

Hvilke strategier virker?

Pål Schøne
Institutt for samfunnsforskning

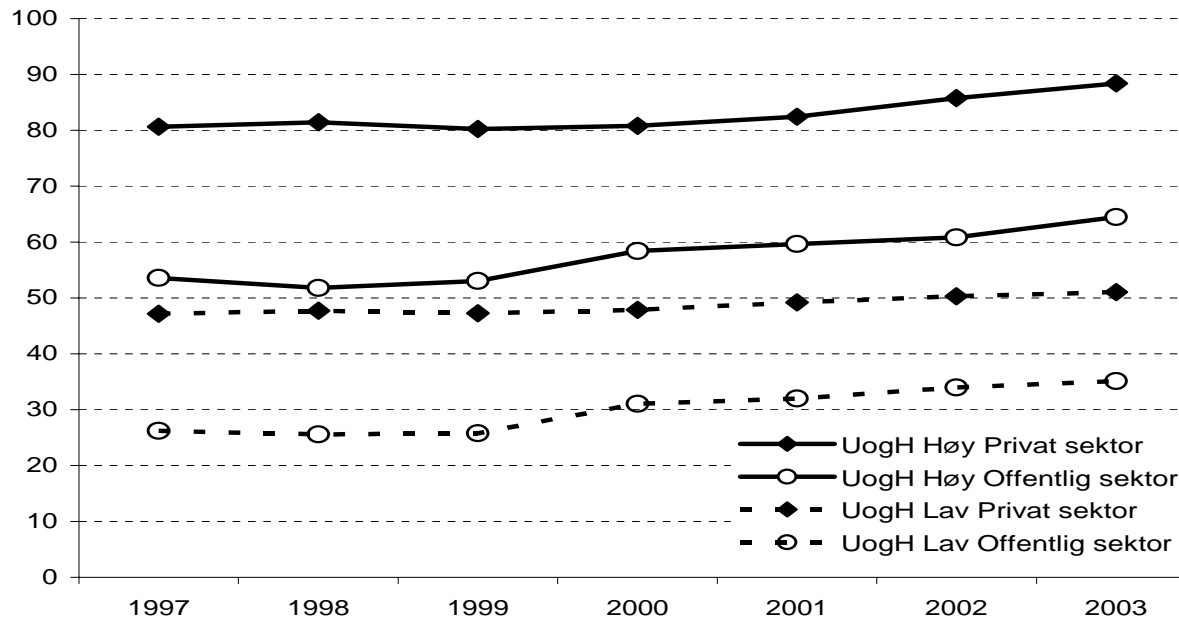
15. oktober 2007

Hvilke strategier virker?

- Vanskelig spørsmål som det ikke finnes et enkelt svar på:
 - Virker for hvem?
 - En type strategi kan være bra for en gruppe men ikke for andre. Forskerforbundets medlemmer relativt homogene, men må tilpasse seg evt andre preferanser i resten av Unio
 - Tilbud og etterspørsel
 - Det kan være forskjell på hva man vil og man kan få til.
 - Motreaksjoner fra arbeidsgiversiden
 - Strategi ikke løsrevet fra ideologi
 - Ikke bare snakk om teknikk
 - Strategivalg kan ha konsekvenser for andre viktige forhold

Gevinst av høyere utdanning i offentlig og privat sektor

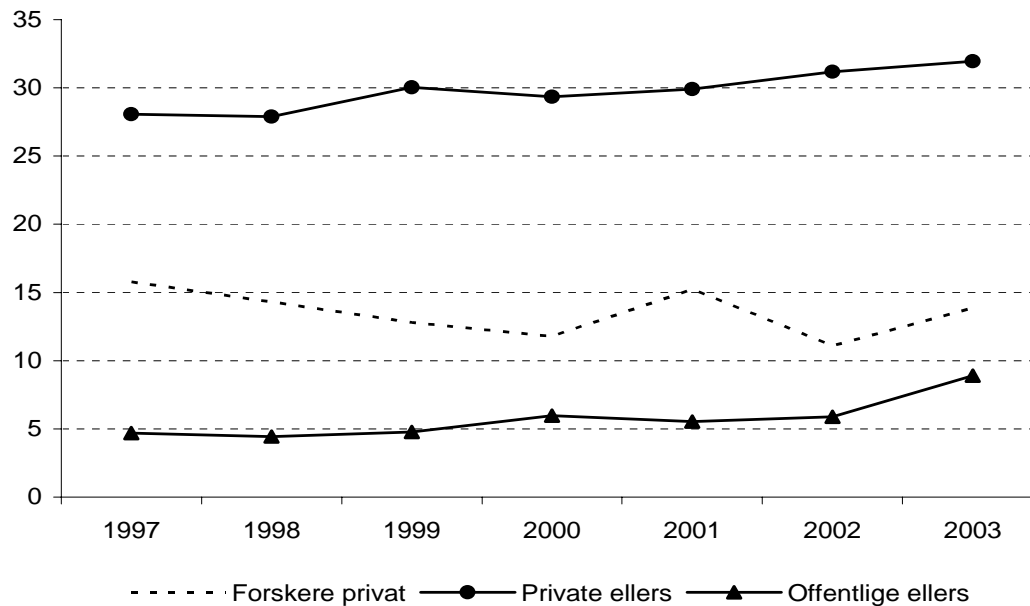
Figur 2. Gevinst av høyere utdanning i privat og offentlig sektor, 1997-2003. Prosent høyere timelønn sammenlignet med lønnstakere med bare grunnskoleutdanning



Note: Egne beregninger basert på grunnlagsdata til SSBs Lønnsstatistikk (se note til figur 1). Figuren viser gevinst for lønnstakere i samme sektor med samme kjønn og med samme erfaring (regresjonsanalyser med logaritmen til beregnet timelønn som avhengig variabel med kontroll for kjønn og erfaring). Gevinsten er målt som prosent høyere timelønn lønnstakere med bare grunnskole.

Lønnsforskjeller mellom forskere og andre

Figur 2. Bruttolønnsforskjeller 1997-2003. Gjennomsnittlig timelønnsutvikling etter sektor og forskerstatus. Prosent høyere timelønn sammenlignet med statsansatte forsker



Kilde: Røed og Schøne (2005), *Forskning eller høy lønn?* ISF-rapport 2005:12.

Betydning av forhandlingsnivå: Lønnsvekst for funksjonærer i offentlig og privat sektor

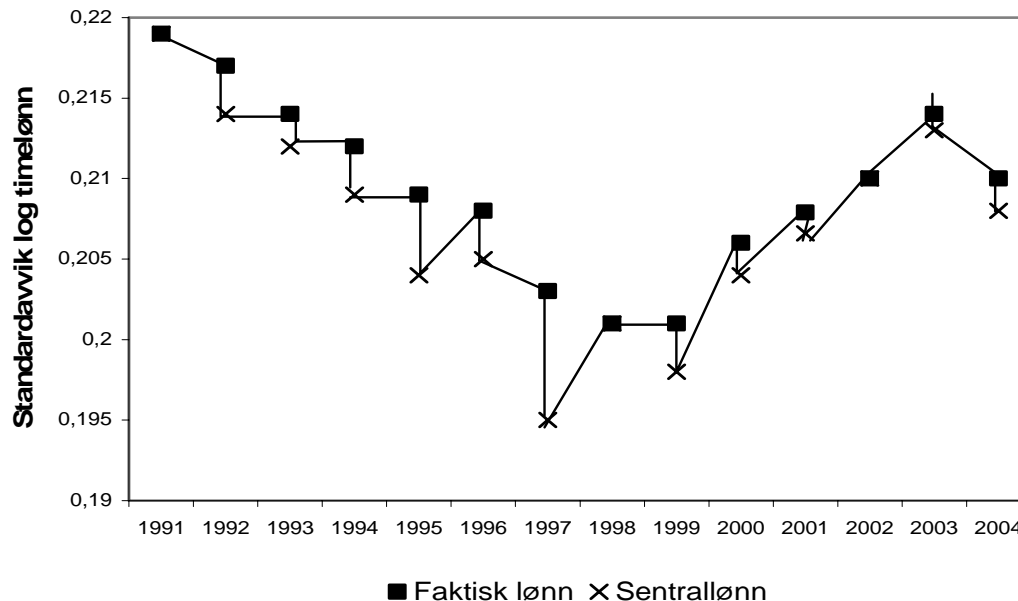
Tabell 14. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst. Etter STYRK-kode

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Akkumulert 1997-2001
<i>Stat</i>					
Yrker med kortere høyere utdanning pluss kontoryrker	8,4	2,9	4,5	3,8	20,9
Akademiske yrker	7,3	2,2	4,7	3,3	18,6
Administrative ledere	6,5	3,5	6,1	5,2	22,9
<i>Industri</i>					
Yrker med kortere høyere utdanning pluss kontoryrker	7,5	4,1	4,0	5,7	24,5
Akademiske yrker	7,4	3,9	5,9	5,0	23,0
Administrative ledere	6,2	6,8	5,4	5,0	24,1

Kilde: Barth, Røed og Schøne (2004), Lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig og privat sektor. ISF-rapport 2004:3.

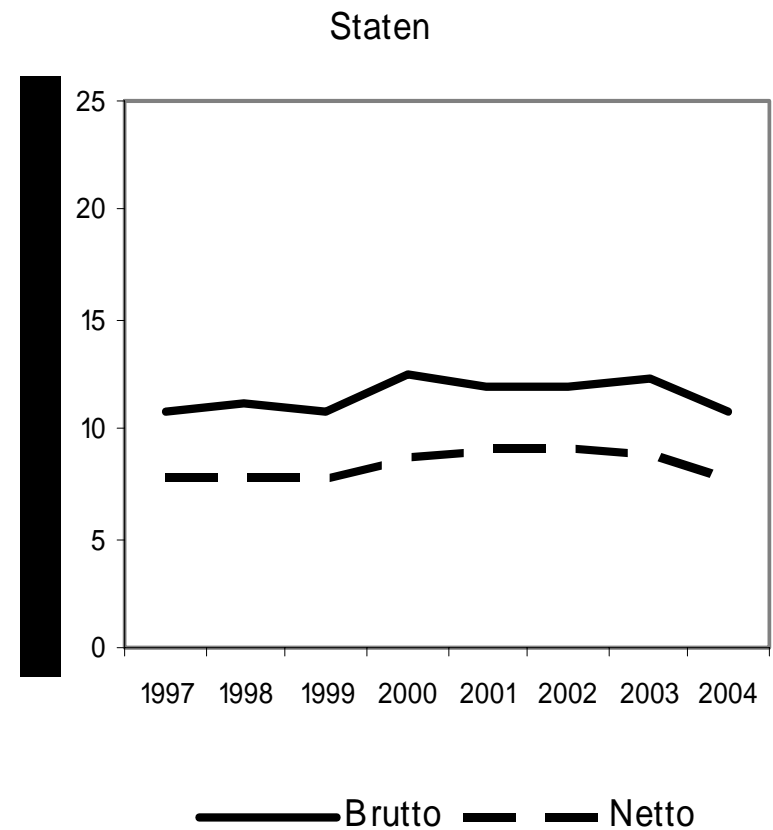
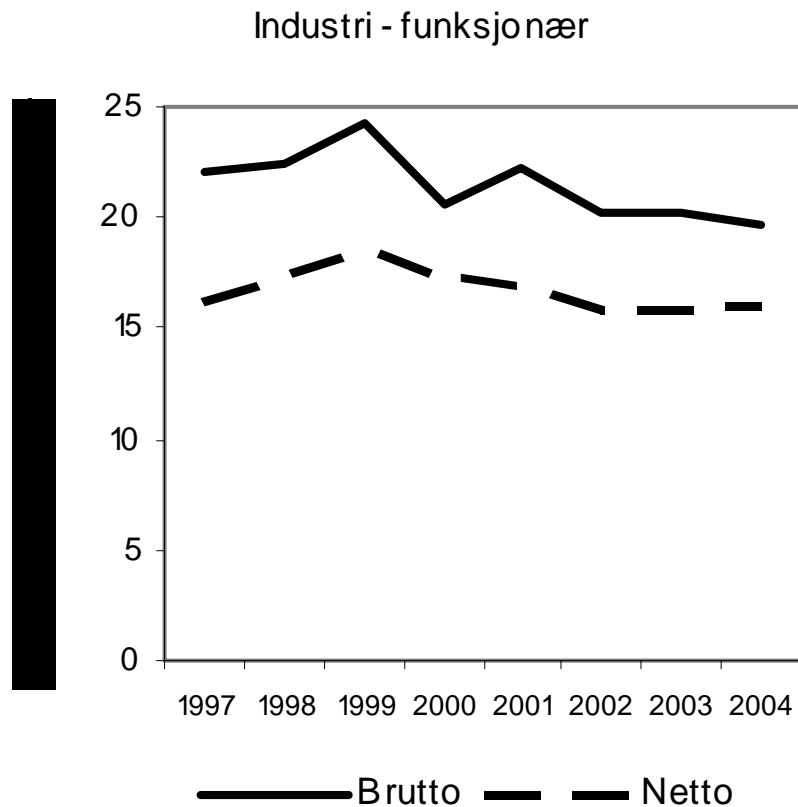
Betydning av forhandlingsnivå: Sentrale tillegg og lønnspredning

Figur 3.15. Lønnspredning i staten 1991-2004. Faktisk lønn og sentrallønn



→ Vi simulerer lønnspredningen som vi ville fått hvert år dersom de statsansatte kun fikk sentrale tillegg. Utviklingen fra den simulerte lønnspredningen (sentrallønn) til den faktiske lønnspredningen neste år, vil være resultatet av den etterfølgende lønnsdannelsen (sentrale justeringer, lokal lønnsdannelse og glidning).

Betydning av forhandlingsnivå: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i to ulike forhandlingsområder



Betydning av forhandlingsnivå

Resultater fra noen "kjøkkenbenk"- analyser

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003.

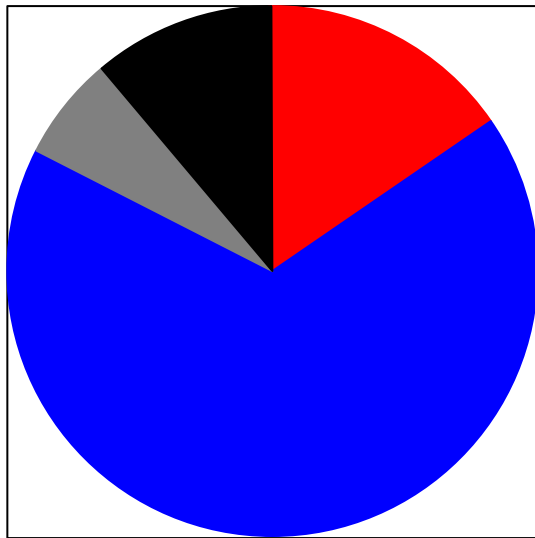
Representativ bedriftssurvey med påkobling av registerinformasjon på individnivå

Fire avtaleformer:

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

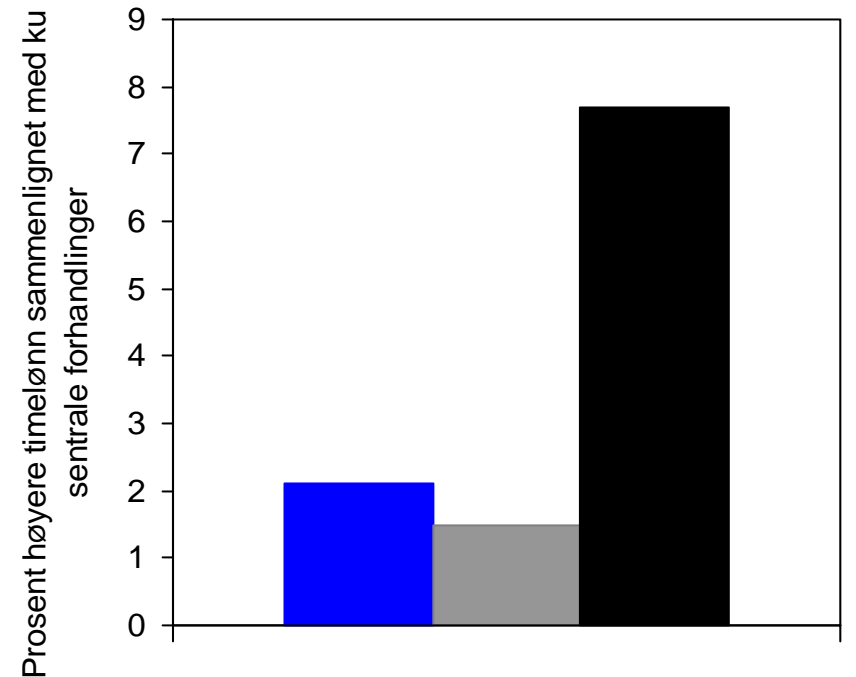
Betydning av forhandlingsnivå

Avtaleformer



■ Kun sentrale ■ Sentrale og lokale
■ Kun lokale ■ Kun individuelle

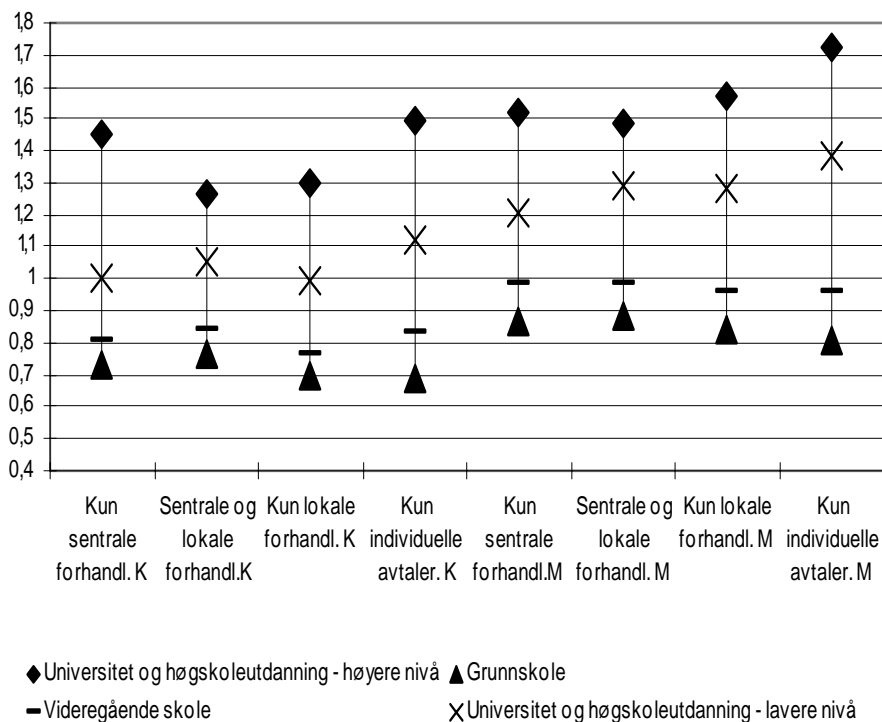
Avtaleformer og timelønn



■ Sentrale og lokale ■ Kun lokale ■ Kun individuelle

Men, hva med lønnsforskjellene?

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



Figuren antyder at når lønnsfastsettelsen er desentralisert er en konsekvens av dette større lønnsforskjeller

Så, hvorfor har forskere "lav" lønn?

- Monopsonistisk diskriminering
 - Mellom offentlig og privat sektor. Vil ramme ansatte med få alternativer i privat sektor
 - Innen offentlig sektor: Norske forskere flytter ikke på seg
 - Interne karriereløp skaper innlåsingseffekter
 - Monopsonimakt fører til at lønnen blir lavere enn produktiviteten. Dersom det er de som er på toppen som rammes reduseres lønnsforskjellene i samfunnet.
- Kompenserende lønnsforskjeller
 - En jobb er en pakke som består av både arbeidsmiljø, status og lønn. Dersom folks vurderinger av en jobb varierer vil de som liker den best være de som er mest fristet til å ta den. Den som elsker å forske trenger ikke så høy lønn på toppen. Uklart om forskning er i en særstilling i så måte...
- Sentraliserte lønnsoppgjør gir ofte en sammenpresset lønnsstruktur som resultat. Langtidsutdannede betaler for dette.

Mulige tilpasninger

- Sentrale tillegg som ikke endrer relative lønninger (prosenttillegg)
 - Oppgjøret i staten i 2006: Fortsatt et lavtlønnspreg. Kronetilleggene på bunnene prosentvis større enn prosenttilleggene til middels- og høytlønte. Bra for LOs medlemmer, mindre bra for Unios medlemmer.
 - For store ambisjoner om å kontrollere relative lønninger sentralt kan føre til misnøye. Sannsynligvis en grunn til at det sentraliserte forhandlingsystemet i Sverige brøt sammen på 1980-tallet (Hibbs og Locking 1995).
- I større grad bruke lokal lønn for å justere relative lønninger etter lokale markedsforhold og motivasjon
 - Større lokale pottter de seneste oppgjørene
 - Fordrer større lønnsfølsomhet og større mobilitet blant forskere
 - Bedre tilrettelegging for eksterne karriereløp for å redusere innlåsingseffekter
 - Mer desentralisering kan skape større konkurranse mellom arbeidsgivere. Arbeidsgiverne må konkurrere om best mulig arbeidskraft ved å øke lønningene og overby hverandre. Lønns-lønnsspiraler. Uheldig for arbeidsgiverne.
- Men, man bør være oppmerksom på:
 - desentralisering kan føre til større lønnsforskjeller. Lavtlønte vil tape. Rettferdighetsnormer.