

Å skyve en elefant opp trapper?

En studie av lønnsutvikling, sosial bakgrunn og karismatisk kapital.

Dag Yngve Dahle



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

15.11.2010

© Dag Yngve Dahle

År: 2010

Tittel: Å skyve en elefant opp trapper? En studie av lønnsutvikling, sosial bakgrunn og karismatisk kapital

Forfatter: Dag Yngve Dahle

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen - Universitetet i Oslo

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært et intellektuelt eventyr, men av og til en kamp. Det er slik det skal være. Generelt har det vært et privilegium å få fordype seg i dette stoffet over lengre tid.

Det har også vært et privilegium å jobbe med oppgaven ved en kvalitetsinstitusjon som Universitetet i Oslo generelt og Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi spesielt. Jeg vil takke min veileder Marianne Nordli Hansen for inspirerende veiledning i en hyggelig tone. Jeg vil også takke for at hun har inkludert meg i prosjektet ”Elites in a Egalitarian Society: Recruitment, Reproduction and Circulation”, og gjennom det har gitt meg tilgang til datamaterialet som ligger til grunn for analysene gjort i arbeidet med oppgaven.

Jeg vil takke de andre som har vært tilknyttet prosjektet for gode tilbakemeldinger og kritisk blick på arbeidet. En takk går også til Jon Ivar Elstad for flere øyeåpnende innspill. Jeg takker min arbeidsgiver Teknisk Ukeblad for frihet og fleksibilitet til å gjennomføre masterstudiet. Uten denne fleksibiliteten ville ikke oppgaven ha vært ferdig nå. Videre takker jeg medstudent Sivert Urstad for mange trivelige lunsj- og cafédiskusjoner om fag, folk og musikk.

Til sist vil jeg takke min kjære Nina, som tålmodig har holdt ut med meg når hodet har vært fullt av sosiologi og jeg engasjert har bablet om Bourdieu, lukning og fleksibilisering over middagsbordet. Det kan ikke ha vært enkelt. Varme tanker går også til lille Nora, som kom til verden omtrent da det første året av masterstudiet var unnagjort.

Sammendrag

Sammenlignet med mange andre land er lønnsforskjellene små i Norge. Vi har det samfunnsøkonomene ynder å kalle en "sammenpresset lønnsstruktur". Det reflekterer kjente trekk ved den sosialdemokratiske, likhetsorienterte samfunnsmodellen i Norge og andre nordiske land. Samtidig viser flere studier markante og vedvarende ulikheter i det norske samfunnet, blant annet i tilgang til elitepregede utdanninger samt topposisjoner i arbeids- og næringsliv. Finner vi slike forskjeller også når det gjelder suksess i arbeidslivet? I hvilken grad har sosial bakgrunn betydning for lønnsutviklingen? Og i hvilken grad varierer slike forskjeller mellom ulike næringsområder?

For å svare på dette gjennomføres kvantitative analyser av registerdata satt sammen og kvalitetssikret av Statistisk sentralbyrå i forbindelse med forskningsprosjektet "Elites in a Egalitarian Society: Recruitment, Reproduction and Circulation". Utvalget er alle nordmenn i 1967- og 1968-kohortene, og analysemetode er multippel lineær regresjonsanalyse med lønnsutvikling fra 2003 til og med 2007 som avhengig variabel. Foreldres yrkesposisjon er det primære uttrykket for sosial bakgrunn. Foreldres inntekt er et annet, sekundært uttrykk for sosial bakgrunn. I analysene kontrolleres det for egen utdanning og ulike kontrollvariabler. Analysene er gjort i to steg: Først generelle analyser for hele utvalget, deretter de samme analysene for fire næringsområder. De fire næringsområdene er offentlig sektor, teknologi og produksjon, serviceyrker og tjenesteyting.

Teoretisk knyttes resultatene til Bourdieus og Bourdieu og Passerons teorier om sosial lukning samt Philip Browns og Anthony Heskeths teorier om økt vektlegging av karismatiske egenskaper. Det betyr at det teoretiske rammeverket for arbeidet består av både kultur-/ klasseteori og teori om utdanning- og arbeidsliv. Dette rammeverket

brukes for å kaste lys over resultatene og bidrar til en ytterligere forståelse av resultatene.

Analysene viser at det er en direkte effekt av sosial bakgrunn på lønnsutvikling. Effekten gjelder i stor grad bakgrunn fra middels til høyere stilinger i privat sektor. Høy foreldreinntekt har også betydning for lønnsutviklingen. Det er konsistent med en hypotese om at det å ha foreldre med mye økonomisk kapital har positiv effekt på lønnsutviklingen. Resultatene er konsistente med en hypotese om at effekten av sosial bakgrunn består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå. Resultatene gir også støtte til en hypotese om at sosial bakgrunn har ulik effekt for kvinner og menn. Effekten av foreldreinntekt er lik for begge kjønn, men resultatene viser at menn har større effekt av en privilegert bakgrunn enn kvinner. Dette mønsteret gjelder dog ikke i alle de fire næringsområdene. Resultatene er konsistente med en hypotese om at det er i serviceorienterte næringer effekten av sosial bakgrunn er størst. Videre gir resultatene støtte til en hypotese om at effekten av foreldres yrkesposisjon er mindre i offentlig sektor enn i privat sektor. Analysene gir ikke støtte til en hypotese om at effekten av sosial bakgrunn er mindre i teknologiske næringer enn i andre næringer.

Analysene indikerer at sosial lukning og særlig økt vektlegging av karismatiske egenskaper kan bidra til å forklare effekten av sosial bakgrunn på lønnsutviklingen. Enkelte teoretikere viser at det særlig er bakgrunn fra høyere sosiale lag som utstyres folk med karismatiske egenskaper. Det utgjør en teoretisk kobling mellom sosial bakgrunn og slike egenskaper. Denne koblingen anses som så vidt prominent at begrepet karismatisk kapital brukes om denne typen egenskaper. Siden karismatisk kapital kan sies å være mer avgjørende i enkelte sektorer enn andre, spesielt serviceorienterte næringer, kan det bidra til å forklare hvorfor sosial bakgrunn betyr mer i serviceorienterte næringer enn i andre næringer.

FORORD	III
SAMMENDRAG	IV
TABELLOVERSIKT	VIII
FIGUROVERSIKT	IX
1. INNLEDNING	1
1.1. BAKTEPPE OG SAMFUNNMESSIG RELEVANS	1
1.2. FORSKNINGSSPØRSMÅL	2
1.3. OPPGAVENS STRUKTUR	3
2. GRUNNTREKK I TIDLIGERE FORSKNING	4
2.1. TIDLIGERE FORSKNING	4
2.1.2. ULIKE NÆRINGER OG SOSIAL BAKGRUNN	7
2.1.3. LØNN OG SOSIAL BAKGRUNN	9
2.1.4. OPPGAVENS SOSIOLOGISKE BIDRAG	11
2.1.5. AVGRENSNING AV OPPGAVEN	15
3. TEORI, BEGREPER OG HYPOTESER	17
3.2.1. BOURDIEU OG PASSERON	20
3.3. KARISMATISKE EGENSKAPER	25
3.3.1. BROWN OG HESKETH	26
3.4. LUKNING OG KARISMATISKE EGENSKAPER I ULIKE NÆRINGER	33
3.5. OPPSUMMERING OG UTLEDNING AV HYPOTESER	36
3.6. ANALYTISK MODELL	39
4. DATA, VARIABLER OG METODE	41
4.1. OM REGISTERDATA	41
4.2. UTVALG	42
4.3. METODISK TILNÆRMING	42
4.4. OPERASJONALISERING AV DEN AVHENGIGE VARIABLEN	44
4.5. OPERASJONALISERING AV UAVHENGIGE VARIABLER	44
4.5.1. FORELDRES YRKESPOSISJON	45
4.5.2. FORELDRES INNTEKT	47
4.5.3. EGEN UTDANNING	47
4.5.4. KJØNN	48
4.5.6. KOMMUNETYPE	49
4.5.7. EGET STILLINGSNIVÅ	50
4.6. NÆRINGSBASERT KATEGORISERING	51
5. BETYDNINGEN AV SOSIAL BAKGRUNN	53
5.1. HOVEDFUNN - HELE UTVALGET	54
5.1.1. LØNNSOMT Å HA FORELDRE I PRIVAT SEKTOR	55
5.1.2. Å HA HØYTLØNTE FORELDRE SPILLER INN	56
5.1.3. EFFEKTEN AV PRIVAT SEKTOR-BAKGRUNN BESTÅR ETTER KONTROLL FOR UTDANNING	58
5.1.4. MENN HAR STØRST FORDEL AV EN PRIVILIGERT BAKGRUNN	59
5.2. ANDRE FUNN - HELE UTVALGET	60

5.2.1. KVINNER HAR STØRST FORDEL AV UTDANNING	60
5.2.2. EGET STILLINGSNIVÅ HAR STØRST EFFEKT FOR MENN	61
5.2.3. LØNNSOMT Å BO VED BY OG INDUSTRI	63
5.3. SAMLET VIRKNING AV VARIABLER	64
6. EFFEKTEN AV SOSIAL BAKGRUNN VARIERER	66
<hr/>	
6.1. HOVEDFUNN - ULIKE NÆRINGSOMRÅDER	67
6.1.1. FORELDRES YRKESPOSISJON BETYR MEST I SERVICEYRKER	67
6.1.2. FORELDRES YRKESPOSISJON BETYR MINST I OFFENTLIG SEKTOR	70
6.1.3. FORELDRES INNTEKT BETYR LITE INNEN TEKNOLOGI	71
6.1.4. DEN KJØNNMESSIGE FORDELEN AV EN PRIVILIGERT BAKGRUNN VARIERER	73
6.2. ANDRE FUNN - ULIKE NÆRINGSOMRÅDER	76
6.2.1. KJØNN BETYR LITE I OFFENTLIG SEKTOR	76
6.2.2. UTDANNING BETYR MEST FOR TEKNOLOGER	78
6.2.3. STILLINGSNIVÅ BETYR MYE INNEN TJENESTEYTING	80
6.2.4. STOR VARIASJON I EFFEKT AV KOMMUNETYPE	81
6.2.5. STØRST VIRKNING AV ELITEVARIABLER INNEN TEKNOLOGI	83
7.0. OPPSUMMERING, TOLKNING OG DISKUSJON AV EMPIRISKE FUNN	85
<hr/>	
7.1. OPPGAVENS HOVEDFUNN	85
7.2. ANDRE FUNN	88
7.3. TOLKNING AV FUNN FOR HELE UTVALGET	89
7.4. OM FUNN I ULIKE NÆRINGSOMRÅDER	95
7.5. KARISMATISK KAPITAL	99
7.6. IMPLIKASJONER AV FUNNENE	107
7.7. VIDERE FORSKNING	109
7.8 AVSLUTNING	111
KILDELISTE	112
<hr/>	

TABELLOVERSIKT

Tabell 4.1. Andel respondenter på hvert nivå for foreldres yrkesposisjon	46
Tabell 4.2. Andel respondenter på hvert utdanningsnivå	47
Tabell 4.3. Andel respondenter med vestlig / ikke-vestlig bakgrunn	49
Tabell 4.4. Andel respondenter i hver kommunetype	49
Tabell 4.5. Andel respondenter på hvert stillingsnivå	50
Tabell 4.6. Andel respondenter i hver av NACE-næringene	51
Tabell 4.7. Andel respondenter i hver av de fire næringsområdene	52
Tabell 5.1. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling – hele utvalget	57
Tabell 6.1. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling i fire næringsområder. Begge kjønn.	69
Tabell 6.2. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling – offentlig sektor. Kvinner og menn.	72
Tabell 6.3. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling – serviceyrker. Kvinner og menn.	74
Tabell 6.4. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling – teknologi og produksjon. Kvinner og menn.	77
Tabell 6.5. Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling – tjenesteyting. Kvinner og menn.	80
Tabell 7.1. Resultatenes svar på hypotesene	88

FIGUROVERSIKT

Figur 2.1. Tre grupper av variabler som ventes å ha effekt på lønnsutviklingen	13
Figur 3.1. Bourdieus sosiale rom	22
Figur 3.2. Rekruttering, lederegenskaper og kontroll i arbeidslivet	27
Figur 3.3. Den sosiale konstruksjonen av personlig kapital	28
Figur 3.4. Forholdet mellom sosial bakgrunn og arbeidsmarkedets premiering av karismatiske egenskaper	29
Figur 3.5. Egen utdanning og stillingsnivå som mellomliggende variabler mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling	39
Figur 3.6. Oppgavens analytiske modell	40
Figur 4.1. En klassebasert klassifikasjon av foreldres yrkesposisjon	45
Figur 5.1. Samlet effekt av variabler for høy, middels og lav sosial bakgrunn	64
Figur 6.1. Samlet effekt av variabler knyttet til høy, middels og lav sosial bakgrunn i ulike næringsområder	83
Figur 7.1. Fire forklaringer på effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling	104

1. Innledning

1.1. Bakteppe og samfunnsmessig relevans

Temaet for denne oppgaven er forholdet mellom sosial bakgrunn og suksess i ulike deler av arbeidslivet - målt med lønnsutvikling. Hvorfor studere dette? Er ikke Norge, ett av arnestedene for etableringen den hyppig bejublete nordiske samfunnsmodellen, et land med mindre samfunnsmessige ulikheter enn andre land? Gir ikke den sosialdemokratiske samfunnsmodellen, som Anthony Giddens kaller "the third way" (Giddens 1998), mer beskjedne lønnsforskjeller enn andre land? Historikeren Francis Sejersted argumenterer for at Norge er et spesielt tilfelle i verdensammenheng nettopp fordi det norske samfunnet er preget av små forskjeller. Han kaller dette den norske "Sonderweg" (Sejersted 1993). Samfunnsøkonomen Kalle Moene fokuserer på lønnsfordelingen som mål på graden av ulikhet. Han mener den nordiske samfunnsmodellen har "produsert de minste lønnsforskjellene og de mest generøse velferdsstatene i verden" (Moene 2007:1). Blandingsøkonomi, korporativ pluralisme, sentrale lønnsforhandlinger og statlig finansierte utdanningsinstitusjoner er blant faktorene som har bidratt til "den mest sammenpressede lønnsstrukturen i verden" (ibid:3).

Dette bakteppet inviterer tilsynelatende ikke til forskning på temaområder som klasse, ulikhet og lønnsforskjeller. Historisk sett har heller ikke disse temaområdene vært gjenstand for svært mye oppmerksomhet fra norske forskere. Det gjelder særlig sosial stratifisering, klasseanalyser og forskjeller mellom ulike sosiale lag. En årsak kan nettopp være at temaområdet har vært regnet som lite relevant i et Norge mange oppfatter som egalitært. En annen årsak kan være at klasseperspektiver er satt noe til siden av teorier om modernitet fra for eksempel Giddens, Bauman og Beck. En tredje årsak har vært begrenset tilgang på gode data.

Nå gjør tilgang til meget gode registerdata at sistnevnte hinder faller bort. Nyere forskning har dessuten vist at Norge ikke er fullt så egalitært som mange tror. Vår nordiske samfunnsmodell skjuler gjennomgripende forskjeller i rikdom, utdanning samt stillingsmessig og lønsmessig suksess i arbeidslivet. Flere forskere har påvist at nordmenns sosiale bakgrunn har stor betydning for deres suksess på disse områdene (Hansen 1995, Ringdal 2004, Flemmen 2008). I lys av dette er det åpenbare grunner til å forske på sammenhengen mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling i ulike deler av arbeidslivet.

1.2. Forskningsspørsmål

I denne oppgaven vil jeg konkret undersøke hvilken effekt klassemessig bakgrunn har på lønnsutviklingen i ulike deler av arbeidslivet, og om en eventuell effekt består etter kontroll for utdanningsnivå, stillingsnivå og flere andre variabler. Jeg vil også undersøke hvordan en eventuell effekt varierer mellom kvinner og menn. Tidsspennet og alderssegmentet er viktig: Jeg undersøker lønnsutviklingen over flere år for personer som er vel etablerte i yrkeskarrieren, noe som forteller hvordan det går med respondentenes lønnsutvikling utover i karrieren. Den overordnede problemstillingen for oppgaven er tredelt og kan konkretiseres med to hovedspørsmål. I tillegg kommer to underspørsmål som oppgaven skal besvare. Hovedspørsmålene illustrerer oppgavens overordnede problemstilling:

1) I hvilken grad har sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) effekt på lønsmottakeres suksess i norsk arbeidsliv (målt med lønnsutvikling)?

2) Hvordan og i hvilken grad varierer denne effekten mellom ulike næringsområder?

I tillegg skal oppgaven gi svar på følgende underspørsmål:

(i) I hvilken grad er effekten av sosial bakgrunn en direkte effekt og ikke en indirekte effekt (som er tilfellet når sosial bakgrunn gir utdanningsmessige ulikheter som så fører til ulikheter i lønnsutvikling)?

(ii) I hvilken grad varierer effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling mellom kvinner og menn?

1.3. Oppgavens struktur

Oppgaven er strukturert i syv kapitler. Etter et innledende kapittel går jeg i kapittel 2 gjennom eksisterende forskning som er relevant for studien. Hovedfokuset er på studier av norske forhold. I kapittel 3 presenterer jeg relevant teori som kan bidra til å belyse funnene i denne studien. Disse to kapitlene munner ut i et sett hypoteser som jeg skal teste. Kapittel 4 gir en presentasjon av metode- og analysevalg samt operasjonalisering av de valgte variablene. Kapittel 5 og 6 utgjør oppgavens empiriske del, hvor jeg presenterer resultatene av analysene. I kapittel 5 undersøker jeg effekten av sosial bakgrunn og andre faktorer for hele utvalget sett under ett. I kapittel 6 undersøker jeg effekten av de samme variablene i ulike næringsområder. I kapittel 7 oppsummerer, tolker og diskuterer jeg funnene i lys av eksisterende forskning og relevant teori.

2. Grunntrekk i tidligere forskning

Dette kapitlet består av en gjennomgang av tidligere forskning som er relevant for forskningsspørsmålet. Jeg går først inn på forskning knyttet til ulikhet generelt, deretter forskjeller i ulikhet mellom ulike næringer og til slutt forskning knyttet til lønnsforskjeller. Dette bringer meg til oppgavens sosiologiske bidrag, som avslutter kapitlet.

2.1. Tidligere forskning

For å gi sette spørsmålet om lønnsforskjeller i Norge i et større perspektiv, vil jeg først kort gå inn på tidligere forskning om generell ulikhet. Ulikhet har vært et mindre prominent forskningsfelt i Norge enn i mange andre land. Norge har ikke hatt storstilte, systematiske forskningsprogrammer med ulikhet som fokus. Noen enkeltstående studier er dog gjennomført. Flere av disse har knyttet ulikhet til begrepet livssjanser og dermed sosial mobilitet. Rogoff Ramsøy (1977) viste at den materielle velstandsøkningen nordmenn opplevde fra 1951 til 1971 ikke førte til mer mobilitet. Ulikheten i livssjanser holdt seg konstant i denne perioden. Ringdal (1990) kom i sine Goldthorpe-inspirerte studier på sin side til at den sosiale mobiliteten i Norge økte fra 1957 til 1985, og at forskjellene mellom øverste og laveste sjikt i samfunnet ble mindre i løpet av disse årene. Colbjørnsen, Birkelund, Hernes og Knudsen kom på 80-tallet til et liknende resultat i sine marxistisk-inspirerte studier av ulikhet basert på Wrights klassemodell (Wright 1985). De ga ut boka "Klassesamfunnet på hell" (1987), og tittelen levner ingen tvil om deres konklusjoner.

Etter 1990 har nyere norsk forskning vist et annet bilde. Hansen (1995, 1997) og Hansen og Wiborg (2009) viser at ulikhetene i Norge er svært stabile og at verken klasseforskjeller eller ulikhet er 'på hell'. Heller ikke Ringdal (2004) finner noen reduksjon i ulikhetene. Flemmen (2008) kommer fram til at det øverste sjiktet i samfunnet er et svært lukket sjikt, og at folk fra lavere samfunnsjikt har liten

sannsynlighet for å komme seg inn i det han kaller ”den økonomiske overklassen”. Hjellbrekke og Korsnes kommer til at vi har mobilitet mellom yrker, men i mindre grad mellom ulike samfunnsjikt. De sier at ” mykje av mobiliteten finn med andre ord stad mellom hierarkisk ordna yrke og posisjonar i same hovudsektor" (2006:87). Samtidig er det ikke gitt at økende ulikhet automatisk leder til fallende sosial mobilitet. Mobiliteten i et samfunn kan for eksempel holde seg forholdsvis stabil selv om ulikhetene øker. Har så ulikhetene her i landet økt? I en rekke andre land er det påvist en kurveformet utvikling i graden av ulikhet. Harrison og Bluestone (1988) kaller dette ”the great U-Turn”, nettopp fordi utviklingen er U-formet: Ulikhetene sank først etter 2. verdenskrig, før de begynte å stige igjen mot slutten av 70-tallet. Alderson og Nielsen (2002) viser at dette har vært utviklingen i mange av, men ikke alle, OECD-landene. De sier det slik:

"If we group together countries that exhibit either the full U-turn pattern (declining then rising inequality) or only the ascending segment of the U-turn (rising inequality), we conclude that 10 out of 16 have experienced an inequality upswing during the 1967-92 period. Although the severity of the upswing varies greatly across countries, with Great Britain and the United States experiencing the largest increases, these data suggest that the historical pattern has been common, but not universal, among advanced industrial societies" (2002:1248).

Weeden, Kim, Di Carlo og Grusky (2007) finner en klar økning i ulikhetene i USA. De viser at "the absolute amount of inequality is increasing (a) between classes, (b) between the occupations constituting big classes, and (c) within occupations. In relative terms, the share of total inequality occurring within occupations has declined, whereas the share of total inequality occurring between classes and between the occupations constituting big classes has tended to increase, most clearly for men" (2007:702). Ulikhetene har ført til sterkere inntektsforskjeller med "relative stronger class and occupations distinctions (ibid:702).

Ifølge Alderson og Nielsen (2002) har den U-formede utviklingen funnet sted også i Norge. Det bekreftes av norske studier, som viser at ulikhetene øker her i landet. Det gjelder ikke bare ulikhet generelt, men lønns- og inntektsforskjeller spesielt. Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene (TBU) viser i sin 2010-rapport at den best betalte desilen har hatt høyere lønnsvekst enn de dårligst betalte desilene. I perioden fra 1997 til 2008 fikk den dårligst betalte desilen (desil 1) 49 prosent høyere lønn (TBU 2010:51). Lønnsveksten øker gradvis per desil opp til den best betalte desilen, som fikk 81,9 prosent høyere lønn i perioden.¹ Vi ser at forskjellen er svært stor. Samme tendens finner vi i den best betalte desilen. Når desil 10 deles opp i ti deler, ser vi at den best betalte persentilen (persentil 100) hadde en lønnsvekst på 94 prosent i perioden. Til sammenlikning hadde persentil 91 "kun" 76,9 prosent lønnsvekst i samme periode (ibid:52).

Dale-Olsen og Nilsen (2009) kommer fram til en analog konklusjon. De har sett på hvor mye mer de fem prosent høyest lønte (persentil 96 til 100) tjener enn gjennomsnittsarbeidstakeren i Norge. Dette er et mål på den såkalte lønnspredningen, altså lønnsforskjellene i befolkningen. I 1995 tjente de fem prosent best betalte 1,98 ganger så mye som gjennomsnittsarbeidstakeren. I 2006 var forholdstallet steget til 2,08. Forskerne konkluderer med at "lønnspredningen i Norge øker jevnt og trutt uansett lønns mål og uansett lønnskilde i perioden 1995 til 2006" (2009:218). Det er likevel ikke snakk om en dramatisk økning: "Økningen i lønnspredningen forblir moderat, men er som sagt tydelig" (ibid:218).

Atkinson og Aaberge (2008) viser i sine analyser av tall fra 1875 til 2006 at inntektsandelen – som inkluderer både lønns- og kapitalinntekt – til de rikeste er mer enn fordoblet etter 1990. I 1990 mottok den rikeste prosenten av befolkningen vel fire prosent av den totale inntekten i Norge. I 2006 var andelen stedet til åtte prosent. Tendensen er den samme når de undersøker tall for de rikeste ti, fem, 0,5 og 0,1

¹ De best betalte desilene inkluderer topledere, som har hatt høyere lønnsvekst enn andre ansatte etter forrige økonomiske nedgangsperiode ved begynnelsen av 2000-tallet. I enkelte næringer har toplederlønningene steget mer enn i andre næringer. Ifølge TBU-rapporten var lønnsveksten fra 2007 til 2008 på 13,3 prosent for administrerende direktører i industrien (TBU 2009:31. Lønnsveksten for alle ansatte under ett var på 6,0 prosent.

prosentene av befolkningen. Ulikhetene sank gradvis fra like etter 1900 til siste halvdel av 1980-tallet. ”There was then, as in Sweden, the UK and the US, a turning point...The turning point for the top income shares came at the start of the 1990s, rather later than in the UK and the US, and some 15 years after the start of substantial oil production” (2008:18). Det at skattemessige endringer kom samtidig med oppsvinget i norsk økonomi og et generelt skifte fra produksjon til service- og teknologinæringer på begynnelsen av 90-tallet, kan ifølge forskerne være en årsak til at ulikhetene økte. Og det er i historisk sammenheng snakk om en betydelig økning: ”The rise in top income shares since the end of the 1980s has reversed the decline of the previous 40 years” (ibid:9).

Også Fordelingsutvalget dokumenterer i sin rapport (2009) at inntektsulikhetene har økt. Rapporten viser en økning siden midten av 90-tallet. Men utvalget påpeker at mye av denne ulikheten skyldes ulik tilgang til kapitalinntekter, særlig aksjeutbytte. For rene lønnsinntekter er den samlede økningen i ulikhet ganske liten, og variasjonen mellom næringer ganske stor. Det kan sies at kapitalinntekter er også inntekter. Når det er de best betalte som har mesteparten av slike inntekter, spiller det i et likhetsperspektiv mindre rolle om det er rene lønnsinntekter eller kapitalinntekter det er snakk om. Forskjellene øker uansett. Og en slik trend er ekstra tydelig i lys av at lønnsforskjellene historisk sett har vært små i Norge og at vi fortsatt har en såkalt ”sammenpresset lønnsstruktur” sammenliknet med mange land utenfor Norden.

2.1.2. Ulike næringer og sosial bakgrunn

I hvilke deler av det norske samfunnet er ulikhetene størst? Her begynner forskningslitteraturen å tynnes ut. Det foreligger forholdsvis få studier av forskjeller i ulikhet mellom ulike deler av arbeidslivet. Det begrensede antallet studier som foreligger viser likevel klare forskjeller.

Flere studier fokuserer på muligheten til å få toppjobber i ulike næringer og forholdet mellom sosial bakgrunn og tilgang til slike toppposisjoner. Det er ett av forskningsspørsmålene i den survey-baserte eliteundersøkelsen som Gulbrandsen m. fl. (2002) gjennomførte i forbindelse med Maktutredningen. Forskerne definerte hvem som tilhørte det øverste sjiktet etter posisjonsmetoden – altså ut fra hvem som hadde formelle toppstillinger. Studien avdekker rekrutteringsmønstrene til slike toppstillinger i ti ulike sektorer. Det viser seg at topplederssjiktet i private bedrifter er mest lukket. Hjellbrekke og Korsnes (2003, 2006) gjorde tilsvarende funn i sine Bourdieu-inspirerte arbeider knyttet til det norske maktfeltet. Deres studier viser at eliteposisjoner i næringslivet er minst tilgjengelig for folk fra lavere sosiale lag. Eliteposisjoner innen juss er heller ikke særlig tilgjengelig for disse. Tilsvarende posisjoner innen politikk er derimot mer tilgjengelig for personer fra lavere sosiale lag.

Mastekaasa (2004) finner at sosial bakgrunn i stor grad medieres gjennom utdanningssystemet. Det skjer ved at folk fra høyere sosiale lag både tar mer utdanning og mer prestisjefylt utdanning enn andre. Det gir tilgang til toppposisjoner. I likhet med Gulbrandsen m. fl. avdekker han at næringslivseliten skiller seg ut. Særlig i små og mellomstore bedrifter har sosial bakgrunn effekt på tilgangen til toppposisjoner også når han kontrollerer for utdanning.

I en annen studie (2009) analyserer han hvilken effekt foreldres inntekt har på inntektsnivå (årsinntekt), og skiller mellom ulike sektorer i arbeidslivet: Offentlig sektor, industri, hotell og kulturtilbud samt finanstjenester. Han finner at effekten varierer mellom sektorene, og at "the impact of parental earnings is considerably lower in the public than in the private sector" (2009:9) blant menn. Men når han ser bort fra offentlig sektor, er forskjellene mellom sektorene i privat sektor små. Han sier at "the differences among the various private industries...are quite small and not in line with H5, which assumed the impact of social origins to be larger in services than in manufacturing and to be largest in the hotels, etc. and financial industries" (ibid:9).

2.1.3. Lønn og sosial bakgrunn

Det bringer meg over til sammenhengen mellom sosial bakgrunn og inntekts- eller lønnsforskjeller. Her snevres forskningslitteraturen ytterligere inn. Få norske sosiologer har forsket på dette. Opheim (2004) er et unntak. Hun viser at sosial bakgrunn har en svak, men signifikant effekt på lønnsnivået til nyutdannede. Hun bruker foreldres utdanningsnivå som markør (uavhengig variabel) for sosial bakgrunn. Da finner hun at effekten kun gjelder når både mor og far har høyere utdanning, ikke når kun den ene av foreldrene har det: ”Analysen viser at de med både mor og far med høyere utdanning har noe høyere lønn enn de andre kandidatene” (2004:95).

Forskjellen er liten, men Opheim påpeker at tallene gjelder nyutdannede: ”Substansielt er det ikke mye det er snakk om, men det er likevel interessant at vi finner signifikante lønnsforskjeller allerede i overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet” (ibid:93). Det tilsier at ”sosial bakgrunn spiller en, om enn svært liten, signifikant rolle allerede i starten av yrkeskarrieren” (ibid:101). Hun sier at dette er et robust funn: ”Lønnsforskjellene kan ikke tilbakeføres til forskjeller i kandidatenes alder, kjønn eller utdanning, ettersom disse forholdene inngår i analysemodellen”.² (ibid:96). Her er det viktig å være klar over at Opheim undersøker månedslønn, mens jeg undersøker lønnsutvikling over flere år. Hun kontrollerer for foreldres utdanning, mens jeg kontrollerer for foreldres yrkesposisjon. Uansett viser resultatene at sosial bakgrunn har en viss betydning når folk entrer arbeidslivet. Forsterkes denne effekten utover i karrieren? Flere forskere finner en markant effekt for utvalg som ikke bare inkluderer nyutdannede.

Hansen (2001) analyserer sammenhengen mellom sosial bakgrunn og tre varianter av gjennomsnittlig årsinntekt. Hun dokumenterer at sosial bakgrunn har en klar effekt på lønnsutviklingen og at effekten av bakgrunn preget av mye økonomisk kapital er størst. Hun det på denne måten: ”Those who originate in the economic sector of the higher classes tend to have the highest level of rewards” (2001:209). Dette gjelder

² Hun kontrollerer for kjønn, alder, sivilstand, barnefødsler, sektor, næring, geografi, egen utdanning og eksamensår.

særlig hvis fedrene har lederstillinger i næringslivet: "The difference in estimated income advantages compared to sons of workers are especially large for those with economic-sector origins whose fathers (usually) are managers or executives. Those originating in the higher-level cultural classes may expect incomes on a somewhat lower level" (ibid:219). Hansen finner også at betydningen av sosial bakgrunn består etter kontroll for egen utdanning, slik at "those originating in the higher classes tend to obtain the highest level of economic rewards, even when educational level and field are controlled" (ibid:209).

Mastekaasa (2009) kommer i en nyere studie fram til en analog konklusjon. Han sier at "social origins have a clear effect on own earnings that is not mediated by education. A striking difference is found, however, between parental education and parental earnings" (2009:13). Mastekaasa benytter foreldres *utdanning* og inntekt som uttrykk for sosial bakgrunn, mens jeg bruker foreldres yrkesposisjon og inntekt. Han finner at det særlig er foreldres inntekt som har effekt på folks årlige gjennomsnittsinntekt, og konkluderer med at analysene "provide clear evidence of a positive direct effect of parent's earnings on own earnings" (2009:12). Effekten av foreldres utdanning er moderat (men til stede). Effekten av sosial bakgrunn ser ut til å være vedvarende, siden "the direct effect of parents' earnings shows no sign of decline for cohorts born from 1950 to 1969" (ibid:13).

Flemmen (2009) opererer ikke med lønnsnivå eller lønnsutvikling som avhengig variabel, men elite- eller overklassestatus. Han påviser effekten av foreldres inntekt på muligheten for å oppnå en slik status. Det som gjør hans studie interessant for denne oppgaven, er at han bringer et nytt element inn: Han viser at effekten av foreldres inntekt er sterkere jo høyere inntekten er. Flemmen sier det slik: "Effekten av foreldres inntekt er ikke lineær, men snarere langt sterkere for de øverste prosentene av inntektsfordelingen" (2009:507). Jo mer foreldrene tjener, jo større effekt har inntektsnivået på muligheten for å oppnå overklassestatus.

Et annet funn er at sammenhengen mellom lønnsutvikling og sosial bakgrunn er annerledes for kvinner enn for menn. Hansen (2001) viser at effekten av sosial bakgrunn varierer ved at "the estimated effects of social-class origin are smaller for the women than for the men" (2001:221). Hun forklarer dette delvis med at det norske arbeidsmarkedet er forholdsvis kjønnsdelt, slik at kvinner "are less likely than men to have successful careers in private-sector companies, and therefore do not reap the economic advantages of such careers" (ibid:223). Som Gulbrandsen m.fl (2002) og Hjellbrekke og Korsnes (2003, 2006) har vist, er næringslivet mer lukket enn andre deler av arbeidslivet. Siden flere menn jobber i næringslivet, er altså effekten av høy sosial bakgrunn større blant menn enn blant kvinner. Hansen (2009) undersøker i en nyere studie sammenhengen mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling blant jurister, og finner at sosial bakgrunn betyr minst blant kvinner. Hun sier det slik: "Forskjellene blant kvinner er noe lavere enn blant menn, og forskjellene øker ikke på samme måte utover i karrieren" (2009:49). Konklusjonen er klar: "Juridisk bakgrunn gir imidlertid ikke samme fordeler for kvinner som for menn" (ibid:50).

2.1.4. Oppgavens sosiologiske bidrag

Det har vært gjort få studier av forholdet mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling i ulike deler av arbeidslivet. Denne studien representerer derfor et nytt og annerledes bidrag til kunnskap om disse forholdene. Nytt fordi få har gjort noe liknende tidligere. Annerledes fordi min operasjonalisering av sentrale variabler og kategorisering av næringsområder skiller seg fra liknende studier og fordi jeg knytter resultatene til relevant arbeidssosiologisk teori.

Både Hansen og Mastekaasa viser at det er en sammenheng mellom sosial bakgrunn og inntektsnivå – også når de kontrollerer for utdanning. I deres studier er den avhengige variabelen inntektsnivå. Hansen bruker gjennomsnittet av lønnstall for to år, nemlig 1995 og 1996 (2001:215). Mastekaasa bruker gjennomsnittet av lønnstall for tre år. Jeg bruker ikke gjennomsnittlig inntektsnivå som avhengig variabel. I stedet er

den avhengige variabelen lønnsutvikling fra 2003 til 2007. Jeg bruker dermed lønnsdata for en periode på fem år. Siden et fåtall opplever synkende lønnsnivå i løpet av en slik tidsperiode, er det i praksis snakk om samlet lønnsvekst i perioden. Å bruke data for en periode på fem år kan sies å gi dataene høy validitet, noe som øker undersøkelsens ”evne til å påvise sammenhenger” (Skog 2004:87). Det handler om ”validiteten i fortolkningen av data og om validiteten til eventuelle generaliseringer av resultatene” (ibid:87).

En annen fordel med mitt analyseopplegg er at det gir muligheten til å undersøke situasjonen når respondentene er godt i gang med sin yrkeskarriere. De er 36/37 og 40/41 år gamle i 2003 og 2007. Det virker plausibelt at i dette alderssegmentet har de fleste forlatt typiske ”begynnerstillinger” og gått til bedre stillinger både faglig og lønnsmessig. Det taler for at analysene er velegnet til å måle suksess i arbeidslivet. Respondentene kan sies å ha 'fått tid til å gjøre suksess'. Det betyr også at den sosiale bakgrunnen har fått tid til å begynne å ”virke” – til å utøve en eventuell effekt på respondentenes grad av suksess i arbeidslivet. Hansen (2001) kan også sies å nyte godt av en slik fordel, siden hun analyserer data for personer mellom 30 og 41 år.³ Mastekaasa (2009) analyserer derimot data for noe tyngre årskull enn det jeg analyserer, nemlig respondenter som 34 til 36 år gamle (2009:5) . Det er ikke utenkelig at det blant disse er en del som ennå ikke er vel etablert i sine respektive yrkeskarrierer.

De refererte studiene av sammenhengen mellom sosial bakgrunn og lønn bruker variabler som kjønn, foreldres yrkesposisjon og -utdanning, egen utdanning og utdanningstype. Her ser det ut til å mangle mellomliggende variabler, for eksempel stillingsnivå. Det virker sannsynlig at variabler som sosial bakgrunn og egen utdanning har effekt på stillingsnivået, som deretter har effekt på lønnsutviklingen. Arbeidstakere går ofte opp i lønn fordi de blir forfremmet og får bedre betalte mellomleder- eller lederstillinger. Verken Hansen eller Mastekaasa kontrollerer for stillingsnivå. Jeg kontrollerer for stillingsnivå, og opererer med fire nivåer hvorav det

³ Hansen gjør oppmerksom på at det blant de yngste årskullene kan være mange som ennå ikke har begynt på yrkeskarrieren: ”Among the younger cohorts, larger proportions will not yet have finished their education, and consequently be outside the labour force or working part-time” (2001:215).

laveste nivået er referansegruppe for de tre andre nivåene, som er kodet som dummyvariabler. Lineær regresjonsanalyse gir muligheten til å undersøke effekten av en variabel mens de andre variablene holdes konstant (Skog 2004:258). En annen forklaringsfaktor kan være folks bosted, for eksempel hvor sentralt de bor eller hvilken næringsstruktur som preger stedet der de bor. Slike variabler mangler i de fleste liknende studier. Det kan ses på som en svakhet, siden det er veldokumentert at lønnsnivået er lavere i rurale enn i urbane strøk (Barth og Dale-Olsen 2003, Vrålstad m.fl. 2009). Jeg kontrollerer for bosted ved å inkludere variabler for kommunetype basert på ulik sentralitet og næringsstruktur.⁴



Figur 2.1: Tre grupper av variabler som ventes å ha effekt på lønnsutviklingen.

Generelt har denne studien tre grupperinger av variabler som ventes å ha effekt på lønnsutviklingen. Den første gruppa gjelder egenskaper ved respondentenes foreldre.

⁴ Her er det mulig å argumentere for at også kommunetype kan være en mellomliggende variabel. I fasjonable strøk i høyt prisede områder av storbyene bor det mange som har høy sosial bakgrunn, og da særlig mye økonomisk kapital. Den kausale pil kan sies å gå fra sosial bakgrunn til kommunetype og så videre mot lønnsutvikling. Men samtidig gir det å bo i sentrale strøk tilgang til godt betalte jobber som det finnes færre av i distriktene, og som også folk uten høy sosial bakgrunn kan ha tilgang til. I dette perspektivet er kommunetype ikke en mellomliggende variabel.

Den andre gruppa gjelder egenskaper ved respondentene selv, mens den tredje gruppa gjelder andre forhold knyttet til respondentene. Dette er illustrert i figur 2.1.

Den eksisterende litteraturen på dette området kan sies å være preget av mange av de samme teoretiske strømningene. Særlig går teori fra Erik Olin Wright, John Goldthorpe og Pierre Bourdieu igjen i mange av studiene. Nå skyldes dette utvilsomt at deres teorier holder sosiologisk høyt nivå. Samtidig baserer en god del av denne teorien seg på studier gjennomført på 70- og 80-tallet. Arbeidslivet i de fleste land har endret seg betydelig siden 70-tallet, og særlig fra midten av 80-tallet og utover.

Thompson og McHugh beskriver hvordan et mindre byråkratisk arbeidsliv har fleksibilisering som en sentral nervetråd. De beskriver hvordan "employees have to be engineering the soul" (2001:203), hvordan arbeidstakere opplever en "colonisation of self" (ibid:204) i den grad at de blir "designer employees" (ibid:204). Poenget er at et fleksibilisert arbeidsliv stiller andre krav til arbeidstakere enn tilfellet var tidligere.

Dette tas opp i nyere teori fra for eksempel Philip Brown (1995) og Philip Brown & Anthony Hesketh (2004). Mitt prosjekt er å koble eldre sosiologisk teori fra blant andre Bourdieu med nyere teori som er direkte knyttet til vår tids arbeidsliv - blant annet teori fra Brown og Hesketh. Dette knytter jeg til analysene i denne studien. Det finnes få studier som på denne måten kombinerer teori om stratifikasjon med teori om arbeidsliv, og nettopp det er blant denne studiens sentrale sosiologiske bidrag.

Et annet sentralt bidrag er å analysere hva som påvirker lønnsutviklingen *i ulike deler av arbeidslivet*. Mastekaasa (2009) er en av få som har undersøkt dette, men han benytter en annen avhengig variabel og bruker lønnstall for en kortere periode enn det jeg gjør i denne studien. Han benytter også en annen operasjonalisering av næringsområder, der han først skiller mellom privat og offentlig sektor, for så å dele privat sektor i produksjon ("manufacturing") og service. Til slutt deler han service inn i hotell, restaurant og kultur, finans og andre servicenæringer (2009:5). Til sammenlikning gjennomfører jeg analyser i fire relativt logiske næringsområder: Offentlig sektor, teknologi og produksjon, serviceyrker og tjenesteyting (se kapittel 4.4).

2.1.5. Avgrensning av oppgaven

I denne studien kontrollerer jeg for utdanningsnivå. Hansen (2001) kontrollerer i tillegg for utdanningstype i form av fagområde. Dette er ikke irrelevant for denne studien, men det faller noe utenfor forskningsspørsmålet. Derfor har jeg valgt å ikke kontrollere for dette. Mastekaasa (2009) kontrollerer for foreldres utdanning. Dette kan være et godt mål på sosial bakgrunn. Jeg har i stedet valgt å kontrollere for foreldres yrkesposisjon. Grunnen er at det kan sies å gi en mer presis plassering i det sosiale hierarkiet, rett og slett fordi en type utdanning eller et visst utdanningsnivå ikke garanterer en viss plassering i det sosiale hierarkiet og fordi foreldres yrkesposisjon kan sies å være nærmere i tid enn foreldres utdanning.

Jeg har valgt å utelate variabler for familietype og graviditeter, som alle kan ha en effekt på lønnsutviklingen. Det sentrale spørsmålet i denne studien er i hvilken grad sosial bakgrunn har betydning for lønnsutviklingen, og disse variablene kan ikke sies å være direkte relevante for forskningsspørsmålet. Jeg kunne med fordel ha kontrollert for eventuelle søskens sosiale posisjon, siden det ikke er utenkelig at det kan ha effekt på lønnsutviklingen. Men for å avgrense studien har jeg valgt å utelate variabler for søskens klasse.

Karakterer fra utdanningsinstitusjoner kan ha betydning for suksess i arbeidslivet generelt og lønnsutviklingen spesielt, og kan sies å være relevant i en studie som denne. Opheim (2004) viser at karakterer har en signifikant, men svak effekt på lønnsnivået for nyutdannede. Andre studier viser at gode karakterer gjør det enklere for nyutdannede å få jobb, men har liten effekt på lønnsutviklingen (Børing 2006). Et unntak er jurister. For dem har karakterer en effekt på lønnsutviklingen (Mastekaasa 2000). Datamaterialet som er brukt i denne studien inneholder ikke sammenliknbare prestasjonsmål for alle respondentene. Jeg har derfor ikke inkludert karakterer i analysene.

En annen faktor som kan tenkes å ha effekt på lønnsutviklingen, er antall år som er gått siden respondentene gikk ut i arbeidslivet. De færreste opplever karrieremessig suksess med en gang de forlater skolebenken, og det er forholdsvis vanlig at kandidater begynner i moderat betalte jobber for så å avansere til høyere stillinger i samme virksomhet eller bedre betalte stillinger i andre virksomheter. Respondentene i datamaterialet som er benyttet i denne studien er som nevnt 36/37 og 40/41 år gamle i årene jeg studerer. Det betyr at de fleste er vel etablert i arbeidslivet. Men samtidig kan det at noen entrer arbeidslivet senere enn andre utgjøre en mulig feilkilde. Denne kunne jeg ha eliminert ved å kontrollere for eksamensår eller startår for første jobb. Men det at respondentene i datamaterialet er så vidt gamle som de er, tyder på at de fleste av dem har vært i arbeidslivet noen år – slik at den eventuelle feilkilden kan sies å være liten. Jeg har derfor valgt ikke å kontrollere for antall år de har vært i arbeidslivet.

Datamaterialet inneholder ikke variabler for genetisk arvede egenskaper eller kvalifikasjoner. Jeg tar derfor ikke hensyn til genetiske og biologiske forhold i analysene. Det har vært betydelig debatt om dette det siste året etter Harald Eia og Ole-Martin Ihlen's TV-serie om forskning, og flere samfunnsforskere erkjenner i dag at de med fordel kunne ha tatt mer hensyn til slike forklaringsfaktorer. Men mitt datamateriale er registerdata, og utvalget er svært stort. Det gir høy validitet og kvantitativ pålitelighet uten å kontrollere for biologiske forhold.

3. Teori, begreper og hypoteser

I dette kapitlet redegjør jeg for teori som er relevant for å belyse forskningsspørsmålet. Først gir jeg nødvendige teoretiske begrepsavklaringer. Deretter går jeg gjennom teorier om sosial lukning samt betydningen av karismatiske egenskaper – både generelt og i ulike næringsområder. Dette munner ut i et sett hypoteser med bakgrunn i tidligere forskning og relevant teori. Hypotesene stipulerer forventede sammenhenger mellom den avhengige variabelen og de valgte uavhengige variablene. Hypotesene er altså uttrykk for forskbare spørsmål knyttet til sammenhengen mellom ansattes lønnsutvikling og sosial bakgrunn, foreldres inntekt, egen utdanning, kjønn, landbakgrunn og kommunetype.

3.1. Teoretiske begrepsavklaringer

Før jeg går inn på relevante teoretiske bidrag, vil jeg definere de sentrale begrepene i arbeidet med denne oppgaven. De fleste teoretikere knytter sosial bakgrunn til begrepet klasse. Jeg vil benytte en lett omarbeidet versjon av Dahlgren og Ljunggrens forholdsvis brede definisjon av klasse i boka ”Klassebilder” (2010:13). Klasse kan dermed defineres slik: ”Sosiale klasser er grupperte posisjoner i en samfunnsstruktur der materielle og kulturelle faktorer gir fordeler / ulemper i kampen om knappe goder”. Ut fra denne definisjonen er det klart at det er *sosiale* klasser det er snakk om, og ”med sosiale klasser menes at personer kategoriseres ut fra ulike sosiale kriterier” (ibid:14). Sosiale klasser innebærer altså en kategoriserende hierarkisering av personer basert på materielle og kulturelle kriterier.

Målet med klasseteori er som regel å belyse å hvordan folks plassering i samfunnsstrukturen bidrar til å skape vedvarende ulikheter i et samfunn. Det var nettopp dette teoretikerne bak klassisk klasseteori var opptatt av. Kjernen i Karl Marx’ materialistisk-industrielle teorier var nettopp forholdet mellom de som hadde og de som ikke hadde – altså forholdet mellom kapitalistene som eide produksjonsmidlene

og arbeiderne som ikke eide produksjonsmidlene. Marx beskrev hvordan forholdet var preget av utbytting av arbeiderne for å oppnå maksimal profitt, og hvordan klassekamp skulle frigjøre arbeiderne fra denne situasjonen. Olin Wright (1985, 1994, 2005) har videreført og videreforedlet Marx' klasseteoretiske grunnlag og utviklet et hyppig sitert neo-marxistisk klasseskjema.

Også Max Weber fokuserte på betydningen av å eie og kontrollere produksjonsmidlene, men han hadde et noe bredere perspektiv på klasseforhold enn Marx. Mens Marx fokuserte utelukkende på klasser, så Weber tre maktfordelingsprinsipper i samfunnet: Stender, partier og klasser. Sentralt var begrepet *livssjanser*, altså mulighetene til å skaffe seg knappe ressurser. Weber mente at klassen en aktør tilhørte, avgjorde hvilke livssjanser vedkommende hadde.⁵ I motsetning til Marx mente han at klasseposisjonen ble avgjort på markedet. En aktørs markedsposisjon basert på vedkommende eiendom og ferdigheter var bestemmende. John H. Goldthorpe har utviklet et neo-weberiansk klasseskjema som bygger videre på Webers ideer (Breen 2005).

Pierre Bourdieu representerer med sitt fokus på kultur et tredje sentralt blikk på klasseforhold. Han mener materielle ressurser i form av økonomisk kapital kun er én av tre avgjørende faktorer for aktørers klasseposisjon. De to andre faktorene er sosial og kulturell kapital. Det er særlig skillet mellom økonomisk og kulturell kapital som gjør Bourdieus klasseteori særegen. Mengden og sammensetningen av kapitaltypene bestemmer en aktørs posisjon i Bourdieus sosiale rom. Klasser er et sett av aktører med omtrent samme plassering i det sosiale rommet (se kapittel 3.2). Bourdieu understreker selv at det er snakk om objektive klasser, ikke faktiske grupperinger av mennesker med en subjektiv, felles klassefølelse.

I denne oppgaven vil jeg benytte Bourdieus perspektiv på klasser. Jeg vil også benytte Hansens Bourdieu-inspirerte klassemodell (Hansen 1995). Konkret gjør jeg dette ved

⁵ For Weber var klasse ikke den eneste makt- og ressursbestemmende faktoren i et samfunn. Stand og parti var de to andre faktorene han pekte på.

at foreldres inntekt er ett mål på økonomisk kapital. Foreldres yrkesposisjon er et annet mål på økonomisk kapital. Samtidig er det også et mål på kulturell kapital. Jeg vil berøre vertikale klasseforskjeller (høy vs. lav klasseposisjon), men vil også komme inn på horisontale forskjeller (klassebakgrunn preget av kulturell vs. økonomisk kapital).

Begrepsparet likhet / ulikhet er kjernebegreper når man skal undersøke forskjeller basert på klasse og sosial bakgrunn. Teoretikere har gjennom mange tiår presentert ulike prinsipper for likhet. Marshall, Swift og Roberts (1997) oppsummerer disse prinsippene slik: "Those most relevant to social class would seem to be equality of outcome, equality of opportunity, desert, merit, entitlement, and functional equality" (1997:7). Ut fra en slik teoretisk smørbrøddliste velger jeg 'equality of outcome', som kan oversettes med resultatlikhet. Når jeg omtaler begrepet likhet, mener jeg resultatlikhet – ikke sjanselikhet ('equality of opportunity'). Sjanselikhet regnes som en begrepsmessig motpol til resultatlikhet. Jeg velger her et likhetsbegrep hvis kjerne er den faktiske situasjonen etter at relevante faktorer som sosial bakgrunn, utdanning, kjønn, etnisitet og geografi har fått virke, ikke at aktører har de samme mulighetene for handling. Følgelig vil det samme gjelde min tolkning av begrepet ulikhet. White (2007) presenterer fire former for likhet: Legal, politisk, sosial og økonomisk likhet. Selv om flere av formene kan sies å overlape hverandre, er det sosial likhet – og da først og fremst underformen 'statuslikhet' - som er mest relevant for denne oppgaven. I et samfunn "with status inequality, there is a widely shared sense that some people occupy a superior station in life to others due to their family and social class or their gender or their ethnicity" (2007:6). Vi ser tydelig at denne typen likhet/ulikhet er nært knyttet til klasseforhold i et samfunn.

I kapittel 4 vil jeg redegjøre for metodiske operasjonaliseringer av variabler knyttet til disse begrepene.

3.2. Sosial lukning

Her vil jeg – med utgangspunkt i tidligere forskning og relevant teori – redegjøre for mulige sammenhenger mellom lønnsutvikling og de valgte uavhengige variablene. Dette leder fram til et sett av hypoteser som testes gjennom multippel regresjonsanalyse (se kapittel 3). I studier av forholdet mellom sosial bakgrunn og suksess i arbeidslivet (her: lønnsutvikling) er det ofte tre teoretiske strømninger som går igjen. Prestasjonsteori (Bell 1973), lukningsteori (Bourdieu 1984, 1995, Bourdieu og Passeron 1990) og posisjonsteori (Goldthorpe 2000). Jeg vil her kun kort redegjøre for prestasjons- og posisjonsteori, og legge større vekt på lukningsteori for å belyse resultater og empiriske funn.

Essensen i prestasjonsrettet teori er at prestasjoner og meritter er blitt en viktigere faktor for suksess i arbeidslivet og dermed for lønnsutviklingen. Å ta høyere utdanning regnes her som en 'prestasjon'. Prestasjoner inkluderer derfor utdanning. I denne teoretiske strømningen er effekten av sosial bakgrunn moderat. Kunnskapsintensive næringer har vokst i volum og omfang siden 70-tallet, mens det motsatte er skjedd i industrien og primærnæringene. Det gjør ifølge Griffin & Kalleberg (1981) at suksess i arbeidslivet i større grad enn tidligere avhenger av prestasjoner, slik at betydningen av sosial bakgrunn er liten i dagens arbeidsliv. Posisjonsteori, som er utviklet av Boudon (1973) og senere videreutviklet av Goldthorpe (2000), har sitt fundament i rasjonelle valg ut fra aktørers (foreldrenes) sosiale posisjon. De viser at det er rasjonelt for den enkelte å ville unngå et sosialt fall. Folks aspirasjoner – og dermed deres preferanser - forstås ut fra deres sosiale posisjon. En aktør vil først og fremst forsøke å unngå en lavere klasseposisjon enn foreldrene, og gjerne "klatre" til en høyere posisjon. Slik har personer fra høyere sosiale lag i praksis større ambisjoner enn andre, noe som bidrar til å reprodusere klassemessige forskjeller.

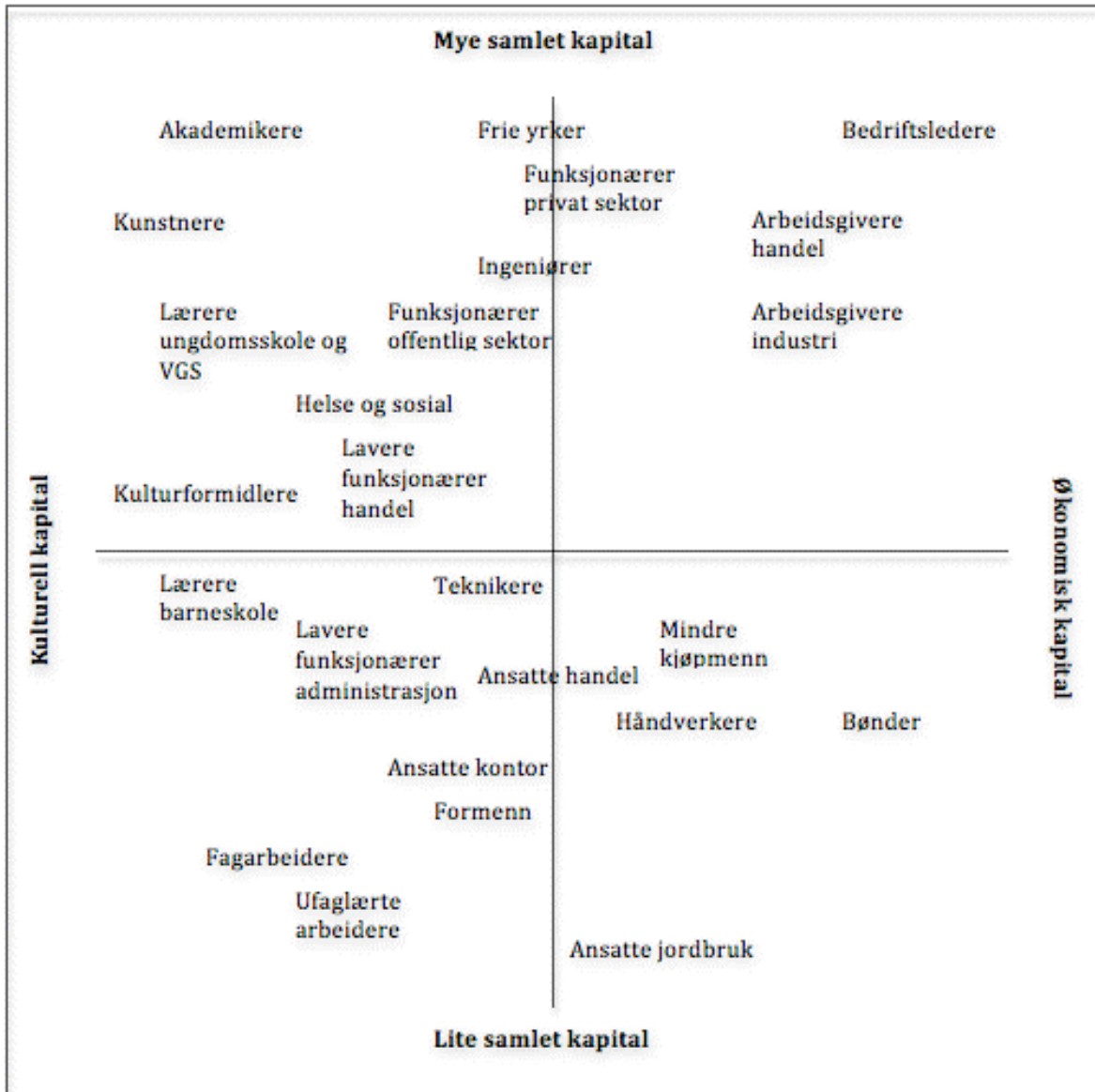
3.2.1. Bourdieu og Passeron

Lukningsteori kan sies å være mer relevant for denne studien enn prestasjons- og posisjonsteori, siden denne teoretiske strømningen tar hensyn til den horisontale

dimensjonen for sosial bakgrunn. Lukningsteori tar hensyn til om respondentene har en klassebakgrunn preget av økonomisk eller kulturell kapital. Ut fra tidligere forskning, som leder fram til et sett av hypoteser (se kapittel 3.5), er det grunn til å forvente at den horisontale posisjonen har betydning for ansattes lønnsutvikling.

Kjernen i lukningsorientert teori er betydningen kulturelle faktorer har for reproduksjon av sosiale forskjeller. Bourdieu (1970) og Bourdieu og Passeron (1990) er de sentrale teoretikerne bak lukningsteori. Flere forskere har påvist at sosial bakgrunn har en effekt på suksess i arbeidslivet generelt og lønnsutvikling spesielt. Vi kan si at teorien om sosial lukning kommer naturlig i kjølvannet av disse funnene. Teoriens kjerne er i mindre grad hvorvidt sosial bakgrunn har effekt på suksess i arbeidslivet, men i større grad hvorfor det er slik. Med den kulturbaserte teorien om sosial lukning konsentrerer Bourdieu (1970, 1984) og Bourdieu og Passeron (1990) seg om kulturelle faktorer i reproduksjonen av sosiale forskjeller basert på sosial bakgrunn. Dette perspektivet er basert på Bourdieus klassefigurative modell av det multidimensjonale sosiale rommet med tre kapitaltyper - også kalt livsstilenes rom. I modellen bestemmes aktørers objektive klasseposisjon i det sosiale rommet ut fra mengden økonomisk, kulturell og sosial kapital og den samlede komposisjonen eller sammensetningen av kapitaltypene. Dette er illustrert i figur 3.1.

Hovedskillet går mellom kulturell og økonomisk kapital. Mens økonomisk kapital er å ha penger, verdipapirer, investeringer og eiendom, eksisterer kulturell kapital i tre tilstander. Den ene er en institusjonalisert form, nemlig høyere utdanning. Den andre er mindre målbar og kan karakteriseres som kroppsliggjort dannelse og god smak. Den tredje er en objektivert form, en form som er i slekt med den kroppsliggjorte formen siden den innbefatter objekter som viser riktig smak: Kunstverk, bøker og musikk. Kulturell kapital kan ses som et mål på hvor godt aktørene behersker den dominerende klassens kultur – en kultur som Bourdieu kaller 'den legitime kulturen'. Det handler



Figur 3.1: Bourdieus sosiale rom. Etter Bourdieu (1990:35).

her om å beherske og mestre de dominerende kulturelle kodene og normene i et samfunn. Et sentralt begrep her er habitus, som ifølge Bourdieu (1984) er et varig sett av skjemaer for hvordan aktørene forholder seg til verden. Han sier at det er både et "frembringende prinsipp for objektivt klassifiserbare praksiser og klassifikasjonssystem (principium divisionis) for disse praksisene. Det er forbindelsen mellom disse to egenskapene, evne til å produsere klassifiserbare praksiser og verk, samt evne til å differensiere og verdsette disse praksisene og produktene (smak), at den representerte sosiale verden konstitueres, det vil si livsstilenes rom" (Bourdieu 2006:75). Bourdieu ser habitus som en svært sentral "inkorporert nødvendighet"

(ibid:75) som leder til et "system av forskjeller (ibid:76). Han sier det på denne måten: "Forholdet som faktisk etableres mellom de gjeldende kjennetegnene til den økonomiske og sosiale tilstanden...og de atskillende trekkene knyttet til den korresponderende posisjonen i livsstilenes rom, lar seg kun forstå gjennom konstruksjonen av habitus som frambringende formular / oppskrift" (ibid:75).

Aakvaag karakteriserer habitus som en "førrefleksiv og nærmest instinktiv forståelse av hva vi må gjøre i en situasjon" (2008:160). Personer fra høyere sosiale lag har vokst opp med en habitus der den legitime kulturen er nedfelt. Personer fra lavere sosiale lag har ikke denne habitus-aggregerte legitime kulturen 'i seg', og har følgelig mindre kulturell kapital enn dem som behersker den legitime kulturen.

Bourdieu bruker begrepet symbolsk kapital, som er en fjerde kapitalform, for å forklare hvordan de dominerte aksepterer en samfunnsstruktur der de blir dominert. De dominerende samfunnsklassene besitter "an almost magical power" (Bourdieu 1991:170) som gjør dem i stand til å klassifisere virkeligheten slik at den tåkelegger dominansens iboende urettferdighet. Denne symbolske kapitalen bidrar til å naturalisere ulikhetene slik at de dominerte godtar dem. De som eier denne kapitalen bruker det Bourdieu kaller symbolsk makt. Bourdieu sier at denne makten er "that invisible power which can be exercised only with the complicity of those who do not want to know that they are subject to it or even that they themselves exercise it" (ibid:164). Den symbolske kapitalen bak denne prosessen kan være fysiske, kulturelle eller sosiale faktorer eller egenskaper, for eksempel faktorer vi gjenkjenner fra de andre kapitalformene: Utdanning, gjenstander, penger eller egenskaper. Disse fungerer som overbevisende symboler på 'den rettmessige' dominansen til dem som besitter dem. Forenklet kan vi si at symbolsk kapital er et abstrahert uttrykk for anerkjennelse.

Ifølge Bourdieu legger det å beherske den legitime kulturen føringer på mulighetene for å skaffe seg den institusjonaliserte kulturelle kapitalen. I Bourdieus øyne er den legitime kulturen i form av dannelsen og elevert smak en forutsetning for å lykkes i utdanningssystemet. Grunnen? Utdanningssystemet er tilrettelagt for studenter med mye kulturell kapital, og speiler den legitime kulturen som studenter fra høyere sosiale

lag behersker. Bourdieu og Passeron sier at det er "necessary to bring the structural and operating properties an educational system owes to its essential function and to the external functions of its essential function into relation with the socially conditioned dispositions the agents (transmitters or receivers) owe to their class origin and class membership and to the position they occupy in the institution" (1990:203). De mener utdanningssystemet formidler verdiene til middelklassen og den øvre middelklassen på en svært effektiv måte:

"If, in the particular case of the relationship between the School and the social classes, the harmony appears to be perfect, this is because the objective structures produce class habitus and in particular the dispositions and predispositions which, in generating practices adapted to these structures, enable the structures to function and be perpetuated: for example, the disposition to make use of the School and the predispositions to succeed in it depend, as we have seen, on the objective chances of using it and succeeding in it that are attached to the different social classes, these dispositions and predispositions in turn constituting one of the most important factors in the perpetuation of the structure of educational chances as an objectively graspable manifestation of the relationship between the educational system and the structure of class relations" (ibid:204)

Sagt noe enklere er utdanningssystemets kultur de dominerende klassenes kultur, slik Bourdieu og Passeron ser det. En slik homologi mellom sosial bakgrunn og kultur gjør at utdanningssystemet blir en "mæktig klassifikasjonsmaskine" (Esmark 2006:101) i statlig regi, som reproducerer sosiale forskjeller slik at studenter fra høyere sosiale lag oppnår bedre resultater enn studentkolleger fra lavere sosiale lag.⁶ Esmark mener disse studentene opplever studiene som et "intellektuelt eventyr" (ibid:76). Han beskriver det å ha den legitime kulturen som ballast slik: "Mens skolen for den ene gruppe oppleves som en videreuddannelse, er den for den anden gruppe nærmest en slags kulturell omskoling" (ibid:74). En slik kulturell omskolering gjør at studiene blir noe

⁶ Enkelte studenter fra lavere sosiale lag lykkes i utdanningssystemet. Det forklarer Bourdieu med overselekteringen som oppstår når det kun er de aller skarpeste av arbeiderklassestudentene som slipper gjennom det akademiske nåløyet.

ganske annet enn et eventyr for studenter fra lavere sosiale lag: ”For dem er utdannelse en hård kamp og en dyrebar mulighet for at stige i det sociale hierarki. Skolen er ikke leg, men alvor” (ibid:77).⁷

Mengden av sosial kapital bidrar ifølge Bourdieu (1984) også til denne lukningen. Personer fra høyere sosiale lag har ofte tilgang til bredere nettverk og "kjenner de riktige personene" – ofte personer i høyere stillinger med makt til å ansette folk eller påvirke ansettelsesprosesser. Dette øker mulighetene for å få ettertraktede og godt betalte jobber, noe folk fra lavere sosiale lag i mindre grad kan nyte godt av.

Etter Bourdieus syn gjør altså kulturell arv at utdanningssystemet forsterker sosiale skjevheter. De bedrestilte gjør det bedre enn andre. De studerer mer, de får bedre karakterer, de studerer ved mer prestisjefylte skoler, de tar i større grad prestisjefylte utdanninger og de har lavere sannsynlighet for å avbryte studiene enn studenter fra lavere sosiale lag. Utdanningssystemet framstår som åpnere og mer håndterlig for studentene fra høyere sosiale lag. Ifølge Bourdieu representerer dette en lukningsmekanisme som bidrar til å gjøre utdanningssystemet mindre tilgjengelig for studenter fra lavere sosiale lag. En slik lukning får betydning også for livet etter studieårene: Siden utdanning i de fleste tilfeller er utgangspunktet for en yrkeskarriere, skaper en slik lukningsmekanisme også sosiale skjevheter i arbeidslivet. Det kan i sin tur føre til skjev tilgang til attraktive stillinger og ulik lønnsutvikling.

3.3. Karismatiske egenskaper

I kjølvannet av Bourdieus lukningsteori skisserer Brown (1995) og Brown og Hesketh (2004) hvordan arbeidsmarkedet i industrialiserte samfunn er endret i takt med at eiere og arbeidsgivere på begynnelsen av 80-tallet begynte å restrukturere bedriftene for å få mer fleksible organisasjoner. Hovedmålet er å gjøre organisasjonene bedre i stand til å

⁷ Esmark påpeker at Bourdieus teori er knyttet til det franske utdanningssystemet, som er noe mer elitistisk enn skolesystemet i de nordiske landene.

tilpasse seg endringer i marked og etterspørsel – ”fordi fordisme og taylorisme ikke lenger fungerer som effektive mønstre for produksjonsorganisering eller bedriftsledelse” (Olberg 1995:7). Dette har til dels store konsekvenser for mange ansatte, slik at der ”det tidligere ble lagt vekt på kontroll, blir det nå fokusert mer på deltakelse” (ibid:15). Jeg skal la argumenter for om dette gir fordeler eller ulemper for arbeidsgivere og ansatte ligge, og i stedet fokusere på endringene fleksibilisering fører med seg (Thompson og McHugh 2001). Piore og Sabel gir fleksibilisering den treffende merkelappen ”the second industrial divide (1984), og markerer med det at fleksibilisering innebærer et paradigmeskifte i organiseringen av arbeid.

3.3.1. Brown og Hesketh

Også Brown (1995) påpeker dette. Han beskriver hvordan vi har gått fra et byråkratisk paradigme til et fleksibelt paradigme – der det eksisterer ”a demand for people who seek to undermine the structures of routine action and rule-following behaviour; where inner determination, drive and strength are given greater weight than conformity to external bureaucratic controls” (1995:41). Endringene det fleksible regimet innebærer i forhold til regimet det avløste, oppsummeres i figur 3.2. Den avbyråkratiserende fleksibiliseringen har ført til at det Brown og Hesketh kaller "myke valutaer" tillegges mer vekt, mens "harde valutaer" tillegges mindre vekt. I det fleksibiliserte arbeidslivet holder det ikke med hard valuta i form av gode eksamenspapirer alene.

Eksamenspapirer og andre meritokratiske beviser er fortsatt viktig når stillinger skal fylles og forfremmelser skal gis, men utdanning og erfaring er ikke lenger det eneste avgjørende:

"However, there is little to suggest that the importance of credentials will decline despite the expressed desire on the part of employers for graduate recruits who exhibit charismatic qualities. As more people enter the labour market with graduate qualifications, employers will intensify their screening process by only accepting credentials from elite institutions; those with higher grades; or those with a post-

graduate qualification such as an MBA. In this context the credentials should be understood as the key which unlocks, but does not open, doors" (Brown 1995:42).



Figur 3.2: Rekruttering, lederegenskaper og kontroll i arbeidslivet (etter Brown 1995:39).

Hva er det da som skal til for å åpne arbeidslivets dører? Mens meritokratiske kvaliteter som utdanning og arbeidserfaring er blitt mindre viktig, er såkalte karismatiske, ikke-meritokratiske kvaliteter blitt en viktigere bestanddel av det Brown og Hesketh kaller folks personlige kapital. En grafisk presentasjon av dette er gitt i figur 3.3. I dette teoretiske sporet ligger at denne kapitalen er særlig avgjørende i kampen om ettertraktede og høyt gasjerte lederstillinger i et arbeidsliv preget av

samarbeid (ofte i team), kommunikasjon, selvstendighet, mindre hierarki og hyppige endringer.

"This has led employers to extend the range of managerial competence to include interpersonal sensitivity, good communication skills, persuasiveness, drive, resilience, adaptability, self-confidence, good judgement and problem-solving skills, together with creativity and business awareness. The model of managerial leadership has shifted from bureaucratic to charismatic personality" (Brown og Hesketh 2004:33).

Olberg bruker begrepet 'menneskelige ressurser' om karismatiske egenskaper. Han sier at "i en rekke markeder blir faktisk menneskelige ressurser viktigere konkurransefortrinn. Det gjelder ikke bare kompetanse, men også mer emosjonelle sider ved arbeidet" (1995:17). Han bruker flyselskaper og butikker som eksempler, og sier at de vil "vektlegge personlige egenskaper hos de ansatte" (ibid:17).



Figur 3.3: Den sosiale konstruksjonen av personlig kapital (etter Brown og Hesketh 2004:35).

Sennett beskriver hvordan teamarbeidets samarbeidsorienterte arbeidsform krever "flyttbare egenskaper" (2001:138), noe som gir "en øyeblikkelig evne til å samarbeide med stadig nye personer" (ibid:136). Fra sitt kritiske ståsted beskriver han dette som "et skuespill for ledelsen". Med det antyder han at karismatiske egenskaper ikke behøver å være rotfestede karaktertrekk hos arbeidstakere, men noe som til en viss grad kan læres. Sennetts sentrale poeng er at slike egenskaper er avgjørende for ansattes karriereutvikling. Han beskriver teamjobbing som "disse utstillingsvindue for sosiale ferdigheter hvor gjennomgangstemaet er et vinnende smil. Selv om denne opplæringen i menneskelige ferdigheter bare er et spill, er det like fullt et spørsmål om liv eller død for arbeidstakerne" (ibid:139).

Det indikerer at karismatiske egenskaper ikke bare åpner dører. De stenger også dører. I Brown og Heskeths øyne er det ikke bare mangel på riktig utdanning eller erfaring som gjør at personer taper i kampen om attraktive stillinger. De blir nå "excluded for lacking the personal qualities for managerial and leadership roles (2004:34). Dette er illustrert i figur 3.4.



Figur 3.4: Forholdet mellom sosial bakgrunn og arbeidsmarkedets premiering av karismatiske egenskaper.

Å legge vekt på karismatiske egenskaper er historisk sett ikke nytt. En rekke av verdenshistoriens kjente personligheter kan karakteriseres som karismatiske. Max Weber (1947) redegjorde for distinksjonen mellom en byråkratisk og en karismatisk personlighet. Han knyttet personligheten til autoritet og ledelse, og beskrev

karismatiske ledere som ekstraordinære personer – for eksempel religiøse profeter, politiske ledere, krigshelter og samfunnsreformatorer. Brown og Heskeths poeng er at utviklingen har ført til en renessanse for karismatiske egenskaper i arbeidslivet gjennom ”the routinization of charisma”. (Brown og Hesketh 2004:33). Nå er det ikke bare profeter, politikere og agitatorer som forventes å ha en spesiell karisma, men også lønnsinntakere og ledere i arbeidslivet.

Et annet utviklingstrekk som peker i retning av en renessanse for karisma, er at høyere utdanning er blitt et gode som flere enn før har fått tilgang til. Når mange flere enn før tar høyere utdanning og arbeidsgivere mottar et vell av søkere med solid høyere utdanning, har vi en situasjon der ”credentials signal less about the things prospective that employers want to know” (Brown og Hesketh 2004:228). Vi får ”credential inflation” (ibid:30). Det innebærer at å ta høy utdanning ikke lenger er en sikker metode for å beholde eller heve egen klasseposisjon. Fleksibiliseringen av arbeidslivet kan sies å virke i samme retning, siden arbeidsgiveres økte fokus på karismatiske egenskaper gjør verdien av høyere utdanning mer usikker. Brown mener Bourdieu ikke har tatt innover seg disse endringene:

”What I want to show here is that Bourdieu and others have exaggerated the inevitability of middle class reproduction... Although the odds in favour of the children from professional and managerial backgrounds gaining entry to higher education remain largely unchanged throughout the second half of the twentieth, it is not a foregone conclusion... The perceived 'risks' associated with economic restructuring, unemployment and educational change since the mid-1970s have made parents more aware of the uncertainties of success and the consequences of failure. Bourdieu's conceptualization of cultural capital also underplays the contradictory nature of cultural capital in different institutional settings. It may, for instance, be deployed in the education system to facilitate academic success, but at the same time contradict changing models of managerial and professional competence... Indeed, the increasing tendency for employers to adopt the discourse of the 'flexible' organisational paradigm in their criteria for recruitment has important implications for the way

cultural capital is deployed in the market for jobs. This, it can be argued, now poses a threat to the reproduction of large numbers of 'new' middle class families who have relied on the bureaucratization of education, recruitment and employment, given a relative lack of material capital" (ibid:33).

Brown sikter til at renessansen for karisma og konsekvensene knyttet til dette, er lite synlig i Bourdieus teoretiske univers. Samtidig er det paralleller mellom Browns og Bourdieus sosiologi. Brown og Heskeths myke valuta kan knyttes til en av de symbolgivende faktorene i Bourdieus symbolske kapital, nemlig egenskaper (Bourdieu 1991). Det kan settes i sammenheng med en annen mulig kobling: Den myke valutaen kan også knyttes til Bourdieus kulturelle kapital, og mer spesifikt, til den kroppsliggjorte formen for kulturell kapital basert på aktørens habitus. Brown og Heskeths teori (2004) representerer en kobling mellom karismatiske egenskaper og sosial bakgrunn:

"The idea of cultural capital (and that of habitus) has been helpful in explaining why those from more privileged backgrounds are able to 'capitalise' on their cultural assets within the competition for credentials and jobs, which are denied to those from disadvantaged backgrounds. Decades of research have shown that when one shares the same culture as the teachers and the school, it does not guarantee academic success but it greatly increases the probability of achieving it" (2004:37).

Mastekaasa (2004) følger samme teoretiske spor når han peker på at en privilegert sosial bakgrunn kan utstyre personer med nettopp slike egenskaper. Han sier at "a higher class upbringing may provide advantages in terms of interaction skills, knowledge of higher class manners and cultural skills. In other words, a higher class background may provide an advantage in terms of cultural capital that is not fully compensated by what may be learned in secondary and higher education" (2004:222).⁸ I hans øyne kan det moderne arbeidslivets premiering av kulturell kapital gi personer

⁸ Mastekaasa peker også på andre mulige koblinger mellom klasseposisjon og rekruttering til eliteposisjoner. Blant disse er bedre skoleresultater, mer sosial kapital og rasjonelle valg basert på posisjonsteori.

fra høyere sosiale lag fordeler på arbeidsmarkedet. Han antyder at de kan nå arbeidslivet med en habitus som gir mange av egenskapene som arbeidsgivere ser etter hos kandidater.⁹

Men Brown og Hesketh advarer mot å legge teorien om ulike valutaer over Bourdieus teori om ulike kapitaltyper, for så å se etter samsvar. De mener at ulik mengde kulturell kapital ikke er spesielt godt egnet til å forklare suksess i arbeidslivet fordi “the concept of habitus, like that of cultural capital, is a rather blunt instrument when attempting to explain recruitment into tough-entry jobs. This is because most of those who make it to the final assesment centres, where employers decide on whom to appoint, often share similar cultural resources on which to capitalize in the job market” (2004:38). Med andre ord: Kandidater som kjemper om attraktive jobber har en tendens til å tilhøre middelklassen og har omtrent samme mengde kulturell kapital. Hovedfokuset til Brown og Hesketh er hvordan “the self can be packaged to capitalize on those personal qualities valued by employers” (2004:34-35) og hvordan “those from similar backgrounds manage their employability in different ways” (2004:38). Selv om det er åpenbare likhetstrekk mellom kulturell kapital og myk valuta, sidestiller de ikke selv de to typene. Dermed markerer de teoretisk avstand til Bourdieu ved å legge lite vekt ett av Bourdieus sentrale poenger, nemlig at muligheten til å nå finalerundene og kunne få attraktive jobber er kulturelt betinget.

Det er litt uklart om de tar hensyn til den horisontale dimensjonen i Bourdieus sosiale rom, men det virker som de mener denne dimensjonen er mindre relevant. Det betyr at de legger mer vekt på den vertikale dimensjonen, altså den hierarkiske plasseringen fra lav til høy posisjon, enn den horisontale dimensjonen, som her er Bourdieus skille mellom økonomisk og kulturell kapital. Dette kan virke merkelig, siden Bourdieus teoretiske univers - med det sosiale rommet og ulike kapitaltyper – har fått stor gjennomslagskraft i sosiologien. Men det må ses i lys av det som er deres sentrale

⁹ Brown og Hesketh sier samtidig at også for personer fra høyere sosiale lag har kravene økt, ved at de i større grad enn før må framstille sin bakgrunn på en måte som gjør dem attraktive for arbeidsgivere. Dette kommer ikke av seg selv, siden bakgrunnen nå må være ”packaged as a narrative of employability that must be sold to employers (Brown og Hesketh 2004:220).

poeng, nemlig økt vektlegging av karismatiske egenskaper. De mener dette er egenskaper som preger middelklassen generelt, og at egenskapene arbeidstakere er utstyrt med ikke styres av hvor de horisontalt sett befinner seg i det sosiale rommet.

Uansett virker det sannsynlig at koblingen mellom sosial bakgrunn og karismatiske egenskaper gjør at økt vektlegging av karismatiske egenskaper bidrar til å forsterke lukningeffekten, som er sentral hos Bourdieu.

3.4. Lukning og karismatiske egenskaper i ulike næringer

Jeg har nå redegjort for Bourdieu og Passerons teori om sosial lukning og – i kjølvannet av det – Browns teori om økt vektlegging av karismatiske egenskaper. Nå skal jeg gå inn på om teoriene har forklaringskraft også når det gjelder variasjoner i effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling mellom ulike næringer.

Jeg har skissert hvorfor det virker plausibelt at den økte vektleggingen av karismatiske egenskaper har ført til at lukningsteori er bedre egnet enn før til å forklare hvorfor sosial bakgrunn har effekt på lønnsutvikling. I en tid der høy utdanning er tilgjengelig for bredere lag av folket enn tidligere, virker det i utgangspunktet rasjonelt at dette bidrar til det motsatte av lukning. Men – kombinert med inflasjonen i høyere utdanning – virker det sannsynlig at vektleggingen av karismatiske egenskaper gjør at lukningseffekten fortsatt er effektiv i Norge. Det innebærer at sosial bakgrunn fortsatt har stor effekt på graden av suksess i arbeidslivet generelt og lønnsutvikling spesielt. La meg nå gå et steg videre: I hvilke deler av arbeidslivet er karismatiske egenskaper mest avgjørende? Hvor er lukningen størst? Hvor betyr sosial bakgrunn mest?

Goldthorpe har med sin sosiologi basert på rasjonelle valg vært lite opptatt av kulturelle faktorer. Han sier i "On Sociology" at "theories of a 'culturalist' inspiration, despite their currency, must be reckoned as for one reason or another unsatisfactory for the explanatory task in hand" (2000:169). Men i volume 2 av "On Sociology"

(2007) avviser han ikke kulturelle faktorer. Han sier først at han vil korrigere ulike mistolkinger av såkalt 'rational action theory' (RAT), og at det er "a mistake to equate RAT simply with those versions of it that are most commonly known found in economics" (2007:4). Han sier videre at "not only economic resources but also cultural and social resources can be transferred to generation to generation, and this may in various other cases of those starting out from relatively disadvantaged origins encourage strategies that have class stability as their prime objective" (ibid:174). Vi ser at han fortsatt forfekter en posisjonsteori der det primære målet er å unngå et sosialt fall, altså klassemessig stabilitet. Men han åpner nå for at kulturelle faktorer kan være av betydning, spesielt for tilgangen til karismatiske egenskaper – ved at "attributes that derive directly from their upbringing in particular family and community contexts – may themselves represent 'merit', at all events in the eyes of employers" (ibid:174-75).

Mens Brown og Hesketh i liten grad går inn på vektleggingen av karismatiske egenskaper i ulike næringer, gjør Goldthorpe nettopp det. Han sier at slike egenskaper, for eksempel "appearance, self-presentation, savoir faire, manners and accent and in general 'looking good and sounding right'" (ibid:175), er mer avgjørende i servicesektoren enn innen industriell produksjon. De er ifølge Goldthorpe særlig viktige "in the leisure, entertainment, or hospitality industries, or in high-value sales, customer services, or public relations" (ibid:175). Hvis karismatiske egenskaper betyr mer i disse næringene enn i andre næringer, er det også rimelig å forvente at sosial bakgrunn er mer avgjørende i disse næringene enn i andre næringer.

Et beslektet spørsmål er hvilke faktorer som motvirker betydningen av karismatiske egenskaper i arbeidslivet. Mastekaasa (2009) viser til at byråkratisering spiller en rolle, fordi rekrutteringsprosesser i byråkratiske organisasjoner ofte er mer regelbundne og styrt av på forhånd oppsatte kriterier enn i andre organisasjoner. Han sier at det er "generally accepted that the public sector is more bureaucratic than the private sector" (2009:4). I tråd med dette vil byråkratisering redusere betydningen av karismatiske egenskaper. Ut fra dette er det naturlig å forvente at karismatiske egenskaper er mindre

avgjørende i offentlig enn i privat sektor. Følgelig er det også naturlig å forvente at sosial bakgrunn er mindre avgjørende i offentlig enn i privat sektor.

Hansen (2001) tar utgangspunkt i utdanningsområder, og undersøker om sosial bakgrunn har større effekt på lønna for noen utdanningsgrupper enn for andre. Hennes hypoteser er a) at arbeidsgiverne vil legge mindre vekt på ansattes sosiale bakgrunn hvis det er enkelt å måle deres prestasjoner, og b) jobben stiller moderate krav til sosiale egenskaper eller "social competence" (2001:215). Hvis jobben stiller større krav til sosiale egenskaper, i tråd med Brown og Heskeths teori om økt vektlegging av karismatiske egenskaper, vil betydningen av sosial og kulturell kapital øke. Siden personer fra høyere sosiale lag har mer av denne kapitalen enn andre (Bourdieu 1986), vil det innebære at sosial bakgrunn får mer å si.

Hun mener denne effekten varierer etter om kandidatene har bakgrunn fra myke og harde fag på bakgrunn av Kuhns forståelse av begrepet paradigme (Kuhn 1964). Slik skisserer hun hvordan harde fag er preget av enkeltparadigmer. Slike fag er matematikk, kjemi, fysikk, ingeniørfag og andre naturvitenskapelige fag. Myke fag er fler-paradigmatiske fag som språk, litteratur, juss, historie, filosofi, økonomi¹⁰ og samfunnsvitenskap. Følgelig er det slik at "the cultural-capital mechanism should be more prevalent in the 'soft' than in the 'hard' educational fields" (2001: 214). Vi ser teoretiske trekk fra både Bourdieu og Brown og Hesketh her. Hansens myke og harde fag minner om Brown og Heskeths myke og harde valuta.¹¹

Forutsetningene innebærer at sosial bakgrunn skal ha større effekt på lønnsutviklingen for kandidater med bakgrunn fra myke enn fra harde fag. Og analysene gir støtte til dette. Hansen konkluderer med at det generelle mønsteret er at "the variation by social-class origins tended to be larger in the 'soft' than in the 'hard' educational fields" (2001:227). Og størst er effekten av sosial bakgrunn innen økonomi og juss. Hun knytter resultatene til arbeidslivet ved at "educational fields can be divided into

¹⁰ Det til tross for at det er mye matematikk i et fag som økonomi.

¹¹ Hansen oppgir Biglands artikkel "The characteristics of subject matter in different academic areas" (1973) i *Journal of Applied Psychology* som referanse til skillet mellom myke og harde fag / utdanningsområder.

'soft' and 'hard' fields, as has been suggested, it seems reasonable to believe that such differences in subject-matter will also appear when people practice their education in work-environment" (2001:215). Ut fra dette er det rasjonelt å forvente at sosial bakgrunn har mindre å si i de delene av arbeidslivet der vi finner en overvekt av ansatte med bakgrunn fra harde fag.

3.5. Oppsummering og utledning av hypoteser

Jeg har nå redegjort for hvordan lukningsteori og økt vekt på karismatiske egenskaper kan bidra til å belyse mulige sammenhenger mellom lønnsutvikling og ulike uavhengige variabler. Jeg har også redegjort for hvordan teoriene kan belyse hvordan eventuelle sammenhenger varierer mellom næringer. På bakgrunn av dette vil jeg nå utlede hypoteser som skal testes ut fra det foreliggende datasettet.

Som nevnt (se kapittel 2.1) tyder nyere eksisterende forskning på at sosial bakgrunn fortsatt er en viktig forklaringsfaktor for forskjeller i Norge. Tross at folk fra lavere sosiale lag i større grad tar høyere utdanning og generelt lave lønnsforskjeller ser vi at den nevnte U-formede utviklingen er reell også her i landet. Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene (TBU) samt Dale-Olsen og Nilsen tyder på at utviklingen nå er kommet til U-ens høyre side. Det innebærer at likhetene på noen områder er økende og kan ses som et tegn på at klassesamfunnet ikke er på hell. Tidligere forskning viser at bakgrunn fra høyere sosiale lag har effekt på lønnsnivået nordmenn oppnår, og at det særlig er bakgrunn preget av mye økonomisk kapital som gir denne effekten (Hansen 2001). Det innebærer at jeg må måle både den vertikale og den horisontale posisjonen hos Bourdieu (1984). De avhengige variablene foreldres yrkesposisjon og inntekt måler begge sosial bakgrunn, men foreldres yrkesposisjon måler i tillegg den horisontale posisjonen hos Bourdieu (1984) og Hansen (1995). Jeg antar at det ikke bare er den vertikale posisjonen, men også den horisontale posisjonen, som har betydning for lønnsutviklingen. På bakgrunn av det ser jeg på

foreldres yrkesposisjon som det viktigste uttrykket for sosial bakgrunn. Dette gir grunnlag for å sette opp følgende hypotese:

H1: Å ha foreldre som jobber i privat sektor og har høy inntekt gir bedre lønnsutvikling enn å ha lavtlønte foreldre i andre deler av arbeidslivet.

Den foreliggende forskningslitteraturen viser at det særlig er nyere studier som påviser en direkte effekt av sosial bakgrunn på suksess i arbeidslivet, altså en effekt etter kontroll for egen utdanning. Det virker fornuftig å anta at dette har noe å gjøre med datamaterialets kvalitet å gjøre. Både studiene til Hansen (2001), Mastekaasa (2009) og Flemmen (2009) er basert på registerdata av høy kvalitet. Denne studien er også basert på solide registerdata. Jeg forventer derfor å finne et tilsvarende mønster. I denne studien kontrollerer jeg også for stillingsnivå, som i likhet med egen utdanning kan ses på som en mellomliggende variabel. Jeg setter opp følgende hypotese:

H2: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå.

Hansen (2001, 2009) har vist at bakgrunn fra høyere sosiale lag har større betydning for menns grad av suksess i arbeidslivet, målt med lønnsnivå. Å ha en privilegert bakgrunn ”hjelper” menn i større grad enn kvinner. Hansen peker på det faktum at mange menn jobber i det noe lukkede næringslivet som en årsak til dette. Dette gir uansett grunnlag for å anta at det samme mønsteret vil komme til syne i denne studien. Siden norsk arbeidsliv kan sies å være forholdsvis kjønnsdelt med mange menn i næringslivet og mange kvinner i offentlig sektor (Hansen 2001:223), virker det rasjonelt å anta at menns fordel av høy sosial bakgrunn ikke gjelder i alle næringsområder. Dette er hypotesene:

H3: Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner.

H4: Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner, men ikke i alle næringsområder.

Brown og Heskeths forskning på økt betydning av sosial kompetanse og karismatiske egenskaper taler for at forklaringskraften i lukningsteorien er økt. Goldthorpe sier i sin videreforedling av deres forskning at det er grunn til å tro at slike egenskaper er mest avgjørende i salgs- og serviceorienterte næringer. Jeg legger til grunn at hans 'leisure' og 'entertainment industries' i tilstrekkelig grad korresponderer med 'Fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport' i 'Standard for næringsgruppering'. Jeg regner med at 'hospitality industries' og kanskje også 'customer services' korresponderer med 'Hotell og restaurantvirksomhet. Disse næringene vil jeg heretter kalle 'serviceyrker' (se kapittel 4.6). Siden en rekke teoretikere sier at personer fra høyere sosiale lag i større grad enn andre har karismatiske egenskaper, blir hypotesen slik:

H5: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er større i serviceorienterte næringer enn i andre næringer.

Siden mye tyder på at byråkratisering reduserer økningen i betydningen av karismatiske egenskaper, vil jeg følge Mastekaasas eksempel (2009) og anta at betydningen av slike egenskaper er minst der byråkratiseringen er størst. Det er allment akseptert at offentlig sektor er mer byråkratisk enn privat sektor. Dermed gir det retning til følgende hypotese:

H6: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre i offentlig sektor enn i privat sektor.

Hansen (2001) viser at sosial bakgrunn betyr mer i myke enn i harde utdanningsområder, antagelig fordi det i myke utdanningsområder er vanskelig å måle ansattes prestasjoner, noe som øker vektleggingen av sosial kompetanse og dermed karismatiske egenskaper. Ut fra dette er det grunn til å forvente et liknende mønster:

Sosial bakgrunn betyr minst i deler av arbeidslivet preget av kandidater med harde fag. Harde fag er her stort sett naturvitenskapelige fag. Kandidater med naturvitenskapelig utdanning finner vi innen bergverksdrift og utvinning, industri, bygge- og anleggsvirksomhet og til en viss grad i primærnæringene. Disse næringene vil jeg heretter karakterisere som 'teknologiske næringer' og 'teknologi og produksjon'¹². Slik blir hypotesen:

H7: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre innen teknologiske næringer enn i andre næringer.

3.6. Analytisk modell

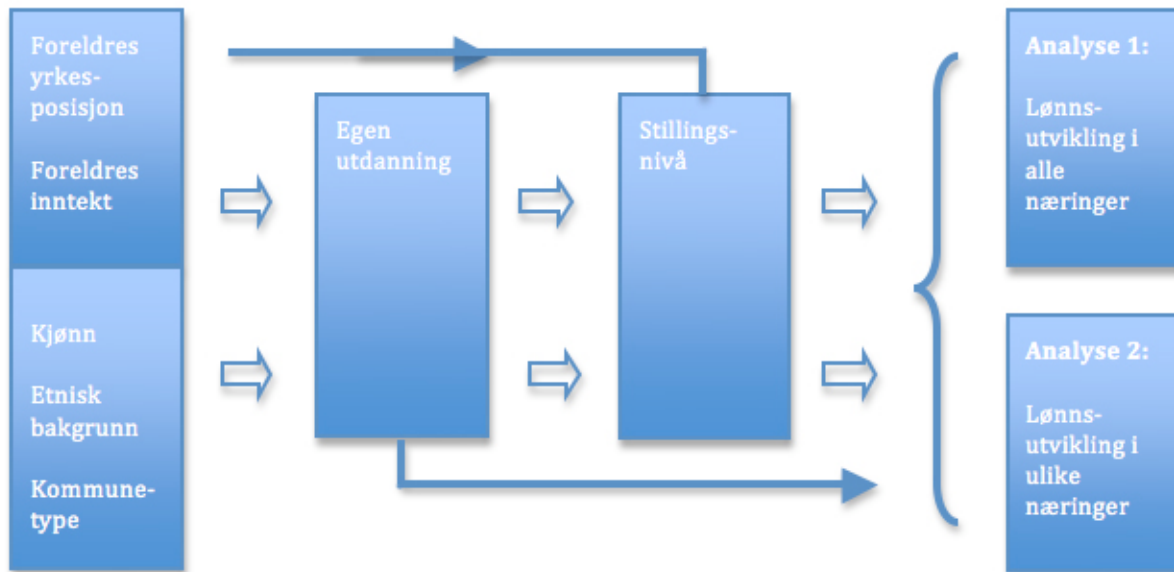


Figur 3.5: Egen utdanning og stillingsnivå som mellomliggende variabler mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling.

Egenskaper ved respondentenes foreldre utgjør variablene foreldres yrkesposisjon og foreldres inntekt, som begge er markører for sosial bakgrunn. Disse utgjør sammen med kontrollvariablene kjønn og etnisk bakgrunn modell 1 i analysene. Resultatene i modell 1 viser effekten av sosial bakgrunn (kontrollert for kjønn og etnisk bakgrunn) på lønnsutviklingen. I tråd med hypotesene vil jeg undersøke om resultatene består etter kontroll for egen utdanning samt stillingsnivå og kommunetype. Det gjør jeg ved

¹² I næringskategoriseringen kaller jeg dette næringsområdet 'teknologi og produksjon' (se kapittel 4.6).

å legge til variabler for disse faktorene i modell 2. Resultatene i modell 2 viser effekten av de inkluderte variablene når andre variabler holdes konstant. Ved å sammenlikne resultatene i modell 1 og modell 2 ser vi om effekten av sosial bakgrunn endrer seg etter kontroll for egen utdanning, stillingsnivå og kommunetype. Det kan tenkes at sosial bakgrunn har en direkte effekt på lønnsutviklingen.



Figur 3.6: Oppgavens analytiske modell.

Men det kan også tenkes at ulik sosial bakgrunn manifesterer seg i ulikt utdanningsnivå, slik at klassebakgrunnen 'går veien' om utdanning før den gir forskjeller i stillingsnivå og dermed forskjeller i lønnsutvikling (Mastekaasa 2009). Tidsmessig kommer egen utdanning og stillingsnivå etter sosial bakgrunn, men før lønnsutvikling. Derfor er det naturlig å se dem som mellomliggende variabler som plasserer seg mellom årsaks- og virkningsvariabelen. Dette er illustrert i figur 3.5. Den kausale pila kan slik gå direkte fra sosial bakgrunn til lønnsutvikling eller gå fra sosial bakgrunn til utdanningsnivå og stillingsnivå og deretter til lønnsutvikling. Figur 3.6. illustrerer denne oppgavens analytiske modell, og gir en grafisk fremstilling av hvordan analysene er lagt opp.

4. Data, variabler og metode

Dette arbeidet har en kvantitativ tilnærming. Det er knyttet til forskningsprosjektet ”Elites in a Egalitarian Society: Recruitment, Reproduction and Circulation”, som gjennomføres av forskere ved universitetene i Oslo og Bergen samt tre universiteter i andre europeiske land. Jeg har fått tilgang til datamaterialet gjennom deltakelse i prosjektet.

4.1. Om registerdata

Datamaterialet består av registerdata som Statistisk sentralbyrå har satt sammen fra flere ulike kilder, blant annet Registerbasert sysselsettingsfil, Norsk utdanningsdatabase samt likningsregistre. Det er flere faktorer som gjør registerdata velegnet for å undersøke analysene utledet i kapittel 3.5. Først og fremst har registerdata generelt høy reliabilitet. En fordel er at registerdata gir informasjon om svært mange personer. I denne studien omfatter datamaterialet to hele kohorter, noe som gjør at faren for seleksjonsfeil og frafall er liten. Slike data gir også liten risiko for å gjøre type II-feil – en feil som innebærer å beholde en uriktig nullhypotese (Skog 2004:209). Slike feil er ikke et ukjent problem i andre typer undersøkelser, særlig i survey-undersøkelser. Siden N er høy, åpner det for muligheten til å analysere deler av utvalget uten at det går på bekostning av validiteten. I denne studien gir det for eksempel gode muligheter til å analysere ulike næringsområder. En annen åpenbar fordel med registerdata er at bredden i informasjon om hver respondent er stor. Slike data gir eksakte opplysninger om lønn, utdanning og yrke for både personene selv og foreldrene deres. Det eliminerer faren for subjektive selvrapporteringsfeil. Dette gjør det mulig å benytte en rekke ulike variabler, blant annet variabler for utdanningsnivå, foreldres arbeid og inntekt, egen utdanning samt en rekke andre faktorer. Registerdata gjør det også mulig å analysere data fra ulike tidspunkter, for eksempel lønnsdata over flere år.

Registerdata har også begrensninger. Slike data sier imidlertid lite om verdier og holdninger bak objektive forhold, for eksempel bak yrkes- og utdanningsvalg. Denne typen data gir lite informasjon om subjektive faktorer. Det kan gjøre muligheten til å undersøke årsaksforhold noe begrenset.

4.2. Utvalg

Analysene gjøres blant alle nordmenn som ble født i 1967 og 1968 og fikk utbetalt lønn i 2003 og 2007. Det gir et forholdsvis stort utvalg der $N = 162096$ personer. Av disse er 51 prosent menn (82612 personer) og 49 prosent kvinner (79484 personer). Personene i utvalget var 36 og 37 år gamle i 2003 og 40 og 41 år gamle i 2007. Jeg utelater dem som mottok lønn i kun ett av årene og alle som fikk utbetalt mindre enn 225.000 kroner i begge årene. 225.000 er valgt som inntektsgrense fordi det grovt sett utgjør grunnlønnen i flere lavtlønnsyrker i offentlig sektor (PAI 2009), og dermed utgjør den laveste lønnen heltidsansatte i Norge har. Dette grepet sjalter dog ikke ut dem som tjener mer enn 225.000 på deltidsjobbing. Utvalget inkluderer derfor sannsynligvis en liten andel som frivillig eller ufrivillig arbeider deltid. Totalt sett er $N = 75572$ personer. Av disse er 62,9 prosent menn (47559 personer) og 37,1 prosent kvinner (28013 personer). Det betyr at mange kvinner er utelatt fra analysene fordi de tjener mindre enn 225.000 kroner per år, noe som antagelig i stor grad skyldes deltidsarbeid. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at to av fem kvinner (vel 40 prosent) jobber deltid.¹³

4.3. Metodisk tilnærming

Hovedmetoden i arbeidet er multipl linear regresjonsanalyse. En stor fordel med denne metoden er at jeg er i stand til å "analysere den avhengige variabelen i lys av mange uavhengige variabler samtidig" (Skog 2004:258). Jeg kan isolere effekten av

¹³ Se www.ssb.no/likestilling.

ulike uavhengige variabler og hvordan de påvirker den avhengige variabelen. Jeg kan måle effekten av variabler mens effekten av andre variabler holdes konstant. Dette er avgjørende i en studie som denne, der begreper som sosial bakgrunn og klasse må kvantifiseres for at analysene skal være vellykkede. Med regresjonsanalyse kan jeg "trekke inn flere variabler som menes å fange opp klasseposisjon fra litt forskjellige vinklinger" (Flemmen 2009:70). Slike variabler er i denne studien foreldres yrkesposisjon og inntekt.

Dette er hovedlikningen for multippel lineær regresjon:

$$Y = a + b_1 * X_1 + b_2 * X_2 + B_n * X_n + e$$

I likningen uttrykker Y den aktuelle verdien på den avhengige variabelen.

Konstantleddet a viser verdien av Y når de uavhengige variablene har verdien 0. Det gir den avhengige variabelens verdi før vi kontrollerer for de uavhengige variablene. b_1 er regresjonskoeffisienten, som forteller hvor mye Y stiger når variabelen X_1 øker med ett trinn eller en verdi. b_2 er regresjonskoeffisienten til variabelen X_2 . Restleddet uttrykkes som e . Sammenhengen mellom en avhengig og en uavhengig variabel uttrykkes med en regresjonslinje. Denne viser tendensen i forholdet mellom variablene. Minste kvadratsums metode (OLS)¹⁴ er en hyppig benyttet metode for å regne ut hvordan regresjonslinjen er - med så lite restledd som mulig. Restleddet viser "de andre faktorene som påvirker den avhengige variabelen, men som ikke er med i modellen" (Skog 2004:217).

Multippel regresjonsanalyse gir også muligheten til å bruke dummyvariabler, som er hensiktsmessig for variabler som ikke uten videre kan plasseres på en intervallskala, men som kan karakteriseres som "kvalitative uavhengige variabler som har flere enn to verdier" (Skog 2004:314). Variabler for sosial bakgrunn kan være slike variabler. En annen fordel med denne metoden er at den gir mulighet til å undersøke om andre faktorer enn dem som er med i modellen, forårsaker variasjonen. Når vi gjør dette,

¹⁴ OLS står for og omtales i engelskspråklig litteratur som 'ordinary least squares'.

kontrollerer vi om en sammenheng er spuriøs eller konfundert. Skog betegner en spuriøs sammenheng som en "(falsk) korrelasjon" (ibid:54). Sammenhengen kan her skyldes en bakenforliggende, konfunderende faktor (ibid:39).

4.4. Operasjonalisering av den avhengige variabelen

Informasjon om lønn er hentet fra likningsdata, og gjelder derfor liknet lønnsinntekt. Den sentrale avhengige variabelen i dette arbeidet er lønnsvekst fra året 2003 til og med året 2007. Det er altså kun snakk om lønn for lønnsmottakere. Lønnstallene inkluderer overtidbetaling, men ikke bonuser og andre prestasjonsbetingede belønningsformer. Siden næringsinntekt, kapitalinntekt, utbytte og bonuser ofte svinger en del fra år til år i tråd med skatteregler og konjunktursvingninger, egner denne typen inntekt seg ikke så godt til å måle inntektsutvikling. Ren lønnsinntekt har til sammenlikning en mer stabil karakter, og er velegnet til å måle inntektsutvikling.

Variabelen for lønnsvekst finner jeg ved å omkode variablene for lønn i 2003 og 2007, slik at alle med årslønn under 225.000 kroner begge årene er utelatt fra analysene. Slik får jeg to nye lønnsvariabler. Deretter er lønnsveksten er funnet ved å dele de to nye lønnsvariablene på hverandre, altså lønn for 2007 delt på lønn for 2003. Det gir et forholdstall for lønnsveksten. Hvis dette tallet for eksempel er 1,25, er lønnsveksten 25 prosent.

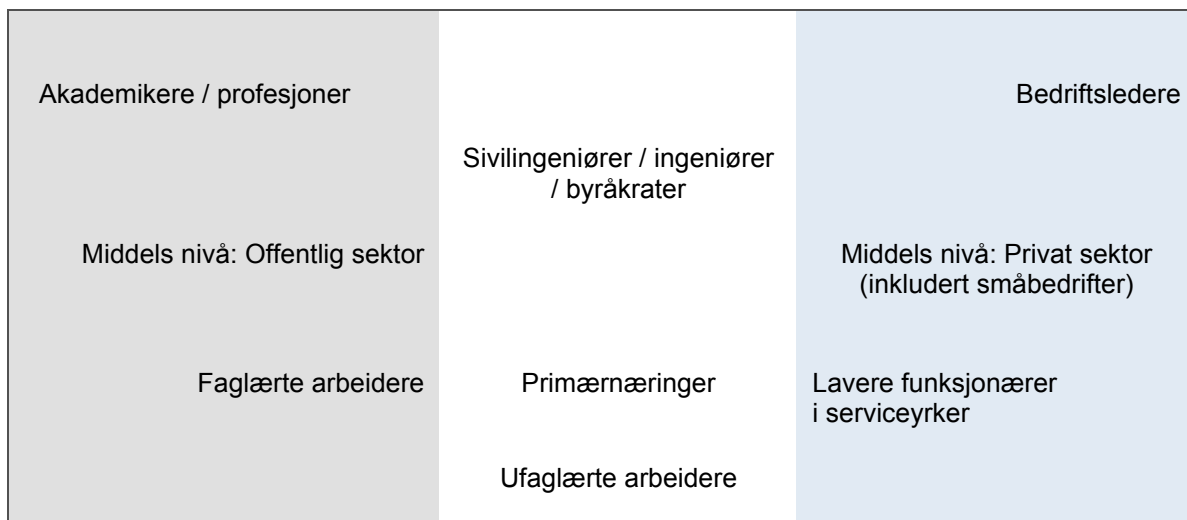
4.5. Operasjonalisering av uavhengige variabler

Jeg bruker et sett av uavhengige variabler som jeg antar påvirker lønnsutviklingen til yrkesaktive nordmenn. De viktigste variablene er klassemessige variabler knyttet til sosial bakgrunn. Disse er foreldres inntekt og foreldres yrkesposisjon. I tillegg kommer kontrollvariabler som ventes å virke inn på lønnsutviklingen. Ved å bruke kontrollvariabelmetoden (Skog 2004:44) er målet å isolere effekten av

klassevariablene. Det gjøres ved å "eliminere konkurrerende forklaringer" (ibid:107). Generelt er enkelte av variablene bakgrunnsvariabler som er brukt slik de foreligger i datasettet, mens andre er omkodet til dummyvariabler.

4.5.1. Foreldres yrkesposisjon

Sosial bakgrunn måles med foreldrenes posisjon i det sosiale hierarkiet. Denne posisjonen har to uttrykk: Foreldrenes yrkesmessige plassering og foreldrenes inntekt. Jeg bruker klassifiseringen til Hansen (1995). Denne klassifiseringen baserer seg på en Bourdieu-inspirert klasseinndeling (se figur 3.1) med en horisontal og en vertikal akse, der den vertikale aksene angir den hierarkiske posisjonen fra lav til høy klasseposisjon og den horisontale aksene angir posisjon i forhold til mengden økonomisk eller kulturell kapital.¹⁵ Hansens klassifisering er illustrert i figur 4.1.



Figur 4.1: En klassebasert klassifikasjon av foreldres yrkesposisjon. Etter Hansen (1995:89).

Jeg omkoder datasettets variabel for foreldres yrkesposisjon til dummyvariabler. Referansekategorien er ufaglærte arbeidere. De andre kategoriene er sammensatt av disse yrkesgrupperingene:

¹⁵ I denne klassifikasjonen er det fars posisjon som er målt. Er ikke denne tilgjengelig, er mors posisjon benyttet.

- **Fagarbeidere:** Arbeidere med fagutdanning.
- **Primærnæringer:** Bønder, fiskere, skogsarbeidere.
- **Lavere funksjonærer:** Ansatte i rutinemessige stillinger på lavere nivå.
- **Småbedrifter:** Ledere av småbedrifter, selvstendig næringsdrivende.
- **Offentlig sektor (middels):** Ansatte på mellomnivå i offentlige virksomheter.
- **Privat sektor (middels):** Ansatte på mellomnivå i private bedrifter.
- **Ingeniører:** Sivilingeniører, ingeniører, administrative ledere i stat og kommune.
- **Akademikere:** Akademikere, forskere, vitenskapelige ansatte ved universiteter- og høyskoler, profesjonsutdannede (medisin, veterinær, jus, psykologi).
- **Bedriftsledere:** Toppledere, administrerende direktører og direktører i store bedrifter.

Tabell 4.1: Andel respondenter på hvert nivå for foreldres yrkesposisjon.

	Antall	Andel (%)
Ufaglærte arbeidere	46043	33,9
Fagarbeidere	21020	15,5
Primærnæringer	9066	6,6
Lavere funksjonærer	10212	7,5
Småbedrifter	3161	2,3
Offentlig sektor (middels)	5782	4,3
Privat sektor (middels)	10161	7,5
Ingeniører	12088	8,9
Akademikere	7637	5,6
Bedriftsledere	10722	7,9
Totalt	135892	
Missing	26204	

Tabell 4.1 viser den sosiale bakgrunnen til respondentene. Tabellen viser at de laveste nivåene – altså ufaglærte arbeidere og fagarbeidere - utgjør den største andelen av utvalget. En forholdsvis stor andel er kodet som ”missing”, noe som kan ses som en svakhet. Utvalget må likevel sies å være stort, noe som er en styrke.

4.5.2. Foreldres inntekt

Tall for mors og fars inntekt kommer fra likningsdata, og gjelder liknet lønn samt næringsinntekt. Foreldres inntekt er gitt i en kontinuerlig variabel. Variabelen måler foreldrenes gjennomsnittlige lønnsinntekt i perioden da personene i utvalget var mellom 10 og 16 år gamle. Gjennomsnittsinntekten er plassert i ti hierarkiske desiler, der desil 10 omfatter de ti prosent best betalte. Koeffisienten som SPSS oppgir er effekten per desil. For å finne effekten av at foreldrene tilhører øverste inntektsdesil, må vi multiplisere koeffisienten med 10. Da får vi effekten av å være i desil 10 sett i forhold til desil 1.

4.5.3. Egen utdanning

Opplysningene om personenes egen utdanning gjelder året 2003. De stammer fra Norsk standard for utdanningsgruppering (SSB 2001). Jeg omkoder datasettets variabel for egen utdanning til dummyvariabler. Referansekategorien er ungdomsskole.

Tabell 4.2: Andel respondenter på hvert utdanningsnivå.

	Antall	Andel (%)
Ungdomsskole	10248	7,1
Videregående skole - grunnkurs	33228	23,1
Videregående skole - avsluttende	45383	31,6
Fagskoler og forkurs	5894	4,1
Lavere grad	36449	25,3
Høyere grad	11315	7,9
Doktorgrad	822	0,6
Totalt	143816	
Missing	18280	

Effekten av de andre nivåene er altså relatert til referansekategorien. De andre utdanningsnivåene er videregående skole (grunnkurs), videregående skole (avsluttende), fagskoler og forkurs, høyere utdanning på lavere nivå (høgskolekandidat

/ bachelorgrad / cand.mag.-grad), mastergrad / hovedfag samt doktorgrad. For 11,3 prosent av respondentene mangler datasettet informasjon om egen utdanning. Disse 18280 respondentene er kodet som ”missing”, og er utelatt fra analysene. 13156 av disse har vestlig landbakgrunn, mens 5124 har ikke-vestlig landbakgrunn (se avsnitt 4.5.5). For variabelen egen utdanning er $N = 143816$. Tabell 4.2 viser hvordan respondentene fordeler seg på utdanningsnivåene.

4.5.4. Kjønn

Kjønn er en sentral bakgrunnsvariabel. Siden kvinner i Norge tjener cirka 85 prosent av det menn tjener (TBU 2010) og lønnsnivået i typiske kvinneyrker, for eksempel i helse- og sosialsektoren, er forholdsvis lavt, er kjønnsaspektet viktig i en studie som denne. Som nevnt er personer som tjener mindre enn 225.000 kroner utelatt fra analysene, noe som sannsynligvis er grunnen til at kvinner utgjør kun 37,1 prosent av utvalget. Utvalget er likevel så stort at dette ikke utgjør et metodisk problem. I det foreliggende datasettet er kjønnsvariabelen dikotom. Kvinner har verdien 0 og menn har verdien 1.

4.5.5. Landbakgrunn

Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB 2007) viser at husholdninger bestående av innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Øst-Europa og Oseania utenom Australia og New Zealand bare har 71 prosent av inntekten til gjennomsnittet i befolkningen forøvrig. Tilsvarende tall for innvandrerbefolkningen som helhet (som inkluderer vestlige innvandrere) og norskfødte med innvandrerforeldre er 78 prosent. Ikke-vestlige innvandrere kommer altså inntektsmessig dårligere ut enn folk fra vestlige land. På bakgrunn av dette er det ønskelig å kontrollere for ikke-vestlig / vestlig landbakgrunn. Datasettets variabel for landbakgrunn er operasjonalisert med bakgrunn i Statistisk sentralbyrås utdanningsdokumentasjon NOS C645 (SSB 2000). Variabelen er kodet som en dikotom variabel, der bakgrunn fra vestlige land har verdien 1 og

bakgrunn fra ikke vestlige-land har verdien 0. Land med kode fra 0 til og med 158, som i hovedsak er europeiske land, er kodet som vestlige land. Land med kode fra 159 til og med 899 er kodet som ikke-vestlige land.

Tabell 4.3: Andel respondenter med vestlig / ikke-vestlig bakgrunn.

	Antall	Andel
Etnisk norske	128251	79,1
Innvandrere med vestlig bakgrunn	20363	12,6
Innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn	13482	8,3
Totalt	162086	
Missing	10	

4.5.6. Kommunetype

Både Barth og Dale-Olsen (2003) og Vrålstad m.fl. (2009) viser at det er klare lønnsforskjeller mellom urbane og rurale deler av landet. Det tyder på at sentralitet kan ha effekt på lønnsnivået. Jeg tar utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås standard for kommuneklassifisering (SSB 1994), som deler norske kommuner inn i sju klasser.

Tabell 4.4: Andel respondenter i hver kommunetype.

	Antall	Andel (%)
Primærnæringskommune	5577	3,9
Landbruks-/industrikommune	5143	3,6
Industrikommune	10697	7,5
Mindre tjenesteytingskommune	42498	30
Mindre bykommune	15441	10,9
Storbynær kommune	14618	10,3
Storbykommune	47731	33,7
Totalt	141705	
Missing	20391	

Klassifiseringen baserer seg på både på sentralitet og næringsstruktur.

Hovedkategorien er ”sentrale tjenesteytingskategorier”. Denne kategorien ser jeg på

som for vid, siden den ikke bare representerer de største byene. For å kunne se på effekten av å bo i og rundt storbyene har jeg omkodet en rekke kommuner, og har blant annet etablert en kategori for storbykommuner. Basert på folketall inngår her Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Fredrikstad, Tromsø, Sandnes, Drammen og Sarpsborg. Jeg har også etablert en kategori for storbynære kommuner, som består av kommuner nær de fem største byene. Her inngår Asker, Bærum, Oppegård, Nesodden, Nittedal, Lørenskog, Skedsmo, Askøy, Os, Fjell, Sola, Randaberg, Klepp, Vennesla, Songdalen, Søgne, Malvik, Skaun, Klæbu og Stjørdal. I tillegg har jeg slått sammen fire kategorier. Tabell 4.4 viser min klassifisering og hvordan respondentene fordeler seg i de ulike kommuneklassene. Variabelen er kodet som en dummyvariabel, der primærnæringskommune er referansekategori.

Tabell 4.5: Andel respondenter på hvert stillingsnivå.

	Antall	Andel (%)
Høyeste nivå	5000	4,1
Øvre mellomnivå	23236	18,9
Nedre mellomnivå	32377	26,4
Laveste nivå	62103	50,6
Totalt	122716	
Missing	39380	

4.5.7. Eget stillingsnivå

Informasjon om eget stillingsnivå gjelder 2003, og stammer fra den sentrale klassevariabelen i Oslo Register Data Class Scheme (ORDC) – et Bourdieu-inspirert classeskjema utviklet ved Universitetet i Oslo (Hansen, Flemmen, Andersen 2009). Skjemaets klasseinndeling baserer seg på yrkesposisjon, og består av 13 ulike yrkesbaserte klasseposisjoner fordelt på en vertikal og en horisontal linje. De horisontale posisjonene gir skillet mellom kulturell, profesjonell og økonomisk kapital, mens de vertikale posisjonene gir en hierarkisk plassering fra topp til bunn, fra elite til arbeiderklasse. Jeg slår sammen og regrupperer skjemaets vertikale posisjoner, slik at

jeg får fire stillingsnivåer: Laveste nivå, nedre mellomnivå, øvre mellomnivå og høyeste nivå. Tabell 4.5 viser hvordan respondentene fordeler seg på de fire nivåene.

4.6. Næringsbasert kategorisering

For å kunne sammenlikne resultater i ulike deler av arbeidslivet, har jeg tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås *Standard for næringsgruppering* (SSB 2002). Standarden er en norsk utgave av den internasjonale NACE-inndelingen, som brukes i en rekke land. For å få en mer definert inndeling, har jeg gjort enkelte endringer i kategoriseringen. Tabell 4.6 viser den nye kategoriseringen med korresponderende NACE-koder og hvor mange respondenter som inngår i hver næring. Her er N summert før jeg har utelatt respondenter som mottok lønn i kun ett av årene 2003 og 2007 og som fikk utbetalt mindre enn 225.000 kroner i begge årene.

Tabell 4.6: Andel respondenter i hver av næringene i analysen.

	Antall (N)	Andel (%)
1. Primærnæringer (0-9999)	1060	1,0
2. Bergverksdrift- og utvinning (10000 – 14999)	2124	2,0
3. Industri (15000 – 41999)	16796	15,5
4. Bygg og anlegg (45000 – 45999)	7361	6,8
5. IT og data (72000 – 72999)	2490	2,3
6. Forskning og utvikling (73000 – 73999)	756	0,7
7. Transport, lagring og kommunikasjon (60000 – 64999)	8335	7,7
8. Finans og forsikring (65000 – 69999)	2152	2,0
9. Forretningsmessig tjenesteyting (74000 – 74999)	8138	7,5
10. Offentlig forvaltning (75000 – 75999)	8437	7,8
11. Undervisning (80000 – 80999)	8814	8,1
12. Varehandel (50000 – 52999)	15762	14,5
13. Hotell og restaurant (55000 – 55999)	2839	2,6
14. Helse og sosial (85000 – 85999)	20591	19,0
15. Fritid og kultur (92000 – 92999)	1562	1,4
16. Eiendom og utleie (70000 – 71999)	1308	1,2
Totalt	108525	
Missing	53571	

På bakgrunn av denne næringskategoriseringen har jeg gruppert relevante kategorier i fire store kategorier som samlet utgjør norsk arbeidsliv. Tabell 4.7 viser deskriptiv statistikk for de fire næringskategoriene. Her gjelder N etter at jeg har utelatt respondenter som mottok lønn i kun ett av årene 2003 og 2007 og som fikk utbetalt mindre enn 225.000 kroner i begge årene.

Tabell 4.7: Andel respondenter i hver av kategoriene i næringskategoriseringen.

Næringsområde	Næringer	Antall	Andel (%)
Offentlig sektor	Offentlig forvaltning, undervisning, forskning og utvikling, helse og sosial, IT og data. ¹⁶	24621	34,1
Teknologi og produksjon:	Primærnæringer, bergverksdrift og -utvinning, industri, bygg og anlegg.	21235	29,4
Serviceyrker:	Varehandel, hotell og restaurant, fritid og kultur.	12333	17,1
Tjenesteyting:	Forretningsmessig tjenesteyting, transport, lagring og kommunikasjon, finans og forsikring, eiendom og utleie,	13987	19,4
Totalt		72176 ¹⁷	

Et sentralt skille i norsk arbeidsliv går mellom dem som jobber i offentlig og privat sektor. Derfor er 'offentlig sektor' en av de fire næringsområdene i kategoriseringen. Et annet sentralt skille går mellom dem som jobber med ting og dem som jobber med mennesker. De tingliggjorte næringene preges i stor grad av teknologi, noe som åpner for næringsområdet 'teknologi og produksjon'. De menneskerettede næringene finner vi i flere deler av arbeidslivet, blant annet i offentlig sektor. Servicenæringer kan sies å være ekstra menneskerettede. Jeg har derfor valgt å gruppere de rendyrkede servicenæringene sammen i næringsområdet 'serviceyrker'. Flere av de tjenesteytende næringene kan sies å være menneskerettede, men i mindre grad enn serviceyrkene. Jeg har gruppert næringer preget av faglig og forretningsmessig tjenesteyting sammen i næringskategorien 'tjenesteyting'.

¹⁶ Næringen 'IT og data' er gruppert i næringsområdet offentlig sektor fordi mange av, men ikke alle, respondentene jobber i offentlig sektor.

¹⁷ Årsaken til at N her er litt lavere enn det som er oppgitt i kapittel 4.1 (der er N=75572), er at her er respondenter i kategorien 'internasjonale organer og organisasjoner' utelatt.

5. Betydningen av sosial bakgrunn

I dette og neste kapittel vil jeg presentere resultater på to plan: Først resultater for hele utvalget, deretter resultater i ulike deler av næringslivet basert på kategoriseringen skissert i forrige kapittel. På hvert plan vil jeg først omtale resultater for begge kjønn samlet, deretter separate resultater for kvinner og menn. Jeg vil knytte resultatene til hypotesene utledet i kapittel 3.5, og vil følgelig undersøke om de støtter hypotesene eller ikke.

I dette kapitlet vil jeg undersøke om analysene gir støtte til tre hypoteser som gjelder norsk arbeidsliv som helhet. Jeg vil teste om sosial bakgrunn har effekt på lønnsutvikling. Jeg vil også teste om effekten av sosial bakgrunn er ulik for kvinner og menn og i hvilken grad sosial bakgrunn har effekt etter kontroll for utdanning og stillingsnivå. Slik er hypotesene (fra kapittel 3.5):

H1: Å ha foreldre som jobber i privat sektor og har høy inntekt gir bedre lønnsutvikling enn å ha lavtlønte foreldre i andre deler av arbeidslivet.

H2: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå.

H3: Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner.

Tabell 5.1. viser resultater for hele utvalget samt resultater for kvinner og menn hver for seg.

> I modell 1 er bakgrunnsvariablene kjønn og landbakgrunn inkludert. I tillegg er variablene for sosial bakgrunn - altså foreldres yrkesposisjon og foreldres inntekt – tatt med. I tråd med de oppsatte hypotesene gir modell 1 resultatene etter at sentrale

bakgrunnsvariabler samt variabler for sosial bakgrunn er inkludert. Denne modellen fungerer dermed som et utgangspunkt for kontroll for andre variabler. Jeg vil derfor gå gjennom resultatene for variablene i modell 1 før jeg går gjennom resultatene for variablene i modell 2.

> I modell 2 inkluderes variabler for egen utdanning, eget stillingsnivå og kommunetype. Resultatene viser i hvilken grad effekten av kjønn, landbakgrunn og sosial bakgrunn består etter kontroll for egen utdanning, stillingsnivå og kommunetype. Slik gir resultatene støtte eller ikke støtte til de valgte hypotesene.

Den avhengige variabelen er lønnsutvikling fra 2003 til 2007. Analysene gir oss effekten av variablene på lønnsutviklingen i prosent. Vi finner den prosentmessige lønnsutviklingen ved å se på de tre desimalsifrene i konstantleddet. For begge kjønn sett under ett er konstantleddet i modell 2 på 1.153, noe som gir en gjennomsnittlig lønnsvekst på 15,3 prosent for en ikke-vestlig kvinne bosatt i en primærnæringskommune, som jobber på laveste stillingsnivå, har grunnskoleutdanning som høyeste utdanning og ufaglærte foreldre på laveste lønnsnivå (desil). Resultatene viser klare forskjeller i lønnsutvikling mellom kvinner og menn. Menns lønn har økt med 21,7 prosent. Kvinners lønn har til sammenlikning steget med 12,5 prosent i perioden. Noe av forskjellen kan antagelig forklares med at mange kvinner får barn i denne perioden av livet og går glipp av forfremmelser og lønnsvekst mens de er ute av arbeidslivet. De kan for eksempel ha vært ute av arbeidslivet mellom de to målepunktene i 2003 og 2007. Det kan imidlertid ikke forklare hele forskjellen, siden jeg har utelatt mange av dem som arbeider deltid - hvorav mange er kvinner - ved å utelate alle som tjente mindre enn 225.000 kroner.

5.1. Hovedfunn - hele utvalget

Først vil jeg gå gjennom analysenes svar på hypotesene H1, H2 og H3. Disse resultatene utgjør oppgavens sentrale funn når det gjelder utvalget som helhet. Etter

dette redegjør jeg for andre funn. I neste kapittel undersøker jeg analysenes svar på hypotesene knyttet til de fire valgte næringsområdene, og gjengir andre funn. Her er det viktig å ha i mente at selv om en koeffisient er signifikant, trenger det ikke å bety at det er snakk om en markant effekt. Det er ikke sikkert det er snakk om et ”substansielt signifikant resultat” (Kristoffersen 2010) som har noen nevneverdig betydning.

5.1.1. Lønnsomt å ha foreldre i privat sektor

Effekten av foreldrenes yrkesposisjon og inntekt viser i hvilken grad analysene gir støtte til H1. I hvilken grad har foreldrenes yrkesposisjon og inntektsnivå effekt på deres barns lønnsutvikling?

Analysene viser at effekten varierer etter hvilken del av arbeidslivet foreldrene tilhører. Tabell 5.1 viser at det å ha foreldre som jobber i privat sektor har en klar positiv effekt på lønnsutviklingen fra 2003 til 2007. Størst er effekten av å ha bedriftslederforeldre. I modell 2 tallfestes den til 4,0 prosent – sett i forhold til effekten av å ha ufaglærte foreldre. Nest størst er effekten av å ha foreldre i småbedrifter. Denne tallfestes til 2,9 prosent. Jobber foreldrene på mellomnivå i privat sektor (ikke bare i småbedrifter), gir det i snitt 1,4 prosent høyere lønnsvekst. Jobber foreldrene i primærnæringene, er effekten på 1,5 prosent.

Også når det gjelder betydningen av bakgrunn fra privat og offentlig sektor viser analysene markante forskjeller. Vi ser at tallene tyder på at å ha foreldre på mellomnivå i offentlig sektor kan ha en svak, negativ effekt på lønnsutviklingen, tallfestet til 0,2 prosent. Denne koeffisienten er imidlertid ikke signifikant. Ingen av de andre koeffisientene for foreldres yrkesmessige posisjon er signifikante. Det gjelder også noe overraskende koeffisienten for ingeniører, en kategori som også inkluderer sivilingeniører og administrative ledere i offentlig sektor. Å ha akademikerforeldre har heller ingen signifikant effekt, til tross for at akademikere i de fleste klasseskjemaer

tilhører høyere sosiale lag (Bourdieu 1984, Goldthorpe 2000, Hansen 1995). Vi ser at akademiker-koeffisienten til og med er lavere enn koeffisientene for primærnæringer og lavere funksjonærer. Dette illustrerer et klart skille mellom økonomisk og kulturell kapital, og viser at det er en bakgrunn med en overvekt av økonomisk kapital som har positiv effekt på lønnsutviklingen. Dette er i tråd med funnene til Hansen (2001) og Flemmen (2009).

5.1.2. Å ha høytlønte foreldre spiller inn

Effekten av foreldrenes inntekt på lønnsutviklingen må sies å være forholdsvis markant. I modell 2 er den signifikante effekten av foreldres inntekt 0,2 prosent per desil. Det betyr at lønnsveksten i gjennomsnitt vil være 0,2 prosent høyere hvis foreldrenes inntekt er i desil 2 enn 1. Enda mer interessant er det å se på forskjeller mellom øvre og nedre inntektslag – for eksempel mellom desil 10 og desil 1. Da er effekten på 2,0 prosent. En person hvis foreldre tilhører den best betalte tiendedelen, vil i gjennomsnitt ha 2,0 prosent høyere lønnsvekst enn en person hvis foreldre tilhører den dårligste betalte tiendedelen.

Siden det er bakgrunn fra privat sektor som statistisk sett bidrar til å øke lønnsveksten og lønnsnivået generelt er høyere i privat enn i offentlig sektor, kan det altså se ut som lønnsnivå til en viss grad går i arv. Har foreldrene høy lønn, gir det statistisk sett deres barn en bedre lønnsutvikling enn det barn med lavtlønte foreldre får. Har foreldrene mer eller mindre godt betalte stillinger i næringslivet, taler mye for at deres barn også får godt betalte stillinger (og godt betalte stillinger er det flere av i privat enn i offentlig sektor).

Generelt ser vi at begge markørene for sosial bakgrunn, som er foreldres yrkesposisjon og inntekt, har effekt på lønnsutviklingen. Resultatene viser også at den horisontale plasseringen av foreldres yrkesposisjon har betydning for lønnsutviklingen, slik at det er bakgrunn fra privat sektor som har effekt på lønnsutviklingen.

Tabell 5.1: Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling fra 2003 til 2007. Referanse kategorier: *Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Egen utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune.* Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05.

	Begge kjønn				Menn				Kvinner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.207***	.011	1.153***	.016	1.252***	.016	1.217***	.022	1.201***	.014	1.125***	.021
Mann	.042***	.003	.048***	.003								
Vestlig bakgrunn	.005	.011	.020	.012	.000	.016	.014	.017	.013	.013	.029*	.014
Foreldres inntekt	.004***	.001	.002***	.001	.004***	.001	.002*	.001	.004***	.001	.002***	.001
Foreldres yrkesposisjon:												
Bedriftsledere	.052***	.006	.040***	.006	.058***	.008	.046***	.008	.043***	.007	.029***	.007
Akademikere	.033***	.006	.002	.007	.034***	.009	.000	.010	.032***	.008	.005	.008
Ingeniører	.022***	.005	.002	.006	.025***	.007	.001	.008	.017**	.006	.002	.007
Priv. sektor (middels)	.028***	.006	.014*	.006	.037***	.008	.019*	.008	.013	.007	.005	.007
Off. sektor (middels)	.014*	.007	-.002	.007	.005	.010	-.014	.011	.026**	.008	.015	.009
Småbedrifter	.039***	.009	.029**	.003	.046***	.013	.037**	.014	.027*	.011	.016	.012
Funksjonærer	.012*	.006	.003	.006	.009	.008	-.002	.008	.017*	.007	.009	.007
Primærnæringer	.019**	.006	.015*	.007	.024**	.009	.021*	.009	.012	.008	.006	.008
Fagarbeidere	.001	.004	-.002	.005	.002	.006	.000	.006	.000	.006	.003	.006
Egen utdanning:												
Doktorgrad			.000	.019			-.026	.026			.059*	.027
Høyere grad			.057***	.009			.052***	.012			.069***	.013
Lavere grad			.032***	.008			.037***	.011			.028*	.012
Fagutdanning o.l.			.046***	.010			.055***	.013			.014	.015
VGS avsluttende			.018*	.008			.018	.010			.019	.012
VGS grunnkurs			.000	.008			.000	.011			-.001	.012
Eget stillingsnivå:												
Høyeste nivå			.089***	.008			.098***	.010			.065***	.011
Øvre mellomnivå			.019***	.005			.023***	.006			.010	.006
Nedre mellomnivå			.025***	.004			.017**	.006			.032***	.005
Bokommune:												
Landbruk-/industri			.007	.011			-.005	.016			.030	.015
Industri			.019*	.010			.006	.013			.045***	.013
Tjenesteyting			-.002	.008			-.015	.012			.020	.011
Mindre bykommune			-.001	.009			-.009	.013			.015	.012
Storbynær kommune			.025**	.009			.012	.013			.048***	.012
Storbykommune			.020*	.009			.012	.012			.034**	.011
Justert R2	.006		.014		.003		.011		.005		.016	
N	75572		75572		47535		47535		47535		28037	

KONKLUSJON: På bakgrunn av dette kan vi si at resultatene gir klar støtte til H1. Å ha foreldre som jobber i privat sektor og har høy inntekt gir bedre lønnsutvikling enn å ha lavtlønte foreldre i andre deler av arbeidslivet.

5.1.3. Effekten av privat sektor-bakgrunn består etter kontroll for utdanning

For å kunne undersøke om analysene gir støtte til H2, ser vi hva som skjer med koeffisientene for foreldres yrkesposisjon fra modell 1 til modell 2. Tabell 5.1 viser først og fremst at effekten av foreldres inntekt går ned fra 0,4 til 0,2 prosent per desil etter kontroll for egen utdanning. Men modell 2 viser at fortsatt er snakk om en signifikant effekt på 0,2 prosent per desil.

Tabell 5.1. viser at det er koeffisientene for bakgrunn fra privat sektor som består når vi inkluderer egen utdanning og stillingsnivå i analysen. Koeffisientene går litt ned fra modell 1 til modell 2, men viser fortsatt en effekt i modell 2. Koeffisienten for bedriftsleder-variabelen går "kun" ned fra .052 til .040 fra modell 1 til modell 2. Koeffisienten for variabelen 'småbedrifter' går ned fra .039 til .029, mens koeffisienten for 'primærnæringer' går ned fra .019 til .015. Koeffisienten for 'privat sektor (middels)' blir derimot halvert fra modell 1 til modell 2. Den går ned fra .028 til .014. I alle tilfellene er effekten fortsatt signifikant i modell 2. Koeffisientene for akademiker- og ingeniørbakgrunn går betydelig ned fra modell 1 til modell 2, og er ikke signifikante etter kontroll for egen utdanning i modell 2.

Har du akademiker-, profesjons- eller ingeniørforeldre tyder tallene på at sosial bakgrunn ikke har noen signifikant betydning for hvilken lønnsutvikling du oppnår. Siden egen utdanning har en klar effekt i modell 2, tyder det på at ulik sosial bakgrunn manifesteres gjennom utdanning hvis foreldrene dine er akademikere, har profesjons- eller ingeniørutdanning. Det innebærer at sosial bakgrunn ikke har en direkte, men

indirekte effekt via utdanningssystemet. Er foreldrene dine ledere eller mellomledere i næringslivet, har sosial bakgrunn en direkte effekt – uten å gå veien om utdanningssystemet. Effekten av foreldres inntekt består etter kontroll for egen utdanning. Effekten av foreldres sosiale posisjon består hvis det er snakk om bakgrunn fra næringslivet, men ikke ellers. Vi ser at effekten av variablene for foreldres yrkesposisjon som har effekt på lønnsutviklingen, nemlig bakgrunn fra privat sektor, består etter kontroll for utdanning og stillingsnivå.

KONKLUSJON: Dette gir støtte til H2. Effekten av sosial bakgrunn består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå.

5.1.4. Menn har størst fordel av en privilegert bakgrunn

Har sosial bakgrunn ulik effekt for kvinner og menn? Svaret er nei når det gjelder foreldres inntekt, som er ett mål på sosial bakgrunn. Effekten av denne variabelen er i modell 2 på 0,2 prosent per inntektsdesil både for kvinner og menn.¹⁸ Men når det gjelder foreldres yrkesmessige posisjon skiller menn seg ut. Resultatene for menn viser en klar, signifikant effekt av å ha foreldre som er bedriftsledere, jobber i småbedrifter eller på middels nivå i privat sektor. Størst er effekten av å ha bedriftslederforeldre. Denne er på 4,6 prosent. Effekten av at foreldrene jobber i småbedrifter er på 3,7 prosent, mens effekten av å ha foreldre på middels nivå i privat sektor er på 1,9 prosent. Det er stort sett bakgrunn fra privat sektor som har effekt på lønnsutviklingen. Unntaket er primærnæringsbakgrunn, som også har en signifikant effekt. Effekten av foreldres yrkesposisjon følger det samme mønsteret for menn som for utvalget som helhet, men effekten er noe større for menn enn for begge kjønn sett under ett.

Det impliserer at effekten er lavere blant kvinner, noe resultatene bekrefter. Blant kvinner er det kun bedriftslederbakgrunn som har en signifikant effekt på

¹⁸ Signifikansnivået er riktignok høyere blant kvinner enn blant menn.

lønnsutviklingen, og denne effekten – som er på 2,9 prosent - er klart lavere enn blant menn. Verken bakgrunn fra privat sektor (middels), småbedrifter eller primærnæringer har noen signifikant effekt på lønnsutviklingen blant kvinner.

KONKLUSJON: Siden jeg ser foreldres yrkesposisjon som det viktigste uttrykket for sosial bakgrunn og effekten av denne variabelen er større blant menn enn blant kvinner, gir resultatene støtte til H3. Sosial bakgrunn har generelt større effekt på lønnsutvikling blant menn enn blant kvinner.

5.2. Andre funn - hele utvalget

5.2.1. Kvinner har størst fordel av utdanning

Som vist i kapittel 3.6 ligger effekten av egen utdanning mellom årsaks- og virkningsvariabelen, som her er henholdsvis sosial bakgrunn og lønnsutvikling. Det er sannsynlig at egen utdanning i denne analysen er en mellomliggende variabel. Samtidig viser analysene interessante resultater når det gjelder effekten av egen utdanning.

Når vi ser nærmere på koeffisientene for egen utdanning, ser vi at effekten av utdanning generelt er større enn effekten av sosial bakgrunn. Modell 2 i tabell 5.1 viser at utdanningsnivåene fra gjennomført videregående skole til mastergrad har en signifikant positiv effekt på lønnsutviklingen. Størst effekt har høyere grads universitets- og høyskoleutdanning. Koeffisienten for høyere grads utdanning er den nest høyeste av alle koeffisientene i modellen.¹⁹ Å ta en mastergrad eller et hovedfag²⁰ gir 5,7 prosent høyere lønnsvekst enn kun å ha ungdomsskole. Til sammenlikning er effekten av å kun ha videregående skole (i forhold til ungdomsskole) 1,8 prosent.

¹⁹ Den høyeste koeffisienten har som nevnt variabelen eget stillingsnivå / høyeste nivå.

²⁰ For de fleste respondentene er det nok snakk om hovedfag, ikke mastergrad. De var 36 år da Kvalitetsreformen kom og Norge gikk over til mastergrader i 2003. De fleste har tatt sin utdanning noen år før den tid.

Effekten av utdanning på lønnsutvikling stiger derimot ikke lineært med utdanningsnivået. Analysen viser nemlig ingen effekt av å ha doktorgrad. Effekten av å ta fagutdanning / fagskole er dessuten større enn effekten av å ta bachelorgrad / cand.mag.grad / 2-årig høyskoleutdanning. Tabellen viser en effekt på 4,6 kontra 3,2 prosent. Effekten av lavere grads utdanning er nesten halvparten så stor som effekten av høyere grads utdanning. Det lønner seg med andre ord å fortsette med mastergrad / hovedfag etter bachelorgrad / cand. mag.-grad.

Finner vi igjen dette mønsteret etter separate analyser for hvert kjønn? Resultatene viser at egen utdanning har en betydelig effekt på lønnsutviklingen både for kvinner og menn. Men effekten av utdanning på lavere og middels høyt nivå er større blant menn enn blant kvinner. Samtidig er effekten av utdanning på de høyeste nivåene størst blant kvinner. Blant kvinnene er det utdanning på mastergrads-/hovedfagsnivå som har størst effekt. Effekten i modell 2 er på 6,9 prosent. Blant kvinner er høyere grads utdanning den av alle variablene i modell 2 som har størst effekt på lønnsutviklingen. Effekten av doktorgradsutdanning er nesten like stor, nemlig 5,9 prosent. Effekten av lavere grads utdanning er moderat, mens det ikke er noen signifikant effekt av fagutdanning. Blant menn har doktorgradsutdanning en negativ effekt på lønnsutviklingen, tallfestet til - 2,6 prosent. Resultatene viser en positiv effekt av mastergrads-/hovedfagsutdanning på 5,2 prosent. Dette er en markant effekt, men effekten er mindre enn blant kvinner. Effekten av lavere grads utdanning er samtidig større blant menn enn blant kvinner – henholdsvis 3,7 og 2,8 prosent. Blant menn er effekten av fagutdanning større enn effekten av høyere utdanning.²¹ Denne effekten er på ikke mindre enn 5,5 prosent. Resultatene tyder på at menn bokstavelig talt tjener mer på å ha bakgrunn fra høyere sosiale lag enn det kvinner gjør, mens kvinner oppnår mest ved å ta høy utdanning.

5.2.2. Eget stillingsnivå har størst effekt for menn

²¹ Dette kan ha noe å gjøre med at det er flest gutter/menn som tar yrkesfaglig utdanning, og at lønnsnivået for denne gruppa er forholdsvis høy sammenliknet med for eksempel høyt utdannede i offentlig sektor (TBU 2009).

Også stillingsnivå kommer mellom årsaks- og virkningsvariabelen, og kan ses på som en mellomliggende variabel. Koeffisientenes størrelse indikerer at dette er en viktig mellomliggende variabel.

Eget stillingsnivå har nemlig en markant, signifikant effekt på lønnsutviklingen. Å befinne seg på det høyeste stillingsnivået har i modell 2 en effekt på ikke mindre enn 8,9 prosent – sett i forhold til å befinne seg på laveste stillingsnivå. Dette er den høyeste koeffisienten av alle koeffisientene i modellen. Det betyr at det å være øverst på den yrkesmessige rangstigen har mye å si for hvilken lønnsutvikling personer oppnår. Tabell 5.1 viser at effekten av å befinne seg på nivået under det høyeste nivået (øvre mellomnivå) til sammenlikning er moderat. Effekten av å være på nedre mellomnivå er større enn effekten av å befinne seg på øvre mellomnivå. Tabell 5.1 viser en effekt på henholdsvis 2,5 og 1,9 prosent.

TBU (2009, 2010) bekrefter effekten av å være på høyeste stillingsnivå. 2009-rapporten viser at administrerende direktører i industrien fikk 13,3 prosent høyere lønn i forhold til året før.²² For varehandelen var lønnsveksten 10,0 prosent, mens den var noe lavere innen bygg og anlegg samt olje- og gassutvinning. Til sammenlikning var lønnsveksten for alle lønnstakere sett under ett på 6,0 prosent. I industrien økte lønningene med 6,1 prosent, mens tallet for varehandelen 4,4 prosent (TBU 2009:31). 2010-rapporten viser at det var administrerende direktører innen forretningsmessig tjenesteyting som hadde den største lønnsveksten. For denne gruppa steg gjennomsnittslønna med 12 prosent fra året før, mens lønna steg med 6,3 prosent for tilsvarende gruppe innen samferdsel (TBU 2010:28). For alle lønnstakere sett under ett var lønnsveksten på 4,1 prosent (ibid:7). Lederlønningene øker altså mer enn lønningene for vanlige arbeidstakere.

Dette gjelder i større grad menn enn kvinner. Resultatene i modell 2 viser at eget stillingsnivå har mindre effekt på lønnsutviklingen blant kvinner enn blant menn.

²² Lønnsveksten var aller høyest i finansnæringen. Der var lønnsveksten på 28,6 prosent, men store deler av veksten skyldes bonusutbetalinger. Uten bonuser var steg lønna med 10,9 prosent (TBU 2009).

Effekten av å ha en jobb på høyeste nivå er på 9,8 prosent blant menn. Blant kvinner er effekten 6,5 prosent, noe som betyr at å være på høyeste stillingsnivå har nest høyest effekt av variablene for kvinner. Differansen opp til variabelen med høyest effekt er ikke stor: Det er høyere grads utdanning, som har en effekt på 6,9 prosent. Effekten av å være på nest høyest nivå (øvre mellomnivå) er 2,3 prosent blant menn, mens det ikke er noen signifikant effekt av denne variabelen blant kvinner. Samtidig er effekten av å befinne seg på nedre mellomnivå større blant kvinner enn blant menn. Effekten er 3,2 prosent blant kvinner og 1,7 prosent blant menn. Dette speiler antagelig at flere menn enn kvinner befinner seg på øverste stillingsnivå, mens flere kvinner enn menn er på nivåene under.

5.2.3. Lønnsomt å bo ved by og industri

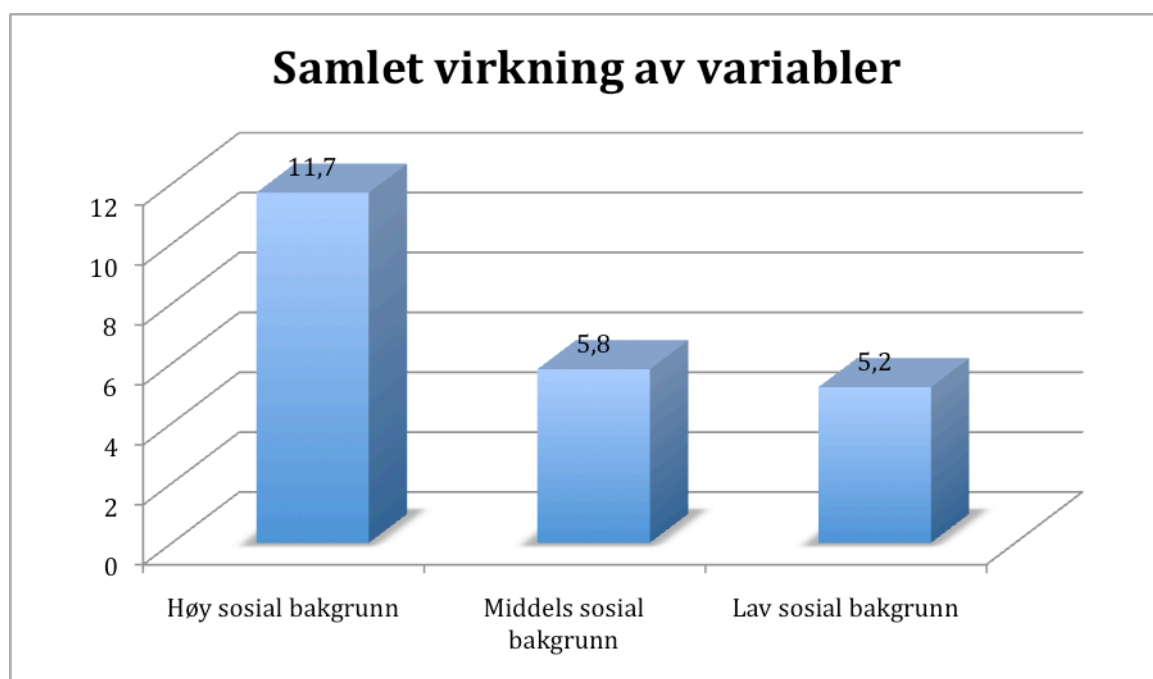
Analysene viser at bostedskommune (kommunetype), som her er et mål på sentralitet, har en viss effekt på lønnsutviklingen. Ikke overraskende gjelder det først og fremst sentrale, urbane kommuner. Tallene for hele utvalget viser at effekten av å bo i en kommune som grenser opp mot en av storbyene er større enn effekten av å bo i en storbykommune. Effekten i modell 2 er på henholdsvis 2,5 og 2,0 prosent. Å bo i eller rundt en storby gir dessuten bedre lønnsutvikling enn det å bo i mindre sentrale kommuner. Den eneste kommunetypen som har en liknende effekt, er industrikommuner. For denne kommunetypen er effekten på 1,9 prosent. Vi ser at å bo i mindre bykommuner og mindre tjenesteytingskommuner har negativ effekt på lønnsutviklingen.

Også når det gjelder kommunetype er det klare forskjeller mellom kjønnene. Resultatene for kvinner speiler resultatene for utvalget som helhet: Å bo i en industrikommune, en storbynær kommune og en storbykommune har effekt på lønnsutviklingen. Effekten av disse variablene er faktisk større for kvinner enn for utvalget som helhet. Effekten av å bo i en industrikommune er på 4,5 prosent, mens effekten av å bo nært eller i en storby er på henholdsvis 4,8 og 3,4 prosent.

Kommunetype har altså en markant effekt på kvinners lønnsutvikling. Vi har sett at det samme gjelder høy utdanning, men i mindre grad sosial bakgrunn og stillingsnivå. Blant menn har ikke kommunetype noen effekt på lønnsutviklingen. Koeffisientene er jevnt over lave og ikke signifikante. Det gjelder blant annet koeffisientene for industrikommune, storbynær kommune og storbykommune, som har en signifikant effekt blant kvinner. Kommunetype har dermed ingen signifikant effekt på lønnsutviklingen blant menn. For de andre kommunetypene er koeffisientene negative. Andre faktorer enn kommunetype influerer med andre ord lønnsutviklingen blant menn.

5.3. Samlet virkning av variabler

For å belyse disse oppgavens hovedfunn ytterligere, er det hensiktsmessig å se flere variabler under ett og sammenlikne den summerte effekten av dem med andre sett av variabler. Jeg summerer effekten av variablene bedriftslederforeldre, høy foreldreinntekt og høyere grads utdanning, som kan sies å være knyttet til høy sosial bakgrunn. Deretter sammenlikner jeg den samlede effekten med effekten av variabler knyttet til middels og lav sosial bakgrunn.



Figur 5.1: Samlet effekt av variabler for høy, middels og lav sosial bakgrunn.

I modell 2 er som nevnt effekten av å ha foreldre som er bedriftsledere på 4,0 prosent. Hvis vi legger til grunn at mange av dem som har en slik sosial bakgrunn, har mastergrad eller hovedfag, kommer en effekt på 5,7 prosent i tillegg. Den samlede effekten blir 9,7 prosent. Siden bedriftsledere tjener godt (TBU 2010), er det rasjonelt å inkludere effekten av foreldres inntekt. Vi antar at bedriftsledere er i øverste inntektsdesil. Da blir effekten på 2,0 prosent – sett i forhold til laveste inntektsdesil. Den samlede effekten av høy foreldreinntekt, bedriftslederbakgrunn og høyere grads utdanning er følgelig 11,7 prosent. Figur 5.1 viser at dette er høyere enn effekten av korresponderende variabler knyttet til middels og lav sosial bakgrunn.

Den summerte effekten av lavere grads utdanning, foreldre i privat sektor (middels nivå) og foreldreinntekt i desil seks, som kan sies å være knyttet til middels sosial bakgrunn, er 5,8 prosent. Vi ser at effekten av variablene fagutdanning, fagarbeiderforeldre og foreldreinntekt i desil tre, som er knyttet til lav sosial bakgrunn, er 5,2 prosent. Forskjellen mellom dette og effekten av middelsklassevariablene er ikke stor. Det viser at vi har en sammenpresset lønnsstruktur med moderate lønnsforskjeller, og at fagarbeidere - for eksempel industriarbeidere og håndverkere - tjener godt i Norge sammenliknet med grupper med høyere utdanning. Når vi ser effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn under ett, viser resultatene at høy sosial bakgrunn har stor effekt på lønnsutviklingen i norsk arbeidsliv.

6. Effekten av sosial bakgrunn varierer

Jeg har nå redegjort for resultater for arbeidslivet sett under ett. Nå vil jeg gå inn på analyser for ulike deler av arbeidslivet. Analysene følger samme mal som analysene for hele utvalget. Det impliserer at analoge analyser gjøres for hver del av arbeidslivet. I tillegg gjøres separate analyser for kvinner og menn innenfor hver del av arbeidslivet. Resultatene skal gi svar på følgende hypoteser:

H4: Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner, men ikke i alle næringsområder.

H5: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er større i serviceorienterte næringer enn i andre næringer.

H6: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre i offentlig sektor enn i privat sektor.

H7: Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre innen teknologiske næringer enn i andre næringer.

Som skissert i kapittel 4.4 kategoriserte jeg arbeidslivet i fire næringsområder: Offentlig sektor, teknologi og produksjon, serviceyrker og tjenesteyting. De tre sistnevnte næringsområdene tilhører alle privat sektor. Analysen for de ulike næringsområdene følger samme mønster som analysen for hele utvalget sett under ett. For å avgrense oppgaven tester jeg ikke koeffisientene statistisk sett opp mot hverandre i separate modeller, men gjør sammenlikninger av koeffisienter i forhold til referansekategoriene og i forhold til koeffisienter i andre næringsområder. Tabell 6.1 viser resultatene for de fire hovedkategoriene. Tabellene 6.2, 6.3, 6.4 og 6.5 viser resultatene for kvinner og menn innen hvert næringsområde.

I alle tabellene gir konstantleddet i modell 2 den prosentmessige lønnsutviklingen fra 2003 til 2007 for en ikke-vestlig kvinne som er bosatt i en primærnæringskommune, jobber på laveste stillingsnivå, har grunnskoleutdanning og ufaglærte foreldre i laveste lønnsdesil. Effekten av de uavhengige variablene ses i forhold til konstantleddet.

Med denne næringsinndelingen er forskjellene i lønnsutvikling mellom næringsområdene markante. Tabell 6.1 viser at utviklingen – fra en lønsmottakers side – har vært dårligst innen tjenesteyting. Der har lønna steget med moderate 8,7 prosent. En sannsynlig forklaring på det lave tallet er at dette næringsområdet inkluderer næringer der bonuser og resultatlønn utgjør en større andel av samlet lønn enn andre næringer. Finansnæringen, som i min kategorisering tilhører dette næringsområdet, er et treffende eksempel. Der har lønnsveksten etter 2003 vært høy, men ikke på grunn av økning i regulær lønn. Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene viser at "bonusutbetalinger har trukket opp lønnsveksten de siste årene" (TBU 2009:9). Bonusutbetalinger er ikke inkludert i lønnsdataene i denne studien. Her er det også klare forskjeller mellom kjønnene. Menns lønn steg med 17,2 prosent, mens kvinners lønn steg med 9,3 prosent - altså nær halvparten så mye. Det kan skyldes en tendens til at kvinner har systematisk dårligere betalte jobber enn menn i denne næringen. Det kan for eksempel tenkes at flere kvinner enn menn har funksjonærstillinger i bank, mens flere menn enn kvinner har raust gasjerte aksje- og valutameglerstillinger. I servicesektoren var lønnsveksten på 15,1 prosent, mens veksten i offentlig sektor var på 16,1 prosent. Lønnsveksten har vært størst innen teknologi og produksjon. Der steg lønna med 21,1 prosent.

6.1. Hovedfunn - ulike næringsområder

6.1.1. Foreldres yrkesposisjon betyr mest i serviceyrker

For å undersøke om analysene gir støtte til hypotesene, sammenlikner vi effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling i de fire næringsområdene.

La oss først se på tallene med fokus på serviceorienterte næringer: Her ser vi at effekten av foreldres yrkesposisjon er klart større i serviceorienterte næringer enn i andre næringer. Tabell 6.1 viser en signifikant effekt av å ha bedriftslederforeldre, foreldre i småbedrifter og foreldre som er akademikere. Effekten i modell 2 er på henholdsvis 4,0, 3,5 og 3,5 prosent. Tabellen viser at effekten av disse tre variablene er klart lavere, ikke signifikant og/eller ikke eksisterende i de andre tre næringsområdene. Med unntak av tjenesteyting, der tallene viser en effekt av å ha bedriftslederforeldre på 4,6 prosent, tyder tallene på at effekten er større i servicenæringer enn i de andre tre næringsområdene. Siden effekten av å ha bedriftslederforeldre er større innen tjenesteyting enn i serviceyrker, har jeg kontrollert resultatene ved å undersøke graden av samspill mellom høy sosial bakgrunn (foreldres yrkesposisjon) og de ulike næringsområdene. Dette er gjort med næringsområdene som dummyvariabler og offentlig sektor som referansekategoriene. Resultatene (ikke vist her) indikerer at betydningen av sosial bakgrunn er markant også innen tjenesteyting. Det er ikke utenkelig at det er slik, siden næringsområdet tjenesteyting inkluderer eliteyrkesgrupper som leger, jurister, advokater, siviløkonomer og arkitekter. Hansen (2001) viser at klassemessig bakgrunn har effekt på rekrutteringen til studier innenfor disse yrkesområdene. Et annet poeng er at enkelte av yrkesgruppene i næringsområdet tjenesteyting kan sies å ha et visst ”servicepreg”, men i mye mindre grad enn yrkesgruppene i servicenæringene. Uansett får ikke en markant effekt av sosial bakgrunn på lønnsutvikling innen tjenesteyting empirisk støtte i denne studien.²³

Vi ser at resultatene viser en signifikant effekt av foreldres inntekt i serviceorienterte næringer. Effekten synker fra 0,3 til 0,2 prosent per desil fra modell 1 til modell 2, men er fortsatt signifikant i modell 2. En effekt på 0,2 prosent per desil gir en effekt på 2,0 prosent for ti desiler. Resultatene viser ingen signifikant effekt av foreldres inntekt på lønnsutvikling innen tjenesteyting eller teknologi og produksjon. Men i offentlig

²³ Med unntak av effekten av å ha bedriftslederforeldre på 4.6 prosent.

Tabell 6.1: Effekten av sosial bakgrunn og andre variabler på lønnsutvikling innen fire næringsområder. Begge kjønn. Referansekategorier: Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune. Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05.

	Offentlig sektor				Teknologi og produksjon				Serviceyrker				Tjenesteyting			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.205***	.014	1.161***	.023	1.242***	.020	1.210***	.025	1.213***	.023	1.151***	.032	1.189***	.041	1.087***	.060
Mann	.018***	.003	.011***	.004	.006	.006	.022***	.006	.044***	.006	.050***	.006	.066***	.011	.080***	.012
Vestlig bakgrunn	.003	.013	.029*	.014	.004	.019	.005	.019	-.017	.022	-.007	.022	.030	.039	.050	.041
Foreldres inntekt	.003***	.001	.002*	.001	.004***	.001	.001	.001	.003**	.001	.002*	.001	.007***	.002	.002	.002
Foreldres yrkesposisjon:																
Bedriftsledere	.026***	.007	.018*	.007	.048***	.009	.028**	.009	.046***	.011	.040***	.011	.096***	.019	.046*	.021
Akademikere	.022**	.007	.004	.007	.048***	.012	.000	.013	.050***	.015	.035*	.016	.068**	.024	-.018	.026
Ingeniører	.015*	.006	.003	.006	.034***	.008	.002	.009	.028*	.011	.022	.012	.033	.019	-.036	.021
Priv. sektor (middels)	.009	.007	.000	.007	.034***	.009	.019*	.009	.029**	.011	.020	.011	.052**	.020	.021	.021
Off. sektor (middels)	.012	.008	.007	.008	.023	.012	.001	.013	.011	.016	.001	.016	.033	.027	-.014	.029
Småbedrifter	.025*	.012	.019	.013	.042*	.017	.029	.017	.038**	.015	.035*	.015	.067*	.034	.036	.036
Funksjonærer	.004	.007	.003	.007	.013	.009	.003	.009	.016	.011	.012	.011	.018	.021	-.010	.022
Primærnæringer	.008	.008	.006	.008	.033***	.009	.024**	.009	.015	.013	.014	.014	.026	.024	-.006	.026
Fagarbeidere	.000	.006	.001	.006	.005	.006	.002	.006	.003	.009	.002	.009	.004	.017	-.013	.018
Egen utdanning:																
Doktorgrad			.035	.022			.138***	.039			-.031	.124			.042	.099
Høyere grad			.050**	.017			.110***	.014			.046*	.022			.090**	.033
Lavere grad			.002	.016			.077***	.012			.035*	.014			.119***	.028
Fagutdanning o.l.			.034	.019			.061***	.012			.019	.017			.055	.036
VGS avsluttende			.002	.016			.023*	.010			.007	.012			.030	.027
VGS grunnkurs			-.010	.016			.001	.010			-.007	.013			.013	.029
Eget stillingsnivå:																
Høyeste nivå			.025*	.011			.017	.012			.007	.021			.208***	.025
Øvre mellomnivå			.013*	.007			.017*	.007			-.004	.009			.093***	.018
Nedre mellomnivå			.007	.007			.019**	.006			.029***	.007			.077***	.016
Bokommune:																
Landbruk-/industri			.007	.015			-.013	.014			.053*	.027			.026	.051
Industri			.013	.012			.007	.012			.067**	.023			.007	.043
Tjenesteyting			.004	.010			-.008	.011			.028	.019			-.024	.037
Mindre bykommune			.000	.011			-.012	.012			.021	.020			-.005	.039
Storbynær kommune			.036***	.011			.003	.013			.038	.020			.000	.038
Storbykommune			.015	.010			.000	.012			.044*	.019			.016	.037
Justert R2	.004		.013		.005		.017		.009		.014		.007		.024	
N	24621		24621		21235		21235		12333		12333		13987		13987	

sektor viser tallene en effekt av foreldres inntekt. Effekten er like stor som i serviceorienterte næringer. Effekten synker fra 0,3 til 0,2 prosent per desil, men er fortsatt signifikant på 0,2 prosent og dermed 2,0 prosent for ti desiler. Dermed er det ikke bevist at effekten av foreldres inntekt på lønnsutvikling er større i serviceorienterte næringer enn i de andre tre næringsområdene. Effekten av foreldres yrkesposisjon er større i serviceorienterte næringer enn i andre næringer. Det samme gjelder effekten av foreldres inntekt, men her er effekten like stor i offentlig sektor.

KONKLUSJON: Siden jeg ser foreldres yrkesposisjon som den viktigste av de to markørene for sosial bakgrunn, betyr dette at resultatene er konsistente med H5. Effekten av sosial bakgrunn er generelt større i servicenæringer enn i andre næringer.

6.1.2. Foreldres yrkesposisjon betyr minst i offentlig sektor

For å undersøke effekten av sosial bakgrunn i offentlig sektor sammenliknet med de andre næringsområdene og dermed besvare H6, må vi se på resultatene for offentlig sektor i forhold til resultatene for de andre tre næringsområdene sett under ett. Disse tilhører privat sektor.

La oss først se på foreldres yrkesposisjon: Modell 2 for hvert næringsområde i tabell 6.1 viser at det kun er bedriftslederforeldrebakgrunn som har effekt på lønnsutviklingen i offentlig sektor. I de andre tre næringsområdene har flere av de andre variablene for foreldres yrkesposisjon (akademikere, småbedrifter, privat sektor - middels nivå) en effekt på lønnsutviklingen. Samtidig er effekten av bedriftslederbakgrunn høyere enn i offentlig sektor. Innen tjenesteyting er det riktignok en negativ effekt av flere av variablene, noe tabellen illustrerer. Men siden effekten i disse tilfellene ikke er signifikant, virker det rasjonelt å konkludere med at effekten av foreldres yrkesposisjon på lønnsutviklingen er lavere i offentlig enn i privat sektor. Resultatene viser et annet mønster når det gjelder effekten av foreldres inntekt. Effekten av foreldres inntekt er på 0,2 prosent per desil i offentlig sektor, som

er det samme som effekten i serviceorienterte næringer. I de andre to næringsområdene har ikke foreldres inntekt noen signifikant effekt på lønnsutviklingen. Effekten er altså større i offentlig sektor enn innen teknologi og produksjon samt tjenesteyting. Men siden foreldres yrkesposisjon er den mest avgjørende variabelen for sosial bakgrunn, er dette av begrenset betydning.

KONKLUSJON: Generelt ser det ut til at resultatene er konsistente med H6. Sosial bakgrunn har mindre effekt på lønnsutviklingen i offentlig sektor enn i privat sektor.

6.1.3. Foreldres inntekt betyr lite innen teknologi

For å undersøke om sosial bakgrunn har mindre effekt på lønnsutviklingen i teknologiske næringer enn andre næringer, ser vi først på effekten av foreldres yrkesposisjon innen teknologi og produksjon. Tabell 6.1 viser en signifikant effekt av å ha bedriftslederforeldre, foreldre på middels nivå i privat sektor samt foreldre i primærnæringene. Effekten i modell 2 er på henholdsvis 2,8, 1,9 og 2,4 prosent. Ut fra forutsetningene i H7, skal effekten i de andre næringsområdene være større enn dette. Slik er det, men i størst grad i serviceorienterte næringer. Som nevnt er effekten av sosial bakgrunn generelt sett større i serviceorienterte næringer enn i de andre næringsområdene. Effekten av å ha bedriftslederforeldre er også større innen tjenesteyting enn innen teknologi og produksjon, men samtidig er effekten av andre variabler for en høyere foreldreposisjon lavere der enn innen teknologi og produksjon. Effekten er også betydelig lavere i offentlig sektor. Dermed er det ikke bevist at effekten av foreldres yrkesposisjon på lønnsutviklingen er mindre innen teknologiske næringer enn i andre næringer.

Er effekten av foreldres inntekt lavere innen teknologi og produksjon enn i de andre næringsområdene? Tabell 6.1 viser ingen signifikant effekt av foreldres inntekt i dette næringsområdet. Koeffisienten er på .001. Heller ikke innen tjenesteyting er det snakk om en signifikant effekt, men koeffisienten er på .002 og dermed marginalt større enn

tilsvarende koeffisient innen teknologi og produksjon. I to av de andre næringsområdene viser tallene dessuten en klar effekt av foreldres inntekt. Som nevnt gjelder det serviceorienterte næringer og offentlig sektor. Effekten av foreldres inntekt er lavere i teknologiske næringer enn i andre næringsområder, men forskjellene er moderate.

Tabell 6.2: Effekten av sosial bakgrunn, stillingsnivå, utdanning, kjønn, landbakgrunn og bokommune på lønnsutvikling innen offentlig sektor. Kvinner og menn.

	Offentlig sektor - menn				Offentlig sektor - kvinner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.264***	.024	1.226***	.041	1.173***	.016	1.124***	.026
Mann								
Vestlig bakgrunn	-.041	.023	-.002	.024	.037*	.016	.052***	.016
Foreldres inntekt	.003*	.001	.002	.001	.002**	.001	.001	.001
Foreldres yrkesposisjon:								
Bedriftsledere	.014	.013	.007	.013	.034***	.008	.025**	.008
Akademikere	.020	.012	.005	.013	.024**	.008	.005	.009
Ingeniører	.015	.011	.001	.011	.015*	.007	.005	.008
Priv. sektor (middels)	.018	.013	.008	.013	.003	.008	-.006	.008
Off. sektor (middels)	.014	.013	.015	.013	.010	.009	.000	.009
Småbedrifter	.051*	.022	.045	.023	.006	.014	.002	.014
Funksjonærer	-.004	.013	-.002	.013	.010	.008	.007	.008
Primærnæringer	.001	.016	.002	.016	.011	.009	.008	.009
Fagarbeidere	.000	.010	.005	.010	-.001	.006	-.002	.007
Egen utdanning:								
Doktorgrad			.009	.036			.072*	.029
Høyere grad			.038	.029			.063***	.019
Lavere grad			-.002	.029			.007	.018
Fagutdanning o.l.			.042	.033			.027	.024
VGS avsluttende			.002	.029			.004	.018
VGS grunnkurs			-.017	.030			-.004	.018
Eget stillingsnivå:								
Høyeste nivå			.017	.017			.027*	.013
Øvre mellomnivå			.009	.012			.015	.008
Nedre mellomnivå			-.014	.012			.019*	.007
Bokommune:								
Landbruk /industri			.004	.028			.007	.016
Industri			-.019	.024			.031*	.013
Tjenesteyting			-.021	.020			.018	.011
Mindre bykommune			-.013	.022			.005	.012
Storbynær kommune			.025	.022			.040***	.012
Storbykommune			.007	.020			.017	.011
Justert R2	.002		.010		.004		.015	
N	10505		10505		14116		14116	

Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05. Referanse kategorier: Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Egen utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune.

KONKLUSJON: I lys av resultatene for den sentrale variabelen foreldres yrkesposisjon, som ikke er i tråd med H7, virker det riktig å konkludere med at

resultatene ikke er konsistente med H7. Sosial bakgrunn har generelt sett ikke mindre effekt på lønnsutviklingen i teknologiske næringer enn i andre næringer.

6.1.4. Den kjønnsmessige fordelingen av en privilegert bakgrunn varierer

Har så sosial bakgrunn større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner når vi ser på de ulike næringsområdene?

I **servicenæringer** ser vi det motsatte bildet. Tabell 6.3 viser at effekten av å ha bedriftslederforeldre er større for kvinner enn for menn, nemlig 4,8 prosent for kvinner og 3,6 prosent for menn. Effekten av å ha akademikerforeldre er 3,5 prosent. Separate analyser for begge kjønn viser at effekten av disse variablene er større for kvinner enn for menn, men koeffisientene er ikke signifikante. Effekten av å ha foreldre i småbedrifter er i likhet med akademikerforeldre på 3,5 prosent. Her er effekten omtrent like stor for begge kjønn, men heller ikke her er det snakk om en signifikant effekt. Tallene viser i tillegg at effekten på 2,0 prosent av å ha foreldre på mellomnivå i privat sektor er signifikant for kvinner, men ikke for menn. Den signifikante effekten for kvinner er på 3,7 prosent.

Når vi ser begge kjønn samlet, er effekten av å ha ingeniørforeldre, som er på 2,8 prosent i modell 1, ikke lenger signifikant når egen utdanning, stillingsnivå og kommunetype tas inn i analysen i modell 2. Effekten er imidlertid signifikant for kvinner, men ikke for menn. Den signifikante effekten for kvinner er på 3,5 prosent. Mønsteret i forskjeller mellom kjønnene gjentar seg når vi ser på effekten av foreldres inntekt. Effekten av foreldres inntekt er større blant kvinner enn blant menn, men koeffisientene er her ikke signifikante. Generelt virker det klart at effekten av sosial bakgrunn er større blant kvinner enn blant menn i servicenæringer.

Også innen **teknologi og produksjon** ser det ut til at effekten av variablene for sosial bakgrunn er større for kvinner enn for menn. Tabell 6.4 viser at den signifikante

effekten av å ha foreldre med bedriftslederbakgrunn er på 6,3 prosent for kvinner, mens tilsvarende tall for menn er 1,9 prosent (ikke-signifikant). I motsetning til serviceorienterte yrker er det innen teknologi og produksjon ingen effekt av å ha akademikerforeldre. Det gjelder begge kjønn.

Tabell 6.3: Effekten av sosial bakgrunn, stillingsnivå, utdanning, kjønn, landbakgrunn og bokommune på lønnsutvikling innen serviceyrker. Kvinner og menn.

	Serviceyrker – menn				Serviceyrker – kvinner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.228***	.030	1.179***	.041	1.257***	.033	1.180***	.048
Mann								
Vestlig bakgrunn	.018	.029	.025	.030	-.072	.032	-.063	.033
Foreldres inntekt	.003*	.001	.002	.001	.004*	.002	.003	.002
Foreldres yrkesposisjon:								
Bedriftsledere	.040**	.014	.036*	.014	.059***	.017	.048**	.018
Akademikere	.043*	.019	.030	.020	.064**	.023	.043	.024
Ingeniører	.019	.015	.014	.015	.044**	.017	.035*	.018
Priv. sektor (middels)	.022	.013	.012	.014	.042*	.017	.037*	.018
Off. sektor (middels)	.008	.020	-.008	.021	.018	.024	.018	.026
Småbedrifter	.038*	.019	.035	.019	.039	.024	.034	.025
Funksjonærer	.006	.014	.008	.014	.035*	.018	.022	.018
Primærnæringer	.022	.017	.021	.018	.005	.020	.003	.021
Fagarbeidere	.000	.011	.000	.011	.008	.014	.005	.014
Egen utdanning:								
Doktorgrad			-.083	.158			.120	.196
Høyere grad			.027	.027			.094**	.035
Lavere grad			.030	.017			.047*	.022
Fagutdanning o.l.			.017	.021			.021	.030
VGS avsluttende			.003	.015			.020	.021
VGS grunnkurs			-.014	.016			.010	.022
Eget stillingsnivå:								
Høyeste nivå			.028	.025			-.057	.037
Øvre mellomnivå			-.005	.011			.002	.017
Nedre mellomnivå			.033***	.009			.022*	.010
Bokommune:								
Landbruk /industri			.046	.033			.069	.045
Industri			.071*	.029			.060	.036
Tjenesteyting			.025	.024			.037	.030
Mindre bykommune			.019	.026			.026	.033
Storbynær kommune			.032	.026			.049	.032
Storbykommune			.045	.024			.045	.030
Justert R2	.002		.008		.010		.013	
N	8357		8357		3976		3976	

Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05. Referanse kategorier: Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Egen utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune.

Resultatene for menn viser ingen signifikant effekt av å ha foreldre i småbedrifter. For kvinner er effekten på ikke mindre enn 10,5 prosent. Resultatene viser også en signifikant effekt av å ha foreldre på mellomnivå i privat sektor. Effekten er på 1,9 prosent. Koeffisientene er ikke signifikante når vi ser hvert kjønn for seg, men effekten

er også her betydelig større for kvinner enn for menn. Innen dette næringsområdet har det å ha foreldre i primærnæringene også en signifikant effekt på lønnsutviklingen. Denne effekten er på 2,4 prosent. Separate analyser for hvert kjønn avslører at det kun er blant menn denne variabelen har effekt på lønnsutviklingen. For menn er effekten 2,9 prosent. Effekten av foreldres inntekt er på 0,1 prosent per desil, men den er ikke signifikant. Igjen er effekten større blant kvinner enn blant menn.

Innen **tjenesteyting** er det som nevnt en markant, signifikant effekt av å ha bedriftslederforeldre. Tabell 6.5 viser ingen slik effekt blant kvinner, mens effekten er på ikke mindre enn 9,7 prosent blant menn. Effekten av å ha foreldre i småbedrifter er 7,6 prosent blant menn og 3,3 prosent blant kvinner. For foreldre på middels nivå i privat sektor er effekten 4,5 prosent blant menn og 2,2 prosent blant kvinner. Koeffisientene er ikke signifikante, men forskjellen mellom kjønnene er like fullt interessant. I dette næringsområdet viser resultatene at effekten av foreldres yrkesposisjon er større blant menn enn blant kvinner. Samme mønster trer dog ikke frem når vi ser på effekten av foreldres inntekt. Koeffisientene for foreldres inntekt er ikke signifikante, men effekten varierer betydelig mellom kjønnene. Effekten er på 0,4 prosent per desil blant kvinner og 0,1 prosent blant menn. Effekten er langt større blant kvinner enn blant menn.

I offentlig sektor er bildet sammensatt. Tabell 6.2 viser at effekten av å ha bedriftslederforeldre er på 2,5 prosent blant kvinner, mens det ikke er noen effekt blant menn. Effekten av å ha foreldre i småbedrifter er derimot større blant menn enn blant kvinner, nærmere bestemt på henholdsvis 4,5 og 0,2 prosent. Men her er ingen av koeffisientene signifikante i modell 2. Når det gjelder foreldres inntekt, er det ingen signifikant effekt etter separate analyser for hvert kjønn. Men koeffisienten er større blant menn enn blant kvinner.

Resultatene for alle næringer sett under ett gir som nevnt støtte til H3. Sosial bakgrunn har større effekt på lønnsutviklingen for menn enn for kvinner. Resultatene for fire ulike næringsområder gir et mindre krystallklart bilde. Innen to av næringsområdene,

nemlig serviceyrker samt teknologi og produksjon, er det heller slik at bakgrunn fra høyere sosiale lag har større effekt for kvinner enn for menn. Innen tjenesteyting er effekten størst for menn.

KONKLUSJON: Resultatene er dermed konsistente med H4. Menn har større fordeler av en høy sosial bakgrunn enn kvinner, men ikke i alle næringsområdene.

6.2. Andre funn - ulike næringsområder

6.2.1. Kjønn betyr lite i offentlig sektor

Kjønn har mindre effekt på lønnsutviklingen i offentlig sektor enn i de andre næringsområdene. Der gir det å være mann i gjennomsnitt 1,1 prosent høyere lønn i perioden. Innen teknologi og produksjon er effekten 2,2 prosent (modell 2). Dette er likevel langt mindre enn effekten innen tjenesteyting. Der er effekten av å være mann hele 8,0 prosent. I serviceorienterte yrker er tilsvarende tall 5,0 prosent. Disse resultatene tilsier at i offentlig sektor, der effekten av kjønn er liten, vil effekten av kjønn gå ned etter som vi inkluderer flere variabler i analysen. Tabell 6.2 viser at det er tilfelle. Effekten går ned fra 1,6 prosent i modell 1 til 1,1 prosent i modell 2. I de tre andre næringsområdene finner vi ikke samme mønster. Både innen teknologi og produksjon, serviceyrker og tjenesteyting øker effekten av kjønn fra modell 1 til modell 2. Det tyder på en sammenheng mellom det å være mann og variablene som bringes inn i analysen i modell 2.

Landbakgrunn har som nevnt ingen signifikant effekt når vi ser hele utvalget under ett. Resultatene viser at det samme gjelder tre av næringsområdene. Innen serviceyrker er det en negativ, men ikke signifikant effekt av å ha vestlig bakgrunn. Det gjelder i første rekke kvinner. Blant menn er det en positiv, men ikke signifikant effekt av å ha vestlig bakgrunn. Innen teknologi og produksjon har det å ha vestlig bakgrunn en svak

positiv, men ikke signifikant effekt. Dette gjelder begge kjønn. Innen tjenesteyting er effekten større, nemlig 5,0 prosent i modell 2. Heller ikke her er det snakk om en signifikant effekt, men tallene viser en tendens til at vestlig bakgrunn har betydning for lønnsutviklingen i tjenesteytende næringer. Tendensen gjelder begge kjønn.

Tabell 6.4: Effekten av sosial bakgrunn, stillingsnivå, utdanning, kjønn, landbakgrunn og bokommune på lønnsutvikling innen teknologi og produksjon. Kvinner og menn.

	Teknologi og produksjon – menn				Teknologi og produksjon - kvinner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.250***	.021	1.238***	.025	1.222***	.048	1.151***	.067
Mann								
Vestlig bakgrunn	.005	.020	.005	.021	.005	.047	.011	.050
Foreldres inntekt	.003***	.001	.001	.001	.005*	.002	.003	.002
Foreldres yrkesposisjon:								
Bedriftsledere	.037***	.010	.019	.010	.094***	.021	.063**	.022
Akademikere	.042**	.013	-.005	.014	.072**	.026	.013	.028
Ingeniører	.037***	.009	.009	.010	.026	.020	-.024	.022
Priv. sektor (middels)	.032***	.010	.015	.010	.042	.022	.038	.024
Off. sektor (middels)	.011	.013	-.013	.014	.070*	.028	.059*	.030
Småbedrifter	.024	.018	.012	.019	.116**	.039	.105*	.042
Funksjonærer	.005	.009	-.003	.010	.058*	.024	.040	.026
Primærnæringer	.035***	.009	.029**	.010	.017	.024	-.009	.025
Fagarbeidere	.003	.006	.001	.007	.015	.017	.009	.018
Egen utdanning:								
Doktorgrad			.110*	.045			.207*	.082
Høyere grad			.107***	.016			.125***	.037
Lavere grad			.070***	.013			.092***	.031
Fagutdanning o.l.			.069***	.013			-.018	.037
VGS avsluttende			.021*	.010			.029	.028
VGS grunnkurs			.001	.011			-.002	.030
Eget stillingsnivå:								
Høyeste nivå			.020	.013			.008	.030
Øvre mellomnivå			.015	.008			.033	.020
Nedre mellomnivå			.015*	.007			.036*	.014
Bokommune:								
Landbruk /industri			-.019	.015			.034	.044
Industri			.003	.013			.046	.039
Tjenesteyting			-.010	.012			.016	.037
Mindre bykommune			-.013	.013			.011	.039
Storbynær kommune			.001	.014			.021	.039
Storbykommune			.000	.012			.011	.037
Justert R2	.004		.016		.012		.033	
N	17831		17831		3404		3404	

Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05. Referansekategorier: Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Egen utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune.

Offentlig sektor er et unntak. Der har vestlig bakgrunn en signifikant effekt på lønnsutviklingen. Effekten er på 2,9 prosent i modell 2 når vi ser på begge kjønn samlet. Resultatene viser at det er blant kvinner effekten av vestlig bakgrunn gjør seg gjeldende. Blant kvinner er effekten 5,2 prosent, mens effekten blant menn er svakt

negativ (men ikke signifikant). Tabellene 6.1 og 6.2 viser at for begge kjønn samlet og for kvinner stiger effekten markant fra modell 1 til modell 2, noe som tyder på en samvariasjon mellom vestlig bakgrunn og en eller flere av variablene som inkluderes i analysen i modell 2. Det gjelder sannsynligvis en eller flere av variablene for storbytilknytning, høy utdanning og stillingsnivå, siden disse har en signifikant effekt på den avhengige variabelen i modell 2.

6.2.2. Utdanning betyr mest for teknologer

Det er innen **teknologi og produksjon** effekten av den mellomliggende variabelen egen utdanning er størst. Tabell 6.1 viser at alle utdanningsnivåer fra gjennomført videregående skole til og med doktorgrad har en signifikant effekt på lønnsutviklingen i dette næringsområdet. Effekten stiger med utdanningsnivået: Den er 2,3 prosent for avsluttet videregående skole, 6,1 prosent for fagutdanning, 7,7 prosent for bachelorgrad, 11,0 prosent for mastergrad og 13,8 prosent for doktorgrad (alle tall i modell 2). Dette tyder på at utdanning belønnes svært godt innen teknologi og produksjon. Endringen i forklart varians - R^2 - i analysen støtter dette. R^2 øker betydelig når egen utdanning i bringes inn i analysen i modell 2. Her stiger R^2 fra .005 til 0.17. Ingen / moderat effekt av stillingsnivå og kommunetype støtter dette. Separate analyser for hvert kjønn viser at effekten av de høyeste utdanningsnivåene, altså doktorgrad og mastergrad, er større blant kvinner enn blant menn. Tabell 6.4 viser at effekten av doktorgrad er 20,7 prosent blant kvinner mot 11,0 prosent blant menn. Også effekten av bachelorgrad er høyere blant kvinner. Samtidig ser vi at det kun er blant menn vi finner en effekt av lavere utdanningsnivåer som fagutdanning og fullført videregående skole.

Innen **tjenesteyting** er utdanningseffekten nest størst. Der er det riktignok bare to av utdanningsnivåene som har signifikant effekt på lønnsutviklingen, men effekten er til gjengjeld solid. Som tabell 6.1 viser, er effekten av bachelorgrad på 11,9 prosent mens effekten av mastergrad er på 9,0 prosent i modell 2. Resultatene viser en effekt av

gjennomført videregående skole, fagutdanning og doktorgrad på tre til seks prosent, men her er koeffisientene ikke signifikante. R² øker fra 0.07 til .024 fra modell 1 til modell 2. Effekten av stillingsnivå er samtidig markant innen tjenesteyting, noe som vitner om at det ikke er egen utdanning alene som gjør at R² øker betydelig. Egen utdanning har dermed en viss effekt på lønnsutvikling i tjenesteytende næringer. Er det så forskjeller mellom kjønnene? Ja, til en viss grad. Resultatene viser en omvendt tendens av den vi finner innen teknologi og produksjon. Her er effekten av høyere utdanning større blant menn enn blant kvinner. Det gjelder alle utdanningsnivåer fra fullført videregående skole til doktorgrad.

Egen utdanning har mindre effekt på lønnsutviklingen i **offentlig sektor og serviceorienterte næringer**. Tabell 6.1. viser at det i serviceyrker kun er bachelor- og mastergrad som har en signifikant effekt på lønnsutviklingen. Effekten, som er på henholdsvis 3,5 og 4,6 prosent i modell 2, er betydelig lavere enn innen tjenesteyting. Tallene viser en negativ effekt av å ha doktorgrad. R² øker fra .009 i modell 1 til .014 i modell 2. Men i likhet med teknologi og produksjon er det for kvinner utdanning har størst effekt på lønnsutviklingen. Det gjelder alle utdanningsnivåer unntatt VGS grunnkurs, og forskjellene er til dels store. Tabell 6.3 viser at den signifikante effekten av mastergrad er 9,4 prosent for kvinner, men 2,7 prosent blant menn (ikke signifikant).

Offentlig sektor er næringsområdet der effekten av egen utdanning er mest beskjeden. Kun mastergrad har en signifikant effekt, og effekten er på 5,0 prosent. Effekten av bachelorgrad er nesten null. Effekten av doktorgrad og fagutdanning er noe større, men ikke signifikant. Også i offentlig sektor er det kvinner som statistisk sett vil merke at høyere utdanning har effekt på lønnsutviklingen. Det gjelder doktorgrad og mastergrad, der effekten er på henholdsvis 7,2 og 6,3 prosent. Resultatene viser ingen signifikant effekt for menn.

6.2.3. Stillingsnivå betyr mye innen tjenesteyting

Effekten av den mellomliggende variabelen eget stillingsnivå er desidert høyest innen tjenesteyting. Der er effekten av å være på øverste nivå 20,8 prosent (modell 2).

Effekten av å være på nest øverste nivå, som altså er øvre mellomnivå, er 9,3 prosent.

Tabell 6.5: Effekten av sosial bakgrunn, stillingsnivå, utdanning, kjønn, landbakgrunn og bokommune på lønnsutvikling innen tjenesteyting. Kvinner og menn.

	Tjenesteyting - menn				Tjenesteyting - kvinner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	1.252***	.057	1.172***	.082	1.198***	.043	1.093***	.070
Mann								
Vestlig bakgrunn	.019	.056	.047	.059	.052	.042	.051	.044
Foreldres inntekt	.007*	.003	.001	.003	.007**	.002	.004	.002
Foreldres yrkesposisjon:								
Bedriftsledere	.153***	.029	.097**	.031	.000	.020	-.033	.021
Akademikere	.092**	.034	-.007	.038	.025	.025	-.037	.027
Ingeniører	.051	.028	-.031	.030	.000	.020	-.042	.022
Priv. sektor (middels)	.082**	.029	.045	.031	-.003	.021	-.020	.022
Off. sektor (middels)	.008	.038	-.049	.041	.079**	.029	.050	.030
Småbedrifter	.100	.052	.076	.056	.014	.033	-.014	.034
Funksjonærer	.034	.031	-.008	.033	-.014	.022	-.016	.023
Primærnæringer	.038	.035	.003	.038	.001	.025	-.021	.026
Fagarbeidere	.015	.024	-.006	.025	-.020	.018	-.028	.019
Egen utdanning:								
Doktorgrad			.048	.126			.038	.158
Høyere grad			.106*	.045			.065	.040
Lavere grad			.137***	.039			.092**	.034
Fagutdanning o.l.			.077	.049			.015	.042
VGS avsluttende			.032	.036			.022	.033
VGS grunnkurs			.022	.039			-.007	.035
Eget stillingsnivå:								
Høyeste nivå			.202***	.034			.190***	.033
Øvre mellomnivå			.100***	.024			.039	.024
Nedre mellomnivå			.064**	.023			.062***	.019
Bokommune:								
Landbruk /industri			.009	.070			.073	.061
Industri			-.004	.059			.042	.052
Tjenesteyting			-.039	.050			.016	.044
Mindre bykommune			-.015	.054			.024	.046
Storbynær kommune			-.020	.053			.047	.045
Storbykommune			.002	.050			.054	.044
Justert R2	.006		.022		.004		.027	
N	9000		9000		4987		4987	

Signifikans: ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05. Referanse kategorier: Foreldres posisjon: Ufaglært arbeider. Stillingsnivå: Laveste nivå. Egen utdanning: Ungdomsskole. Bokommune: Primærnæringskommune.

Her er det visse kjønnsforskjeller. Blant menn er effekten av de to øverste stillingsnivåene omtrent på samme nivå som dette. Blant kvinner er det derimot en lav

og ikke signifikant effekt av å ha en stilling på nest øverste nivå. Selv om effekten av øverste og nest nederste nivå er i samme størrelsesorden som blant menn, kan effekten av eget stillingsnivå sies å være litt lavere blant kvinner enn blant menn. Også i offentlig sektor har stillingsnivå en signifikant effekt på lønnsutviklingen, men effekten er mye lavere enn i tjenesteytende næringer. Tabell 6.1 viser en effekt av å være på øverste og nest øverste nivå på henholdsvis 2,5 og 1,3 prosent. Brutt ned på kjønn viser det seg at denne effekten kun gjelder kvinner.

Innen teknologi og produksjon samt serviceyrker er det ingen signifikant effekt av å være på øverste stillingsnivå. Koeffisientene er i tillegg lave her. Innen teknologi og produksjon er det en moderat, men signifikant effekt av å være på nest øverste stillingsnivå. Denne effekten er på 1,7 prosent i modell 2. Tabell 6.4 viser ingen signifikant effekt av de to øverste stillingsnivåene etter separate analyser for hvert kjønn. I serviceorienterte yrker viser resultatene en svak positiv effekt av å være på øverste stillingsnivå og en svak negativ effekt av å være på nest øverste stillingsnivå., men ingen av disse koeffisientene er signifikante. Dette mønsteret finner vi igjen blant menn. Blant kvinner det en markant, men ikke signifikant negativ effekt av å være øverste nivå. Vi ser at effekten av å befinne seg på øverste eller nest øverste stillingsnivå varierer betydelig mellom næringsområdene.

6.2.4. Stor variasjon i effekt av kommunetype

Effekten av bostedskommune er desidert størst innen **serviceorienterte næringer**. Tabell 6.1 viser at å bo i en industrikommune, en primærnæringskommune og en storbykommune har en klar, signifikant effekt på lønnsutviklingen innen dette næringsområdet. Effekten for disse variablene er henholdsvis 6,7, 5,3 og 4,4 prosent i modell 2. I tillegg viser tabellen en nesten signifikant effekt av å bo i en storbynær kommune. Brutt ned på kjønn er effekten av de fleste av disse variablene ikke lenger signifikante. Effekten ser likevel ut til å være noe større blant menn enn blant kvinner. For menn viser tallene en signifikant effekt av å bo i en industrikommune. Denne

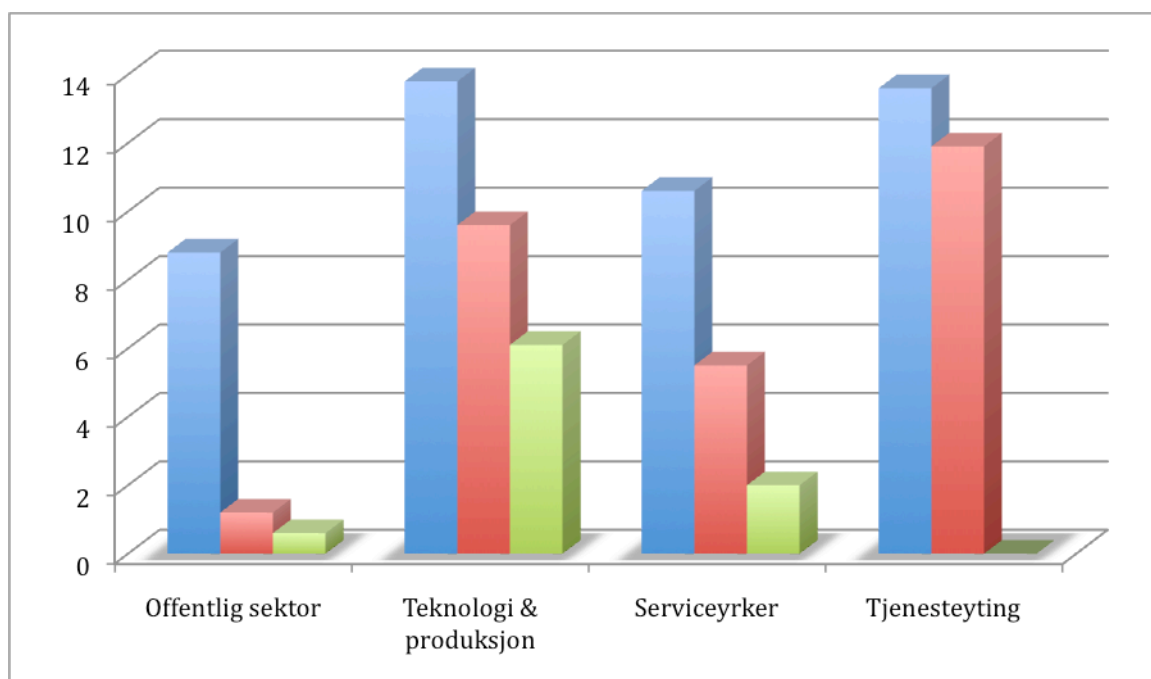
effekten er på 7,1 prosent. Vi ser også at effekten av å bo i en storbykommune på 4,5 prosent nesten er signifikant. Blant kvinner er det ikke en signifikant effekt av noen av variablene for kommunetype. Effekten av å bo i en storbynær kommune er dog på solide 4,9 prosent, og koeffisienten er ikke langt unna å være signifikant. Samme mønster gjelder variabelen for industrikommune.

I **offentlig sektor** har det å bo i en storbynær kommune en signifikant effekt på lønnsutviklingen. Denne effekten er på 3,6 prosent (modell 2). Effekten av å bo i en storbykommune er på 1,5 prosent, men koeffisienten er ikke signifikant. Tabell 6.1 viser ingen effekt av å bo i andre kommunetyper i offentlig sektor når vi ser begge kjønnene under ett. Når vi ser på menn og kvinner for seg, blir det klart det effekten av kommunetype er større blant kvinner enn blant menn. Blant kvinner er den signifikante effekten av å bo i en storbynær kommune 4,0 prosent, mens effekten av å bo i en industrikommune er på 3,1 prosent. Blant menn er det ingen signifikant effekt av noen av variablene for kommunetype.

Innen **teknologi og produksjon** samt **tjenesteyting** har ingen av kommunetyperne signifikant effekt på lønnsutviklingen. Innen teknologi og produksjon er koeffisientene enten negative eller svært lave. Også i dette næringsområdet er koeffisientene høyere for kvinner enn for menn. Resultatene viser for eksempel at det for kvinner er en ikke-signifikant effekt av å bo i en industrikommune på 4,6 prosent. Tilsvarende tall for menn er 0,3 prosent. Innen tjenesteyting har det å bo i en primærnæringskommune en effekt på 2,6 prosent, mens effekten av å bo i en storbykommune er 1,6 prosent. I begge tilfellene er koeffisientene langt fra signifikante, og de er heller ikke signifikante i modell 2. Men også her er koeffisientene høyere blant kvinner enn blant menn. Tallene viser for eksempel en ikke-signifikant effekt av å bo i en primærnæringskommune på ikke mindre enn 7,3 prosent. For menn er effekten er 0,9 prosent. Samme mønster gjelder flere av variablene for andre kommunetyper. Resultatene viser at å bo i en bykommune eller bynær kommune ikke har positiv effekt på lønnsutviklingen i alle de fire næringsområdene.

6.2.5. Størst virkning av elitevariabler innen teknologi

For å belyse disse resultatene ytterligere, undersøker jeg den samlede virkningen av variabler knyttet til høy sosial bakgrunn sammenliknet med variabler knyttet til middels og lav sosial bakgrunn. Den samlede virkningen av variablene bedriftslederbakgrunn, foreldres inntekt og høyere grads utdanning i de ulike næringsområdene gir et litt annet bilde enn når vi sammenlikner effekten av foreldres yrkesposisjon og foreldres inntekt alene. Men siden utdanningsnivået varierer betydelig mellom næringsområdene, sier dette mer om det hierarkiske forholdet mellom klassebaserte variabelsett enn om hvilket næringsområde hvor sosial bakgrunn har størst effekt på lønnsutviklingen.



Figur 6.1: Samlet effekt av variabler knyttet til høy (blått), middels (rødt) og lav sosial bakgrunn (grønt) i ulike næringsområder.

Som nevnt i kapittel 6.1 er effekten av bedriftslederbakgrunn og foreldres inntekt størst i serviceorienterte næringer. Når vi legger til effekten av høyere grads utdanning, er den samlede effekten størst innen teknologi og produksjon og nest størst

innen tjenesteyting. Dette indikerer at "forspranget" til dem som har høy sosial bakgrunn er større innen teknologi og produksjon samt tjenesteyting enn i de to andre næringsområdene. En sammenlikning av effekten viser at det ikke er tilfelle, selv om bildet ikke er helt entydig. Figur 6.1 viser at det er i offentlig sektor differansen mellom effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn og de andre variabelgrupperingene er størst.

Det skyldes i hovedsak at middelklasse- og arbeiderklassevariablene har svært liten effekt på lønnsutviklingen i dette næringsområdet. Effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn er 8,8 prosent, mens effekten av middelklasse- og arbeiderklassevariablene er henholdsvis 1,2 og 0,6 prosent (modell 2). Også innen serviceyrker er differansen generelt stor. Der er effekten av de tre variabelgrupperingene henholdsvis 10,6, 5,5 og 2,0 prosent. Innen tjenesteyting er effekten av middelklassevariablene nesten like høy som effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn. Effekten er henholdsvis 11,9 og 13,6 prosent. Til gjengjeld er det ingen (null) effekt av den laveste variabelgrupperingen.

Faktisk er det teknologi og produksjon som skiller seg ut ved at differansen mellom den høyeste og den laveste variabelgrupperingen er minst. Hovedårsaken ser ut til å være at arbeiderklassevariablene har forholdsvis stor effekt på lønnsutviklingen i dette næringsområdet. Figur 6.2 viser at effekten av arbeiderklassevariablene er markant større innen teknologi og produksjon enn i de andre næringsområdene. Selv om variablene knyttet til høy sosial bakgrunn har større effekt innen teknologi og produksjon (den samlede effekten er 13,8 prosent) enn i de andre næringsområdene, kan "forspranget" til dem som har høy sosial bakgrunn sies å være mindre der siden arbeiderklassevariablene har stor effekt.

Selv om differansen mellom effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn og de to andre variabelgrupperingene varierer mellom næringsområdene, viser tallene at effekten av variablene knyttet til høy sosial bakgrunn er størst i alle næringsområdene.

7.0. Oppsummering, tolkning og diskusjon av empiriske funn

Jeg har nå redegjort for resultater av analysene, og knyttet resultatene til de valgte hypotesene. Nå vil jeg kort oppsummere denne oppgavens hovedfunn, og i tillegg gå gjennom andre funn fra resultatene.

7.1. Oppgavens hovedfunn

Tabell 7.1 oppsummerer resultatene kort. Resultatene er konsistente med hypotesene som er sentrale for oppgavens overordnede problemstilling. Analysene har gitt to sentrale funn:

1) Sosial bakgrunn fra privat sektor har stor betydning.

Det første spørsmålet i den overordnede problemstillingen for oppgaven er utgangspunktet for oppgavens hovedfunn. Dette spørsmålet er:

I hvilken grad har sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) effekt på lønsmottakeres suksess i norsk arbeidsliv (målt med lønnsutvikling)?

Analysene viser at foreldres yrkesmessige posisjon har signifikant effekt på lønnsutviklingen når det er snakk om foreldrebakgrunn fra privat sektor. Denne effekten er større for menn enn for kvinner. Foreldres inntekt har signifikant effekt på lønnsutviklingen for begge kjønn, og i næringsområdene offentlig sektor og tjenesteyting - etter separate analyser for fire næringsområder. Generelt betyr dette at analysene er konsistente med H1. Samlet sett viser resultatene at sosial bakgrunn har stor betydning for lønsmottakeres suksess i norsk arbeidsliv målt med lønnsutvikling. Dette representerer et svar på problemstillingens første spørsmål, og utgjør dermed oppgavens hovedfunn. Funnet må sies å være oppsiktsvekkende i lys av Norges

sammenpressede lønnstruktur, moderate lønnsforskjeller og generelle fokus på resultatlikhet.

2) Sosial bakgrunn betyr mest i servicenæringene.

Del to av den overordnede problemstillingen for oppgaven er formulert med dette spørsmålet:

Hvordan og i hvilken grad varierer effekten av sosial bakgrunn mellom ulike næringsområder?

Effekten av foreldres yrkesposisjon på lønnsutviklingen er større i servicenæringene enn i de andre næringsområdene. Foreldres inntekt har en signifikant effekt på lønnsutvikling i servicenæringene, men effekten er like stor i offentlig sektor. Det at effekten av foreldres yrkesposisjon er størst i servicenæringene og at effekten av foreldres inntekt er markant (men ikke isolert sett størst) betyr likevel samlet sett at sosial bakgrunn betyr mest i serviceorienterte næringer. Det betyr at resultatene er konsistente med H5. Dette representerer oppgavens andre sentrale funn, og gir svar på den overordnede problemstillingens andre spørsmål.

Problemstillingens to underspørsmål.

I tillegg til de to hovedspørsmålene har problemstillingen to underspørsmål. Disse er:

(i) I hvilken grad er effekten av sosial bakgrunn en direkte effekt og ikke en indirekte effekt (som er tilfellet når sosial bakgrunn gir utdanningsmessige ulikheter som så fører til ulikheter i lønnsutvikling)?

(ii) I hvilken grad varierer effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling mellom kvinner og menn?

Analysene gir støtte til H2, og mønsteret er det samme som for H1. Effekten av foreldres inntekt på lønnsutviklingen består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå, mens effekten av foreldres yrkesmessige posisjon består hvis det er snakk om foreldrebakgrunn fra privat sektor. Generelt har sosial bakgrunn betydning for lønnsutviklingen også når vi kontrollerer for egen utdanning og stillingsnivå. Dette utgjør et annet sentralt funn i oppgaven, og representerer et svar på det første (i) av problemstillingens to underspørsmål.

Effekten av foreldres inntekt på lønnsutviklingen er den samme for begge kjønn, men effekten av foreldres yrkesmessige posisjon, som er den viktigste markøren for sosial bakgrunn, er større blant menn enn blant kvinner. Når vi ser utvalget under ett gir analysene derfor støtte til H3. Innen teknologi og produksjon samt serviceyrker ser vi det omvendte bildet: Der har sosial bakgrunn større effekt blant kvinner enn blant menn. Siden resultatene er så vidt ulike mellom de ulike næringsområdene, gir resultatene støtte til H4. Menn ”nyter ikke godt” av en effekt av sosial bakgrunn i alle næringsområder. Dette representerer et svar på det andre (ii) av problemstillingens to underspørsmål.

Resultatene gir støtte til H6. Resultatene viser at effekten av foreldres inntekt er like stor i servicenæringer som i offentlig sektor. Men effekten av foreldres yrkesposisjon, som er den viktigste sosial bakgrunn-variabelen, er mindre i offentlig enn i privat sektor. Generelt kan vi derfor si at sosial bakgrunn betyr mindre for lønnsutvikling i offentlig sektor enn i privat sektor.

En slik konklusjon kan vi ikke trekke når det gjelder effekten av foreldres yrkesposisjon i teknologiske næringer kontra andre næringer. Effekten av foreldres inntekt er mindre innen teknologi enn i de andre næringsområdene, men effekten av foreldres yrkesposisjon er ikke mindre innen teknologi enn andre næringsområder. Dermed gir ikke resultatene støtte til H7.

Resultatenes svar på hypotesene

H1	<i>Å ha foreldre som jobber i privat sektor og har høy inntekt gir bedre lønnsutvikling enn å ha lavtlønte foreldre i andre deler av arbeidslivet.</i>	Støtte
H3	<i>Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) består etter kontroll for egen utdanning og stillingsnivå.</i>	Støtte
H3	<i>Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner.</i>	Støtte
H4	<i>Sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner, men ikke i alle næringsområder.</i>	Støtte
H5	<i>Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er større i serviceorienterte næringer enn i andre næringer.</i>	Støtte
H6	<i>Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre i offentlig sektor enn i privat sektor.</i>	Støtte
H7	<i>Effekten av sosial bakgrunn (målt med foreldres yrkesposisjon og inntekt) på lønnsutvikling er mindre innen teknologiske næringer enn i andre næringer.</i>	Ikke støtte

Tabell 7.1: Hypotesene og i hvilken grad de er konsistente med resultatene.

7.2. Andre funn

Resultatene viser at sosial bakgrunn har større effekt på lønnsutviklingen i serviceyrker enn i de andre næringsområdene. Det gjelder særlig foreldres yrkesmessige posisjon. Effekten av denne variabelen er sammenliknet med serviceyrker beskjedent i offentlig sektor og innen tjenesteyting. Resultatene indikerer dermed at sosial bakgrunn har liten effekt på lønnsutviklingen i disse to næringsområdene. Sosial bakgrunn virker ikke alltid direkte, men går veien om

utdanningssystemet. Resultatene viser at bakgrunn fra høyere sosiale lag til en viss grad medieres gjennom høyere utdanning blant kvinner, men ikke blant menn. Det impliserer at det lønnsmessige utbyttet av høyere utdanning ikke er det samme for begge kjønnene. Samtidig er det veldokumentert at kvinner tjener mindre enn menn (TBU 2009, 2010). Resultatene viser at kvinner opplever størst lønnsmessig effekt av å ha høy utdanning, mens menn har størst effekt av å ha lavere utdanning. Ser vi bort fra det kjønnsmessige perspektivet og ser begge kjønn under ett, viser resultatene at fagutdanning, bachelorgrad og mastergrad har markant, signifikant effekt på lønnsutviklingen, mens doktorgrad ikke har noen signifikant effekt. Effekten av egen utdanning varierer dessuten mellom næringsområdene. Egen utdanning har størst effekt på lønnsutviklingen innen teknologi og produksjon og nest størst innen tjenesteyting. Effekten er betydelig lavere i offentlig sektor og serviceyrker.

Kjønn har en betydelig effekt på lønnsutviklingen. Effekten av å være mann er betydelig. Resultatene viser at kjønnseffekten varierer en god del mellom de ulike næringsområdene. Effekten er størst innen serviceyrker og minst i offentlig sektor. Landbakgrunn har en mer beskjeden effekt på lønnsutviklingen. Vestlig bakgrunn har en viss effekt blant kvinner, men ikke blant menn. Resultatene viser at vestlig bakgrunn har effekt i offentlig sektor, men ikke i noen av de andre næringsområdene.

7.3. Tolkning av funn for hele utvalget

Her vil jeg gi en forsøksvis tolkning av funnene i lys av relevant teori og tidligere forskning. Jeg vil også forsøke å sette resultatene i en større sammenheng ved å diskutere implikasjoner av funnene. Til slutt vil jeg gå gjennom spørsmål som fortsatt står ubesvart og som inviterer til videre forskning.

Analysene presentert i denne oppgaven viser at bakgrunn fra høyere sosiale lag preget av økonomisk kapital har positiv effekt på lønnsutviklingen - også etter kontroll for egen utdanning. Sosial bakgrunn preget av kulturell kapital har ikke en slik effekt. Det

er i tråd med tidligere forskning, blant annet fra Hansen (2001), Mastekaasa²⁴ (2009) og Flemmen (2009). Hansen finner blant annet at det nettopp er å ha bedriftslederforeldre som har størst positiv effekt på lønnsnivået,²⁵ mens de som har bakgrunn fra "higher-level cultural classes" har lavere lønnsnivå. (2001:219). Både hos Hansen, Mastekaasa og Flemmen er den avhengige variabelen lønnsnivå målt med årslønn²⁶, mens lønnsutvikling fra 2003 til 2007 er den avhengige variabelen i denne studien. Slik kan funnene i denne studien sies å representere noe nytt i forskningen på forholdet mellom sosial bakgrunn og suksess i arbeidslivet. Studien viser at variabler som har positiv effekt på *lønnsnivået* også ser ut til å ha effekt på *lønnsutviklingen* utover i karrieren.

Høy vs. lav klasseposisjon.

Hva er årsakene til den vedvarende betydningen av sosial bakgrunn? Resultatene kan sies å korrespondere med de to aksene i Bourdieus sosiale rom (1984). De samsvarer for det første med den vertikale aksene, som angir den totale mengden kapital og dermed den vertikale klasseposisjonen: Bakgrunn fra den dominerende klassen bidrar til å gi en bedre lønnsutvikling enn bakgrunn fra lavere klasser. Dette kan knyttes til Bourdieus (1984) og Bourdieu og Passerons (1990) teori om sosial lukning, som viser at utdanningssystemet er tilpasset personer fra den dominerende klassen og "premierer" disse i form av høyere utdanningsnivå og bedre karakterer. Dette tar de med seg inn i arbeidslivet, der det danner grunnlag for gode karrieremuligheter - også som følge av at ledere har en tendens til å ansette personer som likner dem selv. Har de som skal rekruttere nye ansatte selv høyere klassebakgrunn, er det en fordel å ha den samme bakgrunnen hvis man søker en stilling i den aktuelle virksomheten. Disse "will demonstrate cultural traits linked to higher-class cultures, and therefore they are likely to be most appreciated among organizational leaders who hire and promote others" (Hansen 2001:212).

²⁴ Mastekaasa bruker variabelen foreldres utdanning, ikke foreldres yrkesposisjon.

²⁵ Hansens avhengige variabel er lønnsnivå, mens tilsvarende variabel her er lønnsutvikling.

²⁶ De benytter ulike operasjonaliseringer av lønnsnivå. Hansen bruker for eksempel tre ulike operasjonaliseringer, som varierer fra snever til bred og inklusiv etter som hva de inkluderer i årslønn / årsinntekt. Mastekaasa bruker gjennomsnittet av årslønna for tre år.

Dette kan i sin tur åpenbart føre til en bedre lønnsutvikling. En høyere klassebakgrunn kan også gi en kulturell ballast som gjør det enklere å arbeide i for eksempel næringslivet, fordi man kjenner til de fleste kulturelle kodene og dermed har lettere for å lykkes i jobben. Bakgrunn fra "higher social strata may, for instance, lead to more self-confidence and better social skills, both of which may be positively related to productivity in many jobs" (Mastekaasa 2009:4). Dette representerer en kobling til Brown og Heskeths teori om økt vektlegging av karismatiske egenskaper (2004). De skisserer hvordan karismatiske egenskaper er mer avgjørende for suksess i arbeidslivet enn tidligere. En slik renessanse for karisma kan sies å øke forklaringskraften i Bourdieu og Passerons teori om sosial lukning. Mastekaasa (2004) peker på at det særlig er en høyere klassebakgrunn som vil utstyre personer med de nødvendige egenskapene. En kobling mellom slike egenskaper og klasseposisjon gjør lukningsperspektivet bedre egnet enn før til å forklare effekten av sosial bakgrunn på suksess i arbeidslivet. Nå er det ikke bare utdanningssystemet som belønner middelklassens kultur, men også selve arbeidslivet.

To andre teoretiske strømninger representerer alternative forklaringer. En av forklaringene tar utgangspunkt i meritokrati generelt og prestasjoner spesielt. Det kan tenkes at lønnsutviklingen reflekterer hvilket prestasjonsmessig nivå man er på i den aktuelle perioden, og at prestasjonsnivået kan henge sammen med klassebakgrunnen. Goldthorpe (2000) samt Erikson og Jonsson (1993) påpeker at mye taler mot dette, fordi kandidater fra lavere sosiale lag er overselektert. Kun de flinkeste lykkes, og dermed vil ikke kandidater fra lavere sosiale lag prestere dårligere enn kandidater fra høyere sosiale lag. En annen forklaring tar utgangspunkt i individers rasjonelle valg ut fra deres sosiale posisjon. Boudon (1973) og senere Goldthorpe (2000) viser hvordan teori om rasjonelle valg kan forklare hvordan sosiale forskjeller reproduseres, for eksempel ved at barn av høytlønte selv blir høyt lønnet. De mener de fleste - uansett klasseposisjon - har et ønske om å unngå et klassemessig fall, minst å beholde egen klasseposisjon og helst klatre på den sosiale stigen. Dette fører til at sosiale forskjeller forblir stabile. Aspirasjonene er ulike, og de varierer etter klassebakgrunn.

Økonomisk vs. kulturell kapital.

Resultatene kan for det andre sies å samsvare med Bourdieus horisontale akse, som angir hvilken type kapital folk har mest av og dermed hvordan deres samlede kapital er komponert. Analysene viser at bakgrunn preget av økonomisk kapital bidrar til å gi bedre lønnsutvikling enn bakgrunn preget av kulturell kapital. Variabelen som markerer kapitaltype er i første rekke foreldres yrkesposisjon og til en viss grad foreldres inntekt. I lys av teoriene til Boudon (1973) og Goldthorpe (2000) virker det plausibelt å anta at barn av høytlønte foreldre med lederstillinger i privat sektor har kraftigere insentiver til selv å ønske seg gode stillinger og høy lønn enn vennene med lavtlønte foreldre i offentlig sektor. En bakgrunn preget av mye økonomisk kapital fremmer et ønske om selv å skaffe seg slike goder. Det kan for eksempel skje ved at barn av en høyt gasjert siviløkonom ønsker å gå i foreldrenes fotspor og selv tar siviløkonomutdanning, som leder til en høyt gasjert jobb i privat sektor - der lønnsutviklingen er god over flere år. Den samme mekanismen kan gjøre seg gjeldende hvis det er snakk om en bakgrunn preget av kulturell kapital, for eksempel ved at barn av en moderat gasjert kunstner blir moderat gasjert kunstner uten de samme mulighetene for solid lønnsvekst som en siviløkonom. Hansen (2001) sier at "symbolic status is attained through economic rewards. Therefore they are more likely than those originating in the cultural-sector higher-level classes to prefer the symbolic and cultural rewards that are regarded highly in these classes" (ibid:215). Sagt på en annen måte: For personer med en bakgrunn preget av økonomisk kapital er det viktig å ha høy lønn. For personer med en bakgrunn preget av kulturell kapital kan det være mer avgjørende å ha en viktig jobb, jobbe med noe som er av stor faglig interesse eller jobbe med noe som betyr mye for dem. Slik kan Boudons teori om sosiale posisjoner bidra til å forklare hvordan en bakgrunn preget av økonomisk kapital har større positiv effekt på lønnsutvikling enn en bakgrunn preget av kulturell kapital.

En annen forklaring kan være at en bakgrunn preget av økonomisk kapital utstyrrer personer med solid kompetanse om hvordan de manøvrerer i arbeidslivet for å oppnå

høy lønn og en sterk lønnsutvikling over tid. De kan være bedre orientert om strategier for å oppnå forfremmelser og hvordan de skal te seg for å bli forfremmet og dermed få høyere lønn. Det kan også tenkes at de gjennom sin familiebakgrunn har et stort nettverk i relevante deler av arbeidslivet, og at slik sosial kapital gir dem lettere tilgang til stillinger med høy lønn enn andre. Denne forklaringen er beslektet med Brown og Heskeths teori om en renessanse for karismatiske egenskaper, som derfor også kan ha forklaringskraft her. Det kan tenkes at en høyere klassebakgrunn preget av økonomisk kapital gir egenskaper som er nødvendig for å oppnå suksess i den økonomiske sfæren i næringslivet, hvor lønnsnivået er høyt. Sagt enkelt: En oppvekst preget av økonomisk kapital utstyret personer med egenskaper for å lykkes med nettopp å skaffe seg økonomisk kapital.

To arbeidsmarkeder.

Resultatene viser at sosial bakgrunn har større effekt på lønnsutviklingen blant menn enn blant kvinner. Det er i tråd med det Hansen (2001:221) finner. Det virker sannsynlig at en stor del av årsaken til denne forskjellen skyldes at arbeidsmarkedet her i landet er kjønnsdelt. Flere menn enn kvinner jobber i privat sektor, flere menn har lederstillinger og lønnsnivået er generelt høyere for menn enn for kvinner²⁷ (TBU 2010). Dermed gjør effekten av sosial bakgrunn ikke så stort utslag som for menn. Det kan også tenkes at menn er mer opptatt av materielle goder enn kvinner og at menn er flinkere til å stille krav og forhandle om lønn enn kvinner. Også slike faktorer kan gjøre at sosial bakgrunn får mindre betydning blant kvinnene. Den markante effekten av fagutdanning på lønnsutviklingen er et nytt funn. Det er kanskje ikke direkte oppsiktsvekkende i lys av Norges sammenpressede lønnsstruktur. Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene - TBU viser at industriarbeidere, hvorav mange har fagutdanning, har forholdsvis høy lønn og forholdsvis jevn, tariffbestemt lønnsvekst (TBU 2010). Effekten av fagutdanning reflekterer også at lønnsnivå og

²⁷ Men ikke for samme stilling i samme virksomhet. I hovedsak skyldes lønnsgapet at menn jobber i yrker / næringer med høyere lønnsnivå enn kvinner.

lønnsutvikling lenge har vært moderat i andre deler av arbeidslivet, blant annet i offentlig sektor.

Den beskjedne effekten av å ha ingeniør-/byråkratforeldre kan sies å være et overraskende funn. Variabelen inkluderer sivilingeniører, ingeniører samt administrative ledere i offentlig sektor, men skiller ikke mellom dem. Siden vi vet at særlig sivilingeniører tjener godt og at lønnsnivået er lavere i offentlig enn i privat sektor (TBU 2010), kan det hende resultatene hadde vært annerledes om sivilingeniører hadde vært skilt ut som en egen variabel for foreldres yrkesposisjon. De administrative lederne har i Bourdieus sosiale rom noe mer kulturell kapital enn ingeniørene (se figur 3.1). Siden effekten av en bakgrunn preget av økonomisk kapital er større enn en bakgrunn preget av kulturell kapital, er det nærliggende å anta at effekten av ingeniør-/sivilingeniørforeldre ville ha vært større enn den samlede effekten av variabelen her. Det virker sannsynlig at det er byråkratforeldrene som "trekker ned" effekten av denne variabelen.

Stillingsnivå og kommunetype er variabler som sjelden har vært inkludert i liknende studier. Den betydelige effekten av å bo by- og industrinært samt effekten av stillingsnivå er derfor også nye funn. At stillingsnivå generelt og det øverste stillingsnivået spesielt har positiv effekt på lønnsutviklingen er ikke overraskende, selv ikke når effekten av andre variabler holdes konstant. Men stillingsnivå kan sies å være en viktig mellomliggende variabel i en slik studie. Ikke å kontrollere for stillingsnivå kan gi en analyse med et metodisk "hull". Hvorfor premieres kvinner lønnsmessig av å ha en stilling på nedre mellomnivå og hvorfor er premien større enn å premien for å ha en stilling på øvre mellomnivå? Det kan skyldes at antall hierarkiske nivåer generelt er redusert som et ledd i fleksibiliseringen av arbeidslivet, og at det øvre mellomnivået i mange virksomheter kan være fjernet. Det kan også skyldes mange kvinner har stillinger på øvre mellomnivå uten å få lønnsmessig mye igjen for det, for eksempel i offentlig sektor.

Å bo i en bynær kommune eller bykommune har effekt på lønnsutviklingen, noe som er i tråd med forskning fra Barth og Dale-Olsen (2003) og Vrålstad m.fl. (2009). Dette skyldes sannsynligvis god tilgang på godt betalte jobber i slike urbane kommuner.²⁸ Antallet jobber i privat sektor, som har høyere lønnsnivå enn jobber i offentlig sektor (TBU 2010) er også høyere i urbane strøk enn rurale strøk. Det kan også bidra til å forklare effekten av å bo i en industrikommune. Industribedrifter sysselsetter mange mennesker, noe som fører til handel og annen næringsvirksomhet - som igjen gir mange jobber i privat sektor. En annen årsak kan være at industrikommuner tilbyr mange jobber til personer med utdanning innen teknologi, og at slike jobber er høyt gasjerte jobber. Men samtidig viser resultatene at det kun er kvinner som nyter godt av kommuneeffekten. Blant menn er det ingen signifikant effekt av noen av kommunetypene i analysen. Effekten av kommunetype blant kvinner kan for det første skyldes at mange kvinner forlater distrikts-Norge og flytter til byer og tettsteder (inkludert industrikommuner), der de har tilgang til bedre betalte jobber enn der de kom fra. (Statistisk sentralbyrå 2010). Blant menn viser statistikkene ikke et tilsvarende flyttemønster. En annen faktor er at utdanningsnivået er høyere blant kvinner, og at byer og tettsteder har flere jobber som krever høy utdanning (Statistisk sentralbyrå 2009). Høyere utdanning gir statistisk sett høyere lønn²⁹, og forskere regner med at et "typisk anslag for inntektsøkningen knyttet til ett år ekstra utdanning i Norge er 5 prosent" (Hægeland 2003:204). Siden utdanningsnivået er høyere blant kvinner og de flytter til byene der lønnsnivået er høyere, kan dette bidra til å forklare effekten av å bo urbant blant kvinner.

7.4. Om funn i ulike næringsområder

Analysene viser at sosial bakgrunn generelt sett har større effekt på lønnsutviklingen i serviceyrker enn i andre næringsområder. Det er konsistent med teori fra Goldthorpe (2007), som sier at klassebestemte kulturelle faktorer - for eksempel karismatiske

²⁸ Mange bor nok også i en bynær kommune, mens de jobber i en bykommune.

²⁹ Avkastningen varierer betydelig mellom utdanningsgrupper.

egenskaper - kan være mer avgjørende i serviceorienterte næringer enn i andre næringer (2007:175).

Karisma i møblerte hjem.

Resultatene indikerer at det er en kobling mellom sosial bakgrunn og karismatiske egenskaper, noe som taler for at økt vektlegging av karismatiske egenskaper kan bidra til å forklare hvorfor sosial bakgrunn har størst effekt på lønnsutviklingen i serviceyrker. Det kan også hende at karismatiske egenskaper ikke er mer avgjørende enn før, men kun mer avgjørende i serviceyrker enn i andre næringsområder. Det kan også hende at egenskaper som kreves for å lykkes i serviceorienterte yrker, for eksempel evnen til å selge et produkt eller opptre smilende ved bordene i en restaurant, er egenskaper som like lett følger med en bakgrunn fra en middels eller lav klassebakgrunn som en høy klassebakgrunn. Det i motsetning til egenskaper som trengs for å lykkes for eksempel blant direktører i næringslivet. Goldthorpe mener det som trengs er "appearance, self-presentation, savoir faire, manners and accent and in general 'looking good and sounding right'" (2007:175). Selv om datamateriale og analyser ikke kan gi sikre svar her, virker det sannsynlig at dette er egenskaper som heller følger med en oppvekst i høyere enn i lavere sosiale lag. Det taler for at det er en kobling mellom sosial bakgrunn og karismatiske egenskaper, og at denne koblingen kommer sterkest til uttrykk i serviceyrker når man undersøker hvilken effekt den sosiale bakgrunnen har på lønnsutviklingen.

Effekten av sosial bakgrunn målt med foreldres yrkesposisjon er mindre i offentlig enn i privat sektor, mens effekten av foreldres inntekt ikke er entydig mindre i offentlig enn i privat sektor. Det er delvis i tråd med funn hos Mastekaasa (2009:9). Han finner at effekten av foreldreinntekt er minst i offentlig sektor og i store private virksomheter, og mener årsaken kan være at offentlig sektor har en mer byråkratisk struktur enn privat sektor. Byråkratisering motvirker effekten av ikke-meritokratiske faktorer, mener han. Det kan forklare hvorfor foreldres yrkesposisjon har minst effekt i offentlig sektor, men ikke hvorfor det samme ikke gjelder foreldres inntekt. Det kan tenkes at

foreldres inntekt, som er en markør for økonomisk kapital, er en mindre virkningsfull variabel i offentlige virksomheter preget av moderat lønnsutvikling og mange ansatte med fagspesifikk kompetanse og - interesse. Når det gjelder effekten av foreldres yrkesposisjon, virker byråkratiseringsforklaringen plausibel. Offentlig sektor kan sies å ha mange fagbaserte stillinger og dermed klare kompetansekrav. Sektoren er også preget av mer gjennomsiktighet og åpenhet i ansettelsesprosesser. Dette er faktorer som taler mot at ikke-meritokratiske faktorer, for eksempel sosial bakgrunn, skal være avgjørende. Samtidig er det mulig at det ikke er byråkratisering, men lønnsfastsettelsen, som gjør at sosial bakgrunn har moderat effekt i offentlig sektor. I offentlig sektor har en overvekt av ansatte tariffbasert lønn eller lønn etter offentlige lønnsstiger med fastsatte regler for opprykk og lønnsvekst.³⁰ Med svært klare retningslinjer for lønnsutvikling er det mindre rom for at for eksempel karismatiske egenskaper kan spille inn. Samtidig kan sosial bakgrunn og karismatiske egenskaper virke indirekte, altså ha betydning for hvem som blir forfremmet og dermed får høyere lønn. Dette kan uansett også ses som en form for byråkratisering, noe som taler for nettopp byråkratisering som forklaring.

Nye funn.

Analysene viser at effekten av foreldres yrkesposisjon ikke er mindre innen teknologiske næringer enn i andre næringer. Det er ikke i tråd med Hansens funn (2001), som stadfester at sosial bakgrunn har mindre effekt på lønnsnivået i såkalte harde enn myke fagområder. Harde fagområder tilsvarer her teknologi og naturvitenskap, og Hansens antagelse er at dette er områder der personlige egenskaper og sosial kompetanse er mindre viktig - noe som taler for at sosial bakgrunn er av mindre betydning. Men Hansens avhengige variabel er lønnsnivå, mens tilsvarende variabel i denne studien er lønnsutvikling. Det kan være en årsak til at resultatene her er ulike. Hansen bruker dessuten to lønnsobservasjoner for to påfølgende år, mens jeg

³⁰ Det har de siste ti årene blitt et større innslag av lokal lønnsfastsetting i deler av offentlig sektor (Torp 2005), og lønnsnivået i en del offentlige virksomheter har nærmet seg nivået i privat sektor.

bruker lønnsobservasjoner over et tidsspenn på fem år.³¹ Det kan også tenkes at betydningen av foreldres yrkesposisjon ikke har fått tid "til å virke" fra ett år til det neste, men at effekten (i teknologiske næringer) først kommer til uttrykk når man ser på data over flere år - slik det er gjort i denne studien. Effekten av foreldres inntekt er dog mindre i teknologiske næringer enn i andre næringer. Hansen undersøker ikke effekten av foreldres inntekt på lønnsnivået, og det er derfor vanskelig å relatere funnet til hennes studie. Mastekaasa (2009) finner små forskjeller i effekten av foreldres inntekt mellom næringsområder. For gjennomsnittlig store virksomheter ligger næringsområdet 'manufacturing', som løselig korresponderer med teknologi og produksjon, midt på treet når det gjelder effekt av foreldres inntekt (ibid:11). Funnet i denne studien er ikke i tråd med dette. Å si hva dette skyldes er ikke enkelt, men det kan hende at noe av årsaken ligger i ulik avhengig variabel: Mastekaasa bruker lønnsnivå, mens jeg bruker lønnsutvikling.

I lys av dette er interessant at Hansen (og Mastekaasa) i en nyere studie kommer fram til en annen konklusjon enn i studien fra 2001, nemlig at sosial bakgrunn *ikke* har mindre effekt på lønnsnivået i områder preget av harde fag enn i områder preget av myke fag (Hansen og Mastekaasa 2006).

Å bo ved storby har effekt på lønnsutviklingen, men kun i serviceyrker og tildels i offentlig sektor. Her virker det åpenbart at en viktig årsak er at det i disse næringsområdene er mange godt betalte jobber i sentrale strøk og mange lavtlønnsjobber i rurale strøk. Departementsdirektørene og dagligvarekjedesjefene holder sjelden til på bygdene, for å si det folkelig. Innen teknologi og produksjon kan de godt betalte jobbene i mindre grad sies å være konsentrert i sentrale strøk, siden industribedrifter og mindre teknologiske bedrifter ofte er å finne på mindre steder. Å være på nest øverste eller øverste stillingsnivå, som ses som en mellomliggende variabel, har markant større positiv effekt innen tjenesteyting enn i de andre næringsområdene. Det kan skyldes at mange av stillingene med lederansvar i dette

³¹ Hansen bruker gjennomsnittlig inntekt for årene 1995 og 1996. I denne studiene bruker jeg lønnstall for 2003 og 2007.

næringsområdet, som tilhører privat sektor, er høyt gasjerte stillinger. Et eksempel er finans og forsikring, der ledersjiktet har hatt svært solid lønnsutvikling etter 2000 (TBU 2009, 2010). Effekten er nest størst i offentlig sektor, noe som samsvarer med en antagelse om at stillingsnivå har stor betydning i sektorer der lønnsfastsettelsen er forholdsvis sentralisert. Det motsatte kan sies om serviceyrker, der stillingsnivå ikke har noen signifikant effekt på lønnsutviklingen.

7.5. Karismatisk kapital

Dataene gir ingen sikre svar på hvilke mekanismer som ligger bak betydningen av sosial bakgrunn. Flere indirekte faktorer taler likevel for at ikke-meritokratiske forhold - for eksempel klassebestemte karismatiske egenskaper - spiller inn.

Indirekte indikasjoner.

Hvis meritokratiske hensyn var avgjørende, er det naturlig å vente at effekten av sosial bakgrunn ikke vil variere med byråkratiseringsgrad. I offentlig sektor, som kan sies å være mer preget av byråkrati enn privat sektor, er effekten av foreldres yrkesposisjon mindre enn i privat sektor. Det kan tyde på at byråkratiseringen motvirker at ikke-meritokratiske faktorer som karismatiske egenskaper får virke, noe som kan ses som en indirekte indikasjon på at slike faktorer faktisk har innvirkning på lønnsutviklingen. Det samme kan sies om forholdet mellom teknologiske næringer og andre næringer. Der er antagelsen at karismatiske egenskaper tillegges mindre vekt i næringer der det er enkelt å måle de ansattes prestasjoner, for eksempel i teknologiske næringer. Hvis meritokratiske hensyn og ikke karismatiske egenskaper er avgjørende, er det grunn til at vente at effekten av sosial bakgrunn ikke varierer i noen særlig grad mellom teknologiske næringer og andre næringer. Selv om effekten av sosial bakgrunn ikke er entydig lavere innen teknologi enn i de andre næringsområdene, er variasjonene mellom næringsområdene store. Det kan ses som en indirekte indikasjon på at ikke-meritokratiske faktorer som karismatiske egenskaper virker inn på lønnsutviklingen,

og at funnene er konsistente med Brown og Heskeths teori om en renessanse for karismatiske egenskaper.

En mulig tredje indirekte indikasjon på dette ligger i måten effekten av sosial bakgrunn varierer mellom ulike næringsområder. Det virker plausibelt at klassebestemte karismatiske egenskaper er mer avgjørende i næringer som fordrer mye kontakt med mennesker, for eksempel serviceorienterte næringer. Koblingen mellom karisma og høy sosial bakgrunn tilsier at dersom ikke-meritokratiske forhold som karismatiske egenskaper ikke har stor betydning for lønnsutviklingen, skal ikke sosial bakgrunn ha markant effekt i serviceyrker. I utgangspunktet er det liten grunn til å forvente at sosial bakgrunn har stor betydning i dette næringsområdet, som verken kan sies å ha elitepreg eller høy status. Hansen (1999) undersøker rekrutteringen til såkalte eliteutdanninger, som hos henne er medisin-, juss-, odontologi- og siviløkonomstudier. Hun regner ikke servicerelaterte utdanninger som eliteutdanninger. At sosial bakgrunn likevel har markant effekt i serviceyrker, tyder på at karisma har betydning for lønnsutviklingen.

Egenskaper som kapital.

Siden karismatiske egenskaper ser ut til å ha betydning for lønnsutviklingen³², er slike egenskaper bokstavelig talt verdifulle. Det ser ut til å være en av årsakene til at klingende mynt i form av en god lønnsutvikling tilfaller arbeidstakere. Dermed virker det fruktbart å betrakte dem som en egen form for kapital. Denne vil jeg kalle karismatisk kapital. Kamp om knappe ressurser er et sentralt element i Bourdieus kapitalbegrep. Generelle egenskaper kan ikke sies å være en knapp ressurs: Alle har egenskaper. Men *de riktige egenskapene* kan sies å være en ressurs ikke alle har tilgang til i samfunn med større eller mindre sosiale forskjeller. Koblingen mellom sosial bakgrunn og karismatiske egenskaper støtter en slik tankegang. Hos Bourdieu gir kapital makt fordi det er ”en ressurs som kan brukes til å oppnå fordeler i det

³² Her foreligger det altså ikke data som gir sikker empiri, men jeg bygger dette på de indirekte indikasjonene denne studien gir.

sosiale livet” (Aakvaag 2008:151). Karismatisk kapital kan sies å gi aktører makt fordi det utgjør noe arbeidsgivere i større grad etterspør og dermed leder til attraktive og solid gasjerte jobber. Karismatisk kapital kan selvfølgelig være verdifull på flere områder, men er særlig gyldig for personers plassering i arbeidslivet. Økt vektlegging av karismatiske egenskaper i et fleksibilisert arbeidsliv med ikke-byråkratiske krav til ansatte gjør at karismatisk kapital kan sies å være en kapitalform i vekst. Endringene i arbeidslivet, der fleksibilisering er en sentral faktor, har vært betydelige. Tar Bourdieus teorier hensyn til disse endringene? Det kan virke som hans teoretiske univers gir lite plass til egenskaper ved individene. En hyppig kritikk mot Bourdieu er at han er for strukturorientert og at hans teorier medfører en ”innsnevring av aktørens handlingsfrihet” (Aakvaag 2008:166). Når så endringene i arbeidslivet har gått i retning av et mer individorientert forhold til arbeidet og arbeidsgiveren, med mindre vekt på kollektiv trygghet (Thompson og McHugh 2001:175), er Bourdieu lengre unna et slikt teoretisk ståsted enn han var før endringene begynte å gjøre seg gjeldende i første del av 80-årene. En måte å se det på er at arbeidslivet har endret seg, men ikke Bourdieus teorier. En implikasjon av det er at Bourdieu ikke tar innover seg disse endringene. Det taler for en forsiktig oppdatering av Bourdieus modeller. Her kan karismatisk kapital komme inn og supplere Bourdieus kapitaltyper kulturell, økonomisk og sosial kapital.

Analysene i denne studien viser at en bakgrunn preget av økonomisk kapital har en klar effekt på lønnsutviklingen, mens effekten av kulturell kapital er beskjeden. Det tyder på at økonomisk kapital fortsatt er en hoveddimensjon i et sosialt rom bygget på Bourdieus teorier og rettet mot norsk arbeidsliv. Brown og Hesketh mener kulturell kapital ikke egner seg så godt for å forklare suksess i arbeidslivet fordi mengden kulturell kapital hos sterke kandidater vil være omtrent like stor. I stedet for å sette likhetstegn mellom Brown og Heskeths myke valuta og kulturell kapital, virker det rasjonelt å ta inn karismatisk kapital som en ekstra dimensjon. Den vil være særlig gyldig i den øvre delen av det sosiale rommet der personer har mye kulturell og økonomisk kapital.

Bourdieu (1984) skisserer hvordan posisjonene i rommet har en relasjonell karakter: En posisjon defineres i forhold til en annen posisjon. Det innebærer at kapital er en form for sosial relasjon. Karismatisk kapital kan også, selv om det ikke er en av hoveddimensjonene i rommet, sies å ha posisjonerende kraft. En nærliggende analogi er sosial kapital; også en kapitaltype som regnes for å være en supplerende dimensjon hos Bourdieu. Hva så med Bourdieus symbolske kapital? Er ikke egenskaper en av de symbolgivende faktorene som gir anerkjennelse? Ja, men det betyr ikke at karismatisk kapital er det samme som symbolsk kapital. Mens symbolsk kapital kan karakteriseres som et teoretisk uttrykk for anerkjennelse av forskjellene ulik fordeling av de andre kapitalformene gir, kan karismatisk kapital ses som en egen type kapital som i seg selv bidrar i prosessene som gir ulik fordeling av ressursene. Karismatiske egenskaper kan sies å være en aktiv stratifiserende faktor, mens egenskaper knyttet til symbolsk kapital bidrar til å naturalisere forskjeller som allerede er skapt eller er i ferd med å oppstå.

Hos Bourdieu er både kulturell og økonomisk kapital konvertible. Begge kapitalformene kan veksles om til en annen type kapital. Et vanlig eksempel er at økonomisk kapital kan konverteres til kulturell kapital gjennom å ta kostbar eller langvarig utdanning. Det er åpenbart at karismatisk kapital også kan være konvertibel. Den ser ut til å være lett å omsette i et gode som er sentralt for denne studien, nemlig suksess i arbeidslivet generelt og lønnsutvikling spesielt. Slik kan vi si at karismatisk kapital er lett omsettelig og kan "selges" på et marked. Dette markedet er for eksempel arbeidsmarkedet. Karismatisk kapital kan dermed lede til økonomisk kapital.

Kumulative virkninger.

Siden analysene kun indirekte viser at karismatisk kapital har effekt på lønnsutviklingen, kan det hende andre faktorer kan bidra til å forklare den vedvarende effekten av sosial bakgrunn. Analysene verken beviser eller motbeviser at Boudons posisjonsteori er en forklaringsfaktor. De sier heller ikke noe sikkert om i hvilken grad sosial kapital spiller inn. Men teoretisk kan det sies at disse forklaringsmekanismene er

av en slik karakter at de ikke utelukker hverandre. En lukningseffekt - forsterket av økt vekt på karismatisk kapital - kan være virksom samtidig som aktører gjør ulike valg basert på sin sosiale posisjon. Slik er det ikke utenkelig at flere mekanismer virker parallelt, og kanskje til og med forsterker hverandre ved at de virker i samme retning: En aktør med foreldre i høyere stillinger i privat sektor og mye økonomisk kapital har statistisk sett en bakgrunn som har positiv effekt på lønnsutviklingen. Han har et "forsprang" på aktører med lavere klassebakgrunn, og forspranget vil kunne øke ved at han besitter personlige egenskaper som er viktig for å lykkes i arbeidslivet. Samtidig kan det hende at han - i tråd med Boudon (1973) - er opptatt av å beholde egen klasseposisjon. Det vil i praksis si at han vil unngå å ende i en lavere klasseposisjon og gjerne nå en høyere klasseposisjon enn foreldrenes. Det gir ham sterke insentiver for å gjøre suksess og få en solid lønnsutvikling. Gjennom sin familiebakgrunn har han kanskje venner og bekjente i strategisk nyttige posisjoner. Det representerer en sosial kapital som kan lede til attraktive og høyt gasjerte jobber.

En aktør som har faglærte foreldre med forholdsvis lite økonomisk kapital har en bakgrunn som statistisk sett ikke har positiv effekt på lønnsutviklingen. Hvis han vil ta igjen forspranget aktører fra høyere sosiale lag har, møter han raskt et hinder i form av egenskapene han ikke besitter. Hans klassebakgrunn har kanskje ikke utstyrt ham med de karismatiske egenskapene arbeidsgivere ifølge Brown og Hesketh (2004) i større grad etterspør. I tillegg mangler han kanskje viktige kontakter og nettverk som kan gi karrieren hans et løft. Men også han er opptatt av å unngå et sosialt fall.³³ For å unngå det, må han minst oppnå en jobb på samme nivå som det foreldrene har. Sammenliknet med en aktør fra høyere sosiale lag, taler mye for at han har forholdsvis svake insentiver for å oppnå suksess i arbeidslivet (her: lønnsutvikling). Forenklet kan vi si at det ikke nødvendigvis handler om hvorvidt han har mulighetene til eller ønsker å gjøre suksess, men at han i varierende grad kanskje verken kan eller vil. Her er det viktig ikke å overse årsakene til at han ikke ser det som formålstjenlig å ta høyere utdanning og få høyt gasjerte jobber. Det er klassemessige forskjeller som ligger bak

³³ Her er det antagelig mest snakk om å beholde egen posisjon, siden hans klasseposisjon er såvidt lav at han ikke kan falle særlig langt.

at aktører i forskjellige sosiale posisjoner gjør ulike valg. Aktører fra lavere sosiale lag treffer ikke sine valg i et vakuum. Satt på spissen kan vi si at de statistisk sett ikke har noe valg enn å treffe de valgene de treffer.³⁴ Figur 7.1 illustrerer hvordan fire forklarende mekanismer virker sammen og kan forklare den vedvarende betydningen av sosial bakgrunn for suksess i arbeidslivet.



Figur 7.1: Fire forklaringer på effekten av sosial bakgrunn på lønnsutvikling.

Dette betyr selvfølgelig ikke at folk fra lavere sosiale lag ikke kan gjøre suksess i arbeidslivet. Dette betyr at flere mekanismer ser ut til å virke til fordel for folk fra høyere sosiale lag. Virker de parallelt, øker det fordelene folk fra høyere sosiale lag kan nyte godt av. Ulempen er tilsvarende stor for folk fra lavere sosiale lag. En aktør med laveste klassebakgrunn kan gjøre stor suksess i arbeidslivet og oppnå en solid lønnsutvikling, men de sosiale hindrene er betydelige.

På begge sider.

Brown legger vekt på hvordan den gamle middelklassen, som baserer sin posisjon på

³⁴ Legg merke til ordene 'statistisk sett'. Dette er statistikk, og betyr ikke at enkeltpersoner ikke kan treffe selvstendige, frittstående valg.

eiendom og kapital, svarer på den økte konkurransen om posisjoner etter at mange i arbeiderklassen begynte å ta høyere utdanning. Han beskriver hvordan mange øvre middelklasse-familier satser på å opprettholde sin sosiale posisjon - på bekostning av arbeiderklassefamilier og familier fra den nye utdanningskapede middelklassen - ved å kjøpe kostbar eliteutdanning til sine barn.³⁵ "Here, the equation 'ability+effort=merit' has been reformulated into 'resources+preference=choice'" (Brown 1995:44). Men i Norge har ikke offentlige utdanningsinstitusjoner lov til å ta skolepenger for regulære fulltidsstudier. Den gamle øvre middelklassen kan ikke bruke pengene sine for å reproducere sin sosiale posisjon. Til gjengjeld er rekrutteringen til prestisjetunge studier skjev, slik at en overvekt av studenter fra middelklassen og den øvre middelklassen befolker de mest ettertraktede utdanningene (Hansen 1999). Vi kan si det slik: Foreldre i den øvre middelklassen i Norge trenger ikke å kjøpe sine barn eliteutdanning. Barna fra øvre middelklasse dominerer elitestudiene uansett.

Dermed reproducerer den øvre middelklassen sin sosiale posisjon på en effektiv, men ikke alt for synlig måte. Mastekaasa (2004) viser at de også får lettere tilgang til topposisjoner enn andre, ved at det er en sammenheng mellom privilegert sosial bakgrunn og tilgangen til lederstillinger både i næringslivet og offentlig administrasjon.³⁶ Dermed kan vi si at det i stor grad er personer med privilegert sosial bakgrunn som gjennom sine lederstillinger i norsk arbeidsliv er de som har avbyråkratisert bedriftene og legger større vekt på karismatiske egenskaper for å skille mellom kandidater eller ansatte. Ifølge Brown og Hesketh er det personer fra samme sosiale lag som har best forutsetninger for å møte den nye situasjonen, siden deres sosiale bakgrunn har utstyrt dem med den sosiale ballasten som skal til for å lykkes i det moderne arbeidslivet. Sett ut fra dette perspektivet virker representanter fra middelklassen sammen på to fronter - praktisk talt på "begge sider av bordet". Brown sier det slik:

³⁵ Hans empiri er fra Storbritannia, der det koster til dels mye penger å studere ved universitetene.

³⁶ Effekten gjør seg i stor grad gjeldende gjennom utdanningssystemet.

”In response, the middle classes (whilst not abandoning the individualist rules of exclusion) have undermined the meritocratic rules of engagement upon which the competition for a livelihood was legitimated in post-war Western capitalist societies. This has brought into sharp relief the tension between the need for the middle classes to legitimate themselves by preserving openness of access, and the desire to reproduce themselves socially by resort to closure on the basis of descent... This change in the rules of engagement is giving the middle classes the opportunity to capitalise on their superior market power in the competition for credentials within a market-driven system of education” (1995:46).

En måte å se dette på, er at utviklingen har gjort det mulig for den ressurssterke middelklassen å lykkes med å bevare egne posisjoner - posisjoner som i teorien var truet etter at mange flere arbeiderklasseungdommer begynte å ta høyere utdanning etter 1990. Utdanningsekspløsjonen kunne ha ført til en markant åpning av tilgangen til suksess i arbeidslivet. Den økte betydningen av karismatiske egenskaper har bidratt til å holde lukket den åpningen som kunne ha oppstått. Selv om ulikhetene ikke utgjør et sosialt jernbur, virker det klart at de er såvidt store at tilgangen til suksess i arbeidslivet (her: lønnsutvikling) er begrenset for personer med lav klassebakgrunn. For personer aller nederst i de mest brukte klasseskjemaene (Bourdieu 1990, Olin Wright 1994, Goldthorpe 2000) må tilgangen til suksess sies å være liten sammenliknet med personer aller øverst i de samme klasseskjemaene³⁷.

Og kan det også være slik at disse utviklingstrekkene er av en slik karakter at utviklingen kan gjenta seg? Siden folk fra middelklassen og den øvre middelklassen sitter “på begge sider av bordet”, som skissert over, sitter de med en ikke ubetydelig makt i norsk arbeidsliv. Så lenge folk fra høyere sosiale lag tar de sentrale beslutningene og disse beslutningene kommer folk fra samme klassesegment til gode, er det lite som tyder på at dette vil endre seg. Middelklassen og den øvre middelklassen vil neppe gi slipp på sine privilegier, for eksempel ettertraktede

³⁷ I Bourdieus klassemodell er det, som Hansen (1995, 2001) viser, gjerne snakk om personer øverst til høyre i klasseskjemaet, altså dem som har mye økonomisk kapital.

lederstillinger. Lite taler også for at de vil slutte med å rekruttere og belønne folk som likner dem selv. Det taler for stabilitet i tilgangen til suksess i arbeidslivet. Det taler også for at eventuelle tendenser til at sosial bakgrunn får mindre å si for tilgangen til suksess i arbeidslivet, vil forbli nettopp det – tendenser – uten at de fører til varige, stabile endringer. Dette taler for sosial bakgrunn fortsatt vil ha betydelig effekt på lønnsutviklingen her i landet.

7.6. Implikasjoner av funnene

Denne oppgavens hovedfunn viser at Norges sosialdemokratiske likhetsorientering skjuler markant sosial ulikhet når det gjelder suksess i arbeidslivet. Vi ser konturene av en overraskende stabilitet i ulikhetene i et land som forvalter den sosialdemokratiske samfunnsmodellen. "The third way" (Giddens 1998) ser ikke ut til å være en garanti for likhet. Sejersteds "sonderweg" (1993) later ikke til å være så spesiell når alt kommer til alt.

Tidligere forskning har påvist sosial ulikhet i utdanningssystemet, altså forut for yrkeskarrieren (Hansen 1997, Hansen 1999, Andersen 2009). Når det gjelder ulikhet i selve yrkeskarrieren, viser forskning at tilgangen til topposisjoner er skjevt fordelt etter sosial bakgrunn (Gulbrandsen m.fl. 2002). Sosial bakgrunn har også effekt på lønnsnivået (Hansen 2001, Mastekaasa 2009). I denne studien er lønnsutviklingen målt til respondentene er 40 og 41 år gamle. Det tyder på at effekten av sosial bakgrunn er virkningsfull ikke bare i begynnelsen av karrieren, men også utover i karrieren. Det kan igjen tyde på at en slik vedvarende betydning av sosial bakgrunn kan føre til at de lønsmessige ulikhetene basert på sosial bakgrunn statistisk sett blir større og større utover i karrieren. Det virker sannsynlig at god lønnsutvikling som følge av forfremmelser til godt betalte stillinger med leder- eller spesialistansvar, øker mulighetene til å stige ytterligere i gradene og dermed oppnå en enda bedre lønnsutvikling. En leder- eller spesialiststilling øker gjerne mulighetene for å få andre

leder- eller spesialiststillinger. Dermed kan effekten av sosial bakgrunn øke etter hvert som fordelene forbundet med en slik bakgrunn får tid ”til å virke”.

Det må sies å være oppsiktsvekkende at analysene avdekker så markante sosiale forskjeller i tilgangen til suksess i arbeidslivet (målt i lønnsutvikling) over et såvidt kort tidsspenn som fire år.³⁸ Det er et tegn på at forskjellene er store. Hvis den avhengige variabelen for eksempel hadde vært lønnsutvikling over 10, 15 eller 20 år, ville effekten av sosial bakgrunn antagelig ha fått bedre tid til å virke og de sosiale forskjellene i tilgang til suksess i arbeidslivet ville ha vært enda mer markante. Dette viser at ansatte med lav klassebakgrunn har statistikkene mot seg når det gjelder utsiktene til en bratt lønnsvekst.³⁹ Det tyder på at tilgangen til suksess i arbeidslivet er systematisk skjevt fordelt på bakgrunn av sosial klasseposisjon, og at skjevheten over tid er frapperende stor.

Opgavens andre hovedfunn er i tråd med teori om at klassebestemte kulturelle faktorer er mer avgjørende i næringer som krever utstrakt kontakt med andre mennesker, spesielt servicenæringer (Goldthorpe 2007). Det må likevel sies å utgjøre et noe overraskende funn. Det virker ikke selvsagt at klassemessig bakgrunn har så stor betydning innen serviceyrker, som ikke har et slikt elitepreg som forbindes med yrker som lege, tannlege, advokat, arkitekt og siviløkonom (Hansen 2001). Analysene indikerer at karismatiske egenskaper kan bidra til å forklare dette. En implikasjon av dette funnet er at sosial bakgrunn ser ut til å ha stor betydning også i næringer som har lite elitepreg og som er forholdsvis lett tilgjengelig. Utdanningsnivået er for eksempel forholdsvis lavt i hotell- og restaurantnæringen (NAV 2006). Det kan sies slik: Selv om personer søker seg til lite elitepregede næringer (som serviceyrker), har deres sosiale bakgrunn betydning for hvilken suksess de oppnår i jobben.

³⁸ Den avhengige variabelen er lønnsutvikling fra 2003 til 2007.

³⁹ Dette er basert på statistikk med store utvalg. Det betyr ikke at den enkelte arbeidstaker ikke kan ha en solid lønnsvekst.

7.7. Videre forskning

En del spørsmål står fortsatt ubesvart. Disse kan sies å utgjøre både muligheter for videre forskning og begrensninger ved denne studien.

Selv om analysene gir indikasjoner om at ikke-meritokratiske faktorer kan forklare betydningen av sosial bakgrunn, kan de ikke med sikkerhet fortelle oss hva sammenhengen mellom sosial bakgrunn og lønnsutvikling skyldes. En naturlig vei videre vil være å undersøke hvilke mekanismer som ligger bak betydningen av sosial bakgrunn for lønnsutvikling. I kapittel 3.2 presenterte jeg tre teoretiske strømninger som på hver sin måte kan bidra med forklaringer av betydningen av sosial bakgrunn. Disse legger vekt på a) ulike prestasjoner, b) sosialt basert lukning og c) rasjonelle valg basert på ulik sosial posisjon. I tillegg presenterte jeg en renessanse for karismatiske egenskaper som en forklarende teoretisk strømning i kjølvannet av Bourdieu og Passerons lukningsteori. Ligger forklaringen i noen av disse teoretiske strømningene? Eller finnes det andre forklaringer? Her ligger det ubesvarte spørsmål som inviterer til videre forskning.

Brown og Heskeths teori om karisma er et utgangspunkt for å undersøke om karismatiske egenskaper faktisk er en mer avgjørende faktor i arbeidslivet i dag enn tidligere. Selv om analysene i denne studien kun indirekte sier at slike egenskaper tillegges stor vekt, kan det hende man får sikrere svar ved å gjennomføre de samme analysene for tilsvarende tidsspenn, men noen år tidligere. Da kan vi sammenlikne resultatene i to eller flere tidsperioder, for eksempel på 2000-tallet og på 1990-tallet og eventuelt også siste del av 1980-tallet. Her kan for eksempel panelanalyser være et godt metodisk valg. Det var på 80-tallet fleksibilisering for alvor ble vanlig i virksomheter, og arbeidslivet begynte overgangen fra et byråkratisk paradigme til et fleksibelt paradigme preget av samarbeid, kommunikasjon og medbestemmelse (Brown 1995). Det fleksible paradigmet ble enda mer utbredt utover på 90-tallet og fram til i dag. Å undersøke hvor mye vekt karismatiske egenskaper tillegges i løpet av denne perioden framstår som et attraktivt prosjekt. Spesielt interessant er det å

undersøke om slike egenskaper vektlegges sterkere etter hvert som det fleksible paradigmet bredte om seg.

En vei å gå er å designe et forskningsopplegg som vil gi direkte svar på om karismatiske egenskaper er avgjørende, og eventuelt sammenlikne resultater for tidligere perioder. Her kan det være fruktbart å ta i bruk kvalitativ metode, for eksempel i form av intervjuer med arbeidsgivere og / eller arbeidstakere. Å kombinere slike kvalitative analyser med kvantitative analyser kan gi en dypere innsikt i materien.

En annen retning for oppfølgende arbeid er komparative analyser. Hvordan er situasjonen i arbeidslivet i andre land? I hvilken grad har sosial bakgrunn effekt på lønnsutviklingen i land det er naturlig å sammenlikne med Norge? Finner vi mønsteret med at sosial bakgrunn har størst effekt i serviceorienterte næringer i andre land? Finner vi de samme indikasjonene på at karismatisk kapital har betydning for lønnsutviklingen? Spørsmålene er mange. I kjølvannet av slike analyser vil det også være fruktbart å se på tendensene i ulike land på flere tidspunkter, for eksempel på 2000-, 1990- og 1980-tallet. Har betydningen av sosial bakgrunn endret seg over tid? Har betydningen av sosial bakgrunn i ulike næringsområder endret seg over tid? Har dette endret seg på ulike måter i ulike land? Framtrer endringene annerledes i andre land enn i Norge?

Det er også mulig å gå mer detaljert til verks når det gjelder betydningen av den horisontale dimensjonen i Bourdieus sosiale rom. Denne studien viser at en bakgrunn preget av økonomisk kapital har større effekt på lønnsutviklingen enn en bakgrunn preget av kulturell kapital. Selv om retningen i funnene antagelig vil være den samme, vil det å benytte ORDC-skjemaet (Hansen, Flemmen, Andersen 2009) kunne gi en mer finmasket analyse av hvordan kapitalkomposisjon påvirker lønnsutviklingen. Det kan også være fruktbart å benytte en annen og kanskje mer finmasket næringsinndeling som utgangspunkt for å undersøke forskjeller mellom næringsområder. Så fremt det ikke gir for lav datavaliditet og for lavt signifikansnivå på funn, vil Statistisk sentralbyrås *Standard for næringsgruppering* (SSB 2002) være

et naturlig utgangspunkt for en kategorisering som munner ut i flere næringskategorier enn de fire hovedkategoriene som er benyttet i denne studien.

7.8 Avslutning

Analysene har vist at sosial klassebakgrunn preget av økonomisk kapital har en markant direkte effekt på lønnsutviklingen, og at denne effekten gjelder personer som er solid etablert i en yrkeskarriere. Effekten er sterkest i de lite elitepregede serviceorienterte næringene, noe som kan skyldes sosial lukning og økt vektlegging av karismatiske egenskaper. Det fleksibiliserende paradigmeskiftet i arbeidslivet kan sies å ha blottlagt mye sosiologisk mark som ennå er upløyd. Det åpner for en rekke forskningsmessige muligheter som simpelthen ber om å bli brukt. Å utforske disse mulighetene ut fra et klassesosiologisk rammeverk virker å være en fruktbar vei mot ny vitenskapelig innsikt. Funnene i denne oppgaven åpner for flere slike muligheter. Koblingen mellom sosial bakgrunn og slike egenskaper peker for eksempel i retning av at endringene i arbeidslivet har bidratt til å forsterke betydningen av klassebakgrunn. Er det tilfelle, representerer utviklingen en utfordring for den nordiske samfunnsmodellen der likhetsprinsippet står sterkt. Vi kan gå mot en situasjon der et likhetsorientert arbeidsliv produserer mer ulikhet.

Kildeliste

Aaberge, Rolf og Atkinson, Anthony B. (2008). *Top Incomes In Norway*. Discussion Papers, No. 552. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Aakvaag, Gunnar C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Alderson, Arthur S., Nielsen, Francois (2002). "Globalization And The Great U-Turn: Income Inequality Trends in 16 OECD Countries". *American Journal Of Sociology*, 107:5, s. 1244 – 1299.

Andersen, Patrick Lie (2009). *Sosial ulikhet i enhetsskolen. Betydningen av klasse og kulturell kapital for skoleprestasjoner*. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Atkinson, J. (1984). "Manpower Strategies for Flexible Organizations". *Personnel Management* 16:8; s. 28 – 31.

Barth, Erling og Dale-Olsen, Harald (2003). "Regionale lønnsforskjeller" i *Norges offentlige utredninger: Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs*. NOU 2003:13, s. 129 – 142. Oslo:

Barth, Erling og Ringdal, Kristen (2005). *Fleksibel arbeidsorganisering 1997 – 2003*. I Torp (red): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.

Boudon, Raymond (1973). *"L'Inégalité des Chances"*. Paris: Armand Colin.

Bourdieu, Pierre (1970). *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris: Minuit.

Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre (1986). "The Forms of Capital" i Richardson: *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*. New York, Greenwood. 1986: 241 - 258.

Bourdieu, Pierre (1987a). "A Reply To Some Objections" i *In Other Words. Essays Towards A Reflective Sociology*, s. 106 – 199. Oxford: Polity Press.

Bourdieu, Pierre (1987b). "What Makes A Social Class? On The Theoretical and Practical Existence of Groups". *Berkeley Journal Of Sociology: A Critical Review* 32, 1987.

Bourdieu, Pierre (1991). *Language And Symbolic Power*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, Pierre (1995). *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag

Bourdieu, Pierre (2006). "*Habitus og livsstilenes rom*" i *Agora* (1 - 2), s. 74 - 111. Oslo: Aschehoug.

Bourdieu, Pierre og Passeron, Jean-Claude (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*, s. 141 – 220. London: Sage Publications.

Breen, Richard (2005). "Foundations of Neo-Weberian Class Analysis". I Wright, Erik Olin (red.): *Approaches To Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 82 – 118.

Brown, Phillip (1995). "Cultural Capital and Social Exclusion: Some Observations on Recent Trends In Education, Employment and the Labour Market." *Work, Employment & Society*, 9:1, s. 29 - 51.

Brown, Philip og Anthony Hesketh (2004). *The Mismanagement of Talent*. Oxford: Oxford University Press.

Børing, Pål (2006). *Nyutdannede kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet - betydningen av karakterer i lys av skiftende konjunkturer*. NIFU STEP Arbeidsnotat 2006:2. Oslo: NIFU STEP.

Colbjørnsen, Tom, Birkelund, Gunn.E., Hernes, Gudmund, Knudsen, Knud. (1987). *Klassesamfunnet på hell*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dahlgren, Kenneth og Ljunggren, Jørn (red.) (2010). *Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dale-Olsen, Harald og Nilsen, Kjersti Misje (2009). Lønnsulikhet i Norge 1995 – 2006. *Søkelys på arbeidslivet*. 26:2, s. 207 – 221.

Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene -TBU (2009). *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2009. Endelig hovedrapport*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene -TBU (2010). *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2010. Endelig hovedrapport*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Erikson, R. og Jonsson, J. O. (1993). *Ursprung och utbildning: Social snedrekrytering til högre studier*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, Statens offentlige utredningar 1993:85.

Esmark, Kim (2006): "Bourdieu's uddannelsessosiologi" i Pierre Bourdieu: En introduktion. (Red) Prieur, A. & Sestoft, C. København: Reitzel.

Fekjær, Silje Bringsrud (2009). "Utdanning – et rasjonelt valg?" *Sosiologisk tidsskrift* 17:4, s. 291 – 209.

Flemmen, Magne (2008). *Den nye overklassen – fra teoretiske til praktiske perspektiv*. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Flemmen, Magne (2009). "Den økonomiske overklassens sosiale lukning". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 50:4, s. 493-522.

Fordelingsutvalget. Rapport: NOU 2009:10.

Giddens, Anthony (1998): *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.

Goldthorpe, John H. (2000). *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: University Press.

Goldthorpe, John H. (2007). *On Sociology Vol. 2. 2nd edn*. Stanford: Stanford University Press.

Griffin, Larry J. og Kalleberg, Arne L. (1981). "Stratification and Meritocracy in the United States: Class and Occupational Recruitment Patterns." *The British Journal of Sociology* 32:1, s. 1-38.

Hansen, Marianne Nordli (1995). *Class and Inequality in Norway*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Hansen, Marianne Nordli (1996). "Earnings in Elite Groups: The impact Of Social Class Origin". *Acta Sociologica*, 39: s. 385-408.

Hansen, Marianne Nordli (1997). "Social and Economic Inequality in the Educational Career. Do the Effects of Social Background Characteristics Decline?". *European Sociological Review* 13: s. 305 – 321.

Hansen, Marianne Nordli (1999). "Utdanningspolitikk og ulikhet. Rekruttering til høyere utdanning 1985-96". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 40:2: s. 172 - 203.

Hansen, Marianne Nordli (2001). "Education and Economic Rewards. Variations by Social-Class Origins and Income Measures". *European Sociological Review*, 17:3, s. 209 - 231.

Hansen, Marianne Nordli (2008). "Rational Action Theory and Educational Attainment. Changes in the Impact of Economic Resources". *European Sociological Review*, 24:1, s. 1 - 17.

Hansen, Marianne Nordli (2009). "Sosiale nettverk og karriere – tilfellet jurister". *Søkelys på arbeidslivet*, 26:1, s. 45 - 58.

Hansen, Marianne Nordli, Flemmen, Magne og Andersen, Patrick Lie (2009). "The Oslo Register Data Class Scheme (ORDC)". Memorandum, 1:2009. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Hansen, Marianne Nordli og Mastekaasa, Arne (2006). "Social Origins and Academic Performance at University". *European Sociological Review*, 22:3, s. 277 - 291.

Hansen, Marianne Nordli og Wiborg, Øyvind (2009). "Change over time in the intergenerational transmission of social disadvantage". *European Sociological Review*, 25:3, s. 379 - 394.

Harrison, Bennett og Bluestone, Barry (1988). *The Great U-Turn*. New York: Basic Books.

Hjellbrekke, Johs. og Korsnes, Olav (2003). *Det norske maktfeltet: Interne strukturer, homogamitendensar, mobilitetsbaner og –barrierar i norske elitar*. Rapport 71, Makt- og demokratiutredningens rapportserie.

Hjellbrekke, Johs. og Korsnes, Olav (2006). *Sosial mobilitet*. Oslo: Samlaget.

Hægeland, Torbjørn (2003). "Økonomisk avkastning av utdanning". Utdanning 2003. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Lenke:
http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-10.pdf

Gulbrandsen, Trygve (red) (2002). *Norske makteliter* (Norwegian Power Elites). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kristoffersen, Kjetil Gunnerud (2010). *Sosial bakgrunn og yrkesoppnåelse. Direkte effekter av foreldres utdanning og inntekt på serviceklasseoppnåelse og stønadsmottakelse*. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (2007): *Arbeidslivets klemmer: Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.

Kuhn, Thomas (1964). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.

Marshall, G., Swift, A., Roberts S. (1997). *Against The Odds. Social Class And Social Justice In Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.

Mastekaasa, Arne (2000). "Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess". *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 41:4, s. 523 - 560.

Mastekaasa, Arne (2004). "Social Origins and Recruitment to Norwegian Business and Public Sector Elites". *European Sociological Review*, 20: 3, s. 221 – 235.

Mastekaasa, Arne (2009): "Social Origins and Labour Market Success – Stability and Change Over Norwegian Birth Cohorts 1950 – 1969". *European Sociological Review Advanced Access*, s. 1 – 15. Lenke:

<http://esr.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/jcp050v1?maxtoshow=&hits=10&RESULTFORMAT=&fulltext=mastekaasa&searchid=1&FIRSTINDEX=10&resource-type=HWCIT>

Moene, Kalle (2007). "Den nordiske modellen". Arbeidsnotat, forskningscenteret ESOP. Universitetet i Oslo. Lenke: http://www.esop.uio.no/research/working-papers/den_nordiske_modellen.xml

NAV - Hvor jobber de?. Statistikk (2006). Lenke:

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Arbeidsmarked/Utdanning+og+arbeidsmarkedet/Hvor+jobber+de>

Olberg, Dag (red) (1995). *Endringer i arbeidslivets organisering*. Fafo-rapport 183. Oslo: Fafo.

Opheim, Vibeke (2004). *Like muligheter, men ulikt utbytte? Betydning av sosial bakgrunn for overgang fra utdanning til arbeid blant nyutdannede kandidater i perioden 1987 – 2001*. Rapport 2004:1. Oslo: NIFU STEP.

Pareto, Vilfredo (1935) (1916). *The Mind and Society*. New York; Harcourt, Brace & Co.

Piore, Michael J. og Sabel, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

Rasmussen, Bente (2001). *Mening, identitet og tillit i moderne organisasjoner*. Rapport STF38 S01901. Trondheim: Sintef Teknologiledelse.

Ringdal, Kristen (1990). *Labour Market Structures and Social Mobility in Norway. A Study in Homogeneity and Segmentation*. Trondheim: Institutt for sosiologi, Universitetet i Trondheim.

Ringdal, Kristen (2004). "Social Mobility in Norway 1972 – 95." I Breen (ed.): *Social Mobility in Europe*. Oxford University Press, s. 251 – 267.

Rogoff Ramsøy, Natalie (1977). *Sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Tiden.

Sejersted, Francis (1993). *Demokratisk kapitalisme (Democratic Capitalism)*. Oslo: Universitetsforlaget.

Sennett, Richard (2001). *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Oslo: Fagbokforlaget.

Skog, Ole-Jørgen (2004). *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Statistisk sentralbyrå. Lønnsstatistikk, alle ansatte. Lenke:

<http://www.ssb.no/lonnansatt/tab-2009-05-29-04.html>

Statistisk sentralbyrå (2000). *NOS C645. Den individbaserte utdanningsstatistikken. Dokumentasjon 2000*. Oslo: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2001). *Norsk standard for utdanningsgruppering*. Oslo: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2002). *Standard for næringsgruppering*. Oslo: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2007). *Inntektsstatistikk for husholdninger. Ulike grupper, 2007*.

Lenke: <http://www.ssb.no/emner/05/01/inntind/>

Statistisk sentralbyrå (2008). *Sysselsatte 15-74 år, etter utdanningsnivå, kjønn og bostedsfylke. 4. kvartal 2007 og 2008*. Lenke:

<http://www.ssb.no/emner/06/01/regsys/arkiv/tab-2009-06-12-11.html>

Statistisk sentralbyrå (2009). *Utdanningsstatistikk. Befolkningens utdanningsnivå, 1. oktober 2009*. Lenke:

Statistisk sentralbyrå (2010). *Befolkningsstatistikk. Folkemengd 1, juli 2010 og endringane i 2. kvartal 2010*. Lenke: <http://www.ssb.no/folkendrkv/>

Swift, A (2004) "Would Perfect Mobility be Perfect?". *European Sociological Review*. 20, 1-11.

Sorokin, Pitirim A. (1959) (1927). *Social and Cultural Mobility*. Glencoe, Ill: Free Press.

Thompson, Paul og McHugh, David (2001). *Work Organizations*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Torp, Hege (red.) (2005). *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vrålstad, Signe, Lunde, Harald, Løvbak, Tove og Mørk, Eiliv (2009). "Inntekt, lønn og forbruk: Sterk inntektsvekst – forskjeller består. *Samfunnsspeilet* 5-6: s. 59 -73. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Weber, Max (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press.

White, Stuart (2007). *Equality*. Oxford: Polity Press.

Wright, Erik Olin (1985). *Classes*. London: Verso.

Wright, Erik Olin (1994). *Interrogating Inequality*. London: Verso

Wright, Erik Olin (red.) (2005). *Approaches To Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 34288.
