Journal of Economic Literature*, Vol. 35: 633-687

Granovetter, M. (1981): "Toward a sociological theory of income differences". I I. Berg (red.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press.

Granovetter, M. (1985): "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, 91: 481-510

Granovetter, M. og R. Swedberg (1992): "The Sociology of Economic Life", Boulder: Westview Press

Granovetter, M. og R. Swedberg (2001): "The sociology of economic life". Boulder: Westview Press.

Hanisch, T. og Høgsnes, G. (1988): "Problemer og motsetninger i norsk inntektspolitikk 1973-1985", Rapport 88:9, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Høgsnes, G. (1996): "Relativ lønnsutvikling for ulike utdanningsgrupper i staten og privat næringsliv", 1975-1995, *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/96: 149-155

Høgsnes, G. (1999): "Krone for krone. Lønnsforhandlinger og -fordelinger", Ad Notam Gyldendahl.

Hægeland, T. (2002): "Inntektsulikhet og avkastning på humankapital i Norge 1970-1997", *Økonomisk Forum*, Nr. 6: 34-41

Hægeland, T. (2003): "Økonomisk avkastning av utdanning", *Utdanning 2003*, SSB

-
- Hægeland, T., T. J. Klette og K. G. Salvanes (1999): "Declining returns to education in Norway? Comparing estimates across cohorts, sectors and time", *Scandinavian Journal of Economics*, 101, 555-576
- Hægeland, T. og J. Møen (2000), "Betydningen av høyere utdanning og akademisk forskning for økonomisk vekst", Rapporter 2000/10, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Ingebrigtsen, B. A. (2002): "Lønn og rettferdighet", doktorgrad i Sosiologi, NTNU
- Juhn, C., K. M. Murphy og B. Pierce (1993): "Wage inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy*, Vol. 101, nr. 3: 410-442
- Jørgensen, T. (1993): "Utdanning". *Sosialt utsyn*, Statistisk Sentralbyrå, s. 117-141
- Kahn, L. (1998): "Against the wind: Bargaining recentralization and wage inequality in Norway 1987 – 91", *Economic Journal*, 108: 603-645
- Kahneman, D., Knetsch J. L., Thaler, R. H. (1986): "Fairness and assumptions of economics", *The Journal of Business*, vol. 59, no 4, part 2: "The behavioural foundations of economic theory", s 285-300
- Kambourov, G. og I. Manovskii (2004): "Occupational Mobility and Wage Inequality", *Research Paper*, Institute of Study of labour in Bonn, Germany.
- Katz, L. F. (1993): "The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis", i *Industrial and Labor Relations Review* vol. 47, side 3-22
- Katz, L. F. (1999): "Conceptual framework: supply, demand, and institutions", i "Changes in the wage structure and earnings inequality", Amsterdam, Nord - Holland
- Katz, L. F. and D. H. Autor (1999): "Changes in other advanced OECD- countries", i O. Aschenfelder og D. Card *Changes in the wage structure and earnings inequality*, Amsterdam, Nord-Holland
- Katz, L., Loveman, G. og G. Blanchflower (1995): "A Comparison of Changes in the Structure of Wages in Four OECD countries, i R. B. Freeman og L. Katz (red.) *Differences and Changes Wage Structures*, Chicago: Chicago University Press
- Krugman, P. R. (1992): "The right, the rich, and the facts", *The American Prospect*, 11, 19-31
- Krugman, P. R. (1997): "Pop internationalism.", The MIT Press, Massachusetts Institute of Technology
- Krugman, P. R. og M. Obstfeld (2003): "International Economics, theory and policy" (5th edition), New York: Harper Collins
- Lawler, E. E. (1971): "Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View. New York: McGraw-Hill

-
- Longva, P. og Strøm, S. (1996): "Inntektsutviklingen 1980-1990: Vekst, ulikhet og mobilitet". *SNF-rapport* nr 24/1996. Oslo: Stiftelsen for samfunns - og næringslivsforskning.
- Manouchehr, M. og F. Rassekh (1989): "The tendency towards Factor Price Equalization among OECD countries.", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 71, nr. 4: s. 636-642
- Mastekaasa, A.(1996): "Avkastning av utdanning i norske kommuner", *Søkelys på arbeidsmarkedet* vol. 9(2)
- Milgrom, P. og J. Roberts (1992): "Economic Organizations and Management", New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Mincer, J. (1958): "Investments in human capital and personal income distribution." *Journal of political economy* vol. 66:281-301
- Moen, E. R. og L. Semmingsen (1996): "Utdanning og livsløpsinntekt", *SNF-rapport* 96/96, Oslo: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Moene, K. O. (1988): "Union threats and wage determination", *Economic Journal*
- Moene, K. O. og M. Wallerstein (1994): "Egalitarian Wage Policies", Working Paper, Department of Economics, University of Oslo
- Moene, K. O. og M. Wallerstein (1997): "Social Democratic Labor Market Institutions: A Retrospective Analysis", i Kitschelt, H. P. Lange, G. Marks og J. Stephens (red.), *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Moene, K. O. og M. Wallerstein (2001): "Inequality, Social Insurance and Redistribution", *American Political Science review*, Vol. 95 (4): 859-874
- Morris, M. And B. Western (1999): "Inequality in earnings at the close of the twentieth century.", *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, 1999 (1999) , pp. 623-657
- Myking, I. (2005): "Akademikerne - eit 90-talsfenomen", *Forskerforum* 5/2005
- Nergaard, K. og T. A. Stokke (2005): " Organisasjoner og tariffavtaler i arbeidslivet" i Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Oslo: Gyldendahl Akademisk
- Nielsen, R. A., G. Høgsnes og T. Petersen (2004): "Avkastning av utdanning for kvinner og menn blant industrifunksjonærer", rapport 4 i prosjektet "Human capital og likelønn"
- Nordli-Hansen, M. (1999): "Utdanningspolitikk og ulikhet. Rekruttering til høyere utdanning 1985-1996". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 40, nr. 2.
- Nordli - Hansen, M. (2001): "Education and Economic Rewards. Variations by Social-Class Origin and Income Measures", *European Sociological Review*, s.209-231.

Norges Juristforbund (2006): "Prinsipp program 2006-2007",
<http://www.jus.no/index.gan?id=36736&subid=0> 25.februar 2006

Norman, V. (1993): "Næringsstruktur og utenrikshandel i en liten, åpen økonomi", Oslo. Gyldendahl akademisk

NOU 1996: 23: "Konkurransen, kompetanse og miljø". Nærings- og energidepartementet, Oslo: Statens trykning

NOU 1999: 14: "Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999", Arbeids- og organisasjonsdepartementet, Oslo: Statens trykning

NOU 2000: 21: "En strategi for verdiskapning og sysselsetting", Finansdepartementet, Oslo: Statens trykning

NOU 2000: 21: vedlegg 1: "Lønnsforhandlinger og samordning", T. Stokke, Fafo i "En strategi for verdiskapning og sysselsetting", Finansdepartementet, Oslo: Statens trykning

NOU 2000: 21: vedlegg 2: "Er lønnsforskjellene i Norge for små?", K. O. Moene, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo i "En strategi for verdiskapning og sysselsetting", Finansdepartementet, Oslo: Statens trykning

NOU: 1997: 10: "Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn.", Oslo: Statens trykning

NOU 1999:33: "Utdanning og livsinntekt i Norge", Raaum, Karterud og Aabø, Oslo: Statens trykning

OECD (1994): "Employment outlook": juli 1994, Paris: OECD

OECD (1997): "Economic Survey of Norway 1997", Paris: OECD

OECD (1998): "Education at a glance", Paris: OECD

Petersen, T. (1992): "Payment Systems and the Structure of Inequality: Conceptual Issues and Analysis of Salespersons in Department Stores", *The American Journal of Sociology*, Vol. 98, No. 1, s. 67 - 104

Petersen, T. (1999): "Functional Form for Continuous Dependent Variables: Raw Versus Logged Form", Upublisert artikkel

Raaum, O. (1999): "Inntektseffekter av utdanning i Norge - en litteraturoversikt", Frischsenteret for Samfunnsøkonomisk forskning, Working paper 2/1999

Raaum, O. og T. E. Aabø (2000): "The Effect of Schooling on Earnings: Evidence on the role of family background from a large sample of Norwegian twins", *Nordic Journal of Political Economy*, 26, 95-113

Raaum, O., T. E. Aabø og T. Karterud (1999): "Utdanning og livsinntekt", Rapport 5/1999, Frischsenteret for Samfunnsøkonomisk forskning.

Ricardo, D. (1821): "The Principles of Political Economy and Taxation", London: The Electric Book Company

Rogstad, Jon (2001): "Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet", Doktoravhandling fra Institutt for samfunnsforskning

Russwurm, S. (2002): "Norsk økonomi på 1990-tallet", *Nytt fra Norge*, UD.

Salvanes, K. G og S. E. Førre (1999): "Job Destruction, Heterogeneous Workers, Trade and Technical Change: Matched Worker/Plant Data Evidence from Norway", Discussion Paper 15/99, Institutt for samfunnsøkonomi, Norges Handelshøyskole.

Schøne, P. (2002), "Ti år med et mer desentralisert lønssystem i staten: Hva har skjedd?", *ISF-rapport*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Schøne, P. (2004): "Lønnsforskjeller i privat og offentlig sektor", *ISF-rapport*

Shapiro, C. Og J. E. Stiglitz (1984): "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American economic review*, vol. 74(3).

Shavit, Y. og H.-P. Blossfeld (ed.) (1993): "Persisting Inequality. Changing Educational Attainment in Thirteen Countries". Boulder: Westview Press.

Skog, O.J. (2004): "Å forklare sosiale fenomener", Oslo: Gyldendahl

Solon, G. (1999): "Intergenerational mobility in the Labor market", I Ashenfelter, O. og Card, D. (red.) *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Vol. 3a

Sosialt utsyn, SSB, Statistiske analyser 2000

Spence, A. M. (1974): "Market signaling". Boston: Harvard university press

Spence, A. M. (1981): "Signaling, screening, and information", i: Rosen, S. (red.) *Studies in labor markets*, National bureau of economic research nr. 31.

SSB (1995): Arbeidsmiljø 1993, NOS C 228, Oslo: Statistisk sentralbyrå

SSB (1997): "Utenrikshandel. Samhandelen med de enkelte land", <http://www.ssb.no/muh/mu1997/tab12-01.html> 15. desember 2005

SSB (2005): "Utenrikshandel", <http://www.ssb.no/histstat/tabeller/18-18-10.txt> 15. desember 2005

SSB (2006a): "Norsk standard for utdanningsgruppering" http://www.ssb.no/emner/04/90/nos_c617/ 10. januar 2006

SSB (2006b): "Regionale inndelinger: En oversikt over standarder i norsk offisiell statistikk" http://www.ssb.no/emner/00/00/20/nos_c513/ 20. januar 2006

SSB (2006c): "Temaside lønn",

<http://www.ssb.no/emner/06/lonn/> 15. mars 2006

Stiglitz, J. E. (1975): "Incentives, risk, and Information: Notes toward a theory of hierarchy", *Bell Journal of economics and management science* 6: 552-79

Stolper, W. og Samuelson, P. (1941): "Protection and Real Wages". *Review of Economic Studies* 9, (November), s. 58-73

Stortingsmelding nr. 1 (1997 – 1998): "Nasjonalbudsjettet 1998", Oslo: Finansdepartementet

Stortingsmelding nr. 50 (1998-99): "Utjæmningsmeldinga. Om fordeling av inntekt og levekår i Norge", Oslo: Sosial- og helsedepartementet.

Stortingsproposisjon 70 (1996-97): "Jordbruksoppgjøret 1997 - Endringer i statsbudsjettet for 1997 m.m.", Oslo: Planleggings- og samordningsdepartementet

Tekna (2006): "Lønns- og interessepolitikk. Kompetanse skal lønne seg", <http://tekna.no/lonnsoginteressepolitikk/> 25.februar 2006

Torp, H. og P. Schøne (2005): "Økt avkastning av utdanning etter 2000", *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2005: s. 95-101

Traxler, F. (1999): «Employers and Employer Organizations: The Case of Governability», i *Industrial Relations Journal*, vol. 30, no 4.

Ulman, L. (1993): "Why should Resource Managers pay high wages?". Working paper, Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley.

Velferdsalliansen (2002): "Forskjellsnorge 2002", <http://www.velferdsalliansen.no/index.php?mod=plink&id=4538> 5. januar 2006

Wood, A. (1994): "North - South Trade, Employment and inequality". Oxford: Clarendon Press.

Wood, A. (1995): "How trade Hurt Unskilled Workers", *Journal of Economic Perspectives*, 9, Sommer 1995, 57-80

Wolff, E. N. (1995a): "Top heavy. The increasing inequality of wealth in America and what can be done about it", New York: The New Press

Wolff, E. N. (1995b): "How the pie is sliced", *The American Prospect*, Vol. 6 (22)

Yin, H. (1999): "Lønnsforskjeller og mobilitet mellom offentlig og privat sektor", *søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/99: 11- 16

Aaberge, R., A. Bjørklund, M. Jantti, P.J. Pedersen, N. Smith og T. Wennemo (2000): "Unemployment shocks and income distribution: How did the nordic countries fare during their crisis?" *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 102 (1): 77-99

Aarestad, J. (1969): "Om utbyttet av å investere i utdanning", licensiatavhandling ved Norges Handelshøyskole, Bergen

Aarestad, J. (1972): "Returns to Higher Education in Norway", *Swedish Journal of Economics*, 2, 263- 280

Aaron, Henry. J. (1978): "Politics and the professors: The great society in perspective." Washington, DC: Brookings Institution, 1978.

Antall ord i denne oppgaven er: 33 275

Appendiks

Tabell A1: Relativ lønnsutvikling for 5 utdanningsgrupper. Kun for personer som bor i Oslo. Kontroll for kjønn og erfaring.

	198	198	198	198	198	198	198	198	198	198	198	199	199	199	199	199	199	199
Oslo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	1994	5	1996	7
Videregående	13.8	14.4	13.2	14.1	14.5	13.4	14.9	13.1	13.0	12.8	12.6	12.0	13.4	13.0	13.1	11.8	12.2	11.3
Lavere grad, univ./høyskole	37.9	38.2	38.2	39.5	42.6	42.6	44.8	38.5	38.4	38.7	40.4	37.5	39.6	40.1	37.8	37.9	38.3	36.9
Høyere grad, univ./høyskole	80.1	76.1	77.3	72.2	78.1	79.1	75.0	64.9	66.3	63.7	66.1	67.0	65.8	67.4	65.2	65.5	68.2	66.1
Profesjonsutdanning	48.5	49.0	48.2	50.9	53.9	52.7	54.4	51.2	51.0	48.7	50.2	48.7	51.6	52.2	51.0	51.5	52.7	49.8

Alle koeffisientene er signifikante, $p < 0,01$.

Note: For hvert år har vi gjort regresjonsanalyser med kun observasjoner fra Oslo. Vi har kontrollert for de fem utdanningsgruppene, erfaring og kjønn. Denne tabellen er satt sammen av disse regresjonsanalysene. De opprinnelige ln.koeffisientene er omgjort til prosenter. For nærmere beskrivelse av omgjøringen, se avsnitt 4.2.1. Grunnskole er referansekategori

Tabell A2: Relativ lønnsutvikling for 5 utdanningsgrupper. Kun for personer som ikke bor i Oslo. Kontroll for kjønn og erfaring.

	198	198	198	198	198	198	198	198	198	198	198	199	199	199	199	199	199	199
Resten av landet	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	1994	5	1996	7
Videregående	13.8	14.4	13.2	14.1	14.5	13.4	14.9	13.1	13.0	12.8	12.6	12.0	13.4	13.0	13.1	11.8	12.2	11.3
Lavere grad, univ/høyskole	37.9	38.2	38.2	39.5	42.6	42.6	44.8	38.5	38.4	38.7	40.4	37.5	39.6	40.1	37.8	37.9	38.3	36.9
Høyere grad, univ/høyskole	80.1	76.1	77.3	72.2	78.1	79.1	75.0	64.9	66.3	63.7	66.1	67.0	65.8	67.4	65.2	65.5	68.2	66.1
Profesjonsutdanning	48.5	49.0	48.2	50.9	53.9	52.7	54.4	51.2	51.0	48.7	50.2	48.7	51.6	52.2	51.0	51.5	52.7	49.8

Alle koeffisientene er signifikante, $p < 0,01$.

Tabell A3: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper, kun personer som bor i storby. Kontroll for kjønn og erfaring.

Storby	198 0	198 1	198 2	198 3	198 4	198 5	198 6	198 7	198 8	198 9	199 0	199 1	1992	1993	1994	1995	1996	199 7
Videregående skole	14.0	14.2	13.8	13.9	14.8	13.9	14.6	13.0	13.4	13.0	13.1	12.9	13.2	13.3	12.6	12.2	12.3	11.3
Lavere grad, univ./høyskole	40.3	38.6	38.4	40.2	42.4	41.6	44.5	38.8	39.1	38.8	41.1	38.8	40.0	40.8	37.2	38.4	37.9	37.3
Høyere grad, univ./høyskole	80.1	75.0	72.9	74.9	80.0	79.1	76.9	64.4	64.3	64.3	64.7	66.1	66.3	65.9	65.0	65.7	67.7	66.0
Profesjonsstudier	49.3	48.8	48.5	50.2	54.3	53.7	55.0	51.1	50.9	49.3	50.1	50.0	51.4	52.5	52.6	51.9	52.4	51.1

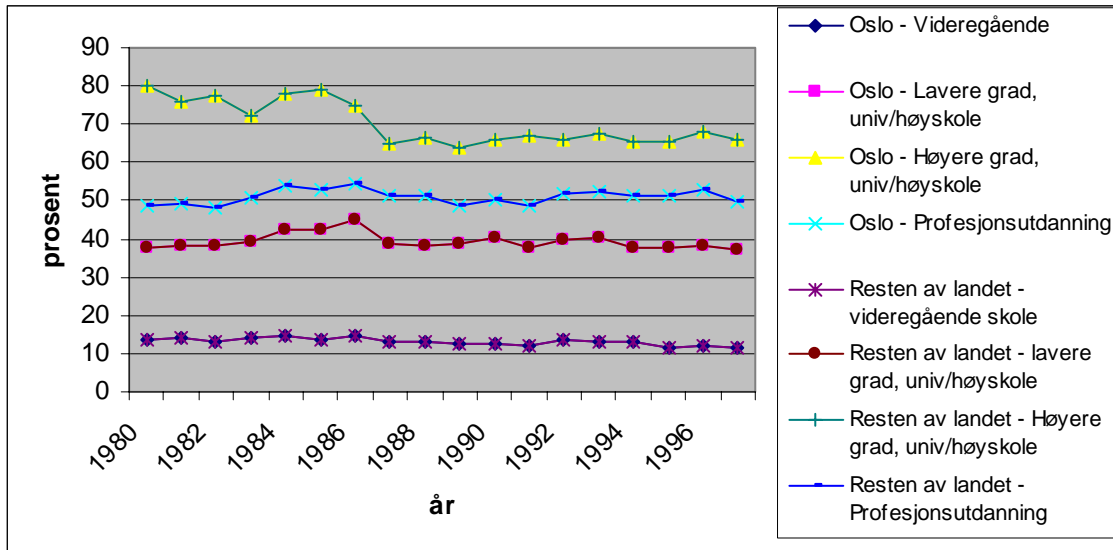
Alle koeffisientene er signifikante, $p < 0,01$.

Tabell A4: Relativ lønn for 5 utdanningsgrupper, for personer som ikke bor i storby. Kontroll for kjønn og erfaring.

Ikke storby	198 0	198 1	198 2	198 3	198 4	198 5	198 6	198 7	198 8	198 9	199 0	199 1	1992	1993	1994	1995	1996	199 7
Videregående skole	13.8	13.5	13.7	13.6	14.1	14.3	14.0	12.7	12.6	12.5	12.4	12.6	12.7	12.6	12.1	11.9	11.7	11.3
Lavere grad, univ./høyskole	36.8	38.0	39.2	38.6	41.3	42.6	42.9	38.6	38.4	38.4	38.5	38.4	38.5	39.4	38.5	38.6	38.3	37.6
Høyere grad, univ./høyskole	76.9	76.2	74.7	74.1	78.9	77.3	76.0	63.9	63.3	62.1	64.0	64.8	66.4	66.3	65.9	66.5	66.1	65.6
Profesjonsstudier	47.4	49.0	49.0	49.3	53.0	54.1	54.0	48.8	49.1	48.4	48.3	49.7	50.1	51.6	51.5	51.9	52.8	52.0

Alle koeffisientene er signifikante, $p < 0,01$.

Figur A1: Sammenligning av relativ lønnsutvikling for personer som bor i Oslo versus personer som ikke bor i Oslo



Figur A2: Sammenligning av relativ lønnsutvikling for personer som bor i storby versus personer som ikke bor i storby.

