

Lønnsutvikling for ansatte i skoleverket 1959-2007

Thomas Aanensen



Masteroppgave i samfunnsøkonomisk analyse

Økonomisk institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2009

Forord

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med mitt studentengasjement i forskningsavdelingen i Statistisk sentralbyrå våren 2009. Oppgaven markerer avslutningen av det 5-årige masterstudiet i samfunnsøkonomi ved Universitet i Oslo.

Jeg vil gjerne takke min veileder Rolf Aaberge for god veiledning og støtte under hele skriveprosessen. En stor takk går også til Manudeep Singh Bhuller som har hjulpet meg med praktiske problemer og kommet med konstruktive faglige innspill.

Eventuelle feil og mangler i oppgaven står jeg selv ansvarlig for.

Oslo, mai 2009

Thomas Aanensen

Innhold

1.	INNLEDNING	1
2.	TEORETISK MOTIVASJON.....	3
2.1	KOLLEKTIVE FORHANDLINGER.....	3
2.1.1	<i>Fagforeningenes preferanser</i>	<i>3</i>
2.1.2	<i>Modellering av kollektive forhandlinger</i>	<i>4</i>
2.2	KONKURRANSE MELLOM FAGFORENINGER I RELATIV LØNN.....	5
2.2.1	<i>Relative lønninger i fagforeningens nyttefunksjon</i>	<i>5</i>
2.2.2	<i>Effekten av sentralisering når man inkluderer relativ lønn.....</i>	<i>6</i>
2.2.3	<i>Effektivitetslønninger</i>	<i>7</i>
2.3	MONOPSONI	8
2.3.1	<i>Standard monopsonimodell.....</i>	<i>8</i>
2.3.2	<i>Utvidelser av standardmodellen.....</i>	<i>9</i>
2.3.3	<i>Bruk av monopsonimakt i skoleverket</i>	<i>10</i>
3.	ENDRINGER I SYSTEMET FOR LØNNSFORHANDLINGER.....	11
3.1	DET INNTEKTSPOLITISKE SAMMARBEIDET.....	11
3.2	ENDRING I ORGANISASJONSGRAD OG SAMMENSETTING AV HOVEDFORBUND	14
3.3	LÆRERGRUPPENES LØNNSFORHANDLINGER	14
4.	DEFINISJON AV SENTRALE BEGREPER	17
4.1	DATAGRUNNLAGET.....	17
4.1.1	<i>Registerdata</i>	<i>17</i>
4.1.2	<i>Konstruksjon av lønnsserierene</i>	<i>18</i>
4.1.3	<i>Referansegruppene.....</i>	<i>19</i>
4.2	DEFINISJON AV BEGREPER	21
4.2.1	<i>Lønnsbegrepet i oppgaven</i>	<i>21</i>
4.2.2	<i>Utdanningsgrupper</i>	<i>22</i>
4.2.3	<i>Stillingsbetegnelse for lærergruppene.....</i>	<i>22</i>
5.	RESULTATER	24
5.1	REALLØNNSUTVIKLINGEN.....	24
5.2	RELATIVE LØNNINGER.....	27
5.3	SAMMENSETNINGSEFFEKTER	31
6.	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	33
	KILDELISTE	36
7.	VEDLEGG	38
7.1	MÅNEDSFORTJENESTE MÅLT I LØPENDE PRISER	38
7.2	UTELATTE FIGURER: RELATIVE LØNNINGER	39
7.2.1	<i>Staten.....</i>	<i>39</i>
7.2.2	<i>Kommunene.....</i>	<i>39</i>
7.2.3	<i>NHO-området.....</i>	<i>40</i>

1. Innledning

Utviklingen i lærergruppens lønnsnivå har i mange år hatt en sentral plass i det norske mediebildet. Den svake lønnsutviklingen i undervisningssektoren sammen med aksjoner fra lærerforbundene, gjorde at lærernes lønnsituasjon kom på den politiske dagsorden mot slutten av 1990-tallet. Fra flere hold var man bekymret for at lave lærerlønninger og tap av status skulle gå utover kvaliteten i den norske skolen. Lønnskampen resulterte blant annet i en treårig intensjonsavtale mellom lærerforbundene og staten i 2003. I dag uttrykker Utdanningsforbundet misnøye over lærergruppens lønnsutvikling etter overføringen av forhandlingsansvaret fra staten til Kommunenes Sentralforbund i 2004.

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan lærergruppens lønnsutvikling har vært fra 1960-tallet og fram til i dag, og videre forsøke å gi noen mulige forklaringer på utviklingen. Det er da relevant både å se på utviklingen i lærergruppens reallønn og hvordan lønnsnivået har utviklet seg relativt til andre grupper i arbeidslivet. Den relative lønnsutviklingen beregnes ved å bruke flere forskjellige referansegrupper. Referansegruppene er valgt både fra privat og offentlig sektor, og er sammenlignbare med lærergruppene i utdanningslengde. Siden det ikke finnes datamateriale på individnivå for hele perioden, har lønnsseriene blitt hentet fra statistiske publikasjoner utgitt av SSB og NHO. Det har derfor i noen tilfeller vært nødvendig å aggregere dataseriene slik at de er mest mulig sammenlignbare over tid.

I tillegg til å gjøre rede for utviklingen i lærergruppens lønnsnivå har oppgaven til hensikt å forklare årsakene til lønnsutviklingen. Den første delen av oppgaven inneholder derfor en drøftelse av relevante teoretiske modeller og en beskrivelse av endringer i systemet for lønnsforhandlinger.

I den teoretiske delen fokuseres det spesielt på modeller for kollektive forhandlinger, monopsoni og effektivitetslønninger. Disse modellene avviker fra frikonkurransmodellen ved at det antas at aktørene har markedsrett. Modellene er relevante av flere grunner. For det første har lærergruppene hatt en sterkt sentralisert

lønnsdannelse siden 1950-tallet. Det er derfor viktig å se på modeller som inkluderer fagforeninger i lønnsforhandlingene.

For det andre skiller lærergruppen seg fra mange andre yrkesgrupper ved at det offentlige er tilnærmet enekjøper av arbeidskraften de tilbyr. Monopsonimodeller gjør det mulig å studere hvordan utfallet i lønnsforhandlingene påvirkes av at arbeidsgiveren ikke står ovenfor et perfekt elastisk arbeidstilbud. For det tredje skiftet lærergruppene fra staten til kommunen som forhandlingsmotpart i 2004. Overgangen til nytt tariffområdet sammen med økt innslag av lokale lønnsplaner gjør det derfor relevant å se på effektivitetslønnsteorier. Uobserverbar arbeidsinnsats og seleksjonseffekter kan være på å forklare hvorfor en kommune kan ha incentiver til å tilby en lønn høyere enn markedet forøvrig.

Videre gir beskrivelsen av endringene i systemet for lønnsforhandlinger en oversikt over det inntektspolitiske samarbeidet, organisasjonsgraden og lærergruppens forhandlingssituasjon. På grunn av den sentraliserte lønnsdannelse har både det inntektspolitiske samarbeidet og endringer i organisasjonsgrad vært viktig for utvikling i lærergruppens lønnsnivå. I tillegg kan sammensetningen av lærerforbund, valg av forhandlingsstrategier og utviklingen i forhandlingsmiljø være med på å forklare resultatene jeg finner i denne studien.

Oppgaven er bygd opp på følgende måte: I kapittel 2 drøftes teoretiske modeller som kan være relevante for å forstå lærergruppens lønnsdannelse. Kapittel 3 gir en oversikt over endringer i systemet for lønnsforhandlinger, mens kapittel 4 inneholder en beskrivelse av datagrunnlaget for lønnsseriene og definisjoner av de sentrale begrepene brukt i beregningene. I kapittel 5 presenteres reallønnsutvikling og den relative lønnsutviklingen til lærergruppene. Kapittel 6 gir en oppsummering og konklusjon av resultatene fra denne studien.

For å konstruere lønnsseriene og figurene har jeg brukt Microsoft Excel, mens teksten er skrevet i Microsoft Word.

2. Teoretisk motivasjon

2.1 Kollektive forhandlinger

2.1.1 Fagforeningenes preferanser

Fagforeningene er en viktig aktør i norsk lønnsdannelse. Cahuc og Zylberberg (2004) rapporterer at 58 prosent av de sysselsatte i det norske arbeidsmarkedet er medlemmer av en fagforening, og at 74 prosent er dekket av en form for tariffavtale. Disse størrelsene indikerer at det er viktig å få en teoretisk forståelse av fagforeningenes preferanser og mål hvis man ønsker å forstå lønnsdannelsen i Norge. Å finne en god teoretisk representasjon av fagforeningers preferanser har vist seg å være vanskelig. Den mest vanlige metoden i litteraturen er å modellere fagforeninger som rasjonelle agenter som maksimerer en form for nyttefunksjon.

Problemet med en slik modell er at den krever at preferansene til fagforeningsmedlemmene kan aggregeres opp til en nyttefunksjon som representerer hele fagforeningens preferanser. Flanagan m.fl. (1993) poengterer at måten valg blir tatt i fagforeninger ofte er mer lik det man observerer hos myndighetene enn i bedrifter. Det er for eksempel vanlig at lederne i fagforeningene velges av medlemmene, og at lønnsavtaler og streikebeslutninger stemmes over.

Fra litteraturen knyttet til valg vet man at det kun er mulig å representere utfallet av en avstemning som en aggregert nyttefunksjon under veldig restriktive antagelser når preferansene er heterogene. Uten disse antagelsene vil de aggregerte preferansene være avhengig av hvilke institusjonelle faktorer som eksisterer rundt avstemningen. For eksempel vil rekkefølgen av saker det stemmes over kunne påvirke fagforeningens valg.

På tross av problemet nevnt ovenfor, antas det i de fleste artikler at fagforeningene er rasjonelle agenter som maksimerer en gitt nyttefunksjon. En slik spesifisering gjør det mulig å utvikle det teoretiske rammeverket for fagforeninger videre. Det neste spørsmålet blir hvilke variabler som skal inngå i en slik nyttefunksjon. Her er det mindre enighet i litteraturen, og flere variabler blir brukt. Oswald (1979) trekker fram

flere mulige kandidater. Man kan for eksempel anta at fagforeningene maksimerer den totale lønnsinntekten til medlemmene, eller at de ønsker en størst mulig lønnsgevinst ved å være fagforeningsmedlem. Alternativt er det mulig å modellere fagforeningenes nyttefunksjon som en funksjon bestående av gjennomsnittlig reallønn og sysselsettingsnivået til medlemmene. De tre spesifikasjonene har det fellestrekket at fagforeningen i alle tilfellene maksimerer en nyttefunksjonen som er økende i både lønn og sysselsetting

2.1.2 Modellering av kollektive forhandlinger

Modeller som beskriver kollektive forhandlinger kan hovedsakelig deles i to grupper. Den første gruppen består av modeller som fører til en ikke-effektiv tilpasning. De to mest kjente modellene i denne gruppen er monopolfagforeningsmodellen og ”right to manage”-modellen. I begge modellene antar man at arbeidsgiveren bestemmer sysselsettingsnivået i bedriften, og at fagforeningen maksimerer forventet nytte til N homogene medlemmer. Forskjellen mellom modellene ligger i hvordan lønnsforhandlingene modelleres. I ”right to manage”-modellen antar man at lønnen bestemmes gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og fagforeningen, mens fagforeningen i monopolfagforeningsmodellen bestemmer lønnsnivået alene.

Foruten spesialtilfellet hvor fagforeningen ikke har noe forhandlingsmakt, predikerer begge modellene at forhandlingene vil føre til en ikke-effektiv løsning. Tilpasningen skjer i et punkt langs arbeidsetterspørselskurven til bedriften istedenfor langs kontraktkurven¹. Den ikke-effektive løsningen er et viktig argument for kritikere av denne typen modeller. De argumenterer for at partene vil velge å forhandle over både lønn og sysselsetting så lenge det er mulig å komme bedre ut for begge parter ved å gjøre det. Modeller som inkluderer sysselsetting eller andre relevante variable i forhandlingen utgjør den andre typen forhandlingsmodeller.

Hvilken modelltype som er best å bruke er ikke klart. Mens den siste gruppen modeller har den styrken at utfallet av forhandlingene er paretooptimalt, finner man i

¹ Kontraktkurven består av alle de punktene der fagforeningens indifferenskurve tangerer bedriftens isoprofitkurve.

liten grad empiriske eksempler på at sysselsettingsnivået inngår i kontrakten mellom fagforeningene og bedriftene². For eksempel konkluderer Clark og Oswald (1993) med at kun et mindretall av britiske fagforeninger forhandler direkte om sysselsettingsnivået i bedriftene. Resultatet bygger på en spørreundersøkelse sendt ut til lederne av 83 store britiske fagforeninger.

2.2 Konkurransen mellom fagforeninger i relativ lønn

2.2.1 Relative lønninger i fagforeningens nyttefunksjon

Ovenfor drøftet vi modeller for fagforeninger med preferanser over reallønnen og sysselsettingsnivået til sine medlemmer. Implisitt antar vi da at andre arbeidstakers fremforhandlede lønn ikke direkte påvirker fagforeningens nytte. Denne antagelsen stemmer dårlig overens med inntrykket man får når man følger lønnsdebatten i mediene. Sammenligning av egen lønn med referansegrupper ellers i samfunnet, brukes av mange fagforeninger til å rettferdiggjøre lønnskrav. Dette er en strategi som i stor grad også har blitt brukt i lærerorganisasjonenes lønnskamp.

Både innenfor psykologi og sosiologi er det bred aksept for at andre individers lønn kan påvirke et individs nytte. Når økonomer ofte velger å utelate relative lønninger i individenes nyttefunksjon kan dette både skyldes at det er vanskelig å modellere denne effekten, og at det finnes forholdsvis få empiriske undersøkelser som støtter opp under inkludering av relative lønninger.

En studie som ser på effekten av relative lønninger på fagforeningers lønnskrav er Oswald (1979). Ved å introdusere en modell med flere rasjonelle fagforeninger studerer Oswald mulige forklaringer på hvorfor man ofte observerer en sterk sammenheng mellom forskjellige fagforeningers lønnskrav. Han finner i artikkelen at en direkte inkludering av referansegruppesammenligning i fagforeningenes nyttefunksjon forsterker den indirekte ”substitusjon av innsatsfaktorer”-effekten som

² I Flanagan m.fl. (1993) blir arbeidsregler i arbeidskontrakten nevnt som et tilfelle hvor fagforeningene kan legge begrensninger på bedriftenes muligheter til å sette sysselsettingsnivået i bedriften.

oppstår når lønnen i andre fagforeninger øker. Dermed fører en fagforenings økning av lønn til at andre fagforeninger følger etter, og det oppstår en sammenheng mellom de forskjellige fagforeningenes lønnssetser.

For norske forhold finner Strøm (1995) empiriske resultater som tyder på at lønnsdannelsen for grupper av arbeidere i kommunen påvirkes av lønningene til andre grupper i sektoren. Introduksjonen av lokale forhandlinger og muligheten til å omdefinere stillinger skaper kommunal lønnsvariasjon innenfor utdanningsgrupper. Denne variasjonen brukes til å estimere lønnsrelasjoner for arbeidere med lav utdanning i kommunesektoren. I artikkelen konkluderer Strøm med at lønnen til høyt utdannede grupper, som man antar i liten grad kan substitueres med andre type arbeidere, har en signifikant effekt på lønnsdannelsen til lavt utdannede arbeidere.

Dette resultatet kan ha viktige implikasjoner for lærergruppens lønnsdanning. I mai 2004 gikk lærerne over fra å forhandle med staten til å ha Kommunenes sentralforbund (KS) som forhandlingsmotpart (NOU, 2003:13). Hvis økt lærerlønn fører til sterkere lønnspress fra lavtlønsgrupper i kommunene, kan KS ha ekstra incentiver til å holde lærernes lønn nede.

2.2.2 Effekten av sentralisering når man inkluderer relativ lønn

Det eksisterer en rekke eksternaliteter i forbindelse med lønnsforhandlinger. I Flanagan m.fl. (1993) illustreres en av disse potensielle eksternalitetene ved å anta at fagforeningenes nyttefunksjon inneholder et mål på relativ lønn i tillegg til lønn og sysselsettingsnivå. I en slik modell vil graden av sentralisering i forhandlingene være viktig for utfallet.

Hvis lønnsforhandlingene foregår på lokalt- eller industrinivå, vil fagforeningene ha sterkere incentiver til å øke egen lønn relativ til andre grupper i økonomien. Men når alle gruppene bryr seg om den relative lønnen, vil dette føre til økt lønnspress i alle sektorer. Resultatet blir at ingen forbedrer sin opprinnelige posisjon, mens de økte lønningene fører til høyere arbeidsledighet i økonomien.

Ved sentrale forhandlinger vil fagforeningene internalisere den eksterne virkningen som følger av at hver enkelt fagforening bryr seg om relativ lønn. Sentrale

organisasjoner tar da innover seg at en kamp over relative lønninger i forhandlingene, kun vil resultere i økt arbeidsledighet for medlemmene. Historisk har det vært forskjeller i grad av koordinering og samarbeid i lønnsforhandlingene i Norge. Slike endringer kan være med på å forklare utviklingen i lønn for lærergruppene over tid. Utviklingen i systemet for lønnsforhandlinger, og hvordan dette har slått ut for lærergruppene, vil bli drøftet i kapittel 4 og 5.

2.2.3 Effektivitetslønninger

I effektivitetslønnsteorier inkluderer man relativlønnsbetraktninger på en direkte måte i lønnsforhandlingene. I denne typen modeller har arbeidsgiveren incentiver til å betale en lønn over markedslønnen til arbeiderne. Dette kan det være flere grunner til. Når arbeiderne selv kan bestemme hvor mye de vil anstrenge seg på jobb, og bedriften ikke fullt ut observerer anstrengelsesnivået, vil en lønn høyere enn markedslønnen kunne føre til økt grad av arbeidsinnsats. I tillegg kan et høyere lønnsnivå føre til en mer gunstig seleksjon av arbeidere, økt arbeidstilbud rettet mot bedriften og lavere gjennomtrekk av arbeidere. I forhandlinger vil derfor økt lønn for andre arbeidere i økonomien kunne føre til at arbeidsgiveren ønsker å høyne lønnen til egne ansatte på bakgrunn av effektivitetshensyn i bedriften.

Bruken av effektivitetslønnsteorier til å forklare elementer ved forhandlinger blant undervisningspersonale i Norge har blitt mer relevant i de senere årene. Fra 1999 startet man med lokale lønnsplaner for lærere (Falch, 2000). I motsetning til tidligere, blir nå deler av lønnen bestemt ved lokale forhandlinger. Dermed er det grunn til å tro at arbeidsgivere på lokalt plan, dvs. skoler i de enkelte kommunene, vil ha incentiver til å øke lønnen til lærergruppene i sin kommune relativt til andre kommuner i landet. En slik strategi vil være rasjonelt for arbeidsgiverne så lenge de positive effektene beskrevet ovenfor er større enn de direkte kostnadene ved å øke lønnen til lærergruppene.

2.3 Monopsoni

Lærergruppene skiller seg ut fra mange andre yrkesgrupper ved at det nesten utelukkende er det offentlige som etterspør arbeidskraften lærerne tilbyr. Mens for eksempel ingeniører og siviløkonomer har mange jobbmuligheter i det private næringsliv, utgjør de private utdanningsinstitusjonene kun en liten del av undervisningssektoren. Private skoler er derfor ikke et reelt alternativ for de fleste lærere. I tillegg er kompetansen lærergruppene besitter i stor grad spesifikk for undervisningssektoren, noe som gjør det vanskelig å finne relevant arbeid i andre sektorer. Dermed er det naturlig å se på modeller hvor arbeidsgiveren har monopsonimakt. Denne monopsonimakten oppstår fordi arbeidsgiveren er enekjøper i markedet.

2.3.1 Standard monopsonimodell

Den statiske partielle monopsonimodellen er et godt utgangspunkt for å forstå mulige effekter på lærerlønninger av at det offentlige er tilnærmet enekjøper av arbeidskraften lærerne tilbyr. I presentasjonen nedenfor velger jeg å følge Manning (2003) sin presentasjon av modellen.

Til forskjell fra frikonkurrans modeller hvor arbeidstilbudet er fullstendig elastisk, antas det i monopsonimodellene at arbeidstilbudet er stigende i lønnen arbeidsgiveren tilbyr sine ansatte. Grunnen til dette kan være forskjeller mellom arbeidere i mobilitet, heterogene preferanser eller informasjonsproblemer mellom aktørene i arbeidslivet. Dermed er det slik at en arbeidsgiver som tilbyr en lønn lavere enn markedslønnen, ikke mister hele arbeidstilbudet som rettes mot bedriften.

Siden arbeidstilbudet ikke er fullstendig elastisk, blir arbeidsgiverens optimale tilpasning annerledes enn i frikonkurranslikevekten. En profittmaksimerende bedrift vil ansette arbeidere fram til punktet hvor marginalgevinsten av en økning i arbeidsstyrken er lik marginalkostnaden. Mens marginalkostnaden ved å ansette en ekstra arbeider i frikonkurransetilfellet er lik lønnen den nye arbeideren mottar, vil det for monopsonisten være en ekstra marginalkostnad forbundet med en ny ansettelse. Denne kostnaden oppstår fordi bedriften må øke lønnen til alle ansatte. Så

lenge det ikke er mulig for bedriften å diskriminere mellom arbeidere, fører et monopsonistisk arbeidsmarked til at lønnen arbeiderne mottar er lavere enn verdien av deres marginalprodukt.

Gapet mellom verdien av marginalproduktet og lønnen arbeiderne mottar i likevekt, synker når tilbudselastisiteten øker. Hvis lærernes arbeidstilbud i liten grad responderer på endringer i lønn, for eksempel på grunn av lav mobilitet til andre sektorer, predikerer denne modellen at lønnen til lærergruppene vil ligge langt under verdien av marginalproduktet.

2.3.2 Utvidelser av standardmodellen

I modellen ovenfor antok man at alle arbeiderne var like produktive og at det ikke var mulig å diskriminere mellom dem. Hvis bedriften har mulighet til å diskriminere mellom grupper, vil forskjeller i tilbudselastisiteten kunne skape lønnsforskjeller (Boal og Ransom, 1997). Grupper som lett kan bytte arbeidsplass vil da motta høyere lønn enn mindre mobile grupper.

Denne formen for diskriminering kan være relevant for lærergruppene. For eksempel kan det tenkes at lektorer, som har godkjent master eller hovedfagsutdanning, vil ha større mulighet til å finne arbeid i andre sektorer enn adjunkter og lærere med lærerskoleutdanning. Lektorer vil da ha et mer elastisk arbeidstilbud og høyere lønn enn andre grupper i sektoren³.

Et annet problem med standardmodellen er at det er en statisk modell. I Boal og Ransom (1997) poengterer de at arbeidstilbudet ofte tilpasser seg lønnsendringer over flere perioder. I en dynamisk modell vil både arbeidstilbudselastisiteten på kort og lang sikt påvirke bedriftens optimale tilpasning. Gapet mellom verdien av arbeidernes marginalprodukt og lønnen de mottar vil da avhenge positivt av et vektet gjennomsnitt av de to elastisitetene. Disse vektene avhenger av størrelsen på bedriftens diskonteringsrate. Det betyr at selv om mobiliteten til lærergruppene på

³ Her diskuterer jeg kun på effekten av forskjeller i arbeidstilbudet mellom gruppene.

kort sikt er lav, kan mulighetene til å flytte inn og ut av sektoren på lang sikt føre til at effekten på lønnen er mindre enn det den statiske modellen predikerer.

2.3.3 Bruk av monopsonimakt i skoleverket

Selv om de offentlige skolene er den eneste store aktøren som etterspør arbeidskraften lærergruppene tilbyr, behøver ikke det å bety at monopsonimakten de har faktisk blir brukt. Det kan godt tenkes at politiske mål blir vektlagt fremfor ønsket om høyest mulig profitt.

Isolert sett vil forholdsvis lave lærerlønninger redusere kostnadene knyttet til produksjonen av offentlige tjenester. Men en slik lønnspolitikk vil kunne ha negative fordelingspolitiske konsekvenser. I tillegg vil en for lav lønn kunne gå utover kvaliteten på undervisningen i skolen. Dette kan skje enten ved at sammensetningen av lærergruppen endrer seg, eller ved lærernes innsats reduseres når lønnen blir for lav (Falch, 2000). Det er derfor ikke klart i hvor stor grad myndighetene vil benytte den potensielle markedsmakten de besitter i markedet for utdanningspersonale.

3. Endringer i systemet for lønnsforhandlinger

3.1 Det inntektspolitiske samarbeidet

Gjennom hele perioden jeg studerer har det eksistert et inntektspolitisk samarbeid mellom de sentrale aktørene i lønnsforhandlingene⁴. Graden av samarbeid og bruken av inntektspolitiske virkemidler har likevel variert mye i perioden. Som man kan se i kapittel 5, tyder resultatene på at samarbeidet i lønnsforhandlingene har påvirket lønnsdannelsen til mange arbeidsgrupper, deriblant lærergruppenes. En oversikt over den historiske utviklingen av inntektspolitiske virkemidler vil derfor kunne kaste lys over forskjellen i lønnsdannelsen for forskjellige grupper av arbeidstakere.

I utredningen ”En strategi for sysselsetting og verdiskapning” (NOU, 2000:21) blir denne utviklingen gjennomgått i detalj. Her finner de klare historiske skiller i inntektspolitikken myndighetene førte. På 1970-tallet var politikken preget av direkte pris og lønnsreguleringer. Regjeringen ble i perioden en mer aktiv part i lønnsforhandlingene enn tidligere. I tillegg startet de på midten av tiåret å bruke ”pakker” i forhandlingene. Disse ”pakkene” bestod for det meste av løfter om skatt og avgiftsreduksjoner i tillegg til prissubsidier. Ideen med denne formen for politikk var at arbeiderne skulle oppleve en reallønnsvekst samtidig som de nominelle lønningene ble holdt nede. Dette var viktig for å sikre at norske bedrifter opprettholdt konkurranseevne mot utlandet.

Effekten av politikken på de nominelle lønnskravene er usikre. For eksempel framhever Holden (1998) at det i ettertid har vært vanskelig å finne noen reell effekt på lønnsdannelsen av denne formen for inntektspolitikk. ”Pakkene” medførte dessuten store kostnader for myndighetene i form av tapte skatteinntekter. De uklare effektene, sammen med forholdsvis høye kostnader, kan derfor forklare hvorfor myndighetene i 1981 annonserte at de ikke lenger ville bidra med direkte virkemidler

⁴ Som det blir påpekt i Holden (1998) finnes det ingen klar definisjon av begrepet inntektspolitikk i litteraturen. I notatet velger han å definere inntektspolitikk som de gjør det i nasjonalbudsjettet for 1998. Definisjonen blir gjengitt som følger: ”tiltak fra myndighetenes side som har til hensikt å påvirke utviklingen i nominelle priser og inntekter”.

i lønnsforhandlingene. Bruken av de inntektspolitiske instrumentene ble i perioden fram mot 1990-tallet isteden bestemt før lønnsoppgjørene fant sted. Dermed var ikke myndighetene like direkte involvert i forhandlingene med arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene som de hadde vært tidligere (NOU 2000:21).

Både i 1979 og 1987 innførte myndighetene en direkte form for innteksregulering i forbindelse med lønnsforhandlingene. I 1979 ble det innført pris og lønnsstopp, mens 1987 ble definert som et inntektspolitisk unntaksår hvor man besluttet at det ikke skulle utbetales sentrale tillegg. Også i 1988 og 1989 ble det satt en øvre grense på lønnstilleggene som kunne forhandles fram (Høgsnes 1999). Disse direkte virkemidlene, sammen med flere devalueringer av kronen, var et forøk fra myndighetenes side på å bedre den norske konkurransevnen. Særlig devalueringene har i ettertid blitt sterkt kritisert.

De direkte reguleringene av lønnsdannelsen fra 1987 til 1989, kalt lønnslovene, utviklet seg på 1990-tallet til å bli et frivillig samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Samarbeidet fra 1993 og utover blir kalt solidaritetsalternativet i norsk lønnsdannelse. Forhandlingene var i denne perioden styrt av en moderasjonslinje hos arbeidstakerorganisasjonene. Det var enighet om at de konkurranseutsatte næringene skulle legge premissene for lønnsforhandlingene (Stokke m.fl., 2003). Til gjengjeld bidro myndighetene til AFP-ordningen i flere omganger på 1990-tallet.

Noe av forklaringen på det gode lønnsamarbeidet kan være den økende arbeidsledigheten på slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet. Høy arbeidsledighet virker generelt disiplinerende på partene og gjør at arbeidstakerorganisasjonene lettere godtar lavere lønnstillegg. Fra midten av 1990-tallet startet en periode med økt sysselsetting i Norge. De nominelle lønnstilleggene økte og lønnsoppgjøret i 1998 representerer slutten på solidaritetsalternativet.

I perioden etter 1998 ble det oppnevnt flere offentlige utvalg som skulle komme med anbefalinger knyttet til den videre utformingen av norsk inntektspolitikk. Både Arntsen-utvalget (NOU, 1999:14), Stabel-utvalget (NOU, 2001: 14), Holden I-utvalg (NOU, 2000:21) og Holden II-utvalg (NOU, 2003:13) anbefalte et videre

inntektspolitisk samarbeid på linje med solidaritetsalternativet. Det ble likevel fokusert på at et nytt inntektspolitisk samarbeid burde inkludere alle hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. På den måten prøvde man å rette opp et av de store problemene knyttet til solidaritetsalternativet; nemlig misnøyen blant flere av hovedorganisasjonene til hvordan lønnstilleggene ble fordelt mellom grupper av arbeidere.

Partene i solidaritetsalternativet bestod i all hovedsak av NHO, LO og regjeringen, ofte kalt ”jerntriangelet”. Dette gjorde at de andre hovedorganisasjonene i liten grad fikk innflytelse over den sentrale lønnspolitikken. Som resultatene i neste kapittel viser, opplevde mange høyt utdannede yrkesgrupper en svekkelse av sin relative lønnsposisjon under solidaritetsalternativet. Dette gjorde at blant annet Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) var svært kritisk til det inntektspolitiske samarbeidet på 1990-tallet.

Samtidig som det har vært et inntektspolitisk samarbeid på sentralt plan, har de to siste tiårene også vært preget av økt bruk av lokale forhandlinger i offentlig sektor. I 1991 endret man lønnsystemet for statsansatte ved å introdusere lokale justeringer i lønnsforhandlingene. Innføring av lønnsrammer istedenfor lønnstrinn, økt lokal frihet i stillingsbestemmelser og egne lønnspotter til lokale forhandlinger gjorde det mulig med en mer lokal lønnsdannelse i staten (Jordfald og Stokke, 2006).

Kommunesektoren hadde også tilsvarende reformer. I forbindelse med sammenslåingen til en hovedtariffavtale i kommunesektoren i 1990 åpnet man for noe lokal lønnsdannelse. I tillegg introduserte man i 2002 en reform som oppgav det statlige lønnsregulativet og åpnet for større innslag av lokale forhandlinger. Enkelte grupper, organisert av Akademikerne og NITO, hadde fra 2002 kun lokale lønnsforhandlinger.

3.2 Endring i organisasjonsgrad og sammensetting av hovedforbund

Organisasjonsgraden i det norske arbeidslivet har holdt seg forholdsvis stabil i hele etterkrigstiden. Fra 1960 og fram til i dag har andelen sysselsatte tilknyttet en fagforening ligget på litt over 50 prosent (Nergaard og Stokke, 2006). Større variasjon har det vært i sammensetningen av hovedforbund. Mens LO i 1975 organiserte ca. 40 prosent av alle sysselsatte, var dette tallet redusert til litt under 30 prosent 20 år senere. En stor del av reduksjonen kan forklares med at høyt utdannet arbeidskraft fra privat tjenesteyting og offentlig sektor valgte å organisere seg i andre forbund enn LO.

Byttet av fagforening kan sees i sammenheng med den økende graden av misnøye over egen lønnsutvikling blant de med høy utdanning i LO. I årene med sentrale forhandlingene mellom NHO, LO og myndighetene var det et sterkt fokus på å holde en lavtlønnsprofil i lønnsoppgjørene. Resultatet ble at høyt utdannede grupper, med forholdsvis høye inntekter, opplevde synkende relative lønninger (NOU, 2003:13).

Det er også viktig å legge merke til den høye variasjonen i organisasjonsgrad mellom privat og offentlig sektor. Offentlig sektor har siden 1970-tallet hatt en klar økning i andelen organiserte medlemmer. I 2004 var denne andelen litt over 80 prosent. For samme periode finner man at andelen organiserte i privat tjenesteyting har holdt seg stabilt litt under 40 prosent, mens den i privat varehandel har sunket fra litt over 60 prosent til nærmere 50 prosent i 2004 (Nergaard og Stokke, 2006). En høy organisasjonsgrad kan styrke fagforeningenes forhandlingsmakt. Variasjon i organisasjonsgrad kan derfor påvirke utfallet i lønnsforhandlinger og på den måten forklare forskjeller i lønnsdannelse mellom grupper.

3.3 Lærergruppenes lønnsforhandlinger

Historisk har det vært en rekke forskjellige forbund som har representert lærergruppene i lønnsforhandlingene. De første organisasjonene ble dannet så tidlig som på 1890-tallet. Perioden fram til 1960-tallet var preget av flere mindre forbund,

hvor medlemstilhørigheten og interessen motsetningene hovedsakelig ble bestemt av hvilken stilling medlemmene hadde. Det første store forbundet, Norsk Lærerlag, ble opprettet i 1966 da fire mindre lærerorganisasjoner valgte å slå seg sammen (Rovde, 2004). Norsk lærerlag ble den dominerende lærerorganisasjonen i de neste tiårene. Senere, i 1993, dannes Lærerforbundet etter nok en sammenslåing av mindre forbund⁵.

Et utstrakt samarbeid mellom de to store lærerorganisasjonene i tiden fram mot årtusenskiftet gjorde at Norsk Lærerlag og Lærerforbundet i 2001 valgte å fusjonere sammen til den nye organisasjonen Utdanningsforbundet. Utdanningsforbundet er i dag den største fagforeningen for utdanningspersonale, og har siden opprettelsen deltatt i lønnsforhandlinger gjennom sitt medlemskap i hovedorganisasjonen Unio⁶.

Siden innføringen av et mer uniformt lønssystem i staten på 1950-tallet har lærergruppene hatt en veldig rigid lønnsdannelse (Falch, 2000). Lønningene ble hovedsakelig bestemt av lærernes ansiennitet og stillingstype. Denne formen for lønnspolitikk samsvarte med det lærerorganisasjonene, og da spesielt Norsk Lærerlag, selv ønsket. Flere forskere, som for eksempel Høgsnes og Falch, har vært kritisk til lærerorganisasjonenes forhandlingsstrategi. De mener at kravet om kun sentrale forhandlinger har svekket lærernes lønnskamp.

I 1999 startet de første endringene i lærernes lønssystem mot en mer lokal lønnsdannelse. Tariffavtalen ble endret slik at det nå var mulig for kommuner med lærermangel å gi ekstra lønnstillegg til lærergruppene (Rovde, 2004). Introduksjonen av lokal lønnsdannelse ble godtatt av lærerforbundene i håp om å unngå at forhandlingsansvaret ble overført fra staten til KS. Fem år senere skjedde likevel dette. KS, som representerer undervisningspersonalets arbeidsgivere, ble lærergruppenes forhandlingsmotpart (NOU, 2003:13). Dermed var det slutt på den unike situasjonen hvor lærergruppene forhandlet direkte med staten selv om kommunene og fylkeskommunene var de som formelt hadde arbeidsgiveransvaret.

⁵ Blant annet var Norsk Lektorlag med på sammenslåingen.

⁶ Før 2005 het Unio Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO).

Men lønnskampen foregikk ikke bare bak lukkede møteromsdører. Lærernes dårlige lønnsutvikling fram mot årtusenskiftet, sammen med fallende søknad til lærerutdanningen, fikk mye oppmerksomhet i mediene. Gjennom aksjoner og medieutspill formidlet lærerorganisasjonene sitt budskap om høyere lønn til undervisningspersonalet (Rovde, 2004). Ved å vinne kampen om opinionen håpet man at kravet om en betydelig lønnsøkning ville bli hørt i lønnsforhandlingene.

Som man kan se i resultatkapittelet senere i oppgaven, opplevde lærergruppene en kraftig forbedring av sin lønnsposisjon fra 1996 og utover. Under tariffforhandlingene i 2000 ble det inngått en treårig intensjonsavtale mellom lærerorganisasjonene og staten. Avtalen innebar en kraftig lønnsøkning fram til 2003 samtidig som undervisningstiden ble noe økt (NOU, 2003:13).

Rovde (2004) argumenterer for at en slik særbehandling av lærergruppene ikke ville vært mulig uten den brede støtten gruppene hadde oppnådd gjennom den politiske debatten på slutten av 1990-tallet. Suksessen med å få i stand et felles løft for lærergruppene fra sentralt hold står i kontrast til en del av kritikken mot lærerforbundene gjennom 1990-tallet. Flere mente at det var ved økt bruk av lokale forhandlinger at lærergruppene kunne håpe å bedre sin lønnsituasjon.

4. Definisjon av sentrale begreper

4.1 Datagrunnlaget

4.1.1 Registerdata

For å få et godt inntrykk av hvordan lærergruppenes lønnsutvikling har vært i forhold til andre grupper i perioden, bruker jeg flere forskjellige referansegrupper. Disse referansegruppene er hentet fra både statlig, kommunal og privat sektor. Det har derfor vært nødvendig å bruke data fra flere forskjellige registre.

Datagrunnlaget for arbeidere i kommunal sektor kommer fra Personaladministrativ Informasjonssystem (PAI- registeret)⁷. Dette registeret bygger på totaltelling av ansatte. Det vil si at det blir samlet inn informasjon om alle ansatte som tilhører KS sitt tariffområde. Totaltelling sikrer at man unngår måleproblemer knyttet til trekking av representative utvalg. Siden Oslo er et eget forhandlingsområde, inkluderes ikke dette området i statistikken. Før 1994 er heller ikke personalopplysninger fra Bærum kommune med i registeret.

For arbeidere i statlig sektor brukes data fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST), mens lærergruppene registreres i et eget register kalt Sentral Tjenestemannsregister for Skoleverket (STS). Både i SST og STS hentes det inn lønnsopplysninger for alle ansatte i sektoren.

Data knyttet til referansegrupper i det private næringsliv kommer fra Næringslivets Hovedorganisasjons⁸ (NHOs) lønnsstatistikk for funksjonærer. Statistikken bygger på opplysninger sendt inn fra et utvalg av NHOs medlemsbedrifter. Dette utvalget blir trukket på en måte som skal sikre at dataene er mest mulig representative for populasjonen.

⁷ Lønnsdata for undervisningspersonale i skoleverket ble i 2003 overført fra Sentralt Tjenestemannsregister for Skoleverket (STS) til PAI- registeret.

⁸ Før 1989 het organisasjonen Norges Arbeidsgiverforening (N.A.F.).

I perioden jeg ser på har det vært noen endringer i hvor deler av NHOs lønnsstatistikk hentes fra. Den viktigste endringen for tallseriene i denne oppgaven er knyttet til variabelen som beskriver arbeidernes utdanning. Før 1997 brukte NHO utdanningsopplysningene bedriftene oppga i sine svarskjema. Nå hentes disse opplysningene fra SSBs register over befolkningens utdanningsnivå. Dermed kan det være noen endringer i referansegruppene over tid som følge av endringene i innsamlingsmetode.

4.1.2 Konstruksjon av lønnsserierene

Nedenfor følger en mer detaljert beskrivelse av hvordan lønnsseriene til de forskjellige gruppene i oppgaven har blitt konstruert. I mange serier har det vært nødvendig å bruke flere datakilder for å dekke hele den aktuelle perioden. I tillegg måtte noe av datamateriale aggregeres opp for at seriene skulle være sammenlignbare over tid.

Lærergruppene

Fra 1959 til 1989 brukes lønnstabeller fra “Lønnsstatistikk for ansatte i skoleverket”⁹. Statistikken ble utgitt årlig fra 1973 og utover. I tillegg finnes det data for årene 1959, 1963 og 1969. Statistikken er direkte sammenlignbar tilbake til 1973. Før 1973 kan det være noen forskjeller i definisjonen av grupper og lønnsbegrep. Fra 1990 fortsetter statistikken videre i ”NOS Lønnsstatistikk”. Denne serien inneholder lønnsstatistikk fra alle de største sektorene i økonomien. I forbindelse med lærernes bytte av forhandlingsmotpart i 2003, ble statistikkansvaret overført til PAI-registeret. Siden PAI registeret ikke inkluderer lønnsstatistikk for lærere i Oslo kommune, vil gruppesammensetningen i lønnsserien være noe forskjellig.

Sivilingeniører, ingeniører og sykepleiere i kommunal sektor

Lønnsferien for ingeniørgruppene inneholder data fra to statistikkserier. For perioden 1975-1989 brukes data fra serien ”NOS Lønnsstatistikk for kommunale

⁹ Denne statistikken er en del av Norges Offisielle Statistikk (NOS)

arbeidstakere”. Fra 1990 og utover hentes data for alle tre gruppen fra ”PAI Lønns- og personalstatistikk”.

Sivilingeniører og ingeniører i statlig sektor

Lønnsserien for disse utdanningsgruppene kommer fra ”Lønnsstatistikk, Statsforvaltningen” fram til 2004. Etter 2004 ble det ikke lenger publisert skriftlig statistikk. Beregningen for årene 2004 til 2007 er gjort av Fornyings- og administrasjonsdepartementet og bygger på de samme gruppene som den tidligere statistikken.

Sivilingeniører, ingeniører og siviløkonomer i NHO-området

For perioden 1973 til 1998 bygger lønnsseriene fra privat sektor på data fra ”Lønnsstatistikk for funksjonærer”. Denne serien ble utgitt av NHO årlig fram til 1997. Fra 1998 til 2007 brukes lønnsdata fra NHOs elektroniske lønnsstatistikk¹⁰.

4.1.3 Referansegruppene

Også Høgsnes (2000) ser på utviklingen i lærerlønninger over tid. I artikkelen viser han utviklingen i relative lønninger for lærere fra 1975 til 1999. Relativ lønn blir regnet ut ved å bruke gjennomsnittlig mannlig industriarbeiderlønn i NHO-området som referansegruppe. Av flere grunner kommer jeg ikke til å følge Høgsnes strategi i valg av referansegrupper.

For det første vil jeg i denne oppgaven bruke flere forskjellige referansegrupper med ulik sektortilhørighet. Dette gir et mer nyansert bilde av lærergruppenes lønnsutvikling. For eksempel kan flere referansegrupper gjøre det mulig å finne ut om lærernes lønnsutvikling er typisk for sektoren de tilhører. Det vil også være interessant å undersøke i hvor stor grad lærernes relative lønnsutvikling avhenger av hvilke referansegrupper som blir brukt og hvilken sektor de tilhører.

¹⁰ Det er kun lønnsdata fra 2007 som er tilgjengelig på NHOs nettside. For å få tak i data fra 1998-2006 må man kontakte NHOs statistikkavdelingen.

Gruppene som er valgt har varierende utdanningslengde. Ingeniørgruppene har to til tre års høyere utdanning. Sykepleierutdannelsen er treårig, mens sivilingeniørene og siviløkonomene har fem års skolegang etter videregående skole. Dette sikrer at referansegruppene er sammenlignbare med lærergruppene når det gjelder utdanningslengde. For eksempel har lektorer uten opprykk minst like lang utdanning som sivilingeniører og siviløkonomer, mens både ingeniører, sykepleiere og lærer har utdanning som varer mellom to og tre år.

Alle referansegruppene er definert etter utdanningstype. Dette betyr at en del av personer i gruppene ikke nødvendigvis behøver å ha en jobb relevant for utdannelsen sin. På dette området er det forskjell mellom referansegruppene og lærergruppene. Lærergruppene er definert etter stillingskoder, ikke utdanningstype. Men en sammenligning av antall lærere innenfor de forskjellige utdanningstypene med antall lærere i de forskjellige lærerstillingene, tyder på at utdannings og stillingsgruppen er nokså sammenfallende.

I tillegg til referansegruppene beskrevet ovenfor, bruker jeg den gjennomsnittlige månedslønnen for alle næringer som en egen referansegruppe¹¹. Dette gjør det mulig å undersøke hvordan lønnen til lærergruppene har utviklet seg relativt til arbeidsmarkedet som helhet.

Et problem med denne referansegruppen er at utdanningsnivået i befolkningen har økt kraftig i perioden jeg studerer. Dermed kan endringer i gruppens gjennomsnittslønn skyldes at andelen arbeidere med høyere utdanning har økt over tid. En slik sammensetningseffekt har jeg ikke mulighet til å kontrollere for i denne oppgaven.

¹¹ Datagrunnlaget for denne gruppen er hentet fra Hansen og Skoglund (2003) og SSBs statistikkbank.

4.2 Definisjon av begreper

4.2.1 Lønnsbegrepet i oppgaven

For at lønnsriene til de forskjellige gruppene skal være sammenlignbare, er det viktig at lønnsbegrepet som benyttes er likt. Jeg har i oppgaven valgt å bruke lønnsbegrepet månedsfortjenste for heltidsansatte. Dette målet inneholder brutto regulativ lønn samt faste og variable tillegg. I statistikken defineres en arbeider som heltidsansatt hvis stillingen innebærer en avtalt ukentlig arbeidstid på 33 timer eller mer¹². Det har i noen tilfeller vært nødvendig å regne om gruppens lønnstall fra årslønn til månedslønn. Variabel overtidsgodtgjørelse er ikke inkludert i månedsfortjensten.

Det er både fordeler og ulemper ved å utelukke variabel overtidsgodtgjørelse. På den ene siden ønsker man å vite hva forskjellige arbeidere tjener når de arbeider under forholdsvis like forhold. Da vil det være gunstig å fjerne lønnskomponenter som kompenserer for ugunstige arbeidsforhold. På den andre siden viser lønnsbegreper som inkluderer variabel overtid hva en arbeider faktisk tjener i perioden. Bergningene av relativ lønn i denne oppgaven fanger derfor ikke opp ulikheter i lønn mellom grupper som skyldes forskjeller i overtidarbeid.

Det finnes også andre relevante mål på lønn. For eksempel kan det være aktuelt å inkludere verdien av arbeidernes pensjonsordninger i lønnsmålet. Da vil man kunne undersøke om forskjeller i relativ lønn skyldes at pensjonsordningene varierer mellom grupper. Gode pensjonsordninger i statlig sektor kan med et slikt mål være med på å redusere lønnsforskjellen mellom privat og statlig sektor.

Videre kan man argumentere for at lønsmottakere egentlig bryr seg om lønnen etter at skatter og avgifter er betalt, og eventuelle overføringer er mottatt. Da vil disponibel reallønn kunne være et godt lønns mål (Høgsnes, 1999). Bruttolønn er likevel det

¹² Lønnstallene for serien "gjennomsnittlig lønn for alle næringer" inkluderer overtidstillegg. I denne serien har man også regnet om de deltidsansattes lønn til heltidsansattlønn. Det gjøres ved å korrigere for at de deltidsansatte har lavere stillingsprosent.

lønnsbegrepet som brukes mest i lønnsforhandlinger, og er derfor det begrepet jeg har valgt å bruke i denne oppgaven.

4.2.2 Utdanningsgrupper

Referansegruppene inneholder personer som tilhører en bestemt utdanningsgruppe. Arbeiderne blir i statistikken plassert i forskjellige utdanningsgrupper etter den høyeste fullførte utdannelsen de er registrert med.

4.2.3 Stillingsbetegnelse for lærergruppene

Lærergruppene defineres ved stillingskoder. Stillingsgruppene jeg har valgt å bruke, defineres i hovedtariffavtalen for KS-område (2008) som følger¹³:

Lærere

Tilsatte i undervisningsstillinger som har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid.

Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstillinger som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid.

Lektor

Tilsatte i undervisningsstillinger som har godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags/mastergradsnivå.

Lærer og adjunktgruppen jeg ser på har stillinger i grunnskolen, mens lektorgruppen består av lektorer ansatt i videregående skole¹⁴. Lærere, adjunkter og lektorer med

¹³I årene 1959, 1963 og 1967 defineres lærergruppene og lønnsbegrepene annerledes enn i resten av statistikken. Lærergruppen jeg har valgt består da av lærere i folkeskolen/barneskolen, mens adjunkt og lektorgruppen består av adjunkter/lektorer ansatt i realskoler og gymnas. Det er for få observasjoner til å se på lønnsutviklingen til adjunkter i grunnskolen i disse årene. I tillegg er ikke lønnsdataene i perioden direkte sammenlignbare med data etter 1973. Lønnsstillingene for denne perioden bør derfor tolkes med varsomhet.

¹⁴I perioden fra 1973 til 1993 inneholder lektorgruppen kun lektorer ansatt i den delen av videregående skole(gymnas/realskoler) som heter studieretning for allmenne fag. Siden studieretning for allmenne fag er den enhet med flest lektorer, og det i liten grad er forskjell i lønn mellom lektorer i de forskjellige enhetene, skal lektorgruppen før og etter 1994 være sammenlignbare.

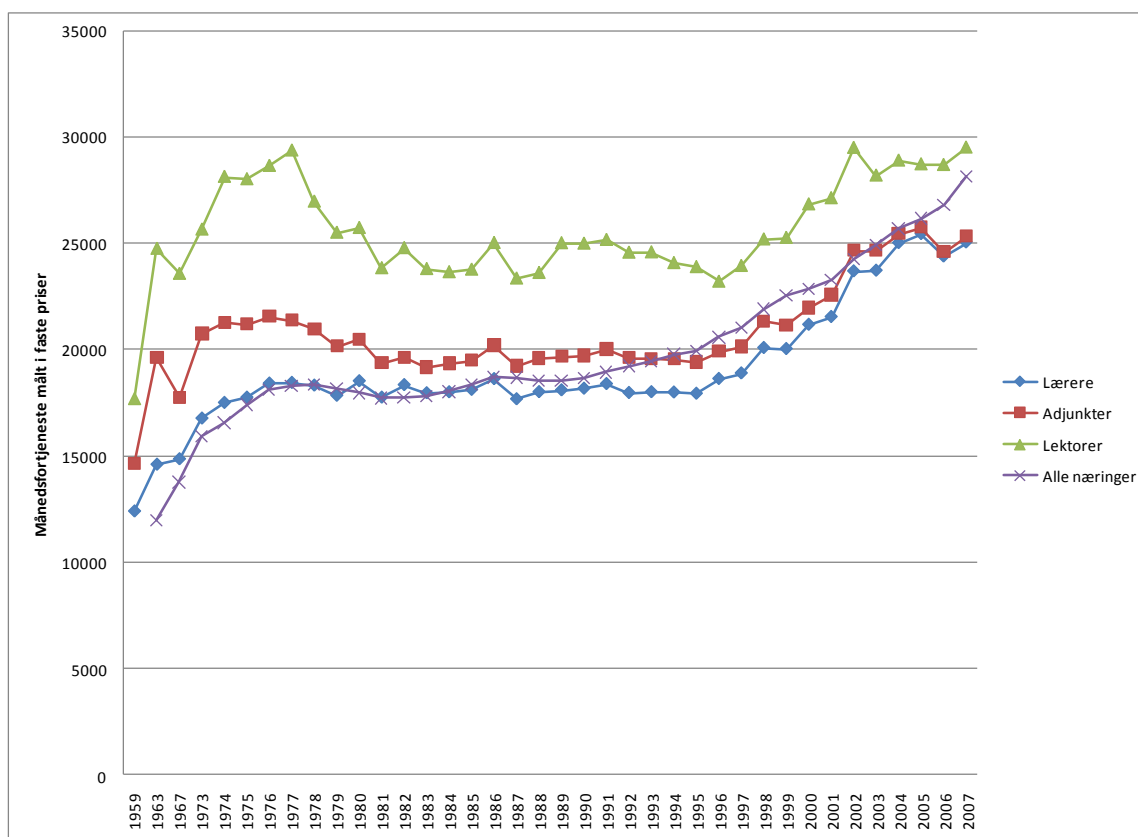
tilleggsutdannelse er ikke inkludert i lønnsseriene. Jeg har også valgt å utelate lærere uten godkjent utdannelse fra statistikken. Siden det ikke finnes statistikk for lærergruppene i privat sektor bakover i tid, har jeg valgt å se bort fra denne gruppen når jeg beregner lønnsutviklingen. Dette kan forsvares med at undervisningspersonale ansatt ved private skoler, kun utgjør en liten del av den totale gruppen.

5. Resultater

I dette kapitlet studerer jeg lærergruppens lønnsutvikling fra 1959 og fram til i dag. Jeg har valgt å se på utviklingen målt både i reallønn og den relative lønnen i forhold til andre utdanningsgrupper. Reallønnen forteller hvordan kjøpekraften til lærergruppene har utviklet seg over tid. For å kunne beregne lærergruppens reallønn har jeg valgt å bruke konsumprisindeksen (KPI) publisert av SSB. Det er også interessant å se hvordan utviklingen i lærergruppens lønn har vært i forhold til andre grupper av lønsmottakere. Det gjør jeg ved å beregne den relative lønnen i forhold til flere forskjellige referansegrupper.

5.1 Reallønnsutviklingen

Figur 5.1. Lærergruppens og alle næringers gjennomsnittlige månedsfortjeneste målt i faste priser (1998 NOK)



Figur 5.1 viser både de tre lærergruppenes gjennomsnittlige månedsfortjeneste og den gjennomsnittlige månedsfortjenesten for alle næringer, målt i faste priser¹⁵. Dette gjøres ved å deflatere lønnen gruppene mottar. Siden lønnsnivået blir omregnet til faste priser, kan man fra grafen se hvordan utviklingen i reallønnen til de fire gruppene har vært i perioden¹⁶. Legg merke til at det fra 1959 til 1972 ikke er årlige lønnsdata. Tallene er heller ikke direkte sammenlignbare før 1973¹⁷.

Fra 1959 til 1977 opplevde alle lærergruppene en betydelig reallønnsøkning. Spesielt godt ut kom lektorene. De mange skolereformene på 1960-tallet skapte et stort behov for flere lærere. Spesielt viktig var innføringen av 9-årig obligatorisk grunnskole for alle i 1969 (Rovde, 2004). Forbedret reallønn var likevel ikke unikt for lærergruppene i denne perioden. Som vi kan se fra grafen for ”alle næringer” opplevde også de andre næringene økte reallønninger i denne perioden.

Den positive trenden fram til midten av 1970-tallet ble avløst av en negativ trend for de tre lærergruppene. Verst gikk det utover lektorene, som opplevde en kraftig reduksjon i sin reallønn. Den negative utviklingen kan sees i sammenheng med det sterke inntektspolitiske samarbeidet som utviklet seg mellom NHO, LO og myndighetene i den samme perioden. Som Høgsnes (2000) poengterer, hadde disse oppgjørene gjennomgående en lavtlønnsprofil. Siden lærergruppene, og da spesielt lektorene, hadde forholdsvis høye inntekter, ble deres lønnskrav lavt prioritert.

Spesielt tydelig ble denne utviklingen i perioden som blir kalt solidaritetsalternativet i norsk lønnsdannelse. Lønnslovene på slutten av 1980-tallet sammen med økt grad av frivillig moderasjon utover på 1990-tallet, hindret reallønnsvekst for lærergruppene. Samtidig kan man av figuren se at reallønnen til de andre næringene stiger i det samme tidsrommet.

¹⁵ Månedsfortjeneste målt i faste priser regnes ut ved å bruke følgende formel: $L_{fast} = \frac{L_{løpende} \cdot PI_{1998}}{PI_t}$. Hvor PI_{1998} er konsumprisindeksen i basisåret 1998, her normalisert til 100, og PI_t er konsumprisindeksen i det året man beregner for.

¹⁶ Lønnsutviklingen for de fire gruppene målt i løpende priser er lagt i vedlegg 7.1.

¹⁷ For en beskrivelse av forskjellene se fotnote 13

En del av forklaringen kan ligge i den sterkt sentraliserte lønnsdannelsen lærerforbundene var omfattet av. Moderasjonslinjen, hovedsakelig fremforhandlet av NHO, LO og myndighetene, hindret store sentrale tillegg. Dette gjorde det vanskelig for høytlønnsyrker å få fram sine krav i denne typen forhandlinger. Samtidig krevde lærerforbundene at det ikke skulle forhandles lønn på lokalt nivå. Dermed hadde de ikke de samme mulighetene til å øke lønnsveksten gjennom lokale lønnstillegg som mange andre grupper. De lokale tilleggene var viktige for mange typer arbeidere. Høgsnes (2000) rapporterer at så mye som 2/3 av lønnsveksten i LO-NHO-området kommer fra lokale forhandlinger.

Trenden snudde rundt 1996. I den neste tiårsperioden skjedde det en kraftig forbedring av lærergruppens reallønn. Både i det politiske miljøet og i LO var det enighet om at lønnsveksten til lærerne hadde vært for lav. Mange var bekymret for at lærerkvaliteten ville synke som følge av lav rekruttering til yrket. Blant annet publiserte Samordnet opptak i 1996 tall som viste at antall søkere til allmennlærerutdanningen var redusert med 14 prosent fra 1994 til 1996¹⁸ (NOU, 1996:22). Dette førte blant annet til at det i lønnsoppgjøret 1998 ble besluttet å oppjustere begynnerlønnen til lærergruppene.

Spesielt viktig for lønnsveksten var den treårige intensjonsavtalen som ble inngått mellom staten og lærerforbundene under hovedtariffavtalene i 2000. Lærergruppene ble lovet økt lønn mot at arbeidstiden ble utvidet og undervisningstiden gjort mer fleksibel. Implementeringen av intensjonsavtalen fikk navnene ”skolepakke 1” og ”skolepakke 2”. Fra 2000 til 2003 hadde lærergruppene klart høyere lønnsvekst enn andre grupper i arbeidsmarkedet. I NOU:13 (2003) oppgis denne lønnsveksten å være 23,5 prosent.

I de siste årene ser den positive utviklingen ut til å ha stoppet opp for lærerne og adjunktene, mens lektorene har kommet noe bedre ut. Fra 2005 har alle lærergruppene hatt mindre vekst enn gjennomsnittet blant lønsmottakerne. Dette har skjedd i en periode hvor lærergruppene ble flyttet fra det statlige til det kommunale

¹⁸ Det bør legges til at den totale søkermassen til høyere utdanning i samme periode falt med 7 prosent.

tariffområdet og dermed fikk KS som forhandlingsmotpart. Så langt ser ikke denne overføringen ut til å ha sikret lærergruppene en reallønnsvekst på linje med i de andre næringene i arbeidsmarkedet.

Figur 5.1 viser også at det har vært en sammenpressing av lønninger mellom de tre lærergruppene i perioden. Forskjellen mellom lærer og adjunktgruppen har blitt stadig mindre, samtidig som de to gruppene har nærmet seg lektorenes lønnsnivå. Utviklingen stemmer godt med den inntektspolitikken som har blitt ført fra sentralt hold. Fokus på moderasjon og løft av lavtlønnsyrker har ført til en svekkelse av grupper med høyt lønnsnivå.

5.2 Relative lønninger

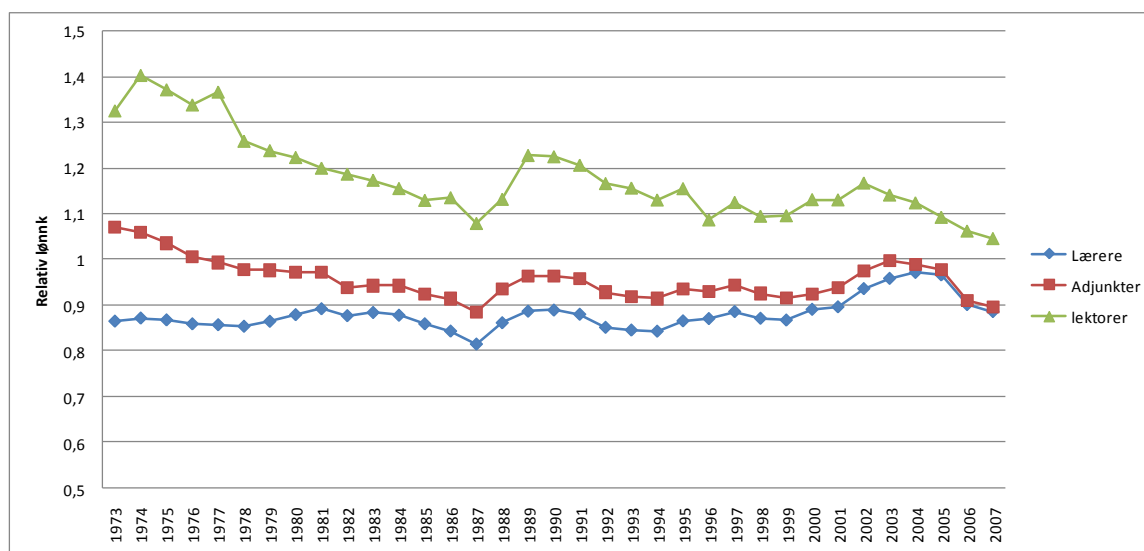
Selv om utviklingen i reallønn er viktig for aktørene i lønnsforhandlingene, har jeg flere ganger i oppgaven argumentert for at aktørene også bryr seg om hvordan lønnen deres utvikler seg relativt til andre grupper i arbeidsmarkedet. I dette avsnittet sammenligner jeg lærergruppenes lønnsutvikling med lønnsutviklingen til flere forskjellige referansegrupper. Som jeg gjorde rede for i kapittel 4 har referansegruppene blitt valgt slik at utdanningslengden er mest mulig sammenlignbar med lærergruppene.

Foruten sykepleiere i kommunal sektor og siviløkonomer i NHO-bedrifter, består referansegruppene av ingeniører og sivilingeniører fra statlig, kommunal og privat sektor. Ingeniører og sivilingeniører med arbeid i stat og kommune, skiller seg fra lærergruppene når det gjelder alternative jobbmuligheter i privat sektor. Mens kompetansen lærerne besitter hovedsakelig er spesifikk for undervisningsinstitusjonene, er det stor etterspørsel etter ingeniører i privat sektor. For eksempel var det i 2007 ansatt ca. 3000 flere arbeidstakere med en form for ingeniørutdannelse i NHO-området enn i stat og kommune til sammen. Samtidig utgjør de private skolene kun en liten del av undervisningssektoren. Alternative jobbmuligheter kan derfor være en forklaring på lønnsulikheter mellom lærere og ingeniører.

Som det ble nevnt i kapittel 4, tar jeg ikke hensyn til hvilken stilling personene i de forskjellige referansegruppene har. Gruppene blir utelukkende definert ut i fra utdanning de har tatt. Dermed kan noe av forskjellen i lønnsnivå mellom lærer og referansegruppene skyldes at omfanget av stillingene er forskjellig. Det er for eksempel mer vanlig for ingeniører og sivilingeniører å ha lederstillinger enn det er for lærergruppene.

Resultatene viser at lærergruppens lønnsutvikling relativt til referansegruppene innenfor hver sektor er forholdsvis like. Jeg har derfor valgt å inkludere resultatene for ingeniørgruppen fra hver sektor i hovedteksten, mens resultatene for de andre referansegruppene finnes i vedlegg 7.2.

Figur 5.2. Lærergruppens lønn relativt til statlige arbeidstakere med ingeniørutdannelse



Figur 5.2 viser at både lektorene og adjunktene opplevde en forverring av sin relative posisjon fra 1973 til 2007. Lektorene har hatt den svakeste utviklingen. Fra å tjene 32,5 prosent mer enn statlige ingeniører i 1973, har de i dag tilnærmet likt lønnsnivå. Lærerne, som er den gruppen med kortest utdanningslengde, har en uendret relativ posisjon.

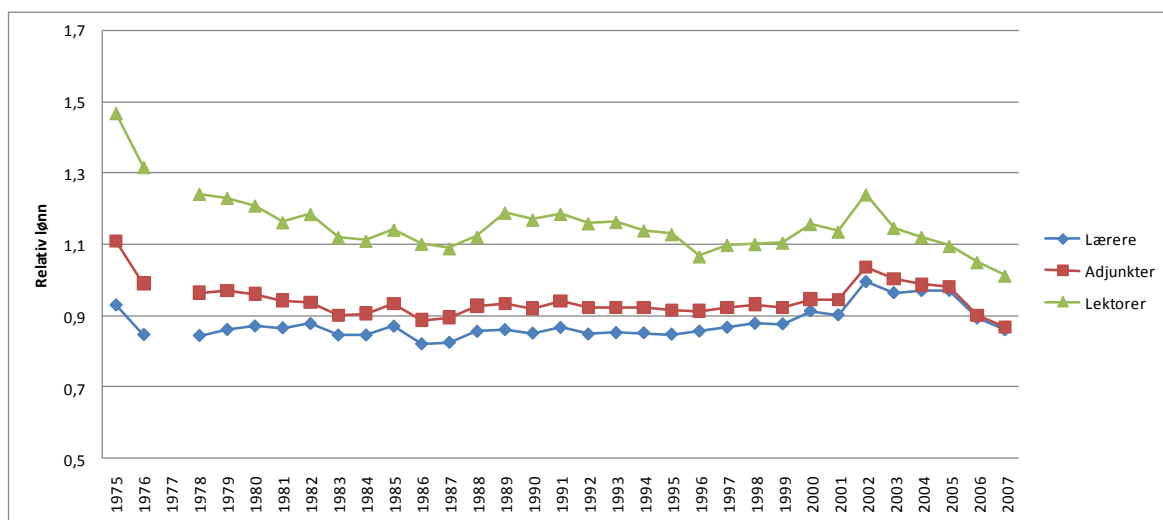
Som man kan se i figuren er det mange fellestrekk ved utviklingen i lærergruppens relative lønnsnivå. En negativ periode fram til slutten av 1980-tallet ble avløst av en relativ forbedring som varte til starten av 1990-tallet. I årene med

solidaritetsalternativet i norsk lønnsdannelse fulgte et nytt intervall med negativ vekst i den relative lønnen. Videre førte implementeringen av skolepakke 1 og 2 til en bedring for alle tre gruppene. Årene etter det kollektive løftet av lærergruppene avtok veksten i lærergruppenes lønnsnivå, mens ingeniørene opplevde en sterk forbedring. Dette gjorde at den relative lønnen synker.

En sammenligning av figur 5.2 og figur 7.2 i vedlegg 7.2 indikerer at lønnsutviklingen til ingeniørene, sivilingeniørene og lærergruppene i offentlig sektor har fulgt det samme mønsteret som mange andre grupper i sektoren. Denne utviklingen beskrives i NOU:13 (2003), hvor man studerer forskjeller i lønnsstrukturen mellom sektorer. Der finner man at forhandlingssystemet i offentlig sektor har ført til en sammenpressing av lønnsstrukturen, mens det motsatte har vært tilfellet i privat sektor. Dette har skjedd på tross av økt lokal lønnsdannelse i offentlig sektor på 1990-tallet.

Figur 7.2 viser at lektorenes lønn relativt til sivilingeniørene fram til 2004 var uforandret i forhold til 1973-nivået, og at lærer- og adjunktgruppene forbedret sin posisjon noe i den samme perioden. Totalt sett tapte altså lektorene og sivilingeniørene, som begge bestod av personer med lang utdanning og høyt lønnsnivå, relativt til de andre lærergruppene og ingeniørene med kortere utdanning og lavere lønn.

Figur 5.3. Lærergruppenes lønn relativt til kommunalt ansatte med ingeniøruddannelse

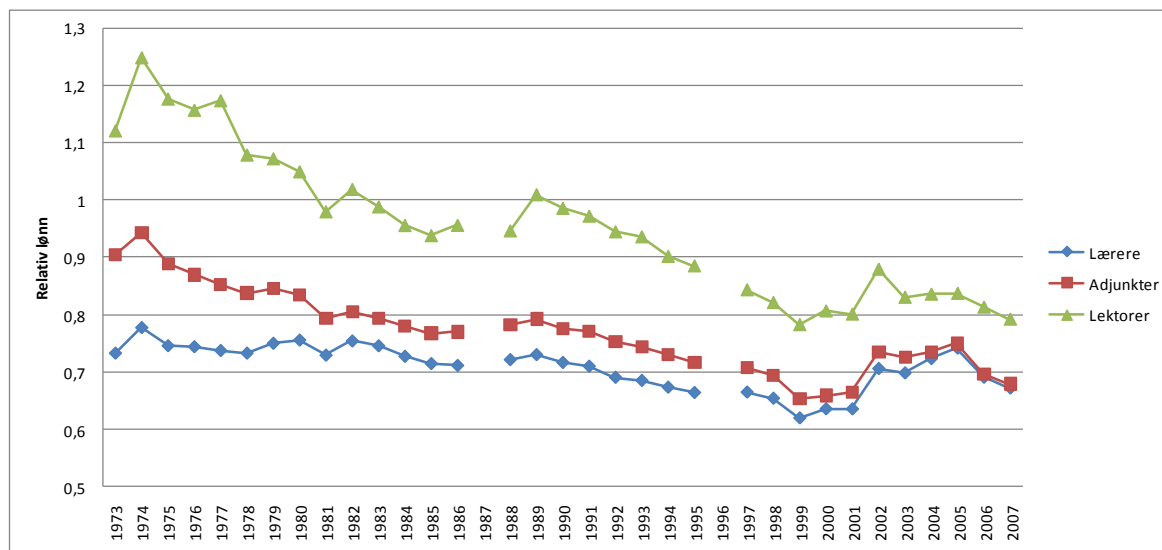


Som man kan se fra figur 5.3, har utviklingen i lærerlønninger relativt til referansegruppene i kommunesektoren mange likhetstrekk med utviklingen i figur 5.2. Også her er det lektorgruppen som opplever det største fallet i relativ lønn, mens lønnen til de to andre lærergruppene har vokst mer i takt med ingeniørene. I likhet med figur 5.2, sank lærergruppens relative lønn fram til midten av 1980-tallet. Perioden med forholdsvis høy arbeidsledighet på slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet slo spesielt bra ut for lektorene som forbedrer sin relative posisjon i denne perioden.

Det sterke inntektspolitiske samarbeidet på midten av 1990-tallet hadde forholdsvis lik effekt på lønnsnivået til lærerne, adjunktene og ingeniørene, mens lektorenes relative lønn sank. Utviklingen i de første årene etter 2000 var som i figur 5.2, positiv for alle lærergruppene. Etter dette har alle tre gruppene hatt en dårligere lønnsutvikling enn ingeniørene i kommunesektoren.

I vedlegg 7.2 har jeg inkludert resultatene for to andre referansegrupper fra kommunal sektor. Figur 7.3 viser lærergruppens lønnsutvikling relativ til kommunale sivilingeniører. I figur 7.4 bruker jeg sykepleiere som referansegruppe. For denne gruppen har jeg kun tall for perioden 1989 til 2007. Samlet tyder resultatene fra de kommunale referansegruppene på at det har vært en sammenpressing av lønnsstrukturen også i kommunal sektor.

Figur 5.4. Lærergruppenes lønn relativt til arbeidstakere med ingeniørutdannelse i NHO-området



Figur 5.4 viser at lærerne, som er gruppen tettest opptil ingeniør i utdanningslengde, kun i mindre grad har endret sin relative posisjon i perioden. Den samme utviklingen finner man når man bruker sivilingeniører og siviløkonomer som referansegrupper. Resultatene for disse gruppene er lagt i vedlegg 7.2 som figurene 7.5 og 7.6.

Adjunktene og lektorene hadde en negativ utvikling i lønnsnivået relativt til alle tre referansegruppene i NHO-området. De tre figurene indikerer også at utviklingen i den relative lønnen har vært spesielt dårlig i de årene myndighetene hadde en aktiv rolle i lønnsforhandlingene. Både på 1970-tallet og under det inntektspolitiske samarbeidet på 1990-tallet var det en markant negativ utvikling.

5.3 Sammensetningseffekter

Som påpekt av Hægeland og Kirkebøen (2007), er det ikke bare gruppenes utdanning som påvirker det gjennomsnittlige lønnsnivået. Det er derfor mulig at resultatene i forrige delkapittel fanget opp endringer i relative lønninger som skyldtes andre faktorer enn det som definerer gruppene som er valgt. Grunnen til at jeg ikke får korrigert for disse faktorene i denne oppgaven, er at det ikke eksisterer lønnsdata på individnivå for hele den aktuelle perioden. Dette har gjort det nødvendig å bruke skriftlig publiserte kilder.

Alderssammensetningen i gruppene er en faktor som kan ha betydning for forskjeller i det gjennomsnittlige lønnsnivået. I de fleste næringer øker lønnen når de ansatte bygger opp ansiennitet i en bedrift. Forskjeller i lønnsutviklingen mellom grupper kan dermed skyldes at den relative alderssammensetningen endrer seg over tid. Som nevnt tidligere, har lærergruppens lønnsnivå nesten utelukkende blitt bestemt av ansiennitet og utdanning. En aldrende lærerstab vil dermed føre til at lærergruppens lønn målt relativt til referansegrupper med lavere utvikling i gjennomsnittsalder, vil være høyere enn det som skyldes forskjeller i utdanningstype.

Ved å bruke registerbaserte inntektsopplysninger tilgjengelig fra 1986, kontrollerer Hægeland og Kirkebøen for alderseffekter når de estimerer forskjellige utdanningsgruppers relative lønninger. De finner at effekten av alder og erfaring på utviklingen i den relative lønnen mellom ingeniører og lærere er forholdsvis liten. Det er derfor grunn til å tro at resultatene fra kapittel 5.2 ikke vil endre seg mye om man tar høyde for potensielle alderseffekter.

Men forskjeller i relativ lønn kan også skyldes at den regionale sammensetningen innad i gruppene er forskjellige. I artikkelen til Hægeland og Kirkebøen presenteres også estimater for relative lønninger som korrigerer for effekten av regionale forskjeller. Lærere og sykepleiere kommer da bedre ut relativt til ingeniører. Dette skyldes at lærergruppene er forholdsvis jevnt fordelt mellom regionene, mens ingeniørene i større grad er konsentrert i regioner med høyt lønnsnivå¹⁹. Mer generelt finner man i NOU:13 (2003) at variasjonen i lønn mellom fylker er høyere i privat enn i offentlig sektor. Det er derfor grunn til å tro at den regionale effekten på relative lønninger vil være størst for referansegruppene fra privat sektor.

¹⁹ Siden Oslo er utelatt fra den kommunale statistikken, kan regioneffekten være noe mindre i figur 5.3, 7.3 og 7.4. Dette skyldes at Oslo er en region med store forskjeller mellom lærergruppens og ingeniørens lønnsnivå.

6. Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har jeg studert flere aspekter ved lærergruppenes lønnsdannelse. I den første delen drøftet jeg teoretiske modeller relevant for å forstå lærergruppenes lønnsutvikling. Forholdene i lønnsdannelsen for undervisningspersonale, og i norsk lønnsdannelsen mer generelt, gjør det nødvendig å se på modeller utenfor frikonkurranserammeverket.

På arbeidstakersiden så jeg på modeller for kollektive forhandlinger. Der argumenterte jeg for at modeller som inkluderer relative lønninger i fagforeningenes preferanser gir et mer realistisk rammeverk for norsk lønnsdannelse i den aktuelle perioden. Høy grad av sentraliserte lønnsforhandlinger sammen med få alternative jobbmuligheter for lærergruppene, gjør det også relevant å undersøke teoretiske modeller for monopsonimakt. Hvis det offentlige faktisk utnytter sin monopsoniposisjon, predikerer den statiske modellen at lønnen til lærergruppene vil være lavere enn deres marginalproduktivitet.

Dynamiske monopsonimodeller gir et mer nyansert bilde. Her avhenger lønnsnivået av elasticiteten til arbeidstilbudet både på kort og lang sikt. Selv om en lønnsøkning på kort sikt vil kunne tiltrekke til seg noen flere lærere, er det kun mulig å øke antallet på lang sikt ved å øke kapasiteten i lærerutdanningen. Som arbeidsgiver er det offentlige i den unike posisjon at de kan kontrollere tilbudet av lærere gjennom utdanningsinstitusjonene. På tross av besatte studieplasser er man bekymret for at lave lønninger vil redusere kvaliteten på undervisningen ved at sammensetningen av lærere endres. Bekymring for lærerkvaliteten på lang sikt kan være noe av grunnen til den kraftige opphenting i lærergruppenes lønnsnivå rundt år 2000. Det var da bred enighet om at et lønnsloft for lærergruppen var nødvendig.

Videre har jeg sett på utviklingen i systemet for lønnsforhandlinger fra 1960-tallet og fram til i dag. I perioden utviklet det seg et sterkt inntektspolitisk samarbeid mellom de sentrale partene i arbeidslivet. Samarbeidet var knyttet til lønnsmoderasjon og styrking av lavtlønnsyrker. Lave nominelle tillegg skulle sikre økt konkurranseevne og høy sysselsetting. Lærergruppenes sentraliserte lønnsforhandlinger gjorde at de

ikke hadde den samme muligheten som andre grupper til å forhandle fram lokale lønnstillegg. Dette kan være med på å forklare hvorfor lønnsutvikling for lærergruppene var spesielt svak i de årene det var et tydelig inntektspolitisk samarbeid.

Resultatene viser at den positive reallønnsutviklingen for lærergruppene fra 1959 og utover, stoppet opp på midten av 1970-tallet. Fra 1976 fulgte lønnsutviklingen en negativ trend for alle tre gruppene. Verst gikk det utover lektorene som i perioden fra 1976 til 1996 opplevde en reduksjon i reallønnen på 19 prosent.

Fra slutten av 1990-tallet hadde lærergruppene en høyere reallønnsutvikling enn de fleste andre yrkesgrupper. Men den høye lønnsvekst ble fremforhandlet mot at lærergruppene sa seg villig til økt arbeidstid med en større andel timer knyttet til skolen. Etter 2003 har lønnsveksten avtatt. I denne perioden har det vært en reduksjon i lærergruppens lønn relativt til alle referansegruppene. Løftet om økt satsing på lærergruppene har dermed ikke blitt fulgt opp i årene etter intensjonsavtalen mellom partene utløp i 2003. Dette skjedde samtidig som forhandlingsansvaret for lærergruppene ble overført fra staten til KS.

En sammenligning av lærergruppens lønnsutvikling relativt til referansegruppene i offentlig sektor, tyder på at lærergruppens utvikling har fulgt det samme mønsteret som andre grupper med høyere utdanning i sektoren. Lektorene og sivilingeniørene har hatt en forholdsvis lik utvikling, mens gruppene har tapt relativt til adjunkter og ingeniører som har lavere utdanning. Dette tyder på at det har vært en generell sammenpressing av lønnsnivået i offentlig sektor, og at de høyt utdannede gruppene har blitt lite prioritert i forhandlingene.

Lærergruppens lønnsutvikling relativt til ingeniører, sivilingeniører og siviløkonomer i privat sektor skiller seg fra referansegruppene i offentlig sektor på flere områder. For det første viser lønnsammenligningen med privat sektor en mer tydelig nedgang i lærergruppens relative lønn. For det andre er det en tendens til at fallet i relative lønninger er størst i de årene det er et tett inntektspolitisk samarbeid mellom NHO, LO og regjeringen. Denne utviklingen kan forklares med lærergruppens sentrale lønnsforhandlingssystem. I motsetning til lærergruppene, har

man i privat sektor hatt mulighet til å forhandle fram lokale lønnstillegg. Moderasjon på sentralt plan slo derfor ikke like sterk ut for mange grupper i privat sektor.

Den videre lønnsutviklingen for lærergruppene vil avhenge både av utviklingen i det inntektspolitiske samarbeidet og hvilke prioriteringer KS gjør i lønnsforhandlingene. Selv om det er åpnet for lokale tillegg og økt fleksibilitet i lønnsstrukturen for lærergruppene, er det fortsatt de sentrale tilleggene som utgjør den største delen av lønnsveksten. Samarbeidet på sentralt plan vil derfor også framover være viktig for lærergruppene lønnsnivå.

Bekymring for fall i utdanningskvaliteten kan få KS til å prioritere lærergruppene i de kommende årene. Samtidig vil en lønnsøkning ha liten effekt på tilbudet av lærere på kort sikt. I motsetning til ingeniørgrupper er det ikke et stort privat marked kommunene kan rekruttere lærere fra. Gode oppgjør for lærergruppene krever derfor at KS har en langsiktig strategi for å tiltrekke seg gode lærere.

Kildeliste

- Boal, W.M. og M.R. Ransom (1997): "Monopsony in the Labor Market", *Journal of Economic Literature*, Vol.XXXV, pp. 86-112.
- Cahuc, P. og A. Zylberberg (2004): "Labor economics", The MIT Press, Cambridge.
- Clark, A. og A. Oswald (1993): "Trade Union Utility Functions: A Survey of Union Leaders' Views", *Industrial Relations*, Vol. 32, No 3, pp 391-411.
- Falch, T. (2000): "Bør lærerlønnen økes?", *Sosialøkonomen*, nr. 4.
- Flanagan, R.J., K.O. Moene og M. Wallerstein (1993): "Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, And Economic Performance", Clarendon Pres, Oxford.
- Hansen, S. og T. Skoglund (2003): "Lønnsutviklingen 1962-2002", SSB: Økonomiske analyser, No 5.
- Holden, S. (1998): "Inntektspolitikken – hvordan virker den og hva kan oppnås?", arbeidsnotat nr.29, Finansdepartementet.
- Hovedtariffavtalen for KS-området (2008), Kommuneforlaget, s. 92.
- Hægeland, T. og L. Kirkebøen (2007): "Lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper", SSB Notater 2007/36.
- Høgsnes, G. (2000): "Lønnsutvikling for ansatte i skoleverket", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Årgang 17, pp 77-87.
- Høgsnes, G. (1999): "Krone for krone: Lønnsforhandlinger og -fordelinger", Gyldendal, Oslo.
- Jordfald, B. og T.A. Stokke (2006): "Lønnsdannelsen i staten: Mulige utviklingsbaner.", Fafo-rapport 513, Oslo.
- Manning, A. (2003): "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets", Princeton University Press, Princeton.
- Nergaard, K. og T.A. Stokke (2006): "Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005", Fafo-rapport 518.

NOU 2003:13: ”Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs”

NOU 2001:14: ”Vårens vakreste eventyr...?”

NOU 2000:21: ” En strategi for sysselsetting og verdiskapning”

NOU 1999:14: ”Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999”

NOU 1996:22: “Lærerutdanning: Mellom krav og ideal”

Oswald, J.A. (1979): “Wage determination in an economy with many trade unions”, Oxford Economic Papers, vol. 31, No.3, pp. 369-385.

Rovde, O. (2004): ”Vegar til samling: Norsk lærerlags historie 1966-2001”, Det Norske Samlaget, Oslo.

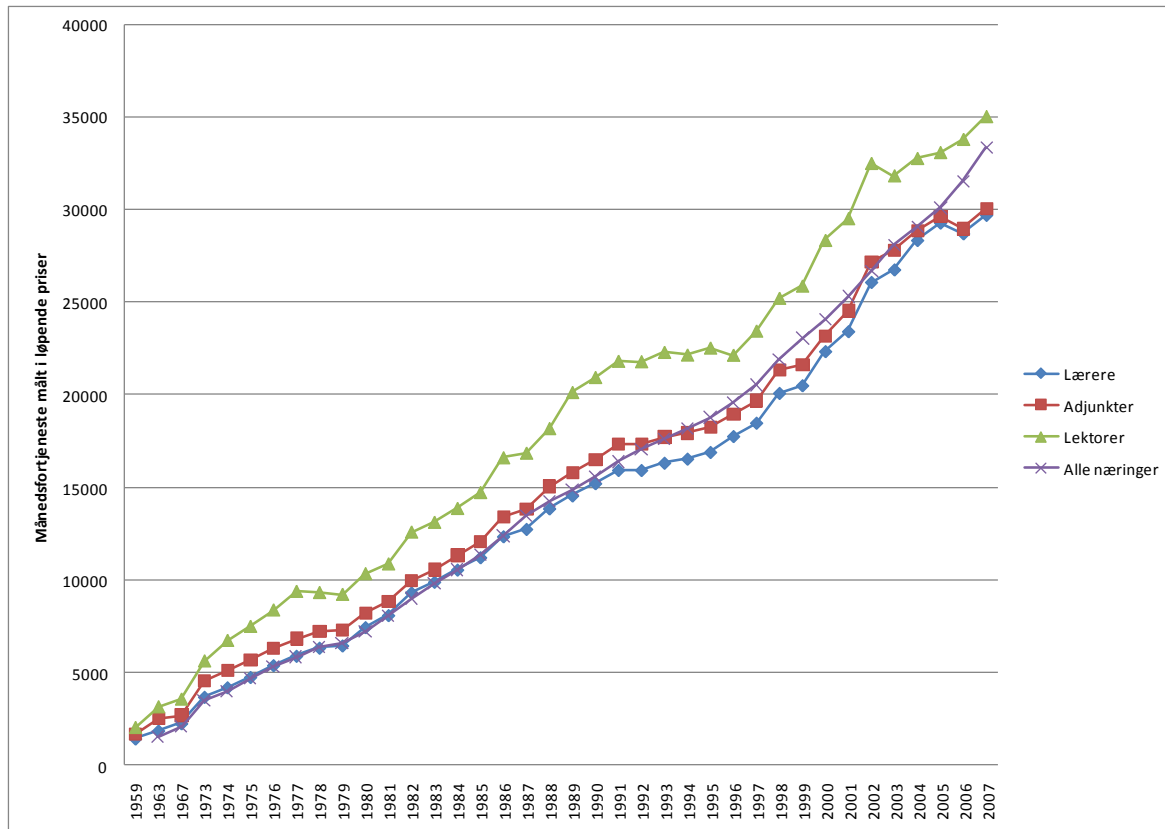
Stokke, T.A, S. Evju, H.O. Frøland (2003): ”Det kollektive arbeidslivet: Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk”, Universitetsforlaget, Oslo.

Strøm, B. (1995): “Envy, Fairness and Political Influence in Local Government Wage Determination: Evidence from Norway”, *Economica*, Vol. 62, No. 3, 1995, 389-409.

7. Vedlegg

7.1 Månedsførtjeneste målt i løpende priser

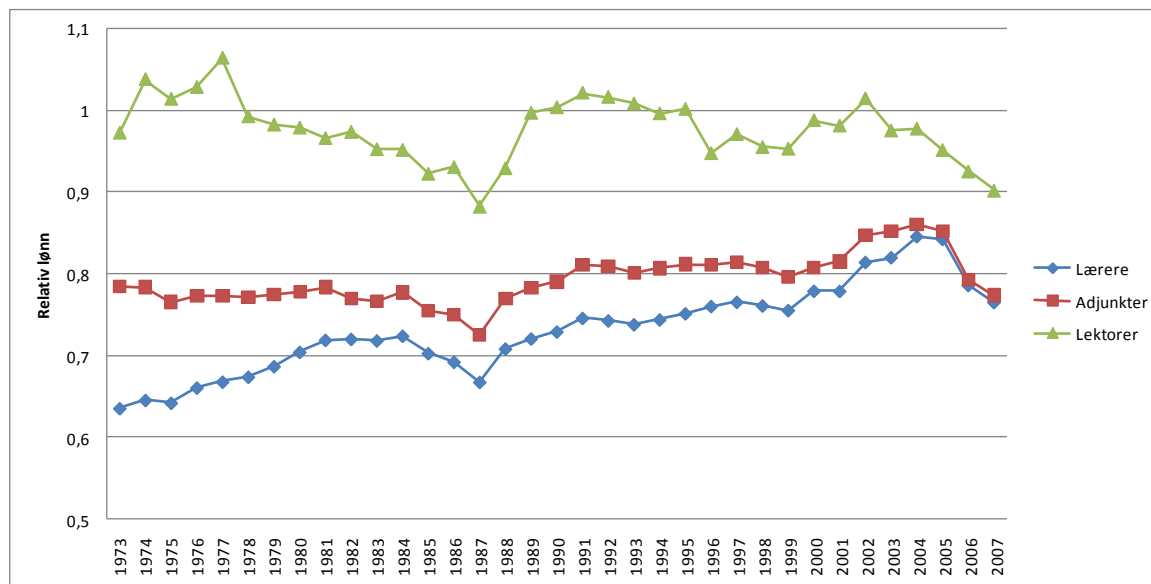
Figur 7.1. Lærergruppenes og alle næringers gjennomsnittlige månedsførtjeneste målt i faste priser



7.2 Utelatte figurer: Relative lønninger

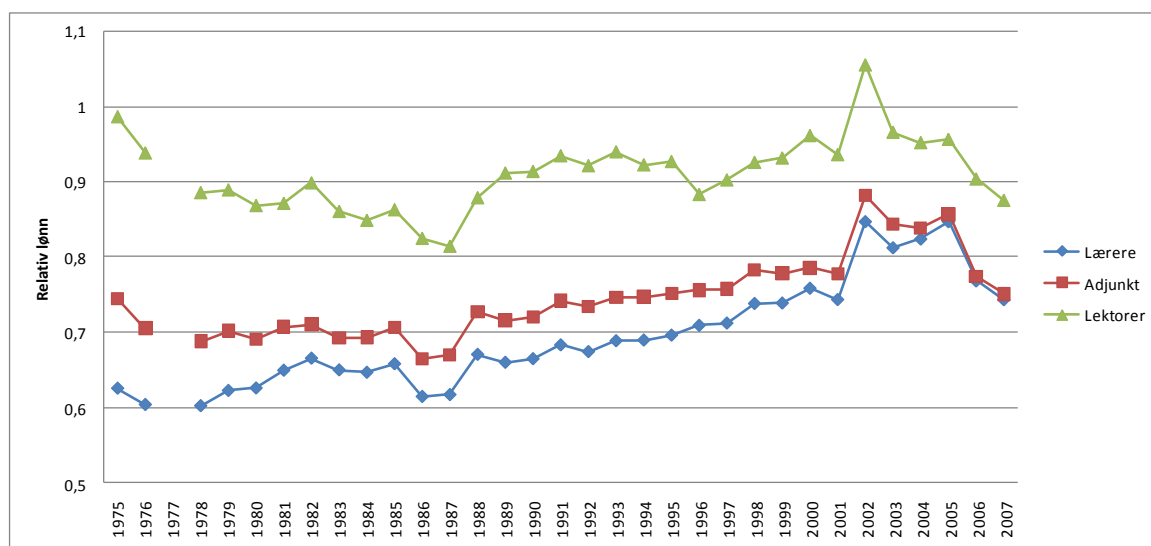
7.2.1 Staten

Figur 7.2. Lærergruppenes lønn relativt til statlige arbeidstakere med sivilingeniørutdanning

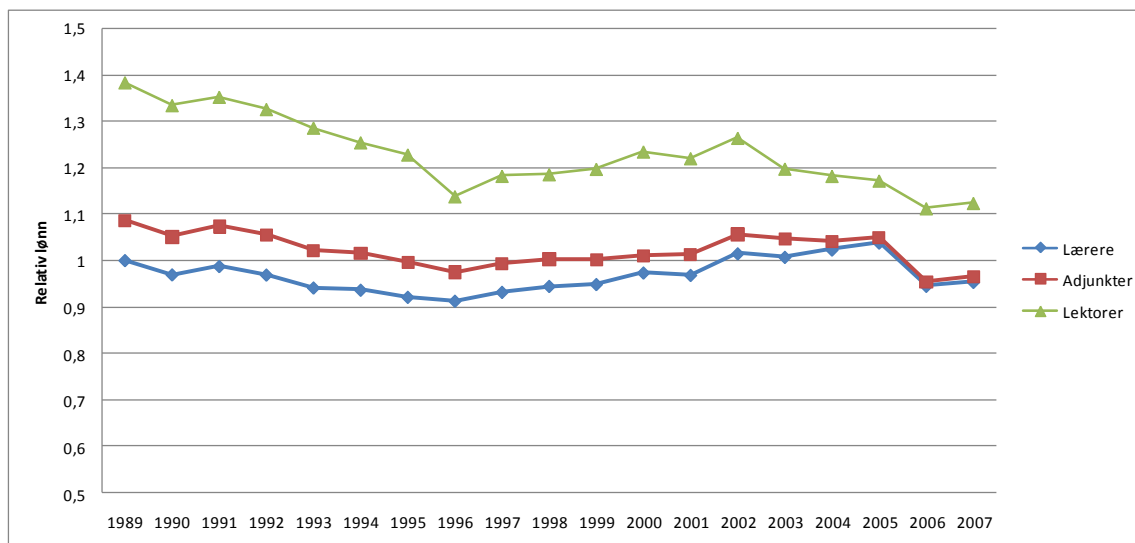


7.2.2 Kommunene

Figur 7.3. Lærergruppenes lønn relativt til kommunale arbeidstakere med sivilingeniørutdanning

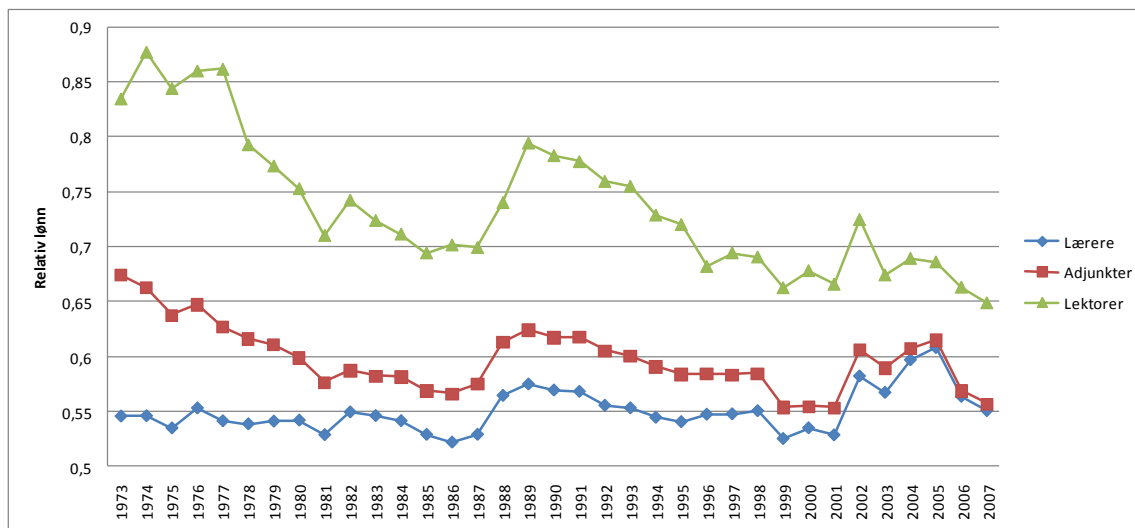


Figur 7.4. Lærergruppenes lønn relativt til kommunale arbeidstakere med sykepleierutdannelse



7.2.3 NHO-området

Figur 7.5. Lærergruppenes lønn relativt til arbeidstakere i NHO-området med sivilingeniørutdannelse



Figur 7.6. Lærergruppenes lønn relativt til arbeidstakere i NHO-området med siviløkonomutdannelse

