

# *LØNN OG RETTFERDIGHET*

*En undersøkelse om lønnsoppfatninger blant kommunalt ansatte*

*av*

*Bente Aina Ingebrigtsen*

**Dr.philos.-avhandling**

**Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse**

**Institutt for sosiologi og statsvitenskap**

**Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU**

**Trondheim**

**ISBN-nummer 82-471-5113-8**

# Forord

I det foreliggende arbeidet presenteres resultater fra et prosjektarbeid jeg gjennomførte i perioden 1992 til 1995. Prosjektet ble finansiert av Norges forskningsråd og hadde tittelen *'Lønnssystem som effektivitetsfremmende virkemiddel'*. Prosjektet besto av flere delundersøkelser, og hadde til formål å studere innføringen av et nytt lønnsystem innen kommunal sektor ut fra ulike ståsteder. Jeg har tidligere presentert empiriske resultater fra prosjektet i to rapporter: *'Kommunen som forhandlingsarena'* (1994) og *'Lokal lønn i kommunal sektor'* (1996). Den siste rapporten er skrevet i samarbeid med Carla Dahl-Jørgensen.

Etter at disse rapportene ble skrevet, har jeg arbeidet videre med materialet fra den delen av prosjektet som omfattet ansattes oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. I den videre bearbeidingen har jeg relatert mine resultater til tidligere forskning om samme tema. Det er resultatet av dette arbeidet som presenteres her. Jeg sammenligner deler av materialet med resultater fra den landsomfattende undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet fra 1992. Jeg har fått data fra denne undersøkelsen tilsendt fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Jeg vil takke alle som har bidratt til undersøkelsen gjennom intervjuer og utfylling av spørreskjema. Jeg vil spesielt takke kontaktpersonene jeg har hatt i de fem kommunene og tre fylkeskommunene hvor jeg har hentet mine data fra. Jeg vil videre takke alle som har gitt meg kommentarer til tidligere utkast av arbeidet, først og fremst professor Tove Helland Hammer fra Cornell University i USA. Tove har vært en glimrende rådgiver for meg. Jeg takker også førsteamanuensis Arild Blekesaune ved NTNU for stor imøtekommenhet og meget nyttige kommentarer. Til sist vil jeg rette en takk til Irén og Une samt resten av familien min som har måttet leve med min konsentrasjon om dette arbeidet gjennom alt for mange år.

Bente Ingebrigtsen  
November 2001



# Innhold

<b>FORORD</b> .....	1
<b>INNHold</b> .....	3
<b>KAPITTEL 1 TEMA FOR UNDERSØKELSEN</b> .....	7
INNLEDNING .....	7
NORSK FORHANDLINGSPRAKSIS.....	11
DEN KOMMUNALE LØNNSREFORMEN.....	14
<i>Intendert eller 'naturlig' utvikling?</i> .....	20
HOVEDTREKK I LØNNS- OG ARBEIDSLIVSFORSKNINGEN.....	21
FAGLIG INNTAK TIL UNDERSØKELSEN .....	27
HOVEDSPØRSMÅL I UNDERSØKELSEN .....	30
DISPOSISJON AV ARBEIDET .....	34
<b>KAPITTEL 2 RESULTATER FRA FORSKNINGSFELTET</b> .....	35
INNLEDNING .....	35
ALLMENNE ELLER KONTEKSTUELLE RETTFERDSFORSTÅELSER .....	38
RETTFERDIGHET OG TILFREDSHET .....	43
LIKHEIT OG RETTFERDIGHET.....	45
DIFFERENSIERTE RETTFERDIGHETSOPPFATNINGER .....	50
OPPFATNINGER OM FORDELING AV ØKONOMISKE GODER .....	52
OPPFATNINGER OM LØNNSGRUNNLAG OG LØNNSFORSKJELLER .....	60
<i>Innsats som lønnsgrunnlag</i> .....	65
REAKSJONER PÅ URETTFERDIG LØNN.....	67
PROSEDYRER FOR RETTFERDIGHET.....	73
<i>Arbeidsvurderingssystemer</i> .....	73
<i>Strategisk lønn</i> .....	78
SAMMENFATNING.....	82

<b>KAPITTEL 3 HYPOTESER OG METODE.....</b>	<b>85</b>
INNLEDNING.....	85
PROBLEMSTILLINGER OG HYPOTESER.....	86
<i>Oppfatninger om lønnsgrunnlag</i> .....	88
<i>Oppfatninger om lønnsprosedyre</i> .....	97
<i>Oppfatninger om lønnsforskjeller</i> .....	100
ARBEIDSTAKERSTUDIEN .....	105
<i>Avhengige variabler</i> .....	108
<i>Uavhengige variabler og kontrollvariabler</i> .....	114
<i>Andre variabler i analysen</i> .....	116
<i>Egenskaper ved variablene</i> .....	116
METODEKOMMENTAR.....	118
REPRESENTASJONSSTUDIEN .....	125
ULIKHETSUNDERSØKELSEN.....	126
<b>KAPITTEL 4 OPPFATNINGER OM LØNNSGRUNNLAG.....</b>	<b>129</b>
INNLEDNING.....	129
RETTFERDIGHET OG EFFEKTIVITET .....	131
VURDERING AV LØNSSKRITERIER .....	141
<i>Lønn for utdanning</i> .....	159
<i>Lønn for ledelse</i> .....	164
<i>Lønn for ansiennitet</i> .....	167
<i>Lønn etter ytelse</i> .....	171
SAMMENFATNING .....	176
<b>KAPITTEL 5 OPPFATNINGER OM LØNSSPROSEDYRE.....</b>	<b>181</b>
INNLEDNING.....	181
HOLDNING TIL LOKALE FORHANDLINGER .....	184
ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT .....	191
SAMMENFATNING .....	196

<b>KAPITTEL 6 OPPFATNINGER OM LØNSFORSKJELLER.....</b>	<b>199</b>
INNLEDNING .....	199
OPPFATNINGER OM PASSENDE MINSTELØNNSNIVÅ .....	202
OPPFATNINGER OM PASSENDE TOPPLØNNSNIVÅ .....	205
OPPFATNINGER OM LØNSSDIFFERENSIERINGSGRAD.....	209
NASJONAL SAMMENLIGNING.....	213
SAMMENFATNING.....	217
<b>KAPITTEL 7 AVSLUTNING .....</b>	<b>223</b>
INNLEDNING .....	223
OPPSUMMERING .....	224
<i>Oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag.....</i>	<i>226</i>
<i>Oppfatninger om lønnsprosedyre .....</i>	<i>235</i>
<i>Oppfatninger om lønnsforskjeller .....</i>	<i>240</i>
KOMMUNALE ARBEIDSTAKERE EN SÆRGRUPPE? .....	246
KONKLUSJON.....	248
<b>REFERANSELITTERATUR.....</b>	<b>253</b>
<b>VEDLEGGSTABELLER.....</b>	<b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>





# Kapittel 1

## Tema for undersøkelsen

---

### Innledning

Det rettes for tiden stor oppmerksomhet mot private og offentlige virksomheters forvaltning av egne personalressurser og, som ledd i dette, anvendelsen av lønnsmidlene. Dette gjelder for de fleste land i den vestlige verden. I USA har denne fokus på personalressursene resultert i en lang rekke bøker med veiledning til bedrifter om hvordan de best kan utforme et adekvat vurderings- og belønningssystem (Milkovich & Newman 1990(1984); Mohrman m fl 1989; Lawler 1990; Gellerman 1993). Veiledningen er gjerne basert på forfatterens erfaringer fra flere års forskning og konsulentvirksomhet innen ledelses- og organisasjonsutvikling. I alle disse publikasjonene er bruken av lønnsmidler som strategisk virkemiddel et sentralt tema.

Lønn har også i større grad kommet på dagsorden i norske virksomheter. I privat sektor innfører mange bedrifter lønnsystemer tilpasset bedriftens målsettinger, kultur og organisasjon. De nye lønnsystemene åpner som regel for nye kriterier for intern differensiering og inneholder gjerne ulike former for resultatbasert lønn, blant annet i form av overskuddsdeling. Det sier seg selv at slike systemer vil kunne gi ulikt utslag for ansatte alt etter hvilken bedrift de jobber i. Det er også det som er meningen; lønn søkes nærmere koblet til bedriftens økonomiske situasjon, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne (NHO, Internett, juni 1998).

Det er likevel ansatte og ledelse innen offentlig sektor som har opplevd den mest prinsipielle endringen av lønnsystemet i løpet av de siste årene. Fram til 1990 fikk alle offentlig ansatte i hovedsak fastsatt sin lønn etter stillingsbetegnelse og lønnsutviklingen ble avtalt gjennom forhandlinger mellom nasjonale parter. I løpet

av nittallet er det imidlertid blitt vanlig med lokale lønnsforhandlinger som supplement til de sentrale forhandlingene. Med den økende bruken av lokale forhandlinger i offentlig sektor er en lang og institusjonalisert praksis blitt endret i løpet av noen få år. Denne endringen er så gjennomgående og har så gjennomgripende konsekvenser at den kan betraktes som en *lønnsreform*.

Sektoren er samtidig inne i en brytningstid hvor det som en gang var en stabil sektor med faste oppgaver, en entydig stillingsstruktur og predikerbare lønnsforhold, i dag består av organisasjoner som stadig omstilles, og hvor arbeidsoppgaver og organisasjonsstruktur endres i et høyere tempo enn tidligere. Lønnsreformen innen offentlig sektor kan slik sett betraktes som del av en mer omfattende og generell institusjonell endringsprosess. Dette er endringer som fører til at prinsipper om likhet og forutsigbarhet gradvis suppleres med effektivitet og fleksibilitet, samtidig som det stilles krav om god service, valgfrihet og brukervedvirkning når det gjelder forholdet mellom kommunen og innbyggerne.

Tendensen til desentralisering av lønnsutviklingen for offentlig ansatte gjelder både statlig og kommunal sektor. Tidspunktet for endringer og hovedtrekkene i den nye lønnspraksisen er også relativt likt. Den praktiske utformingen av forhandlingssystemet er likevel blitt noe forskjellig i statlig og kommunal sektor. Dette skyldes at de to offentlige sektorene er bygd opp rundt ulike grunnorganisasjoner. Den statlige sektor er som kjent fundamentert på departementer, direktorater og diverse 'ytre' institusjoner som blant annet universiteter og høyskoler. Lokale forhandlinger innen statlig sektor innebærer forhandlinger innenfor flere relativt store og komplekse organisasjoner, og det som i forhandlingssammenheng betraktes som lokalt nivå, fremstår for mange ansatte som lite desentralisert (Lægreid (red.) 1995).

Slik kan det også fortone seg innenfor de større kommunene og fylkeskommunene. På den andre siden er det så vidt få ansatte i de fleste norske kommuner at lokale forhandlinger vil være noe som berører hverdagen til de fleste som arbeider der. Dessuten er det lokale politikere som har arbeidsgiveransvaret for de kommunalt ansatte. Selv om det i løpet av de aller siste årene er etablert rent ad-

ministrative forhandlingsutvalg i flere kommuner, så deltar fremdeles politikerne ofte også direkte i lønnsforhandlingene. Innen statlig sektor er det derimot den administrative ledelsen som har ansvaret for, og som gjennomfører, de lokale forhandlingene fra arbeidsgiversiden. Selv om desentraliseringen av forhandlingene startet noenlunde samtidig i statlig og kommunal sektor, så har de ansatte altså til dels blitt berørt på ulike måter.

For virksomheter innen kommunesektoren startet lønnsreformen ved at de lokale partene ganske uforberedt i 1990 ble pålagt selv å forhandle seg fram til fordelingen av en viss andel av lønnsmidlene. Pålegget kom som et resultatet av at de nasjonale partene satte av en andel av lønnsmidlene til lokale forhandlinger. Siden den gang er det relativt jevnlig blitt gjennomført lokale forhandlinger i norske kommuner og fylkeskommuner etter at det er avsatt midler til dette gjennom de sentrale forhandlingene. De lokale lønnsforhandlingene om en avtalt lønnsandel har i omfang dreid seg om ca 0,5 - 1 prosent av lønnsmidlene i hver enkelt kommune/fylkeskommune og ca 10 prosent av lønnsoppjøret totalt for hvert enkelt år det er forhandlet lokalt i perioden 1990-1998.

*Det er ansattes holdninger til aspekter ved denne lønnsreformen som er tema i det foreliggende arbeidet.* Jeg har i løpet av nittitallet fulgt de lokale partenes møte med den nye lønnsreformen gjennom flere undersøkelser. Formålet med disse undersøkelsene har vært å etterspore de forskjellige aktørgruppers erfaringer og vurderinger knyttet til de lokale forhandlingene, og jeg har relatert dette til deres oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Samlet sett har disse undersøkelsene gitt meg godt innsyn i hvilke utfordringer lønnsreformen har gitt aktørene på kommunenivå.

Jeg har tidligere presentert resultater fra delundersøkelser der jeg har rettet fokus mot lokale tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanters erfaringer og oppfatninger om det nye lønssystemet, og også mot hovedtrekkene i ansattes lønsvurderinger (Ingebrigtsen 1994b; Ingebrigtsen & Dahl-Jørgensen 1996). I det foreliggende arbeidet ønsker jeg å foreta en mer grunnleggende analyse av hvordan arbeidstakerne har opplevd møtet med de institusjonelle endringene av lønssystem og

egne lønnsforhold sett i lys av det som er kommet frem i andre undersøkelser og aktuelle teoretiske arbeider.

Analysene som presenteres i det foreliggende arbeidet er basert på en undersøkelse hvor 1379 kommunalt ansatte fra 5 kommuner og 2 fylkeskommuner har svart på spørsmål om lønnsgrunnlag, lønnsforskjeller og lokale forhandlinger. Kommunene og fylkeskommunene er plukket ut i samråd med en referansegruppe hvor de nasjonale arbeidslivspartene var representert. Respondentene er tilfeldig valgt innenfor hver av de deltakende kommunene og fylkeskommunene og utvalget av kommuner og fylkeskommuner representerer stor variasjon mht størrelse og geografisk beliggenhet. Samlet sett skulle derfor resultatene fra undersøkelsen kunne gi et godt innblikk i kommunalt ansattes synspunkter på de spørsmål som ble stilt i undersøkelsen.

Variasjoner mellom og innen kommuner representerer samtidig en stor metodisk utfordring. Jeg har søkt å imøtekomme denne utfordringen ved å presentere statistiske tester som belyser variasjonen innen utvalget. I tillegg til betydningen av min nære kjennskap til de kommunene som utvalget er hentet fra og til kommunesektoren generelt, bidrar disse testene til at jeg mener å ha et godt utgangspunkt for å tolke de resultatene som fremkommer av analysene.

Jeg studerer de kommunale arbeidstakernes lønnsoppfatninger med utgangspunkt i sentrale teorier og resultater fra tidligere forskning om *rettferdsoppfatninger*. Jeg er i utgangspunktet interessert i å finne ut i hvilken grad det eksisterer *felles oppfatninger* blant kommunalt ansatte om hva som er rettferdige lønnsforskjeller og lønnsgrunnlag. Videre vil jeg undersøke om ulikheter i oppfatninger er knyttet til egeninteresser eller til andre kjennetegn ved arbeidstakerne. Jeg drøfter på dette grunnlag arbeidstakernes synspunkter på premisser, prosess og resultat når det gjelder lønnsbestemmelse.

Resultatene fra undersøkelsen blant ansatte i kommunal sektor blir til en viss grad sammenlignet med resultater fra den norske delen av den internasjonale undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet som ble gjennomført i Norge i 1992.

Spørsmålsformuleringene i denne undersøkelsen er ikke likelydende spørsmålene i min egen studie. Det er likevel spørsmål i den landsdekkende undersøkelsen som kan anvendes for en vurdering av representativiteten av resultatene fra den kommunale studien.

Nedenfor vil jeg gjøre nærmere rede for den kontekstuelle rammen jeg har valgt for analysen av kommunale arbeidstakers lønnsoppfatninger. Jeg skisserer først hovedtrekkene ved norsk forhandlingspraksis og den kommunale lønnsreformen. Dernest følger en historisk gjennomgang av hovedelementene i forskning om lønnsvilkår i arbeidslivsforskningen. Jeg presenterer deretter det faglige inntaket til studien før jeg kort gjør rede for hovedinnholdet i de øvrige kapitlene.

## **Norsk forhandlingspraksis**

I Norge er det i stor grad de sentrale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene som legger premissene for lønnsutviklingen. Annethvert år gjennomføres hovedtarifforhandlinger på nasjonalt nivå for ansatte i privat, kommunal og statlig sektor, og i mellomåret følger partene opp med justeringsforhandlinger. De ulike bransjene innen privat sektor har i størstedelen av perioden blitt samkjørt på nasjonalt nivå. Slik har lønnsprosessen i hovedtrekk vært utformet siden de to første og største landsdekkende hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, LO og NAF (nå NHO) underskrev den første hovedavtalen i 1935 (Bull 1982).

Regjeringen har gjerne inngått som en tredje part i det lønnspolitiske samarbeidet, delvis aktivt gjennom deltakelse i forhandlingene, slik vi opplevde det i forbindelse med de såkalte 'Kleppepakken' på 70-tallet, men fortrinnsvis som premissleverandør og gjennom langsiktige avtaler hvor prisstigning og lønnsutvikling søkes holdt stabilt for å sikre høy produktivitet og lav arbeidsledighet, slik '*solidaritetsalternativet*' på 90-tallet er et eksempel på. De sentrale myndighetene er også ofte blitt trukket inn underveis i forhandlingene, f.eks. i forbindelse med forhandlinger om pensjonsordninger og rett til videre- og etterutdanning.

Hovedorganisasjonene har i størstedelen av denne perioden hatt nær kontakt og anstrengt seg for å opprettholde et godt samarbeidsklima seg imellom. De forhandlingsbrudd, meklinger og streiker som har vært gjennomført har hovedsakelig vært forskriftsmessig basert på det eksisterende avtaleverket (Aarvaag Stokke 1998). Lønnsforhandlingene i Norge har med andre ord vært preget av stor grad av forutsigbarhet og stabilitet gjennom sterk sentral styring. En internasjonal undersøkelse har f eks vist at fram til 1990 var det ikke blitt observert noen merkbare antydninger til økende grad av desentralisering i det norske forhandlingssystemet verken i privat eller offentlig sektor (Wallerstein, Golden & Lange 1997).

Det sentraliserte forhandlingssystemet har bidratt til oversiktlige og stabile lønnsrelasjoner for størstedelen av arbeidstakerne i Norge. Forutsigbarheten har vært særlig stor når det gjelder lønnsbetingelsene for offentlig ansatte. Praksis har vært at alle arbeidstakere innplasseres i en felles stillingsstruktur utarbeidet av partene på nasjonalt nivå. Den enkeltes lønnsnivå har i all hovedsak blitt avgjort ut fra hvilken stillingskategori vedkommende er blitt plassert inn i, og stillingskategorien har avspeilet posisjon og ansvar i organisasjonens beslutningshierarki. Dette har bidratt til å befeste et inntrykk av stabilitet og forutsigbarhet også når det gjelder koblingen mellom lønn og stilling. Variasjonsbredden innenfor hver enkelt stillingskategori har i det store og hele vært knyttet til den enkeltes ansiennitet, eventuelt også til arbeidstidsavtaler og diverse ulempetillegg.

Det sterkt sentraliserte lønnsystemet har skapt lite behov for å diskutere grunnlaget for lønnsforskjeller på arbeidstakersiden. Det har heller ikke vært observert noen omfattende prinsipielle diskusjoner om omfanget av lønnsforskjellene i Norge. Det eneste unntaket fra dette er de fra tid til annen oppslagene og begynnende diskusjonene i media omkring nivået for topplederlønninger. Landsorganisasjonen har riktignok proklamert sin støtte til utjevning av lønnsforskjellene. Den samme organisasjonen har imidlertid også har tatt til orde for lønn basert på produktivitet og bedriftens lønnsomhet (Ingebrigtsen 1992). Lønnsdifferensieringen har i all hovedsak vært basert på kjente og etablerte kriterier som utdanningsbakgrunn og lederansvar, samt faglig og økonomisk ansvar. Selv om det i de senere årene har vært en del diskusjon om urettferdige lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper med

samme antall år utdanning og etter lederansvar målt i antall underordnede, så har norsk arbeidsliv vært relativt fri for diskusjoner om alternative lønnsgrunnlag. Det har i større grad vært snakk om å sikre en mer konsekvent oppfølging av eksisterende praksis, f.eks. slik at kvinner kan få like stort utbytte av utdanning og ansvar som det menn allerede får.

Foruten Landsorganisasjonen, har også de øvrige hovedsammenslutningene av arbeidstakerorganisasjoner, hver på sin side, gitt støtte til lønnsutjevning (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS) eller til en økning av lønnsforskjellene basert på utdanningslengde (Akademikernes Fellesorganisasjon - AF<sup>1</sup>). Slike utspill har imidlertid i hovedsak kommet til uttrykk i forbindelse med forhandlingene, og er sjelden blitt tatt opp på prinsipiell basis. I forbindelse med innføringen av det nye lønnsystemet i kommunesektoren, uttrykte både YS og AF riktignok at de så fram til å kunne føre lokale forhandlinger (Ingebrigtsen 1994b). Denne positive holdningen til lokale forhandlinger har likevel ikke vært knyttet til noen offentlig debatt om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller.

Selv om det har vært lite diskusjon om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller, har vi etter hvert fått en viss meningsutveksling når det gjelder lokale forhandlinger. Samtidig kan vi også observere endringer av partssystemet. Dette er endringer som har kommet til syne i løpet av de siste årene, blant annet ved at enkelte fagforbund meldte seg ut av sammenslutningen 'Akademikernes Fellesforbund' (AF) og etablerte den nye sammenslutningen 'Akademikerne'. Etter hvert har flere akademikergrupper gjort det samme. Den nye sammenslutningen proklamerte tidlig at de ville prioritere lokale forhandlinger framfor sentrale, hvilket er det motsatte av hva Landsorganisasjonens forbund for kommunalt ansatte (LOK) står for. Vi har dermed en situasjon med to sammenslutninger som på nasjonalt nivå gir uttrykk for ulike og nærmest uforenlige lønnsstrategiske profiler.

Under forhandlingene våren 1999 kunne vi da også observere at sammenslutningene inntok klart ulike posisjoner i forhandlingene. Det har vært kjent og akseptert

av alle sammenslutningene at det ikke kunne bli snakk om store lønnstillegg dette året, i og med omfanget av fjorårets oppgjør. Tilbudet fra arbeidsgiver i kommunal sektor ga ingen tillegg nasjonalt, og en ramme på 0.5 prosent av lønnsmassen til fordeling etter forhandlinger lokalt. Det var kun den nye sammenslutningen 'Akademikerne' som aksepterte dette tilbudet. De øvrige sammenslutningene fortsatte hos riksmeklingsmannen, og fikk på den måten endret noe på forhandlingsresultatet i forhold til arbeidsgivers tilbud.

Siste års polarisering vil neppe bidra til økende grad av forutsigbarhet når det gjelder lønnsutviklingen innen kommunal sektor. Det virker tvert imot som at vi kanskje må forvente et høyere konfliktnivå sammenslutningene imellom på nasjonalt nivå. Det kan også virke som at meningsbrytningene internt i den enkelte kommune vil få god grobunn, i og med at de lokale partene nok må regne med å måtte beskjefte seg med lokale lønnsforhandlinger basert på lokalt definerte lønnsgrunnlag.

Arbeidsgiversiden har på ulike måter gitt uttrykk for at man fant det utilfredsstillende at forhandlinger på nasjonalt nivå i så stor grad som har vært tilfelle skulle påvirke lønnsutviklingen og lønnsdifferensieringen lokalt. Representanter for Næringslivets Hovedorganisasjon har tatt til orde for større lønnsdifferensiering med den begrunnelse at lønnsnivået burde variere mer etter bedriftenes økonomi. Arbeidsgiversiden innen offentlig sektor satte for sin del i gang utredninger om lokale forhandlinger siste halvdel av åttitallet, og det var konklusjonene fra disse utredningene som la grunnlaget for at det ble innført et nytt og noe mindre sentralisert lønssystem innen både statlig og kommunal sektor fra og med året 1990.

## **Den kommunale lønnsreformen**

Det nye lønssystemet representerer en stor endring av eksisterende forhandlingspraksis for de lokale partene i kommunesektoren. Det er tidligere kun blitt ført forhandlinger lokalt etter krav fra enkeltpersoner på grunnlag av endringer av

---

<sup>1</sup> Denne sammenslutningen er nå nedlagt og flere av forbundene er gått inn i den nye sammen-



oppgaver og ansvarsområder og ansatte flest har i svært liten grad blitt berørt av denne type lokale forhandlinger.<sup>2</sup> Formålet med endringene har vært å legge til rette for utviklingen av en lokal lønnspolitikk. Endringene består som nevnt i at de sentrale partene har avtalt å avsette en viss andel av lønnsmidlene til lokale forhandlinger. Samtidig er det innført flere koder knyttet til hver stillingsbetegnelse, slik at den enkelte kommune i større grad kan velge hvor de lønnsmessig vil innplassere den enkelte stilling eller person.

De lokale partene er *forpliktet* til å forhandle om fordelingen av den lokale 'poten', men det er opp til dem selv hvordan de legger opp forhandlingene. I hovedtariffavtalen heter det at 'De sentrale partene forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte.' (Hovedtariffavtalen 2000). I tillegg kan det på lokalt initiativ føres særskilte forhandlinger i forbindelse med produktivitetstiltak samt hvis det er gjennomført betydelige endringer innen organisasjonen eller for en stilling/et stillingsområde, og også hvis kommunen opplever store rekrutteringsproblemer.<sup>3</sup>

Gjennom delundersøkelser blant tillitsvalgte, ledere, politikere og linjeledere har jeg observert at den nye lønnsreformen har berørt de lokale aktørene i kommunal sektor på flere måter: Alle har fått et klart mer komplisert avtaleverk å forholde seg til og har måttet utvikle en praksis knyttet til forberedelse og gjennomføring av lokale forhandlinger som oppfattes som rasjonelle og akseptable for alle berørte parter. Arbeidsgiversiden har dessuten opplevd økende behov for å utvikle lederroller gjennom større vektlegging av personalansvar ved siden av det faglige ansvaret som tidligere er blitt viet størst oppmerksomhet. Politikere har opplevd økende bevisstgjøring av sitt arbeidsgiveransvar og, for manges vedkommende, behov for økt kompetanse om avtaleverket og forhandlerrollen.

---

*slutningen 'Akademikerne'.*

<sup>2</sup> Så langt jeg kjenner til, kan det virke som at det tidligere i praksis først og fremst har vært de med godt kjennskap til avtaleverket som har benyttet seg av muligheten til lokale forhandlinger.

<sup>3</sup> Praktiseringen av slike særskilte forhandlinger er ikke tatt med i den foreliggende analysen, men er altså likevel å betrakte som del av det kommunale lønssystemet.

I og med at det føres særskilte forhandlinger for hvert fagforbund i de fleste kommuner og fylkeskommuner, har det også vært en utfordring for arbeidsgiversiden å skulle forholde seg til et høyt antall fagorganisasjoner. Dernest har det vært en utfordring å finne fram til grunnlag for fordeling av lønnsmidlene som oppleves rimelig og rettferdig. For de tillitsvalgte har det særlig vist seg krevende å skulle formidle resultatet av forhandlingene når anvendte lønnsgrunnlag ikke er blitt tydelig formulert og bekjentgjort fra arbeidsgivers side. Utfordringene knyttet til lønnsreformen går dermed langs flere dimensjoner, og berører både forhandlingstekniske, rettfferdsmessige og personalpolitiske forhold. Nedenfor knytter jeg noen flere kommentarer til disse utfordringene. Jeg skal også komme noe inn på de særskilte utfordringene tillitsvalgte møter ved at de er blitt en slags 'mellommenn' i forhold til arbeidsgiver og egne medlemmer gjennom sin deltakelse i lokale lønnsforhandlinger.

Lønnsreformen representerer altså, for det første, en stor utfordring for de lokale partene rent *forhandlingsteknisk*. En av utfordringene er av rent praktisk art, og følger av at det vanligvis er svært mange fagorganisasjoner som skal føre forhandlinger innen hver kommune. I de største kommunene kan det være nærmere 30 fagorganisasjoner og det er sjelden færre enn 10 organisasjoner med forhandlingsrett innen selv den minste kommune. Det gjelder å finne fram til en adekvat form for organisering både av det forberedende arbeidet og for selve gjennomføringen av forhandlingene.

De lokale partene var lite forberedt på den nye utfordringen i 1990. Flere kommuner rapporterte om nærmest kaotiske tilstander der en bestemt sum lønnsmidler skulle fordeles gjennom forhandlinger med et tosifret antall arbeidstakerorganisasjoner. I de fleste tilfellene gjennomførte organisasjonene separate forhandlinger med arbeidsgiver og de lokale forhandlingene var tidkrevende både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg til de timene, og ofte dagene, det tok å gjennomføre forhandlingene, medgikk det for de tillitsvalgte sin del i tillegg mye tid til å informere medlemmer, diskutere grunnlag for krav og prioritere de mange kravene som kom inn fra medlemmene. I tillegg hadde de oppgaven med å sikre informasjon til ansatte om forhandlingsprosedyrer og grunnlag for lønnsvurderinger.

Både arbeidsgiver og hver av organisasjonene måtte videre komme fram til en egnet framgangsmåte for prioritering og presentasjon av krav og tilbud.

**Rettferdsmessig** representerer lokale forhandlinger en utfordring fordi partene selv må finne fram til hvilke lønnskriterier de skal ta utgangspunkt i når noen arbeidstakere skal gis lønnsøkning og andre ikke. Lønnsandelen det skal forhandles om lokalt er så liten at det ikke er mulig utelukkende å anvende godt etablerte og kjente kriterier som grunnlag for lokale lønnstillegg. I 1992 ble det f eks avsatt en ramme tilsvarende 0,3 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger og i 1994 var det tilsvarende tallet 0,5 prosent. Med så små rammer kreves lokal lønnsdifferensiering innen grupper som ellers har vært vant til en enhetlig og felles lønnsutvikling. Sedvanebaserte oppfatninger om hva som er rettferdige lønnsforskjeller utfordres dermed enten de lokale partene ønsker det eller ikke.

Resultater fra min egen undersøkelse blant representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden lokalt viste at endringer av lønssystemet ofte ble opplevd som problematisk med tanke på ivaretagelsen av rettferdighetshensyn (Ingebrigtsen 1994b). I tillegg viste undersøkelsen at det var ulike oppfatninger om flere av lønnskriteriene. Det var blant annet mange som mislikte at markedsmessige forhold og individuelle vurderinger fra arbeidsgiver lokalt ble gitt betydning for den enkeltes lønnsutvikling.

**Personalpolitisk** har de lokale forhandlingene gitt kommunene en utfordring ved at det er blitt etterspurt en kobling mellom lønnspolitikken og den øvrige personalpolitikken. Flere kommuner har gjennom lengre tid utviklet lokale personalpolitiske planer med retningslinjer for vilkår for kompetanseutvikling. Dessuten er det utviklet kommuneplaner med angivelse av hva som er viktige målsettinger for kommunen. Gjennom den begynnende desentraliseringen av lønnsforhandlingene åpnes mulighetene for å benytte lønnsmidlene som en personalpolitisk ressurs, blant annet ved at det utvikles en strategisk lønnspolitikk som viser hvilken utviklingsretning og hvilke målsettinger arbeidsgiver vil stimulere de ansatte til å bevege seg mot. Det fremstår imidlertid som en stor utfordring å skulle gjennomføre

dette uten å vite omfanget av lønnsmidler som det skal forhandles om lokalt fra år til år.

Arbeidsgiversidens holdninger til lokale forhandlinger har variert fra det klart negative til det absolutt positive. Enkelte har ikke ønsket å befatte seg med lønns-spørsmål i det hele tatt, mens andre har sett det som en etterlengtet mulighet til å drive en mer aktiv lønns- og personalpolitikk. Alle har de imidlertid vist til problemer knyttet til vekselvirkningen mellom lokale og sentrale forhandlinger. Denne vekselvirkningen har ført til at det er brukt mye tid på å fordele relativt små lønnsbeløp, og det har skapt lønnsmessige skjevheter som ingen har ønsket seg.

Praktiseringen av lokale forhandlinger har, for det fjerde, medført ekstra *press for tillitsvalgte*. Lokale tillitsvalgte innen store fagforbund får som regel en grundig opplæring i forhandlinger gjennom organisasjonens nasjonale ledd. De lokale forhandlingene har likevel bydd på store utfordringer for mange av dem. På den ene siden har de hatt hovedansvaret, om ikke eneansvaret, for informasjon til ansatte om grunnlaget for lokale lønnstillegg og andre forhold knyttet til forhandlingene. Arbeidsgiver har på sin side sjelden informert om hvilke kriterier som ønskes anvendt for tildeling av lokale tillegg. I den foreliggende undersøkelsen kommer det fram at bare ni prosent av de ansatte var blitt skriftlig informert om lønnssystemet fra arbeidsgiver og bare fem prosent ble muntlig informert av samme kilde. Til sammenligning var vel halvparten av de fagorganiserte blitt informert skriftlig fra fagorganisasjonen og om lag 20 prosent var informert muntlig fra samme kilde.

Det er også de tillitsvalgte som har hatt ansvaret for å informere de ansatte om *resultatet* av forhandlingene, og samtidig presentere *begrunnelser* for hvorfor enkelte medlemmer har fått lønnstillegg lokalt og andre ikke. Dette har tidvis vært en meget krevende oppgave, i og med at man mange steder har invitert alle medlemmer til å fremme lønnskrav så fremt de kunne vise til endringer i jobbens innhold. Manglende informasjon fra arbeidsgivers side har gjort det ekstra vanskelig for tillitsvalgte å begrunne hvorfor enkelte ansatte har fått lønnstillegg og andre ikke. Tillitsvalgte har med andre ord kommet inn i en vanskelig mellomposisjon i forbindelse med de lokale forhandlingene.

Tillitsvalgte har særlig opplevd det som vanskelig å skulle forhandle på lokalt nivå uten at det har vært mulig å følge etablerte prinsipper for lønnsfastsettelse. Hovedsammenslutningene har imidlertid hatt ulike holdninger til lokale forhandlinger. Enkelte har villet være dem foruten, mens andre betrakter lokale forhandlinger som en mulighet til å bedre medlemmenes lønnsvilkår ved å kunne argumentere ut fra det arbeid de faktisk utfører lokalt. Landsorganisasjonen og Akademikerne representerer som nevnt ytterstandpunktene i denne sammenheng. LO ønsker minst mulig lokale forhandlinger innen kommunal sektor, sier de, mens Akademikerne gir uttrykk for at lønnsutviklingen i størst mulig grad bør være basert på lokale forhandlinger. Innenfor YS og AF er det kommet mer varierende oppfatninger om ønskeligheten av lokale forhandlinger.

Samlet sett har nittitallets lønnsreform i Norge ført til nytenkning og utprøving av nye arbeidsmåter i en rekke kommuner og fylkeskommuner. Endringene har bidratt til økt fokus på stillingers 'verdi' og nye prinsipper for lønnsbestemmelse og lønnsutvikling. For de ansatte i kommunal sektor har lønnsreformen medført lønnsbestemmelse etter nye lønnskriterier. Det positive aspektet ved dette, sett i et arbeidstakerperspektiv, ligger i at det er blitt mulig å oppnå høyere lønn under gitte betingelser. Dessverre har valg av kriterier for lokale tillegg som nevnt sjelden blitt tydelig kommunisert. Ifølge de tillitsvalgte har derfor mange ansatte opplevd den lønnsmessige omstillingen som problematisk uansett om de har fått lokalt lønnstillegg eller ikke.

I stadig flere kommuner arbeider nå ledelsen og de tillitsvalgte sammen for å etablere en lokal lønnsstrategi. På denne måten kan man øke forutsigbarheten når det gjelder premissene, prosessen og resultatet av lokale forhandlinger. Det er ikke snakk om å erstatte de frie lokale forhandlingene med en slik felles lønnsstrategi, men heller å komme frem til en felles plattform som imøtekommer en del av de problemene man har møtt så langt. Det dreier seg om å knytte lønnsforhandlingene nærmere til kommunenes overordnede målsettinger og til personalpolitikken, og det dreier seg også om å informere bedre om hvilke hensyn som vil veie mer og mindre tungt fra arbeidsgivers side i lønnsammenheng.

## Intendert eller 'naturlig' utvikling?

Innenfor institusjonell teori tar man gjerne utgangspunkt i at en endringsprosess kan være intendert eller ikke, og at den kan bestå i en rask omveltning eller foregå i langsomt tempo (Læg Reid (red.)1995, Goodin 1996, Hardin 1996). Om endringene av det kommunale lønssystemet betraktes i et slikt perspektiv, kan det umiddelbart se ut som det er snakk om en intendert institusjonell endring. Innføringen av lokale forhandlinger var foranlediget av en intern rapport i Kommunenes Sentralforbund (1990), og skjedde ganske plutselig under forhandlingene i 1990. Innføringen av lokale forhandlinger om en avtalt pott var begrunnet med at hver enkelte kommune hadde behov for mer innflytelse over bruken av egne lønnsmidler. Utfordringene varierte fra kommune til kommune, og det var ønskelig at man kunne benytte lønnsmidler som et lokalt virkemiddel i denne sammenheng, ble det sagt. Sett i et slikt perspektiv, fremstår LOKs negative holdning til lokale forhandlinger som en hemmende faktor i forhold til en intendert endringsprosess.

Endringene av lønssystemet kan imidlertid også forstås som en type endring man 'vanskelig kunne unngå'. Dette perspektivet kan anvendes om vi ser endringene som ledd i en internasjonal 'trend'. I så fall kan det diskuteres om endringene er adekvate i forhold til de funksjoner lønssystemet i kommunesektoren er ment å ivareta. LOK vil i dette perspektivet kunne betraktes som en stabiliserende kraft i forhold til et system i ulikevekt, mens Kommunenes Sentralforbund og Akademiene representerer de 'forstyrrende elementene'.

Uansett hvordan vi forstår og betrakter endringene i det kommunale lønssystemet, kan vi ikke se bort i fra den betydning lønnsreformen har hatt og kan komme til å få i forhold til både normutvikling og arbeidsmarkedsspørsmål i samfunnet som helhet. Økende bruk av lønn som virkemiddel i rekrutteringssammenheng vil eksempelvis kunne påvirke arbeidstakernes mobilitet og deres krav til lønn og arbeidsvilkår for øvrig. Undersøkelser har f.eks. vist at unge velutdannede ansatte innen kommunal sektor stille store krav til lønn og arbeidets innhold og bytter gjerne jobb om de ikke er fornøyd med det de har (Rødvei 2000). Det er dessuten liten tvil om at lønnsstrukturen innen kommunal sektor vil bli nærmere relatert til

forholdet mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft innenfor det enkelte kompetanseområde. 'Markedssituasjonen' vil samtidig kunne variere over tid for de enkelte gruppene av arbeidstakere. For den enkelte kommune kan det bli vanskelig å holde tritt med utviklingen i de enkelte delmarkeder. Sett i et slikt perspektiv vil innholdet i lønnspolitikken dessuten kunne bidra til en endring av samfunnsmessige verdier og normer i videre forstand.

Betraktet på denne måten, kan det se ut til at norske kommuner betaler en høy pris for den liberalisering som følger av deres behov for fleksibilitet og lokal kontroll over lønnsmidlene. Samtidig ser vi en tendens til at lønnsmidlene benyttes som virkemiddel med det formål å forbedre tilbudet av tjenester innen sektoren. Jeg har selv arbeidet med denne problematikken i en nyere undersøkelse og har observert økende bevissthet og kompetanse knyttet til lønsspørsmål både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i de kommunene som velger å arbeide aktivt med dette. For dem blir det et spørsmål om hva slags funksjon de ønsker at lønn skal ha innen egen kommune. Mange har f.eks. valgt å bruke lønn som rekrutteringsmiddel, og i en viss grad også som belønning for utført arbeid. Aktørene i disse kommunene blir dermed aktive i utviklingen av forståelsen av lønn som samfunnsmessig fenomen. Fra å være en slags økonomisk refleks av stillingsbetegnelse, blir lønn i større grad en speiling av både arbeidstakernes markedsmessige posisjon og deres innsats i arbeidet.

Aktørene som deltar i dette utviklingsarbeidet vil kunne påvirke betraktninger om hvilken funksjon lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller skal få i fremtiden. Gjennom sin deltakelse i utformingen av lokal lønnspolitikk vil de også komme til å påvirke fremtidige oppfatninger om rettferdighet og likhet i bredere forstand. Arbeidet med lokal lønnspolitikk vil slik sett kunne bidra til en nærmere kobling mellom lønnsoppfatninger og allmenne rettferdsoppfatninger i samfunnet.

## **Hovedtrekk i lønns- og arbeidslivsforskningen**

Jeg ønsker å knytte min tilnærming til studiet av oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller opp mot den generelle utviklingen som har skjedd innen lønns-

og arbeidslivsforskningen. På denne måten håper jeg å kunne sette både selve lønnsreformen og min tilnærming til studiet av reformen inn i en faglig-historisk sammenheng.

Som det framgår av gjennomgangen nedenfor, har lønnsproblematikk blitt behandlet på ulike måter opp gjennom årene. En gjennomgang av de tilnærminger som er anvendt viser blant annet at man i dag betrakter lønn som et strategisk virkemiddel i forhold til arbeidsorganisasjonens målsettinger, mens det tidligere ble ansett som en produksjonskostnad. Dermed viser det seg at den kommunale lønnsreformen også kan anses som knyttet til utviklingen innen deler av arbeidslivsforskningen.

Fram til 1930-årene var forskning om lønn preget av en forståelse om at lønn var et byttemiddel mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Lawler 1971). Lønn ble betraktet som en gjenytelse for at arbeidsgiver fikk disponere arbeidstakernes arbeidskraft i en avtalt tidsperiode, men ble ellers ikke viet særlig oppmerksomhet. Det rådende perspektiv var et bilde av arbeidstakerne som produksjonskraft. Arbeidstakernes egne oppfatninger om arbeidet, deres behov og tilbøyeligheter, ble ikke ansett som relevant i forhold til lønnsproblematikken.

Formålet med lønnsforskningen var på denne tiden å sikre størst mulig produksjon i den perioden arbeiderne var på jobb. Utfordringen lå i å finne den mest optimale oppdelingen av arbeidsoppgaver, samt å utvikle akkordsystemer basert på den tid det tok å utføre hver enkelt deloppgave. I denne tidsepoken preget av '*scientific management*' ble det gjennomført nitidige tidsstudier av de enkelte arbeidsoppgaver i produksjonen (Andersen 1996(1988); Heneman 1992).

Forståelsen av lønn var under '*scientific management*' perioden basert på økonomiske analyser av grenseverdier, dvs. forholdet mellom lønnsmasse og produktivitet. Man beregnet hvor mange ansatte det var økonomisk lønnsomt å ansette i forhold til hvor stor produksjonsvekst man fikk igjen etter at lønnskostnadene var fratrukket. Formålet for lønnsforskningen ble å finne fram til optimale akkordsatser som ga arbeidsgiver størst mulig økonomisk utbytte av ansattes arbeid. Fred-



rick Taylor (1913) er den som i ettertid særlig er blitt koblet til denne 'scientific management'-perioden i vestlig industriliv (1900-1930). Ofte omtales derfor denne rent instrumentelle holdningen til ansattes arbeidsinnsats som 'taylorisme'.

Ifølge 'taylorismen' forstås lønn som gjenytelse for bruk av arbeidskraft. Som en følge av dette, ble det lagt opp til at lønnskompensasjonen skulle variere i forhold til arbeidstakernes *innsats*. Den tradisjonelle lønnsforskningen tok altså utgangspunkt i et begrep om lønn som produksjonskostnad og søkte å koble den enkeltes lønn til innsats og resultat slik at produktiviteten ble høyest mulig. Man arbeidet med andre ord ut fra den enkle modellen

Figur 1.1 Modell for 'tayloristisk' forståelse av lønnas betydning

**Arbeidsinnsats**       $\longrightarrow$       **Lønn**       $\longrightarrow$       **Økt produktivitet**

Praktiseringen av lønn etter innsats var på denne tiden ikke begrunnet med at dette var rettferdig overfor arbeidstakerne, men forståelsen var utelukkende basert på bedriftsøkonomiske lønnsomhetsbetraktninger. Det var lønnsomt for bedriften å la lønna variere etter produktiviteten i og med at bedriften jo var tjent med at produktiviteten var så høy som mulig.

Dette ensidige perspektivet på arbeidstaker-arbeidsgiverrelasjonen ble kraftig kritisert da '*human relations-perspektivet*' fikk gjennomslag i 1930-40 årene. Det nye perspektivet fikk betydning etter at man hadde oppdaget store produktivitetsøkninger på grunnlag av positiv sosial oppmerksomhet rettet mot arbeidstakerne. Oppdagelsen kom som en bieffekt av eksperimenter med det formål å oppnå økt produktivitet ved å manipulere arbeidstakernes fysiske omgivelser. Det viste seg at produktiviteten økte nesten uansett hvilke endringer man foretok med de fysiske omgivelsene (Mayo 1933; Roethlisberger & Dickson 1939).

Denne 'oppdagelsen' gjorde at det ble rettet større fokus mot den motivasjonsmessige betydningen av ikke-økonomiske faktorer. Samtidig ble det lagt større vekt på

å legge til rette for tilfredshet med arbeidet. Det grodde fram en enorm tillit til at økt tilfredshet blant arbeiderne ville føre til mer motiverte arbeidstakere og økt produktivitet, og dette ble bekreftet gjennom flere eksperimenter (Argyris 1957; Likert 1961; Thorsrud & Emery 1969).

Opptattheten av sosiale forhold overtok etter hvert nærmest all oppmerksomhet og forskningsinnsatsen dreide seg om å optimalisere sosiale vilkår for arbeidet (Vroom 1964). Fokuset på sosial oppmerksomhet gjorde at andre aspekter som kunne ha relevans for arbeidstakernes tilfredshet og produktivitet ble oversett. Lønnsgrunnlag og lønnsystemer ble ikke ansett som en sentral motivasjonsfaktor og dette bidro til redusert forskning om arbeidstakeres lønnsvilkår og lønnsbetraktninger (Lawler 1971). I disse årene ble det knapt gjennomført forskning om lønn som motivasjonsfaktor. Det var de sosiale forholdene som ble ansett å motivere til økt innsats, ikke lønn. Skissemessig kan vi si at den rådende forståelsen ble slik:

*Figur 1.2 Modell for 'Human relations' forståelse av lønns betydning*

**Gode sosiale vilkår** → **Trivsel** → **Økt produktivitet**

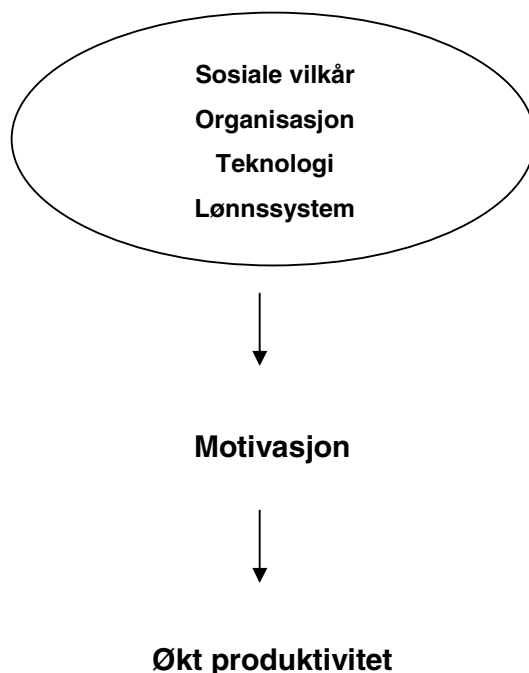
I denne perioden var det ikke bare forskning knyttet til lønnsystemer som manglet. Det var heller ingen oppmerksomhet rettet mot teknologiske og strukturelle aspekter ved arbeidet. Det var i det store og hele utelukkende sosiale forhold og ikke-økonomisk belønning som ble ansett som aktuell og effektiv motivasjonsfaktor. Forståelsen av arbeidstakerne som individer, søkende etter sosial aksept, ble senere erstattet av et mer sammensatt menneskesyn. Man erkjente at flere ulike faktorer kan påvirkes for å legge arbeidsforholdene til rette. Det ble lagt vekt på å skape trivelige fysiske og sosiale omgivelser samtidig med god organisering og ledelse av arbeidet. Etter hvert ble oppmerksomheten også i større grad rettet mot lønns- og incentivsystemer, slik at dette ble betraktet som del av de totale arbeidsbetingelsene. Som en konsekvens av gjenoppdagelsen av lønnsvilkårenes betydning som motivasjonsfaktor, er det blitt gjennomført en rekke studier av ansattes reaksjoner

på ulike typer lønssystemer og betydningen av at lønnsforskjeller oppleves som rettferdige.

Etter hvert er også bruken av lønn som strategisk virkemiddel for økt effektivitet i virksomhetene blitt viet større oppmerksomhet. Dette kommer tydelig frem gjennom forskningsprogrammet Fortune 1000, som er en omfattende undersøkelse av de største amerikanske firmaenes bruk av arbeidstakermedvirkning og nye ledelsesformer (Lawler III, Mohrman & Ledford Jr 1995). Resultater fra programmet viser økende bruk av medvirkning og av lønssystemer som fremmer bedriftenes målsettinger. Det går også fram av disse studiene at bedriftene har oppnådd en økonomisk gevinst ved å praktisere større grad av medvirkning og ved å anvende lønn som strategisk virkemiddel.

Både Fortune 1000 og annen nyere forskning viser en økende tendens til at lønn betraktes som ett av flere sentrale premisser for effektive arbeidsorganisasjoner. Modellen nedenfor betegner den forståelsen av forholdet mellom arbeid og produktivitet som får økende utbredelse. Det overgripende element i denne forståelsen er at den rette sammensetning og design av sosiale vilkår, organisatoriske vilkår, teknologiske vilkår og lønsvilkår samlet sett motiverer arbeidstakerne til økt produktivitet. Dette arbeidstakerbildet ligger til grunn for størstedelen av dagens lønnsforskning. Lønssystemet betraktes nå som en viktig del av bedriftens produktjonsvilkår og suksessfaktorer, og det regnes som ett av flere virkemidler for å skape positive arbeidsvilkår og gode resultater.

Figur 1.3 Modell for strategisk forståelse for lønns betydning



Samtidig som forståelsen av lønn som sentralt virkemiddel har spredd seg, har forskningen om arbeidstakernes forhold til lønn og lønnsforskjeller tiltatt, først i USA, og senere også i Europa. Mye tyder på at vi også i Norge vil få oppleve økt oppmerksomhet om betydningen og bruken av ulike lønnsystemer. Eksempelvis er dette et prioritert satsingsområde innen både Næringslivets Hovedorganisasjon, Kommunenes Sentralforbund og den statlige arbeidsgivervirksomheten. NHO har vedtatt en egen satsing på utvikling og utprøving av nye lønnsystemer.

Innføringen av lokale forhandlinger innen offentlig sektor gir også signal om større fokus på forholdet mellom lønn, arbeid og måloppnåelse. Innen kommunal sektor knyttes de strategiske målene til kvalitet og effektivitet samt til rekruttering av kompetente arbeidstakere. Dette gjelder ikke bare i Norge, mens også i de øvrige nordiske landene. De nordiske landene har alle innført lokal lønn for å øke mulighetene til strategisk bruk av lønnsmidler, men har ellers valgt noe ulike lønnsystemer. Dessverre har ingen kommet så langt i praktisering av nye lønnsystemer at vi kan si noe bestemt om virkningene av de ulike systemene.

## Faglig inntak til undersøkelsen

Min interesse for arbeidstakernes lønnsverdier og lønnsoppfatninger ble vekket da jeg gjennomførte en undersøkelse om arbeidsverdier og arbeidsinteresser blant industriarbeidere og ansatte i helsesektoren tidlig på åttitallet. Jeg observerte den gangen at arbeidstakernes oppfatninger om lønnskriterier og lønnsforskjeller i mange tilfeller syntes mer emosjonelle enn rasjonelle. Dette fikk meg til å søke i den sosiologiske litteraturen etter teorier og analyser knyttet til lønnsvurderinger. Der fant jeg imidlertid få arbeider som direkte omhandlet det jeg søkte. Forskning knyttet til produksjonsforhold og ansattes fysiske og sosiale arbeidsbetingelser har vært et sentralt sosiologisk tema gjennom hele dette århundret, men lønnsforholdene ser ikke ut til å ha blitt betraktet som en del av denne problematikken.

Den manglende sosiologiske oppmerksomheten rettet mot lønnsoppfatninger er av enkelte blitt fremholdt som påtakelig (Richardson 1971; Bolle de Bal 1993). Lønn er tross alt viktigste inntektskilde for de fleste mennesker i den vestlige verden, og lønnsutgiftene utgjør den viktigste utgiftsposten i de fleste arbeidsorganisasjonene. Det er på det grunnlaget noe forunderlig at det ikke en gang var mulig å finne fram til sosiologiske arbeider knyttet til lønnsforhold og lønnsoppfatninger ut fra stikkord i sosiologiske oppslagsverk.

Noe av 'forklaringen' på den manglende sosiologiske oppmerksomheten av arbeidstakernes oppfatninger om egne lønnsvilkår, ligger nok i at store deler av arbeids- og organisasjonssosiologien generelt sett ikke har befattet seg med enkeltindividers tanker og vurderinger. I det store og hele er det først og fremst strukturelle og funksjonelle tilnærminger som har dominert innenfor denne delen av faget. Man har vært opptatt av organisatoriske og til dels også økonomiske rammebetingelser i arbeidslivet, og analyser av ulike lønnsprinsipper, begrunnelser for lønnsforskjeller og prosedyrer for lønnsbestemmelse har sjelden blitt inkludert blant de omtalte rammebetingelsene.

Lønnsvilkår er heller ikke blitt trukket inn som aktuell *motiverende faktor* i den sosiologiske litteraturen. I den grad ansattes motivasjon er behandlet i et aktør-

perspektiv, så har, som jeg viste til i gjennomgangen foran, fokus vært rettet mot arbeidets fysiske og sosiale rammebetingelser, samt arbeidets innhold og organisering. Den samfunnsmessig betydningen av lønnsrelatert motivasjon er dermed sjelden blitt studert.

Selv om lønnsoppfatninger sjelden er blitt eksplisitt studert i et sosiologisk perspektiv, finnes kimer til dette blant sosiologiens klassikere. Ingen av dem har riktignok satt denne problematikken i sentrum av oppmerksomheten. Likevel kan vi utlede noe om arbeidstakernes forhold til lønnsforskjeller og lønn som samfunnsmessig fenomen ut fra deres arbeider. Hos Marx blir det eksempelvis vist til at lønn virker fremmedgjørende, og at det derfor ikke bør utbetales lønn i det kommunistiske samfunn hvor hver skal yte etter evne og motta goder etter behov (Marx 1844). I Durkheims arbeider finner vi en analyse som leder til en betraktning om at arbeid bør velges ut fra interesser, kunnskaper, ferdigheter og evner (Durkheim 1933). Lønnsforskjeller vil i et slikt perspektiv helst måtte betraktes som en 'forstyrrende faktor'. Weber har på sin side vist til at lønn benyttes som koopteringsmiddel i forhold til embedsverket, samt at arbeidernes forhold til lønn har endret seg gjennom historien (Weber 1973 (1920)). Dette siste poenget tilsier at egnetheten av lønn som motivasjonsfaktor er historisk betinget. At det forholder seg slik, kommer også tydelig frem gjennom norsk arbeiderhistorie (Bull 1955, Seierstad 1982).

Simmel er den klassikeren som mest eksplisitt drøfter lønns samfunnsmessige betydning. I et omfattende bokverk drøfter han pengenes betydning, og berører da delvis også spørsmål knyttet til lønnsoppfatninger og lønnsforskjeller (Simmel 1978 (1900)). Sosiologiens klassikere var altså oppmerksomme på at lønns eksistens og borgernes holdning til lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller hadde en samfunnsmessig betydning. De antok blant annet at lønn kunne være et virkemiddel for å påvirke lønnstakernes atferd. Om det forholder seg slik, så burde det være svært interessant for sosiologer å undersøke under hvilke betingelser lønn kan påvirke atferd, og også på hvilken måte dette skjer. Det er i det hele tatt grunn til å etterspørre økt kunnskap om hvilken betydning lønnsforholdene og lønnstakernes lønnsoppfatninger har for samfunnets utvikling på ulike områder. Slike undersø-

kelser er som sagt likevel omtrent ikke blitt gjennomført innenfor den sosiologiske fagdisiplin. Et unntak fra dette er en artikkel av Davis og Moore fra 1949 hvor de argumenterer for at arbeidstakere vil søke mot de stillinger som lønnes best, slik at disse stillingene vil bli besatt av de dyktigste arbeidstakerne. Hvilke stillinger som lønnes høyest er derfor av stor samfunnsmessig betydning, mener de.

Selv om det er lite sosiologisk litteratur å finne som omhandler oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller, så er det gjennomført en god del analyser innenfor andre fagområder. I størstedelen av denne litteraturen finnes en kobling til *rettferdighetsnormer*. Dette gjelder analyser av lønnsforskjeller både på individnivå, organisasjonsnivå og på samfunnsnivå. Koblingen mellom lønn og rettferdighet er så vidt utbredt at den for mange nok betraktes som selvfølgelig. En slik kobling er da også svært nærliggende, i og med at lønn er viktigste kilde til inntekt, og dermed også viktigste kilde til økonomisk ulikhet og til samfunnsmessig stratifisering.

I tillegg til at lønn er å forstå som grunnlag for fordeling av økonomiske vilkår, så er lønn også å forstå som en *gjenyttelse* for den innsats, tid og kompetanse som arbeidstakerne tilbyr og *anvender* overfor arbeidsgiver. Både bytte- og fordelingsaspektet er i så måte iøynefallende når det er snakk om forhold knyttet til lønn og arbeid. Samtidig er det paradoksalt nok grunn til å understreke at rettferdighetsoppfatninger ikke må blandes sammen med oppfatninger om *rettferdige tildelinger*, i og med at det også kan dreie seg om rettferdigheten av *lønn som fortjeneste*. Det er dette paradokset som gjør at resultater fra studier om holdninger til økonomisk ulikhet ikke direkte kan overføres til forskning om syn på lønnsforskjeller. Hva som anses som rettferdige lønnsforskjeller kan slik sett dels være basert på hvorvidt noen har lønn som fortjent i forhold til ytelse, men kan også dels være relatert til hva man mener er en rettferdig fordeling av økonomiske goder uavhengig av årsaken til ulikheten.

Nedenfor gjør jeg rede for hvordan dette inntaket til forskningsfeltet er nedfelt gjennom de hovedspørsmål som stilles i undersøkelsen.

## Hovedspørsmål i undersøkelsen

Jeg har valgt å studere kommunalt ansatte arbeidstakeres lønnsvurderinger i et rettferdighetsperspektiv fordi det er påvist at lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller gjerne vurderes i et slikt perspektiv. I utgangspunktet vil jeg anta at lønnsdifferensiering vurderes ut fra samme verdigrunnlag som det som gjelder for rettferdighetsoppfatninger knyttet til andre goder. Forskning om holdning til rettferdige fordelinger representerer derfor et aktuelt utgangspunkt for mine hypoteseformuleringer.

Det vil framgå av litteraturgjennomgangen i neste kapittel at det er funnet en nær kobling mellom opplevelser av rettferdighet og opplevelse av tilfredshet med arbeid og lønn. Det er likevel ikke umiddelbart gitt *hva det er* som gjør at lønna oppfattes som rettferdig. Samtidig er det også uklart hva som legges i rettferdighetsbegrepet, og i hvilken grad alle, eller store grupper av, arbeidstakere legger det samme i begrepet når det knyttes til lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Gjennom de senere år har eksempelvis behovet for økt effektivitet fått sentral betydning ved omstillinger og prioriteringer innen både offentlig og privat sektor (Ingebrigtsen m fl 1994a). På denne bakgrunn vil jeg undersøke om arbeidstakerne har ulike oppfatninger om sammenhengen mellom *effektivitet* og *rettferdighet*.

De mange undersøkelsene som viser betydningen av at egen lønn oppfattes som rettferdig har ledet til studier av *premissene* for opplevd lønnsrettferd. Ordtaket om at målet helliger middelet gjelder ikke nødvendigvis når det er snakk om lønnsforskjeller. Selve lønnsresultatet målt i kroner og status har selvfølgelig stor betydning for arbeidstakerne og deres familier. Forskning som er gjort peker samtidig i retning av at lønnsdifferensiering aksepteres lettere når prosessen fram mot resultatet anses som rettferdig (Milkovich & Newman 1984(1990); Greenberg 1990; Lawler 1992).

Det er også slik at lønnsforholdene i stor grad er formet gjennom forhandlinger mellom institusjonelle parter. Partene vil måtte relatere sine argumenter til mer almene verdier for å oppnå aksept for medlemmenes interesser. På denne bak-



grunn vil jeg anta at det er en sammenheng mellom hva tillitsvalgte og fagorganiserte tilhørende samme hovedsammenslutning mener om lønnsforholdene. På den andre siden er det også grunn til å tro at forhandlingssystemet har innebygget samme endringstregghet som andre sosiale systemer, og følgelig vil kunne representere verdier som har mistet oppslutning på enkelte andre samfunnsområder.

I et regulert arbeidsmarked som det norske, hvor størstedelen av arbeidstakerne får fastsatt lønna gjennom avtalefestede forhandlinger mellom nasjonale parter, vil det etter hvert kunne utvikle seg en viss felles forståelse om HVA rettferdige lønnsforskjeller innebærer. I og med den jevne kontakten mellom partene og de interne lønnsdiskusjonene innen hver av organisasjonene, kan det videre antas at oppfatningene om hva som er rettferdige og akseptable lønnsforskjeller er basert på det faktiske grunnlaget for forskjellene, slik det utvikler seg over tid. Institusjonalisert praksis antas med andre ord å ha betydning for hva som oppfattes som rettferdige lønnsforskjeller.

Det nære forholdet mellom oppfatninger om prosedyrer og premisser på den ene siden, og resultatet av lønnsprosessen, på den andre siden, har gjort at det er vanlig å skille mellom *prosedyrerettferdighet* og *fordelingsrettferdighet* som to hovedformer for rettferdsvurderinger knyttet til lønsspørsmål (Greenberg 1996). Denne todelingen representerer et sentralt utgangspunkt for de problemstillinger jeg legger til grunn for mine analyser. Som jeg senere skal begrunne nærmere, har jeg i denne sammenheng valgt å splitte prosedyrerettferdighet i to, slik at jeg skiller mellom oppfatninger om *lønnsgrunnlag* og oppfatninger om *lønnsprosedyre*. Oppfatninger om fordelingsrettferdighet er operasjonalisert til oppfatninger om *lønnsforskjeller*.

Selv om det teoretisk sett har vist seg formålstjenlig å skille mellom prosedyrerettferdighet og fordelingsrettferdighet, så viser flere undersøkelser at folk har en tendens til å blande sammen de to rettferdighetsformene (Greenberg 1996; Tyler 1984 og 1986). Dette gjør det svært vanskelig å skulle skille analytisk mellom uttrykte oppfatninger basert på ulike indikatorer knyttet til lønnsoppfatninger. Jeg har derfor ikke gjort noe forsøk på å studere sammenhenger mellom oppfatninger

om prosess og resultat i den foreliggende undersøkelsen. Jeg kommer likevel til å berøre dette i en viss grad, f eks ved at jeg benytter korrelasjonsanalyser for å vise mulige sammenhenger mellom oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller.

Ved formulering av hovedproblemstillinger har jeg likevel tatt utgangspunkt i det begrepsmessige skillet mellom lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsforskjeller. Dette leder til følgende hovedspørsmål:

- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdige grunnlag for lønnsforskjeller?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdig lønnsprosedyre?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som passende lønnsforskjeller?*

I tillegg har jeg tatt med et spørsmål knyttet til forventninger om kommunale arbeidstakeres lønnsoppfatninger sett i forhold til de lønnsoppfatninger vi finner blant norske arbeidstakere generelt.

Jeg utforsker hovedspørsmålene ved å etterprøve holdbarheten av hypoteser jeg har formulert på bakgrunn av resultater fra forskning som presenteres i neste kapittel. Ved testing av hypoteser basert på den første hovedproblemstillingen presenterer jeg resultater som viser hvilke oppfatninger kommunalt ansatte har om *rettferdighet* og *effektivitet* som mulige grunnleggende hensyn å ta i forbindelse med lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Videre går jeg inn på de kommunalt ansattes vurdering av flere *aktuelle lønnskriterier*, og viser blant annet hvordan mer tradisjonelle kriterier som utdanning og ansvar i jobben vurderes i forhold til kriterier som forventes å ha en mer uklar legitimitet, f eks innsats og dyktighet.

I arbeidet etterspores ansattes oppfatninger om *lokale forhandlinger* på bakgrunn av den andre hovedproblemstillingen. Jeg viser hvilke vurderinger ansatte hadde av disse forhandlingene i forbindelse med oppgjøret i 1994. Dessuten studeres ansattes oppfatninger om prosedyrerettferdighet gjennom deres oppfatninger om

*arbeidsgivers styringsrett*, dvs arbeidsgivers mulighet til å endre ansattes lønn uten foregående forhandlinger med en fagorganisasjon.

Den tredje hovedproblemstillingen angår omfanget av lønnsforskjeller som anses akseptabelt og rettferdig. Jeg viser her til analyser av ansattes oppfatninger om *passende nivå for både høyest og lavest lønnet i egen kommune*, samt oppfatninger om *graden av lønnsdifferensiering* innen egen organisasjon.

Gjennom det fjerde hovedspørsmålet undersøker jeg om resultatene jeg kommer fram til synes å være enestående for kommunal sektor, eller om tilsvarende vurderinger synes å gjelde blant ansatte i offentlig sektor generelt og også innen privat sektor.

Data er som sagt basert på et tilfeldig utvalg av 1379 ansatte i fem kommuner og to fylkeskommuner. I tillegg bygger jeg på resultater fra delstudier hvor jeg har intervjuet 238 tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter fra de samme kommunene.

Jeg vil presisere at undersøkelsen gjelder arbeidstakernes *oppfatninger* av hva som er akseptable lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Jeg studerer følgelig ikke deres *vurderinger* av verken antatte eller reelle lønnsforskjeller. Jeg kan med andre ord ikke si noe eksakt om hvorvidt dagens lønssystem innen kommunal sektor oppfattes som rettferdig blant de ansatte, selv om det nok kan trekkes forsiktige slutninger om dette på basis av resultatene fra undersøkelsen.

Det bør også understrekes at jeg ikke foretar noen systematisk drøfting av fagorganisasjonenes uttalelser og strategier i det foreliggende arbeidet. Det vil likevel til en viss grad fremgå av resultatene hvorvidt det synes å være en sammenheng mellom fagorganisasjonenes ståsted og medlemmenes uttrykte oppfatninger i en del spørsmål knyttet til det gjeldende lønssystemet.

## Disposisjon av arbeidet

Arbeidet er inndelt i sju kapitler. I kapittel 2 gjennomgår jeg aktuell forskning knyttet til rettferdighetsoppfatninger og lønnsvurderinger. Resultater fra denne forskningen viser til hvilke hypoteser det er aktuelt å formulere for å drøfte de oppsatte hovedproblemstillingene. I det tredje kapitlet presenterer jeg hvilke hypoteser jeg har valgt å ta utgangspunkt i. I samme kapittel drøftes også egenskaper ved datamaterialet og den metodiske tilnærming som er valgt.

Deretter følger tre kapitler hvor jeg presenterer og drøfter resultater fra studien blant kommunale arbeidstakere. I disse kapitlene presenteres også resultater fra den nasjonale 'Ulikhetsundersøkelsen' fra 1992 i den grad dette er relevant. Det fjerde kapitlet gjelder utvalgets oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag, mens kapittel fem gjelder oppfatninger om lønnsprosedyre. I det sjette kapitlet viser jeg hvilke resultater jeg har fått når det gjelder oppfatninger om lønnsforskjeller. På denne måten tilstrebes en bred drøfting av ansattes lønnsbetraktninger sett i lys av deres rettferdsoppfatninger. I det avsluttende kapitlet oppsummeres hovedresultatene samtidig som de relateres til den forskning jeg har tatt utgangspunkt i.

# Kapittel 2

## Resultater fra forskningsfeltet

---

### Innledning

Det har vist seg hensiktsmessig å ta utgangspunkt i forskning knyttet til ulike faglige tradisjoner ved formulering av hypoteser om kommunale arbeidstakeres lønnsoppfatninger. I dette kapitlet presenteres resultater fra denne forskningen. Det har særlig vist seg aktuelt å trekke veksler på resultater fra studier av holdninger til økonomiske fordelinger. Som det vil framgå av gjennomgangen nedenfor, er det innenfor denne tradisjonen blitt gjennomført flere undersøkelser knyttet til oppfatninger om fordeling av økonomiske goder i form av inntektsforskjeller.

Oppfatninger om lønnsrettferdighet er å forstå som visse normer og verdier knyttet til lønn og lønnsforskjeller. Sett i relasjon til min studie av ansattes lønnsoppfatninger, må det i denne sammenheng presiseres at lønn og inntekt ikke er det samme. Oppfatninger om lønnsrettferdighet kan dermed være forskjellige fra oppfatninger om økonomisk ulikhet i generell forstand eller oppfatninger om rettferdighet knyttet til andre goder enn lønn. Lønn er som kjent den vanligste kilden til inntekt og derved til økonomiske vilkår. Det kan likevel tenkes at man vurderer økonomiske ulikheter skapt av lønnsarbeid annerledes enn om ulikheten f.eks. skyldes arv, trygd eller spillegevinst.

Selv om synspunkter på inntektsforskjeller ikke automatisk må forventes også å gjelde som synspunkter på lønnsforskjeller, representerer denne fordelingsforskningen et godt utgangspunkt for hypoteser knyttet til oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller.

Samtidig har jeg hatt behov for å supplere det som er kommet frem gjennom denne forskningen med teorier og resultater fra forskningsfelt som direkte omhandler oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller uten at fordelingsaspektet nødvendigvis er trukket inn. Til dette formål har jeg valgt å ta utgangspunkt i det jeg vil kalle 'management'-orientert lønnsforskning<sup>4</sup>, en tradisjon med røtter både i sosialpsykologien og i bedriftsøkonomisk forskning. Det er gjennomført mange studier innenfor denne tradisjonen som fanger opp forskjellige enkeltelementer av oppfatninger om lønnsproblemer. Den kunnskap om sammenhengen mellom lønnsgrunnlag, lønnsstilfredshet, trivsel og effektivitet som kan leses ut av disse studiene vil være av interesse som bakgrunn for forståelsen av kommunalt ansattes oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag, lønnsprosedyrer og lønnsforskjeller.

I dette kapitlet presenteres resultater fra undersøkelser som på ulike måter anskueliggjør arbeidstakers fordelingsholdninger, lønnsoppfatninger og reaksjoner på urettferdige lønnsforhold. Presentasjonen er ordnet i forhold til følgende hovedtema:

- *Allmenne eller kontekstuelle rettferdsforståelser*
- *Rettferdighet og tilfredshet*
- *Likhet og rettferdighet*
- *Differensierte rettferdighetsvurderinger*
- *Oppfatninger om fordeling av økonomiske goder*
- *Oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller*
- *Oppfatninger om lønnsforskjeller*
- *Reaksjoner på urettferdig lønn*
- *Prosedyrer for rettferdig lønn*

Det har gjennom årenes løp utviklet seg en utstrakt disiplinndeling når det gjelder rettferdighetsforskning. Klaus Scherer (1992) påpeker i forordet til en samlet gjennomgang av ulike faglige perspektiver på rettferdighetsforskning at den første fragmentering oppsto i det trettende århundret, samtidig med den generelle disiplinbaserte oppdelingen i filosofi, medisin, grammatikk og retorikk. Den tematiske og metodiske differensiering som vi finner igjen i dagens rettferdighetsforskning skriver seg imidlertid i hovedsak fra det nittende århundret, da økonomi utviklet

---

<sup>4</sup> 'Management' betyr noe i retning av å utvikle, lede og drive en organisasjon. Jeg synes det er vanskelig å finne et godt norsk ord for 'management'. Vi kunne oversette til 'ledelse' eller 'ad-

seg til et eget fagområde, samtidig som sosiologer som Comte og Durkheim etablerte sosiologien som en empirisk basert vitenskap. Sosiologiens klassikere konsentrerte oppmerksomheten om de effekter av rettferdighet og urettferdighet som kunne observeres på samfunnsnivå. Sosialpsykologiens vekst like etter kan dessuten sies å ha bidratt til å styrke sosiologiens fokus på samfunnsnivået, da sosialpsykologene konsentrerte seg om individuell motivasjon og erfaringer innenfor sosiale kontekster (Bell & Schokkaert, 1992, Scherer 1992). Scherer vurderer selv den utstrakte disiplinindelningen som svært lite fruktbar:

*"The study of Justice may be one of the prime examples of the negative consequences of the increasing specialization and professionalization of modern academic writing, particularly in the humanities and the social and behavioural sciences". (Scherer 1992)*

En av de store ulempene ved en sterkt disiplinbasert forskning ligger ifølge Scherer i at det er blitt utviklet lite kunnskap om forholdet mellom individ og samfunn når det gjelder utvikling og endring av rettferdsoppfatninger.

Det er altså den sosialpsykologiske fagdisiplin som har beskjeftiget seg mest eksplisitt med arbeidstakeres lønnsoppfatninger og deres reaksjoner på egne og andres lønnsbetingelser. Arbeidstakernes lønnsoppfatninger er i denne sammenheng blitt nært koblet til deres rettferdighetsbetraktninger. Den samfunnsorienterte rettferdighetsforskningen har på sin side rettet oppmerksomheten mot klasse- og lagdelingsstudier samt til juridisk relaterte studier. Innenfor denne tradisjonen er det i tillegg gjennomført flere studier med fokus på generelle rettferdighetsoppfatninger samt forskjeller i fordelingsoppfatninger mellom og innen ulike nasjoner. Dette er et tema som er blitt grundig studert gjennom de senere år, men som dessverre ikke inneholder mange undersøkelser som direkte berører oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Jeg anser likevel disse studiene som sentrale for mine hypoteseformuleringer om oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller.

Jeg tar dermed utgangspunkt i studier både innenfor sosialpsykologiske og samfunnsorienterte tradisjoner. Jeg har valgt disse perspektivene fordi de er mest rele-

---

*ministrasjon', men dette ville ikke være dekkende.*

vante for min studie av hva kommunale arbeidstakere mener om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Før jeg gjennomgår de empiriske studiene som jeg i stor grad bygger mine hypoteser på, vil jeg imidlertid gjennomgå hovedpunktene i grunnlagsdiskusjonen knyttet til spørsmålet om hvorvidt oppfatninger om rettferdighet er å forstå som allmenne eller kontekstuelle. Slik jeg ser det, representerer denne diskusjonen et nyttig inntak til tolkningen av store deler av den empiriske forskning om fordelingen av lønn og andre goder.

## Allmenne eller kontekstuelle rettferdsforståelser

Forskning om rettferdighet har vist at enkeltpersoner ofte opererer med flere rettferdighetsprinsipper, og at rettferdighetsbetraktninger slik sett kan synes å være kontekstuelle i sitt vesen. Likevel er det grunn til å spørre om det kan finnes en slags grunnleggende og allmenn rettferdighetsoppfatning som kan sies å være nedfelt i det enkelte menneske. Dette er et spørsmål som det hersker stor faglig uenighet om. Ytterpunktene av standpunkter finner vi i den filosofiske debatten. John Rawls (1972) har oppnådd bred anerkjennelse for sin omfattende teori om fordelingsrettferdighet basert på at alle mennesker har en iboende felles verdiorientering, mens f.eks. Harsanyi (1982) argumenterer sterkt for det motsatte standpunkt. Harsanyi skriver at

*"Their (the utilitarians) main opponents in moral philosophy were the intuitionists, who claimed that we can discover the basic moral rules by direct intuition, which, of course, made any rational evaluation of such moral rules both impossible and unnecessary. Apparently, these intuitionist philosophers were not particularly troubled by the well-known empirical fact that people's "moral intuitions" seem to be highly dependent on accidents of their own upbringing and, more fundamentally, on the accident of being raised in one particular society rather than another."* (Harsanyi 1982:40)

Rawls er representant for det ståstedet som Harsanyi omtaler som intuisjonistisk og en stor del av dagens fordelingsteoretiske debatt tar utgangspunkt i hans teori om 'Justice as fairness'. Ifølge Rawls ville alle mennesker enes om de samme prinsipper for fordelingsrettferdighet hvis vi maktet å legge egne interesser til side. Hans teoretiske ståsted har røtter tilbake til stoikernes begrep om 'den felles lov',



det som senere omtales som 'Naturloven' eller 'naturretten'. Stoikerne mente at mennesket burde bestrebe seg på å leve i pakt med naturen, og å leve med det de omtaler som 'etisk dyktighet' (Næss 1967:220). Selve begrepet om en tenkt naturtilstand ble grundig drøftet av Thomas Hobbes (1588-1679). Hobbes tenkte seg at mennesket kunne oppnå å leve i en naturtilstand uten noe slags styre over seg (Stigen 1983:342ff). Tanken om en slik naturtilstand er grunnelementet i den såkalte kontrakttradisjonen fra Locke, Rousseau og Kant (d'Entreves 1970 (1951)).

Rawls plasserer seg innenfor denne 'kontrakttradisjonen', og tar utgangspunkt i en slik naturtilstand hvor det ikke finnes egeninteresser. Om mennesket kan abstrahere en slik tilstand, mener han, da vil det være mulig å enes om hvilke etiske prinsipper som skal styre samfunnsutviklingen (Rawls 1972). I dette perspektivet ser han for seg at menneskene kan enes om prinsipper for rettferdige fordelinger om vi tenker oss at alle og enhver inngår en slags *usynlig kontrakt* med samfunnet før vi trer inn i det. Mer konkret tilsier Rawls' teori at vi alle kan enes om hva som er rettferdige fordelingsprinsipper hvis vi i utgangspunktet ikke har noen anelse om hvilke konsekvenser anvendelsen av disse prinsippene vil få for oss selv. Rawls mener at en slik samfunnskontrakt vil innebære at vi enes om et maximin-prinsipp fordi alle vil ønske at de minst begunstiges kår blir best mulig hvis de selv risikerer, i samme grad som alle andre, å havne blant de minst begunstigede.

Harsanyi, på sin side, viser til at menneskets verdiorienteringer, deriblant våre rettferdsoppfatninger, vil være bestemt av kontekstuelle forhold. Han vektlegger selv særlig den historiske konteksten. Når 'nyttofilosofene' påpekte at alle moralnormer burde underlegges en rasjonell test, skriver Harsanyi videre, så var dette for å hindre en ukritisk aksept av de til enhver tid gjeldende moralnormer. Moralsk atferd er en spesiell form for rasjonell atferd, mener han, og framholder at den moderne utgaven av klassisk utilitarisme er den eneste etiske teori hvor man konsekvent tar hensyn til dette (Harsanyi 1982:40ff).

Mange har kritisert teorier om allmenne rettferdighetsnormer for å være urealistiske (Stigen 1982; Bowie 1971). Det blir blant annet påpekt at Rawls har sett bort fra menneskets vilje til å ta sjanser (Thurow 1975; Harsanyi 1982; Elster 1989a).

Thurow hevder at om misunnelsen ikke blir fjernet, kan maximin-prinsippet føre til 0-inntekt for alle og enhver. Mange vil klart være villig til å satse litt på å tape om de har håp om en stor gevinst i tilfelle de vinner, mener han (Thurow 1975).

Det at Rawls teori impliserer en norm om moralsk intuisjon, blir blant annet brukt som innvending mot teoriens relevans i forhold til økonomisk fordelingspolitikk (Thurow 1975). Rawls er også blitt kritisert for ikke å spesifisere hvordan likhetsprinsippet kan anvendes i praktisk fordelingspolitikk. Alle mennesker kan umulig gis lik tilgang på alle goder. Følgelig er det nødvendig å avklare *hvilke goder* som skal fordeles på en rettferdig måte, og hvordan man kan oppnå en rettferdig fordeling av disse godene. Det er blitt påpekt at ingen hittil har presentert en tilfredsstillende avklaring av disse spørsmålene (Bowie 1971; Berlin 1979). Thurow sier det slik med henvisning til Rawls:

*"The net result, however, is that it is not yet proven possible to deduce workable specifications of economic equity from philosophical axioms (the natural equality of man, universalizability, etc.) upon which we might all agree. These attempts add something to our understanding of economic equity, but they do not solve the problem"* (Thurow 1975:32)

Innvendingene mot Rawls og intuisjonistene er imidlertid ikke kun knyttet til hvorvidt det er mulig å skape et rettferdig samfunn på grunnlag av en felles 'grunnoppfatning' om hva som er en rettferdig fordeling. Det er også blitt hevdet at det vil oppstå *konflikt* mellom likhet og andre verdier som står sentralt i kulturen, særlig verdien av den individuelle frihet. Flere tar til orde for at denne konflikten skyldes at det er et motsetningsforhold mellom de forskjellige etiske grunnverdiene, som likhet, rettferdighet og frihet (Aron 1968; Bowie 1971; Berlin 1979). Isaiah Berlin (1979) hevder f.eks. at det er umulig å forestille seg at alle skal sikres valgfrihet samtidig som alle skal behandles likt. Mange er imidlertid ikke uten videre enig i en slik betraktning, men vil tvert i mot påpeke at det ikke nødvendigvis er et motsetningsforhold mellom større likhet i fordelinger og andre allmenne rettigheter (Patterson 1978; Dasgupta 1982; Haga 1991).

Det er også blitt vist til at praktiseringen av Rawls' fordelingsteori ikke nødvendigvis vil bidra til større likhet i fordelinger. I Rawls teori fokuseres det på prinsipiell rettferdighet på bakgrunn av følgende resonnement: Hvis alle er enige om kriteriene for lønnsforskjeller, så har man et rettferdig system - uansett hvor store forskjellene er. Betraktet på denne måten finnes tilknytningspunkter mellom Rawls' perspektiv og nyttetenkning i form av økonomisk utilitarisme (Bowie 1971). James Coleman framhever på dette grunnlag at Rawls teori tar utgangspunkt i at alle vil fremme sine egeninteresser, og i den forstand kan teorien forstås som moderat utilitarisme. Han skriver:

*"(The theory is) prefacing the interplay of self-interests by a social contract made behind a veil of ignorance based on what one's interests will be once the rules are established. Rawls indicates this at many points." (Coleman 1986:325).*

Coleman viser for øvrig til at det samfunnet Rawls tar utgangspunkt i ikke eksisterer, og at det (nærmest) er det vi kan kalle en "*sosiologisk umulighet*" (Coleman 1986:329 ff.). Empirisk forskning har vist at et slikt samfunn ikke finnes og ikke kan etableres, mener Coleman. Michael Walzer (1983) viser på samme grunnlag til at 'Social meanings are historical' (Walzer 1983:9).

Den samme Walzer er blant dem som har bidratt mye til forskning om vilkår for rettferdige fordelinger. Han mener at ulike typer goder må fordeles etter forskjellige prinsipper om vi skal oppnå samfunnsmessig rettferdighet. På denne måten kan vi skape et samfunn preget av "complex equality", mener han. Denne tanken var utgangspunktet for hans verk '*Spheres of Justice*' som kom ut i 1983. For Walzer blir det i et rettferdighetsperspektiv avgjørende at kriterier for fordeling av ulike typer goder skal være uavhengig av hverandre. Hvordan man kommer ut av fordelingen av ett gode skal altså ikke ha betydning for hvilken andel man får av et annet gode (Walzer 1983:17ff.). Walzer argumenterer ellers for at det enkelte menneske alltid vil søke å høyne sin status i forhold til den gruppen hun/han betrakter som plassert på det nærmeste trinnet over seg selv i hierarkiet (Walzer 1983:14). Et lignende resonnement finnes også hos de Tocqueville og Simmel (Nisbet 1976).

Georg Simmel (1978(1900)) er blant dem som på et generelt grunnlag har uttrykt skepsis til at menneskene skulle kunne enes om en felles likhetsnorm. Simmel mente at om man kunne komme fram til en rettferdig fordeling av enkelte goder, så ville det snart utvikles nye rangeringsmål for de gjenværende forskjellene. Uansett hvor like en prøver å gjøre livsbetingelsene for menneskene, skrev Simmel, så kommer det alltid til å eksistere forskjeller i livsinnhold som blir omdefinert til ulikheter.

Betraktninger om et historisk betinget rettferdighetsbegrep kan også avleses av David Millers analyser. Miller utdyper samtidig perspektivet, idet han trekker inn betydningen av samfunnsformasjonen. Han skriver at

*" ... our concept of justice has grown out of the specific arrangements of market society, and while other types of society may embody concepts which are in certain respects analogous to ours, they do not have any single concept with the same range of use."* (Miller 1976:336)

Det er altså tilsynelatende stor teoretisk uenighet knyttet til spørsmålet om det finnes allmenne rettferdsoppfatninger, dvs normer som vi alle ville finne ut at vi støtter hvis vi kunne ta utgangspunkt i vår innerste rettferdssjel og legge egne interesser til side. Uenigheten kunne kanskje bli noe redusert om det ble aktuelt å trekke praktiske konsekvenser av et teoretisk ståsted. Valg av teoretisk utgangspunkt vil likevel kunne ha betydning for hvilke spørsmål man velger å stille, og følgelig også hvilke spørsmål man får besvart. Om man antar at det absolutt eller til en viss grad kan sies å finnes en rettferdsoppfatning som alle kan enes om, så vil man søke etter det teoretiske grunnlaget for et slikt norm- og verdifelleskap, slik blant annet Rawls har gjort. Om man på den annen side går ut ifra at oppfatninger om rettferdighet endres i tråd med øvrige endringer i samfunnet, samt at mennesker kan ha ulike oppfatninger alt etter hvilke interesser eller verdisyn de har, så vil man i forskningen heller fokusere på mekanismer som påvirker rettferdsoppfatninger i ulike retninger.

Jeg har ikke grunnlag for å tilføre den 'store debatten' om allmenne versus kontekstuelle rettferdsoppfatninger særlig mye gjennom den foreliggende studien. Jeg

har likevel en intensjon om å kunne yte et lite bidrag i denne retning. For meg blir det interessant å undersøke om det eksisterer en grunnleggende enighet om hva som er rettferdige lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller, og videre, hvor stor *grad* av enighet som finnes og hvilke *systematiske variasjoner* vi eventuelt kan finne i de varierende synspunktene som eksisterer samt om det er mer tydelig uenighet om visse aspekter ved problematikken enn andre. Jeg vil i denne sammenheng særlig legge vekt på betydningen av *egeninteresser*.

## Rettferdighet og tilfredshet

Dagens forskning om fordelingsrettferdighet knyttet til lønnsmidler er i stor grad basert på arbeidene til Stacy Adams og Victor Vroom. Vroom formulerte sin generelle motivasjonsteori i boken 'Work and Motivation' som første gang kom ut i 1964. Denne teorien har dannet basis for mange etterfølgende studier. Vroom tok utgangspunkt i en motivasjonsmodell hvor handlinger betraktes som rasjonelle for subjektet og rettet mot oppnåelse av ønsket utbytte. Sammenhengen mellom lønn og innsats er ett av flere tema som behandles i boken, og i denne sammenheng tar Vroom utgangspunkt i J.S. Adams 'theory of equity' (Adams 1963). Adams baserte sitt arbeid på Homans generelle bytteteser, idet han betrakter arbeidsrelasjoner som et bytteforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver der arbeidstakeren bytter sine 'tjenester' mot lønn. En arbeidstaker ville oppleve seg urettferdig behandlet, mente Adams:

*'..whenever his perceived job inputs and /or outcomes stand psychologically in an obverse relation to what he perceives are the inputs and/or outcomes of others' (Adams 1963).*

Ifølge Adams vil altså en person oppfatte egen lønn som rettferdig når forholdet mellom investering og utbytte er det samme som for de personene vedkommende sammenligner seg med (Adams 1963; Richardson 1971). Det er et viktig poeng for Adams at lønnsoppfatninger må forstås som et *relasjonelt fenomen*. Arbeidstakerne er ikke så opptatt av lønns størrelse i seg selv, men hvor rettferdig den er i forhold til hva de andre, som de sammenligner seg med, oppnår av lønnsvilkår.

Hvis vi går noe nærmere inn på det teoretiske grunnlaget for Adams (1963) teori, ser vi at det handler om *kognitiv dissonans*. Ifølge denne sosialpsykologiske teorien utvikles det indre spenning eller stress når vi synes vi blir urettferdig belønnet. Denne spenningen vil motivere oss til å foreta oss noe for å oppnå likevekt i form av rettferdighet, slik at spenningen kan opphøre (Miles, Hatfield og Huseman 1994).

Ifølge Adams (1963) vil opplevelse av urettferdig lønn føre til at en person søker å korrigere ubalansen ved enten

- å endre utbyttet eller investeringen, eller
- kognitivt å forvrengte situasjonen, slik at selvaktelsen ikke berøres

Forvrengningene kan eksempelvis bestå i at man overbeviser seg selv om at man egentlig ikke har ytet sitt beste i jobben, eller at problemet ligger i ledelsens manglende observasjon av ens innsats.

Adams' arbeider ble raskt fulgt opp av flere empiriske undersøkelser av ansattes reaksjoner på ulike former for lønnsdifferensiering. De etterfølgende undersøkelsene viste imidlertid til svært uklare resultater. Dette er senere blitt tilskrevet det forhold at det ikke var tatt hensyn til individuelle preferanser, men bare demografiske variabler som alder, kjønn og yrke (Miles et al 1994).

Adams (1963) kom også fram til at opplevelser av urettferdighet basert på den ene typen lønnsrettferd førte til andre reaksjoner enn opplevd urettferdighet ut fra en annen rettferdstype. Dette er i tråd med nyere forskningsresultater som jeg snart skal referere til. I de senere år har det ellers også skjedd en oppblomstring av studier der det blant annet er tatt hensyn til den enkelte arbeidstakers preferanser og individuelle orientering i forholdet til lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller.

Den store forskningsmessige interessen for lønnsrettferd blir gjerne forklart med at det er påvist en sammenheng mellom lønnsrettferd og arbeidstakeratferd i form av turnover, fravær, og vilje til ekstra innsats (Blau 1994). Studier har også vist at arbeidstakere som opplever at de blir behandlet på en rettferdig måte, synes å vise

mer tilknytning til arbeidsplassen (Folger & Konovsky 1989 i Milkovich & Newman 1990(1984):260). Det har med andre ord kommet opp mange gode grunner til at arbeidstakernes opplevelse av lønnsrettferdighet bør etterstrebtes av arbeidsgiverne.

Det er gjennom disse studiene blitt grundig dokumentert at det er en sammenheng mellom lønnstilfredshet og opplevd lønnsrettferdighet, og i mange studier tas det eksplisitt eller implisitt utgangspunkt i at lønnsrettferdighet er et positivt mål i flere henseender (Giacobbe 1986; Lawler 1990; Pfeffer & Langton 1993; Elizur 1980). Generelt sett synes det å være slik at oppfatninger om lønnstilfredshet og opplevd lønnsrettferdighet ikke anses som identiske, men som tydelig relaterte faktorer (Giacobbe 1986). Dette kom også frem i David Levines (1993) omfattende undersøkelse som viser at arbeidstakere klart motiveres av rettferdige lønnsforhold. Hans studie omfatter mer enn 8000 arbeidere fra nær 100 bedrifter i USA og Japan. Levines analyse viser en positiv sammenheng mellom lønnsnivå og henholdsvis jobbtilfredshet, lønnstilfredshet og tilknytning til arbeidsplassen. De som er høytlønnede oppgir også signifikant oftere enn lavere lønnede at de yter mer i jobben. I tillegg har de også en lavere turnover.

## Likhet og rettferdighet

At enkeltindivider vurderer sin egen og andres lønn ut fra rettferdighetsbetraktninger er som sagt dokumentert gjennom flere tiårs omfattende sosialpsykologisk forskning. Som jeg viser til nedenfor, har det vært en omfattende diskusjon om former for rettferdighet, deriblant forholdet mellom likhet og rettferdighet. Dette gjelder ikke minst forskning gjennomført i vårt eget land.

Generelt sett kan vi si at ordet rettferdighet viser til at en fordeling/tildeling har en begrunnelse som forventes å være *allment akseptabelt*. Et fenomen eller en avgjørelse må altså kunne legitimeres i forhold til det vi kan kalle mer "allmenne rettferdsnormer" om den skal kunne betraktes som en rettferdig eller legitim handling (Østerberg 1971). Folk kan ha ulike oppfatninger om hva som er akseptabelt, følgelig er det heller ikke alltid enighet om hva som er rettferdig eller ikke. Det synes likevel å være stor enighet om at rettferdighetshensyn er viktig.

Når det gjelder forskning om rettferdighet knyttet til lønn, så er oppfatninger om rettferdighet i hovedsak blitt knyttet til *likhetsvurderinger* eller til forholdet mellom lønn og *innsats*. Likhet omtales av mange som en rettferdsnorm med solid basis i vårt eget land og i flere andre samfunn (Aron 1968; Atkinson 1976; Berlin 1979; Stigen 1982; Gullestad 1985). I Norge er likhetsprinsippet nedfelt og institusjonalisert blant annet i utformingen av det offentlige skolesystemet, gjennom den almene stemmeretten og gjennom praktiseringen av demokratiet. Grunnlovens presiseringer av at det skal være likhet for loven er et utvetydig og eksplisitt uttrykk for prinsippet om rettferdig likhet. I denne sammenheng er det også en direkte forbindelse mellom dette prinsippet og idéen om det almene likeverd. Likhet for loven anses nødvendig for ivaretagelse av likeverdet.

Også når det gjelder rettferdig lønn etter innsats, vil spørsmålet om likhet kunne stå sentralt, på den måten at lønn etter innsats oppfattes som rettferdig når alle får samme lønn for samme innsats. Selv om rettferdighet ofte oppfattes som et spørsmål om *hvilket* likhetsprinsipp som skal legges til grunn for **fordelingen** av et gode, så er det slik at ethvert fordelingskriterium både skaper likheter og ulikheter. Det ligger derfor en stor utfordring i å finne fram til de kriterier som kan sies å skape legitim differensiering i forhold til den til en hver tid aktuelle konteksten. I spørsmålet om lønnsforskjeller gjelder det å finne fram til de kriterier som aksepteres og som skaper noenlunde legitime lønnsforskjeller. Dette gjelder både for arbeidsgiversiden og for fagorganisasjonene.

Forholdet mellom likhet og rettferdighet avhenger av hvilken mening man legger i begrepene. Meningen kan i sin tur variere etter hvilken kontekst det er snakk om. Flere forskere har vært opptatt av denne differensieringen og det er fremmet flere forslag til begrepsmessig nyansering. Torstein Eckhoff (1971) er blant de som har bidratt i denne sammenheng. Han skiller mellom *absolutt likhet* i betydningen like mye til hver, subjektivt sett *likeverdige tildelinger* ved at alle får av goden og ingen holdes utenfor, *forholdsmessig likhet*, *lik rekkefølge* og *like muligheter*. Eckhoff viser samtidig til at det nok kan finnes enda flere prinsipper i bruk for rettferdige tildelinger eller fordelinger. Gudmund Hernes skiller på sin side mellom fire forskjellige former for likhet: *Kompetanselikhet*, *ressurslikhet*, *formallikhet* og *resul-*



*tatlikhet* (Hernes 1983). Kompetanselikhet viser til prinsippet om at enhver skal få del i et gode likt eller proporsjonalt med sin kompetanse, sine evner og sine ytelser, mens ressurslikhet betyr at det skal legges til rette for at alle får et mest mulig likt utgangspunkt ressursmessig sett. Formallikhet innebærer at alle har de samme juridiske rettigheter og resultatlikhet viser til lik fordeling av et gode.

I lønnsammenheng synes begrepene kompetanselikhet og resultatlikhet fra Hernes sin inndeling å være de mest aktuelle likhetsprinsippene. De refererte prinsippene er imidlertid ikke utviklet med tanke på oppfatninger om lønnsfordelinger, og er dermed ikke presentert som forslag til praktisk fordelingspolitikk innenfor dette området. Videre er Eckhoffs begrep om forholdsmessig likhet og like muligheter svært relevant. De øvrige begrepene synes i større grad knyttet til fordelinger av andre goder enn lønn.

Jon Elster (1989b) har utviklet 6 rettferdighetsnormer med tanke på en sammenligning av ulike lønnspolitiske strategier sett fra arbeidstakerorganisasjonenes side. Han skiller mellom

1. *The norm of equal wage regardless of type of work*
2. *Norms of strong equity: to each proportionately to his X, where X could include effort, hardship, skill, education, seniority or contribution to output*
3. *The norm of weak equity, or equal wage for equal work*
4. *The norm of differential equity, or maintenance of wage differences in percentage terms*
5. *The norm of maintenance of wage differences in absolute terms*
6. *The norm of payment according to need, as measured, say, by the number of family dependants or the local cost of living.*

Denne inndelingen representerer et nyttig grunnlag for tolkningen av kommunale arbeidstakeres vurderinger av lønnsgrunnlag. Normene er imidlertid utviklet med tanke på analyser på institusjonelt nivå. De kan derfor ikke forventes å kunne overføres direkte til en analyse av enkeltindividers lønnsoppfatninger. I forhold til mine problemstillinger blir det f.eks. nødvendig å differensiere mellom de ulike kriteriene som inngår i det andre punktet.

Også andre studier av norske fagorganisasjoners argumentasjon for lønnskrav har vist at det anvendes ulike argumenter for likhet og rettferdighet. Høgsnes (1991) tar utgangspunkt i Elsters kategorier for rettferdig lønn, og finner at de tre hovedsammenslutningene av fagorganisasjoner legger vekt på ulike rettferdighetsprinsipper. Han kommer fram til at Landsorganisasjonen (LO) legger størst vekt på Elsters første punkt ('wage equalization'), mens Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), for sin del, fokuserer mest på punkt 2 ('strong equity') med særlig vektlegging av lønn etter utdanningslengde. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har en mindre tydelige profil, ifølge Høgsnes, men synes å legge mest vekt på det fjerde prinsippet ('differential equity').

For min egen del fant jeg, etter å ha studert strategiuttalelser fra tre fagforbund, at vi kunne skille mellom ulike typologiske likhetsprinsipper i argumentasjonen (Ingebrigtsen 1982). Norsk Jern- og metallarbeiderforbund (nå del av Fellesforbundet) var eksponent for et prinsipp om at industriarbeiderne skulle ha sin rettmessige andel av det overskuddet de var med på å produsere for bedriften. Norsk Sykepleierforbund brukte, på sin side, i større grad argumenter hvor de viste til at det var til beste for pasientene at deres medlemmer fikk gode lønns- og arbeidsvilkår, mens Norsk Kommuneforbund i hovedsak argumenterte med at det ikke burde skapes større lønnsforskjeller enn det som finnes allerede. Jeg kategoriserte de tre typologiene som *produksjonsmodellen*, *profesjonsmodellen* og *referansemodellen*.

Det er altså en meget nær kobling mellom likhet og rettferdighet innenfor vestlig kultur, hvilket også kommer fram ved begrunnelser for lønnskrav og lønnsforskjeller. Samtidig ser vi at det finnes ulike varianter av forståelser av hva likhet og rettferdighet innebærer. Denne nære koblingen mellom de to prinsippene gjør det påkrevet med en begrepsmessig nyansering ved analyser av arbeidstakeres vurderinger av egne lønnsvilkår.

Innvendingene mot at likhetsprinsippet skulle gjøres sentralt i samfunnsplanleggingen er gjerne knyttet til forestillinger om at det vil oppstå konflikt mellom **likhet og effektivitet**. Det hevdes at det nettopp er ulikhetene som motiverer og gjør samfunnet dynamisk (Davis & Moore 1945; Stigen 1982). Dette er imidlertid et

standpunkt som verken funksjonalistene eller andre tilhengere av klassisk økonomi har underbygget empirisk (Thurow 1975). Som når det gjaldt spørsmålet om menneskets grunnleggende rettferdighetssans, er det også stor faglig uenighet knyttet til hvorvidt effektivitet og likhet representerer motsatte verdier og kan nås gjennom samme eller ulike virkemidler. Enkelte hevder at selv om man helst bør kunne kombinere disse målsettingene, så viser det seg reelt sett ofte å være et spørsmål om avveininger og valg (Okun 1975). Undersøkelser har dessuten vist til manglende tilslutning fra arbeidstakernes side til at det finnes en sammenheng (trade-off) mellom effektivitet og likhet (Szirmai 1988).

Fra økonomisk hold kan man likevel nå se en tendens til at disse målsettingene i mindre grad oppfattes som motsetninger. Tvert imot er man blitt stadig mer opptatt av å sikre arbeidstakerne rettferdige lønnsforhold fordi mange studier viser en sammenheng mellom opplevd rettferdighet og produktivitet (Baily m.fl. 1993). Dette er kommet klart til uttrykk ved utforming av nye lønnsystemer hvor målsettingen har vært å øke organisasjonenes strategiske orientering og produktivitet gjennom anvendelsen av en aktiv lønnspolitikk. Man er blitt stadig mer bevisst på at et lønnsystem må være akseptert og oppfattes som rettferdig om det skal kunne bli et tjenlig virkemiddel for økt effektivitet (Mohrman et al 1989; Lawler 1990 og 1992; Blinder 1990). Ved utvikling og bruk av lønnsystemer ligger det dermed alltid en stor utfordring i det å finne den rette balansen mellom effektivitet og rettferdighet.

Mens drøftinger om differensierte rettferdighetsoppfatninger i norsk forskning gjerne er blitt koblet til forholdet mellom likhet og rettferdighet, har mye av rettferdighetsforskningen ellers dreid seg mer om differensiering i forhold til hvilket gode det er snakk om. Når det gjelder forskning om lønn og rettferdighet, har mange videre vært opptatt av å differensiere begrepene i forhold til hvem man sammenligner seg med.

## Differensierte rettferdighetsoppfatninger

Behovet for mer nyanserte og differensierte rettferdighetsbegrep er blitt tydeliggjort gjennom resultater fra empiriske undersøkelser. Slik Adams tidligere var inne på, har senere undersøkelser også konkludert med at hva som oppfattes som rettferdig har vist seg å avhenge av hvem man sammenligner seg med, eller hva som er grunnlaget for sammenligningen. Det er derfor gjennomført mange studier hvor formålet har vært å skille ut ulike typer rettferdighet, og vurdere betydningen av dem i forhold til arbeidstakernes reaksjoner (Goodman 1974; Beatty & Beatty 1984; Remic 1984; Lawler 1990; Ohtsubo et al 1996).

Det kommer f eks fram gjennom Beatty og Beattys (1984) undersøkelse at oppfatninger om rettferdigheten av egen lønn varierer etter hvem man sammenligner seg med, eller hvilken *referanse* man opererer med. Beatty & Beatty gjennomgikk på åttitallet undersøkelser som omhandlet arbeidstakeres sammenligningsgrunnlag ved vurderinger av lønnsrettferd, og kom fram til at vi kan skille mellom tre hovedformer for lønnsrettferd; '*ekstern*', '*intern*' og '*individuell*'. Disse sammenligningsformene kan betraktes som ulike *referansekategorier* for sammenligning av lønnsnivå.

Individuell lønnsrettferd defineres som innsatslønn (merit pay). Dette er en vurdering av lønna sett i forhold til det bidrag arbeidstakerne mener de har gitt til virksomheten. External equity betegner vurderinger av egen lønn sammenlignet med hva man antar er lønnsnivået for personer som utfører samme arbeid i andre virksomheter. External equity er dermed å betrakte som en ekvivalent til markedsvurderinger av egen lønn. Internal equity har å gjøre med hvordan eget arbeid verdsettes og vurderes i forhold til annet arbeid/andre ansatte i samme virksomhet. I arbeidsvurderingssystemene er dette det dominerende referansegrunnlaget. I slike systemer vurderes arbeidet ut fra dets funksjon for virksomheten uavhengig av hvordan arbeidet utføres, og uavhengig av arbeidstakerens '*markedsverdi*'.

Beatty og Beattys (1984) inndeling er enkel og anvendelig, og lignende inndelinger er presentert i flere andre studier. Inndelingen er imidlertid relativt smal, idet

den konsentrerer seg om arbeidsmarkedsrelasjoner, og ikke trekker inn samfunnsmessige, familiære eller andre sosiale forhold, slik enkelte andre har gjort i sine kategoriseringer (Goodman 1974). Blau (1994) er blant dem som har tatt utgangspunkt i et noe bredere perspektiv. Han har videreutviklet tidligere kategoriseringer og kommet fram til at vi kan skille mellom 5 referanse kategorier; *sosiale forhold*, *økonomiske forhold*, *historiske forhold*, *organisasjonsforhold* og *markedsforhold*. Gjennom analyser av lønnsrettferd blant forskere og planleggere innen farmasøytisk industri, fikk han bekreftet at dette ikke var overlappende kategorier. Han fant videre ut at en vurdering ut fra hver av disse referanse kategoriene påvirket arbeidstakernes lønnstilfredshet.

I USA har Scholl, Cooper og Mckenna (1987) gjennomført studier som bekrefter mangfoldet av mulige sammenligningsgrunnlag og rettferdighetskriterier. De tar utgangspunkt i en presisering av 7 ulike sammenligningsgrunnlag:

- *Job Equity*
- *Company Equity*
- *Occupational Equity*
- *Educational Equity*
- *Age Equity*
- *System Equity*
- *Self-Equity*

De interne sammenligningene går på om man sammenligner seg med andre som gjør samme jobb i bedriften eller om man sammenligner seg med alle ansatte på arbeidsplassen. 'Occupational Equity' dreier seg om sammenligninger med andre som gjør samme jobb i andre virksomheter, mens de to kohortkategoriene dreier seg om sammenligninger med henholdsvis andre på samme utdanningsnivå og samme alder. 'System Equity' er noe mer diffust, og gjelder en sammenligning i forhold til hva man forventer å tjene i den virksomheten man er ansatt i, mens 'Self-Equity' er en sammenligning etter hva man mener seg fortjent til, rett og slett. Analysene er basert på resultater fra en spørreundersøkelse blant 161 heltidsansatte i en stor finansinstitusjon i det nordøstlige USA. Alle som ble intervjuet hadde administrative posisjoner på lavere til middels nivå. Undersøkelsen viser at om man ber enkeltpersoner uttale seg om lønnsrettferd, så er svaret basert på for-

skjellige sammenligninger alt etter hvilken situasjon og posisjon de selv er i. Denne undersøkelsen hadde et begrenset omfang og resultatene kan ikke overføres til å gjelde generelt. Resultatene er likevel nyttige å ha i mente ved vurderinger av nye analyser av fordelingsrettferdighet.

Det synes dermed å være godt dokumentert at opplevelser og uttalelser om lønnsrettferdighet vil kunne variere alt etter hvilke personer eller grupper som sammenlignes. Det bør følgelig foretas en presisering av sammenligningskategori om man i senere studier ber noen vurdere lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. I min undersøkelse har jeg tatt hensyn til dette ved å begrense konteksten til den kommunen som respondenten er ansatt i. Som jeg senere skal vise til, har jeg også på andre måter tilstrebet å kontrollere sammenligningsgrunnlaget i spørsmålsstillingen.

## **Oppfatninger om fordeling av økonomiske goder**

Det er tidligere ikke gjennomført mange undersøkelser hvor arbeidstakernes rettferdighetsoppfatninger er direkte relatert til oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Det finnes likevel en god del studier tilgjengelig som berører vurderinger av ulike goder, deriblant økonomiske goder, særlig i form av inntekt. Gjennom disse studiene får vi et inntrykk av hvordan fordelingsholdninger varierer i forhold til nasjonalitet, ideologiske verdier og egeninteresser samt i forhold til hvilket type gode det er snakk om. I flere av disse studiene berøres også spørsmålet om allmenne eller autonome versus kontekstuelle rettferdsoppfatninger.

Det er viktig å være oppmerksom på at det gjerne er anvendt et relativt 'bredt' inntektsbegrep i disse undersøkelsene. Man kan derfor ikke forvente at resultatene er direkte overførbare til forskning om arbeidstakerenes oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Som jeg tidligere har vært inne på, kan det være grunn til å innta en åpen holdning til spørsmålet om hvorvidt fordelingen av ulike typer økonomiske midler vurderes ut fra samme rettferdighetsbegrep. De funn som her presenteres representerer likevel et viktig utgangspunkt for formulering av hypoteser knyttet til min studie blant kommunalt ansatte.

Adam Szirmai intervjuet i 1980 et representativt utvalg av 952 voksne heltidsarbeidende i Nederland (Szirmai 1988). Fokus for undersøkelsen var holdninger til inntektsulikheter uavhengig av om inntektens kilde var arbeid, fortjeneste (profitt), aksjer, pensjoner eller trygd etc. Han fant sterke preferanser for en mer egalitær fordeling av inntekter. Denne tendensen var så vidt gjennomgående at selv om respondenter i høyere inntektsgrupper og med lengre utdanning hadde en viss tendens til å uttrykke seg noe mindre egalitært, fant han ingen fundamentale forskjeller i oppfatninger knyttet til yrke, utdanning eller inntektskategorier.

I Szirmais studie kom det videre fram tilslutning til den eksisterende hierarkiske lønnsstrukturen, samtidig som det altså var et gjennomgående uttrykt ønske om at eksisterende forskjeller innen hierarkiet burde reduseres. Det var samtidig slik at de fleste antok at de selv ville være bedre tjent med mindre inntektsforskjeller og det kom frem en tendens til at respondentene ønsket endringer i den retning som gav dem selv. Det var dermed en klar oppslutning om mindre inntektsforskjeller samtidig som dette var koblet til respondentenes egeninteresser. Ut fra denne studien kan man med andre ord ikke dra den slutning at respondentene foretrekker mindre grad av lønnsforskjeller selv om det rammer dem selv.

Vurderinger av fordelings spørsmål er også blitt analysert på basis av materiale fra en større amerikansk undersøkelse fra 1980 basert på telefonintervju med 2212 personer over 17 år (Kluegel & Smith 1986). Denne studien er spesiell på grunn av utvalgsstørrelsen, særlig tatt i betraktning at andre undersøkelser innenfor samme forskningsfelt gjerne har hatt små og lite representative utvalg. Kluegel og Smith studerer holdninger til fordelings spørsmål og til ulikhetsvurderinger i mer generell forstand. Det er dermed heller ikke i dette tilfellet snakk om en undersøkelse om lønnsoppfatninger i tråd med den tilnærmingen jeg har valgt til dette i min undersøkelse. Studien er selvsagt uansett av stor betydning som grunnlag for mine hypoteser.

I denne undersøkelsen kom det fram at holdninger til økonomisk ulikhet og fordelingspolitikk påvirkes av tre hovedfaktorer:

- a. *En stabil og dominerende ideologi knyttet til økonomisk ulikhet*
- b. *Den enkeltes soioøkonomiske status*
- c. *Særskilte verdier og holdninger som gjerne er formet av samtidige politiske debatter og hendelser*

Forfatterne viser til at sosiologisk forskning om reaksjoner på ulikhet har hatt en tendens til å ta utgangspunkt i spørsmålet om hvorfor arbeiderklassen, eller en annen utsatt gruppe, aksepterer ulikheter på tross av at det ikke gagnar dem selv. I denne undersøkelsen ønsket de å starte med en mer generell og åpen innstilling og tok utgangspunkt i spørsmålet om hvordan folk oppfatter og reagerer i forhold til sin egen sosiale kontekst.

Mange av resultatene fra undersøkelsen bekreftet funn fra tidligere undersøkelser, som at amerikanere har stor tro på at de kan oppnå økonomisk gevinst ved bruk av egne evner og muligheter. Resultatene støtter på denne måten antakelsen om at oppslutning om den dominerende ideologien har holdt seg stabil gjennom de siste tre tiårene. Denne ideologien støttes av de fleste, også av grupper i befolkningen som en skulle anta hadde minst utbytte av den dominerende ideologien.

Selv om hovedtendensene i undersøkelser om holdninger til sosial ulikhet i USA har gått i retning av at de fleste slutter opp om den rådende ideologien som sier at man selv har det fulle ansvar for sin egen lykke eller ulykke, så viser imidlertid denne studien at det finnes nyanser i oppfatningene. Kluegel og Smith (1986) finner at erfaring og egeninteresser har en langt større effekt på oppfatninger om sosial ulikhet og dette utfordrer forestillingen om at eksisterende fordelingsstruktur anses som rettferdig av 'alle' amerikanere. Undersøkelsen viser nemlig at personer som befinner seg på toppen og i bunnen av det sosiale hierarkiet har klart ulike synspunkter knyttet til rettferdigheten av eksisterende fordelingsstruktur. Forfatterne anmerker at dette er i tråd med funn fra tidligere undersøkelser hvor det viser seg at folks forståelse av ulikheter er et resultat av både egne interesser og erfaringer samt sosialisering og grunnleggende sosialpsykologiske prosesser, som mange mener har vært nærmest ignorert i ulikhetsforskningen.



Kluegel og Smiths undersøkelse er av stor betydning for mitt formål på grunn av utvalgets størrelse og representativitet. Samtidig omfatter undersøkelsen kun arbeidstakere i USA og er dermed hentet fra en kontekst preget av en ganske annen fordelings- og belønningspraksis enn det som gjelder i Norge. Som jeg snart skal vise er det imidlertid gjennomført mange studier fra europeiske land hvor resultatene går i samme retning som det Kluegel og Smith kom fram til.

Stefan Svallfors (1993) har f eks sammenlignet holdninger til ulikhet i Sverige og Storbritannia ut fra datamateriale fra den komparative studien ISSP 1987 for Storbritannias del og ISSP 1991 for Sveriges del. Han viser her til at de som har argumentert for at den svenske befolkningen er mer preget av egalitære verdier enn andre vestlige land finner lite støtte i de analysene han har gjennomført. Det er i stor grad andre forhold enn moderlandets politiske regime som har betydning for ulikhetsoppfatninger og disse andre forholdene synes nær koblet til egeninteresser. Det er likevel forskjeller mellom likeartede arbeidstakergrupper fra land til land, hvilket tilsier at det politiske regime også har en viss betydning, men da mer i forhold til *utslaget* av egeninteressen, eller omfanget av forskjeller i synspunktene mellom ulike grupper innen samme land.

Det var videre slik at forskjeller mellom respondenter fra Sverige og England ble relativt markante når man sammenlignet vurderinger av relative inntekter. Svenskene framstår f eks som klart mer egalitære enn engelskmennene når det gjelder vurderinger av forskjeller mellom de som har aller minst og de som har aller mest. Det ser dermed ut til at de mest generelle ulikhetsvurderingene er nærmest koblet til den enkeltes eller en gruppes 'ideologiske ståsted' eller velferdspolitiske oppfatning.

Et annet viktig bidrag fra Svallfors sin forskning finnes i en analyse av materiale fra ISSP 1992, som representerer det hittil mest omfattende datasett når det gjelder spørsmål om holdninger til ulikhet og til offentlig omfordelingspolitikk (Svallfors 1997). Dette er dessuten samme materiale som jeg anvender for å drøfte representativiteten av resultatene fra den foreliggende kommunale undersøkelsen og resultatene fra Svallfors' analyse er derfor av ekstra stor verdi i denne sammenheng.

Svallfors hadde i forkant av analysen foretatt en analytisk inndeling av landene basert på hvilken sosial regimetype som karakteriserer det enkelte landet. Analysen viste at holdninger til omfordelinger og inntektsforskjeller klart er påvirket av sosiale regimetyper. Dette kommer f eks fram ved at de sosialdemokratiske landene framstår som langt mer egalitære på den måten at det er størst oppslutning om utjevning i disse landene. Samtidig er det slik at forskjeller i synspunkter mellom likt definerte sosiale grupper er veldig likeartede i alle land, uavhengig av regimetype. Når det gjelder forskjeller mellom grupper, er det i større grad verdt å merke seg likhetene heller enn forskjellene på tvers av regimetyper, skriver Svallfors. Vi ser dermed også i denne studien at forhold knyttet til den enkeltes posisjon, situasjon og interesser har betydning for ulikhetsvurderinger.

I den samme undersøkelsen undersøkte Svallfors også hvorvidt det var forskjeller mellom ansatte i privat og offentlig sektor når det gjaldt holdninger til sosial ulikhet. Det kunne forventes forskjeller mellom offentlig og privat sektor på bakgrunn av studier som viste at ansatte i offentlig sektor kan synes å ha en åpenbar interesse i å verne om eget arbeid samt eksisterende lønns- og arbeidsbetingelser (Dunleavy 1980; Zetterberg 1985). Enkelte har påpekt at det slik sett synes å eksistere en 'paternalistisk allianse' mellom velferdssamfunnets klienter og ansatte i høyere administrative stillinger innen offentlig sektor (Kolberg & Pettersen 1981; Zetterberg 1985; Joppke 1987). Svallfors fant imidlertid ingen klar skillelinje mellom ansatte i offentlig og privat sektor når det gjelder holdninger til ulikheter og til offentlig fordelingspolitikk (Svallfors 1997). De forskjellene som kunne observeres pekte dessuten i ulike retninger avhengig av hvilken indikator man anvendte.

Det kom videre fram at ulikhetsvurderinger varierer etter hva ulikhetene dreier seg om, f eks i form av hvilke 'goder' det er snakk om og at ulikhetsvurderinger slik sett er å betrakte som kontekstsvhengige. Resultatene peker f eks i retning av at vurderinger av omfordelinger varierer mere mellom ulike grupper i befolkningen enn hva som gjelder for vurderinger av insentivbaserte ulikheter.

Det er den siste typen ulikheter som har størst relevans for studiet av lønnsoppfatninger og dette resultatet er av stor interesse i forhold til min egen studie. Ikke

minst er det for min del grunn til å merke seg at innslaget av egeninteresser vil kunne variere alt etter hva slags fordelingsspørsmål det er snakk om og i forhold til hvilken kontekst spørsmålet inngår i. Svallfors påpeker selv at det er ulike mekanismer som ligger bak holdningsmønster knyttet til omfordelingsspørsmål og holdninger knyttet til insentiver, f.eks. i form av lønnsgrunnlag.

Resultatene fra Svallfors' analyse taler dermed for å spesifisere hva slags gode det er snakk om i spørsmål om fordelingsholdninger. Jeg har imøtekommet dette ved å differensiere mellom oppfatninger knyttet til lavest lønnet, høyest lønnet og grad av lønnsdifferensiering. Jeg har også tatt hensyn til behovet for å spesifisere fordelingsspørsmålet gjennom å presisere at egen kommune er referansegrunnlaget for spørsmålene.

Resultatene fra Svallfors (1993 og 1997) og Kluegel og Smith (1986) sine undersøkelser peker i retning av et fokus på egeninteresser ved studie av holdninger til sosial ulikhet. Det framgår videre fra disse arbeidene at spørsmål om fordelingsholdninger bør presiseres i størst mulig grad i og med at oppfatningene kan variere i forhold til hva slags gode det er snakk om, og fordi svarene kan variere i forhold til hvordan spørsmålet er formulert. Det at uttrykte oppfatninger varierer i forhold til spørsmålsformuleringen og den sammenhengen spørsmålet settes inn i er forøvrig i tråd med omfattende undersøkelser knyttet til responsatferd og menneskelig kommunikasjon generelt (Feldman & Lynch 1988; Schwarz 1999; Lindell & Whitney 2001).

Det finnes samtidig studier hvor det blir vist til at verdier i enkelte sammenhenger er å betrakte som autonome i forhold til umiddelbare egeninteresser (Verba & Orren 1985). Verba og Orren bygger denne konklusjonen på det forhold at lederes holdninger til fordelingsspørsmål lettere kan predikeres ut fra hvilken gruppe disse personene er leder for enn ut fra deres inntektsnivå. På dette grunnlag konkluderer de med at det i stor grad er ledernes generelle likhetsverdier som påvirker fordelingsholdningene. Verba & Orren slutter av dette at marxismens og markedsliberalismens forutsetning om at menneskers holdninger og handlinger styres av egeninteresser ikke er et allment gyldig teorem.

Samtidig var det likevel slik at oppfatninger om hva lederne anså som rettferdige inntektsforskjeller mellom seg selv og andre var mer påvirket av eget inntektsnivå enn av deres generelle ideologiske orientering. Det var også slik at det å begrense topplønna ble ansett som mer kontroversielt enn å øke minstelønnsnivået. Egeninteressene kom dermed tilsynelatende også til uttrykk i denne undersøkelsen, men det viste seg altså samtidig at holdninger til omfordelinger ikke var påvirket av disse interessene.

Resultatene fra Verba og Orrens undersøkelse kan tyde på at man ikke bør se helt bort fra at det kan finnes det vi kan kalle mer generelle oppfatninger om rettferdige fordelinger. I så fall kan dette sies å være til støtte for Rawls hypotese om at man ville kunne enes om hva som er rettferdig om det gikk an å legge egeninteressene til side. Det kan i alle fall se ut til at en slik antakelse kan ha noe for seg innenfor en gitt verdikultur. Generelt sett peker ellers både denne og de øvrige fordelingsstudiene i retning av at egeninteresser må forventes å ha betydning for fordelingsholdninger som berører egen situasjon.

Verba studerte også manglende samstemmighet omkring grunnlaget for rettferdige lønnsfordelinger i en litt senere studie (Verba et al 1987). I denne undersøkelsen kommer det fram at ingen velferdsstat har oppnådd full enighet omkring verken det optimale nivået for inntektslikhet eller når det gjelder i hvilken grad staten skal påvirke inntektsstrukturen. Dette er en av konklusjonene fra en undersøkelse hvor de har sammenlignet oppfatninger om likhetsoppfatninger i flere land. De finner i sin undersøkelse at alle grupper i USA, inkludert de mest likhetsorienterte, har en gjennomgående negativ holdning til at staten skal påvirke økonomiske fordelinger. I Japan og Sverige, er det derimot uenighet mellom de mest og minst likhetsorienterte når det gjelder deres vurderinger av behovet for en statlig fordelingspolitikk.

I Verba et als (1987) undersøkelse blir det mer tydelig presisert at ledere i alle landene anser grunnlag for inntektsforskjeller og omfordelingsspørsmål som adskilte politikkområder. Ledere i både Japan og USA mener at inntektsgapet mel-

lom de høyest og lavest lønnede bør reduseres ved både å kutte i toppen og øke i bunnen. De høyest og lavest lønnede blant lederne i Japan og USA, og også de mest og minst likhetsorienterte, mener at de selv er passe høyt lønnet i forhold til de lavest lønnede yrkesgruppene. De er gjerne med på å øke lønnsnivået for de lavest lønnede, men mener altså at deres egen lønn også bør økes samtidig, slik at eksisterende lønnsforskjeller opprettholdes. Det konkluderes i denne undersøkelsen med at det ikke finnes noen enhetlig likhetsnorm som alle slutter opp om uavhengig av kontekst. Vi ser samtidig at det er markerte forskjeller mellom folk fra land med ulike fordelingstradisjoner når det gjelder enkelte spørsmål. Selv de minst egalitære svensker angir f.eks. mindre lønnsforskjeller som passende enn de mest egalitære amerikanerne.

Forfatterne er av den oppfatning at verdier, i betydningen forestillinger om hva som er rettferdig og ikke, faktisk har en autonom og direkte effekt på hva slags og hvor stor likhet som preger et samfunn. De anser dermed verdioppfatninger verken som en refleks av den enkeltes posisjon i arbeidsmarkedet eller som en rasjonalisering av de strukturer som skapes av det utbytte man får gjennom markedet. Hvilke likhetsoppfatninger om finnes i et land, mener de, er avhengig av en rekke politiske og økonomiske faktorer.

Samlet peker flere av de undersøkelsene som er gjennomført i retning av at inntekts- og lønnsforhold vurderes ut fra ulike rettferdighetsforståelser. Tendensen går i retning av at omfordelinger vurderes ut fra mer generelle rettferdighetsvurderinger hvor egeninteressene ikke ser ut til å påvirke oppfatningene i særlig stor grad. Ved vurderinger av lønns- og inntektsforskjeller synes derimot egeninteressene å slå sterkere ut.

Dette er et viktig utgangspunkt for den foreliggende undersøkelsen på den måten at jeg har valgt å formulere hypoteser hvor jeg etterspør betydningen av egeninteresser knyttet til spesifikke lønnsvurderinger. Jeg har også tatt med meg et generelt inntrykk fra disse undersøkelsene om at folk ikke fremstår som klart higende etter kognitiv konsistens slik man tidligere har antatt. Folk ser faktisk ut til å kunne ignorere potensielle inkonsistenser når det gjelder egne oppfatninger. Det kan

være grunn til å anta at dette har å gjøre med at det er forskjellige kognitive strukturer og rammebetingelser som aktiveres avhengig av hvordan spørsmålene stilles og de ordene som benyttes.

## **Oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller**

Jeg var tidligere inne på at hva som anses som rettferdig fordeling av lønnsmidler kan være basert på andre kriterier enn hva som anses som rettferdige grunnlag for økonomiske forskjeller i mer generelle forstand. I dette avsnittet går jeg nærmere inn på studier som berører grunnlaget for legitime lønnsforskjeller med særlig vekt på betydning av lønn i forhold til innsats og dyktighet.

De fleste undersøkelser som omhandler reaksjoner på lønnsrettferd trekker inn betydningen av grunnlaget for lønnsforskjellene. Hvilke lønnskriterier som regnes som legitime blant ansatte er likevel lite utforsket (Richardson 1971; Okun 1975; Milkovich & Newman 1990(1984); Bolle de Bal 1993). Årsaken til dette kan være at lønn i de fleste land ikke er så sterkt regulert som i Norge, samt at markedsverdi, innsats og ansvar i jobben betraktes som selvfølgelige lønnskriterier. Det er også foretatt et fåtall analyser hvor man forsøker å fastslå den gjennomsnittlige tålegrensen for lønnsforskjeller. Nedenfor presenteres resultater fra undersøkelser som er gjort på dette området.

I en australsk studie drøftes forholdet mellom faktiske, antatte og ønskede lønnsforskjeller. Bruce Headey (1991) viser at det er stor forskjell mellom, på den ene siden, antatt og foretrukket lønn for et utvalg stillinger og, på den andre siden, den faktiske lønnen. I Headeys studie synes folk flest at det er mest passende med en lønnsforskjellsrate på 1:2,5, altså at noen kan tjene to og en halv gang mer enn andre uten at forskjellene oppleves som illegitime på grunn av graden av lønnsdifferensiering alene. I denne undersøkelsen er det for øvrig gjennomgående slik at utvalget antar at de høyest lønnte tjener langt mindre enn de faktisk gjør, og at det er ønskelig at de tjener enda mindre. Resultatene går i motsatt retning når det gjelder de lavest lønnede, men her er ikke forskjellen mellom tallene tilsvarende store. Den samme studien viser at omlag 80 prosent ønsker mindre forskjeller mellom

høyt- og lavtlønte enn hva de tror det er i dag. I virkeligheten er altså likevel forskjellene atskillig større enn hva både disse 80 prosent og flesteparten av de øvrige tror. De fleste tar mest feil når det gjelder de høyeste lønningene, og det er størst samsvar mellom antatt, foretrukket og faktisk lønn for de mellomste stillingsgruppene.

I den samme studien testet Headey (1991) også en hypotese om at oppfatninger om rettferdig lønnsdifferensiering er påvirket av den enkeltes sosiale posisjon, men fant ingen sterke utslag av dette. På dette grunnlag trakk han den konklusjon at:

*"An interim conclusion is that social background variables only account to a modest degree for differences in perceptions of legitimate incomes."*  
(Headey 1991:591)

Headey fant heller ikke noe utslag av respondentenes inntekt. Han viser til at hans resultater dermed bare gir begrenset støtte til en tidligere undersøkelse av Kelley og Evans (1987) hvor det presenteres en hypotese om at personer tilhørende høyere inntektsklasser aksepterer høyere topplønninger enn hva lavere lønnede gjør.

Resultatene fra Headeys undersøkelse avviker altså fra de konklusjonene Kelley og Evans (1987) hadde trukket i en tidligere studie. De samme Kelley og Evans (1993) har imidlertid senere sammenlignet holdninger til lønnsulikhet og lønnsgrunnlag i ni land, og finner da støtte for sin opprinnelige hypotese. De oppsummerer sine resultater i følgende 3 punkter:

- *Inequality is a focus of political conflict*
- *Different people hold conflicting views that are internally coherent*
- *These views stem in part from class position, self-interest, and political ideology.*

På linje med hva som er kommet frem i andre fordelingsstudier, blant annet Kluegel og Smith (1986) og Svallfors (1997), finner de at teorier som bygger på at det finnes en grunnleggende og allmenn vurdering av fordelingsrettferdighet har vist seg bare delvis korrekte. Det stemmer at folk har relativt klare forestillinger om hvem som bør tjene mer og mindre enn andre. Det er også relativt stor enighet om

hvor mye de lavest lønnede bør tjene. Derimot er det ikke enighet om hvor høy lønn de høyest lønnede bør ha, og dermed altså heller ikke om størrelsen på lønnsforskjellene. Dette er verdt å merke seg for videre studier av arbeidstakeres oppfatninger om lønnsforskjeller. Selv kommenterer de sine funn slik:

*'This is a heavy blow for Distributive Justice arguments: since there is no consensually agreed upon distribution of income, agreement cannot be reached by exposition of shared norms. Instead different groups regard different distributions of income as morally just. Resolution of these arguments, if possible at all, requires bargaining, compromise, and perhaps coercion: in short, politics, not ethics.'* (Kelley & Evans 1993:116)

Når de skiller mellom landene, så finner forfatterne at gjennomsnittstallet for aksepterte lønnsdifferanser varierer fra 1.70 (Polen) til 3.81 (USA) når det gjelder forskjellen mellom lavest og høyest lønnede. I alle land mener samtidig respondentene at de lavest lønnede bør tjene noe mere enn de faktisk gjør.

I Kelley og Evans (1993) studie blir det understreket at oppfatninger om lønnsforskjeller særlig varierer i forhold til den enkeltes politiske ideologi. Dette er i tråd med resultatene fra Willy Martinussens (1988) undersøkelse. Martinussen fant sterke sammenheng mellom kollektivism og partitilhørighet. De sosialistiske partienes tilhengere var klart mer likhetsorientert og reguleringsinnstilte enn andre når det ble kontrollert for relevante variabler. Hans resultater understreker dermed at vi bør være oppmerksomme på at den enkeltes verdimeslige, politiske eller ideologiske forankring kan ha betydning for oppfatninger om lønnsforhold. Martinussen kom samtidig fram til at det i hovedsak er slik at de som opplever ulikheten tydeligst er mest innstilt på utjevning, offentlig omfordeling og forholdsvis store skattebyrder. Martinussen fant slik sett en sammenheng mellom egeninteresser og holdninger, men sier samtidig at variasjonene er store og at det fremkommer mange kombinasjoner av holdninger.

Martinussen fant ingen tydelig sammenheng verken mellom likhetsorientering og kjønn eller likhetsorientering og alder. Dette er også i samsvar med andre studier hvor eksistensen av kjønnsforskjeller når det gjelder vurderinger av lønnsforskjeller er blitt analysert (Hartman, Yrle & Galle 1999). I enkelte undersøkelser fram-



heves det imidlertid at kvinner synes mer opptatt av prosedyrere rettferdighet, mens menn synes mer opptatt av fordelingsrettferdighet (Sweeney & McFarlin 1997).

Synspunkter knyttet til antatt gjeldende lønnsdifferensiering er også blitt studert i en svensk undersøkelse. Anders Olsson (1991) har gjennomført en undersøkelse blant svenske arbeidstakere hvor han kommer fram til at det er variasjoner mellom arbeidstakerne når det gjelder 'tålegrensen' for grad av lønnsulikheter. Olssons resultater er basert på en undersøkelse fra 1984 hvor 988 personer ble intervjuet om sin støtte til ulike lønnsprinsipper som benyttes av svenske fagorganisasjoner. Han finner at oppfatningene varierer etter utdanningslengde og yrkesområde, slik at akademikere aksepterer større grad av lønnsforskjeller enn manuelle arbeidere, og kontorpersonale kommer midt imellom disse gruppene.

Disse resultatene er i tråd med konklusjonene fra Kelley og Evans studier (1993). Det er imidlertid ikke kontrollert for flere variabler samtidig i denne studien. Det er derfor en viss mulighet for at forskjeller i svargivingen ville ha forsvunnet ved bruk av multivariat analyse. I likhet med hva som kom fram av andre undersøkelser, blant annet Kelly og Evans (1993), så gir også Olssons (1991) analyse likevel grunnlag for å ta med utdanning som aktuell uavhengig variabel i analysen.

Det er verdt å merke seg at Olsson finner samsvar mellom oppfatninger på individnivå og på fagorganisasjonsnivå. Det er LO-organiserte innen offentlig sektor som i minst grad anser differensierende prinsipper som aktuelle lønnsgrunnlag. Dette resultatet vil jeg følge opp i den foreliggende undersøkelsen ved å anta at det også forholder seg slik i Norge.

Olsson hadde også stilt spørsmål om ønskede lønnsgrunnlag i sin studie. Han ba respondentene rangere følgende prinsipper etter hva de mente var best egnet som lønnsgrunnlag:

- *Redusere lønnsforskjellene*
- *Samme prosentvis økning til alle*
- *Lønn for lederansvar*
- *Lønn for produktivitet*

- *Lønn for utdanning*
- *Lønn for ansiennitet*

Det mest slående resultatet fra Olssons undersøkelse, ifølge han selv, var at hele 38 prosent mente at lederansvar burde anses som viktigste lønnsgrunnlag. Dernest var det også god oppslutning om ulike varianter av likhetsprinsippet.

I en norsk undersøkelse som ble gjennomført i 1980, viste det seg at *formell kompetanse, ansvar i jobben og dyktighet* var blant de forhold flesteparten av respondentene mente burde ha størst betydning for hvilke stillinger som skal lønnes høyere enn andre. I denne undersøkelsen ble et landsdekkende representativt utvalg intervjuet om sine holdninger til arbeid, velferd og likestilling (Lingsom 1981; Martinussen 1988). Respondentene ble blant annet bedt om å oppgi hva de mente var viktigste og nest viktigste grunnlag for lønnsbestemmelse. De hadde følgende kategorier å velge mellom:

- *Utdanningen, yrkesopplæringen som kreves*
- *Ansvar som følger med yrket/stillingen*
- *Dyktigheten i arbeidet*
- *Ansiennitet i yrket eller bedriften*
- *Den enkeltes behov for inntekt/lønnsnivå*
- *Hvordan arbeidsforholdene er, hvor hardt yrket er*
- *Andre svar*

Alternativene ble rangert i den rekkefølge de er listet opp foran. Det var svært få som oppga at ansiennitet, behov eller arbeidsforholdene ble betraktet som enten viktigste eller nest viktigste lønnsgrunnlag. Samme spørsmål ble også stilt i en større representativ undersøkelse i 1986. Rangeringen viste seg da lik den man fant i 1980 (Ingebrigtsen 1992).

I en undersøkelse jeg selv gjennomførte blant medlemmer av tre fagforbund i 1983 kom det fram at risiko for eget liv/egen helse ble ansett som det mest akseptable lønnsgrunnlaget (Ingebrigtsen 1983 og 1992). Samtidig viste det seg at det var aksept for svært mange og ulike lønnskriterier, men ikke for markedsbaserte lønnsforskjeller.

Oppfatninger om lønnsgrunnlag ble også etterspurt av Markeds- og Mediainstituttet AS (MMI) i en representativ intervjuundersøkelse i januar 1988. I denne undersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi hvor enig de var i følgende lønnsgrunnlag: Arbeidsbelastning, behov, likelønn, markedsverdi, innsats og utdanning/erfaring. Hver kategori var relativt utførlig beskrevet. Det viste seg at 58 prosent var helt enig i utdanning/erfaring, mens det var under 50 prosent som sa seg helt enig i hver av de øvrige kategoriene. Det var bare ni prosent som var helt enig i behovskriteriet, og heller ikke mer enn 17 prosent som var helt enig i lønn etter markedsverdi. Det var 43 prosent, 32 prosent og 28 prosent som var helt enig i henholdsvis arbeidsbelastning, innsats og likelønn som grunnlag for lønnsfastsettelse.

Alle de norske undersøkelsene det her er referert til viser at det er varierende oppfatninger om betydningen av mange av de kriteriene som er aktuelle som lønnsgrunnlag. Uenigheten ser særlig ut til å gjelde graden av betydning som bør tillegges hvert av lønnskriteriene. Det er følgelig få lønnsgrunnlag det ikke er noen oppslutning om. Ett unntak fra dette er markedsbaserte lønnskriterier. Dette kriteriet gis liten oppslutning i alle de norske undersøkelsene. Vi må ellers være klar over at kriteriene er ulike på den måten at enkelte er relatert til innholdet i arbeidet mens andre er knyttet til kjennetegn ved arbeidsutøveren.

Det er i stor grad benyttet forskjellige kriterieoppstillinger i de undersøkelsene som er gjennomført angående arbeidstakeres oppfatninger om lønnsgrunnlag. Dette, samt at referanserammen ikke alltid er definert inn i spørsmålet, gjør at det er vanskelig å sammenligne resultatene fra ulike undersøkelser. Generelt sett viser undersøkelsene oppslutning om tradisjonelle kriterier, men også innsats og dyktighet. Vi kan konkludere med at det i etterfølgende studier vil være hensiktsmessig at kategoriene gjøres mest mulig entydige.

## **Innsats som lønnsgrunnlag**

Ett av de kriterier som i internasjonal litteratur er ansett som det mest selvfølgelige og aksepterte grunnlaget for lønnsdifferensiering, er innsats i arbeidet (Bowie 1971; Atkinson 1972; Thurow 1975; Greenberg 1990; Armstrong 1993; Taylor et

al. 1995). Det heter f.eks. hos Bowie (1971) at *'Innsats er et av de grunnverdier som rettferden skal bygge på'*. Innsats betraktes som et allment akseptert, og dermed legitimt grunnlag for rettferdige lønnsforskjeller og samlet sett finner vi en positiv effekt av innsatsbasert lønn såfremt systemet oppleves som rettferdig. Det er også interessant å merke seg at så mange som **to tredjedeler** av respondentene i den norske undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet (ISSP) fra 1992 er enig i at *'Hvis folk får lav lønn sammenliknet med andre, vil dette redusere deres vilje til å gjøre en jevnt god jobb.'* Verba og Orren (1985) finner på tilsvarende vis i sin undersøkelse at økonomiske ulikheter er aksepterte og anses legitime når de antas å skyldes forskjeller i talent og innsats. Disse resultatene understreker betydningen av å tilstrebe en lønnsdifferensiering som oppfattes som rettferdig av de som påvirkes av den samt at det kan være grunn til å anta at det er en sammenheng mellom lønnsoppfatninger og arbeidsinnsats.

Det er etter hvert gjennomført mange analyser av det empiriske forholdet mellom lønn og innsats. I svært mange undersøkelser er det blitt vist til at ulike former for produktivitetstillegg eller andre typer innsatsbaserte tillegg samlet sett gir et lønnsmessig utbytte for arbeidstakerne (Blinder 1990; Lawler 1990; Leonard 1990; Mitchell, Lewin & Lawler 1990; Petersen 1991; Heneman 1992). I en analyse av effekter av 'risk-sharing differentials' blant et større representativt utvalg amerikanske arbeidere, kom Trond Petersen (1991) fram til at arbeidere som hadde avtaler om resultatlønn gjennomsnittlig tjente 5-12 prosent mer pr time enn de som var fastlønnet. Resultater fra denne analysen viser videre at en femtedel av lønnsforskjellen mellom fastlønte og resultatlønte kan tilskrives forskjeller i avlønningsform.

Samtidig er det høstet erfaringer som viser at mange betingelser skal være til stede for at lønn skal virke innsatsmotiverende (Armstrong 1993). Stephen Wood (1991) har gjennomgått hvilke dilemmaer som oppstår ved bruk av innsatsbasert lønn. Dilemmaene er både knyttet til måleproblemer og til administreringen av systemet. Det sterkeste argumentet for fortsatt bruk av innsatsrelatert lønn er knyttet til en oppfatning om at det er rettferdig å belønne folk når de yter noe ekstra. Det blir framhevet at det fra et arbeidsgiversynspunkt også oppleves som mer kor-

rekt og hensiktsmessig at lønnsøkninger er basert på innsats heller enn på tilstedeværelse alene (Cannell & Wood 1992; Armstrong 1993).

Innsats- eller prestasjonslønn er basert på at arbeidstakerne motiveres av lønn. Både arbeidstakerne og virksomhetens eiere og ledere er gjerne tjent med et slikt resultatbasert lønnssystem om dette motiverer de ansatte til god innsats. Forskning har likevel vist at ansatte kan ha behov for å beskytte seg mot den økende påkjenningen som et resultatbasert lønnssystem kan representere. Det kan virke utarmende i et livsløpsperspektiv om kravet til innsats stadig øker som en konsekvens av at dette er et viktig grunnlag for lønnsøkning. Sverre Lysgaards (1961) analyse av arbeiderkollektivet ved en norsk industribedrift anskueliggjør godt de negative sidene ved slike systemer, samt hvilke motstrategier arbeidstakerne kan komme til å utvikle om arbeidspresset oppleves å være for hardt.

## **Reaksjoner på urettferdig lønn**

Det finnes mange mulige fallgruver for den som vil gi lønn etter innsats. Uansett hvilke kriterier som legges til grunn for utviklingen av lønnsforskjeller, så vil det kunne være noen som mener seg urettferdig lønnet. Det har derfor vært stor interesse for kunnskap om hvordan arbeidstakerne reagerer i slike sammenhenger. På denne bakgrunn er det gjennomført mange studier hvor formålet har vært å undersøke hvordan arbeidstakerne reagerer når de mener at de har urettferdig lav lønn. Det er eksempelvis gjennomført en studie blant universitetsansatte hvor det kommer frem at innsatsbasert belønning i en konkurransesituasjon kan føre til at man forsøker å forhindre at andre gjøre en god innsats framfor å øke egen innsats (McKenzie 1979).

Forskning om reaksjoner på oppfatninger om urettferdig lønn har i stor grad hatt et praktisk siktemål, idet arbeidet har vært knyttet til anvendeligheten av ulike lønnssystemer. Formålet med undersøkelsene har i hovedsak vært å legge grunnlaget for bruk av lønn som virkemiddel for økt effektivitet gjennom økt rettferdighet. De fleste undersøkelsene har hatt en casetilnærming, og har vært gjennomført innenfor en avgrenset kontekst med et relativt lite antall respondenter. Det er imid-

lertid blitt trukket opp noen felles konklusjoner fra flere av studiene. Samlet sett gir de nyttig kunnskap om hvordan arbeidstakerne reagerer når de mener de har fått for lav lønn i forhold til egne rettferdsbetraktninger.

I den tidligere omtalte undersøkelsen til Scholl, Cooper og McKenna (1987) fant man at oppfatninger om organisasjonsinterne urettferdigheter fører til at man *reducerer den ekstra innsatsen* i jobben, altså det man yter utover det man er forpliktet til gjennom stillingsinstruks eller ut fra alminnelige forventninger. Samtidig var det slik at en opplevelse av urettferdig lønn i forhold til kolleger på andre arbeidsplasser oftere bidro til *jobbskifte* enn til redusert innsats. Undersøkelsen viser dermed at opplevelser av urettferdig lønn kan gi ulike konsekvenser i forhold til hvilke sammenligninger opplevelsen er basert på. Dette er et viktig funn med tanke på de praktiske konsekvensene av å anvende et gitt lønnsystem. Resultatene fra Scholl et al.s (1987) undersøkelse illustrerer for øvrig godt Adams (1963) påpeking av at det heller er relativ lønn enn absolutt lønn som opptar den enkelte arbeidstaker.

I den nevnte undersøkelsen av Scholl et al. (1987) kom det altså fram at innsatsen ble redusert om andre i samme jobb tjente bedre enn en selv. Undersøkelsen gir oss dermed indikasjoner på at opplevelse av urettferdig lønn kan bidra til redusert innsats heller enn økt innsats for å sikre seg høyere lønn. Dette er en viktig faktor å ta hensyn til ved utvikling og bruk av lønnsystemer, i og med at dette er den motsatte reaksjonen av hva vi må anta arbeidsgiver hadde ønsket og forventet. I Scholl et als (1987) undersøkelse var hensikten med lønnsdifferensieringen sannsynligvis å motivere alle til økt innsats. Når dette ikke skjedde, så kan det selvfølgelig skyldes at lønnsystemet enten ikke var godt nok kjent, eller at det ble ansett som lite akseptabelt av arbeidstakerne, eller det kan også være at de arbeidstakerne som tjente mindre enn andre mente at de allerede gjorde sitt beste, og at de derfor ikke hadde mer å gi. Kanskje var det heller ikke tilstrekkelig tydeliggjort hva som var grunnlaget for lønnsdifferensieringen. Reaksjonsmønsteret viser uansett at lønn kan være en komplisert motivasjonsfaktor. Samtidig er arbeidstakernes reaksjoner på det de oppfatter som urettferdig lønn en indikator på at det er grunn

til å anta at det er en *sammenheng mellom innsats og effektivitet på individnivå*, og at dette er knyttet til lønn.

Flere undersøkelser har bidratt til å underbygge at det er et komplisert forhold mellom lønn og motivasjon. Pfeffer og Davis-Blake (1992) har eksempelvis funnet at større lønnsforskjeller innenfor visse yrkesgrupper fører til større 'turnover' blant de lavere lønnede. Resultater fra flere studier har vist at prestasjonslønn kan ha ulike typer konsekvenser alt etter hvordan arbeidstakerne opplever at de kommer ut av det i forhold til innsatsen i arbeidet. Dette kom også fram i en undersøkelse gjennomført av Zenger (1992) blant 984 ingeniører i to større høyteknologi-bedrifter hvor man ga meget god belønning til de arbeidstakerne som skåret aller høyest på prestasjonsmålingene, men lite eller ingenting ekstra til de andre. Det viste seg at de som kunne vise til svært høye og moderat lave prestasjoner hadde en tendens til å bli værende i disse virksomhetene, mens de arbeidstakerne som hadde moderat høye og ekstremt lave prestasjoner hadde en tendens til å ville slutte (Zenger 1992). Denne studien viser at det ikke er tilstrekkelig bare å undersøke hva som oppleves størst av output og input, fokus bør også rettes mot *opplevelsen av graden av avvik mellom innsats og lønn*.

De fleste undersøkelsene som omhandler forholdet mellom lønn, trivsel og effektivitet er basert på erfaringer fra privat sektor. Men også studier fra offentlig sektor viser en tendens til at lønn kan virke motiverende. Powell et al (1994) fant i sin studie at prestasjonslønn ga lavere 'turnover' blant ansatte i førskoleinstitusjoner. Det ble vist til at institusjonenes effektivitet i betydningen å kunne være et godt tilbud for barna, var avhengig av relativt høy stabilitet på personalsiden. Spørsmålet som ble reist var derfor om det var større stabilitet der hvor lønningene var høyest. Man fikk bekreftet en slik tendens, men det var en relativt beskjeden effekt som ble påvist.

Betydningen av å betrakte arbeidstakerne som enkeltindivider påvirket av normer og verdier ble også understreket av Miles, Hatfield og Huseman (1994). De testet betydningen av individuell verdiorientering i en studie blant ansatte i offentlige virksomheter i USA. De tok utgangspunkt i at arbeidstakere ser ut til å ha grunn-

leggende forskjellige holdninger til lønnsrettferdighet, og at det er individuelle forskjeller mht hvor engasjert den enkelte er i forhold til rettferdighet. De bruker selv betegnelsen *'Equity Sensitivity'* på denne varheten overfor rettferdighet.

Forskerne tok utgangspunkt i en tidligere studie de selv hadde gjennomført hvor de kategoriserte arbeidstakere som enten *'Benevolents'*, *'Equity Sensitives'* eller *'Entitleds'*. De skriver at

*'Equity Sensitives are those individuals who adhere to the predictions of the current equity theory model. Benevolents and Entitleds, on the other hand, represent the two ends of the Equity Sensitivity Spectrum.'*

Miles, Hatfield og Huseman (1994) kom fram til at enkelte personer foretrekker at lønna (output) er noe lavere enn innsatsen (input), mens andre ikke er tilfreds uten at de mottar mer enn dem de sammenligner seg med. Forskerne ønsket å undersøke om arbeidstakere verdsette henholdsvis intrinsiske, symbolsk ekstrinsiske og direkte ekstrinsiske typer av utbytte forskjellig alt etter hvilken grunnleggende verdiorientering de hadde mht eget utbytte i forhold til andre, altså deres *'equity sensitivity'*. Intrinsiske faktorer er aspekter ved arbeidet som oppleves å ha en verdi i seg selv, som f.eks. opplevelse av mestring i jobben, mens ekstrinsiske faktorer er slikt som lønn og andre ytre påskjønnelser. Miles et al. (1994) fikk bekreftet sine antakelser om at enkelte arbeidstakere var mer opptatt enn andre av ytre belønning og lønn, og at dette varierte i forhold til deres mer generelle rettferdsorientering. Resultatene fra denne undersøkelsen er viktige. Den understreker tydelig at ansattes mer grunnleggende verdiorientering helst bør tas med i analyser av lønnsoppfatninger. Dessverre har dette ikke vært mulig i den foreliggende undersøkelsen blant kommunalt ansatte.

Samlet sett viser eksisterende forskning at det kan være vrient å skulle kontrollere utslag av prestasjonslønn. Dette har ført til at mange har oppfordret til at lønn i mindre grad burde brukes som motivasjonsfaktor. (Moss Kanter 1989; Hertzberg et al. 1993). Pfeffer & Langton (1993) har gjennomført en omfattende undersøkelse blant universitetspersonale i USA hvor det ble dokumentert at større lønnsdifferensiering gir lavere tilfredshet, redusert produktivitet og mindre samar-



beid. De fant også at informasjon om egen plass i lønnsstrukturen, informasjon om lønnsulikhet og basis for belønningsstrukturen påvirker effekten av lønnsspredningen. Pfeffer og Langton (1993) konkluderer med at det er svært sannsynlig at effekten av lønnsspredning og sammenhengen mellom lønn og innsats vil variere i forhold til den gjensidige avhengigheten som ligger i teknologien og de oppgavene som utføres, og også i forhold til verdiene, normene og holdningene hos arbeidstakerne, samt mulighetene til å evaluere arbeidet.

Samtidig som vi gjennom mange undersøkelser har fått påvist at arbeidstakerne er opptatt av om den lønna de får er rettferdig, så finnes det også studier som konkluderer med at arbeidstakerne helst ikke vil snakke om, kanskje heller ikke vite så mye om sine egne lønnsforhold (Cialdini 1984; Pfeffer & Langton 1993). Carla Dahl-Jørgensen (1995) fant eksempelvis at dette var tilfelle blant et mindre utvalg tilfeldig valgte arbeidstakere fra en større norsk kommune.

Ut fra en samlet vurdering av de undersøkelsene det er referert til foran, kan det slik sett synes som at arbeidstakerne heller reagerer gjennom handling enn gjennom ytring om de mener seg urettferdig behandlet lønnsmessig. Mange ser altså ut til å reagere med jobbskifte eller redusert innsats i stedet for å protestere på egen lønn. Om det forholder seg slik, vil det være viktig for arbeidsgivere å få kjennskap til hvilke lønnsgrunnlag arbeidstakerne oppfatter som rettferdige.

Det synes dermed hensiktsmessig å ta hensyn både til konteksten for arbeidet og konteksten for utvikling av verdier ved studier av lønnsoppfatninger. Arbeidsplas- sen må i denne sammenheng anses som deler av verdikonteksten. Verdikonteksten synes ellers knyttet både til hvilken fordelingspolitikk som føres i det landet man bor i, og også den enkelte politiske innstilling innenfor rammen av det politiske systemet

Uavhengig av hvilke positive og negative effekter som er funnet i analyser av innsatsbasert lønn, så anses likevel dette for å være et allment akseptert prinsipp for lønnsdifferensiering. Innsatsbasert lønn inngår derfor som sentralt i lønnsvurderingssystemer hvor det er *utførelsen* av arbeidet som måles (Lawler 1990; Arm-

strong 1993). I 1992 konstaterte Cannell og Wood at innsatsbaserte lønssystemer var blitt det dominerende grunnlaget for lønnsfastsettelse for funksjonæryrkene i USA. I løpet av 1980-årene hadde nær halvparten av virksomhetene som inngikk i en større survey-undersøkelse innført slike systemer (Cannell & Wood 1992). Disse systemene omtales gjerne som Personal Appraisal Systems.

Innen incentivforskningen er altså sammenhengen mellom lønn og innsats ofte blitt tatt for gitt. Det kan likevel være nyttig å erindre at dette er en historisk betinget relasjon, hvilket blant annet framgår av Max Webers arbeider (Weber 1973(1920)). I analysen av kapitalismens ånd, påpeker Weber at under kapitalismens tidligste fase hadde ikke lønna noen annen funksjon enn å bidra til dekning av arbeiderfamilienes grunnleggende behov. Han eksemplifiserer dette ved å vise til mislykkede forsøk på å øke produktiviteten gjennom en heving av akkordsatsene. Arbeidere som var ansatt for å drive innhøstingsarbeid jobbet ikke fortere selv om de fikk mer penger per enhet. Arbeiderne valgte heller å senke tempoet, slik at daglønna ble den samme. På samme måte viser norsk arbeiderhistorie at norske arbeidere enkelte steder var motvillige til å øke innsatsen for å oppnå høyere lønn om de mente de kunne klare seg med den lønna de hadde (Bull 1955; Seierstad 1982).

Om ikke økt innsats var nødvendig for å dekke grunnleggende behov, så valgte altså den tradisjonelle arbeideren i en slik situasjon heller å arbeide mindre. Dette har vært den vanlige holdning blant arbeidere før kapitalismens "gjennombrudd", skriver Weber (1973(1920)). I dag ville vel de fleste bli overrasket om noen reagerte slik på lønnsøkninger som den tradisjonelle arbeideren gjorde. Dagens forbruksmønster synes helst å innebære at forbruket øker i takt med lønna (Richardson 1971). Samtidig er det selvfølgelig ikke gitt at det vil fortsette slik. Vi kan allerede se tendenser til at særlig høytlønnede arbeidstakere er opptatt av alternativer til lønn som belønning. Innen større firma i USA er det av den grunn en tendens til at arbeidstakere i større grad kan sette sammen individuelle 'belønningspakker' hvor ulike typer service inngår på linje med lønn (Lawler et al 1995).

## Prosedyrer for rettferdighet

Generelt sett bestemmes lønn og lønnsforskjeller av de kriterier og den prosedyre som anvendes i lønnsbestemmelses- og lønnsutviklingsprosessen. Dermed er det hensiktsmessig å studere arbeidstakernes oppfatninger om disse forhold. Det er da også gjennomført en god del studier som viser til betydningen av rettferdige lønnsprosedyrer. Jeg tar i denne sammenheng utgangspunkt i forskning omkring bruken av arbeidsvurderingssystemer og strategisk lønn. Dette er begge eksempler på mer systematiserte varianter av lønnsbestemmelsesprosedyrer hvor også betydningen av ansattes medvirkning delvis inngår. Jeg anser hovedpunktene i disse tilnærmingene som aktuelle utgangspunkt for hypoteser om oppfatninger om rettferdige lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre.

## Arbeidsvurderingssystemer

Et stillings- eller arbeidsvurderingssystem er en metode for sammenligning av arbeidsinnhold ved bruk av formelle og systematiske prosedyrer, slik at man etablerer en rangering av jobber basert på deres 'verdi' (Elizur 1980). Verdien av oppgavene betyr i denne sammenheng oppgavens betydning i forhold til bedriftens virksomhet. Ved arbeidsvurderinger er det innholdet i arbeidet, og ikke stillingsbetegnelsen som legges til grunn for verdivurderingen av arbeidet. Det er dermed viktig å understreke at arbeidsvurderinger ikke omfatter en vurdering av de arbeidstakerne som utfører jobbene.

Opptattheten av rettferdige lønninger har bidratt til økende utbredelse av arbeidsvurderingssystemer (Treiman 1979). Hensikten med vurderingene er som regel å komme fram til et adekvat lønnsnivå for hver enkelt stilling i arbeidsorganisasjonen. Opprinnelig ble slike systemer utviklet for å ivareta ett av flere elementer i lønnsfastsettelsen. Etter hvert er arbeidsvurderinger blitt innført for å sikre en mest mulig rettferdig lønn i forhold til de hensyn man ønsker å ivareta ved lønnsfastsettelse. Dermed har arbeidsvurderingssystemer utviklet seg til et alternativ eller supplement både til *markedslønn* hvor det tas hensyn til tilbud og etterspørsel av ulike typer arbeidskraft, og til *forhandlinger* om lønn, hvor fagorganisasjonens organisasjonsmessige posisjon kan påvirke resultatet av forhandlingene.

Det finnes flere former for arbeidsvurderingssystemer. Felles for dem alle er at man starter med en beskrivelse av noen utvalgte stillinger innen virksomheten. Selve vurderingen av jobben varierer i forhold til hvilken vurderingsmetode som brukes. Noen har en rent kvalitativ tilnærming. Da sammenlignes jobbene i forhold til den verdi de intuitivt oppleves å ha, mens det i de fleste systemene finnes et større eller mindre element av kvantitativ vurdering.

Det såkalte '*punktsystemet*' representerer den mest utbredte vurderingsmetoden. De systemene som er bygd opp på denne måten forutsetter at alle stillinger/jobber kan deles opp i bestemte enkeltfaktorer. Det er knyttet en poengskala til hver faktor, og hver stilling vurderes i forhold til hver av faktorene. Man ender opp med en poengsum knyttet til hver stilling som representerer jobbens verdi for organisasjonen. I enkelte vurderingssystemer er det lagt opp til en direkte kobling mellom poengsum og lønn (Treiman 1979). Som regel utgjør imidlertid arbeidsvurderingen et grunnlag for forhandlinger om lønn, eller arbeidsgiver fastsetter lønn ut fra en samlet vurdering av stillingens verdi og andre forhold, f.eks. lønn for samme stilling i konkurrerende virksomheter.

Arbeidsvurderinger er ofte benyttet som virkemiddel for å skape aksept for et gitt lønnsystem og resultatet av dette i form av lokal lønnsstruktur (Treiman 1984; Rhoads 1993; Quaid 1993). Formålet med slike systemer har som sagt samtidig vært å rangere stillinger innen en virksomhet i forhold til verdien av de oppgavene som tilligger stillingen.

Arbeidsvurderingssystemer er også blitt mye brukt som virkemiddel for å oppnå en målsetting om 'comparable worth', dvs. lik lønn for arbeid av lik verdi. Det er i denne sammenheng nyttig å presisere at det ligger visse forutsetninger til grunn for målsettingen om lønn etter arbeidets verdi. Treiman (1979) har oppsummert disse forutsetningene i 4 punkter. Det forutsettes

- *at ikke alle jobber har lik verdi*
- *at jobber skal kompenseres proporsjonalt med den verdien de har*
- *at det finnes eller kan utvikles metoder for å bestemme verdien av jobber uavhengig av markedet*

- *at lønnsnivå som tillegges en stilling på basis av markedsverdien ikke alltid reflekterer stillingens verdi for arbeidsgiver*

De skisserte forutsetningene antas å stemme godt overens med de fleste alminnelige 'rettferdighetsans'. Det er like fullt grunn til å understreke at det ligger verdi-baserte beslutninger bak bruken av arbeidsvurderingssystemer i den hensikt å oppnå lik lønn for arbeid av lik verdi (Rhoads 1993; Quaid 1993).

Samtidig er det kommet fram i flere studier at valg av vurderingsfaktorer og den relative vekt som tillegges faktorene har stor betydning for rangeringen av jobbenes verdi. Det har eksempelvis vist seg at man får klart ulike resultater av vurderingene alt etter hvilke faktorer som er lagt til grunn for vurderingene, og selvfølgelig også, den relative vektleggingen av hver enkelt faktor. Det er klart at lang utdanning vil slå sterkere ut om utdanning har verdien 3 og ansiennitet i arbeidslivet har verdien 1 enn om utdanning har verdien 1 og ansiennitet verdien 3 (Treiman 1984; Rhoads 1993).

Slike funn bidrar til å svekke legitimiteten av arbeidsvurderingssystemer. Man står her overfor et delikat dilemma. Det er kjent at man må være påpasselig med hvilke faktorer som brukes i arbeidsvurderingssystemet, i og med at resultatet av vurderingene bestemmes av faktorene. Samtidig vil dette kunne bety en preevaluering av faktorene, hvilket igjen betyr at man 'manipulerer' resultatet. Enkelte har sagt det slik at du bør vite hva du vil ha av resultater før du avgjør hvilke faktorer som skal med og hvordan hver av dem skal vurderes (Rhoads 1993). Samtidig kan man likevel få overraskelser når stillingenes verdi på hver enkelt faktor summeres opp.

Uavhengig av at arbeidsvurderinger brukes som virkemiddel i lønnsfastsettelsen, så hviler selve bruken av virkemiddelet også på en rekke forutsetninger. Treiman (1979) har også systematisert disse forutsetningene i 4 punkter. Det forutsettes, mener han:

- *at forskjellige stillinger bør belønnes forskjellig*
- *at lønn bør avhenge av stillingen og ikke av karakteristika knyttet til stillingsutøveren*

- *at spesielle aspekter/kjennetegn ved stillingen bør belønnes, og at noen aspekter bør veie tyngre enn andre.*
- *at disse jobbaspektene kan måles i forhold til hverandre*

Dette er forutsetninger som gjerne tas for gitt innenfor europeisk arbeidsliv. De er likevel ikke av allmenn karakter. I Japan er det eksempelvis langt mer vanlig å verdsette arbeidstakeren på grunnlag av personlige kjennetegn, enn det er å verdsette stillingen (Treiman 1979; Levine 1993; Fürstenberg 1994). Samme tendens er nå også i ferd med å gjøre seg gjeldende innenfor både amerikansk og europeisk arbeidsliv, ved at det er *personen* med sine egenskaper og potensialer, og ikke stillingens innhold som blir utgangspunkt for lønna (Fletcher 1994; Krulis-Randa 1994).

Både interessen for arbeidsvurderingssystemer og de erfaringer man har høstet ved bruken av dem representerer en viktig kilde til kunnskap om hva som anses å være relevante og aktuelle differensieringskriterier. Arbeidsvurderingssystemene viser også hvordan opptattheten av rettferdighet kobles til *stillingers innhold*. Den enkelte jobbutøvers individuelle ressurser er lite vektlagt innenfor denne tilnærmingen til lønnsfastsettelse.

Studier har vist at resultatet av en arbeidsvurdering vanligvis ikke avviker vesentlig fra eksisterende lønnsstruktur. Årsaken til at det blir slik, er at systemene tar utgangspunkt i eksisterende verddivurderinger (Elizur 1980; Treiman 1984; Rhoads 1993). Dermed oppstår en ringvirkning mellom systemvurderinger og eksisterende verdigiving. Unntaket fra denne tendensen er at en del typiske kvinneyrker kommer ut med en poengverdi som skulle tilsi en betydelig lønnsøkning. Det er imidlertid også blitt vist til at arbeidsvurderingene brukes som et politisk virkemiddel for å fremme kvinners lønn. Dette anses ikke å være et problem, men det svekker legitimiteten av arbeidsvurderingssystemene som grunnlag for lønnsfastsettelse (Rhoads 1993; Quaid 1993).

Analyser av konsekvenser av arbeidsvurderinger peker entydig i retning av at det sjelden skjer en lønnsmessig oppfølging i de tilfeller hvor det framkommer store

avvik i forhold til eksisterende lønnsstruktur. Arbeidsvurderinger har følgelig sjelden ført til større faktiske lønnsendringer for de som er blitt vurdert (Sorensen 1994). Konklusjonen fra en gjennomgang av bruken av arbeidsvurderingssystemer i offentlig sektor i staten Michigan var eksempelvis at

*'The institutional structure of civil service industrial relations, coupled with the values of officials, undermined the reform process. Rather than adjusting relative wage rates to reflect the new Equitable Classification Plan, civil service officials reaffirmed market criteria in wage setting.'* (Figart 1995)

Den treghet som finnes mht endringer av lønnsstrukturen er å regne som en generell tendens. Det viser seg at lønnsstrukturen endres svært langsomt i alle vestlige land. Flere strukturelle/økonomiske forhold i disse landene bidrar til at lønnsstrukturen ikke påvirkes i særlig grad av endringer i omgivelsene (Marsden og Silvestre 1992). Lønnsstrukturen er i denne sammenheng å betrakte som et institusjonelt fenomen. Om en av komponentene endres, så skjer gjerne en harmonisering/utjevning i forhold til eksisterende struktur heller enn vedvarende og en eventuell økende endring av strukturen.

Forsøk med arbeidsvurderinger innen statlig sektor i Norge ga heller ingen endring i rangeringen av stillinger i forhold til dagens praksis (Steen Jensen 1994). I utprøvingen av et arbeidsvurderingssystem innen *kommunal sektor* kom man derimot fram til enkelte tydelige avvik i rangeringene sammenlignet med eksisterende lønnsstruktur (Ingebrigtsen & Bungum 1996b). Dette systemet var imidlertid tilpasset det formål å oppvurdere arbeidsfaktorer som er særlig fremtredende i kvinnedominerte yrker. Dette kan sies å være en ærlig måte å bruke arbeidsvurderinger på, idet systemet ikke bygger på en illusjon om objektivitet. Det viste seg også at de lokale prosjektgruppene som gjennomførte vurderingene oppnådde stor grad av enighet om de fleste stillingene. Det var imidlertid ikke meningen at resultatene av dette forsøket skulle få lønnsmessige konsekvenser. Det er derfor ikke mulig å si noe om de lønnsmessige effekter av den oppvurderingen av enkelte kvinneyrker som utprøvingen av systemet førte til.

Det tar mye tid å gjennomføre en systematisk vurdering av alle ansatte med jevne mellomrom. Det kreves også en god del etterarbeid om man skal kunne utnytte vurderingene fullt ut. Enkelte virksomheter har derfor valgt å basere lønnsystemet sitt på individuell kompetanse og/eller på ulike typer bonusordninger og utbyttedeling. Rosabeth Moss Kanter (1989) anbefaler bruk av slike ordninger. Moss Kanter framhever at arbeidsvurderingssystemer ikke bør brukes fordi de motvirker omstillingsevnen på individuelt og organisatorisk nivå. Samtidig fraråder hun at lønn fastsettes etter en måling av enkeltindividers innsats fordi slike systemer i alt for stor grad er avhengig av overordnedes subjektive vurderinger. Hun viser også til at slike systemer i mange undersøkelser ikke er funnet å virke motiverende.

Det jeg trekker ut av litteraturen om arbeidsvurderinger er dermed, for det første, at det synes å være stor oppslutning om tradisjonelle lønnskriterier. Dette vil jeg benytte som grunnlag for formulering av hypoteser i den foreliggende undersøkelsen. Både praktisering av og forskning om arbeidsvurderinger har ellers vist at det er mulig å etablere en felles referanse for oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre og at arbeidstakerne er positive til at det utvikles en slik felles referanse. Utfordringen synes dermed å ligge i etableringen av gode prosedyrer som gir predikerbare lønnstillegg uten at dette går på bekostning av behovet for fleksibilitet når det gjelder disponering av arbeidstakernes ressurser og også uten at tidskostnadene blir alt for store.

## **Strategisk lønn**

Blant bøkene om arbeidsmotivasjon fra nittitallet er det lagt stor vekt på at ansatte er sammensatte mennesker med individuelle behov, unik erfaring og kompetanse (Blinder 1990; Heneman 1992; Lawler 1992). Det tas utgangspunkt i at oppmerksomheten om forvaltningen av personalressursene har til formål å sikre at ansatte arbeider iherdig for felles mål. Det argumenteres derfor for at lønnsystemet bør kobles til bedriftens *strategiske mål*, slik at lønnsystemet blir å betrakte som et virkemiddel i forhold til strategiarbeidet. Mens bonus og akkordsystemer alene kun lønner kvantitet, så retter man ved strategisk bruk av lønn mest oppmerksom-



het mot **hva** slags oppgaver som utføres. På denne bakgrunn er det utviklet til dels svært omfattende og kompliserte belønningssystemer hvor ansattes innsats vurderes av overordnede. I noen tilfeller er det også utviklet systemer hvor kolleger vurderer hverandre, eller også hvor ansatte og overordnede gjensidig vurderer hverandre (Fletcher 1994). Denne økende oppmerksomheten rundt lønssystemer som virkemiddel for oppfølging av bedriftenes strategier er å betrakte som en omfattende og fundamental lønnsreform (Lawler 1990). Det kan også observeres en tendens i denne retning innen kommunal sektor i Norge (Eide, Ingebrigtsen og Trygstad 2000).

Det økte fokuset på lønn som strategisk virkemiddel har bidratt til at oppmerksomheten i lønnsforskningen også har dreid mer i retning av prosedyrerettferdighet og forholdet mellom opplevd prosedyrerettferdighet og fordelingsrettferdighet, i og med at det siste antas å påvirkes sterkt av det første. Edward E. Lawler (1990 og 1992) er blant de mest sentrale bidragsyterne innenfor dette forskningsfeltet. Lawler vektlegger flere forhold i denne sammenheng, deriblant arbeidstakernes medvirkning og tilslutning til det lønssystemet de belønnes etter, og, ikke minst, de enkelte virksomhetenes evne til å koble lønssystemet til sine strategiske mål. Et tredje forhold som vektlegges av Lawler, er det at arbeidstakere reagerer forskjellig på ulike motivasjonsfaktorer. Det vil være en illusjon som kan bidra til mye frustrasjon både hos arbeidstaker og arbeidsgiver hvis man ikke innser dette, sier Lawler (1992), og viser samtidig til at arbeidstakere motiveres av både intrinsiske og ekstrinsiske faktorer.

Både norske erfaringer og internasjonal forskning om lønssystemer viser at prosessen fram til etablering av et lønssystem, og også administreringen av systemet, har vesentlig betydning for systemets anvendelighet og effektivitet (Milkovich og Newman 1990(1984), Norsk Produktivitetsinstitutt m fl 1989). Samtidig er det slik at ett og samme lønssystem kan fungere godt for én virksomhet, men dårlig for en annen, og at ulike erfaringer kan skyldes måten man har innført systemet på, eller også måten systemet administreres på.

Det er viktig å understreke at lønnsforståelsen endres når det foretas en kobling mellom lønn og strategi. Lønn betraktes ikke lenger som en nødvendig utgiftspost, men som en positiv ressurs eller som en utgift til inntekts ervervelse. En slik endring i forståelsen har også ført til større fokus på den lokale lønnspolitikken, slik at stadig flere bedrifter betrakter egen lønnspolitikk som en sentral produksjonsfaktor, på linje med organisasjonsform og det teknologiske utstyret (Lawler, Mohrman og Ledford 1995).

Ansatte aksepterer også lettere de lønnskriteriene som brukes for å skape lønnsforskjeller hvis de selv er informert, eller helst har deltatt i diskusjonen om valg av kriterier (Milkovich & Newman 1990(1984); Scholl et al. 1987; Headey 1991; Wazeter 1991). Det er derfor etter hvert blitt rettet økende oppmerksomhet mot betydningen av medvirkning i lønnsammenheng. I de aller fleste bøker om lønnsystemer som er skrevet for dagens ledere, understrekes behovet for å informere ansatte om lønnsgrunnlag og begrunne de innplasseringer og lønnsendringer som foretas. Det er også mange som oppfordrer ledelsen til å samarbeide med ansatte om utformingen av lønssystemet. Oppfordringen er basert på forskningsresultater som peker i retning av at arbeidsinnsatsen øker med økt innsyn og innflytelse over egen arbeidssituasjon (Mohrman et al. 1989; Lawler 1990; Abowd 1990; Blinder 1990; Heneman 1992). Medvirkning blir dermed å regne som en aktuell motivasjonsfaktor i et godt utviklet lønnsystem.

Det som i særlig grad har vist seg betydningsfullt, er at lønnsystemet er utformet og kan kontrolleres av de det anvendes på, altså av de ansatte. George Milkovich og Jerry Newman (1990(1984)) understreker at sannsynligheten for at lønns spørsmål får en positiv virkning for organisasjonen er størst hvis lønnsbestemmelsen er i tråd med organisasjonens uttalte strategi, og hvis ledelsen er lydhør overfor de ansatte og samarbeider med deres organisasjoner. Erfaringer viser med andre ord at uansett hvilket lønnsystem man anvender, så vil effektiviteten av systemet ikke bare avhenge av systemets innhold og struktur, men også av hvordan systemet relateres til den øvrige virksomheten innen organisasjonen, og hvordan de ansatte og deres organisasjoner trekkes inn i planleggingen og bruken av systemet.

Betydningen av medvirkning i lønssystemet ble tydelig anskueliggjort i et feltforsøk hvor man introduserte et vurderingssystem som representanter for de ansatte selv hadde vært med på å utforme, og som alle ansatte fikk god informasjon om (Taylor et al. 1995). Det viste seg at uansett om de ansatte mottok mer positive eller negative vurderinger i forhold til tidligere, så rapporterte både ledere og ansatte at de var mer tilfreds med resultatet av vurderingene når det nye systemet ble benyttet enn når de benyttet en konvensjonelt vurderingssystem. Dette forsøket illustrerer godt at tilfredshet med prosessen som leder fram til et lønnsresultat har stor betydning for hvorvidt resultatet i form av ny lønn oppfattes som rettferdig og legitimt.

På forskjellige måter viser forskning omkring strategisk lønn til hvordan ansattes motivasjon og arbeidsinnsats avhenger av at de oppfatter lønnsforskjellene og lønnsprosedyren som rettferdig. Motiveringsgevinsten knyttet til lønnsdifferensiering henger således nært sammen med aksepten av lønnsforskjellene og av differensieringsprosessen. Det har med andre ord etter hvert nedfelt seg en alminnelig erkjennelse om at *arbeidstakerne må oppfatte både prosess og resultat som rettferdig om et lønssystem skal fungere godt*. Betydningen av disse faktorene tydeliggjøres gjerne, som tidligere nevnt, ved bruk av de to begrepene '*Procedural Justice*' (prosedyrerettferdighet) og '*Distributive Justice*' (fordelingsrettferdighet). '*Procedural Justice*' er et relativt nytt begrep. Det dukket opp tidlig på 80-tallet, som en videreutvikling av teorier om '*Distributive Justice*'. Jerald Greenberg (1987, 1990, 1996) regnes av mange som begrepets opphavsmann. Essensen i begrepet om prosedyrerettferdighet er at arbeidstakernes motivasjon ikke bare avhenger av hvorvidt de oppfatter eget lønnsnivå som riktig og rettferdig, men også av hvorvidt de aksepterer **grunnlaget** for fordelingen i form av kriterier og prosedyre, som rettferdig.

Jeg kommer, som jeg tidligere har nevnt, til å ta utgangspunkt i dette skillet mellom prosedyrerettferdighet og resultatrettferdighet ved formuleringen av hypoteser til min egen studie av lønnsoppfatninger blant kommunale arbeidstakere. Prosedyrerettferdighet vil da inkludere både grunnlag for lønnsforskjeller og lønnsprose-

dyre. For meg blir det interessant å finne synspunkter på ulike rettferdighetsformer sett i relasjon til både lønnsgrunnlag, lønnsbestemmelsesprosedyre og lønnsforskjeller.

## Sammenfatning

I dette kapitlet har jeg gjennomgått litteratur fra forskningstradisjoner som har hatt betydning for mine problemstillinger og hypoteser. Resultater fra denne forskningen har vist at oppfatninger om sosial ulikhet både varierer mellom og innen ulike land og forskjeller i rettferdighetsoppfatninger synes relatert til tre sentrale forklaringsfaktorer; *nasjonal velferdspolitik*, *egen 'fordelingsideologi'* og *egeninteresser*. Det er selvfølgelig en nær sammenheng mellom disse tre forklaringsfaktorene, og betydningen av den ene framfor de øvrige synes relatert til hva slags fordelingsspørsmål det er snakk om. Den enkeltes egeninteresser synes å ha størst gjennomslag ved spørsmål som kan synes å ha direkte konsekvenser for en selv. Samtidig ser vi at forskjeller mellom land dels skyldes ulike tradisjoner, kultur og ideologi, men også nasjonal fordelingspolitikk.

Noen hovedspørsmål framstår som særlig sentrale ut fra de analyser som er gjennomført. Dette gjelder

- Ø Innholdet i rettferdighetsforståelsen og hvorvidt og hvordan den varierer i forhold til hvilke aspekter ved lønnsproblematikken det er snakk om
- Ø Betydningen av egeninteresser – om de ser ut til å ha en gjennomgående innflytelse på oppfatninger om hva som er rettferdig eller om de har større betydning for oppfatninger om enkeltes aspekter ved lønnsforskjellene enn andre
- Ø Hvilke lønnskriterier arbeidstakerne verdsetter – særlig hva de mener om bruken av etablerte lønnskriterier som ansvar og utdanning sammenlignet med at det tas hensyn til effektivitet og innsats

Innenfor den sosialpsykologiske disiplin utgjør forskning om lønnsvurderinger etter hvert et omfattende forskningsfelt, og visse forhold er også blitt grundig belyst i denne forskningen. Det er, for det første, liten grunn til å betvile betydningen

av at arbeidstakere oppfatter egen lønn som rettferdig og at de er tilfreds med lønna. Forskningsresultatene gir ikke grunnlag for å dra den slutning av lønnstilfredse arbeidstakere vil være mer effektive enn om de er utilfredse, men det er i alle fall ingenting som tyder på at lønnstilfredse arbeidstakere er mindre produktive enn andre. Lønnstilfredshet fremstår derfor som et sentralt element i forståelsen av holdninger og handlinger hos arbeidstakere. Det samme gjelder betydningen av egeninteresser og behovet for å differensiere mellom ulike rettferdighetsforståelser, f eks basert på hvem man sammenligner seg med.

Det synes videre å være en sammenheng mellom opplevelser av rettferdige prosedyrer og opplevelse av en rettferdig lønnsfordeling. Denne sammenheng mellom opplevelse av prosedyrerettferdighet og opplevelse av fordelingsrettferdighet er blitt godt dokumentert. Med utgangspunkt i disse undersøkelsene vil jeg undersøke oppfatninger om både lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsforskjeller for å få en mest mulig samlet innsikt i arbeidstakernes lønnsoppfatninger.

Prosedyrerettferdighet berører både premisser og prosess. Forskningsresultatene viser i denne forbindelse blant annet at valg av lønnskriterier er av stor betydning for at lønnsforskjellene skal oppfattes som rettferdige. Av de studiene som er gjennomført kan vi imidlertid slutte at visse kriterier synes mer akseptable enn andre. Kriterier som ansvar og utdanning synes generelt sett å være akseptert. Dette er kriterier som vanligvis er tillagt stor betydning innen kommunal sektor i Norge. Det viser seg dessuten fra undersøkelser i andre land at lønn etter innsats regnes blant de aller mest aktuelle og rettferdige lønnskriterier. Dette kriteriet er det imidlertid svært varierende oppfatninger om i de norske undersøkelsene.

Et forhold som også er sentralt, men som det er mindre tydelige resultater knyttet til, gjelder arbeidstakernes oppfatninger om omfanget av lønnsforskjeller. De fleste resultater viser at det er klart ulike oppfatninger om dette blant arbeidstakerne. Samtidig finnes også forskningsresultater som peker i retning av at det er enighet om visse aspekter ved lønnsdifferensieringen. Det synes eksempelvis å være større enighet om hvor minstelønnsnivået skal ligge enn om hvor store forskjeller man

samlet sett kan akseptere. Forskjeller i oppfatninger om lønnsforskjeller synes særlig knyttet til politisk ideologi og utdanningslengde.

Spørsmålet om i hvilken grad oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller kan knyttes til egeninteresser versus mer generelle fordelingsholdninger vil forstå som en gjennomgående problemstilling i mitt arbeid. Jeg vil videre undersøke om det synes å være større enighet om visse aspekter ved lønnsproblematikken enn andre, og også undersøke hvordan egeninteressene synes å påvirke uttalte oppfatninger.

I neste kapittel viser jeg hvordan resultater fra den forskningen som er gjennomført har fått betydning for de spørsmål jeg har stilt i min undersøkelse. Holdninger og reaksjoner på urettferdigheter kan selvfølgelig variere mye i forhold til den enkelte kontekst. Det er dermed ikke gitt at alle resultater fra forskning omkring lønnsoppfatninger er overførbare til den konteksten jeg har valgt. Eksisterende forskningsresultater gir likevel et godt grunnlag for formulering av problemstillinger og hypoteser knyttet til mitt materiale fra kommunal sektor i Norge. Det bør samtidig understrekes at i Norge er lønnsutviklingen i stor grad basert på det avtaleverk som er utviklet mellom institusjonelle parter. Dette vil jeg ta hensyn til ved utformingen av hypoteser og ved tolkningen av analyseresultatene.

# Kapittel 3

## Hypoteser og metode

---

### Innledning

Lokale aktører i kommunene ser ut til å måtte håndtere lønn som et lokalt tema i tiden fremover. Det som ble innført som en slags prøveordning i 1990, er etter hvert blitt en institusjonalisert del av lønnspolitikken innen offentlig sektor. Dermed er også utfordringene knyttet til lokale forhandlinger kommet for å bli. Dette betyr økt oppmerksomhet om grunnlaget for lønnstillegg og om selve forhandlingsprosessen. Det betyr også at både arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte må leve med lønnsforskjeller som de selv er med og skaper.

Lønnsforskjeller som skapes gjennom anvendelse av et lønssystem med lokal differensiering etter nye kriterier vil fort kunne oppfattes som tilbakemelding fra arbeidsgiver. I enkelte kommuner er det til en viss grad også blitt fordelt lokale lønnstillegg ut fra en slik intensjon, idet man har ønsket å gi en positiv tilbakemelding til utvalgte ansatte for at de har ytet en ekstra innsats. Ulempen med en slik praksis er at det kan oppleves urettferdig av de som ikke nyter godt av det. Det som er ment som en positiv tilbakemelding for god innsats, kan komme til å bli opplevd som svært negativt blant de aller fleste. Dette kan skje om de lokale tilleggene ikke er godt nok begrunnet, eller hvis begrunnelsen ikke aksepteres av de ansatte.

Eksisterende forskning har vist at det er langt fra enkelt å utvikle et lokalt lønssystem som aksepteres av de ansatte og som de er tilfreds med. I denne sammenheng vil det være nyttig med økt kunnskap og forståelse om arbeidstakeres oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Den foreliggende undersøkelsen er ment som et bidrag i denne retning.

I forrige kapittel presenterte jeg resultater fra forskning om arbeidstakeres betraktninger om fordelingen av lønn og andre økonomiske goder og deres reaksjoner på urettferdige lønnsforhold. Undersøkelsene hadde forskjellige teoretiske og metodiske innfallsvinkler, og varierte også mht tid og sted for gjennomføringen. På tvers av denne variasjonen peker enkelte av konklusjonene i samme retning, og egner seg godt som utgangspunkt for utforming av hypoteser vedrørende lønnsbetraktninger blant kommunalt ansatte i Norge. Valg av hypoteser er i tillegg basert på den kjennskap til særtrekk ved norske kommuner og fylkeskommuner jeg har ervervet meg gjennom flere undersøkelser om lokal lønnspolitikk og lønnspraksis.

## **Problemstillinger og hypoteser**

Innføringen av det nye lønssystemet i kommunesektoren berører ansattes rettferdsopplevelser på ulike måter. Det skal utvikles adekvate prosesser for gjennomføring av de lokale forhandlingene, og man skal velge lønnskriterier lokalt som man skal kunne begrunne på en legitim måte overfor alle ansatte. Systemet med lokale forhandlinger berører også spørsmålet om arbeidsgivers styringsrett, og hvor toplønnsnivået skal ligge. Minstelønnsnivået berøres i mindre grad av de valg man gjør lokalt, i og med at det sentrale regulativet gir garantier om minstelønnsnivå for alle stillinger.

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i at det er blitt grundig dokumentert at arbeidstakerne betrakter egne lønnsforhold i et rettferdighetsperspektiv (Adams 1963; Richardson 1971; Miles, Hatfield og Huseman 1994). Opplevelse av rettferdig lønn ser ut til å gi større tilfredshet med både lønn og arbeidssituasjon, og ser også ut til å kunne påvirke arbeidstakernes arbeidsinnsats og tilknytning til arbeidsplassen (Giacobbe 1986; Lawler 1990; Levine 1993).

Det er også blitt vist til at fagorganisasjonene benytter rettferdsvurderinger i sin argumentasjon for medlemmenes interesser (Elster 1989b). Studier har vist at rettferdsbetraktninger i alle fall har meget stor betydning for de norske fagorganisa-



sjonenes argumentasjon, selv om det legges ulike rettferdighetsforståelser til grunn for argumentasjonen (Ingebrigtsen 1982; Høgsnes 1991).

Jeg skiller mellom rettferdighetsbetraktninger knyttet til premissene i form av det **grunnlag** og den **prosedyre** som er valgt i forbindelse med lønnsfastsettelse og, på den andre siden, oppfatninger om rettferdigheten av **resultatet** av forhandlingene og dermed **fordelingen** av lønnsmidlene. Jeg formulerer følgelig egne problemstillinger knyttet til oppfatninger om henholdsvis *lønnsgrunnlag*, *lønnsprosedyre* og *lønnsforskjeller*. Formålet med undersøkelsen er dermed basert på følgende hovedspørsmål:

- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdige grunnlag for lønnsforskjeller?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdig lønnsprosedyre?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som passende lønnsforskjeller?*

I tillegg til disse hovedspørsmålene som er knyttet direkte til arbeidstakerstudien, har jeg formulert en problemstilling som følges opp med utgangspunkt i 'Ulikhetsundersøkelsen': en nasjonal studie om holdninger til ulikhet. 'Ulikhetsundersøkelsen' trekkes inn for å kunne drøfte representativiteten av datamaterialet fra arbeidstakerstudien blant kommunalt ansatte. Hovedspørsmålet knyttet til representativiteten blir da:

*I hvilken grad synes kommunalt ansattes lønnsoppfatninger å være på linje med de oppfatninger som fremmes av offentlige ansatte og arbeidstakere generelt i Norge.*

Nedenfor presenteres hypoteser knyttet til hvert av hovedspørsmålene. Dernest følger en gjennomgang av datamaterialet og de variablene som inngår i analysen samt en redegjørelse for metodebruken. Til sist gis en kort presentasjon av den nasjonale undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet, som den foreliggende undersøkelsen delvis sammenlignes med.

## Oppfatninger om lønnsgrunnlag

Jeg studerer først oppfatninger om lønnsgrunnlag med utgangspunkt i spørsmålet om lønn fortrinnsvis relateres til rettferdighetsvurderinger eller til effektivitetsvurderinger. Dernest studeres respondentenes oppfatninger om ulike lønnskriterier. Jeg viser hvordan utvalget vurderer tradisjonelle lønnskriterier som utdanning, ansvar og ansiennitet, sammenlignet med mer omdiskuterte kriterier, som innsats og dyktighet.

### Rettferdighet versus effektivitet

I flere studier er forholdet mellom effektivitet og rettferdighet som lønnsgrunnlag blitt problematisert (Davis & Moore 1945; Stigen 1982). Denne forskningen viser til ulike resultater når det gjelder spørsmålet om hvorvidt disse grunnleggende hensyn oppfattes som motstridende eller ikke (Okun 1975; Szirmai 1988; Powell m. fl 1994). Jeg har satt effektivitet og rettferdighet opp mot hverandre for å få fram motstridende holdninger til at det skal legges vekt på effektivitet og rettferdighet i lønnsammenheng. Jeg har også tatt med en mellomkategori for de som mener det bør legges like stor vekt på begge hensyn.

Jeg tolker de resultatene som er fremkommet i tidligere studier i forhold til egen kontekst og formulerer hypoteser som blir utgangspunkt for å studere hvordan disse hensyn vurderes av kommunale arbeidstakere. Effektivitetsvurderinger peker i denne sammenheng i retning av at *resultatet* av arbeidet skal ha betydning for lønna, idet hensikten med å fokusere på effektivitet som regel er koblet til at man antar at dette gir bedre tjenester i kommunal sektor. Samtidig kan det selvfølgelig være ulike oppfatninger om hvorvidt effektive tjenester er ensbetydende med gode tjenester. Svar på spørsmålene om rettferdighet versus effektivitet som lønnsgrunnlag kan dermed anses relatert til hva man mener om hensiktsmessigheten av effektive tjenester.

Det bør understrekes at det er betydningen av rettferdighet som *lønnsgrunnlag*, og ikke rettferdighet som generelt fordelingsprinsipp, som fokuseres i dette arbeidet. Drøftingene av rettferdighetsvurderinger vil derfor ikke nødvendigvis kunne tol-

kes som vurderinger av betingelser for en rettferdig *fordeling* av lønnsmidler. Som jeg tidligere har vært inne på, er det et åpent spørsmål *hvorvidt* oppfatninger om lønnsgrunnlag synes å bli betraktet fortrinnsvis som en 'fordelingssak' eller som en 'belønningssak'. Det synes nærliggende å anta at om lønninger og lønnsforskjeller fortrinnsvis vurderes som *virkemiddel* for best mulig utnyttelse av arbeidskraften, så vil effektivitet anses som et legitimt grunnlag for lønnstildeling.

Det kan også være at effektivitet anses som legitimt lønnshensyn om lønn betraktes som *gjenytelse* for utført arbeid. Dette er f.eks. en nærliggende assosiasjon om man mener at gjenytelsen skal relateres til resultatet av arbeidet og at gode tjenester betraktes som et aktuelt arbeidsresultat. Vektlegging av lønn som gjenytelse kan imidlertid også knyttes opp mot rettferdighetsvurderinger. Dette kan skje i form av en forståelse om at alle skal ha rimelig igjen i forhold til sin investering, f.eks. i form av innsats eller tilegnet kompetanse jfr. Gudmund Hernes' (1983) begrep om 'kompetanselighet' og Jon Elsters (1989b) begrep om 'strong equity'. Betragtninger om lønn som gjenytelse kan følgelig være knyttet enten til effektivitet eller rettferdighet, men kan også være relatert til begge hensyn.

Om det tas utgangspunkt i en forståelse av lønn som grunnlag for arbeidstakernes *levetår*, så vil nok rettferdighetsbetragtninger være mest sentrale og det kan antas at effektivitetsvurderinger ønskes tillagt mindre betydning. Rettferdighet og effektivitet kan slik sett tenkes tillagt ulik betydning avhengig av hvilken forståelse man har av lønn som fenomen og som fordelingsfaktor.

Som jeg refererte til i kapitlet foran, er det i tidligere forskning blitt vist til at det må tas hensyn til både effektivitet og rettferdighet om et lønnsystem skal kunne virke på best mulig måte (Milkovich og Newman 1990(1984); Mohrman m fl 1989; Blinder 1990; Lawler 1990 og 1992). Samtidig er det blitt påpekt av andre at dette er vanskelig, om ikke umulig, selv om det skulle være ønskelig (Okun 1975; Szirmai 1988). Det er noe uvisst hvordan disse oppfatningene er nedfelt blant ansatte i norske kommuner. I formuleringen av hypoteser går jeg ut fra at den sterke koblingen mellom likhet og rettferdighet i den norske kulturen tilsier at de fleste kommunalt ansatte vil betrakte effektivitetsvurderinger som en motset-

ning til rettferdighetshensyn. Jeg antar også at det er større oppslutning om rettferdighetshensyn enn effektivitetshensyn blant denne arbeidstakergruppen. Jeg ville undersøke hvordan respondentene forholdt seg til dette, og spurte dem derfor et direkte spørsmål om det. Hypotesene nedenfor viser forventninger om resultatet basert på foreliggende litteratur om temaet og min kjennskap til de holdninger som gjør seg gjeldende i kommunesektoren.

### **Hypotese A1**

*Blant kommunalt ansatte vil de fleste gi uttrykk for at rettferdighet og effektivitet forstås som motstridende lønnsgrunnlag.*

### **Hypotese A2**

*Blant kommunalt ansatte vil det være en større andel som oppgir at det bør legges større vekt på rettferdighet enn på effektivitet som lønnsgrunnlag enn både a) andelen som oppgir at det bør legges mest vekt på effektivitet og b) andelen som mener at det bør legges like stor vekt på begge disse hensyn.*

Jeg har også formulert en egen problemstilling basert på Landsorganisasjonens motstand mot konkurranseutsetting og privatisering. Som en konsekvens av dette, antok jeg at medlemmer av LOK (sammenslutningen av LO-forbund innen kommunal sektor samt Norsk Lærerlag) ville være mer negative enn andre ansatte til at det ble tatt hensyn til effektivitet i lønnsammenheng.

### **Hypotese A3**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av LOK-medlemmene enn av andre arbeidstakere oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet.*

Det ligger implisitt i både disse og de øvrige hypotesene at de må gjelde for både kvinner og menn om ikke annet er eksplisitt angitt. Viser det seg at en hypotese kun gjelder for enten kvinner eller menn når den er forutsatt å gjelde generelt, da vil hypotesen bli modifisert i tråd med det resultat som er fremkommet. Jeg har valgt dette som en gjennomgående premiss på grunn av den kjønnsmessig skjeve arbeidsdelingen innen kommunal sektor.

Jeg har vært noe usikker på hvorvidt jeg burde forvente forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder forholdet mellom rettferdighet og effektivitet idet eksisterende forskning viser til ulike resultater når det gjelder sammenhengen mellom kjønn og rettferdighetsvurderinger (Martinussen 1988; Svallfors 1997; Sweeney & McFarlin 1997; Hartman, Yrle & Galle 1999). Kvinners og menns holdninger til forholdet mellom rettferdighet og effektivitet er ikke blitt direkte studert i tidligere undersøkelser. I min kontakt med tillitsvalgte og ansatte i norske kommuner har jeg imidlertid opplevd at effektivitet har en sterkere negativ klang innenfor de kvinnedominerte yrkesområdene enn ellers. På grunn av den svært skjeve kjønnsmessige yrkesfordelingen forventer jeg derfor at vi finner en sammenheng med kjønn i den foreliggende analysen av rettferdighet og effektivitet.

#### **Hypotese A4**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel kvinner enn menn oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet.*

Om vi finner en sammenheng med kjønn, så vil det selvfølgelig være uvisst hvorvidt denne er relatert til forskjeller mellom kjønn eller til forskjeller mellom yrkesområder/yrkesgrupper. Dessverre har jeg ikke grunnlag i mitt materiale til å utdype dette i den foreliggende analysen. Jeg antar at resultatene av analysen likevel kan være av interesse som et eventuelt utgangspunkt for etterfølgende undersøkelser om temaet.

Jeg har ikke funnet grunnlag i tidligere forskning eller ut fra egne observasjoner til å forvente variasjoner i svargivingen etter andre kjennetegn ved arbeidstakerne. I de fleste empiriske undersøkelser er det f.eks. lagt liten vekt på å undersøke om arbeidstakernes oppfatninger om grunnleggende lønnsvurderinger varierer etter *alder*. Noe informasjon får vi fra Willy Martinussens (1988) analyse av ulikhetsvurderinger basert på en undersøkelse i 1980. I denne undersøkelsen gikk det fram at det kan være en viss forskjell mellom aldersgrupper. Disse resultatene var likevel ikke entydige nok til at jeg vil formulere en hypotese om forskjeller etter alder

når det gjelder oppfatninger om rettferdighet og effektivitet som grunnleggende lønnsprinsipp.

Jeg vil nok en gang understreke at min antakelse om at kommunalt ansatte setter rettferdighet og effektivitet opp mot hverandre ikke utelukker at effektivitetsbasert lønn betraktes som rettferdig. Jeg har benyttet akkurat disse begrepene og satt de opp mot hverandre for å få fram mer grunnleggende eller prinsipielle vurderinger knyttet til rettferdighetsbegrepet.

### **Akseptable lønnskriterier**

Valg av kriterier er å regne som en del av den prosessen som skaper lønnsforskjellene i den enkelte kommune og blant kommunalt ansatte generelt. Hvilke kriterier som vurderes som akseptable av de ansatte er derfor en av flere indikasjoner på hva de ansatte vurderer som rettferdige lønnsgrunnlag.

Lønnsstrukturen innen kommunal sektor er bygd opp over mange år gjennom forhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt nivå. Etter hvert er det blitt vanlig å legge visse kriterier til grunn for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Det er blant annet vanlig at stillinger som krever lang utdanning lønnes høyere enn stillinger som krever kortere formell utdanning, og det er vanlig at ledere lønnes høyere enn de som blir ledet av dem. Samtidig har den enkeltes lønnsutvikling vært bestemt av størrelsen på de generelle tilleggene, samt ansienitet og eventuelt også endringer i stillingens innhold og betegnelse.

Det finnes en del forskningsresultater som berører *hvilke* lønnskriterier arbeidstakerne oppfatter som rettferdige. Flere av disse undersøkelsene viser at arbeidstakerne gjerne ønsker at mange og ulike kriterier skal tas hensyn til ved lønnsfastsettelse (Lingsom 1981; Martinussen 1988; Olsson 1991; Ingebrigtsen 1992). Økende bruk av arbeidsvurderingssystemer, samt det at ulike lønssystemer i stor grad bruker de samme lønnsfaktorene og dette er de faktorene som vanligvis er blitt gjort gjeldende ved lønnsfastsettelse, peker i retning av en antatt oppslutning om disse 'kjente' kriteriene (Rhoads 1993; Quaid 1993; Ingebrigtsen & Bungum 1996b). På bakgrunn av disse undersøkelsene formulerte jeg en hypotese om at

'kjente' kriterier også oppfattes som rettferdige lønnsgrunnlag blant kommunalt ansatte.

### **Hypotese B1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de mener det er akseptabelt at lønna fortsatt skal bestemmes av utdanningslengde, lederansvar og ansiennitet.*

Kommunalt ansatte er ikke vant til at det gis lønn etter innsats. I store deler av litteraturen som omhandler grunnlag for lønnsdifferensiering blir det imidlertid understreket at innsats er blant de mest akseptable lønnsgrunnlag (Bowie 1971; Atkinson 1972; Thurow 1975; Greenberg 1990; Armstrong 1993; Taylor et al 1995). Det er følgelig ikke tilstrekkelig å se på stillingsrelaterte faktorer om vi ønsker økt innsikt i hva arbeidstakerne anser som rettferdige lønnsgrunnlag. Hvis ansatte i kommunesektoren også ønsker at lønna skal variere i forhold til innsatsen i arbeidet, så peker dette i retning av at de ønsker en utvidelse av gjeldende lønnskriterier. Lønn etter innsats er nemlig hittil sjelden blitt lagt til grunn for lønnsbestemmelse og lønnsutvikling innenfor denne delen av arbeidslivet.

I faglitteraturen framstår som sagt prinsippet om lønn etter ytelse som kanskje det mest grunnleggende og allment aksepterte kriteriet for lønnsrettferd. Dessuten kom det fram gjennom studien blant tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter fra de samme kommunene som dette utvalget til arbeidstakerstudien er hentet fra at henholdsvis 99 prosent og 87 prosent av de som deltok i undersøkelsen ønsket at det i større grad ble gitt lønn etter innsats (Ingebrigtsen & Dahl-Jørgensen 1996a). Jeg forventer derfor at også en stor del av de kommunalt ansatte aksepterer å bli lønnet for den innsatsen de yter.

### **Hypotese B2**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de aksepterer at det gis lønn etter ytelse.*

Som tidligere nevnt, forutsettes det at hypotesene skal gjelde både for kvinner og menn om ikke noe annet er spesifisert i formuleringen. Jeg forventer likevel ikke

unisone oppfatninger om de spørsmålene som tas opp i undersøkelsen, og på grunnlag av foreliggende forskningsresultater formuleres hypoteser knyttet til hvilke variasjoner jeg forventer å finne mellom arbeidstakerne. I utgangspunktet vil jeg anta at kommunalt ansattes oppfatninger om lønnsgrunnlag vil variere i forhold til hva de selv ser seg best tjent med. Denne antakelsen er utledet fra de mange forskningsresultater som viser at holdninger til fordelinger synes å påvirkes av egeninteresser når det gjelder fordelingen av goder som direkte angår egen situasjon (Kluegel & Smith 1986; Verba et al 1987; Olsson 1991; Kelley & Evans 1993; Svallfors 1997). Dette er utgangspunktet for den generelle hypotesen B3 og tilhørende underhypoteser som angir hvilke grupper jeg forventer skal slutte mest opp om en del sentrale lønnskriterier.

### **Hypotese B3**

*Meninger om hvor akseptabelt hvert lønnskriterium er vil variere mellom undergrupper av kommunalt ansatte etter hva de selv har grunn til å mene seg tjent med.*

Denne hypotesen er å betrakte som en generell antakelse og den lar seg ikke teste direkte med stor nøyaktighet. Hypotesen er derfor presisert gjennom følgende delhypoteser som testes ved hjelp av ulike teknikker.

### **Hypotese B3a**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter **utdanning** jo lengre utdanning de selv har.*

### **Hypotese B3b**

*Blant kommunalt ansatte vil de med **lederansvar** oppgi at lederansvar bør tillegges større betydning enn hva arbeidstakere uten lederansvar vil oppgi å mene.*

### **Hypotese B3c**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter **ansiennitet** jo eldre de selv er.*



Disse tre hypotesene vil bli testet ved hjelp av regresjonsanalyser. Jeg har også inkludert en hypotese som gjelder sammenhengen mellom oppfatning om lønn for ytelse og oppfatninger om effektivitet som lønnsgrunnlag på basis av en forventning om en viss konsistens i arbeidstakernes verdivurderinger. Denne antakelsen er basert på at fokus på effektive tjenester går sammen med fokus på utøvelsen og resultatet av det arbeid som utføres.

#### **Hypotese B4**

*Blant kommunalt ansatte vil de som er positive til lønn basert på **effektivitet** være mer positive til lønn etter ytelse enn de som oppgir at de foretrekker lønn basert på **rettferdighet**.*

Hypotese B4 vil bli testet ut fra korrelasjonskoeffisienten for å unngå at holdningsvariabler inngår både som avhengige og som uavhengige variabler i regresjonsanalysen da resultatet av en slik analyse ville være belemret med stor grad av statistisk usikkerhet og ville bli svært vanskelig å tolke (Ringdal 2001). Det er også grunn til å ta forbehold med hensyn til å benytte korrelasjonskoeffisienter for å belyse sammenhenger mellom holdningsvariabler. Det er derfor viktig å understreke at jeg benytter disse målene som indikatorer på *hvorvidt* det synes å være en sammenheng i tråd med forventningene og at jeg ikke vil drøfte hvor sterk en eventuell sammenheng antas å være.

Når det gjelder oppfatninger om akseptable lønnskriterier, har jeg videre grunn til å forvente at kvinner er mest positive til lønn for utdanning. Denne forventningen skyldes den sterke fokus som er rettet mot kravet om lik lønn for yrker som krever like lang utdanning. Sykepleiernes fagforbund har f.eks. på dette grunnlag sammenlignet seg med ingeniører, mens hjelpepleierne har sammenlignet seg med industriarbeidere eller med fagarbeidere innen kommunal sektor. Dette gir grunnlag for følgende hypotese:

#### **Hypotese B5**

*Blant kommunalt ansatte vil kvinner gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn for utdanning enn hva menn vil gjøre.*

Jeg har ikke funnet grunnlag i foreliggende forskning for andre antakelser angående variasjoner i svargivingen når det gjelder arbeidstakerens oppfatninger om lønnsgrunnlag.

Det er ikke lagt opp til at resultatene fra undersøkelsen blant kommunalt ansatte arbeidstakere skal kunne gjelde for alle arbeidstakerne i landet. Det kan likevel være av interesse å undersøke hvorvidt de oppfatninger som fremmes av kommunalt ansatte synes å være på linje med oppfatninger blant offentlig ansatte i Norge og blant norske arbeidstakere generelt. Ut fra gjennomgangen av særtrekk ved kommunalt ansattes arbeidssituasjon vil jeg anta at denne arbeidstakergruppen i større grad enn andre uttrykker oppslutning om tradisjonelle lønnskriterier og at de er mindre åpne for lønnsforskjeller basert på ytelse. Disse antakelsene er basert på at kommunale arbeidstakere arbeider innenfor en kultur som er sterkt preget av tradisjonelle likhetsverdier og gir følgende hypoteser:

#### **Hypotese B6**

*Kommunale arbeidstakere vil synes å uttrykke større oppslutning om lønnsforskjeller basert på utdanning, ansvar og ansiennitet enn hva norske arbeidstakere generelt sett vil synes å gjøre.*

#### **Hypotese B7**

*Kommunale arbeidstakere vil synes å være mindre positive til lønn etter ytelse enn hva norske lønnstakere generelt sett vil synes å være.*

Hypotese B6 og B7 er gitt en mer generell formulering enn hypoteser som testes på bakgrunn av mitt eget empiriske materiale. Dette skyldes at en etterprøving av de nevnte hypotesene krever sammenligning av spørsmål fra ulike undersøkelser. Verken spørsmålsformuleringer eller skalaer er like i de to undersøkelsene. Det er derfor ikke mulig å foreta en presis sammenligning.

## **Oppfatninger om lønnsprosedyre**

Oppfatninger om lønnsprosedyre gjelder framgangsmåten som brukes for å komme fram til et lønnsgrunnlag eller en lønnsendring. Jeg har her operasjonalisert lønnsprosedyren til oppfatninger om lokale forhandlinger og arbeidsgivers mulighet til å gi lønnstillegg uten foregående forhandlinger med en fagorganisasjon, det jeg omtaler som arbeidsgivers styringsrett. Det ville vært ønskelig også å ta med spørsmål som viser betydningen av ansattes egen medvirkning i prosedyren, men dette har vist seg å være en lite egnet problemstilling innenfor kommunal sektor i Norge på bakgrunn av tradisjonene med indirekte medvirkning. Indirekte medvirkning skjer i hovedsak via tillitsvalgte gjennom de lokale forhandlingene.

### **Lokale forhandlinger**

For kommunalt ansatte bestemmes lønnsforskjellene i hovedsak gjennom forhandlinger. Forhandlingene er derfor å regne som en del av prosedyren som leder til lønnsforskjellene, og ansattes aksept av forhandlingene er dermed en indikasjon på denne gruppens oppfatninger om betingelser for prosedyrerettferdighet.

Som tidligere nevnt er omlag en tiendedel av lønnsutviklingen innen kommunal sektor blitt fordelt via lokale forhandlinger ved hovedoppgjørene siden 1990. Jeg har villet undersøke hva de ansatte mener om dette nye elementet i forhandlings-systemet. I utgangspunktet har jeg forventet at lokale forhandlinger møter skepsis fra enkelte hold. Noen vil være skeptiske rett og slett fordi det foretas en endring av eksisterende praksis. Derneft kan enkelte ha grunn til å se sine interesser og sin posisjon truet. Dette gjelder ikke minst fagorganisasjonene, som har gitt uttrykk for ulike oppfatninger om denne forhandlingsformen. Blant sammenslutningene er det LO-tilknyttede organisasjoner (LOK) som har uttrykt størst skepsis til lokale forhandlinger i kommunesektoren. Dette kom blant annet frem gjennom en annonsekampanje foran de lokale forhandlingene i 1992. Forskjellene i sammenslutningenes holdning har betydning for de hypotesene som jeg formulerer om dette forhold idet jeg forventer samsvar mellom organisasjonens og medlemmenes uttalte oppfatninger.

### **Hypotese C1**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av de som er medlem av LOK enn de som ikke er det svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Jeg antok videre at holdninger til lokale forhandlinger blir farget av den enkeltes erfaringer og interesser knyttet til lokale forhandlinger, slik at de som har mottatt lokalt lønnstillegg i større grad vil være positive til lokale forhandlinger enn hva andre vil være.

### **Hypotese C2**

*Blant kommunalt ansatte vil en større andel av de som har mottatt lokalt lønnstillegg enn de som ikke har mottatt slikt tillegg svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Denne hypotesen er basert på at egeninteressene vil ha betydning for oppfatninger om lønnsprosedyre. Jeg har ikke grunnlag for spesifikke forventninger til andre variasjoner i oppfatninger om lokale forhandlinger blant kommunale arbeidstakere.

### **Arbeidsgivers styringsrett**

Kommunesektoren har som sagt lang tradisjon for at lønnsutviklingen fastsettes gjennom forhandlinger mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. I de nasjonale forhandlingene kan partene gå til mekling, og fagorganisasjonen kan også velge ikke å akseptere meklingsresultatet. Dette er annerledes med de lokale forhandlingene. Her finnes ingen meklingsinstans, og ankemuligheten er begrenset. Partene kan melde inn resultatet av forhandlingene til rikslønnsnemnda, men først må de sentrale partene anbefale dette. Dette reduserer fagorganisasjonenes partsinnflytelse lokalt. Videre er det sjelden at nemnda fatter beslutninger som bryter mye med arbeidsgivers tilbud.

Arbeidsgiver har altså større styringsrett i disse forhandlingene enn ved sentrale oppgjør. Lokale arbeidsgivere har i tillegg anledning til å påvirke lønnsfastsettelsen direkte ved nyansettelser og gjennom stillingsendringer. De ansattes syns-

punkter på dette spørsmålet representerer dermed et viktig inntak til deres oppfatning om hva som er rettferdig prosedyre for lønnsbestemmelse og lønnsutvikling. På denne bakgrunn ville jeg undersøke hva kommunalt ansatte mener om arbeidsgivers styringsrett i lønnsammenheng. Jeg forventer at de ansatte ønsker innflytelse over lønnsdannelsen lokalt, og at de derfor er negative til arbeidsgivers styringsrett.

### **Hypotese D1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil ikke oppgi å være positive til at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten foregående forhandlinger med en fagorganisasjon.*

For de uorganiserte innen kommunesektoren kan det være nærliggende å anta at det kunne virke mer fordelaktig om arbeidsgiver kan gi tillegg uten forhandlinger. De kommer da noe nærmere beslutningsprosessen enn når fagorganisasjonene forhandler. Jeg vet imidlertid fra tidligere undersøkelser at manglende fagorganisering ikke nødvendigvis er basert på et bevisst valg (Ingebrigtsen 1983). Det kan f.eks. skyldes at man 'ikke har fått ordnet det', eller at 'man ikke er blitt spurt', eller at man ikke regner med å bli værende i jobben særlig lenge. Sett i betraktning av at omlag 90 prosent av de kommunalt ansatte er fagorganiserte samt at det finnes ulike begrunnelser for manglende organisering, har jeg ikke formulert noen hypoteser angående forskjeller mellom uorganiserte og andre når det gjelder oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett.

Jeg har funnet grunnlag for å anta at det er en sammenheng mellom oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett og de oppfatninger arbeidstakerne har om akseptable lønnsgrunnlag. Dette gjelder særlig i sammenheng med at lønn etter ytelse antas å øke arbeidsgivers styringsrett slik ytelsesbasert lønn praktiseres i dag. Det er ellers også grunn til å anta at de som ønsker ytelsesbasert lønn ikke nødvendigvis forventer at de tillitsvalgte skal forhandle om ytelsen. Dette kom også frem i en senere undersøkelse blant kommunalt ansatte (Eide, Ingebrigtsen og Trygstad 2000). Uansett vil ytelsesbasert lønn måtte innebære at arbeidsgivers oppfatninger om ens innsats vil få betydning for hvorvidt det gis lønnstillegg på dette grunnlag. På samme måte antar jeg at de som ønsker at effektivitet skal tillegges størst vekt er

mer positive til arbeidsgivers styringsrett enn andre. Jeg formulerer derfor følgende hypoteser:

### **Hypotese D2**

*Kommunalt ansatte som aksepterer lønn basert på effektivitet vil i større grad enn andre synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

### **Hypotese D3**

*Kommunalt ansatte som aksepterer ytelsesbasert lønn vil i større grad enn andre oppgi å synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

De siste to hypotesene vil bli testet ved hjelp av korrelasjonskoeffisienter og ikke gjennom regresjonsanalyser. En regresjonsanalyse ville innebære at holdningsvariabler inngikk både som avhengig og som uavhengig variabel og dette ville, som tidligere anmerket, gi et analyseresultat beheftet med mye usikkerhet (Ringdal 2001).

Jeg har ikke funnet grunnlag for å formulere andre forventninger knyttet til arbeidstakernes holdning til arbeidsgivers styringsrett.

## **Oppfatninger om lønnsforskjeller**

Graden av lønnsdifferensiering som anses passende og legitimt har vist seg å variere både mellom land og mellom arbeidstakergrupper (Kluegel & Smith 1986; Verba et al 1987; Olsson 1991; Kelley & Evans 1993; Svallfors 1993 og 1997). I flere av disse studiene kommer det fram at ansatte aksepterer og ønsker større lønnsforskjeller jo lengre utdanning og høyere lønn de har. Det har også vist seg at aksept av lønnsforskjeller varierer i forhold til politisk verdiorientering. Det er derimot ikke funnet tilstrekkelig grunnlag for å anta at det er forskjeller mellom kvinners og menns oppfatninger om rettferdige lønnsforskjeller, eller at denne type vurderinger varierer mellom aldersgrupper.

I min studie følger jeg opp disse funn med utgangspunkt i hypoteser som på ulike måter gir indikasjoner på hvor store lønnsforskjeller som aksepteres blant kom-

munalt ansatte, og hvorvidt det er større enighet om visse aspekter ved lønnsforskjellene enn andre. Det er også formulert hypoteser knyttet til forventninger om at kommunalt ansatte har andre oppfatninger enn norske arbeidstakere generelt.

Det er kommet frem gjennom tidligere undersøkelser at arbeidstakere vurderer rettferdigheten av egen lønn forskjellig alt etter hva slags referanse de legger til grunn for vurderingen. Vurderingene kan eksempelvis variere i forhold til om man sammenligner seg med andre innen samme organisasjon eller med arbeidstakere i andre organisasjoner (Beatty & Beatty 1984; Scholl, Cooper og Mckenna 1987; Blau 1994). I min studie søker jeg å gi kunnskap om kommunalt ansattes oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller samtidig som referansegrunnlaget er forsøkt kontrollert. Referansegrunnlaget søkes kontrollert ved at respondentene er bedt om å relatere sine vurderinger til den konteksten som de selv befinner seg i når det gjelder arbeidssted og lønnsystem.

Jeg sammenligner egne resultater med resultatene fra den nasjonale representative undersøkelsen om sosial ulikhet der dette lar seg gjøre for å kunne si noe om representativiteten av egne data. Jeg undersøker også betydningen av fagforenings-tilknytning på grunnlag av fagorganisasjonenes fokus på ulike rettferdighetsforståelser.

Hovedspørsmålet som drøftes i analysen av respondentenes oppfatninger om lønnsforskjeller gjelder hvor store lønnsforskjeller kommunale arbeidstakere anser som passende innenfor egen arbeidsorganisasjon. Hypoteser knyttet til hovedspørsmålet vil være basert på at de ansatte ikke ønsker større lønnsdifferensiering enn de har i dag. Derrest er det tatt hensyn til at egeninteressene kan påvirke svarene.

Jeg antar ut fra eksisterende forskning at oppfatninger om lønnsforskjeller vil kunne variere alt etter hvilke aspekter ved lønnsforskjellene det er snakk om (Svallfors 1997; Headey 1991; Kelley & Evans 1993; Verba et al 1987) . Jeg har prøvd å ta høyde for denne type variasjoner i analysen av respondentenes oppfat-

ninger om lønnsforskjeller ved å skille mellom oppfatninger om henholdsvis minstelønn, toplønn og grad av lønnsdifferensiering innen egen kommune.

Eksisterende forskningsresultater har blant annet pekt i retning av at det er større grad av enighet om hvor minstelønnsnivået bør ligge innenfor en arbeidsorganisasjon eller innen nasjonen enn det er om hvor den øvre grensen bør gå (Headey 1991; Kelley & Evans 1993; Svallfors 1997). Jeg har derfor formulert en hypotese hvor jeg antar at dette også gjelder for kommunalt ansatte i Norge.

### **Hypotese E1**

*Blant kommunalt ansatte vil det være større enighet om minstelønnsnivået enn om toplønnsnivået innen egen arbeidsorganisasjon.*

Jeg har videre formulert to hypoteser angående forskjeller i oppfatninger om lønnsforskjeller basert på arbeidstakernes egen posisjon.

### **Hypotese E2**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke a) lavere nivå for lavest lønnet, b) høyere toplønnsnivå og c) større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning de selv har.*

### **Hypotese E3**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke a) lavere nivå for lavest lønnet, b) høyere toplønnsnivå og c) større grad av lønnsdifferensiering jo høyere lønnsnivå de har.*

Både hypotese E2 og E3 blir delt opp i tre underhypoteser (a, b og c) avhengig av om analysen gjelder oppfatninger om minstelønnsnivået, toplønnsnivået eller graden av lønnsdifferensiering. Alle disse hypotesene er basert på antakelsen om at egeninteresser har betydning for oppfatninger om lønnsforskjeller.

Jeg har også tatt hensyn til at sammenslutningene har ulik medlemssammensetning og ulike lønnsstrategier. LO har vært eksponent for den solidariske lønnspoli-



tikken, hvor ett av hovedelementene består i å tilstrebe lavtlønnsoppgjør og å unngå større lønnsdifferensiering. Jeg har på dette grunnlag formulert en hypotese basert på at det er overensstemmelse mellom fagorganisasjonens og medlemmenes oppfatninger om lønnsforskjeller. Det forventes derfor at LOK-medlemmer foretrekker mindre grad av lønnsdifferensiering enn andre arbeidstakere innen kommunal sektor.

#### **Hypotese E4**

*Blant kommunalt ansatte vil LOK-medlemmer oppgi å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å foretrekke.*

Jeg ønsker å følge opp undersøkelser som antyder at lønnsforskjeller aksepteres lettere når både begrunnelsen og prosessen bak lønnsforskjellene aksepteres. På denne bakgrunn har jeg formulert tre hypoteser knyttet til sammenhengen mellom oppfatninger om lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsdifferensiering. Disse hypotesene er basert på en antakelse om at arbeidstakere som slutter opp om tradisjonelle lønnskriterier og lønnsprosedyrer vil være mest åpne for større grad av lønnsdifferensiering

#### **Hypotese E5**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepter effektivitet som lønnsgrunnlag oppgi at de akseptere større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

#### **Hypotese E6**

*Blant kommunalt ansatte vil det være en positiv sammenheng mellom aksept av ytelsesbasert lønn og graden av lønnsdifferensiering som aksepteres.*

#### **Hypotese E7**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepterer arbeidsgivers styringsrett oppgi at de aksepterer større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

Jeg har valgt å formulere disse hypotesene slik fordi det synes å være en sammenheng mellom oppslutning om tradisjonelle lønnskriterier og oppslutning om eksisterende eller redusert lønnsdifferensiering. Selv om dette ikke eksplisitt er blitt drøftet i noen undersøkelser, så synes tendensen å gå i denne retning ut fra resultater fra studier som indirekte berører problemstillingen (Kelley & Evans 1993; Svallfors 1997).

Alle analyser av sammenhenger mellom oppfatning om lønnsdifferensiering og oppfatninger om prosedyrerettferdighet i form av lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre vil bli studert gjennom korrelasjonsanalyser, T-tester og krysstabeller. Jeg tester dermed ikke disse hypotesene med regresjonsanalyser fordi dette ville som tidligere nevnt bety at holdningsvariabler inngår både som avhengig og som uavhengige variabler, hvilket ikke er tilrådelig (Ringdal 2001).

I analysen av oppfatninger om lønnsforskjeller har jeg til slutt formulert en hypotese hvor kommunale arbeidstakere sammenlignes med øvrige arbeidstakere i Norge når det gjelder oppfatninger om lønnsdifferensiering. Denne hypotesen er basert på tidligere forskning hvor det er vist til at offentlig ansatte er mer likhetsorienterte i sine fordelingsholdninger enn andre ansatte (Kolberg & Pettersen 1981; Zetterberg 1985, Dunleavy 1986; Joppke 1987). Det er riktignok gjennomført analyser hvor det konkluderes med at det ikke synes å være forskjeller i fordelingsoppfatninger mellom ansatte i offentlig og privat sektor (Svallfors 1997). Det er derfor med noe forbehold jeg benytter denne hypotesen. Jeg tar likevel hypotesen med på bakgrunn av den sterke likhetsorienteringen innen offentlig sektor. Jeg antar på dette grunnlag at offentlig ansatte vil ønske mindre lønnsdifferensiering totalt enn hva ansatte i privat sektor vil gjøre.

### **Hypotese E8**

*Offentlig ansatte vil synes å foretrekke mindre grad av lønnsforskjeller enn hva ansatte i privat sektor vil synes å gjøre.*

Som det fremgår av formuleringen snakker jeg her om offentlig ansatte i stedet for kommunalt ansatte. Dette har sammenheng med at jeg vil bruke den nasjonale

undersøkelsen om holdninger til ulikhet for å teste denne hypotesen og her har jeg ikke funnet det metodisk forsvarlig å skille ut kommunalt ansatte spesielt. Dessuten er spørsmålsstillingene så forskjellige i de to undersøkelsene at det uansett ikke ville vært grunnlag for å sammenligne svarene. I 'kommuneundersøkelsen' har jeg bedt respondentene vurdere lønnsforskjellene innen egen kommuneorganisasjon, mens det ikke finnes noen angivelse av referanserammen i den nasjonale undersøkelsen. I sistnevnte undersøkelse har man heller valgt å be respondentene om å angi passende lønnsnivå for en del spesifikke yrker. Hypotesen er derfor også gitt en relativt generell formulering.

## **Arbeidstakerstudien**

Nedenfor presenteres kjennetegn ved 'Arbeidstakerstudien', som utgjør hovedgrunnlaget for det foreliggende arbeidet. Jeg gjør rede for utvalgsprosedyre og de enkelte variabler som benyttes i analysene samt valg av metodisk tilnærming. Jeg presenterer senere også i korthet studien som ble gjennomført blant representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere i de samme kommunene som utvalget til arbeidstakerstudien. Til sist i dette kapitlet sier jeg litt om den nasjonale undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet og de spørsmål jeg benytter fra denne undersøkelsen.

Formålet med den foreliggende arbeidstakerstudien var å belyse erfaringer med håndteringen av lønnsreformen fra 1990 sett ut fra arbeidstakersiden. Da jeg gjennomførte arbeidstakerstudien hadde jeg gjennomført 'representasjonsstudien', hvor jeg blant annet intervjuet nær sagt alle som på en eller annen måte hadde deltatt i de lokale lønnsforhandlingene i disse kommunene. Disse intervjuene omfattet til sammen 238 personer. Jeg kjente derfor godt til alle omstendigheter rundt forhandlingene og de holdninger som var kommet til uttrykk i den forbindelse i hver av kommunene. Dette har gitt meg et godt grunnlag for tolkingen av resultatene fra arbeidstakerundersøkelsen.

Jeg hadde dessuten også gjennomgått skriftlig materiale knyttet til forhandlingene i de samme kommunene. De spørsmål som ble stilt i arbeidstakerstudien var dermed både basert på tidligere forskning og mine egne resultater fra intervjurunden.

Materialet som anvendes i analysene er basert på en spørreundersøkelse gjennomført våren 1995 med svar fra 1379 arbeidstakere fordelt på 5 kommuner og 2 fylkeskommuner<sup>5</sup>. Respondentene utgjør 54 prosent av det opprinnelige utvalget. Utvalget av arbeidstakere var *trukket tilfeldig* fra de 7 kommunene på basis av kommunenes personallister. Utvalget av kommuner ble trukket strategisk i samråd med en styringsgruppe med representanter fra Landsorganisasjonen, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Akademikernes Fellesorganisasjon, Administrasjonsdepartementet og Kommunenes Sentralforbund.

Opprinnelig var det en målsetting å finne fram til kommuner og fylkeskommuner som hadde forholdt seg strategisk til lokale forhandlinger, dvs. som hadde benyttet mulighetene til å bruke lønn aktivt i forhold til egne målsettinger. Det viste seg imidlertid at ingen i referansegruppa kjente til kommuner eller fylkeskommuner som hadde utmerket seg i denne retning. Jeg bestemte meg da for å plukke ut kommuner og fylkeskommuner som ga en god spredning i forhold til størrelse og geografisk lokalisering. I og med at de fleste norske kommuner har mindre enn 5000 innbyggere, valgte jeg å inkludere to slike småkommuner. En tredje kommune representerer en av storkommunene våre med over 100 000 innbyggere, mens de siste to kommunene er typiske mellomstore kommuner med vel 20 000 innbyggere. De to fylkeskommunene er også av ulik størrelse. I den ene av dem bor det over 200 000 innbyggere, mens det i den andre bor halvparten så mange. Antall personer i utvalget ble fordelt i forhold til kommunenes og fylkeskommunens størrelse. Tabellen nedenfor viser fordelingen av utvalg og respondenter i hver kommune. De utvalgte enhetene har god geografisk spredning.

---

<sup>5</sup> *Både kommuner og fylkeskommuner omtales heretter som 'kommuner'.*

Tabell 3.1 Oversikt over utvalg og respondenter med andel kvinner fra hver kommune.

Kommune	Utvalg	Respondenter totalt	Andel kvinner	Svarprosent
<i>A</i>	<b>300</b>	<b>153</b>	<b>78</b>	<b>51</b>
<i>B</i>	<b>300</b>	<b>150</b>	<b>73</b>	<b>50</b>
<i>C</i>	<b>600</b>	<b>295</b>	<b>78</b>	<b>49</b>
<i>D</i>	<b>600</b>	<b>359</b>	<b>72</b>	<b>60</b>
<i>E</i>	<b>150</b>	<b>98</b>	<b>78</b>	<b>65</b>
<i>F</i>	<b>450</b>	<b>245</b>	<b>65</b>	<b>54</b>
<i>G</i>	<b>150</b>	<b>79</b>	<b>72</b>	<b>53</b>
Sum	2550	1379	73	54

Tabellen viser at det er stor overvekt av kvinner innen utvalget. Andelen er imidlertid noenlunde lik andelen innen sektoren totalt. Som det fremgår av tabell V.1 i tabellvedlegget, utgjør kvinnene 71 prosent av årsverkene innen kommunesektoren. Andelen kvinner blant arbeidstakerne vil imidlertid være noe høyere, i og med at en større andel av kvinnene enn av mennene arbeider deltid. Kjønnfordelingen innen utvalget anses dermed å være på linje med fordelingen innen sektoren totalt.

Vi ser ellers at det er en viss variasjon i svarprosenten blant utvalgskommunene. Det kan være flere grunner til dette. For det første ble skjemaet distribuert på ulike måter. Dels ble skjemaene sendt direkte til hver arbeidstaker på grunnlag av adresselister fra arbeidsgiver, og dels ble de distribuert internt via en kontaktperson i kommunen. Det er imidlertid ingen tendens til systematisk sammenheng mellom distribusjonsform og svarprosent.

Svarprosenten er noe påvirket av at enkelte av de arbeidstakerne som var trukket ut ikke lenger tilhørte populasjonen eller ikke kunne nås på grunn av flytting. Jeg fikk 74 skjema i retur av slike grunner. Dette var personer som hadde flyttet eller som hadde skiftet jobb uten at dette var registrert i de listene arbeidsgiver la til grunn for utvelgelsen. Om vi trekker disse 74 fra det opprinnelige utvalget, så ender vi opp med en svarandel på 56 prosent. Sannsynligvis er det langt flere som ikke returnerte skjemaet fordi de ikke lenger tilhørte populasjonen. Den reelle

svarprosenten, altså antall svar i forhold til antall ansatte på undersøkelsestidspunktet, antas derfor å være noe høyere enn de 54 prosent som vi kommer fram til i tabellen over.

Jeg har ellers lite kjennskap til hvorfor enkelte ikke har besvart skjemaet. Det er kjent at den ene fagorganisasjonen i en av kommunene oppfordret sine medlemmer til ikke å fylle ut skjemaet fordi fagforbundet var imot lokale forhandlinger og undersøkelsen i stor grad berørte slike forhandlinger. Enkelte arbeidstakere har muligens fulgt denne oppfordringen. Den aktuelle kommunen har likevel ikke den laveste svarprosenten. Jeg fikk 6 skjema i retur med den begrunnelse at arbeidstakeren ikke ønsket å besvare skjemaet.

Jeg har ikke funnet noen systematiske skjevheter innen utvalget og utvalgets sammensetning anses som godt egnet til å anskueliggjøre de oppfatninger som gjør seg gjeldende blant kommunalt ansatte generelt i og med at ulike typer kommuner er representert. Jeg synes imidlertid ikke at jeg på en metodisk tilfredsstillende måte kan dokumentere at de utvalgte kommunene er representative for alle kommuner i Norge i og med at respondentene ikke er valgt tilfeldig fra hele kommunesektoren. Jeg kommer til å teste grunnlaget for statistisk generalisering, men vil likevel være forsiktig med å generalisere resultater fra dette utvalget til alle kommunalt ansatte i Norge. Ved å sammenligne med resultater fra 'Ulikhetsundersøkelsen' får jeg likevel grunnlag for å si noe nærmere om representativiteten.

## **Avhengige variabler**

De fleste hypotesene vil bli testet ved gjennomføring av regresjonsanalyser med de samme uavhengige variablene inkludert. Bagrunnsvariabler er kjønn, alder, utdanningslengde, lønnsnivå og LOK-medlemskap. Dette er entydige og lett målbare variabler. I enkelte tilfeller er modellen supplert med uavhengige variabler som antas å ha særlig relevans for den aktuelle analysen. Nedenfor gis en kort presentasjon av egenskaper ved de variablene som inngår i analysene.

De skisserte hypotesene testes med utgangspunkt i avhengige variabler som representerer en operasjonalisering av oppfatninger om lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsforskjeller.

### **Oppfatninger om lønnsgrunnlag**

De avhengige variablene for oppfatninger om akseptabel lønnsgrunnlag studeres gjennom variabelen 'Rettferdighetsfokus' (R-fokus) og 'Effektivitetsfokus' (E-fokus) samt oppfatninger om aktuelle lønnskriterier. Hver av variablene presenteres nedenfor.

#### **Rettferdighet og effektivitet**

Variablene R-fokus og E-fokus viser til respondentenes prioritering av rettferdighet versus effektivitet som viktigste hensyn ved lønnsbestemmelse. Variabelen er basert på et spørsmål hvor respondentene ble bedt om å vurdere effektivitet og rettferdighet opp mot hverandre som motstridende eller utfyllende lønnsgrunnlag. Det ble stilt følgende to spørsmål:

1. *Lønninger for kommunal ansatte kan fordeles ut fra forskjellige hensyn. Man kan f.eks. ta hensyn til hva som er mest rettferdig eller hva man mener fremmer kommunens effektivitet. Mener du at det er en motsetning mellom hva som er rettferdig og hva som er effektivt for kommunen?*

Svaralternativene var ja, nei og vet ikke.

2. *Mener du generelt sett at rettferdighet eller effektivitet bør vektlegges mest ved lønnsfastsetting i norske kommuner og fylkeskommuner?*

Svaralternativene til det andre spørsmålet var 'mest vekt på rettferdighet', 'mest vekt på effektivitet', 'like mye vekt på begge hensyn' og 'vet ikke'. Jeg konstruerte to dummyvariabler. For variabelen R-fokus er det slik at de som har svart at det bør legges mest vekt på rettferdighet er gitt verdien 1, mens de øvrige som har besvart spørsmålet er gitt verdien 0. Dummyvariabelen E-fokus er konstruert slik at de som har svart at det bør legges mest vekt på effektivitet er gitt verdien 1,

mens de øvrige svarene er gitt verdien 0. Ved å konstruere to variabler ut fra dette ene spørsmålet mener jeg å kunne få fram betydningen av å ha tatt et standpunkt mellom effektivitet og rettferdighet. Variablene burde gi gode indikasjoner på dette i og med at det også var anledning til å svare at begge hensyn burde tillegges like stor verdi.

De variablene som er konstruert ut fra dette spørsmålet kan anses som lite valide fordi det er noe uklart hva spørsmålet om effektivitet og rettferdighet som lønnsgrunnlag 'egentlig' måler. Jeg har likevel tatt med disse variablene fordi det i litteraturen er fokusert mye på forholdet mellom rettferdighet og effektivitet når det gjelder lønnsproblematikk. Jeg er imidlertid klar over at den usikre validiteten gjør at resultatene må tolkes med største forsiktighet.

Innen kommunal sektor har jeg inntrykk av at det helst er forholdet mellom effektivitet og likhet som er blitt diskutert. Innenfor denne sektoren er det samtidig, som jeg tidligere har vært inne på, en nær kobling mellom rettferdighetsbetraktninger og likhetsbetraktninger både når det gjelder forholdet til kunder/klienter og i forhold til arbeidsgiverpolitikk. Spørsmålene om effektivitet og rettferdighet kan på den måten komme til å berøre relativt grunnleggende verdibaserte oppfatninger knyttet til prinsipper for hvordan ansatte og kunder/klienter skal 'behandles'. Jeg har derfor tro på at jeg vil kunne få fram en interessant differensiering ved å sette effektivitet og rettferdighet opp mot hverandre selv om jeg ikke kan definere nøyaktig hva denne differensieringen 'egentlig' måler.

#### Oppfatninger om lønnskriterier

Oppfatninger om aktuelle lønnskriterier var basert på et spørsmål hvor respondene ble bedt om å angi i hvilken grad 16 opplistede kriterier var svært akseptable, delvis akseptable, lite akseptabel eller helt uakseptable. I analysen er de fire verdiene rangert slik at jo høyere verdien er, jo større er aksepten for det gjeldende kriteriet.



## Spørsmålet lød

*Man kan ha forskjellige meninger om hva som bør avgjøre lønnsnivå og hva som er akseptable grunner for lønnsforskjeller. Kan du bruke skjemaet nedenfor til å krysse av for i hvilken grad du aksepterer at de grunnene som er ført opp skaper lønnsforskjeller i den (fylkes)kommunen du er ansatt i?*

Kriteriene hadde følgende formulering:

- *Hvor mye utdanning som kreves for å utføre arbeidet tilfredsstillende*
- *Videreutdanning som gir ekstra kompetanse for å utføre arbeidet*
- *Ansvar for å utføre spesielt vanskelige oppgaver*
- *Omsorgsansvar (f eks ansvar for pasienter, klienter eller barn)*
- *Ansvar for å lede andres arbeid*
- *Økonomisk ansvar (budsjettansvar)*
- *Ansiennitet i kommunen/kommunesektoren*
- *Ansiennitet i stillingen*
- *Fysiske belastninger i arbeidet*
- *Psykiske belastninger i arbeidet*
- *Dyktighet (etter leders vurdering)*
- *Innsatsvilje (etter leders vurdering)*
- *Oppnådde resultater i jobben (om de kan måles/vurderes)*
- *Uregelmessig arbeidstid*
- *Hvor vanskelig det er å få besatt stillingen(e)*
- *Det å være fagorganisert*

Jeg gjennomførte en faktoranalyse for å undersøke interne korrelasjoner mellom de opplistede lønnskriteriene. Resultat av denne presenteres i neste kapittel. På grunnlag av denne analysen fant jeg det mest hensiktsmessig å teste hypotesene knyttet til oppfatninger om ansiennitet på grunnlag av en summering av oppfatninger om *stillingsansiennitet* og *kommuneansiennitet*. Denne variabelen (SUMANS) har fått verdiene 2 til 8. Chronbach's alfa koeffisient er .74.

Faktoranalysen viste videre at de to *utdanningsvariablene* ble vurdert svært likt. Jeg har derfor også summert disse til en ny variabel (SUMUTD) med verdiene 2 til 8. Alfa koeffisienten for disse variablene er .61.

Det kom også frem at de tre ytelsesrelaterte kriteriene *innsatsvilje*, *dyktighet* og *oppnådde* resultater korrelerte svært høyt med en felles faktor. Disse variablene er derfor også summert til en ytelsesvariabel (SUMYTE) med verdiene 3-12. Alpha-koeffisienten er .90.

Når det gjaldt oppfatninger om lønn for ansvar, så viste det seg at to av variablene i stor grad ble vurdert likt, nemlig *lederansvar* og *økonomisk ansvar*. Disse er slått sammen til en ny variabel (SUMLED) med verdiene 2-8. Alphakoeffisienten er i dette tilfelle .67.

Det er gjennomført lineære regresjonsanalyser med hver av disse lønnsfaktorene som avhengig variabel.

### **Oppfatninger om lønnsprosedyre**

Respondentenes oppfatninger om lønnsprosedyre er målt gjennom to indikatorer; 'Holdning til lokale forhandlinger' og 'Holdning til arbeidsgivers styringsrett'.

#### **Holdning til lokale forhandlinger**

Holdninger til lokale forhandlinger ble hentet ut fra svarene på spørsmålet:

*Synes du at det i framtiden bør gjennomføres lokale forhandlinger i kommuner og fylkeskommuner?*

Svaralternativene var ja, kanskje, nei og vet ikke. Det er konstruert en dummyvariabel hvor de som har svart ja er gitt verdien 1 og de øvrige som har besvart spørsmålet er gitt verdien 0.

Jeg gjennomfører en logistisk regresjonsanalyse med dummyvariabelen som avhengig variabel.

Holdning til arbeidsgivers styringsrett

Holdninger til arbeidsgivers styringsrett er basert på spørsmålet:

*Synes du at arbeidsgiver/ledelsen i en kommune skal kunne gi lønnstillegg uten at det skjer etter forhandlinger med en eller flere fagorganisasjoner?*

Svaralternativene var ja, kanskje, nei og vet ikke. Det er konstruert en dummyvariabel hvor de som har svart ja er gitt verdien 1 og de øvrige som har besvart spørsmålet er gitt verdien 0. Denne variabelen benyttes som avhengig variabel i den logistiske regresjonsanalysen.

### **Oppfatninger om lønnsforskjeller**

Fordelingsrettferdighet er studert ut fra tre avhengige variabler. Jeg undersøker respondentenes oppfatninger om passende minstelønn og passende topplønn i egen kommune. Videre undersøker jeg om det er systematiske variasjoner i respondentenes oppfatninger om differensen mellom høyest og lavest lønnet. De avhengige variablene er:

- *Passende minstelønn i kommunen*
- *Passende topplønn i kommunen*
- *Differansen mellom passende topplønn og minstelønn*

### **Minstelønn og topplønn**

Spørsmål om passende topp- og bunnlønnsnivå ble fanget opp gjennom spørsmålet

*Hvor høy lønn synes du den lavest og høyest lønnede personen i den (fylkes)kommunen du er ansatt i burde ha? Merk av på de to skalaene nedenfor. Ta utgangspunkt i heltids grunnlønn, og ta ikke hensyn til eventuelle tillegg.*

Skalaen for **lavest lønnet** gikk fra under 100.000 til over 300 000 med 50 000 mellom hvert alternativ. Skalaen for **høyest lønnet** gikk fra under 200 000 til over

500 000, også med 50 000 mellom hvert trinn på skalaen. Dette gir 7 verdier for passende minstelønnsnivå og 8 verdier for passende topplønnnivå.

### Differensieringsgrad

I tillegg til å undersøke hva som angis som passende lønn for lavest og høyest lønnet, har jeg også konstruert en variabel på grunnlag av **differansen** i kroner mellom oppgitt passende nivå for høyest og lavest lønnet. I denne sammenheng er de som har svart 'under' eller 'over' et angitt beløp fått en kode lik det angitte beløpet. De som har svart 'over 500 000' som passende nivå for høyest lønnet er følgelig blitt kodet som 500 000. Variabelen som indikerer ønsket grad av differensiering har ni verdier og ytterverdiene 0-400.000. Det er altså minst én respondent som har oppgitt samme beløp for lavest og høyest lønnet, mens det også er minst én som har svart slik at det gir en lønnsdifferanse på kr 400.000.

### Uavhengige variabler og kontrollvariabler

På grunnlag av tidligere forskning er jeg særlig opptatt av om avhengige variabler varierer i forhold til respondentenes *kjønn*, *utdanningslengde*, *lønnnivå* og *fagforeningstilhørighet*. I tillegg kontrolleres det for *alder* ut fra tanken om at lønnsoppfatninger til en viss grad også kan være alders- eller generasjonsbetinget.

Arbeidsgiver tas ikke med som kontrollvariabel, men forskjeller mellom kommunene trekkes inn i drøftingen av resultatene. Jeg har dessuten hentet ut deskriptive data for den enkelte kommune. Disse opplysningene finnes i tabellene V.2 til V.12 i tabellvedlegget og blir benyttet som referanse for drøftingene av resultatene. Generelt sett er det visse skjevheter å finne mellom kommunene når det gjelder enkelte variabler, men det er ikke funnet systematiske forskjeller basert på størrelse.

Jeg hadde i tillegg ønsket å ta med intern sektortilknytning og yrke som uavhengige variabler. Variasjon i kommunenes organisasjonsstruktur tillater imidlertid ikke en meningsfull inkludering av disse variablene. Nedenfor presenteres de uavhengige variablene og kontrollvariablene.

**Kjønn** behandles som dummyvariabel ved at kvinner er gitt verdien 1 og menn er gitt verdien 0. Det kontrolleres for kjønn fordi kvinner gjennomgående er lavere lønnet enn menn. Dessuten er det, som vi kan se av tabell V.1 i tabellvedlegget, en skjev yrkesfordeling mellom kvinner og menn i kommunesektoren. Det bør gis en åpning for at disse skjevhetene påvirker forskjeller i lønnsopfatning mellom kvinner og menn. Det må i denne sammenheng understrekes at det ikke dermed forventes at kjønn som biologisk faktor har betydning for lønnsopfatninger.

På grunn av den kjønnsmessig skjeve yrkesfordelingen representerer variabelen kjønn en forsiktig kontroll på sektormessige forskjeller. Forskjeller mellom sektorer innen kommunen er ikke tatt med i analysen fordi kommunene har en ulik sektorinndeling og avdelingsstruktur. Det er samtidig så få ansatte i den mannsdominerte tekniske sektoren sammenlignet med de mer kvinnedominerte sektorene at det er vanskelig å foreta analyser som er statistisk holdbare.

**Alder** er numerisk etter hele år. Alder er tatt med i analysen for å kontrollere for eventuelle utslag av alders- eller generasjonsmessige forskjeller innen utvalget. Aldersspennet går fra 19 til 69 år.

**Utdanningslengde** er oppgitt utdanningslengde totalt. Utdanningskalaen går fra 7 til 29 år. Dette er en viktig uavhengig variabel i og med at lønnsopfatninger i mange undersøkelser synes relatert til arbeidstakernes utdanningslengde.

Variabelen **Lønnstrinn** varierer fra 1 til 57, som tilsvarer et lønnsspenn fra kr 124 200 til kr 334 700 (1995 kroner). Variabelen 'lønnstrinn' viser lønnsnivå for respondenten uavhengig av arbeidstid og variable tillegg. Denne variabelen er viktig å ha med fordi den gir en god indikasjon på respondentenes økonomiske posisjon i arbeidsorganisasjonen. Dermed vil variabelen også være en indikator på antatte egeninteresser når det gjelder enkelte lønsspørsmål.

Betydningen av fagforeningstilknytning testes gjennom en dummyvariabel (**LOK-medlem**) for medlemskap i LOK fordi LOK er den eneste sammenslutningen med tydelig uttalt holdning mot lokale forhandlinger og mot økende lønnsdifferensie-

ring. Innenfor de øvrige sammenslutningene er det mer delte oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsdifferensiering. Totalt er 42 prosent av respondentene medlem av LOK, mens 10 prosent er uorganiserte og 19 prosent og 29 prosent er medlem av henholdsvis YS og AF.

## **Andre variabler i analysen**

Testing av enkelte hypoteser krever at flere uavhengige variabler inkluderes ut fra kontrollhensyn. Ved testing av hypotesen om hvorvidt respondenter med lederansvar er mer positive til å gi lønn for slikt ansvar trekkes **lederansvar** inn som kontrollvariabel. Dette er en dummyvariabel hvor alle med lederansvar er gitt verdien 1 og de øvrige som har svart er kodet til 0.

I analysene av holdninger til lokale forhandlinger har jeg trukket inn en variabel som viser om respondentene har oppgitt at de har mottatt **lokalt lønnstillegg** i 1994. Dette er en dummyvariabel hvor de som har sagt at de har mottatt slike tillegg er gitt verdien 1 og de øvrige som har svart er kodet til 0.

## **Egenskaper ved variablene**

I tabellen nedenfor viser jeg egenskaper ved de variablene som inngår i analysemodellen. Jeg har ikke tatt med alle lønnskriteriene som respondentene har vurdert, bare de fire lønnsfaktorene som er konstruert ut fra disse kriteriene. Respondentenes oppfatninger om hvert av lønnskriteriene framgår av de tabellene som følger drøftingen om disse.

Tabellen nedenfor viser gjennomsnitt, standardavvik, minimums- og maksimumsverdier, samt antall respondenter som har besvart spørsmålet (N).

Tabell 3.2 *Egenskaper ved variablene*

	Gjennom- Snitt	Standard- avvik	Mini- mums- verdi	Maksi- mums- verdi	N=
Kvinne %	.73	.44	.00	1.00	1379
Alder	44.20	10.39	19.00	69.00	1378
Utdanningslengde	13.73	3.53	7.00	29.00	1377
LOK-medlem %	.42	.49	.00	1.00	1379
Lønnstrinnsnivå	22.49	9.28	1	57	1334
Rettferdighetsfokus	.33	.47	.00	1,00	1245
Effektivitetsfokus	.11	.32	.00	1.00	1245
Aksept av lønn for utdanning	7.20	1.03	2.00	8.00	1101
Aksept av lønn for ledelse	6.63	1.24	2.00	8.00	1073
Aksept av ansiennitet	6.15	1.48	2.00	8.00	1092
Aksept av lønn for ytelse	8.19	2.70	3.00	12.00	1057
Aksept av lokale forhandlinger	2.20	.82	1.00	3.00	1342
Aksept av arb.givers styringsrett	1.79	.85	1.00	3.00	1349
Passende minstelønn	168 608	32 407	100 000	300 000	1236
Passende topplønn	378 660	70 207	200 000	500 000	1216
Grad av differensiering	210 596	75 660	.00	400 000	1208
Har mottatt lønnstillegg	1.31	.46	1	2	1031
Har lederansvar	.24	.43	0	1	1333

Totalt har som sagt 1379 ansatte besvart skjemaet. Vi ser at det er et noe lavere svartall for enkelte variabler. Det er likevel minst 77 prosent av respondentene som har besvart hvert av de spørsmålene som benyttes som avhengige variabler. Det er også minst 75 prosent som har besvart hvert av de øvrige spørsmålene som benyttes i analysene.

Tilsvarende modell for hver av de 7 kommunene som respondentene arbeider i er presentert i vedleggstabellene V.2 til V.12, og da også med verdier for 'skjevhet' og 'kurtosis'. Vi ser der at det er en viss variasjon mellom kommunene når det gjelder antall respondenter som har besvart de ulike spørsmålene, og også når det gjelder spredningen i svarene.

## Metodekommentar

De fleste av hypotesene er testet ved hjelp av en lineær eller en logistisk regresjonsanalyse. Jeg redegjør nedenfor for hovedelementene i denne type analyser. Dessuten sier jeg litt om hvorfor enkelte hypoteser er testet ved bruk av korrelasjonsanalyser, t-tester og i noen tilfeller også krysstabeller. Som ledd i variabelkonstruksjonen har jeg også gjennomført faktoranalyser. Hovedaspekter ved slike analyser kommenteres i forbindelse med presentasjonen av analyseresultatene i kapittel 4.

Jeg har gjennomgående utelatt ubesvarte i analysene. Dette gjør imidlertid at svartallene blir lavere enn jeg kunne ønske i enkelte sammenhenger. Jeg har i mange tilfeller gjennomført kontrollanalyser hvor ubesvarte er inkludert på en eller annen måte for å undersøke om resultatene da avviker i forhold til analysene uten ubesvarte. Det er gjennomgående slik at konklusjonene blir de samme med og uten ubesvarte. Eneste forskjellen er at signifikansverdien kan øke eller avta litt for signifikante variabler. Dette regnes ikke som et statistisk avvik som krever ytterligere oppfølging.

### Lineær regresjon

Jeg har gjennomført lineære regresjonsanalyser der det er forsvarlig ut fra egenskaper ved variablene. Utvalget anses å tilfredsstille vilkår for regresjonsanalyser ut fra den utvelgelsesprosedyre som er valgt. Nedenfor vil jeg kort skissere hvilke krav som stilles til slike analyser og hvordan jeg har forholdt meg til dem.

Regresjonsanalyser er basert på visse forutsetninger, som at

- 1. Alle relevante variabler er tatt med, og irrelevante variabler er eliminerte. Alle uavhengige variabler oppfattes som faste, dvs. at de er uten målefeil.*
- 2. Sammenhengene mellom uavhengige og avhengige variabler er lineære.*
- 3. Modellen er additiv, dvs. at det ikke er samspill eller statistisk interaksjon mellom de uavhengige variablene.*



4. *Ingen perfekt korrelasjon, dvs. multikolaritet, mellom de uavhengige variablene.*

Innen økonometrien innebærer oppfyllelse av det første punktet at statistisk relevante variabler er tatt med (Kennedy 1990(1979)). Dette anses som en viktig forutsetning for en god regresjonsmodell. Det er likevel viktig med en god teoretisk begrunnelse for valg av relevante uavhengige variabler. Dette gjelder ikke minst innen samfunnsvitenskapene (Berry & Feldman 1985; Ringdal 2001). Det er den teoretiske begrunnelsen som i stor grad har vært avgjørende for mitt valg av variabler. Som jeg tidligere har gjort rede for, har jeg valgt uavhengige variabler på bakgrunn av resultater fra tidligere undersøkelser som er relevante for mine problemstillinger. Rent metodisk innebærer imidlertid dette at mine regresjonsanalyser kanskje ikke er så gode statistisk sett som de ellers ville vært.

Det andre punktet, som gjelder kravet om linearitet, er etterprøvd ved hjelp av plot-diagram. Dessverre har disse begrenset verdi i og med at det er få verdier knyttet til en god del av variablene i modellen. Jeg kan derfor ikke klart konstatere hvorvidt denne forutsetningen fullt ut er til stede eller ikke.

Forutsetningen om manglende samspill er blant annet tatt hensyn til ved at det er gjennomført separate analyser for kvinner og menn som det henvises til underveis. Resultater fra disse analysene finnes i 'Vedleggstabeller'. Det er videre foretatt analyser med aktuelle produktledd inkludert og resultater fra disse analysene kommenteres der det er aktuelt.

Jeg har foretatt tester av multikolaritet i forbindelse med analysene. Multikolaritet er definert som en lineær sammenheng mellom uavhengige variabler. Det oppstår særlig problemer ved korrelasjoner over 0.9 (Fox 1991). Multikolaritet er i tabellene målt ved hjelp av toleransefaktoren og VIF. Toleransefaktoren må ikke komme under 0.1. Denne forutsetningen er til stede for alle analysene.

I tillegg til de krav som stilles til variablene og sammenhengen mellom dem i lineære regresjonsanalyser, finnes også noen forutsetninger om restleddet, eller residualene. Forutsetninger knyttet til residualene er

1. *Residualene har et gjennomsnitt på 0 i populasjonen*
2. *Residualene har lik varians for alle uavhengige variabler, dvs. at det er homoskedastisitet*
3. *Residualene er ukorrelerte med hverandre og de uavhengige variablene, dvs. ingen autokorrelasjon.*
4. *Residualene er normalfordelte*

Den første forutsetningen om residualene vil alltid stemme pga egenskapene til de minste kvadraters metode, og denne forutsetningen trengs derfor ikke å testes.

Forutsetningen om lik varians, eller homoskedastisitet, er viktig for å kunne oppnå gyldig statistisk generalisering av resultatene fra utvalget til populasjonen. Denne forutsetningen har jeg undersøkt ved bruk av residualdiagram. Det vil fremgå at det er varierende resultater å finne på dette punkt. Dette vil det bli gjort rede for underveis.

Den tredje forutsetningen er lite problematisk i de mest vanlige situasjonene med tverrsnittsdata. Jeg har likevel gjennomført Durbin-Watson tester for å undersøke hvorvidt det er avhengighet mellom restleddene. Denne er oppgitt i tilknytning til regresjonsanalysene. Slike tester er særlig relevante for tidsstudier. Når jeg likevel har valgt å gjennomføre disse testene på det foreliggende materialet, er det for å identifisere eventuelle systematiske forskjeller, f eks på grunn av kommunetilknytning. Vi vil kunne finne positiv autokorrelasjon hvis kommunetilknytning eller andre variabler (som det ikke kontrolleres for i analysen) har mye å si for fordelingen av enkelte variabler. Verdiene for Durbin-Watson ligger rundt 2, hvilket betyr at det ikke er funnet autokorrelasjon.

Forutsetning nummer fire om normalfordeling av residualene er nødvendig for gyldig statistisk generalisering. Det er i praksis grader av avvik her, men svært

skjeve fordelinger av residualene er problematisk. Dette gjelder særlig for mindre utvalg. Det er samtidig grunn til å understreke at manglende normalfordeling ikke har betydning for estimeringen av parametrene, men altså for den statistiske generaliseringen (Berry & Feldman 1985).

Forutsetningen om normalfordeling av restleddene vil bli undersøkt ved hjelp av histogram for standardiserte restledd og ved å sammenligne fordelingen av residualene med normalfordelingen. Vi vil se at det også på dette punkt er varierende resultater. Heldigvis er restleddene normalfordelte når det gjelder de analysene jeg betrakter som de mest sentrale.

Jeg har også vurdert å foreta spesifikke tester av 'Outsiders'. Dette er imidlertid et mindre problem i dette materialet hvor verdiene enten er faste eller er konstruert i ettertid. Kodingen er selvfølgelig testet mot feilslag.

### **Logistisk regresjon**

Jeg har gjennomført logistisk regresjon i de tilfeller der den avhengige variabelen er dikotom. Mens vi i lineær regresjon benytter de minste kvadraters metode til å estimere koeffisientene, er det sannsynlighetsmaksimering ('maximum-likelihood method) som benyttes for dette formål i logistisk regresjon (Norusis 1999; Ringdal 2000).

I logistisk regresjon omdannes først sannsynlighetsmål/'probabilities' til 'odds' (Pampel 2000). Det er flere forskjeller mellom sannsynlighetsmål og odds. Et sannsynlighetsmål uttrykker sannsynligheten både for at en hendelse skal inntreffe og for at den ikke skal inntreffe, altså kan sannsynligheten for begge mulighetene leses ut fra samme mål. Odds derimot, viser den relative sjansen for at en hendelse skal inntreffe, dvs. sjansen for at den skal inntreffe relativt til sjansen for at den ikke skal inntreffe. Videre varierer sannsynlighetsmål fra 0 til 1, mens odds varierer fra 0 til uendelig. Forholdet mellom odds og sannsynlighetsmål kan også uttrykkes gjennom at 'The probability equals the odds divided by one plus the odds'

(Pampel 2000)<sup>6</sup>. Vanligvis uttrykkes odds som én enkelt verdi hvor raten til 1 er implisitt. En odds på 10 betyr dermed at en hendelse forventes å inntreffe 10 ganger for hver gang den ikke inntreffer.

Ofte sammenlignes odds'en for to grupper som et forholdstall eller en 'rate'. Oddsraten vil øke jo høyere odds'en er for den første gruppen sammenlignet med den andre. En oddsrate på 1 betyr dermed at odds'en er like høy for begge gruppene. Mens odds viser til et forholdstall knyttet til sannsynligheter, så viser altså oddsraten til et forholdstall knyttet til odds.

Andre ledd i den logistiske analysen består i at odds transformeres til logits. Logits har verken en øvre eller en nedre grense. Dessuten er logit transformasjonen symmetrisk rundt midtpunktet for sannsynlighetsverdien 0,5. Logit er dermed 0 når en sannsynlighet er lik 0,5. Sannsynligheter under 0,5 gir negative logits fordi oddsene faller under 1 og over 0. Sannsynligheter over 0,5 gir positive logits fordi odds overstiger 1. Logits har også den egenskapen at samme endring i sannsynlighet gir ulike endringer i logits ved at en endring i sannsynlighetsverdi gir en større endring i logits jo nærmere sannsynlighetsverdien er 0 og 1.

I en logistisk regresjonsanalyse tolkes dermed predikerte y-verdier som 'sjansen for' i betydningen 'odds' eller 'oddsrater' og regresjonskoeffisientene tolkes som effekter av x-variablene på 'sjansen for' at Y skal være lik 1. Odds'en for at Y skal være lik 1 er definert som graden av sannsynlighet for at Y er lik 1 mot sannsynligheten for at Y vil være lik 0.

Resultatene fra de logistiske regresjonsanalysene kan tolkes i forhold til flere mål. Jeg ser først på statistikk målet 'Wald' for å teste sannsynligheten for at koeffisienten er signifikant forskjellig fra 0.<sup>7</sup> Wald har dessverre den egenskapen at den blir lite pålitelig ved høye verdier for regresjonskoeffisienter. Jeg regner derfor også ut

---

<sup>6</sup>  $(P_i / (1 - P_i)) = O_i$  implies that  $P_i = O_i / (1 + O_i)$ .

<sup>7</sup> Wald er kvadratet av koeffisientens rate dividert med dens standardfeil (S-E) og den har en fordeling lik kjikvadratet.

BIC-verdien for hver uavhengig variabel. BIC (Baysian information criterion<sup>8</sup>) representerer en alternativ måte å studere signifikansverdien på (Raftery 1995; Pampel 2000). Jeg finner BIC-verdien ved å subtrahere den naturlige logaritmen av  $N$  fra Wald-verdien. En BIC-verdi må overstige 0 for å kunne regnes som signifikant. Raftery (1995) er kommet fram til en tommelfingerregel som sier at BIC-verdier fra 0-2 er svake, mens de fra 2-6 er positive og fra 6-10 er de sterke. BIC-verdier over 10 karakteriseres som meget sterke.

Jeg benytter logitskalaen ( $b$ ) til å finne retningen av koeffisienten, dvs. om den er negativ eller positiv. Jeg vurderer til sist odds'en eller oddsraten ut fra den eksponerte koeffisienten ( $\text{Exp}(B)$ ). For kontinuerlige uavhengige variabler omregner jeg  $\text{Exp}(B)$  til effekten på oddsen/sjansen for at den avhengige variabelen er lik 1. Dette gjøres ved å trekke 1 fra  $\text{Exp}(B)$  og dernest multiplisere med 100. For uavhengige dummyvariabler sammenligner jeg oddsen for de to verdiene på variabelen ut fra samme formel som for de kontinuerlige variablene.

Selv om den avhengige variabelen i logistisk regresjon ikke har varians på samme måte som kontinuerlige variabler, så kan vi på samme måte som i lineære regresjonsanalyser komme fram til et mål på modellens 'forklaringsgrad' eller 'model fit'. Jeg benytter Nagelkerke  $R^2$  som mål på 'forklaringsgrad' eller pseudo  $R^2$  i de logistiske regresjonsanalysene. Dette er ikke noe nøyaktig mål på forklart varians, men benyttes som en indikasjon på dette. Jeg har videre benyttet statistikk målet  $-2LL$  som mål på modellens 'Goodness of Fit'. Dette målet viser hvor sannsynlig utvalgsresultatene egentlig er i betydningen hvor godt modellen klassifiserer de observerte data. En god modell resulterer i en høy likelihood av de observerte resultatene. Dette fremkommer i form av en lav  $-2LL$ . Hvis modellen passer perfekt, vil  $-2LL$  være lik 0.

Tolkningen av de logistiske regresjonsanalysene bygger ikke på forutsetningen om lik varians (homoskedastisitet). Det må imidlertid tas hensyn til samspill og kurv-linearitet på samme måte som når det gjelder lineær regresjon (Ringdal 2001).

---

<sup>8</sup>  $BIC = z^2 - \ln n$

Dette kommenteres der det er aktuelt i forbindelse med presentasjonen av analyse-resultater.

### **Behandling av holdningsvariabler**

Den foreliggende undersøkelsen er først og fremst en holdningsundersøkelse. Ved siden av å undersøke hvordan holdninger til lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsforskjeller varierer i forhold til kjennetegn ved arbeidstakerne som er trukket frem i tidligere studier, ville jeg også helst ha sammenlignet svarene på en del av holdningsspørsmålene. Jeg har særlig hatt intensjoner om å ville vite noe om hvorvidt det synes å være en sammenheng mellom holdninger til de ulike aspektene ved lønnsforskjellene. Utgangspunktet for denne nysgjerrigheten ligger i at det i en del studier er understreket en sammenheng mellom opplevelse av prosedyre-rettferdighet og fordelingsrettferdighet, altså slik at resultatet av en lønnsfordeling lettere aksepteres hvis man også aksepterer premissene for fordelingen. Ved nærmere analyse av de spørsmålene jeg benyttet i undersøkelsen er jeg imidlertid kommet fram til at spørsmålene ikke egner seg for å kunne gjennomføre gode analyser med utgangspunkt i en problemstilling om slike sammenhenger. Dette er beklagelig, men kan kun imøtekommes gjennom oppfølgende undersøkelser.

For likevel å kunne si noe om hvorvidt det synes å være en sammenheng mellom oppfatninger om lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og lønnsforskjeller, har jeg formulert noen hypoteser som testes gjennom t-tester og korrelasjonsanalyser. På denne måten unngår jeg å gjennomføre regresjonsanalyser hvor både uavhengige og avhengig variabel er holdningsvariabler fra samme undersøkelse. Slike analyser anbefales som sagt ikke fordi de er beheftet med mye usikkerhet (Ringdal 2001). Usikkerheten er blant annet koblet til at svar på holdningsspørsmål lett påvirkes av ytre faktorer og også av respondentenes 'personlighet' og deres aktuelle situasjon. En del av disse faktorene vil kunne bidra til en gjennomgående tendens til å ville dreie svarene i en bestemt retning. Videre vil svarene fra enkelte respondenter kunne påvirkes av en tendens til å ville framstå som konsistente i sine holdninger. Det finnes omfattende forskningsresultater som avdekker at det særlig er grunn til å være forsiktig i tolkningen av eventuelle sammenhenger som fremkommer mellom to eller flere holdningsspørsmål knyttet til samme tema når

disse er blitt stilt i samme undersøkelse (Feldman & Lynch 1988; Schwarz 1999; Lindell & Whitney 2001). Jeg har likevel villet si noe om det synes å forellige en slik sammenheng, men vil som sagt ta flere forbehold i tolkningen og begrense meg til å sammenligne korrelasjonskoeffisienter.

## Representasjonsstudien

Som jeg tidligere har vært inne på, hadde jeg, før arbeidstakerundersøkelsen ble gjennomført, foretatt en egen studie i to deler blant tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter i de kommunene som arbeidstakerutvalget er hentet fra.<sup>9</sup> Første del av denne studien ble gjennomført våren 1993. Det ble i den forbindelse foretatt intervjuer med nær sagt alle tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter i de kommunene som arbeidstakerstudien omfatter. Innsamling av data skjedde i hovedsak gjennom gruppeintervjuer med 2-6 deltakere i hver gruppe, mens noen få informanter også ble intervjuet individuelt.

Tema for studien var erfaringer og synspunkter knyttet til de lokale forhandlingene, med hovedvekt på forhandlingene i 1992. Det har vært 1 eller 2 forskere til stede ved hvert av intervjuene. De som ble intervjuet fylte i tillegg ut to skjema hvor de oppga forventede og ønskede konsekvenser av de lokale forhandlingene.

Totalt ble det gjennomført intervjuer med 238 personer. I hovedsak ble 1-2 representanter fra hver fagorganisasjon i den enkelte kommunen/fylkeskommunen intervjuet i denne studien.

De samme representantene fikk tilsendt et spørreskjema like etter årsskiftet 1994/95. Her ble det stilt spørsmål om den lokale forhandlingsprosessen i 1994 og om spredningen av informasjonen til ansatte om forhandlingene.

---

*9 I denne studien deltok også representanter fra en åttende kommune, men denne kommunene kunne ikke delta i arbeidstakerstudien pga personalmessige uroligheter (som ikke hadde noe med denne studien å gjøre) på det aktuelle tidspunktet.*

De som deltok i representasjonsstudien ble bedt om å fylle ut et skjema hvor de skulle krysse av for hvilken betydning de ønsket at ulike lønnskriterier skulle ha. Svarene på disse spørsmålene benyttes som delgrunnlag for formulering av hypoteser til arbeidstakerstudien. I tillegg bidrar representasjonsstudien til å styrke den kontekstuelle forståelsen av resultatene fra arbeidstakerstudien. Resultater fra 'Representasjonsstudien' er blitt presentert i to rapporter (Ingebrigtsen 1994b og Dahl-Jørgensen og Ingebrigtsen 1996a).

## **Ulikhetsundersøkelsen**

Undersøkelsen om holdninger til sosial ulikhet er den norske delen av en internasjonal surveyundersøkelse som ble gjennomført i 1992. Undersøkelsen har et bruttoutvalg i Norge på 2500 personer i alderen 16 til 79 år og et nettoutvalg på 1 538. Jeg har fått overført en bearbeidet fil fra 'Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste' (NSD). Det er tidligere blitt gjort flere analyser på bakgrunn av dette materialet. Reliabiliteten må dermed antas å være akseptabel.

De spørsmålene som benyttes i min undersøkelse er, for det første, spørsmålet med følgende formulering:

**Hva synes du folk som har disse jobbene bør tjene brutto pr. år (før skatt), uavhengig av hva de faktisk tjener?**

- *Faglært fabrikkarbeider*
- *Allmennpraktiserende lege*
- *Butikkbetjening i et varehus*
- *Styreformannen i et stort nasjonalt selskap*
- *Advokat*
- *Butikkeier*
- *Skogsarbeider*
- *Eier/direktør i en stor fabrikk*
- *Høyesterettsdommer*
- *Ufaglært fabrikkarbeider*
- *Medlem av Regjeringen*



I analysen har jeg tatt utgangspunkt i de yrkene som hadde lavest og høyest gjennomsnittsverdi, dvs. ufaglært fabrikkarbeider og eier/direktør i en stor fabrikk. Jeg har videre konstruert en variabel for respondentenes toleranse for lønnsforskjeller ut fra differansen mellom de samme to yrkesgruppene.

Svarene på lønsspørsmålene fra 'Ulikhetsundersøkelsen' er ikke direkte sammenlignbare med resultatene fra tilsvarende spørsmål i den kommunale studien i og med at respondentene i kommunalstudien ble bedt om å vurdere nivået for lavest og høyest lønnet innen egen kommune. Som det fremgår av listen over, så var det ikke inkludert mange kommunale yrker i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Det er derfor ikke mulig å komme nærmere i sammenlignbarhet.

Jeg har benyttet et spørsmål om lønnsgrunnlag fra 'Ulikhetsundersøkelsen' som hadde formuleringen:

**Hvor viktig er etter din mening hvert av de følgende punkt når en skal bestemme hvor mye folk fortjener i lønn?**

- *Graden av ansvar som følger med jobben*
- *Antall år en har brukt på utdanning og opplæring*
- *Om jobben medfører ledelse av andre*
- *Det som er nødvendig for å forsørge en familie*
- *Om en har forsørgeransvar for barn*
- *Hvor bra en utfører jobben*
- *Hvor stor innsats en yter på jobben*

Svaralternativene var her

- *Helt avgjørende*
- *Svært viktig*
- *Ganske viktig*
- *Ikke særlig viktig*
- *Ikke viktig i det hele tatt*
- *Vet ikke*

Vi ser av spørsmålsstillingen at spørsmålene i 'Ulikhetsundersøkelsen' og min egen undersøkelse heller ikke er direkte sammenlignbare når det gjelder oppfatninger om lønnsgrunnlag. Det er blant annet grunn til å legge merke til at det i 'Ulikhetsundersøkelsen' gjennom spørsmålet om lønnsprinsipper er spurt etter hva

arbeidstakerne 'fortjener' i lønn. Som jeg allerede har vært noe inne på, er nettopp spørsmålet om lønn skal gis i forhold til hva man har fortjent eller hva som gir en rettferdig fordeling ikke nødvendigvis ensbetydende.

'Ulikhetsundersøkelsen' omfatter personer med og uten lønnsarbeid. Jeg har skilt ut de 863 respondentene som er i lønnsarbeid og presenterer fordelingen av svar fra undersøkelsen etter kjønn og sektortilknytning. I tillegg gjennomføres korrelasjonsanalyser mellom avhengige variabler og aktuelle bakgrunnsvariabler. Sektortilknytning er inndelt i privat og offentlig sektor. Det var denne inndelingen som fantes på min fil. Jeg har vurdert å spørre om det er mulig å få skilt ut kommunalt ansatte som egen respondentgruppe, men så at antall respondenter da ville bli svært lavt. Dette, sammen med det forhold at spørsmålsstillingene ikke er identiske i de to undersøkelsene og at jeg dermed likevel ikke ville oppnå et godt grunnlag for sammenligning, gjorde at jeg avsto fra en slik forespørsel.

# Kapittel 4

## Oppfatninger om lønnsgrunnlag

---

### Innledning

Jeg viste foran til at arbeidstakernes lønnsnivå tidligere har vært lett predikerbart ut fra stillingsbetegnelse innen kommunal sektor. Lønnshierarkiet har i hovedtrekk fulgt beslutningshierarkiet, og i begge disse strukturene er det blitt lagt vekt på ansvar i stillingen. Ansvar i stillingen har videre i stor grad vært bestemt av kompetansekrav knyttet til stillingen. Foruten disse sentrale komponentene, har lønna variert i forhold til den enkeltes ansiennitet, arbeidstidsordninger og eventuelle andre ulemper i arbeidet som gir grunnlag for lønnstillegg.

Den etablerte forutsigbarheten av lønnsstrukturen i kommunal sektor er blitt betraktelig redusert etter innføringen av lokale forhandlinger om en sentralt avtalt lønns'pott'. Dette skyldes delvis de lokale partenes bevisste ønske om også å anvende andre lønnskriterier enn de mer tradisjonelle. Det skyldes også at det har vist seg umulig å fordele potten på grunnlag av de tradisjonelle kriteriene alene.

Denne endringen i bruk av lønnskriterier har representert en utfordring for lokale aktører i alle de kommunene som det foreliggende materialet er hentet fra. Som jeg viste til foran, har det blant annet vist seg krevende å finne fram til lønnsgrunnlag lokalt som de ansatte opplever som rettferdig. Noe av målsettingen med min studie har derfor blant annet vært å undersøke hva de ansatte oppfatter som akseptable lønnsgrunnlag, og det er resultater fra denne delen av undersøkelsen som presenteres i dette kapitlet.

Respondentenes oppfatninger om lønnsgrunnlag analyseres med utgangspunkt i følgende hovedproblemstilling:

- *Hva anser kommunalt ansatte som akseptable grunnlag for lønnsforskjeller?*

Spørsmålsstillingen belyses gjennom analyser fra kommuneundersøkelsen. De første analysene som indikerer oppfatninger om lønnsgrunnlag gjelder preferanser for rettferdighet versus effektivitet som grunnlag for lønnsbestemmelse. I andre del av dette kapitlet presenteres analyser av hvilke lønnskriterier som anses akseptable blant respondentene.

I tabell V.13 i 'Vedleggstabeller' finnes en oversikt over korrelasjoner mellom variabler som inngår i regresjonsanalysene som følger. Dette inkluderer også variabler som er summert på grunnlag av korrelasjoner mellom respondentenes oppfatninger om utvalgte lønnskriterier. Korrelasjoner mellom oppfatninger om alle lønnskriteriene som respondentene har vurdert presenteres i en separat matrise senere i dette kapitlet.

Korrelasjonsmatrisen i tabell V.13 i tabellvedlegget viser at det er til dels høye korrelasjoner mellom flere av variablene. Jeg kommenterer disse der det er aktuelt etter hvert som analysene presenteres. Når det gjelder bakgrunnsvariablene, ser vi blant annet at det er en negativ korrelasjon mellom kvinne og lønnsnivå, utdanning og medlemskap i Landsorganisasjonen/Norsk Lærerlag (LOK) samt mellom lønnsnivå og LOK-medlemskap. Det er også en negativ sammenheng mellom alder og antall år utdanning. Det er videre en positiv sammenheng mellom utdanning og lønnsnivå samt mellom alder og lønn.

Resultatene fra analysene drøftes også i forhold til resultater fra den norske delen av undersøkelsen 'Holdninger til sosial ulikhet' fra 1992 i den grad det kan sies å være grunnlag for en sammenligning.

## Rettferdighet og effektivitet

Arbeidstakernes oppfatninger om rettferdighet og effektivitet gir informasjon om deres oppfatninger om premissene for lønnsforskjellene, og er dermed å regne som en sentral indikator på oppfatninger om *prosedyrerettferdighet*, slik dette begrepet er blitt definert og brukt i forskningslitteraturen. I gjennomgangen av tidligere forskning viste jeg til at rettferdighet anses som et grunnleggende prinsipp i forskning om fordeling av lønn, idet det er tatt for gitt at arbeidstakerne ønsker en rettferdig lønn. I de fleste undersøkelsene har man derfor ikke spurt arbeidstakerne hvorvidt de mener lønna *bør være* rettferdig, men heller hvorvidt de synes egen lønn *er* rettferdig.

Jeg har som sagt også tatt utgangspunkt i at arbeidstakerne vurderer lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller i et rettferdighetsperspektiv. Samtidig er jeg opptatt av å komme noe videre i forståelsen av hvordan rettferdsoppfatninger relateres til andre grunnleggende hensyn. Jeg ønsker blant annet å rette søkelyset mot forståelsen av lønn som et *gode til fordeling* versus lønn som *virkemiddel* og anser i denne sammenheng holdninger til rettferdighet og effektivitet som en aktuell indikator.

Som jeg var inne på tidligere, er det i enkelte studier gjort et poeng av at prinsipper for rettferdighet og effektivitet er vanskelig å kombinere (Okun 1975; (Szirmai 1988). Andre påpeker at det alltid er et spørsmål om å finne den rette balansen mellom de to hensyn og at det ikke er noen nødvendig motsetning mellom disse to prinsippene (Baily m.fl. 1993; Mohrman m fl 1989; Blinder 1990; Lawler 1990 og 1992). I de senere årene er det blitt understreket at effektivitet og rettferdighet er supplerende verdier, særlig på den måten at rettferdige lønnsgrunnlag antas å bidra til økt effektivitet. På denne bakgrunn var jeg interessert i å undersøke hva kommunalt ansatte arbeidstakere mente om forholdet mellom disse to prinsippene i lønnsammenheng.

Mange forskere har foretatt en kritisk drøfting av de endringene i retning av økt effektivitet som observeres innenfor offentlig sektor i Norge (Christensen & Læg Reid 1996; Christensen og Egeberg (red) 1997; Nilsen & Østerberg 1998). Det

påpekes blant annet at økende bruk av konkurranseutsetting og privatisering av offentlige etater og enkeltvise kommunale tjenester må forstås som del av en internasjonal liberaliseringstrend hvor de historiske linjene blant annet trekkes tilbake til regjeringen Thatchers privatisering av offentlig sektor i Storbritannia på åttitallet.

Hovedformålet med moderniseringen av offentlig sektor anses som liberalisering i den forstand at man opplever at det offentlige til en viss grad skyver fra seg deler av sitt samfunnsansvar og ved at man gir avkall på det nedfelte prinsippet om likebehandling etter behov til fordel for behandling etter betalingsevne. Dette kan være konsekvensen, påpekes det, når det offentlige kjøper inn omsorgstjenester uten å sikre den nødvendige kvalitet på tjenestene som tilbys og når private interesser overtar en stadig større andel av omsorgstjenestene. Man kommer på denne måten inn i en bølge hvor omsorg synes erstattet av effektivitet, og hvor omsorgsbehov søkes dekket på samme måte som etterspørsel etter en hvilken som helst vare. Effektiviseringen anses å kunne ha konsekvenser for de som mottar omsorgstjenester på den måten av det skjer en oppdeling av de enkelte omsorgsoppgavene, så som vasking, matlaging og stell, og dette mener mange er lite heldig for mottakerne. For de som utøver tjenestene fryktes mer ensidige arbeidsoppgaver samt større kontroll og resultatfokusering. Dette antas å gi mindre tilfredsstillende arbeidsvilkår og å redusere ansattes muligheter til å gi god omsorg.

Gjennom media har representanter for offentlige instanser som praktiserer privatisering og konkurranseutsetting på sin side påpekt at de på denne måten får større mulighet til å kontrollere kvaliteten på tjenestene. Det blir vist til at kommunene stiller kvalitetskrav som premiss for kjøp av tjenestene og at det kontrolleres for at den som selger tjenestene faktisk følger kravene.

I kommunal sektor har effektivitet likevel til dels fått en negativ klang. Dette gjelder særlig for omsorgssektoren, idet mange har ansett omsorg og effektivitet som motstridende hensyn. Som jeg viste til foran, er det også slik at likebehandling og likefordeling av et gode er sentrale verdier innen store deler av kommunal sektor. Jeg formulerte på dette grunnlag **hypotese A1** om at de fleste kommunalt ansatte

ville mene at rettferdighet og effektivitet var å betrakte som motsatte hensyn i lønnsammenheng. Resultatene viser at dette ser ut til å stemme i den forstand at hele 54 prosent av respondentene oppgir at de anser de to prinsippene som motstridende.

Tabell 4.1. Oppfatninger om hvorvidt rettferdighet og effektivitet anses som motstridende hensyn fordelt etter henholdsvis hovedsammenslutning og kjønn. Prosent med antall svar i parentes. Kjikvadrattester.

	Alle	LOK	YS	AF	Uorg.	Kvinner	Menn
Ja	<b>54</b> <b>(698)</b>	<b>57</b> <b>(308)</b>	<b>53</b> <b>(128)</b>	<b>51</b> <b>(198)</b>	<b>49</b> <b>(64)</b>	<b>52</b> <b>(491)</b>	<b>58</b> <b>(206)</b>
Nei/vet ikke	<b>47</b> <b>(606)</b>	<b>43</b> <b>(235)</b>	<b>47</b> <b>(114)</b>	<b>49</b> <b>(191)</b>	<b>51</b> <b>(66)</b>	<b>48</b> <b>(455)</b>	<b>42</b> <b>(151)</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Svartall	1304	543	242	389	130	946	357

Kjikvadrat hovedsammenslutning: 24,67; df=6; p<.000  
Kjikvadrat kjønn: 35,35; df=2; p<.000

Det er ikke noe overveldende flertall som har svart bekræftende på spørsmålet om hvorvidt de anser effektivitet og rettferdighet som motstridende lønnsgrunnlag. Jeg har derfor gjennomført en binomisk test for å undersøke om flertallsandelen er tilstrekkelig høy til at vi kan si at det er mindre enn 5 prosent sannsynlighet for at flertallet av populasjonen ikke vil mene at det er en motsetning mellom effektivitet og rettferdighet. Testen viser at det trengs mer enn 682 antall ja-svar for at min konklusjon kan anses å være statistisk korrekt. Antall ja-svar i tabellen er 698 og følgelig innenfor de marginer som kreves.<sup>10</sup> Jeg vil på dette grunnlag ikke avvise hypotese A1. Når det foretas separate analyser av kvinner og menn, viser det seg imidlertid at denne sammenhengen ikke er signifikant for kvinnenenes vedkommende. **Hypotese A1** må derfor **modifiseres** til å kun å gjelde for menn innen kommunal sektor.

Tabell V.14 i 'Vedleggstabeller' viser at det er 29 prosent som har svart 'vet ikke' på spørsmålet om hvorvidt rettferdighet og effektivitet er å forstå som motsatte hensyn. Samtidig er det 17 prosent som oppgir at de mener at de to typene av hensyn ikke er å betrakte som motstridende. Dette viser at det nok er svært delte opp-

<sup>10</sup> Jeg kommer fram til tallet 682 (681,79) via følgende beregning:  $1304 \cdot 0,5 + 1,65$  standardavvik

fatninger om dette spørsmålet blant kommunalt ansatte. Samtidig må det, som jeg tidligere har anmerket, tas hensyn til at det ikke virker like opplagt for alle å sette disse hensyn opp mot hverandre. Det er også mulig at enkelte har tenkt mest på hensynet til å oppnå gode tjenester når de svarer at det bør tas hensyn til effektivitet, mens andre f.eks. kan ha relatert spørsmålet til målstyring og kontroll av resultatene av eget arbeid. Uansett kommer det imidlertid fram klare motsetninger mellom de to gruppene som har valgt ytterverdiene som svarkategori og det var en slik differensiering jeg ønsket å oppnå.

Ut fra tabell V.14 finner vi kjønnsforskjeller på den måten at en større andel menn enn kvinner har svart enten ja eller nei, mens så mye som en tredjedel av kvinnene har svart 'vet ikke'. Forskjeller basert på organisasjonstilknytning kommer fram i form av at en noe større andel av LOK-medlemmene svarer bekreftende samtidig som en liten andel svarer benektende. Vi ser også at det er blant AF-medlemmene vi finner den største andelen som har svart benektende. Det er likevel ingen særlig store variasjoner å finne totalt sett. De forskjellene som fremkommer mellom de som har svart bekreftende og de øvrige er signifikante ifølge  $\chi^2$ -kvadrattesten i tabell 4.1. Samtidig viser resultatene at det ikke synes å eksistere noen godt befestede eller 'låste' oppfatninger om hva som er et ønskelig eller akseptabelt forhold mellom hensynet til effektivitet og rettferdighet i lønnsammenheng.

Jeg formulerte flere hypoteser om kommunale arbeidstakeres oppfatninger om lønnsgrunnlag. I **hypotese A2** antok jeg at de fleste ville ønske at det ble lagt mest vekt på rettferdighet om effektivitet og rettferdighet ble satt opp mot hverandre, og at flere ville se det slik enn som at de to forhold burde telle likt, eller at effektivitet burde telle mest. Nedenfor gjennomgår jeg analyseresultater som viser at jeg ikke har funnet støtte for denne hypotesen i det foreliggende materialet.



Resultatene i tabellen nedenfor viser at noe over *halvparten* av respondentene oppgir at rettferdighet og likhet bør tillegges like stor vekt. Videre oppgir 33 prosent at rettferdighet bør telle mest, mens 11 prosent mener at effektivitet bør telle mest. Den siste tiendedelen svarer enten vet ikke, eller de har unnlatt å besvare spørsmålet.

Tabell 4.2 Svarfordeling over oppfatninger om vektleggingen av effektivitet og rettferdighet. Antall og prosent. N=1379.

	Antall	Pst av alle	Pst besvarte
Mest vekt på rettferdighet	<b>406</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
Lik vekt på rettferdighet og effektivitet	<b>697</b>	<b>51</b>	<b>56</b>
Mest vekt på effektivitet	<b>142</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
Ubesvarte	<b>134</b>	<b>10</b>	<b>-</b>
Sum	1379	100	100

Det er altså bare omlag 30 prosent som svarer at rettferdighet bør tillegges mest vekt og dette er langt under halvparten av respondentene. På dette grunnlag vil jeg *avvise hypotese A2* om at kommunalt ansatte ønsker at rettferdighet skal tillegges større vekt enn effektivitet alene eller både rettferdighet og effektivitet. Det er klart delte oppfatninger om dette, og de fleste svarer altså at det bør tas like mye hensyn til begge deler. Det kommer samtidig fram at det kun er en av ti som vil tillegge effektivitetsvurderinger større vekt enn rettferdighetsvurderinger. Det er følgelig ikke noe tydelig ønske innen utvalget om en mer ensidig effektivitetsbasert lønnsprosedyre, men samtidig er det altså heller ikke mer enn knapt en tredjedel som oppgir at det bør legges mer vekt på rettferdighet enn på effektivitet.

Resultatene kan tolkes som en reell uenighet innen utvalget når det gjelder oppfatninger om hva som er ønsket lønnsgrunnlag. Det kan samtidig, som tidligere nevnt, diskuteres hvilke vurderinger som måles når rettferdighet og effektivitet settes opp mot hverandre. Det er blant annet uvisst hvorvidt respondentene har svart ut fra sin mer generelle ideologiske verdiorientering eller om de tenker spesifikt på rettferdighet og effektivitet knyttet til lønsspørsmål. I utgangspunktet vil jeg anta at det eksisterer ulike begrepsoppfatninger innen utvalget. Jeg vil derfor være ytterst forsiktig med fortolkningen av resultatene. Både effektivitet og rett-

ferdighet er samtidig sterkt verdiladede begreper, i alle fall i norsk sammenheng, og det kan forventes at enkelte vil kunne ta et klart standpunkt i retning av det ene eller andre prinsippet. Spørsmålet representerer på den måten et interessant inntak til forståelsen av noe av grunnlaget for lønnsoppfatninger. Det kan i denne forbindelse også være interessant å merke seg ut fra vedleggstabell V.15 at vel halvparten av respondentene både har svart at de anser effektivitet og rettferdighet som motsatte hensyn og at det bør legges like stor vekt på begge hensyn. Tabellen kan tolkes som inkonsistens i svargivingen, men også som at mange mener at selv om disse hensyn i dag betraktes som motstridende, så vil det være mulig å legge til rette for en bedre balanse mellom dem. Det ville være interessant med en oppfølgende studie av arbeidstakernes oppfatninger om denne type spørsmål. Jeg tolker dette som nok en indikator på at kommunalt ansatte ikke gir uttrykk for klart 'befestede' eller lite påvirkelige oppfatninger om dette tema.

Ut fra eksisterende forskningsresultater fant jeg grunn til å forvente at kommunale arbeidstakere hadde ulike oppfatninger om vektleggingen av effektivitet. Jeg antok blant annet gjennom **hypotese A3** at medlemmer av LO og Norsk Lærerlag, som til sammen utgjør LOK, ville være mindre positive enn andre til lønnsforskjeller basert på effektivitetsvurderinger. Denne antakelsen er begrunnet i LOKs uttrykte misnøye med konkurranseutsetting og privatisering av kommunalt tjenester. Nedenfor presenteres en krysstabell med tilhørende kjøkvadrattest som viser svargivingen for LOK-medlemmer og andre i utvalget når det gjelder synspunkter på betydningen av effektivitet i lønnsammenheng.

Tabell 4.3 Oppfatninger om vektlegging av rettferdighet versus effektivitet som lønnsgrunnlag fordelt etter hvorvidt respondentene er medlem av LOK eller ikke. Prosent med antall i parentes. Kjikvadrattest.

	Alle	LOK-medlem	Ikke LOK-medlem
Mest vekt på rettf. eller lik vekt på begge	<b>89</b> (1103)	<b>90</b> (473)	<b>88</b> (630)
Mest vekt på effektivitet	<b>11</b> (142)	<b>10</b> (52)	<b>13</b> (90)
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antall	1245	525	720

Kjikvadrat: 2,02; df=1; p=.155

Det er delte oppfatninger blant kommunale arbeidstakere om forholdet mellom rettferdighet og effektivitet. Sannsynligvis er det heller ikke full enighet om hva man tillegger disse begrepene. Tabellen over viser at det er en tendens til forskjell i svargivingen mellom LOK-medlemmer og andre, men denne tendensen ser ikke ut til å være signifikant.

Jeg har også gjennomført en t-test for å undersøke om det er en signifikant forskjell i oppfatningene om rettferdighet og effektivitet mellom de som er medlem og de som ikke er medlem av LOK. Jeg har da sammenlignet gjennomsnittstallet for de to gruppene når det gjelder de to dummyvariablene R-fokus og E-fokus. Disse variablene er konstruert ut fra andelen som ønsker å legge mest vekt på henholdsvis rettferdighet (R-fokus) og effektivitet (E-fokus). Disse testene, som finnes i tabell V.17 i tabellvedlegget, gir grunnlag for å avvise hypotese A3. Jeg vil likevel vente med å trekke en endelig konklusjon omkring denne hypotesen før det er kontrollert for flere variabler gjennom regresjonsanalysen som snart blir presentert.

**Hypotese A4** inneholdt en antakelse om at det ville være en forskjell i oppfatningene om effektivitet blant kvinner og menn fordi jeg var kjent med at effektivitet ble ansett som mer negativt innen kvinnedominerte yrkesområder. Dette er også en antakelse som er blitt brukt som utgangspunkt i flere empiriske undersøkelser knyttet til oppfatninger om fordelingsgrunnlag (Svallfors 1997). Det er likevel ingen entydige indikasjoner på at kvinner og menn har ulike fordelingsoppfatninger om effektivitet og rettferdighet. Jeg gjennomførte dessuten selv en studie

av lønnsoppfatninger blant et mindre utvalg norske arbeidstakere i 1982 hvor jeg fant at respondentenes kjønn i liten grad predikerte deres oppfatninger om lønnsgrunnlag (Ingebrigtsen 1992). Når jeg likevel har tatt med en hypotese om at kvinner og menn vil svare forskjellig mht ønsket verdsetting av rettferdighet og effektivitet, så er det altså på grunn av den svært skjeve yrkesfordelingen innen kommunal sektor. Kvinner er i klar overvekt innen helse-, omsorgs- og undervisningssektoren og dette er yrkesområder hvor både fagorganisasjonene og arbeidstakerne selv ofte har gitt sterkt uttrykk for rettferdighet i form av likebehandling.

Tabellen nedenfor viser at det synes å være en viss signifikant tendens til at kvinner og menn vurderer effektivitetshensyn forskjellig.

*Tabell 4.4 Oppfatninger om vektlegging av rettferdighet versus effektivitet som lønnsgrunnlag fordelt etter kjønn. Prosent med antall i parentes. Kjikvadrattest.*

	Alle	Kvinner	Menn
Mest vekt på rettferdighet eller lik vekt på begge hensyn	<b>89</b> <b>(1102)</b>	<b>91</b> <b>(823)</b>	<b>82</b> <b>(279)</b>
Mest vekt på effektivitet	<b>11</b> <b>(142)</b>	<b>9</b> <b>(80)</b>	<b>18</b> <b>(62)</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Antall	1244	903	341

Kjikvadrat: 21,27; df=2; F=,000

Vi ser av tabellen at det er en signifikant tendens til at kvinner gjennomgående er noe mindre positive enn menn til at det legges mest vekt på effektivitet i lønnsammenheng. Samtidig er det en mindre andel som ønsker at det skal legges mest vekt på effektivitet både blant kvinner og menn. Som det fremgår av vedleggstabell V.16 er det også en noe større andel av kvinnene som oppgir at rettferdighet bør vektlegges mest. T-testen som er gjengitt i vedleggstabell V.18 viser at det er en signifikant forskjell mellom kvinners og menns oppfatninger om vektleggingen av effektivitet (E-fokus). Vi kan følgelig ikke avvise hypotese A4 ut fra de analysene som så langt er gjennomført. Jeg vil imidlertid snart vise at resultatet endres når flere kontrollvariabler trekkes inn i analysen gjennom en logistisk regresjonsanalyse.

Jeg har gjennomført en logistisk regresjonsanalyse med utgangspunkt i hypotesene om forholdet mellom effektivitetsfokus og henholdsvis kjønn og LOK-medlemskap. Resultatet av analysen presenteres i tabellen nedenfor. Vi finner der variasjoner i sjansen ('oddsen') for at en person skal ønske at det legges størst vekt på effektivitet i lønnsammenheng.

Tabell 4.5 Logistisk regresjon med *effektivitetsfokus* som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest R<sup>2</sup> og -2LL. N=1206.

	B	S.E.	Wald	Exp (B)
Kvinne	-,27	,22	1,59	,76
Alder	-,03	,01	5,77*	,97
Utdanning	-,06	,04	2,56	,94
Lønnsnivå	,08	,01	34,28***	1,09
LOK-medlem	,02	,21	,01	1,02
Konstant	-1,84	,77	5,81*	,16
Kjikvadrat	69,98***			
Nagelkerke R <sup>2</sup>	,11			
-2LL	791,99			

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Den logistiske regresjonsanalysen viser at verken kjennskap til arbeidstakernes kjønn eller hvorvidt de er LOK-medlem påvirker sannsynligheten for at de skal være positive til at det legges mest vekt på effektivitet i lønnsammenheng. På dette grunnlag vil jeg *avvise hypotese A3 og hypotese A4*. Vi ser samtidig at forklaringsgraden er om lag 11 prosent, hvilket tilsier at vel en tiendedel av variasjonen innen utvalget når det gjelder effektivitetsvurderinger er avdekket gjennom modellen.

Regresjonsanalysen viser ellers at sjansen for at en person skal ønske at effektivitetshensyn blir tillagt mest hensyn i lønnsammenheng har signifikant sammenheng med vedkommendes lønnsnivå. Det er en tydelig positiv sammenheng som viser at sannsynligheten for å støtte effektivitetsbasert lønn øker med lønnsnivået. Oddsverdien viser at sjansen for at en person er positiv til effektivitetsbasert lønn

øker med 9 prosent for hvert lønnstrinn.<sup>11</sup> Vi ser ellers at kjennskap til en persons alder også til en viss grad kan påvirke sannsynligheten for at vedkommende er positiv til lønn basert på effektivitetsvurderinger, idet økende alder tilsier mindre sjanse for at effektivitetsbasert lønn anses som ønskelig.

Det at vi ikke finner noen sammenheng med kjønn i tabellen over er interessant ut fra at effektivitetsvurderinger som sagt gjerne er blitt betraktet som et irrelevant eller uønsket mål for oppfatninger om kvaliteten på omsorgstjenester. Dette kan selvfølgelig fortsatt være tilfelle, ut fra at arbeidsområde ikke er inkludert som egen variabel i analysen. Analysen viser imidlertid at vi ikke kan slutte at kvinner er mer negative enn menn til effektivitetsbasert lønn selv om det eventuelt skulle finnes forskjeller i vurderingene knyttet til arbeidsområde.

Det er heller ingen større forskjell mellom analysene for henholdsvis kvinner og menn ut fra denne modellen. Den eneste forskjellen er at alderskoeffisienten kun er signifikant for kvinnenens vedkommende. Denne koeffisienten er imidlertid ikke signifikant ut fra BIC-verdien, som ofte anvendes som indikator på signifikansstyrke<sup>12</sup>

Det bør understrekes at det selvfølgelig vil være andre forhold enn de jeg har undersøkt som har betydning for oppfatninger om lønn basert på rettferdighet og effektivitet. Det kan eksempelvis være at den enkeltes generelle ideologiske orientering har en viss betydning, og at slik orientering ikke påvirkes vesentlig av yrke eller sektor. Regresjonsanalysen har uansett vist at odds'en for at en person er positiv til effektivitetsbasert lønn klart øker med økende lønnsnivå både for kvinner og menn.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er en viss forskjell mellom kommunene når det gjelder oppgitte holdninger til rettferdighet og effektivitet som lønnsgrunnlag. På spørsmålet om hvorvidt rett-

---

<sup>11</sup> Odds'en på 9 prosent kommer fram ved at vi trekker 1,00 fra 1,09 ( $Exp(B)$ ) og deretter multiplisere med 100.

<sup>12</sup> Det er redegjort for utregningen av BIC i kapittel 3.

ferdighet bør telle mest for lønna, varierer gjennomsnittet fra .26 til .45. mens den tilsvarende variasjonen går fra .07 til .14 når det gjelder oppfatninger om hvorvidt effektivitet bør telle mest. Dette framgår av vedleggstabellene V.2 og V.3 i 'Vedleggstabeller'. Det er ikke grunnlag for å si at vurderinger av effektivitet og rettferdighet synes så ha sammenheng med antall ansatt i kommunen.

## Vurdering av lønnskriterier

Rettferdighet og effektivitet er å anse som svært generelle lønnsgrunnlag. For å øke innsikten om kommunalt ansattes lønnsoppfatninger har jeg også stilt noen mer konkrete spørsmål knyttet til avgrensede og mer tydelig definerte kriterier. Ved å spørre på denne måten, oppnår vi større kontroll med hva slags 'fenomen' det responderes på.

Arbeidstakernes oppfatninger om ulike lønnskriterier er allerede blitt studert i en del undersøkelser og enkelte konklusjoner går igjen fra disse studiene. Jeg har tatt utgangspunkt i resultater fra disse studiene ved utforming av hypoteser om utvalgets kriterievurderinger. Studiene viser at det er god oppslutning om tradisjonelle kriterier knyttet til stillingen, men at det også anes rettferdig at lønna varierer i forhold til innsats og dyktighet. I tillegg tar jeg hensyn til hvilke kriterier som inngår i oppbyggingen av arbeidsvurderingssystemer, og deriblant det systemet som er blitt utprøvd og anbefalt benyttet innenfor kommunesektoren. En evaluering av dette arbeidsvurderingssystemet viste at de lokale prosjektgruppene hadde stor tiltro til legitimiteten av de kriteriene som ble anvendt (Ingebrigtsen & Bungum 1996). Som jeg tidligere påpekte, er det ellers i stor grad de samme faktorene som går igjen i ulike arbeidsvurderingssystemer, hvilket tilsier at det forventes en generell aksept av disse kriteriene (Remic 1984; Rhoads 1993).

Jeg bygger ellers mine hypoteseformuleringer på uttalelser om akseptable lønnskriterier fra tillitsvalgte som kommer fra de samme kommunene som arbeidstakerutvalget. På denne bakgrunn formulerte jeg **hypotese B1** som angir en forventning om at de fleste kommunale arbeidstakerne vil foretrekke at gjeldende lønnskriterier fortsatt skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Denne hypotesen

vil jeg teste ved å undersøke om et flertall av både kvinner og menn innen kommunal sektor ser ut til å mene at utdanning, lederansvar og ansiennitet er svært eller noe akseptable lønnskriterier. Jeg vil ellers foreta en generell drøfting av hypotesen ut fra de svarene som ble gitt.

Kommunalt ansattes lønn bestemmes som sagt i hovedsak av deres stillingsbetegnelse som er basert på krav til kompetanse og ansvar i stillingen. Det er på dette grunnlag blant annet vanlig at en overordnet tjener mer enn de som blir ledet av vedkommende. Det gis dessuten ansiennitetstillegg over et visst antall år for alle som ikke er direkte innplassert i en lønnskode. Jeg vil forvente at det er stor oppslutning om alle disse lønnskriteriene i og med den utbredte bruken av dem over lengre tid. Analysene som følger vil belyse hvorvidt ansatte i kommunal sektor ønsker en videreføring av praksis på dette området.

Det er derimot ikke vanlig at kommunalt ansattes lønn varierer etter de resultater de oppnår i arbeidet eller andre forhold som ikke er direkte knyttet til stillingens innhold. Det er i hovedsak kun ansiennitetstillegg som gis på individbasis. Det er således vanlig at man får lønn etter hva man *forventes* å gjøre i jobben. Derimot er det altså mindre utbredt å gi lønn etter hvordan arbeidet er *utført*. Jeg har i **hypotese B2** antatt at de fleste kommunalt ansatte ønsker at det bør gis lønn for måten arbeidet er utført på, selv om de samtidig ønsker at gjeldende kriterier fortsatt skal gjelde. Den forventede aksepten av lønn etter utførelsen av arbeidet er basert på at lønn for innsats er blant de grunnleggende rettferdsbetraktninger i den vestlige verden (Thurow 1975; Lawler 1990). Forskning har dessuten vist at arbeidstakerne ser ut til å tjene bedre hvis de får lønn etter innsats (Blinder 1990; Petersen 1991).

Denne type synspunkt har jeg ellers også sett tydelige spor av i representasjonsstudien blant arbeidsgivere og tillitsvalgte i de kommunene og fylkeskommunene som arbeidstakerutvalget kommer fra. I undersøkelsen blant tillitsvalgte i disse kommunene viste det seg at hele 87 prosent av dem ønsket at det i større grad ble gitt lønn etter innsats og 91 prosent ønsket mer lønn etter dyktighet i forbindelse med det nye lønssystemet. Hypotese B2 vil bli testet ved å undersøke om et fler-



tall av respondentene, og sannsynligvis av populasjonen, vil mene at det er svært eller delvis akseptabelt med lønn etter dyktighet, innsatsvilje og oppnådde resultater.

Det kan umiddelbart se ut til at en forventning om ansattes aksept av innsatslønn er uforenlig med hypotese B1 som tilsier at arbeidstakerne vil ønske at det gis lønn etter de kriteriene som vanligvis brukes. Jeg kan ikke se bort fra at noen opplever det slik. Mitt utgangspunkt er imidlertid at arbeidstakerne må forventes å kunne ha sammensatte synspunkter på hva som er akseptable lønnsgrunnlag. Dette er i tråd med de konklusjonene Willy Martinussen (1988) har trukket på basis av resultatene fra 'Likhetsundersøkelsen' fra 1980 der han fant at det ikke syntes å være tydelig konsistens i folks holdning til fordelingsspørsmål. Samme konklusjon trekkes ut fra resultatene fra både Verba et al (1987) og Svallfors (1997) sine undersøkelser. Dessuten er det også snakk om hvor stort utslag det enkelte kriteriet ønskes gitt i forhold til andre. Den enkeltes lønn er vanligvis et resultat av en viss sammensetning av flere kriterier. Det synes for meg derfor ikke motsetningsfylt å ha med begge de nevnte hypotesene.

Arbeidstakernes oppfatninger om lønnskriterier presenteres først i form av enkle tabeller. Senere gjennomfører jeg regresjonsanalyser for å undersøke systematiske variasjoner innen utvalget når det gjelder de kriteriene det er knyttet hypoteser til.

Som det ble gjort rede for i det forrige kapitlet, ble respondentene bedt om å angi hvor akseptable de syntes en rekke oppgitte lønnskriterier var. Jeg har forsøkt å formulere relativt presise lønnskriterier. Spørsmål om lønnskriterier er i tidligere undersøkelser vanligvis blitt formulert i langt mer generelle termer, blant annet ved at utdanning og ansvar er tatt med i samme spørsmål. For enkelte kan det selvfølgelig nettopp være samtidigheten av ansvarsfullt arbeid og kompetanse som anses mest lønnsrelevant. For andre kan det virke lite fruktbart å vurdere de to kriteriene som deler av samme lønnsgrunnlag. Jeg har forsøkt å finne et presisjonsnivå som jeg tror virker tilforlataelig for de fleste.

Formuleringen av hvert av kriteriene er gjengitt i forrige kapittel. Det ble avgitt svar i fire kategorier; svært akseptabelt, delvis akseptabelt, lite akseptabelt og helt

uakseptabelt. Første kolonne i tabellen nedenfor viser prosentandelen som oppga at hvert av kriteriene er svært akseptabelt. Neste kolonne viser andelen som har oppgitt at kriteriet er svært eller delvis akseptabelt, mens tredje kolonne viser gjennomsnittsverdien for de som har besvart spørsmålet. Gjennomsnittstallet tolkes slik at jo høyere tallet er, jo større aksept hadde kriteriet blant respondentene.

Resultatene fra denne tabellen vil kunne gi informasjon om hvorvidt kommunalt ansatte foretrekker at gjeldende lønnskriterier fortsatt skal gjelde, og hvorvidt de i tillegg, prinsipielt sett, aksepterer lønnsendringer på grunnlag av innsatsvurderinger. Jeg tolker som sagt resultatene slik at andre kolonne viser den totale andelen som har oppgitt at kriteriet er akseptert.

Tabell 4.6 *Oppfatninger om ulike lønnskriterier. Prosentandel som har oppgitt at det enkelte kriteriet anses svært akseptabelt og delvis akseptabelt, samt gjennomsnittstall og standardavvik for hvert kriterium.*

	Svært akseptabelt	Svært eller delvis akseptabelt	Gjennomsnitt	Std. Avvik	Sum
1 Relevant videreutdanning	68	95	3,63	.60	1157
2 Utdanning som kreves	63	95	3,57	.63	1133
3 Spesielt vanskelige oppgaver	58	93	3,49	.67	1119
4 Lederansvar	53	94	3,45	.66	1138
5 Ansiennitet i stillingen	40	84	3,21	.78	1153
6 Økonomisk ansvar	38	84	3,19	.77	1092
7 Omsorgsansvar	36	78	3,10	.83	1075
8 Uregelmessig arbeidstid	31	75	2,99	.86	1108
9 Ansiennitet i kommunesektoren	30	73	2,96	.88	1116
10 Dyktighet	27	62	2,74	1.02	1132
11 Psykiske belastning	25	70	2,89	.85	1109
12 Innsatsvilje (leders vurdering)	25	59	2,68	1.01	1115
13 Oppnådd resultat (som målbart)	24	65	2,80	.93	1088
14 Fysiske belastninger	23	69	2,85	.83	1117
15 Vansker med å få stillingen besatt	12	56	2,53	.89	1099
16 Det å være fagorganisert	9	30	1,97	.98	1127

Vi ser at godt over halvparten av utvalget mener at *utdanning, videreutdanning, vanskelige oppgaver* og *lederansvar* er svært akseptable lønnskriterier. Om vi summerer svarene fra de som har svart 'svært akseptabelt' og 'delvis akseptabelt', så kommer vi opp i en prosentandel på over 90 prosent for hvert av disse kriteriene. Det er også 73 prosent som oppgir at ansiennitet i kommunesektoren og 84 prosent som oppgir at ansiennitet i stillingen er svært eller delvis akseptable lønnskriterier. Det er et flertall av både kvinner og menn som oppgir at de tradisjonelle kriteriene er akseptable. Dermed er det funnet *støtte for hypotese B1* om at ansatte vil ønske at de kriteriene som gjelder i dag, fortsatt skal gjelde.

Vi legger ellers merke til at bare 3 av 10 mener at ansiennitet er et svært akseptabelt lønnskriterium, og det på tross av at dette er et kriterium som gir lønnsøkning for nær sagt alle ansatte i kommunesektoren. Vi kan forstå resultatet som en oppfatning om at jobbrelevante kriterier bør tillegges større og mer grunnleggende betydning enn den enkeltes ansiennitet, altså slik praksis er.

Det er videre tydelig at svært få anser det å være fagorganisert som et akseptabelt lønnskriterium. Det synes heller ikke å være stor oppslutning om markedsrelaterte kriterier, i og med at bare 12 prosent mener at vansker med å få stillingen besatt er en svært akseptabel begrunnelse for lønnstillegg. Også for dette spørsmålet er det imidlertid over halvparten som har svart at kriteriet er svært eller delvis akseptabelt. Dette er interessant, i og med at dette kriteriet allerede anvendes i norske kommuner, og da på den måten at lønna økes for å sikre tilgang på arbeidskraft som er vanskelig tilgjengelig. Det hender også at fagorganisasjoner bruker argumentet om mangel på arbeidskraft som begrunnelse for krav om høyere lønn.

Det er kun en fjerdedel som anser ytelsesrelaterte kriterier som svært akseptable. Det er likevel 65 prosent, 62 prosent og 59 prosent som oppgir at henholdsvis oppnådde resultater, dyktighet og innsatsvilje er et svært akseptabelt eller et delvis akseptabelt lønnskriterium. Det er et signifikant flertall som anser disse kriteriene som akseptable både blant kvinner og menn. Jeg vil dermed *ikke avvise hypotese B2* om at norske kommuneansatte ønsker at det skal tas hensyn til den enkeltes dyktighet og innsats i arbeidet.

Tabellen over viser ellers at mange av kriteriene anses som akseptable av de fleste respondentene. Dette er i tråd med resultatene fra tidligere undersøkelser. På denne bakgrunn hadde jeg også laget et spørsmål hvor respondentene ble bedt om å vurdere kriteriene opp mot hverandre. Respondentene ble bedt om å foreta en rangering av følgende kriterier:

- *Ledelse av andre/ledelsesansvar*
- *Hvor faglig krevende/ansvarsfullt arbeidet er*
- *Utdanningslengden som kreves for jobben*

- *Lønn for tilsvarende arbeid andre steder (markedsverdi)*
- *Innsats/dyktighet*
- *Ansiennitet*
  
- *Fysiske eller psykiske belastninger i arbeidet*
- *Annet (skriv hva)*

Resultatet av utvalgets prioriteringer av de omtalte lønnskriteriene må tolkes med forsiktighet. Det viste seg nemlig at respondentene hadde forstått spørsmålet på forskjellige måter. Det var bare vel en fjerdedel som hadde prioritert alle de oppsatte kriteriene i forhold til hverandre, slik jeg hadde forventet at de skulle gjøre. Flesteparten, nesten 45 prosent, hadde vurdert to og to kriterier opp mot hverandre, fordi de var satt opp parvis, slik jeg har gjort det ovenfor. Den resterende gruppen hadde valgt andre varianter i sine svar. Dette spørsmålet var med andre ord ikke entydig nok formulert.

Heldigvis er svarene likevel ikke ubrukelige. Det skyldes at jeg tidlig ble klar over tolkningsproblemene, og derfor fikk merket av hvordan den enkelte hadde besvart spørsmålet. Jeg har på dette grunnlag kunnet skille mellom de ulike tolkningene av spørsmålet, og jeg har lagt vekt på å tolke svarene i sammenheng med hvordan det er svart på de øvrige spørsmålene om kriterievurderinger.

Tabellen nedenfor viser svarene for de som rangerte alle kriteriene. Utgangspunktet for prosenteringen er alle som hadde tolket spørsmålet på samme måte.

Tabell 4.7 Prosentandel som har gitt ulike kriterier henholdsvis første prioritet og første eller andre prioritet når alle kriteriene er vurdert opp mot hverandre. N=373.

	1. prior.	1. og 2. prior.
Krevende/ansvarsfullt arbeid	31	54
Lederansvar	22	34
Utdanning	21	40
Innsats/dyktighet	16	30
Ansiennitet	5	17
Markedsverdi	5	16
Belastninger	3	9
Sum	103	200

Vi ser at det er krevende arbeid som prioriteres høyest av de fleste<sup>13</sup>. Det er en tredjedel som mener dette bør telle mest. Deretter er det to omtrent like store grupper som mener at henholdsvis lederansvar og utdanningen som kreves til jobben bør telle mest. Rangeringen mellom kriteriene endrer seg lite om vi også tar med de som oppgir at kriteriet bør ha 2. prioritet. Den eneste forskyvningen består i at utdanning prioriteres litt høyere enn lederansvar. Dette gir et noe annet resultat enn det Olsson (1990) fant i sitt svenske materiale. Lederansvar var der klart vurdert som det viktigste lønnskriteriet. Samtidig er lederansvar et sentralt lønnskriterium også i den foreliggende undersøkelsen.

Oppslutningen om ansvarsfullt arbeid som lønnskriterium er i tråd med hva jeg opplevde som et gjennomgående funn da jeg i en undersøkelse i 1982/83 gjennomførte 1-2 timers personlige intervjuer og gruppeintervjuer med 91 arbeidstakere innenfor privat og offentlig sektor. Det kom der fram at ansvar i arbeidet var et allment akseptert lønnskriterium. Samtidig var det få som viste til rasjonelle argumenter da de skulle begrunne *hvorfor* de mente at det burde gis lønn for ansvar (Ingebrigtsen 1992). Jeg har tolket dette som at oppfatninger om ansvar i arbeidet er verdibaserte og nærmest oppleves som selvfølgelige.

<sup>13</sup> Summen i første kolonne overskrider 100 prosent fordi noen få satte et et tall ved flere kriterier selv om de ellers besvarte spørsmålet slik det var ment å skulle besvares.

Dessverre gjør skjevheter i tolkingen av spørsmålet det uforsvarlig å analysere forskjeller i svargivingen mellom undergrupper når det gjelder prioriteringen av ulike lønnsgrunnlag. Jeg nøyer meg derfor med å legge merke til at ansiennitet, markedslønn og belastninger nok blir langt lavere prioritert enn de øvrige kriteriene som var tatt med. Det er flere som har rangert innsatskriteriet blant de tre viktigste kriteriene enn andelen som rangerer kriteriene ansiennitet, belastninger og markedsverdi like høyt. Dette er verdt å legge merke til, da alle de tre sistnevnte kriteriene nok er langt hyppigere anvendt som lønnskriterium enn innsats/dyktighet. Dette resultatet kan tolkes som en bekreftelse på at det nok er en viss åpenhet for innsatsbasert lønnsdifferensiering innen kommunal sektor.

Resultatene foran bekrefter at mange i hovedsak foretrekker at gjeldende kriterier fortsatt skal legges til grunn for framtidige lønnsendringer. Samtidig ser vi at det langt fra er full enighet om hvilket kriterium som bør tillegges størst betydning. Det er bare ansvarsfullt arbeid som betraktes blant de to mest sentrale lønnskriteriene av halvparten av respondentene. Det er samtidig to tredjedeler som ikke har gitt dette kriteriet høyest prioritet og det uttrykkes noe ulike oppfatninger om de øvrige kriteriene når det skal foretas en prioritering mellom dem.

Det mønsteret som fremstår ved analyse av svarene fra de som har vurdert kriteriene parvis bekrefter resultatet fra de øvrige kriteriespørsmålene. Dette fremgår av vedleggstabell V.19. Vi ser der at når det skal prioriteres mellom ansvarsfullt arbeid og lederansvar, så velger seks av ti ansvarsfullt arbeid. På samme vis er det seks av ti som prioriterer utdanning foran arbeidets markedsverdi og innsats/dyktighet foran ansiennitet.

Resultatene fra spørsmålene om akseptable lønnskriterier viser altså at det nok er svært delte oppfatninger om vektleggingen av enkelte kriterier. Jeg skal snart gjennomføre en faktoranalyse for å undersøke om enkelte kriterier vurderes så likt at de bør betraktes som indikatorer på samme fenomen. Dernest gjennomføres regresjonsanalyser for å avdekke eventuelle systematiske variasjoner blant respondentene når det gjelder oppfatninger om enkelte av kriteriene eller faktorene. Aller

først vil jeg imidlertid sammenligne resultatene fra kommuneundersøkelsen med funn fra den nasjonale undersøkelsen om holdninger til ulikhet når det gjelder oppfatninger om lønnskriterier.

### **Nasjonal sammenligning**

Jeg har sammenlignet spørsmål fra undersøkelsen blant kommunalt ansatte med resultater fra 'Ulikhetsundersøkelsen' for å studere likheter og forskjeller mellom kommunalt ansatte og andre norske arbeidstakere. Med dette som utgangspunkt formulerte jeg **hypotese B6 og B7** angående representativiteten av resultatene fra kommuneundersøkelsen når det gjelder oppfatninger om lønnsgrunnlag blant norske arbeidstakere generelt. Hypotese B6 var basert på likhetsprinsippets gjennomslag innen offentlig sektor og inneholdt en antakelse om at kommunalt ansatte ville vise større oppslutning enn andre om tradisjonelle lønnskriterier. Den andre hypotesen var bygd på samme grunnlag om likhetsprinsippet og tilsa at kommunalt ansatte ville være mer negative enn andre til lønn basert på innsats og dyktighet.

Det må understrekes at disse hypotesene var formulert i generelle termer ut fra vissheten om at det er umulig å foreta en nøyaktig testing av dem. Dette skyldes at verken spørsmålsformuleringen eller svarkategoriene var like i de to undersøkelsene og dermed ikke direkte sammenlignbare. Jeg har likevel valgt å formulere og drøfte hypoteser som angår begge undersøkelsene fordi jeg finner det interessant å kunne få en formening om hvorvidt kommunalt ansatte synes å skille seg mye ut fra andre norske arbeidstakere når det gjelder sentrale spørsmål knyttet til oppfatninger om lønnsgrunnlag.

Resultatene fra tabellen nedenfor viser hvordan respondentene i 'Ulikhetsundersøkelsen' besvarte spørsmål om lønnsgrunnlag. Svarene er her kodet slik at oppslutningen om kriteriet er større jo lavere gjennomsnittsverdien er.



Tabell 4.8 Norske arbeidstakeres syn på betydningen av ulike lønnsprinsipper. Prosent og gjennomsnitt med standardavvik. 'Ulikhetsundersøkelsen' 1992.

	Helt avgjørende	Svært viktig	Gjennomsnitt	Std.avvik	Sum
Utførelse av arbeidet	21	48	2,12	,79	851
Arbeidsinnsats	18	53	2,14	,76	852
Graden av ansvar	11	55	2,27	,69	859
Lederansvar	5	35	2,68	,78	848
Utdanning og opplæring	5	34	2,69	,78	859
Familieforsørgelse	11	25	2,91	1,12	838
Forsørgeransvar for barn	5	21	3,27	1,11	843

Kilde: Norges Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD)

Vi ser at det faktisk er de innsatsrelaterte lønnsfaktorene som får størst oppslutning i den nasjonale undersøkelsen. Slik var det ikke i 'Kommuneundersøkelsen'. Der var det størst oppslutning om utdanning og ansvar. I 'Ulikhetsundersøkelsen' er det faktisk ikke mer enn om lag 40 prosent som svarer at henholdsvis lederansvar og utdanning/opplæring er helt avgjørende eller svært viktige lønnsgrunnlag.

Det kan være grunn til å anta at denne tilsynelatende store forskjellen i svargivingen mellom de to undersøkelsene til en viss grad skyldes forskjeller i spørsmålsformuleringen. I 'Ulikhetsundersøkelsen' var det som sagt spurt hva man mener er grunnlaget for at noen *fortjener* høyere lønn enn andre, mens det i 'Kommuneundersøkelsen' ble stilt spørsmål om hvor akseptable man mente lønnskriteriene var. Som jeg var inne på i drøftingen av oppfatninger om rettferdighet og effektivitet som lønnsgrunnlag, kan nettopp spørsmålet om hvorvidt lønn vurderes ut fra fortjeneste eller ut fra fordelingshensyn være avgjørende for den enkeltes oppfatninger om ulike lønnsgrunnlag.

Jeg vil uansett **ikke avvise hypotese B6 og hypotese B7** om at kommunalt ansatte er mer positive til tradisjonelle lønnskriterier og mindre positive til ytelsesbasert lønn enn hva norske arbeidstakere generelt sett synes å være på grunnlag av de resultatene som er kommet frem.

Et nærliggende spørsmål er om de forskjellene mellom undersøkelsene som er avdekket viser til en generell forskjell i vurderingene mellom offentlig og privat ansatte, eller om resultatene fra den kommunale undersøkelsen avviker fra de oppfatninger som gjelder generelt blant offentlig ansatte i Norge. Jeg har ikke formulert hypoteser om forventede resultater på dette området, men det kan likevel være av interesse å se hva som kommer frem. Resultatene fra tabellen nedenfor viser at det kan være forhold som trekker i begge de retningene som her antydes.

*Tabell 4.9 Offentlig og privat ansattes syn på betydningen av ulike lønnsprinsipper. Prosent og gjennomsnitt med standardavvik. 'Ulikhetsundersøkelsen' 1992.*

	Helt avgjørende		Svært viktig		Gjennomsnitt med std.avvik i parentes		Sum
	Off.	Priv.	Off.	Priv.	Privat	Off	
Arbeidsinnsats	11	22	53	53	2,06 (,76)	2,29 (,74)	734
Utførelse av arbeidet	14	26	47	49	2,01 (,78)	2,29 (,78)	734
Graden av ansvar	4	13	56	53	2,24 (,69)	2,31 (,67)	741
Utdanning og opplæring	6	4	38	32	2,75 (,77)	2,60 (,77)	741
Lederansvar	6	4	36	34	2,72 (,76)	2,64 (,77)	731
Familieforsørgelse	11	11	24	27	2,91 (1,18)	2,89 (1,09)	724
Forsørger for barn	4	6	21	23	3,20 (1,16)	3,31 (1,11)	729

Kilde: Norges Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD)

Ut fra svarene fra 'Ulikhetsundersøkelsen' synes kommunalt ansatte å ha noe mer tradisjonelle oppfatninger enn ansatte i offentlig sektor generelt og ansatte i privat sektor spesielt. Dette fremkommer ved at det er en større andel av både privat og offentlig ansatte i det nasjonale utvalget som oppgir at innsats og utførelse av arbeidet er helt avgjørende enn andelen som oppgir samme oppfatning når det gjelder ansvar i arbeidet, kompetanse og lederansvar. Dette er som tidligere nevnt ganske annerledes i 'Kommuneundersøkelsen', der det nettopp var ansvar i arbeidet, kompetanse og lederansvar som ble ansett som svært akseptable lønnsgrunnlag av den største andelen av respondentene.

Det at ansatte både i privat og offentlig sektor ser ut til å prioritere ytelsesbaserte kriterier framfor kriterier relatert til stilling eller posisjon i 'Ulikhetsundersøkelsen' kan være en indikator på at formuleringen av spørsmålene nok har en betydning for svargivingen. Resultatene fra 'Ulikhetsundersøkelsen' kan derfor ikke betraktes som direkte motstridende til resultatene fra min undersøkelse. Det kan her være forskjeller i synspunkter mellom ansatte i kommunal og statlig sektor, men jeg anser det som mer sannsynlig at det først og fremst er spørsmålsformuleringene som er bakgrunnen for tilsynelatende ulike resultater mellom undersøkelsene. Det er uansett grunn til å konkludere med at kommunalt ansattes verdsetting av lønn for utførelse og innsats i arbeidet neppe er mindre utbredt enn hva resultatene fra 'Kommuneundersøkelsen' viser i og med at offentlig ansatte synes mindre skeptiske til ytelsesbasert lønn i 'Ulikhetsundersøkelsen' enn hva kommunalt ansatte gjør i 'Kommuneundersøkelsen'.

### **Faktoranalyse**

I virkeligheten tenker vi selvsagt ikke i tråd med de begreper og avgrensninger som benyttes i et spørreskjema. Ansvar for å yte omsorg for andre kan eksempelvis vurderes forskjellig alt etter hvilken situasjon man har i tankene når spørsmålet besvares. En person som i lengre tid har vært fast besøkende på et sykehjem kan f.eks. komme til å vurdere lønn for omsorg annerledes enn om vedkommende aldri har opplevd at noen i den nære familien har vært pleietrengende.

På tvers av alle disse variasjonene, har vi likevel en tendens til å vurdere visse forhold mer likt enn andre. Jeg har gjennomført en faktoranalyse for å undersøke om dette gjelder for noen av de lønnskriteriene jeg hadde bedt respondentene uttale seg om. De 16 kriteriene som inngår i analysen er presentert på side 144. Som vi ser av tabellen nedenfor, er det sterke korrelasjoner mellom flere av kriterievariablene.

Tabell 4.10 Korrelasjonsmatrise med aktuelle lønnskriterier. N=1379.<sup>14</sup>

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	.44***	.27***	.30**	.16***	.21***	.17***	.12***	.12***	-.01	.12***	-.03	-.03	.07*	.05	-.01
2		.21***	.20***	.09**	.08**	.10**	.11***	.06*	-.09**	.02	-.10***	-.01	-.05	.03	-.13***
3			.34***	.09**	.31***	.29***	.21**	.10***	.20***	.26***	.20***	.23***	.20***	.13***	.00
4				.15***	.51***	.24***	.19***	.16***	.16***	.12***	.09**	.14***	.06*	.11***	.02
5					.09**	.18***	.25***	.60***	-.07*	.24***	-.07*	-.13***	.24***	-.01***	.15***
6						.21***	.14***	.19***	.21***	.12***	.18***	.18***	.14***	.15***	.08*
7							.25***	.22***	.09**	.35***	.09**	.09**	.37***	.08**	.16***
8								.23***	-.02	.35***	-.01	.09**	.38***	.18***	.16***
9									.03	.21***	.04	-.02	.25***	.06*	.22***
10										.15***	.88***	.68***	.12***	.21***	.15***
11											.16***	.15***	.86***	.20***	.16***
12												.69***	.15***	.19***	.17***
13													.15***	.25***	.09**
14														.19***	.19***
15															.22***

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Korrelasjonsmatrisen viser at det er grunn til å forvente at flere av variablene er vurdert relativt likt. Dette gir et godt grunnlag for å gjennomføre en faktoranalyse. I faktoranalysen har jeg inkludert alle kriteriene som er knyttet til jobben eller personen, altså som har direkte relevans for gjennomføringen av arbeidet. Det betyr at fagorganisering og etterspørsel i markedet ikke er tatt med i analysen. Jeg har også gjennomført analyser med disse variablene, men dette endrer ikke på det mønsteret vi finner i faktoranalysen som snart presenteres.

I faktoranalysen grupperes alle variablene i forhold til noen få faktorer slik at variabler som er sterkest korrelerte 'havner' i samme faktor. På dette grunnlag får man synliggjort om variablene kan sies å være indikatorer på et sett faktorer som er færre enn antall variabler. Faktoranalysen blir dermed en måte å avdekke hvordan variablene er 'tolket' av respondentene.

I faktoranalyse angis den enkelte variabels korrelasjon med en faktor i form av faktorladninger. Disse verdiene roteres for å gjøre det lettere å tolke dem. I tabellen nedenfor er variablene rotert slik at alle korrelasjonene enten er blitt større

<sup>14</sup> Tallene i venstre kolonne tilsvare de kriteriene som er gitt tilsvarende tall i tabell 4. 3.

eller mindre. Dette gjør det enklere å tolke resultatene. Jeg har benyttet 'varimax' som rotasjonsmetode fordi denne metoden stiller det strengeste krav til variasjon mellom variablene.

Man kan enten be om et gitt antall faktorer eller man kan la statistikkprogrammet definere antall faktorer ut fra egenverdien for hver korrelerte variabel. Egenverdiene viser hvor stor andel av variasjonen mellom variablene som er fanget opp gjennom hver faktor. Når egenverdien blir lav, er det følgelig liten hensikt i å 'søke' etter flere faktorer. I analysen som presenteres nedenfor er antall faktorer etablert på grunnlag av en egenverdi på 1,00. Tabell V.20 i tabellvedlegget viser hvor stor del av variasjonen som er 'fanget opp' av hver faktor. Vi ser av de kumulative prosenttallene at de fem faktorene 'fanger opp' 70 prosent av variasjonen mellom variablene.

I faktoranalysen er det kun inkludert svar fra de som har besvart alle spørsmålene. Vi ser at antall svar her er langt lavere enn antall respondenter på 1379. Jeg har derfor også gjennomført en faktoranalyse både med parvis eksklusjon av variablene og en analyse hvor alle ubesvarte er erstattet med gjennomsnittsverdier. Disse analysene gir samme konklusjon som når jeg kun tar med de som har besvart alle spørsmålene i faktoranalysen.

Tabell 4.11 Faktoranalyse med aktuelle lønnskriterier. N=877

	<b>FAKTOR</b> <b>1</b>	<b>FAKTOR</b> <b>2</b>	<b>FAKTOR</b> <b>3</b>	<b>FAKTOR</b> <b>4</b>	<b>FAKTOR</b> <b>5</b>
<i>Innsatsvilje</i>	.94	.05	.06	.01	-.05
<i>Dyktighet</i>	.93	.03	.12	-.01	-.03
<i>Arbeidsresultater</i>	.84	.10	.10	-.08	.01
<i>Fysiske belastninger</i>	.10	.92	-.02	.11	-.06
<i>Psykiske belastninger</i>	.10	.91	-.02	.07	.00
<i>Omsorgsansvar</i>	.04	.53	.27	.09	.15
<i>Uregelmessig arbeidstid</i>	-.02	.51	.14	.29	.03
<i>Økonomisk ansvar</i>	.11	.08	.84	.09	-.00
<i>Lederansvar</i>	.07	.03	.81	.11	.15
<i>Ansvar for vanskelig oppgaver</i>	.21	.31	.47	-.08	.29
<i>Ansiennitet i kommunesektoren</i>	.02	.16	.13	.86	.01
<i>Ansiennitet i stillingen</i>	-.10	.18	.01	.85	.10
<i>Utdanning som kreves</i>	-.02	-.04	-.00	.06	.88
<i>Relevant videreutdanning</i>	-.07	.11	.26	.05	.76

I vedleggstabell V.21 presenteres mål for 'kommunaliteten', som viser hvor stor andel av variansen som avdekkes gjennom faktoranalysen for hver variabel. Vi ser at det er relativt lite av variansen som er 'forklart' for de tre nederste variablene, sammenlignet med de andre. Jeg har derfor også gjennomført en faktoranalyse uten de tre variablene som har lavest 'extraction', nemlig omsorgsansvar, uregelmessig arbeidstid og ansvar for vanskelige oppgaver. Som det fremgår av vedleggstabell V.22, kommer det da fram 5 meget tydelige faktorer hvor de gjenværende variablene viser en høy faktorladning på de samme faktorene som de også korrelerer mest med i tabell 4.10. Det er dermed grunnlag for å trekke samme hovedkonklusjon uansett om de variablene som viser lavest 'forklaringsgrad' er inkludert eller ikke.

Tabell 4.11 viser at det danner seg et systematisk mønster med 5 faktorer, og for flere av dem ser vi umiddelbart at det er snakk om høye faktorladninger. Enkelte av disse faktorene er det også relativt uproblematisk å finne en god tolkning av.

Den første faktoren omhandler selve *utførelsen* av arbeidet. Her har de tre variablene kommet ut med ladninger fra .84 til .94. Holdbarhetstest ved hjelp av Cronbachs alpha viser en alpha-verdi på .90, slik at det er grunn til å feste statistisk tillit til denne faktoren. Det er dermed tydelig at måten arbeidet skjøttes på kan vurderes relativt uavhengig av arbeidets art og den kompetanse som trengs for å utføre det.

Den andre faktoren angår *belastninger* i arbeidet. Kriteriet omsorgsansvar i arbeidet er kommet med i denne faktoren. Her er det imidlertid en dobbelladning, idet omsorgsansvar og uregelmessig arbeidstid også har noe høy ladning på henholdsvis Faktor 3 og Faktor 4. Jeg vil derfor ikke bruke denne faktoren videre. Belastningskriterier er ellers også av en noe annen karakter enn andre kriterier. Denne faktoren anvendes f.eks. ikke som del av beregningsgrunnlaget i stillingsvurderingssystemer fordi den i utgangspunktet betraktes som et uønsket aspekt ved arbeidet. Begrunnelsen for dette er at belastninger anses som noe man vil ha fjernet framfor å få betalt for. Alpha-verdien er her .92.

Faktor 3 dreier seg om *ansvar* i jobben. Her inngår økonomisk ansvar, lederansvar og ansvar for spesielt vanskelige oppgaver. Vi finner en dobbelladning for vanskelige oppgaver. Faktor 3 er følgelig ikke tilstrekkelig robust til at jeg vil bruke den som utgangspunkt for en ansvarsvariabel. Alphaverdien er .65 for Faktor 3. Det er imidlertid en sterk korrelasjon mellom lederansvar og økonomisk ansvar. Jeg summerer derfor disse variablene til en ledelsesvariabel som jeg tar med som uavhengig variabel i regresjonsanalysene. Alphaverdien for disse to variablene er .67.

Som vi ser, er den fjerde faktoren en *ansiennitetsfaktor* og den siste faktoren dekker oppfatninger om lønn for *utdanning*. Disse to siste faktorene har en alpha-verdi på henholdsvis .74 for ansiennitetsfaktoren og .61 for utdanningsfaktoren.

I den videre analysen vil jeg studere oppfatninger om tre av faktorene; Faktor 1, som jeg kaller ytelsesfaktoren, samt ansiennitets- og utdanningsfaktoren. Jeg har valgt å summere de variablene som korrelerer høyest med hver av disse tre faktorene. Ved å gjøre det slik, oppnår jeg å få variabler med verdier som er lettere å

tolke enn om jeg brukte faktorvariablene i den videre analysen. I tillegg har jeg altså summert lederansvar og økonomisk ansvar til en ny ledelsesfaktor fordi disse kriteriene er vurdert svært likt. Vi har dermed fått med både tradisjonelle og 'nye-re' lønnsfaktorer i den videre analysen av respondentenes oppfatninger om lønnskriterier.

Jeg kom etter gjennomgangen av eksisterende forskningsresultater fram til at det var grunn til å forvente at ulike grupper av arbeidstakere har forskjellige oppfatninger om hvor stor vekt som bør tillegges hvert av lønnskriteriene. I hovedsak ser det ut til at oppfatningene er basert på arbeidstakernes egeninteresser. På denne bakgrunn har jeg formulert **hypotese B3** om at oppfatninger om lønnsgrunnlag vil variere i forhold til hva respondentene selv er best tjent med. Denne hypotesen presiserte jeg videre til å gjelde for ulike lønnsgrunnlag. Hypotesen tilsa at kommunalt ansatte forventes å være mer positive til lønn etter utdanning jo lengre utdanning de har (**B3a**) og mer positive til lederansvar hvis de selv har lederansvar enn om de ikke har det (**B3b**), samt at de vil være mer positive til lønn for ansienitet jo eldre de er (**B3c**).

Alle disse delhypotesene gjelder kriterier som ligger til grunn for dagens lønnsstruktur i kommunal sektor og er slik sett lite kontroversielle. Hypotesene testes ved hjelp av lineære regresjonsanalyser og i alle tabellene er verdien for Durbin-Watson testen tatt med som indikator på regresjonsmodellens kvalitet. Durbin-Watson har verdier fra 1 til 4. En verdi nær 2 indikerer at det ikke finnes autokorrelasjon, mens verdier nær 0 indikerer positiv autokorrelasjon og verdier nær 4 viser til negative autokorrelasjoner. Både for disse og de øvrige hypotesene ligger det implisitt at de skal gjelde for både kvinner og menn om de skal kunne opprettholdes.



Jeg har også formulert **hypotese B4** som viser hvilke forventninger jeg har til variasjon i svargivingen når det gjelder oppfatninger om ytelsesbasert lønn. Jeg har da tatt utgangspunkt i at lønn etter ytelse bryter med tradisjonelle vurderinger i kommunesektoren, og forventer at de som bryter med tradisjonelle oppfatninger når det gjelder rettferdsoppfatninger vil være mest positive til lønn etter ytelse. Denne hypotesen testes ut fra korrelasjonskoeffisient og T-test.

Til hver av lønnsfaktorene knyttes kommentarer til variasjonen mellom kommuner og til grunnlaget for gyldig statistisk generalisering. Der det er grunnlag for det, sammenlignes også resultatene med det som er kommet frem i den nasjonale 'Ulikhetsundersøkelsen'. Jeg undersøker der forskjeller mellom offentlig og privat sektor og mellom kvinner og menn samt korrelasjoner i forhold til alder, utdanningslengde og inntektsnivå.

## Lønn for utdanning

Vi så foran at lønn for utdanning er blant de lønnskriteriene som det er mest entydig oppslutning om. Det er knapt noen i det hele tatt som ikke mener at det bør gis noe lønn for utdanning. Det er likevel en viss uenighet innen utvalget når det kommer til spørsmålet om *hvor stor vekt* som skal tillegges utdanning. Her er det klart ulike interesser ute og går. Selv om mange av de som har kort utdanning kanskje har planer om, eller kan tenke seg å utdanne seg videre, så vil det være de med lengst utdanning som har størst utbytte av at det er en sterk og effektiv sammenheng mellom lønn og utdanningslengde. Jeg forventet at aksepten av lønn for utdanning økte med ansattes utdanningslengde, jfr **hypotese B3a**. Jeg forventet videre gjennom **hypotese B5** at kvinner ville være mest positive til lønn for utdanning fordi det i offentlig sektor har vært mye fokus på prinsippet om lik lønn for kvinner og menn med like lang utdanning.

I korrelasjonsmatrisen V.13 i tabellvedlegget kan vi legge merke til at utdanningsfaktoren korrelerer signifikant med flere av variablene i analysen. Som ventet, er det en særlig sterk korrelasjon mellom oppfatninger om lønn etter utdanning og respondentenes utdanningsbakgrunn ( $r = .28, p < .001$ ). Tabellen nedenfor viser at

denne sammenhengen opprettholdes i regresjonsanalysen, hvilket gir *støtte til hypotese B3a*. Det viser seg også at selv om de fleste av både kvinner og menn er positive til lønn for utdanning, så finner vi en positiv effekt av å være kvinne.

Tabell 4.12 Regresjonsanalyse med koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om *lønn for utdanning*. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1068.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>6,30</b>		<b>26,29***</b>		
Kvinne	<b>,32</b>	<b>,14</b>	<b>4,47***</b>	<b>,84</b>	<b>1,20</b>
Alder	<b>-,01</b>	<b>-,09</b>	<b>-2,82**</b>	<b>,75</b>	<b>1,33</b>
Utdanning	<b>,07</b>	<b>,22</b>	<b>5,37***</b>	<b>,49</b>	<b>2,06</b>
Lønnsnivå	<b>,01</b>	<b>,07</b>	<b>1,48</b>	<b>,43</b>	<b>2,30</b>
LOK-medlem	<b>-,13</b>	<b>-,06</b>	<b>-1,94</b>	<b>,90</b>	<b>1,11</b>
Multipel R	<b>,33</b>				
R <sup>2</sup>	<b>,11</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>,10</b>				
F-verdi	<b>25,42***</b>				
Durbin-Watson	<b>1,97</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Modellen avdekker 10 prosent av variasjonen innen utvalget. I tillegg til den sterke sammenhengen mellom respondentenes egen *utdanningsbakgrunn* og oppslutning om utdanning som lønnskriterium, finner vi altså en sterk effekt av *kjønn* i denne analysen. Det er følgelig kvinnene som i størst grad slutter opp om lønn etter utdanning, hvilket gir *støtte til hypotese B5*.

Vi kan ikke automatisk tilskrive dette ulike verdiorienteringer mellom menn og kvinner. Det er like sannsynlig at forskjellene skyldes parallelle kjønnsforskjeller i yrkestilknytning. Denne tolkningen er aktuell på bakgrunn av gjentatte krav fra de kvinnedominerte omsorgsyrkene om lik lønn for like lang utdanning. Det har særlig vært kjent at sykepleierne har ment seg underbetalt i forhold til ingeniørene. Det kan likevel ikke utelukkes at effekten av kjønn speiler en kjønnsbasert verdiorientering som kan slå gjennom på tvers av yrkestilknytning eller andre forhold. Dette spørsmålet åpner imidlertid for en stor debatt som jeg velger å legge til side i dette arbeidet.

Vi finner ellers også et visst utslag av *alder* i tabellen over, på den måten at respondentene synes mer skeptiske til at det legges større vekt på lønn for utdanning jo eldre de er. Det er testet for samspill mellom aktuelle uavhengige variabler og for en kurvlineær sammenheng mellom alder og den avhengige variabelen uten at noe av dette har gitt signifikante effekter.

Ved å gjennomføre separate regresjonsanalyser for kvinner og menn kommer det fram at sammenhengen mellom alder og syn på lønn for utdanning kun finnes hos menn. Det er videre en svakere signifikant sammenheng mellom utdanning og syn på lønn for utdanning blant menn enn blant kvinner. For kvinner finnes dessuten en svak signifikant sammenheng mellom LOK-medlemskap og den avhengige variabelen. Når det gjelder oppfatninger om lønn for utdanning er det følgelig en sammenheng med kjønn, men dessuten slik at ulike kjennetegn viser en sammenheng med faktoren for kvinner og menn separat. Dette fremgår av vedleggstabell V.34.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er ingen overveldende stor variasjon mellom kommunene når det gjelder oppfatninger om lønn for utdanning. Gjennomsnittstallet varierer fra 7,02 til 7,38 og det er ingen systematisk variasjon i forhold til kommunestørrelse. Det er likevel en viss variasjon å finne mellom kommunene når det gjelder bruken av de laveste verdiene. Det er kun én kommune som kommer ut med 2 og en annen som viser 3 som minimumsverdi. I de øvrige kommunene er minsteverdien 4. Det er blant de største kommunene vi finner størst spredning i vurderingene og dette kan tyde på at det her finnes noe mer differensierte oppfatninger enn ellers i kommunesektoren.

### **Statistisk generalisering**

Det er gjennomført analyser av residualene for å teste forutsetninger knyttet til regresjonsanalysen. Som det fremgår av vedleggsfigur V.23a og V.23b i 'Vedleggstabeller' er ikke residualene helt normalfordelte når det gjelder regresjonsanalysen med holdning til utdanningsfaktoren som avhengig variabel. Dette kommer frem både gjennom histogrammet og ved å studere avvik fra normalkurven. Det er imidlertid sjelden at residualene er helt normalfordelte og avviket vurderes ikke som dramatisk. Jeg har ellers gjennomført regresjonsanalyser etter en loga-

ritmisk transformasjon av den avhengige variabelen uten av dette bidro til mer normalfordelte residualer.

Homoskedastisiteten er testet gjennom å studere et residualdiagram og finnes som V.23c i tabellvedlegget. Dette viser at det er en viss variasjon av ytterverdiene, men spredningen anses ikke som betydelig. Det er sannsynlig at noe av spredningen skyldes at det generelt sett er færre som har valgt ytterverdiene i sine svar. Som vi så foran, så har de fleste svart at utdanning er et svært eller ganske akseptabelt lønnsgrunnlag, hvilket gir en skjevhet i frekvensfordelingen som kan slå ut i residualdiagrammet (Fox 1991). Vi kan samlet sett anta at hovedtendensene i regresjonsanalysen gir grunnlag for generalisering i forhold til populasjonen av kommunale arbeidstakere i Norge.

### Nasjonal sammenligning

I presentasjonen av resultatene fra 'Ulikhetsundersøkelsen' skiller jeg som sagt mellom kvinner og menn og mellom offentlig og privat sektor. Jeg foretar sammenligninger ut fra t-tester for disse variablene og har gjennomført korrelasjonsanalyser for å undersøke sammenhenger mellom oppfatninger om lønnsgrunnlag og henholdsvis alder, inntekt og utdanning. T-testen i tabellen nedenfor viser at det er en signifikant forskjell mellom kvinners og menns oppfatninger om lønn for utdanning også i den nasjonale undersøkelsen.

Tabell 4.13 Oppfatning om lønn for utdanning etter kjønn blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.

	Menn	Kvinner	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for utdanning	<b>2.78</b>	<b>2.60</b>	<b>3.39***</b>	<b>859</b>

\*\*\*p<.001

Forskjellen mellom de to kjønn går i retning av at kvinner viser større oppslutning om lønn for utdanning. Vi har dermed fått samme resultat fra de to undersøkelsene og kan konkludere med at blant arbeidstakerne i Norge viser kvinner større oppslutning om lønn for utdanning enn hva menn gjør. Som tidligere understreket, kan dette ha sammenheng med kjønnsrelaterte yrkesforskjeller, men dette er det ikke grunnlag for å gå videre inn på i denne sammenheng.

Tabellen nedenfor viser at det også er forskjeller etter sektortilknytning i den nasjonale undersøkelsen når det gjelder oppfatninger om lønn for utdanning.

Tabell 4.14 *Oppfatning om lønn for utdanning etter sektortilknytning blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.*

	Off	Priv	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for utdanning	<b>2.60</b>	<b>2.75</b>	<b>-2,75**</b>	<b>741</b>

\*\*p<.01

Ansatte i offentlig sektor viser en signifikant tendens til å mene at utdanning bør tillegges større vekt sammenlignet med hva ansatte i privat sektor oppgir å mene. Vi kan dermed konstatere at kvinner i offentlig sektor er den gruppen som viser særlig stor oppslutning om lønn for utdanning. Dette er ikke direkte overraskende, i og med at svært mange av de høyere utdannede yrkesgruppene med stor andel av kvinner først og fremst er ansatt i offentlig sektor.

Korrelasjonsmatrisen i vedleggstabell V.45 viser en negativ korrelasjon mellom oppfatninger om lønn for utdanning og respondentenes utdanningslengde og en viss positiv sammenheng med inntekt, men ikke for alder. At sammenhengen med utdanningslengde er negativ, viser at det er mer oppslutning om lønn for utdanning jo lengre utdanning respondentene har<sup>15</sup>. Denne sammenhengen ble funnet i begge undersøkelsene og kan dermed sies å gjelde generelt sett for norske arbeidstakere. Sammenhengen mellom oppfatninger om lønn for utdanning og alder forekommer kun for menn i den kommunale undersøkelsen og sammenhengen mellom oppfatning om lønn for utdanning og inntektsnivå er kun svakt signifikant i den nasjonale undersøkelsen. Det er dermed grunn til å anta at disse sammenhengene varierer i forhold til både sektortilknytning og eventuelle aspekter ved jobbsituasjonen.

---

<sup>15</sup> Grunnen til denne tolkningen ligger i at svar på spørsmålet om lønn ut fra ulike hensyn er gradert fra mest til minst oppslutning, altså motsatt vei i forhold til hva som er gjort i den kommunale undersøkelsen.

## Lønn for ledelse

Lønn for utførelse av ledelsesfunksjoner var blant de kriterier det var klare oppslutning om både i den foreliggende undersøkelsen og i andre undersøkelser (Lingsom 1981; Olsson 1990; Ingebrigtsen 1992). Jeg hadde likevel gjennom **hypotese B3b** antatt at også oppfatninger om lønn for ledelse ville variere i forhold til arbeidstakernes egeninteresser, og at arbeidstakere med lederansvar dermed ville være mest tilbøyelige til å mene at det skal gis lønn for ledelse. Dette begrunnes blant annet med at en klar kobling mellom lønn og lederansvar kan oppleves som en bremse for alternative karriereveier for de som ikke aspirerer til lederjobber. I regresjonsanalysen er det derfor kontrollert for om respondentene har lederansvar<sup>16</sup>. Korrelasjonsmatrisen i tabellvedlegget avdekker at oppfatning om lønn for ledelse korrelerer klart signifikant positivt med variabelen som måler lederansvar. Samme resultat finner vi fra t-testen nedenfor.

Tabell 4.15 Oppfatning om lønn for ledelse etter eget lederansvar. Gjennomsnitt med t-test.

	Har ikke lederansvar	Har lederansvar	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for ledelse	<b>6,52</b>	<b>6,90</b>	<b>-4,36***</b>	
SUM	<b>771</b>	<b>275</b>		<b>1046</b>

\*\*\*p<.001

Den observerte signifikante sammenhengen mellom de som har lederansvar og de som ikke har det når det gjelder oppfatninger om lønn for ledelse opprettholdes i regresjonsanalysen.

---

<sup>16</sup> Variabelen som måler lederansvar er en dummyvariabel. Det finnes også opplysninger i materialet om antall underordnede. Denne variabelen er likevel ikke brukt fordi tidligere forskning viser til at det er tilstedeværelsen av lederansvar som antas å påvirke holdninger til lønn for ledelse. Dessuten bidrar anvendelsen av ulike grunnlag for beregning av antall underordnede til at en variabel basert på antall underordnede ikke er tilstrekkelig pålitelig.

Tabell 4.16 Koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ledelse. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1017.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>6,47</b>		<b>21,05***</b>		
Kvinne	<b>.44</b>	<b>.16</b>	<b>4,76***</b>	<b>,83</b>	<b>1,20</b>
Alder	<b>-.01</b>	<b>-.05</b>	<b>-1.50</b>	<b>,75</b>	<b>1,34</b>
Utdanning	<b>-.02</b>	<b>-.07</b>	<b>-1.55</b>	<b>,49</b>	<b>2,04</b>
Lønnsnivå	<b>.02</b>	<b>.12</b>	<b>2,38*</b>	<b>,40</b>	<b>2,53</b>
LOK-medlem	<b>.12</b>	<b>.05</b>	<b>1,36</b>	<b>,86</b>	<b>1,16</b>
Har lederansvar	<b>.37</b>	<b>.13</b>	<b>3,82***</b>	<b>,83</b>	<b>1,21</b>
Multipel R	<b>,21</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
F-verdi	<b>7,54***</b>				
Durbin-Watson	<b>2,11</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Resultatene av regresjonsanalysen viser at det synes å være en tydelig sammenheng mellom respondentenes egeninteresser i form av å ha lederansvar og oppfatninger om lønn for ledelse. Det kan også observeres en viss positiv sammenheng mellom lønnsnivå og oppfatninger om lønn for ledelse. Modellen avdekker imidlertid bare fire prosent av variasjonen i svarene. Dette er et lavt tall, og det gir oss en indikasjon på at det nok også er andre forhold enn de vi har tatt med i modellen som har betydning for syn på lønn for ledelse.

Vi finner i tillegg en positiv effekt av å være *kvinne*. Som tidligere antydnet kan de kjønnseffektene vi finner være en indikator på utslag av yrkes- og arbeidsområde på grunn av den kjønnsmessig skjeve yrkesfordelingen i Norge. Jeg vil derfor være forsiktig med å tolke de som effekter av å være kvinne. Det er også grunn til å være varsom med tolkningen av resultatene fordi de signifikante sammenhengene som kommer fram i tabellen viser seg kun å gjelde for kvinner. Dette kommer frem gjennom vedleggstabell V.35. Modellen avdekker med andre ord ingen signifikante sammenhenger for menn. *Hypotese B3b* må derfor *modifiseres* til kun å gjelde for kvinner.

### Variasjon mellom kommuner

Det er svært liten variasjon mellom kommunene når det gjelder oppfatninger om lønn for ledelse idet gjennomsnittet varierer fra 6,5 til 6.8. Det er dog en viss forskjell å finne i og med at minimumstallet varierer fra 2 til 4. Maximumstallet er imidlertid 8 for alle kommunene.

### Statistisk generalisering

Vedleggstabellene V24a-c viser blant annet at histogrammet over residualene er noe uryddig med en liten hale mot venstre. Denne 'uryddigheten' gir likevel ikke noe større utslag i forhold til normalkurven enn at det synes forsvarlig med en generalisering i forhold til populasjonen. Residualdiagrammet viser imidlertid en klart større spredning av ytterverdier. Dette antas å skyldes den skjeve frekvensfordelingen av svarene, men det bør likevel tas forbehold i forhold til generalisering på bakgrunn av residualdiagrammet.

### Nasjonal sammenligning

I den nasjonale undersøkelsen er det også spurt direkte om man mener det bør gis lønn for ledelse. Resultatene av t-testen viser at det er en liten signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder dette spørsmålet.

*Tabell 4.17 Oppfatning om lønn for ledelse etter kjønn blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.*

	Menn	Kvinner	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for ledelse	<b>2,74</b>	<b>2,62</b>	<b>2,19*</b>	<b>848</b>

\*p<.05

Kvinner viser altså en noe større oppslutning om lønn for ledelse både i den nasjonale og den kommunale undersøkelsen. Samtidig kan det se ut til at effekten av kjønn er mest tydelig i den kommunale undersøkelsen. Dette kan bety at det er forskjeller mellom sektorene i den nasjonale undersøkelsen, eller at det særlig er forskjeller mellom de to kjønn innen kommunal sektor. Av t-testen i tabellen nedenfor ser vi at det første tolkningsalternativet er lite aktuelt.



Tabell 4.18 Oppfatning om lønn for utdanning etter sektortilknytning blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.

	Offentlig	Privat	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for ledelse	<b>2,64</b>	<b>2,72</b>	<b>-1,29</b>	<b>731</b>

Det er *ingen* signifikant forskjell mellom offentlig og privat sektor når det gjelder oppfatninger om lønn for ledelse. Den signifikante forskjellen i oppfatninger om lønn for ledelse mellom kvinner og menn i den kommunale undersøkelsen skyldes altså ingen generell tendens til at dette lønnskriteriet verdsettes klart høyere innen offentlig sektor. Det synes dermed å være en viss tendens til gjennomgående forskjeller i vurderingen av lønn for ledelse mellom kvinner og menn, og dette finner vi særlig tydelig utslag av innen kommunal sektor.

Korrelasjonsmatrisen bakerst i 'Vedleggstabeller' viser at det er en svak negativ korrelasjon mellom oppfatninger om lønn for ledelse og alder. Derimot finner vi ingen slik sammenheng med respondentenes utdanning og inntekt. Det gjorde vi heller ikke i den kommunale undersøkelsen. Dermed kan vi konkludere med at oppfatninger om lønn for ledelse ikke kan anslås ut fra arbeidstakernes utdanning og inntekt.

En t-test viser at det ikke er signifikant forskjell i svargivingen når det gjelder lønn for ledelse mellom de som oppgir å ha ledernavar og de som oppgir ikke å ha det. Blant de variabler som er trukket inn i analyser om lønn for ledelse fra 'Ulikhetsundersøkelsen' og den foreliggende undersøkelsen blant kommunalt ansatte synes det dermed først og fremst å være arbeidstakernes kjønn som predikerer deres oppfatninger. Sammenhengen med kjønn er samtidig kun svakt signifikant i den nasjonale undersøkelsen. Dermed må det også utøves varsomhet med å trekke en konklusjon i den retning jeg her har antydnet når det gjelder forholdet mellom kjønn og oppfatninger om lønn for ledelse.

### Lønn for ansiennitet

Lønn etter ansiennitet er svært utbredt i enkelte land, men ikke i andre. I Japan og Norge legges det eksempelvis stor vekt på dette kriteriet. I Norge varierer likevel

vektleggingen av ansiennitet fra den ene delen av arbeidsmarkedet til den andre, og fra det ene yrkesområdet til det andre. Innen kommunal sektor har det tradisjonelt blitt lagt stor vekt på ansiennitet. Dette har blant annet resultert i at yrkesutøvere med høyskoleutdanning og kort ansiennitet er blitt lønnet lavere enn ansatte med lang ansiennitet uten høyere utdanning. Gjennom min kontakt med arbeidstakere innen kommunal sektor er jeg ofte blitt fortalt at det oppleves urettferdig at ansiennitet skal slå så sterkt ut på lønna. Dette betyr imidlertid ikke at de som uttaler seg slik ikke ønsker at lønna skal variere etter ansiennitet. Det er heller snakk om hvor stort utslag man mener ansiennitet bør gi, og hvordan dette utslaget bør være i forhold til andre kriterier som utdanning og ansvarsfullt arbeid.

I analysen av holdninger til lønn for ansiennitet vurderte jeg å trekke inn sektoransiennitet som kontrollvariabel. Dette ble likevel ikke gjort fordi det er sterk korrelasjon mellom alder og ansiennitet. Samtidig er det ingen signifikant sammenheng mellom respondentenes egen ansiennitet og deres oppfatninger om lønn etter ansiennitet. Det er heller ingen signifikant sammenheng mellom alder og syn på lønn etter ansiennitet.

Ved å studere tabellen nedenfor, ser vi at det heller ikke er noen sammenheng mellom alder og oppfatninger om lønn for ansiennitet i regresjonsanalysen. Jeg vil følgelig *avvise hypotese B3c* hvor jeg forventet en slik sammenheng.

Tabell 4.19 Koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ansiennitet. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1058.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>6,98</b>		<b>19,42***</b>		
Kvinne	<b>.17</b>	<b>,05</b>	<b>1,56</b>	<b>,84</b>	<b>1,20</b>
Alder	<b>-.00</b>	<b>-,02</b>	<b>-.50</b>	<b>,75</b>	<b>1,33</b>
Utdanning	<b>-.03</b>	<b>-,06</b>	<b>-1,33</b>	<b>,49</b>	<b>2,04</b>
Lønnsnivå	<b>-.02</b>	<b>-,13</b>	<b>-2,91**</b>	<b>,44</b>	<b>2,28</b>
LOK-medlem	<b>.00</b>	<b>,00</b>	<b>.03</b>	<b>,90</b>	<b>1,12</b>
Multippel R	<b>.20</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
F-verdi	<b>8,79***</b>				
Durbin-Watson	<b>2,02</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Modellen avdekker 4 prosent av variasjonen i svargivingen og er dermed langt fra utfyllende. Jeg har gjennomført en analyse med annengradsleddet av alder som uavhengig variabel i tillegg til de øvrige variablene, men uten at dette ga noen endring i resultatet.

Den eneste variabelen som viser en signifikant sammenheng med oppfatning om lønn for ansiennitet er *lønnsnivå*. Sammenhengen går i den retning at arbeidstakere med lavere lønnstrinn er noe mer positive til ansiennitetslønn enn de med høyere lønn. Separate analyser for kvinner og menn i vedleggstabell V.36 viser at modellen kun avdekker variasjoner i svargivingen for menn, og det dreier seg da kun om en svak signifikant negativ sammenheng mellom lønnsnivå og oppfatning om ansiennitetsbasert lønn.

De øvrige variablene i analysen viser ingen signifikant sammenheng med holdning til ansiennitetsbasert lønn. Det er følgelig ingen signifikante sammenhenger å finne verken av kjønn, alder, utdanning eller LOK-medlemskap. Manglende utslag av alder er kanskje noe overraskende sett ut fra at utbyttet av ansiennitetstillegg øker med alderen, men samtidig betyr det faktum at ansiennitetstillegg er begrenset til et visst antall år at en stor andel av de eldste respondentene må forventes å

ha nådd ansiennitetstoppen for lengst. Dermed har de ikke mer lønn å hente gjennom ansiennitetskriteriet.

Jeg hadde nok forventet at LOK-medlemmer ville være mer positive enn andre til ansiennitetsbasert lønn selv om jeg ikke hadde grunnlag for å formulere en hypotese i denne retning. Gjennom samtaler med tillitsvalgte har jeg fått inntrykk av at LOK-medlemmer la større vekt på å beholde ansiennitetstillegg enn andre. Slik er det altså ikke.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er svært liten variasjon mellom kommunene når det gjelder denne lønnsfaktoren. Gjennomsnittsverdien varierer fra 6.1 til 6.3 og det er samme minimumsverdier og maksimumsverdier i alle kommuner, unntatt en kommune som har en minimumsverdi noe høyere enn de øvrige.

### **Statistisk generalisering**

Histogrammet i tabell V.25a over residualene viser en uryddig svarfordeling når det gjelder oppfatninger om lønn for ansiennitet. Som når det gjelder de tidligere omtalte lønnsfaktorene, er det også her en viss høyredreining å finne. Venstrehalen er likevel ikke spesielt markant for denne faktoren. Sammenligningen med normalfordelingen bekrefter det som også kom frem gjennom histogrammet, nemlig at det er noen tydelige avvik fra normalkurven. Avviket vurderes ikke som dramatisk, men tilstrekkelig til at det bør tas noen forbehold mht statistisk generalisering. Det er dessuten funnet en viss heteroskedastisitet når det gjelder denne analysen. Også av den grunn bør det tas forbehold mot statistisk generalisering.

### **Nasjonal sammenligning**

Det var ikke spurt om oppfatninger om lønn for ansiennitet i den nasjonale undersøkelsen om holdninger til ulikhet. Det finnes derfor ikke grunnlag for å drøfte representativiteten av analysen av oppfatninger om ansiennitet.

## Lønn etter ytelse

Som jeg viste til tidligere, er innsats i arbeidet et opplagt legitimt lønnsgrunnlag i flere land. Dette forholder seg annerledes i Norge, og særlig innen offentlig sektor. Det er kun gjennomført noen spede ansatser til systematisk bruk av innsatsbasert lønn i offentlig sektor i Norge, og forsøk med innsatsbaserte lederlønninger i statlig sektor regnes f.eks. ikke som udelt vellykket (Lægreid 1995). Jeg formulerte likevel **hypotese B2** som gikk i retning av at jeg forventet at kommunale arbeidstakere ønsker at det (også) blir gitt lønn etter ytelse. Denne hypotesen var begrunnet med eksisterende forskning om legitimiteten av innsatsbasert lønn, og også med at tillitsvalgte i de aktuelle kommunene hadde gitt uttrykk for at de ønsket større vektlegging av ytelseskriterier. Jeg viste foran til at denne hypotesen vil bli opprettholdt i og med at både *dyktighet*, *innsatsvilje* og *oppnådde resultater* ble akseptert som lønnskriterier blant over halvparten av respondentene.

Jeg har ikke formulert hypoteser med oppfatninger om lønn for ytelse som avhengig variabel som testes gjennom regresjonsanalyse. Det kan likevel være interessant å se resultatene av en analyse med den samme modellen som er anvendt i de øvrige regresjonsanalysene. Som det framgår av tabellen, finner vi en signifikant effekt av kjønn også i denne analysen, som når det gjaldt oppfatninger om lønn for utdanning og lønn for ledelse. Samlet sett avdekker imidlertid modellen bare 4 prosent av variasjonen i svargivingen.

Tabell 4.20 Koeffisienter for variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ytelse. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1022.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>8.80</b>		<b>13.29***</b>		
Kvinne	<b>-.69</b>	<b>-.12</b>	<b>-3,49***</b>	<b>,84</b>	<b>1,19</b>
Alder	<b>.01</b>	<b>.03</b>	<b>.92</b>	<b>,75</b>	<b>1,33</b>
Utdanning	<b>-.10</b>	<b>-.12</b>	<b>-2,77**</b>	<b>,49</b>	<b>2,03</b>
Lønnsnivå	<b>.04</b>	<b>.16</b>	<b>3,34***</b>	<b>,44</b>	<b>2,29</b>
LOK-medlem	<b>-.30</b>	<b>-.05</b>	<b>-1,68</b>	<b>,90</b>	<b>1,11</b>
Multippel R	<b>.22</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.05</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
F-verdi	<b>10,41***</b>				
Durbin-Watson	<b>1,94</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Vi finner at *menn* er mer positive til lønn etter ytelse enn kvinner. Det viser seg ellers at oppfatninger om lønn for ytelse er mer positive jo høyere *lønnsnivå* respondentene har og mer negativ jo høyere *utdanning* de har. Dette er interessant sett i lys av at jeg gjennomgående har forventet at sammenhenger mellom oppfatninger om flere av lønnsfaktorene og henholdsvis utdannings- og lønnsnivå går i samme retning. Slik er det altså ikke når det gjelder lønn for ytelse. Jeg vil være forsiktig med å tolke dette resultatet, men vil antyde at dette kan være en indikator på at en del av arbeidstakerne anser lønn for utdanning og lønn for ytelse som delvis mostridende lønnsgrunnlag.

Det er ellers meget interessante resultater å finne når det gjennomføres separate regresjonsanalyser for kvinner og menn med den samme modellen. Som vi ser av vedleggstabell V.37 viser det seg da at alle de signifikante sammenhengene som er funnet kun gjelder for menn. Det er følgelig ikke mulig å bruke denne modellen for å få økt kunnskap om hva oppfatninger om ytelse kan ha sammenheng med for kvinnes vedkommende. Når det gjelder menn i kommunal sektor, så synes det altså som at skepsisen til ytelsesbasert lønn øker med økende utdanning, men avtar med økende lønnsnivå.

Jeg hadde gjennom **hypotese B4** antatt at de som foretrekker vektlegging av effektivitet som aktuelt lønnsgrunnlag ville være mest positive til ytelsesbasert lønn. Denne hypotesen har jeg undersøkt med utgangspunkt i korrelasjonskoeffisienten i og med at det er snakk om forholdet mellom to holdningsvariabler. Korrelasjonsmatrisen i V.13 i tabellvedlegget viser at vurdering av ytelseslønn korrelerer signifikant med E-fokus ( $r = .26$ ;  $p < .001$ ). Vedleggstabellene V.43 og V.44 viser at det er en sterk signifikant sammenheng å finne både for kvinner og menn. Samtidig ser vi av tabell V.13, V.43 og V.44 at E-fokus ikke viser en tilsvarende sterk positiv sammenheng med noen av de øvrige lønnsfaktorene. Det er ingen signifikant sammenheng med E-fokus og syn på utdanning og ledelse, mens det er en negativ sammenheng mellom E-fokus og syn på ansiennitetsbasert lønn ( $r = -.16$ ;  $p < .001$  for hele utvalget). Jeg vil på dette grunnlag **ikke avvise hypotese B4**.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er en viss variasjon mellom kommunene når det gjelder denne lønnsfaktoren sammenlignet med de foregående idet gjennomsnittstallet varierer fra 7.7 til 8.8, men det er ingen systematisk variasjon etter størrelse. Det er samtidig ingen forskjell å finne når det gjelder minimums- og maksimumstall.

### **Statistisk generalisering**

Residualene er tilnærmet normalfordelte når det gjelder oppfatninger om lønn for ytelse. Det fremgår av residualdiagrammet i tabell V.26c at det også er en liten spredning av residualene for denne faktoren. Vi kan dermed konstatere at vi med relativt høy grad av sikkerhet kan foreta en gyldig statistisk generalisering ut fra resultatene fra denne regresjonsanalysen.

### **Nasjonal sammenligning**

Det var to spørsmål i 'Ulikhetsundersøkelsen' som omhandlet lønn for ytelse. I det ene spørsmålet ble respondentene bedt om å vurdere betydningen av lønn for utførelse av arbeidet og i det andre var det spørsmål om lønn etter arbeidsinnsats. I korrelasjonsmatrisen V.13 i tabellvedlegget fremgår det at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom verken kjønn, alder, utdanning eller inntekt og lønn for ytelse. Det samme gjelder i stor grad for spørsmålet om lønn for utførelse av

arbeidet, men her finner vi en signifikant sammenheng med respondentenes inntektsnivå i den retning at aksepten av kriteriet øker med økende inntektsnivå. Dette er da en tendens som vi finner i den nasjonale undersøkelsen, men ikke i den kommunale. Derimot var det en viss tendens til signifikant sammenheng mellom utdanning og ytelse i sistnevnte undersøkelse. Denne tendensen er da ikke å betrakte som generelt gjeldende i norsk arbeidsliv.

I tabellen nedenfor ser vi at det heller ikke er noen signifikante kjønnsforskjeller i oppfatninger om verken lønn for utførelse av arbeidet eller lønn for arbeidsinnsats innen det nasjonale utvalget.

*Tabell 4.21 Oppfatning om lønn for arbeidsutførelse og arbeidsinnsats etter kjønn blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.*

	Menn	Kvinner	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for arbeidsutførelse	<b>2,09</b>	<b>2,16</b>	<b>-1,35</b>	<b>851</b>
Oppfatning om lønn for arbeidsinnsats	<b>2,12</b>	<b>2,16</b>	<b>-,83</b>	<b>852</b>

Det kan umiddelbart se ut til at det er forskjellige resultater fra de to undersøkelsene når det gjelder oppfatninger om lønn for innsats. Kvinner innen kommunal sektor synes mer negative til lønn for innsats enn sine mannlige kolleger, men dette synes altså ikke generelt sett å gjelde blant arbeidstakerne i Norge. Tabellen nedenfor viser at det imidlertid er markante forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor i dette spørsmålet.

*Tabell 4.22 Oppfatning om lønn for arbeidsutførelse og arbeidsinnsats etter sektortilknytning blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Gjennomsnitt med t-test.*

	Offentlig	Privat	t-verdi	N=
Oppfatning om lønn for arbeidsutførelse	<b>2,29</b>	<b>2,01</b>	<b>4,80***</b>	<b>734</b>
Oppfatning om lønn for arbeidsinnsats	<b>2,29</b>	<b>2,06</b>	<b>4,11***</b>	<b>734</b>

\*\*\*p<.001

Vi så foran at det er stor oppslutning om lønn for innsats i den nasjonale undersøkelsen, og at dette også gjaldt for ansatte i offentlig sektor. Resultatet fra tabellen over viser at det likevel er størst oppslutning om denne lønnsfaktoren i privat sek-



tor. Denne sektorforskjellen kan 'forklare' noe av forskjellen mellom 'Kommuneundersøkelsen' og 'Ulikhetsundersøkelsen' når det gjelder oppslutningen om lønn for ytelse. Det synes likevel å være en større forholdsmessig oppslutning om lønn for ytelse sammenlignet med lønn basert på tradisjonelle kriterier i den nasjonale undersøkelsen. Dette kan, som tidligere nevnt, ha sammenheng med hvordan spørsmålene er formulert, men kan også skyldes utenforliggende forhold som jeg ikke har grunnlag for å undersøke nærmere.

Samlet sett har jeg funnet at det er relativt stor aksept for lønn etter innsats og resultat i begge undersøkelsene, men samtidig ikke klart entydige oppfatninger. Sammenlignet med den nasjonale undersøkelsen synes altså kommunalt ansatte å være noe mindre positiv innstilt til ytelsesbasert lønn. Videre kom det frem at ansatte i privat sektor var mer positive til ytelseslønn enn ansatte i offentlig sektor. Dette er som ventet, i og med at ytelsesbasert lønn lenge har vært mer utbredt i deler av privat sektor enn i offentlig sektor. Det er dermed mer overraskende at det er så vidt stor oppslutning om ytelsesbasert lønn også i offentlig sektor i den nasjonale undersøkelsen – og dels også i undersøkelsen fra kommunal sektor. Dette kan bety at det er ønskelig med en viss nedtoning av en tidligere ensidig fokus på tradisjonelle lønnskriterier.

Jeg vil opprettholde hypotesen om at kommunalt ansatte ønsker større vektlegging av ytelsesfaktoren. Det kom videre fram at ulike synspunkter om ytelseslønn kan være knyttet til den enkeltes oppfatning om vektleggingen av effektivitet og rettferdighet. Det synes å være slik at de som mener at effektivitet er å betrakte som et ønskelig, eller i alle fall akseptabelt grunnlag for lønnsfastsettelse, også er mest positive til innsatslønn.

## Sammenfatning

I dette kapitlet har jeg presentert respondentenes synspunkter på lønnsgrunnlag spesifisert som

- Rettferdighet og effektivitet som lønnsgrunnlag
- Oppfatninger om lønnskriterier

Når det gjaldt lønnskriteriene, analyserte jeg særlig variasjoner i svargivingen når det gjaldt oppfatninger om lønn for henholdsvis utdanning, lederansvar, ansiennitet og ytelse. Tabell 4.22 viser hvilke variabler som viste signifikant sammenheng med oppfatninger om ulike lønnsgrunnlag gjennom regresjonsanalyser.

Tabell 4.23 Oversikt over signifikante koeffisienter i regresjonsmodeller med indikatorer på prosedyrerettferdighet som avhengige variabler.

	E-fokus	Lønn for utdanning	Lønn for ledelse	Lønn for ansiennitet	Lønn for ytelse
Kvinne		***	***		-.***
Alder	-.*	-.**			
Utdanning		***			-.**
Lønnsnivå	***		*	-.**	***
LOK-medlem					
Lederansvar			***		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Vi ser at kjønn og lønnsnivå er de uavhengige variablene som viser sterkest sammenheng med avhengig variabel i flest analyser. Kjønn viser en klar sammenheng med alle lønnsfaktorene unntatt ansiennitet, mens lønnsnivå viser sterkest sammenheng med oppfatninger om fokus på effektivitet og lønn for ytelse. Dessuten er det en tydelig sammenheng mellom utdanning og oppfatninger om lønn for utdanning, og også lønn for ytelse. Dette kommer mest tydelig fram ved at jo lengre utdanning respondentene har gjennomført, jo mer positive er de til lønn etter utdanning. I tillegg synes kommunale arbeidstakeres skepsis til effektivitet som lønnsgrunnlag å avta med økende lønnsnivå.

I flere av analysene har jeg altså funnet et større eller mindre utslag av kjønn og det synes å være enten ingen effekt eller en tydelig effekt. Jeg hadde delvis forventet det, og delvis ikke. I kommentarene har jeg antydnet to mulige forklaringer; enten at kvinner og menn gjennomgående gir uttrykk for ulike verdiorienteringer knyttet til lønn og arbeid, eller at lønnsoppfatninger varierer etter yrkes- eller arbeidsområde, og at kjønnseffekten er å forstå som en kamuflert yrkes- eller sektoreffekt.

Jeg gjør ikke noe forsøk på å finne den mest 'riktige' tolkningen av kjønnsforskjellene i denne sammenheng. Det er gjennomført mange studier som viser at arbeidstakerrelaterte oppfatninger varierer etter yrke. Samtidig er det også gjennomført studier som viser at kvinner og menn har ulike erfaringsgrunnlag og gir uttrykk for ulike verdier. For mitt formål er det tilstrekkelig å slå fast at kvinner og menn i Norge gir uttrykk for ulike oppfatninger om lønnsgrunnlag.

Skillelinjene etter kjønn synes å være så gjennomgående at vi ikke kan gå ut i fra at det finnes en felles oppfatning blant kvinner og menn i norske kommuner om hva som er rettferdige lønnsgrunnlag. Det er ikke minst grunn til å ta hensyn til forskjeller i oppfatninger mellom kvinner og menn fordi det har vist seg at den anvendte regresjonsmodellen ikke alltid 'forklarer' variasjoner i svargivingen for begge kjønn. Når det gjaldt lønn for ytelse, fant jeg kun signifikante effekter for mennenes vedkommende, mens det var motsatt når det gjaldt oppfatninger om lønn for ledelse.

Det er ellers interessant å merke seg at oppfatninger om lønnsgrunnlag ikke synes å variere i forhold til arbeidstakernes fagforeningstilknytning. Fagorganisasjonenes institusjonelle styrke og posisjon ser dermed ikke ut til å ha gjennomgripende innflytelse på medlemmenes oppfatninger om grunnlaget for lønnsforskjellene. Dette kan synes underlig i og med at lønsspørsmål er blant de viktigste funksjonsområdene for en fagorganisasjon. Når det likevel er slik, så kan dette tilskrives det forhold at det generelt sett hadde vært relativt lite diskusjon om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller i de kommunene som inngikk i undersøkelsen. I den grad det har vært noen diskusjon, så har dette i hovedsak dreid seg om fordelingen

av de lokale tilleggene. Resultatet kan selvfølgelig også skyldes at individuelle kjennetegn og interesser rett og slett har større betydning for oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller enn fagorganisasjonens standpunkter.

Til hver av analysene hadde jeg formulert hypoteser. Jeg fant ikke tilstrekkelig grunnlag til å avvise følgende hypoteser:

#### **Hypotese B1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de mener det er akseptabelt at lønna fortsatt skal bestemmes av utdanningslengde, lederansvar og ansiennitet.*

#### **Hypotese B2**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de aksepterer at det gis lønn etter ytelse.*

#### **Hypotese B3a**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter **utdanning** jo lengre utdanning de selv har.*

#### **Hypotese B4**

*Blant kommunalt ansatte vil de som er positive til lønn basert på **effektivitet** være mer positive til lønn etter ytelse enn de som oppgir at de foretrekker lønn basert på **rettferdighet**.*

#### **Hypotese B5**

*Blant kommunalt ansatte vil kvinner gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn for utdanning enn hva menn vil gjøre.*

#### **Hypotese B6**

*Kommunale arbeidstakere vil synes å uttrykke større oppslutning om lønnsforskjeller basert på utdanning, ansvar og ansiennitet enn hva norske arbeidstakere generelt sett vil synes å gjøre.*

### **Hypotese B7**

*Kommunale arbeidstakere vil synes å være mindre positive til lønn etter ytelse enn hva norske lønnstakere generelt sett vil være.*

Det viste seg at fire av hypotesene møtte avvises. Dette gjaldt

### **Hypotese A2**

*Blant kommunalt ansatte vil det være en større andel som oppgir at det bør legges større vekt på rettferdighet enn på effektivitet som lønnsgrunnlag enn både a) andelen som oppgir at det bør legges mest vekt på effektivitet og b) andelen som mener at det bør legges like stor vekt på begge disse hensyn.*

### **Hypotese A3**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av LOK-medlemmene enn av andre arbeidstakere oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet.*

### **Hypotese A4**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel kvinner enn menn oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet.*

### **Hypotese B3c**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter **ansiennitet** jo eldre de selv er.*

Det viste seg at to av hypotesene måtte omformuleres til kun å gjelde for enten kvinner eller menn. Dette gjaldt hypotesene A1 og B3b, som dermed kan opprettholdes med følgende modifiserte formulering.

### **Hypotese A1**

*Blant kommunalt ansatte menn vil de fleste gi uttrykk for at rettferdighet og effektivitet forstås som motstridende lønnsgrunnlag.*

### **Hypotese B3b**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil de med **lederansvar** oppgi at lederansvar bør tillegges større betydning enn hva arbeidstakere uten lederansvar vil oppgi å mene.*

Samlet sett har analysene foran gitt støtte til hypotesen om at respondentene helst vil beholde eksisterende lønnskriterier. Samtidig har jeg funnet stor støtte for mitt utgangspunkt om at oppfatninger om lønnsgrunnlag i stor grad påvirkes av arbeidstakernes **egeninteresser**. Det er gjennomgående slik at de som er tjent med at et lønnskriterium gis vesentlig betydning er mest positive til dette kriteriet.<sup>17</sup> Denne tendensen var også tydelig i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Samtidig har det vist seg at mange kommunalt ansatte er åpne for lønn etter ytelse. Videre synes det som at menn er mer positive enn kvinner til lønn for ytelse, mens kvinner synes noe mer tradisjonsorienterte i sine oppfatninger av lønnsgrunnlag.

---

<sup>17</sup> Dette gjelder likevel ikke for ansiennitetskriteriet. Her fant jeg ikke noe direkte utslag av egeninteresser slik jeg ville måle dette i form av en sammenheng mellom alder og oppfatninger om ansiennitetsbasert lønn. Kanskje har dette sammenheng med at ansiennitet er blant de etablerte kriteriene som det har vært reist mest skepsis mot, og som det er klart mest varierende oppfatninger om.

# Kapittel 5

## Oppfatninger om lønnsprosedyre

---

### Innledning

Lønnsprosedyre betegner måten lønnsforhandlingene fastsettes på. Det kan i mer generelle forstand dreie seg om hvorvidt lønnsutviklingen fastsettes sentralt eller lokalt. Lønnsprosedyren bestemmes også av hvem som deltar i forhandlingene og hvordan forhandlingene er organisert.

Lønnsprosedyren vil kunne variere mye på lokalt nivå. Variasjoner mellom de enkelte kommuner som deltar i den foreliggende 'Kommuneundersøkelsen' er gjengitt i en egen rapport (Ingebrigtsen 1994b). Den viser at det er en viss variasjon å finne når man går inn på de enkelte detaljene. Variasjonene går blant annet på hvordan krav og tilbud forberedes, behandles og presenteres på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Enkelte fagorganisasjoner presenterer f eks prioriterte krav, mens andre videresender alle krav fra medlemmene uten å foreta noen prioritering. På arbeidsgiversiden er det også store variasjoner, blant annet når det gjelder involveringen av linjeledere på ulike nivå. Det er også noe forskjell å finne når det gjelder hvorvidt forhandlingene skjer samlet for alle fagorganisasjonene eller hvorvidt hver organisasjon forhandler separat med arbeidsgiver. I de fleste kommuner praktiseres separate forhandlinger, men det finnes som sagt ulike varianter også på dette punktet.

Dette er variasjoner som i prinsippet kan ha hatt betydning for de ansattes svargiving. Særlig kan forhandlingsformen ha påvirket svarene avhengig av om store deler av de ansatte er blitt inviterte til å sende inn krav om lokale tillegg. I så fall vil det være mange skuffede ansatte å finne etter at tilleggene er blitt fordelt til et fåtall av de ansatte. Data om lokale variasjoner i forhandlingsform og ansattes

kjennskap til denne er imidlertid ikke av en slik art at de lar seg inkludere i den aktuelle analysen på en forsvarlig måte. Variasjonen er f.eks. ikke egnet til å skulle grupperes i typologier fordi det ikke finnes variasjon rundt noen få identifiserbare faktorer eller dimensjoner, men heller nyanserende forskjeller knyttet til mange og ulike dimensjoner. Jeg gjennomfører derfor ikke analyser hvor forskjeller i lønnsprosedyre innen den enkelte kommune er tatt med som variabel.

Det er utført relativt lite forskning hvor man kan hente mer detaljert kunnskap om hvilke aspekter ved lønnsprosedyren som påvirker lønnstakerne og hvordan de forholder seg til gjeldende prosedyrer. Det kommer frem gjennom eksisterende forskning at arbeidsvurderingssystemer kan bidra til en felles referanseramme for oppfatninger om lønnsgrunnlag. Vi vet ellers at aksepten av egen lønn synes å øke om ansatte har deltatt i lønnsprosedyren (Mohrman et al. 1989; Abowd 1990; Blinder 1990; Lawler 1990; Heneman 1992).

I den foreliggende undersøkelsen blant kommunalt ansatte kan jeg dessverre heller ikke direkte studere betydningen av de ansattes aktive deltakelse i eller synspunkter på dette forhold. Det skyldes at det er de nasjonale partene som har avtalt valg av lønnsystem, og at det lokalt er de tillitsvalgte som deltar i diskusjoner om forhandlingsformen. Blant de øvrige ansatte er de fleste svært lite direkte involvert. Jeg har spurt ansatte hvor informert de er om lønnsystemet og hvorvidt de har behov for mer informasjon. Resultatene viste at det kun var vel en tindedel som ikke hadde kjennskap til systemet med lokale forhandlinger, mens noe over halvparten mente at de hadde godt kjennskap til det. Det var samtidig slik at vel halvparten av respondentene ønsket å vite litt eller mye mer om systemet.

Jeg har gjennomført regresjonsanalyser knyttet til oppfatninger om lønnsprosedyre hvor disse indikatorene på kjennskap til lønnsystemet er trukket inn som uavhengig variabel. Dette ga imidlertid ikke noe utslag på resultatet av analysen. Jeg kunne på dette grunnlag ha konkludert med at informasjon ikke har betydning for vurderingene. Jeg har imidlertid ikke følt meg tilstrekkelig trygg på robustheten av de anvendte indikatorene til at jeg har villet trekke en slik konklusjon.



De indikatorene jeg vil undersøke holdningene til er basert på følgende hovedspørsmål:

- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdig lønnsprosedyre?*

På bakgrunn av de vurderingene som er gjengitt ovenfor har jeg valgt å konsentrere meg om to generelle indikatorer på lønnsprosedyre; *lokale forhandlinger og arbeidsgivers styringsrett*.

Resultater fra eksisterende forskning gir uansett grunnlag for å anta at arbeidstakerne bryr seg om hvilken lønnsprosedyre som er benyttet. Det vil derfor være av interesse å vite hvilke oppfatninger de gir uttrykk for når det gjelder spørsmål om lokale forhandlinger og arbeidsgivers mulighet til å endre lønna uten forhandlinger med tillitsvalgte.

Når det gjelder kommunal sektor i Norge, så er det grunn til å tro at arbeidstakerne i det minste bryr seg med om lønningene utelukkende er basert på sentrale forhandlinger, eller både sentrale og lokale forhandlinger. Dette har det vært mye snakk om, og jeg antar derfor at de fleste har en formening om hva spørsmålet gjelder selv om de ikke nødvendigvis har så sterke meninger om saken.

Spørsmålet om arbeidsgivers styringsrett er et sentralt element knyttet til lønnsprosedyren innen kommunal sektor. I prinsippet har arbeidsgiver relativt stor grad av styringsrett når det gjelder innplassering av nyansatte og lønnplassering ved stillingsendring. Det nye lønssystemet med flere koder knyttet til hver stillingsbetegnelse, samt manglende ankemulighet knyttet til de lokale forhandlingene, gir arbeidsgiver ytterligere større styringsrett på dette området. Arbeidsgiver er imidlertid ikke *pålagt* større styring. Det er dermed opp til den enkelte kommune i hvilken grad de ønsker å benytte seg av denne retten. I og med dette valget, vil det være interessant å vite hva de ansatte mener om styringsretten. Slik jeg har undersøkt dette, gjelder spørsmålet arbeidstakernes prinsipielle stillingtagen til arbeidsgivers styringsrett.

Nedenfor viser jeg hvilke oppfatninger respondentene har om lokale forhandlinger og arbeidsgivers styringsrett når det er kontrollert for de samme uavhengige variablene som i de tidligere regresjonsanalysene.

## Holdning til lokale forhandlinger

Lønnsbestemmelsesprosedyren innen kommunal sektor kan, som tidligere nevnt, deles opp i ulike komponenter. Den komponenten som skal omtales i dette avsnittet, er lokale forhandlinger om en sentralt avtalt lønnsandel. Innenfor den konteksten som norske kommuner representerer diskuterer man fremdeles om det bør gjennomføres lokale forhandlinger eller ikke. Man diskuterte i alle fall dette på det tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført. Dette er ellers et spørsmål som knapt er blitt viet forskningsmessig oppmerksomhet, hvilket i hovedsak skyldes at spørsmålsstillingen ikke har vært ansett som spesielt kontroversielt utenom offentlig sektor i de nordiske land. Det er gjort en del analyser av lokal lønnsbestemmelse innenfor denne konteksten av offentlig sektor i Norden, men det er få om noen av disse undersøkelsene som gir resultater som er relevante for det spørsmålet jeg tar opp her. Det nærmeste vi kommer er Lægreids undersøkelse om lederlønninger innen statlig sektor i Norge (Lægreid (red) 1995). Denne undersøkelsen gir imidlertid heller ikke resultater som kan nyttes som utgangspunkt for min problemstilling.

Jeg har tidligere påpekt at fagforbundene har gitt uttrykk for ulike holdninger til hvorvidt det bør gjennomføres lokale forhandlinger om en avtalt økonomisk ramme eller 'pott' i kommunal sektor. Norsk Lærerlag og fagforbund tilsluttet Landsorganisasjonen har særlig inntatt en negativ holdning, mens andre fagorganisasjoner enten har vært positive eller har inntatt en mer avventende holdning. Det var derfor ikke uventet at det i undersøkelsen jeg gjennomførte blant tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter kom fram at de tillitsvalgte til dels hadde ulike oppfatninger om lokale forhandlinger avhengig av hvilken hovedsammenslutning de tilhørte. Tillitsvalgte tilknyttet LOK uttrykte gjennomgående at de helst ville ha slutt på lokale forhandlinger. Ut fra antakelsen om at de fagorganiserte i hovedsak vil være mest enig med egen fagorganisasjonen, formulerte jeg **hypotese C1** om at

en mindre andel LOK-medlemmer enn andre kommunale arbeidstakere vil oppgi å være positive til lokale forhandlinger. Denne hypotesen testes ved å undersøke andelen av LOK-medlemmer og andre som ikke svarer ja på spørsmålet om de ønsker at det gjennomføres lokale forhandlinger.

Jeg antok videre gjennom **hypotese C2** at holdninger til lokale forhandlinger ville være farget av hva den enkelte hadde opplevd å få ut av de lokale forhandlingene. Denne hypotesen er basert på at jeg antar at ansattes holdning til lokale forhandlinger vil være avhengig av hvorvidt de har grunn til å se seg tjent med denne type forhandlinger. Jeg antar dermed at egeninteressene kan ha betydning for holdninger til lokale forhandlinger, på samme måte som jeg tidligere antok at var tilfellet når det gjaldt oppfatninger om lønnskriterier.

Begge hypotesene er belyst ved hjelp av en T-test. I tillegg har jeg også gjennomført en logistisk regresjonsanalyse for blant annet å presentere mer utfyllende informasjon om hvilke variabler som predikerer holdninger til lokale forhandlinger. Konklusjonen angående de formulerte hypotesene vil være basert på resultatet fra regresjonsanalysen.

T-testen viser en liten signifikant forskjell i gjennomsnittstall mellom LOK-medlemmer og andre kommunalt ansatte når det gjelder andelen respondenter som oppgir at de er positive til lokale forhandlinger. ( $t=-2,02$ ;  $p<.05$ ). Dette fremgår av vedleggstabell V.17 som viser resultater fra T-tester for LOK-medlemmer og andre når det gjelder alle avhengige variabler i studien. Forskjellen i vurderinger går imidlertid **motsatt vei** av hva jeg forventet idet t-testen viser at LOK-medlemmene er noe mer positive til lokale forhandlinger enn andre kommunale arbeidstakere. I tabellen nedenfor finner vi samme tendensen til at LOK medlemmer synes mer positive til lokale forhandlinger. LOK-medlemmer har altså ikke vist seg signifikant mindre positive enn andre til lokale forhandlinger. På dette grunnlag vil jeg **avvise hypotese C1**.

Tabell 5.1 *Oppfatninger om det fortsatt bør gjennomføres lokale forhandlinger blant LOK-medlemmer og andre. Prosent med antall i parentes.*

	ALLE	LOK-medlem	Ikke LOK-medlem
Ja	<b>45 (609)</b>	<b>49 (275)</b>	<b>43 (334)</b>
Nei/kanskje/vet ikke	<b>54 (733)</b>	<b>51 (286)</b>	<b>57 (447)</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Svartall	1342	561	781

Dette er et noe annet resultat enn hva vi kunne forventet ut fra at det er LOK-organisasjonene som i størst grad har uttrykt skepsis til lokale forhandlinger. Det kan være flere grunner til at vi ikke finner samme oppfatninger blant medlemmene som blant de tillitsvalgte og det organisasjonen presenterer som sitt standpunkt. For det første kan det være at ikke alle medlemmene er klar over at fagorganisasjonen er negativ til lokale forhandlinger. Det er langt fra alle fagorganiserte som følger med i hva organisasjonen de er medlem av mener om dette og hint. For enkelte medlemmer er eksempelvis fagorganiseringen mer å betrakte som en 'naturlig' del av det å være (fast) ansatt (Ingebrigtsen 1983). For det andre kan det tenkes at enkelte medlemmer er direkte uenig med fagorganisasjonen når det gjelder spørsmålet om lokale forhandlinger.

Det kan videre være mange grunner til at fagorganiserte eventuelt er uenige med sin egen fagorganisasjon.<sup>18</sup> Det kan være at enkelte prinsipielt sett mener at forhandlinger om lønn bør skje nærmere den enkelte arbeidstaker og/eller at den enkelte lokale arbeidsgiver bør gis en viss innflytelse over anvendelsen av lønnsmidlene. Det kan også være at noen mener seg tjent med lokale forhandlinger, på den måten at de har erfaring med, eller antar at det vil gi dem selv høyere lønn enn om forhandlingene utelukkende foregår sentralt. Vi skal snart kunne finne ut av hvorvidt denne koblingen til egne erfaringer synes å ha noe for seg. Tabellen nedenfor

---

<sup>18</sup> *Det er ikke bare medlemmer av LOK som har andre oppfatninger om lokale forhandlinger enn fagorganisasjonen sin. En differensiering mellom de øvrige sammenslutningene er bare ikke tatt med i resultatene fordi jeg ikke hadde formulert hypoteser om hva medlemmene av de øvrige sammenslutningene forventes å mene om dette.*

viser svarfordelingen for de som har mottatt lokalt lønnstillegg og de andre i utvalget.

*Tabell 5.2 Oppfatninger om det fortsatt bør gjennomføres lokale forhandlinger fordelt etter hvorvidt respondenten har mottatt lokalt lønnstillegg i 1994. Prosent med antall i parentes.*

	ALLE	Mottatt lokalt lønnstillegg	Ikke mottatt lokalt lønnstillegg
Ja	<b>46 (460)</b>	<b>59 (178)</b>	<b>40 (282)</b>
Nei/kanskje/ vet ikke	<b>54 (552)</b>	<b>41 (126)</b>	<b>60 (426)</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
N=	1012	304	708

Vi ser at det er en tydelig forskjell i svargivingen for de to gruppene. Forskjellen går i retning av at de som oppgir at de ikke har mottatt lokalt lønnstillegg er mer negative til lokale forhandlinger enn de som sier at de har fått slikt tillegg. Resultatet av t-testen i tabell 5.3 viser at denne forskjellen er signifikant.

*Tabell 5.3 Oppfatninger om det fortsatt bør gjennomføres lokale forhandlinger etter hvorvidt respondenten har mottatt lokalt lønnstillegg. Gjennomsnitt med t-test.*

	Ikke mottatt lokalt tillegg	Mottatt lokalt tillegg	t-verdi	N=
Positiv til lokale forhandlinger	<b>,40</b>	<b>,59</b>	<b>-5,56***</b>	
SUM	<b>708</b>	<b>308</b>		<b>1012</b>

\*\*\*p<.001

Det synes dermed å være grunnlag for å opprettholde hypotese C2 om at de som oppgir å ha mottatt lokalt lønnstillegg vil være mer positive til lokale forhandlinger enn de som oppgir at de har hatt eget utbytte av de lokale forhandlingene. Dette resultatet er i stor grad i samsvar med hva jeg tidligere har funnet mht sammenhengen mellom lønnsoppfatninger og egeninteresser.<sup>19</sup> Jeg vil likevel ikke trekke

---

*19 Det er ikke gitt at respondentene er kjent med hvorvidt deres lønnstillegg er kommet etter lokale forhandlinger eller ikke. I denne sammenheng er det imidlertid respondentenes egen forestilling om dette som er det sentrale.*

noen endelig konklusjon om betydningen av å ha mottatt lokalt tillegg før jeg har vist resultatene av den logistiske regresjonsanalysen.

Respondentenes oppfatninger om lokale forhandlinger viser elles at de gjennomgående ikke er direkte negative til lokale forhandlinger. Dette fremgår av vedleggstabell V.27 som viser at det heller ikke er et flertall av de som ikke har mottatt lønnstillegg som absolutt ikke vil ha lokale forhandlinger i fremtiden. Det er faktisk noen flere som svarer klart ja enn nei. Samlet sett er dermed utvalget positivt innstilt til lokale forhandlinger.

Det er som nevnt gjennomført en logistisk regresjonsanalyse for å undersøke om den forskjellen som er funnet mellom undergrupper opprettholdes når det kontrolleres for de samme variablene som i foregående regresjonsanalyser. Når det gjelder spørsmålet om holdning til lokale forhandlinger har jeg som sagt i tillegg tatt med en dummyvariabel basert på om respondentene oppga å ha mottatt lokalt lønnstillegg sist det ble gjennomført lokale forhandlinger.

Som jeg tidligere har gjort rede for, må resultatet av logistiske regresjonsanalyser tolkes noe annerledes enn lineære regresjonsanalyser. Den store forskjellen ligger i at vi i logistiske regresjoner ikke kan snakke om effekter av en uavhengig variabel på en avhengig variabel eller sammenhenger mellom variabler, men heller snakke om grader av sannsynlighet eller odds'en for at representanter for populasjonen vil skåre sånn eller slik på den avhengige variabelen gitt en viss verdi på den uavhengige variabelen.

Tabell 5.4 Logistisk regresjon med forhandlingsaksept som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest  $R^2$  og  $-2LL$ .  $N=985$

	B	S.E.	Wald	Exp (B)
Kvinne	-,08	,16	,22	,93
Alder	-,02	,01	6,57**	,98
Utdanning	-,07	,03	6,49*	,93
Lønnsnivå	,00	,01	,01	1,001
LOK-medlem	-,07	,14	,26	,93
Mottatt lønnstillegg	,73	,14	25,39***	2,07
Konstant	1,52	,55	7,75**	4,59
Kjikvadrat	43,33			
Nagelkerke $R^2$	,06			
-2LL	1314,12			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Vi finner at tre av de uavhengige variablene i modellen ser ut til å påvirke sannsynligheten for at vi kan si noe om hva en kommunalt ansatt vil mene om lokale forhandlinger ut fra kjennskap til vedkommendes verdi på disse variablene. Vi ser at odds'en for at en person er positiv til lokale forhandlinger avtar med *alderen* og med økende *utdanning*. Det fremgår videre av tabellen at de som har *mottatt lønnstillegg* sannsynligvis vil være mer positive til lokale forhandlinger enn de som ikke har mottatt slikt tillegg. Dette er i tråd med hypotese C2.

BIC-verdien er meget sterk når det gjelder variabelen 'Mottatt lønnstillegg'. Det stiller seg annerledes for de øvrige variablene som viser en signifikant effekt i tabellen. Her er det nemlig funnet negative BIC-verdier og ifølge Raftery (1995) innebærer dette at variablene ikke bør regnes som signifikante.

På bakgrunn av de oddsverdiene som fremkommer i tabell 5.3 er det noe overraskende at en separat analyse for kvinner og menn viser at det kun er *alder* som viser en svak signifikant oddsverdi for menn, mens det for kvinner kommer fram en meget sterk verdi for mottatt lønnstillegg og ellers en svak signifikant verdi for utdanning. Det er følgelig ikke avdekket en sammenheng mellom egeninteresser og aksept av lokale forhandlinger for mennenes vedkommende. På dette grunnlag må *hypotese C2 modifieres* til kun å gjelde for kvinner.

Den logistiske regresjonsanalysen bekrefter ellers at tilknytning til LOK ikke ser ut til å påvirke sannsynligheten for at en person skal være negativ til lokale forhandlinger.

Modellen avdekker om lag 6 prosent av variasjonen i svargivingen innen utvalget. Dette er ikke noen spesiell høy forklaringsgrad. Jeg vil likevel ikke karakterisere tallet som urimelig lavt, i og med at jeg på forhånd hadde så lite kjennskap til hva vi kunne forvente ville ha betydning for respondentenes holdning til lokale forhandlinger

Ut fra eksisterende forskning vurderte jeg det som nevnt også som interessant å undersøke om de med godt kjennskap til lønssystemet med lokale forhandlinger ville være mer positive enn de med lite kjennskap til systemet. Jeg fant imidlertid ut at jeg manglet en god indikator for respondentenes kjennskap til lønssystemet. Respondentene ble riktignok spurt direkte om de kjente til det nye lønssystemet, og også om de opplevde behov for mer informasjon om de lokale forhandlingene. Jeg har likevel liten formening om hva slags informasjon som ligger til grunn for de svarene som ble gitt. Jeg foretok som nevnt noen analyser hvor jeg inkluderte respondentenes oppfatninger om å være informert om systemet. Dette ga ikke noe signifikant utslag på svarene. Jeg vil likevel ikke avvise betydningen av informasjon når det gjelder holdning til om det fortsatt skal være lokale forhandlinger i kommunesektoren, men får altså ikke klart bekreftet en slik sammenheng i mitt materiale.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er til dels stor variasjon mellom kommunene når det gjelder holdninger til lokale forhandlinger. Andelen som oppgir å være klart positive til at det fortsatt skal føres lokale forhandlinger varierer fra 34 prosent til 61 prosent. Det er ingen sammenheng mellom antall ansatte og holdning til lokale forhandlinger lokale. Jeg kan heller ikke se at det har sammenheng med forhandlingsform og må bare konstatere at jeg ikke kan si noe nærmere om årsaken til de observerte forskjellene i oppslutningen om lokale forhandlinger.



## Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidstakernes lønn bestemmes i stor grad av hva de organiserte partene kommer frem til av avtaler. Som vi har sett, avgjøres lønna i første rekke gjennom forhandlinger på nasjonalt nivå, men altså til en viss grad også på lokalt nivå. Avgjørelser om lønnsinnplassering og lønnsendring som faller utenfor det som er fremforhandlet, avgjøres i hovedsak av arbeidsgiver. Arbeidsgiver har styringsrett, dvs. rett til alene å fatte beslutninger over enkelte sider ved arbeidet. Hvilke sider ved arbeidet dette gjelder for, kan variere fra sektor til sektor. På enkelte områder har arbeidsgiver mindre styringsrett fordi den organiserte arbeidstakersiden har rett til lokale avtaler. Denne rettigheten er også regulert gjennom tilleggsavtaler, og gjelder f eks i forbindelse med omstillinger, permisjoner og oppsigelser, samt ved inngåelse av produktivitetsavtaler for alle sektorer.

Det kan være delte oppfatninger om hvor langt arbeidsgivers styringsrett bør strekke seg på ulike områder. Innen kommunal sektor har arbeidstakersiden hatt større innflytelse over ansettelse enn i andre sektorer av arbeidslivet ved at det partssammensatte administrasjonsutvalget tradisjonelt sett har foretatt de fleste ansettelser. Administrasjonsutvalget funksjon er noe endret gjennom den nye kommuneloven, men fremdeles må arbeidstakersidens deltakelse i ansettelsesprosesser sies å være mer omfattende i kommunesektoren enn i statlig og privat sektor.

Det har vært rettet liten forskningsmessig oppmerksomhet mot arbeidstakernes oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett. Dette gjelder også arbeidsgivers bruk av retten til å gi lønn uten forhandlinger og skyldes det enkle forhold at denne styringsretten gjerne regnes som gitt. Man har derfor vært mer opptatt av hvordan arbeidsgiver skjøtter sitt ansvar enn *hvorvidt* arbeidsgiver skulle kunne gi lønn uten forhandlinger.

Det er som sagt først og fremst aktuelt innenfor offentlig sektor at det setter spørsmålsteget ved arbeidsgivers styringsrett. Men heller ikke her har man viet temaet spesielt stor oppmerksomhet. I den grad spørsmålet har vært diskutert, så har det i første rekke dreid seg om forholdet mellom den politiske og den administrative

nistrative arbeidsgiverrollen. Innen offentlig sektor som helhet har arbeidsgivers styringsrett når det gjelder lønnsbestemmelse i hovedsak kommet til uttrykk ved tildeling av personlige opprykk ved stillingsendring. Også gjennom det nye lønns-systemet med lokale forhandlinger om en avtalt pott er det partene i fellesskap som avgjør lønnstilleggene. Arbeidsgiver har altså heller ikke full styringsrett i denne sammenheng. De nye lønnsrammene gir imidlertid arbeidsgivere en viss styringsmulighet ved at de kan avgjøre hvilken lønnsrammekode nyansatte skal innplasseres i og hvilke rammer som skal gis for enkelte stillingsgrupper. Arbeidsgivers styringsrett kan dermed sies å ha økt som en følge av lønnsreformen. Samtidig gjør avtaler om lokale forhandlinger om en sentralt avtalt pott det svært tydelig at den organiserte arbeidstakersiden har stor innflytelse over lønnsutviklingen.

Arbeidsgiver kan likevel skaffe seg relativt stor innflytelse over resultatet av de lokale forhandlingene. Dette skyldes dels at arbeidstakersiden er delt mellom mange fagorganisasjoner som ikke utveksler informasjon eller diskuterer egne krav og interesser seg imellom. Arbeidsgivers innflytelse er også en konsekvens av at det er åpnet for lønnstillegg basert på vurderinger av ansattes innsats og betydning for arbeidsorganisasjonen. Mange organisasjoner og tillitsvalgte vegrer seg for å forhandle på dette grunnlag.

Av de grunner som er anført ovenfor, fant jeg det interessant å undersøke hva ansatte mente om arbeidsgivers styringsrett i lønnsammenheng innen kommunal sektor. Organisasjonsgraden er meget høy innen kommunal sektor og hele 90 prosent i min undersøkelse. På denne bakgrunn antok jeg gjennom **hypotese D1** at de fleste kommunale arbeidstakere ikke ønsker at arbeidsgiver skal kunne fastsette lønn uten forhandlinger. Hypotesen etterprøves ved å undersøke andelen som svarer bekreftende på spørsmålet om hvorvidt de mener at arbeidsgiver skal kunne gi lønnstillegg uten forhandlinger.

Om det er variasjon blant kommunale arbeidstakere når det gjelder holdninger til arbeidsgivers styringsrett, så antok jeg i **hypotese D2 og D3** at det er de som aksepterer lønn basert på henholdsvis effektivitet og ytelse som er mest positive til

arbeidsgivers styringsrett i lønnsammenheng. Denne antakelsen er begrunnet med at innsats og effektivitet er lønnsgrunnlag som det er mindre aktuelt å forhandle om. Arbeidstakernes ytelsesbaserte lønn blir vanligvis enten fastsatt på grunnlag av på forhånd avtalte mål og indikatorer, som så vurderes etter en viss tid, eller det er arbeidsgiver som foretar en mer subjektiv vurdering av ytelsen. Det vil med andre ord være mindre aktuelt at tillitsvalgte forhandler med arbeidsgiver om hvem som skal ha lønnstillegg hvis lønnstillegget skal baseres på ytelse og effektivitet.

Resultatene viser at det er delte oppfatninger blant respondentene når det gjelder holdninger til arbeidsgivers styringsrett. Dette fremgår av tabellen nedenfor hvor utvalget er inndelt etter deres vurdering av effektivitet og rettferdighet som lønnsgrunnlag.

*Tabell 5.5 Oppfatninger om det bør gis lønnstillegg uten forhandlinger fordelt etter respondentenes oppfatninger om rettferdighet og effektivitet. Prosent.*

	ALLE	Mest vekt på rettferdighet	Like stor vekt på begge	Mest vekt på effektivitet
Ja	<b>29 (359)</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>53</b>
Nei/kanskje	<b>72 (880)</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>47</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
N=	1239	405	692	142

Resultatene i tabellen over viser *støtte for hypotese D1* om at kommunalt ansatte ikke er klart positive til arbeidsgivers styringsrett. Om vi tar en titt på vedleggstabell V.28, så ser vi imidlertid at det kun er om lag halvparten av respondentene som er klart negative til arbeidsgivers styringsrett. Dette svekker ikke hypotesen hvor jeg tar utgangspunkt i andelen som har svart ja på spørsmålet om de ønsker at arbeidsgivers bruker sin styringsrett i lønnsammenheng. Det er likevel verdt å legge merke til dette med tanke på at det synes å være en generell tendens til at norske kommuner anvender styringsretten. Dette er i alle fall mitt inntrykk etter mange års kontakt med norske kommuner og Kommunenes Sentralforbund omkring disse forhold.

Korrelasjonsmatrisen i tabell V.13 i tabellvedlegget viser at holdninger til arbeidsgivers styringsrett korrelerer klart positivt signifikant både med respondentenes holdning til lønn etter ytelse ( $r=,29$ ;  $p<001$ ) og med fokus på effektivitet ( $r=,19$ ;  $p<.001$ ). Ut fra vedleggstabellene V.43 og V.44 ser vi at samme tydelige signifikante sammenheng finnes både for kvinner og menn. Det er samtidig ingen signifikant korrelasjon mellom syn på arbeidsgivers styringsrett og de øvrige lønnsfaktorene. På dette grunnlag vil jeg *ikke avvise hypotese D2 og D3* som bygger på antakelsen om en slik sammenheng. Som vi ser av tabellen nedenfor er det ellers først og fremst det å være *kvinne* som øker som påvirker sannsynligheten for at man er negativ til arbeidsgivers styringsrett. Denne variabelen har imidlertid en svak BIC-verdi, hvilket gjør at man skal være forsiktig med å generalisere ut fra denne modellen.

Tabell 5.6 Logistisk regresjon med *styringsaksept* som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest  $R^2$  og  $-2LL$ .  $N=854$ .

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald</i>	<i>Exp (B)</i>
Kvinne	<b>-,40</b>	<b>,15</b>	<b>7,39**</b>	<b>,67</b>
Alder	<b>-,01</b>	<b>,01</b>	<b>2,24</b>	<b>,99</b>
Utdanning	<b>-,05</b>	<b>,03</b>	<b>3,64</b>	<b>,95</b>
Lønnsnivå	<b>,02</b>	<b>,01</b>	<b>5,36*</b>	<b>1,02</b>
LOK-medlem	<b>-,19</b>	<b>,14</b>	<b>1,86</b>	<b>,83</b>
Konstant	<b>,01</b>	<b>,50</b>	<b>,00</b>	<b>1,01</b>
Kjikvadrat	<b>22,27***</b>			
Nagelkerke $R^2$	<b>,02</b>			
$-2LL$	<b>1530,26</b>			

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$

Vi ser at analysen av holdninger til arbeidsgivers styringsrett også har meget lav 'forklaringsgrad'. Målt ut fra Nagelkerke kan vi si at bare 2 prosent av variasjonen mellom variablene er avdekket gjennom modellen. Samtidig er det også en høy  $-2LL$  slik at vi nok må konstatere at dette ikke er noen god modell for analyse av holdninger til arbeidsgivers styringsrett.

Om vi likevel ser på resultatene i tabellen, så er det, i tillegg til *kjønn*, kun den enkeltes *lønnsnivå* som påvirker respondentenes oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett i lønsspørsmål. Sannsynlighetsverdien er positiv, hvilket tilsier at de sannsynligheten for at en arbeidstaker er positiv til arbeidsgivers styringsrett øker med lønnsnivået. Her er imidlertid BIC-verdien negativ, hvilket tilsier at vi ikke kan være sikre på at den oddsverdien er signifikant.

Det viser seg at om det gjennomføres separate analyser for kvinner og menn, så kommer det ikke fram noen signifikante verdier for kvinner. For menn er det imidlertid en signifikant oddsverdi både for utdanning, lønnsnivå og LOK-medlemskap. Resultater fra denne analysen er gjengitt i vedleggstabell V.39

Ut fra resultater fra foreliggende forskning kunne man tenke seg at arbeidstakerne er mer positive til arbeidsgivers styringsrett jo mer innsyn de har i arbeidsgivers praktisering av styringsretten. Som jeg viste til foran, er det dessverre vanskelig å undersøke betydningen av informasjon når det gjelder lokale forhandlinger. Dette skyldes blant annet at det ikke er noen stor variasjon mellom kommunene når det gjelder spredning av informasjon om forhandlingspraksis til de ansatte.

Det er de tillitsvalgte som representerer de ansatte i de lokale forhandlingene. Spørsmål til de ansatte angående informasjon om systemet med lokale forhandlinger og om de ønsker mer informasjon blir derfor ingen god indikator på hvor godt informert de er. Spørsmålene er likevel en indikator på om de '*føler seg*' informert. På dette grunnlag har jeg undersøkt om deres opplevelse av å være informert har påvirket svargivingen. Resultatet viser, som tidligere nevnt, at verken respondentenes opplevelse av å ha kjennskap til lønnsystemet eller deres behov for informasjon viser noen signifikant effekt på deres oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett. Jeg har heller ikke funnet noe utslag av om respondentene har mottatt lokalt lønnstillegg ved siste forhandlingsrunde når det gjelder holdning til arbeidsgivers styringsrett. Det er heller ingen effekt å finne om uorganiserte tas med i analysen som dummyvariabel.

### **Variasjon mellom kommuner**

Som når det gjaldt holdning til lokale forhandlinger, er det heller ikke mulig å etterspore variasjonen i oppslutning mellom kommuner når det gjelder holdninger til arbeidsgivers styringsrett. Andelen som oppgir at de er klart positive varierer fra 17 prosent til 40 prosent. For flere av kommunene er det slik at de enten kommer ut med en relativt høy eller en relativt lav andel som er positive både til lokale forhandlinger og til arbeidsgivers styringsrett. For andre kommuner er det imidlertid ingen slik sammenheng. Det hadde vært interessant å forfølge dette gjennom en studie av hver av kommunenes organisasjonskultur, men dette lar seg dessverre ikke gjennomføre i denne sammenheng.

## **Sammenfatning**

I dette kapitlet har jeg presentert respondentenes synspunkter på lønnsprosedyre operasjonalisert som

- *Holdning til lokale forhandlinger, og*
- *Holdning til arbeidsgivers styringsrett*

Analysen av utvalgets holdninger til lønnsprosedyre har vist at de gjennomgående er noe mer positive til lokale forhandlinger enn til arbeidsgivers styringsrett. Jeg får samtidig bekreftet at det eksisterer svært delte oppfatninger om lønnsprosedyre, slik det også var tilfelle for oppfatninger om lønnsgrunnlag. Dette kan være et tegn på at kommunesektoren er inne i en brytningstid når det gjelder lønnsproblematikk. Det kan selvfølgelig også være at meningsforskjellene har vært like tydelige tidligere, selv om det ikke er kommet fram verken gjennom fagorganisasjoner eller andre. Uansett tyder resultatene på at kommunesektoren må kunne leve med disse meningsforskjellene i flere år fremover. Dette representerer selvfølgelig en konkret utfordring for de som skal delta aktivt i valg av lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre.

Signifikante sannsynlighetsverdier som kom frem gjennom logistiske regresjonsanalyser knyttet til oppfatninger om lønnsprosedyre er summert i tabellen nedenfor.

Tabell 5.7 Oversikt over signifikante effekter i regresjonsmodeller med indikatorer på prosedyrerettferdighet som avhengige variabler.

	Lokale forhandlinger	Arbeidsgivers Styringsrett
Kvinne		-.**
Alder	-.**	
Utdanningslengde	-.*	
Lønnstrinnsnivå		*
LOK-medlemskap		
Mottatt lønnstillegg	***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Analysene har samlet sett bekreftet den tidligere antakelsen om tydelige meningsforskjeller blant kommunalt ansatte. Det ser ut til at vi kan snakke om to normative ytterpunkter innenfor kommunal sektor når det gjelder lønnsoppfatninger, selv om mange nok velger et ståsted mellom disse ytterpunktene. Den ene gruppen synes å ha mer tradisjonsorienterte oppfatninger enn den andre gruppen som, på sin side, fremstår som mer positiv til lønn for ytelse og effektivitet, lokale forhandlinger og arbeidsgivers styringsrett.

Jeg har gjort forsøk på å fange opp noe mer av disse meningsforskjellene ved å konstruere en indeks ut fra spørsmålene om syn på effektivitet og ytelse som lønnsgrunnlag samt oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett. Da jeg gjennomførte en regresjonsanalyse med denne indeksen som avhengig variabel viste resultatet at kun 6 prosent av svarvariasjonen var avdekket. Jeg har derfor konkludert med at jeg ikke kommer lenger i denne analysen ut fra det foreliggende materialet. Til hver av analysene hadde jeg formulert hypoteser og alle unntatt én vil bli opprettholdt. Dette gjelder:

### **Hypotese D1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil ikke oppgi å være positive til at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten foregående forhandlinger med en fagorganisasjon.*

### **Hypotese D2**

*Kommunalt ansatte som aksepterer lønn basert på effektivitet vil i større grad enn andre synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

### **Hypotese D3**

*Kommunalt ansatte som aksepterer ytelsesbasert lønn vil i større grad enn andre oppgi å synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

Jeg fant derimot ikke tilstrekkelig grunnlag til å opprettholde følgende hypotese:

### **Hypotese C1**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av de som er medlem av LOK enn de som ikke er det svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Den ene hypotesen kunne kun opprettholdes med en modifisert formulering. Dette gjaldt hypotese C2 som får følgende formulering:

### **Hypotese C2**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil en større andel av de som har mottatt lokalt lønnstillegg enn de som ikke har mottatt slikt tillegg svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Den anvendte regresjonsmodellen har i liten grad avdekker variasjoner i vurderinger for kvinner når det gjelder arbeidsgivers styringsrett og for menn når det gjelder lokale forhandlinger. Jeg må derfor altså konkludere med at jeg nok ikke har kommet særlig langt i forståelsen av holdninger til lønnsprosedyre som jeg hadde håpet. Analysene viser likevel at dette er en side ved lønnsproblematikken som kan ha betydning for de ansatte og som vi derfor gjerne skulle hatt bedre kjennskap til.



# Kapittel 6

## Oppfatninger om lønnsforskjeller

---

### Innledning

For mange lønnstakere er resultatet av lønnsbestemmelsesprosessen det aller viktigste lønsspørsmålet. Det er tross alt pengene man lever av, og det er lønnsnivået som gir signaler om hvordan arbeidsgiver verdsetter ens kompetanse og arbeidsinnsats. De fleste forventes derfor å ha en mening om hva de selv bør tjene og om passende grad av lønnsdifferensiering på egen arbeidsplass. Samtidig er det slik at måten egne lønnsforhold kan forbedres på, varierer mellom grupper av arbeidstakere. Mens mange av de lavest lønnede med kort utdanning vil være best tjent med at minstelønsnivået er så høyt som mulig, vil enkelte høytlønnede grupper kunne tjene mest på en økning av topplønnsnivået. Disse presumptivt ulike interessene knyttet til lønnsdifferensiering er utgangspunktet for at jeg i dette kapitlet vil undersøke respondentenes oppfatninger om fordelingen av lønnsmidler innen egen kommune.

Det er relativt små lønnsforskjeller i kommunesektoren sammenlignet med andre sektorer av arbeidslivet i Norge. I den foreliggende undersøkelsen varierer lønnsnivået eksempelvis fra kr 124 200 til kr 334 700 (1995 kroner). Dette er langt lavere enn avstanden mellom lavest og høyest lønnet i norsk arbeidsliv totalt. Kommunal sektor representerer på den måten en særskilt kontekst i arbeidsmarkedet. Dette gjør sektoren egnet som enhet til å studere den 'nedre' toleransen for lønnsdifferensiering. Det kan forventes at den differensiering som tolereres innen kommunal sektor også vil anses som akseptabel i det øvrige arbeidsmarkedet. Hvorvidt det forholder seg slik, vil jeg ellers også gjøre rede for gjennom presentasjon av resultater fra Ulikhetsundersøkelsen.

I tillegg bidrar to andre forhold også til at kommunal sektor er en spesiell interessant sektor når det gjelder studier av oppfatninger om lønnsforskjeller. Det ene er, som jeg tidligere har vært inne på, åpenheten og predikerbarheten knyttet til lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Lønnsstrukturen for offentlig ansatte har i Norge vært koblet til en stillingsstruktur med klare angivelser av et avtalt ansiennitetsbasert lønsspenn. Innplassering i stillingsstrukturen har vært basert på den kompetanse som kreves for utøvelse av stillingen, samt grad av lederansvar og eventuelle andre særskilte vilkår. Endringer i lønnsstrukturen har i stor grad vært formet gjennom forhandlinger på nasjonalt nivå. Samlet sett har denne kombinasjonen av en nasjonal stillingsstruktur og nasjonale forhandlinger skapt en åpen lønnsstruktur basert på allment kjente og oversiktlige kriterier som de fleste fagorganisasjonene har oppfattet som legitime. Lønnsnivået for de enkelte stillingene er dessuten blitt presentert i hovedtariffavtalen. Denne åpenheten gjør at de fleste ansatte antas å ha relativt godt kjennskap til andre ansattes lønnsnivå.

Et annet moment som gjør kommunesektoren godt egnet for analyser av holdninger til lønnsforskjeller, er fokuset på rettferdighet gjennom likebehandling når det gjelder tilbudet av kommunale tjenester og i tilknytning til kommunalt forvaltningsarbeid. Forvaltningsarbeidet er basert på lovbestemmelser med det formål å sikre likebehandling av innbyggerne samtidig som nasjonale interesser ivaretas. Kommunale tjenester forventes stort sett å være av samme omfang og på samme nivå uansett hvor i landet man befinner seg. Dette gjelder f.eks. grunnskoletilbudet. Øvrige kommunale tjenester er ment å skulle være mest mulig like, som f.eks. byggesaksbehandling, eller basert på behov, som når det gjelder kommunale omsorgstjenester.

Både innsynet i lønnsdifferensieringen og fokuset på rettferdighet gjennom likebehandling gjør at kommunesektoren fremstår som preget av relativt entydige arbeidsverdier. Denne antatte entydigheten gjør som sagt at sektoren representerer en velegnet kontekst for å teste holdbarheten av antakelser om at det finnes en allmenn rettferdighetsoppfatning når det gjelder fordelingsresultater. Om det viser seg å være tydelige forskjeller i oppfatninger om lønnsdifferensiering innenfor

denne sektoren, så svekker dette teorien om at det finnes allmenne oppfatninger om hva som er passende lønnsforskjeller.

Analysene av respondentenes oppfatninger om lønnsforskjeller er avledet fra følgende hovedproblemstillinger:

- *Hva anser kommunale arbeidstakere som passende lønnsforskjeller?*

Jeg vil forvente at oppfatninger om lønnsdifferensiering kan variere etter hva slags indikator som er brukt i spørsmålsstillingen. Tidligere forskning har eksempelvis vist til at det synes å være større enighet om hva som er passende minstelønnsnivå enn hva som er passende nivå for de høyest lønnede (Verba & Orren 1985; Kelley og Evans 1993). Jeg har derfor stilt spørsmål både om passende nivå for lavest og for høyest lønnet i egen organisasjon. I tillegg har jeg konstruert en variabel som indikator på synspunkter om grad av differensiering på bakgrunn av differensen mellom det beløp som er angitt som passende topplønn og det som er oppgitt som passende minstelønnsnivå.

Problemstillingene belyses dermed med utgangspunkt i følgende avhengige variabler:

- *Oppfatninger om passende minstelønn i egen kommune*
- *Oppfatninger om passende topplønnnivå i egen kommune*
- *Differansen mellom oppfatninger om passende topplønn og passende minstelønn.*

Hypotesene testes, som tidligere, i hovedsak gjennom regresjonsanalyser og ved bruk av samme modell som tidligere.

Korrelasjonsmatrisen med alle de aktuelle variablene i tabell V.13 i tabellvedlegget viser at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom oppfatninger om passende minstelønnsnivå og passende topplønnnivå. Dette er interessant og betyr at vi altså *ikke* kan avlede hva respondentene mener er passende topplønnnivå ut fra hva de mener er passende minstelønnsnivå og vice versa. Topplønns- og min-

telønnsnivå synes følgelig generelt sett å bli vurdert som atskilte fenomener og ikke som sider av samme sak, selv om variabelen som indikerer oppfatninger om grad av differensiering korrelerer med begge de øvrige avhengige variablene.

I drøftingen nedenfor kommenteres variasjoner mellom kommunene for hver avhengige variabel. Det samme gjelder spørsmålet om grunnlaget for statistisk generalisering. Representativiteten av resultatene drøftes samlet i slutten av kapitlet gjennom at resultatene sammenlignes med resultater fra 'Ulikhetsundersøkelsen'.

## Oppfatninger om passende minstelønnsnivå

Analysen av respondentenes oppfatninger om passende minstelønnsnivå tar utgangspunkt i en antakelse om at kommunalt ansatte i stor grad vil være enige om hvor minstelønnsnivået bør ligge innen egen kommune/fylkeskommune. Jeg formulerte derfor **hypotese E1** om at det ville være større grad av enighet om minstelønnsnivået enn om topplønnnivået. Denne hypotesen kan f eks testes ved å sammenligne standardavviket for oppfatninger om minstelønnsnivå og topplønnnivå. Egenskaper ved variablene er presentert i kapittel 3, og viser at standardavviket for oppfatninger om minstelønnsnivået er på kr 32 410, mens det for oppfatninger om passende topplønnnivå er på kr 70 210. På dette grunnlag finner vi **støtte for hypotese E1**. Resultatet er dermed i tråd med resultatene fra f eks Kelley og Evans (1993) og Olssons (1991) undersøkelse.

Det er bare små forskjeller i utvalgets oppfatninger om passende minstelønnsnivå om vi sammenligner de oppgitte nivåene. Tabell V.29 i 'Vedleggstabeller' viser at hele 55 prosent av respondentene mener minstelønna i egen kommune bør være 150.000 (1995) kroner, og ytterligere 37 prosent oppgir kr 200.000 som passende lønn for de lavest lønnede i kommunen. Det er med andre ord kun 8 prosent som mener lønna bør være under 150 000 eller over 200 000. Det er interessant i seg selv at det eksisterer en så entydig forestilling om hva som er passende minstelønnsnivå, samtidig som det altså også kan observeres signifikante forskjeller i synspunkter innen utvalget når det gjelder dette spørsmålet.

Eksisterende forskning presenterer ikke entydige resultater mht om arbeidstakere innenfor en organisasjon eller innenfor et land bør forventes å ha en felles oppfatning om lønnsforskjeller. De fleste studiene konkluderer imidlertid med at det innen en nasjon eksisterer ulike oppfatninger om dette spørsmålet. Flere undersøkelser har videre vist at ansattes oppfatninger om fordelingsrettferdighet ser ut til være knyttet både til mer generelle verdinormer og til egeninteresser (Verba et al 1987; Martinussen 1988; Kelley & Evans 1993; Svallfors 1997). Jeg forventer derfor ikke at det er full enighet innen utvalget om lønnsforskjellene innen egen kommune. Jeg vil blant annet forvente at oppfatningene blant ansatte i kommunal sektor i Norge, i likhet med hva blant annet Kelly og Evans (1993) fant, vil variere i forhold til utdanningsbakgrunn. Jeg har derfor formulert **hypotesene E2a og E3a** som viser at jeg forventer aksept av høyere minstelønnsnivå jo lavere utdanning arbeidstakerne har, og også jo lavere lønnsnivå de befinner seg på.

Nedenfor presenteres analyser som belyser variasjoner innen utvalget når det gjelder oppfatninger om minstelønnsnivå. Jeg anvender ulike metodiske tilnærminger. **Hypotese E2a**, som bygger på en forventning om at respondentene vil oppgi et høyere passende minstelønnsnivå jo kortere utdanning de har, testes først ved å studere korrelasjonsmatrisen i tabellvedlegget. Vi ser der at det er en tydelig negativ signifikant sammenheng mellom de to variablene ( $r = -.16$ ;  $p < .001$ ), og finner følgelig støtte for hypotese E2a ut fra korrelasjonsmatrisen. Vi finner der også støtte for **hypotese E3a**, i og med at det er en signifikant negativ korrelasjon mellom lønnsnivå og oppfatning om passende nivå for lavest lønnet ( $r = -.12$ ,  $p < .001$ ). Denne sistnevnte sammenhengen opprettholdes i tabellen nedenfor. Resultatet fra regresjonsanalysen med oppfatning om passende minstelønnsnivå er dessverre ikke helt pålitelig. Jeg vil likevel ikke avvise hypotese E3a i og med at den observerte sammenhengen kommer fram gjennom ulike målemetoder. Det er samtidig ingen grunn til å anta at det er snakk om noen sterk sammenheng.

**Tabell 6.1** Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om *passende minstelønnsnivå*. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå. N=1198.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>159,33</b>		<b>21,83***</b>		
Kvinne	<b>4,16</b>	<b>.06</b>	<b>1,87</b>	<b>,83</b>	<b>1,21</b>
Alder	<b>.47</b>	<b>.15</b>	<b>4,55***</b>	<b>,74</b>	<b>1,36</b>
Utdanning	<b>-.45</b>	<b>-.05</b>	<b>-1,16</b>	<b>,47</b>	<b>2,15</b>
Lønnsnivå	<b>-.34</b>	<b>-.10</b>	<b>-2,29*</b>	<b>,44</b>	<b>2,26</b>
LOK-medlem	<b>-.84</b>	<b>-.01</b>	<b>-.43</b>	<b>,89</b>	<b>1,13</b>
Multipel R	<b>.21</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.04</b>				
F-verdi	<b>10,96***</b>				
Durbin-Watson	<b>1,93</b>				

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Det er flere grunner til å være forsiktig med å trekke slutninger ut fra tabellen over. Når det gjennomføres separate analyser for kvinner og menn, viser det seg at den observerte effekten av alder kun finnes for kvinner. Samtidig ser vi av vedleggstabell V.40 at når alder kvadrert trekkes inn, kommer det også fram en svak signifikant negativ effekt av denne variabelen for kvinner og av lønnstrinn for menn. Det finnes imidlertid ingen signifikant effekt verken av alder eller alder kvadrert for mennene. Dette tyder på at det er snakk om en kurvlineær effekt av alder for kvinner, mens det altså ikke kan observeres noen alderseffekt for menns oppfatninger om passende nivå for lavest lønnet.

Vi legger ellers merke til at det kun er en liten andel av variasjonen i oppfatningene om passende lønnsnivå som er avdekket i modellen. Som det framgår av vedleggstabellene V.30a-c, så tilfredsstiller analysen heller ikke regresjonsmodellens krav til linearitet og homoskedastisitet. Jeg vil derfor konkludere med at hypotese E2a og E3a verken kan avvises eller opprettholdes ut fra de analysene som er gjennomført.

### Variasjon mellom kommuner

Det er svært lite variasjon mellom verdiene for hver kommune når det gjelder dette spørsmålet. Gjennomsnittsverdien varierer kun med i underkant av 10 000 kroner, fra 160 500 til 170 000. Medianverdiene er også den samme for alle kommunene. Det er variasjoner i oppgitt maksimumsverdi som i hovedsak skaper den lille variasjonen vi finner mellom kommunene, idet denne varierer fra 250 000 til 300 000 kroner.

### Statistisk generalisering

Det er som sagt ikke tilrådelig å generalisere resultatet av analysen av oppfatninger om minstelønnsnivået til populasjonen. Dette skyldes meget store avvik i forhold til normalfordelingen av residualene samt stor grad av heteroskedastisitet. Jeg har forsøkt å imøtekomme disse problemene ved å anvende logaritmen av syn på minstelønnenivået som avhengig variabel. Dette ga dessverre ingen synlige forbedringer av grunnlaget for statistisk generalisering.

## Oppfatninger om passende topplønnnivå

Oppfatninger om passende topplønnnivå er den andre variabelen jeg benytter som indikator på respondentenes oppfatninger om hva som er passende lønnsforskjeller. Vi så foran at det i tidligere undersøkelser er større variasjon i oppfatningene om topplønnnivået enn minstelønnsnivået (Kelley & Evans 1993). Jeg forventet at egeninteressene ville slå særlig sterkt ut ved oppfatninger om passende topplønnnivå, og formulerte **hypotese E2b** om at kommunalt ansatte vil angi et høyere nivå som passende for de høyest lønnede jo lengre utdanning de har. Denne hypotesen er først studert ut fra resultatet av korrelasjonen mellom variablene. Som vi ser av matrisen i tabellvedlegget, så er det en klar signifikant sammenheng mellom respondentenes utdanning og deres oppfatninger om passende topplønnnivå ( $r = .30, p < .001$ ). Det er følgelig funnet støtte for hypotese E2b ut fra korrelasjonsmålet. Vi finner også støtte for **hypotese E3b** på samme grunnlag, i og med at lønnstrinnnivå korrelerer positivt med oppfatning om passende nivå for høyest lønnet ( $r = .27, p < .001$ ).

I tabellen nedenfor er respondentenes oppfatninger om passende topplønnsnivå studert ut fra samme regresjonsmodell som for passende minstelønnsnivå.

Tabell 6.2 Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om passende topplønnsnivå. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå.  $N=1178$ .

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>323,45</b>		<b>21,09***</b>		
Kvinne	<b>3,31</b>	<b>.02</b>	<b>.71</b>	<b>,83</b>	<b>1,21</b>
Alder	<b>-.37</b>	<b>-.05</b>	<b>-1,68</b>	<b>,74</b>	<b>1,35</b>
Utdanning	<b>3,24</b>	<b>.16</b>	<b>4,02***</b>	<b>,47</b>	<b>2,15</b>
Lønnsnivå	<b>1,29</b>	<b>.17</b>	<b>4,15***</b>	<b>,45</b>	<b>2,25</b>
LOK-medlem	<b>-12,86</b>	<b>-.09</b>	<b>-3,12**</b>	<b>,89</b>	<b>1,13</b>
Multippel R	<b>.34</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.12</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.11</b>				
F-verdi	<b>30,35***</b>				
Durbin-Watson	<b>1,96</b>				

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

Regresjonsmodellen fanger opp en større andel av svarvariasjonen når det gjelder spørsmålet om passende topplønnsnivå enn når det gjelder oppfatninger om minstelønnsnivå. I tabellen viser justert R<sup>2</sup> en 'forklaringsgrad' på 11 prosent og flere variabler viser om lag like sterk og tydelig signifikant sammenheng med den avhengige variabelen. Det gjelder *utdanningslengde lønnsnivå og LOK-medlemskap*. De to førstnevnte variablene viser en positiv sammenheng, mens LOK-medlemskap viser en negativ signifikant sammenheng med oppfatning om passende topplønnsnivå.<sup>20</sup>

Den positive sammenhengen mellom utdanningslengde og oppfatning om passende topplønnsnivå er som sagt *i tråd med hypotese E2b* om at kommunalt ansatte vil angi et høyere passende topplønnsnivå jo lengre utdanning de har. Jeg finner også *støtte for hypotese E3b* om at det er sammenheng mellom lønnsnivå og oppfatning om passende topplønnsnivå ut fra regresjonsanalysen. Separate analyser av



kvinner og menn som er gjengitt i vedleggstabell V.41 viser at de observerte sammenhengene med den avhengige variabelen og lønns- og utdanningsnivå gjelder for begge kjønn.

Vi så tidligere at respondentene er mer positive til lønn for utdanning jo lengre utdanning de har, og vi ser at de også aksepterer et høyere topplønnsnivå jo lengre utdanning de har. Samtidig som respondentene her fremstår som konsistente i sine uttrykte oppfatninger, så underbygger de også den antakelsen jeg tidligere har gjort om at arbeidstakerne vil ha en tendens til å gi uttrykk for oppfatninger som i praksis vil gagne dem selv. Dette kommer også frem ved at de aksepterer høyere lønnsnivå jo høyere lønn de selv har.

Vi ser ellers at medlemmer av LOK har en signifikant tendens til å oppgi et lavere passende nivå for høyest lønnet enn andre kommunale arbeidstakere. Denne sammenhengen gjelder imidlertid kun for kvinner. At det finnes en slik sammenheng for kvinner er interessant sett i relasjon til at jeg ikke har funnet noen signifikant sammenheng mellom lønnsvurderinger og LOK-medlemskap når det gjelder oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre. Som jeg tidligere har vært inne på, har imidlertid LOK vært aktiv med å uttrykke sine oppfatninger om lønnsdifferensiering, blant annet gjennom tilslutning til den solidariske lønnspolitikken med tanke på å redusere lønnsdifferensieringen. Den foreliggende analysen viser at LOKs engasjement på dette området er i tråd med de oppfatninger som finnes utbredt hos deres kvinnelige medlemmer. Det kan likevel ikke med sikkerhet sies å være en slik sammenheng generelt sett, i og med at dette ikke gjelder for menn.

Min tidligere antakelse om at oppfatninger om passende nivå for hver av ytterverdiene i lønnsstrukturen kan være basert på ulike lønnsbegreper er styrket gjennom de resultatene som hittil er fremkommet i og med at det ikke er de samme variablene som påvirker oppfatninger om minste- og topplønnsnivået. Jeg tolker resultatene i retning av at egeninteresser ser ut til å gjøre større utslag på topplønnsvurderinger enn på oppfatninger om minstelønnsnivå. Dette kan skyldes at minstelønnsnivået vurderes ut fra en forståelse av lønn som grunnlag for velferd og levekår, mens topplønnsnivået i større grad vurderes ut fra en forståelse av 'equity', dvs.

lønnsforskjeller basert på hva som er rettferdig og rimelig ut fra forskjeller i kompetanse og ytelse.

Det er imidlertid ingen positiv korrelasjon mellom oppfatninger om ytelsesfaktoren og oppfatninger om topplønnsnivået, samtidig som det er en slik positiv korrelasjon mellom oppfatninger om passende topplønnsnivå og oppfatninger om de øvrige lønnsfaktorene. Dette tyder på at man ikke kan forvente at arbeidstakerne ønsker et høyere topplønnsnivå jo mer positive de er til ytelsesbasert lønn. Jeg anser dette som et svært interessant resultat fordi det avspeiler manglende sammenfall mellom aksept av ytelsesbasert lønn og økende grad av lønnsdifferensiering. Jeg finner resultatet særlig interessant fordi jeg har fått inntrykk av at mange av de som er negative til ytelsesbasert lønn innen kommunesektoren argumenterer ut fra at dette vil gi større lønnsforskjeller. Jeg har ikke grunnlag for å si noe om hvorvidt dette vil komme til å skje. Resultatene over viser at dette i så fall ikke skyldes åpenhet for større lønnsforskjeller blant de som ønsker større samsvar mellom lønn og ytelse.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er en god del variasjon mellom kommunene når det gjelder oppfatninger om passende topplønnsnivå i egen kommune. Gjennomsnittstallet varierer fra vel 342 500 til om lag 403 000. Det er likevel ingen systematisk sammenheng mellom kommunestørrelse og gjennomsnittsvurderinger. Medianverdien varierer fra 350 000 til 400 000, mens minimumsverdien varierer fra 200 000 til 240 000. Maksimumsverdien er 500 000 eller høyere for alle kommunene. Dette var også den høyeste verdien som kunne velges. Følgelig vet vi ikke hvilken maksimumsverdi som ville blitt valgt hvis vi hadde differensiert ytterligere.

### **Statistisk generalisering**

Fordelingen av residualene avviker lite fra normalfordelingen for denne analysen. Det er heller ingen stor spredning av residualene for de enkelte uavhengige variabler, slik det fremgår av vedleggstabell V.31a-c. Det er derfor godt grunnlag til å generalisere resultatet av modellen til populasjonen.

## Oppfatninger om lønnsdifferensieringsgrad

Variasjoner innen utvalget angående oppfatninger om passende nivå for lavest og høyest lønnet i egen kommune gir hver for seg indikasjoner på hvor store lønnsforskjeller respondentene aksepterer og ønsker. Vi får en tredje indikasjon på omfanget av lønnsforskjeller som anses passende ved å se på avstanden mellom de verdier som er angitt for lavest og høyest lønnet, altså mini-maxi raten. Vi vil da få et differensieringsmål uavhengig av hvilket nivå respondentene mener lønningene bør ligge på innen egen kommune.

Som for de andre indikatorene på oppfatninger om fordelingsrettferdighet, har jeg også her formulert **hypotese E2c** om at kommunale arbeidstakere ville foretrekke større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning de har. Det fremgår av korrelasjonsmatrisen i tabellvedlegget at korrelasjonskoeffisienten er klart signifikant for disse variablene ( $r = .34, p < .001$ ). Hypotese E2c gis derfor støtte ut fra dette målet. Det samme gjelder forholdet mellom lønnsstrinnsnivå og aksept av lønnsdifferensiering ( $r = .30; p < .001$ ). Dermed er det heller ikke funnet grunnlag for å avvise **hypotese E3c** ut fra korrelasjonsmatrisen. Som vi snart vil se, opprettholdes disse sammenhengene i regresjonsanalysen.

I norsk sammenheng vil det være aktuelt å ta hensyn til fagorganisasjonenes proklamerte oppfatninger om lønnsdifferensiering. Jeg har derfor formulert en hypotese som angir betydningen av hvilken fagorganisasjon man er tilknyttet. Som jeg viste til foran, har særlig LO-tilknyttede fagforbund vært negative til lønnsdifferensiering ut fra nye kriterier. Dette er kommet frem gjennom utspill fra sentrale tillitsvalgte, og ble også bekreftet på lokalt nivå i min egen studie blant tillitsvalgte. Det samme gjelder Norsk Lærerlag, som altså sammen med LO-forbundene utgjør sammenslutningen LO Kommune (LOK). LO har ellers vært initiativtaker til en utjevning av lønnsforskjellene gjennom '*den solidariske lønnspolitikken*'. Den solidariske lønnspolitikken tilsier ansvarlige og ikke for høye lønnsøkninger for å holde priser og renter på et lavt nivå. Som ledd i den solidariske lønnspolitikken oppfordres særlig grupper som ut fra sin posisjon ville kunne klart å heve lønnsnivået ganske betydelig likevel å motstå denne 'fristelsen'.

På grunnlag av LOs og LOKs fokus på lønnsutjevning formulerte jeg **hypotese E4** om at LOK-medlemmer ville foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering i egen kommune enn andre arbeidstakere. Jeg har vurdert å undersøke betydningen av tilslutning til de øvrige sammenslutningene YS-K og AF-K. Når jeg har latt det være, så er det fordi disse sammenslutningene har inntatt en mindre entydig holdning til lønnsdifferensiering generelt enn hva LOK har gjort. YS-K og AF-K har dessuten i mindre grad en felles plattform for sitt lønnspolitiske syn. Det er følgelig grunn til å anta at LOK-organiserte vil være mer tilbøyelige til å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn andre.

T-testen i tabell V.17 viser en signifikant forskjell i svargivingen mellom LOK-medlemmer og andre, slik tilfellet også var når det gjaldt oppfatninger om passende topplønnsnivået. Gjennomsnittsverdien for lønnsdifferensieringsgraden blant LOK-medlemmer er på kr 193 056, mens den er på kr 223.153 for de andre respondentene. Det er altså en tendens til at LOK-medlemmer oppgir å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn andre, hvilket gir støtte til hypotese E4. Regresjonsanalysen viser at denne sammenhengen opprettholdes når flere variabler trekkes inn samtidig.

**Tabell 6.3** Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om **differensieringsgrad**. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå. N=1170.

	B-verdi	Beta	T-verdi	Kollinearitet	
				Toleranse	VIF
Konstant	<b>164,00</b>		<b>10,04***</b>		
Kvinne	<b>,23</b>	<b>.00</b>	<b>.05</b>	<b>,82</b>	<b>1,21</b>
Alder	<b>-.83</b>	<b>-.11</b>	<b>-3,60***</b>	<b>,74</b>	<b>1,35</b>
Utdanning	<b>3,56</b>	<b>.16</b>	<b>4,14***</b>	<b>,47</b>	<b>2,15</b>
Lønnsnivå	<b>1,69</b>	<b>.21</b>	<b>5,10***</b>	<b>,44</b>	<b>2,27</b>
LOK-medlem	<b>-11,98</b>	<b>-.08</b>	<b>-2,72**</b>	<b>,89</b>	<b>1,13</b>
Multippel R	<b>.38</b>				
R <sup>2</sup>	<b>.15</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>.14</b>				
F-verdi	<b>40,03***</b>				
Durbin-Watson	<b>1,93</b>				

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Tabellen viser at modellen avdekker 14 prosent av variasjonen i svargivingen. Vi finner en positiv sammenheng med respondentenes *utdanning og lønnsnivå*. Det fremgår av vedleggstabell V.42 at dette gjaldt for begge kjønn. Jeg vil på dette grunnlag *ikke avvise hypotese E2c og hypotese E3c* som viser til at det forventes preferanse for større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning og høyere lønn de ansatte har.

Det er videre kommet fram en negativ sammenheng med *alder og LOK-medlemskap*. Når det gjelder LOK-medlemskap, får vi imidlertid et noe annet resultat når vi gjennomfører separate analyser for kvinner og menn. Det viser seg ut fra vedleggstabell V.42 at det kun er en svak sammenheng mellom oppfatning om differensiering og LOK-medlemskap for kvinner og ingen signifikant sammenheng i det hele tatt for mennenes vedkommende. I og med at det lå implisitt at dette skulle gjelde for begge kjønn, vil jeg på dette grunnlag *modifisere hypotese E4* hvor jeg forventet at LOK-medlemmer skulle foretrekke lavere grad av lønnsdifferensiering enn andre til kun å gjelde for kvinner.

Som når det gjaldt oppfatninger om passende nivå for høyest lønnet, fant jeg ingen signifikant effekt av respondentenes kjønn. Respondentenes kjønn ser dermed ut til å være lite relevant prediktor for oppfatninger om akseptabel lønnsdifferensiering selv om denne variabelen predikerte oppfatninger om de fleste lønnsfaktorene.

Hypoteser om sammenheng mellom aksept av lønnsdifferensiering og prosedyrevariabler er testet ut fra korrelasjonskoeffisienter. Jeg hadde formulert tre hypoteser som anga retning av sammenhenger når det gjaldt ønsket lønnsdifferensieringsgrad. **Hypotese E5** tilsa at kommunalt ansatte som ønsker størst vektlegging av effektivitet i forhold til rettferdighet vil foretrekke større grad av lønnsdifferensiering enn andre. **Hypotese E6** tilsa at arbeidstakernes oppslutning om lønn for ytelse viser en positiv sammenheng med vurderinger grad av lønnsdifferensiering, mens **hypotese E7** gikk på at kommunalt ansatte som er positive til arbeidsgivers styringsrett vil akseptere større grad av lønnsdifferensiering enn andre.

Om vi først ser på korrelasjonskoeffisientene i vedleggstabell V.13, så finner vi en tydelig positiv korrelasjon mellom oppfatninger om lønnsdifferensieringsgrad og henholdsvis E-fokus ( $r=.16$ ;  $p<.001$ ) og arbeidsgivers styringsrett ( $r=.13$ ;  $p<.001$ ). Det er også en viss signifikant sammenheng mellom oppfatninger om lønnsdifferensiering og holdning til lønn for ytelse ( $p=.11$ ;  $p<.05$ ). Separate korrelasjonsanalyser for kvinner og menn viser at det er en positiv sammenheng mellom oppfatninger om differensieringsgrad og henholdsvis fokus på effektivitet og holdning til arbeidsgivers styringsrett blant begge kjønn. Når det gjelder sammenhengen med oppfatning om lønn for ytelse er det imidlertid kun en slik signifikant sammenheng å finne for mennenes vedkommende. På dette grunnlag vil jeg *oppretholde hypotese E5* og *E7*, men *modifisere hypotese E6*.

Variasjonen i svargivingen viser samlet sett at det er avdekket store meningsforskjeller når det gjelder oppfatninger om passende grad av lønnsdifferensiering. Grunnen til at oppfatningene varierer, synes blant annet å være knyttet til den enkeltes **egeninteresser**. Det er de som er nærmest til å dra nytte av større lønnsdifferensiering som i størst grad synes å akseptere større differensiering. Dette blir særlig tydelig i og med at differensieringen først og fremst knyttes til topplønnsnivået, og ikke til minstelønna. Dette er helt i tråd med Kluegel & Smith (1986), Kelley & Evans (1993) og Svallfors (1997) sine resultater. Også de kom som sagt fram til at respondentene var langt mer enige om hvor minstelønnsnivået skulle ligge enn hvor stor differensiering de ville akseptere totalt sett.

### **Variasjon mellom kommuner**

Det er 60 000 kroner forskjell i gjennomsnittsverdien for de to kommunene som kommer ut med lavest og høyest verdi, dvs. 171 000 og 230 000. Medianverdien varierer samtidig likevel en del. Alle kommunene unntatt to kommer ut med en medianverdi på 200 000. Av de øvrige to kommunene, kommer den ene ut med 150 000 og den andre med 250 000. Det er en av de minste kommunene som har den laveste medianverdien og en av de større kommunene som har den høyeste verdiene. Det er likevel ikke den aller største kommunen som har høyest gjennomsnittsverdi og høyest median. Vi kan derfor ikke si at det er en direkte sammenheng mellom kommunestørrelse og toleranse for lønnsdifferensieringsgrad.

### **Statistisk generalisering**

Det fremgår av vedleggstabell V.32a-c at både histogrammet og normalfordelingskurven viser at residualene for denne analysen er tilnærmet normalfordelte. Dette er en god indikator på modellens gyldighet for statistisk generalisering. Det viser seg også at modellen er preget av liten grad av heteroskedastisitet, i og med at det er liten spredning av residualene ut fra residualdiagrammet,

### **Nasjonal sammenligning**

I 'Ulikhetsundersøkelsen' er respondentene bedt om å vurdere passende nivå for en rekke stillinger. Jeg har tatt utgangspunkt i ufaglært arbeider, som var den stillingen som ble angitt med lavest gjennomsnittsverdi som sammenligningsgrunnlag for lavest lønnet i kommunal sektor. Høyest lønnet innen kommunal sektor sammenlignes med det yrket som ble gitt høyest passende nivå i Ulikhetsundersøkelsen, nemlig industrileder. Differensieringsgraden blir i 'Ulikhetsundersøkelsen' definert ut fra forskjellen i passende lønnsnivå for ufaglært arbeider og industrileder.

Det må bemerkes at kommunale stillinger ikke var tatt med i dette spørsmålet. I 'Ulikhetsundersøkelsen' er dessuten respondentene bedt om å vurdere lønnsforskjeller i generell forstand uten at det er oppgitt en definert referanseramme. I og med at det stilles spørsmål om svært ulike typer stillinger i forskjellige bransjer er det grunn til å tro at respondentene i større grad har tatt utgangspunkt i '**external equity**' i denne undersøkelsen. Dette kan vi likevel ikke vite med sikkerhet i og med at referanserammen ikke er definert. Det er derfor grunn til å tro at referanserammen nok har variert en god del fra den ene til den andre.

Det er følgelig ikke grunnlag for en direkte sammenligning av svarene fra de to undersøkelsene. Det er likevel av interesse å studere variasjonen i svarene i den

nasjonale undersøkelsen, og også undersøke om det er forskjeller etter inntekt<sup>21</sup>, utdanningslengde og kjønn samt mellom offentlig og privat sektor.

På grunn av de angitt forskjellene mellom undersøkelsene hadde jeg ikke formulert hypoteser som berørte begge undersøkelsene. Jeg hadde i dette tilfellet formulert **hypotese E5** som gikk på forskjeller mellom offentlig og privat ansatte og ville undersøke dette ut fra resultatene fra 'Ulikhetsundersøkelsen'. Jeg antok at ansatte i offentlig sektor ville foretrekke mindre grad av lønnsforskjeller enn ansatte i privat sektor.

Resultatene fra undersøkelsen viser at gjennomsnittsverdien for passende lønn for ufaglært arbeider angis til kr 170 577 med et standardavvik på kr 30 562. Gjennomsnittstallet er svært nær gjennomsnittet for lavest lønnet i kommuneundersøkelsen. De to undersøkelsene er gjennomført på noenlunde samme tidspunkt, og vi kan dermed konstatere stor grad av sammenfall.

Det er også sammenfall mellom de to undersøkelsene på den måten at det er større enighet om nivået for lavest lønnet enn for høyest lønnet. Dette fremkommer f eks ved at standardavviket for høyest lønnet er langt større enn for lavest lønnet i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Standardavviket for høyest lønnet er kr 199 445.

Jeg har gjennomført t-tester for å vurdere forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder oppfatninger om minstelønnsnivået, topplønnsnivået og differensieringsgraden i den nasjonale undersøkelsen. Resultatet av disse testene presenteres i tabellen nedenfor.

---

<sup>21</sup> Det er dessverre ikke spurt etter lønnsnivå i 'Ulikhetsundersøkelsen'. Det er imidlertid grunn til å anta at en eventuelle sammenheng mellom inntektsnivå og lønnsnivå vil være svært høy.



Tabell 6.4 Oppfatning om passende nivå for lavest lønnet, høyest lønnet og lønnsdifferensiering blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen' etter kjønn. Gjennomsnitt med t-test

	Menn	Kvinner	t-verdi	N=
Passende nivå for lavest lønnet	<b>168 257</b>	<b>172 063</b>	<b>-1,77</b>	<b>810</b>
Passende nivå for høyest lønnet	<b>480 542</b>	<b>442 025</b>	<b>2,75**</b>	<b>802</b>
Passende grad differensiering	<b>312 164</b>	<b>270 077</b>	<b>2,98**</b>	<b>802</b>

\*\*p<.01

Det er visse forskjeller i svargivingen mellom den kommunale og den nasjonale undersøkelsen. En av ulikhetene går på at det er forskjeller i svarene mellom kvinner og menn både når det gjelder høyest lønnet og grad av differensiering i den nasjonale undersøkelsen. I den kommunale undersøkelsen fant jeg derimot at respondentenes kjønn ikke hadde effekt på svarene noen av variablene som skulle måle syn på lønnsforskjellene. Jeg har ikke grunnlag for å 'forklare' denne forskjellen, men det kan være at nettopp forskjeller i referanserammen gjør at vi finner forskjellige sammenhenger i de to undersøkelsene. Betydningen av å ta hensyn til arbeidstakernes kjønn i forståelsen av deres oppfatninger er imidlertid tydelig også i den kommunale undersøkelsen i og med at oppfatningene om lønnsforskjeller ikke kan predikeres like godt både for kvinner og menn ut fra samme modell. Som jeg har gjentatt mange ganger, så er jeg usikker på om de forskjellene som er kommet frem mellom kvinner og menn bør relateres til deres kjønn eller til deres yrkestilknytning.

Av tabellen nedenfor ser vi at det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder nivå for høyest lønnet og grad av lønnsdifferensiering. Resultatene viser at ansatte i privat sektor ønsker og aksepterer høyere nivå for høyest lønnet og større grad av lønnsdifferensiering. Dette er i tråd med de vurderingene jeg la til grunn da jeg valgte å studere ansattes lønnsoppfatninger innen kommunal sektor. Jeg antok at i den grad jeg fant aksept for differensiering innen denne sektoren, så ville det også gjelde for privat sektor. Resultatene bidrar også til å *støtte* opp under *hypotese E8* som tilsa en slik forskjell mellom ansatte i offentlig og privat sektor.

Tabell 6.5 Oppfatning om passende nivå for lavest lønnet, høyest lønnet og lønnsdifferensiering blant yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen' etter sektor. Gjennomsnitt med t-test.

	Offentlig	Privat	t-verdi	N=
Passende nivå for lavest lønnet	<b>172 283</b>	<b>169 192</b>	<b>1,35</b>	<b>701</b>
Passende nivå for høyest lønnet	<b>437 542</b>	<b>485 353</b>	<b>-3,26***</b>	<b>694</b>
Passende grad differensiering	<b>265 014</b>	<b>316 494</b>	<b>-3,48***</b>	<b>694</b>

\*\*\*p<.001

Vi ser at det er signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder passende nivå for høyest lønnet og grad av lønnsdifferensiering. Disse to variablene korrelerer for øvrig så sterkt ( $r=.99$ ) at de er å betrakte som nærmest ensartede. Når det gjelder passende nivå for lavest lønnet er det derimot ingen forskjell. Det er interessant at også tallstørrelsene er så like mellom kommuneundersøkelsen og den nasjonale undersøkelsen. Dette understreker aktualiteten av å kunne undersøke hvorvidt oppfatninger om passende minstelønnsnivå er en indikator på oppfatninger om passende nedre økonomisk velferdsnivå i Norge. Jeg kommer ikke lenger i analysen av dette fenomenet i denne undersøkelsen, men håper resultatene i dette arbeidet kan inspirere til videre studier om emnet.

Korrelasjonsmatrisen viser at det er en tydelig signifikant sammenheng mellom respondentenes syn på lønnsdifferensiering og deres eget inntektsnivå. Det er derimot kun en svak sammenheng mellom syn på lønnsdifferensiering og utdanningslengde. Her finner vi altså også et avvik mellom de to undersøkelsene i og med at resultatene fra kommuneundersøkelsen klart viste større aksept for større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning respondentene hadde. Det at vi finner slike forskjeller i svarene kan som sagt skyldes formuleringen av spørsmålene. Jeg vil derfor avstå fra å spekulere noe mer i årsakene til eventuelle forskjeller i resultatene i denne type spørsmål.

Undersøkelsene er som sagt ikke direkte sammenlignbare. Det er likevel verdt å merke seg at det synes å være sektorbaserte forskjeller i oppfatningene om passende nivå for høyest lønnet og grad av lønnsdifferensiering.

## Sammenfatning

Resultater fra analysene av oppfatninger om lønnsforskjeller bekrefter at det er mer enighet om minstelønnsnivået enn om topplønnsnivået. Dette kan tolkes som at minstelønnsnivå og topplønnsnivå/graden av lønnsdifferensiering vurderes ut fra ulike lønnsbegreper. En mulig 'forklaring' er at minstelønnsnivået kan synes vurdert ut fra hva man anser som *passende økonomisk velferdsgrunnlag*, mens oppfatninger om passende topplønnsnivå kan synes relatert til respondentenes '*toleranse for lønnsdifferensiering*'. Det er med andre ord særlig når det gjelder topplønnsnivået og graden av lønnsdifferensiering at synspunktene er basert på hva man anser som legitime grunnlag for lønnsforskjeller. Spørsmål om passende minstelønnsnivået er i et slikt perspektiv mer å betrakte som en indikator på hva man mener folk trenger av økonomiske ressurser for å kunne leve et anstendig liv i landet. Også det at omtrent samme beløp ble oppgitt som passende nivå for lavest lønnet i begge undersøkelsene peker i denne retning. En slik tolkning er også i tråd med konklusjonen fra de undersøkelsene som ble presentert i kapittel 2 (Verba et al 1987; Svallfors 1997)

Jeg har ellers funnet svært delte oppfatninger om lønnsforskjeller, og jeg har funnet at synspunktene, som ventet, synes koblet til respondentenes verdimeslige ståsted og deres egeninteresser. I tabellen nedenfor har jeg oppsummert de signifikante sammenhengene jeg har funnet gjennom de analysene som er gjennomført.

Tabell 6.6 Oversikt over signifikante koeffisienter i regresjonsmodeller med indikatorer på oppfatninger om rettferdige lønnsforskjeller som avhengige variabler.

	Minstelønn	Topplønn	Differ.-grad
Kvinne			
Alder	***		_.***
Utdanning		***	***
Lønnsnivå	_.*	***	***
LOK-medlem		_.**	_.**

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Oversikten viser tydelig at alle de uavhengige variablene unntatt kjønn viser en sammenheng med syn på lønnsforskjeller. Alle sammenhenger går i den retning jeg hadde forventet ut fra tidligere forskning der jeg hadde oppgitt slike forventninger. Sammenhengen med utdanningslengde og lønnsnivå er i tråd med resultater fra tidligere undersøkelser hvor det er anvendt ulike indikatorer på syn på lønnsdifferensiering; (Kluegel & Smith 1986; Kelly og Evans 1993; Svallfors 1997). Sammenhengen mellom LOK-medlemskap og syn på lønnsdifferensiering er videre i tråd med resultatet fra Olssons (1991) undersøkelse.

Jeg hadde ikke forventet noen sammenheng mellom respondentenes alder og deres syn på lønnsforskjeller. Analysene vise imidlertid at det er tydelig sammenheng mellom disse variablene og denne sammenhengen går i den retning at kommunalt ansatte ønsker høyere minstelønnsnivå og mindre grad av lønnsdifferensiering jo eldre de er.

Det er grunn til å legge merke til at det ikke er de samme variablene som viser sammenheng med oppfatninger om passende minstelønnsnivå og topplønnsnivå. Dette har jeg tolket som at indikatorene vurderes ut fra forskjellige lønnsbegreper. Jeg har antatt at denne forskjellen består i at oppfatninger om minstelønnsnivået vurderes ut fra en forståelse av lønn som grunnlag for levekår og velferd, mens oppfatninger om topplønnsnivå vurderes ut fra hva man kan akseptere av grad av lønnsdifferensiering ut fra de forskjeller man observerer i kompetanse, ansvar og ytelse.

Det er ellers verdt å merke seg at *kjønn* ikke viser sammenheng med noen av indikatorene på syn på lønnsforskjellene og dermed på syn på fordelingsrettferdighet i lønnsammenheng. Dette kan nok synes noe uventet i og med de mange oppslag om at kvinner er lavere lønnet enn menn. I den grad det opprinnelig kunne observeres en sammenheng mellom kjønn og hver av de anvendte indikatorene, så har denne sammenhengen forsvunnet når det kontrolleres for andre aktuelle variabler. Undersøkelsen viser dermed at arbeidstakernes kjønn kan predikere deres syn på lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre, men ikke deres syn på lønnsforskjellene. Tilknytning til LOK viser på motsatt vis ingen sammenheng med oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre. Det er derimot en viss sammenheng mellom tilknytning til LOK og oppfatninger om passende topplønnsnivå og lønnsdifferensiering for kvinner.

Samtidig har det vist seg at flere av analysene gir forskjellig resultat for kvinner og menn når det gjennomføres separate analyser etter kjønn. Av dette kan vi slutte at det er viktig å ta hensyn til kjønn på ulike måter ved studier av oppfatninger om lønnsprospørsmål. Det er også grunn til å sette spørsmålsteget ved hvorvidt resultater fra undersøkelser som kun omfatter enten kvinner eller menn kan sies å gjelde for begge kjønn. Dette er en viktig refleksjon i og med at mange av de undersøkelsene det er referert til foran enten kun gjelder for menn eller det er ikke angitt hvorvidt begge kjønn er representert i utvalget. Min begrunnelse for å gjennomføre separate analyser for kvinner og menn har hatt sammenheng med den markante kjønnsbaserte yrkesfordelingen innen kommunal sektor. Jeg kan likevel ikke si om de forskjeller som er kommet frem mellom kvinner og menns oppfatninger kan tilskrives kjønn, yrke eller sektor i kommunen. Det synes dermed på sin plass å påpeke at man ved framtidige undersøkelser om lønnsoppfatninger gjerne bør rette større fokus mot dette forhold.

Jeg fant også en signifikant sammenheng mellom syn på lønnsdifferensiering og holdning til henholdsvis effektivitet og arbeidsgivers styringsrett. Sammenhengen mellom arbeidsgivers styringsrett og oppfatninger om lønnsdifferensiering er ikke blitt studert i tidligere undersøkelser. Det kan være relevant å tolke dette som at respondentene antar at større grad av styringsrett for arbeidsgiver vil kunne gi

større lønnsdifferensiering gjennom en økning av topplønnsnivået uten at dette nødvendigvis berører nivået for de lavest lønnede. Dette er i så fall i tråd med hva som i realiteten kan forventes i og med at lokale arbeidsgivere ikke har anledning til å sette noen ned i lønn, men kun kan gi tillegg ut over det lønnsnivået den enkelte er plassert i ut fra hovedtariffavtalen.

Analysene av det innsamlede materialet om oppfatninger om lønnsforskjeller viste at følgende hypoteser ikke kunne avvises:

**Hypotese E1**

*Blant kommunalt ansatte vil det være større enighet om minstelønnsnivået enn om topplønnsnivået innen egen arbeidsorganisasjon.*

**Hypotese E2b**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke et høyere topplønnsnivå jo lengre utdanning de har.*

**Hypotese E3b**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke høyere topplønnsnivå jo høyere lønnsnivå de har.*

**Hypotese E2c**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning de har.*

**Hypotese E3c**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke større grad av lønnsdifferensiering jo høyere lønnsnivå de har.*

**Hypotese E5**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepter effektivitet som lønnsgrunnlag oppgi at de akseptere større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

**Hypotese E7**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepterer arbeidsgivers styringsrett oppgi at de aksepterer større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

**Hypotese E8**

*Offentlig ansatte vil synes å foretrekke mindre grad av lønnsforskjeller enn hva ansatte i privat sektor vil synes å gjøre.*

Det viste seg at to av hypotesene verken kunne avvises eller bli gitt støtte på grunn av heteroskedastisitet og samspill. Dette gjaldt

**Hypotese E2a**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke lavere nivå for lavest lønnet jo lengre utdanning de selv har.*

**Hypotese E3a**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke lavere nivå for lavest lønnet jo høyere lønnsnivå de selv har.*

I tillegg ble to hypoteser modifisert på grunnlag av resultatet av de separate regresjonsanalysene for kvinner og menn:

**Hypotese E4**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil LOK-medlemmer oppgi å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å foretrekke.*

**Hypotese E6**

*Blant kommunalt ansatte menn vil det være en positiv sammenheng mellom aksept av ytelsesbasert lønn og graden av lønnsdifferensiering som aksepteres.*

Vi ser at resultatene fra analysen av oppfatninger om lønnsforskjeller ikke avviker i forhold til resultatet fra tidligere undersøkelser. Dermed har jeg igjen fått bekreftet mitt utgangspunkt om at lønnsoppfatninger i stor grad påvirkes av arbeidstakernes egeninteresser. Om vi skal kunne snakke om en allmenn oppfatning om

lønnsspørsmål, så synes dette kun å gjelde oppfatninger om passende nivå for lavest lønnet. Oppfatninger om minstelønnsnivået synes samtidig å nærere relatert betraktninger om hva som er passende økonomisk grunnlag for levekår og er dermed mindre knyttet til oppfatninger om lønnsspørsmål som sådan. Det ville vært interessant å sammenligne det nivået som angis med hva som anses som passende nivå for sosialhjelps- eller trygdesatser for en gjennomsnittsfamilie, men disse tallene har jeg dessverre ikke tilgjengelig.

Når det gjelder resultatene av analysen av lønnsdifferensiering, synes jeg ellers det er interessant å merke seg at vi ikke finner forskjeller mellom kvinners og menns oppfatninger om lønnsforskjeller samtidig som vi fant slike forskjeller når det gjaldt oppfatninger om de fleste lønnsfaktorene. Dette er i tråd med resultatene fra Sweeney & McFarlins (1997) undersøkelse der de fant at kvinner synes mer opptatt av prosedyrerettferdighet, mens menn synes mer opptatt av fordelingsrettferdighet.

Det er videre grunn til å merke seg at betydningen av LOK-medlemskap synes å påvirke oppfatninger om fordelingsrettferdighet, men ikke prosedyrerettferdighet. Det er mulig dette avspeiler fagorganisasjonenes, i alle fall LOKs, fokus i lønnsdebatten. Det har vært rettet langt mer oppmerksomhet mot den generelle lønnsutviklingen og på lønnsforskjellene enn på grunnlaget for lønnsforskjellene. Dette kan se ut til å ville endres på lokalt nivå etter hvert som en ser at man lokalt må prioritere mellom ulike lønnsgrunnlag og dermed også finner behov for å drøfte hva som er ønskelig og aktuelle grunnlag for lønn i egen kommune.



# Kapittel 7

## Avslutning

---

### Innledning

Dette arbeidet er blitt gjennomført ut fra en målsetting om å utvikle ny kunnskap knyttet til arbeidstakeres oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Undersøkelsen bygger på eksisterende forskning om rettferdighetsvurderinger, og om oppfatninger om betydningen av rettferdige lønninger spesielt. Analysene er basert på uttalte oppfatninger blant et utvalg kommunalt ansatte.

Jeg tok utgangspunkt i at en gjennomgang av eksisterende forskning viste at arbeidstakere har en meget sterk tendens til å vurdere egne og andres lønnsnivå ut fra rettferdighetshensyn. Det viste seg samtidig at oppfatninger av hva som er rettferdig kan forventes å variere i forhold til den aktuelle situasjonen eller den konteksten vurderingene skjer innenfor. Det var videre slik at reaksjoner på manglende rettferdighet kunne variere i forhold til hvor urettferdig man opplevde seg behandlet eller også i forhold til sammenligningsgrunnlaget. Det kom også frem at oppfatninger om rettferdighet varierte i forhold til egeninteresser om disse interessene kunne synes berørt.

Resultater fra flere studier pekte dessuten i retning av at man i forskningen bør skille mellom oppfatninger om *vilkår* for lønnsforskjeller og oppfatninger om *utfallet* av lønnsfordelingen. De to formene for rettferdighetsvurderinger er gitt betegnelsene 'Procedural Justice' og 'Distributive Justice'. Oversatt til norsk blir det snakk om et skille mellom rettferdighet i forhold til premisser/prosedyre og i forhold til resultat/fordeling. Jeg fant det hensiktsmessig å splitte prosedyrerettferdighet i to, slik at jeg skiller mellom oppfatninger om rettferdigheten av henholdsvis *lønnsgrunnlag*, *lønnsprosedyre* og *lønnsforskjeller*.

De analysene som er gjennomført har i hovedtrekk bekreftet de antakelser jeg formulerte på bakgrunn av tidligere forskning om arbeidstakeres oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønns- og inntektsforskjeller. Jeg har særlig fått bekreftet at egeninteresser synes å ha vesentlig betydning for lønnsoppfatninger. Det er mer varierende resultater å finne når det gjelder resultatenes samsvar med antakelser om betydningen av kjønn og fagorganisasjonstilknytning. Samtidig gir resultatene grunnlag for å oppfordre til en nyansering av enkelte begreper og forståelser av sammenhenger innenfor forskningsfeltet.

Nedenfor gjennomgår jeg hovedresultatene fra de analysene som ble gjennomført og drøfter resultatene i lys av de forskningsresultatene jeg tok utgangspunkt i. Jeg har sammenlignet resultater fra den foreliggende undersøkelsen blant kommunale arbeidstakere med det som kom fram om arbeidstakernes lønnsoppfatninger i den nasjonale 'Ulikhetsundersøkelsen'. Det som kom ut av disse sammenligningene presenteres til sist i oppsummeringen. Dernest konkluderer jeg med å vise til hvilke hvor jeg finner samsvar mellom den foreliggende undersøkelsen og tidligere studier og hvor det er grunn til å nyansere eller supplere de tilnærminger som tidligere er blitt anvendt. Helt til slutt viser jeg til aktuelle tema for oppfølging av den foreliggende undersøkelsen.

## Oppsummering

Analysene som er gjennomført i dette arbeidet bygger på resultater fra en spørreskjemaundersøkelse blant et tilfeldig utvalg med 1379 ansatte fra fem kommuner og to fylkeskommuner i Norge. Jeg hadde tidligere gjennomført personlige intervjuer med nær sagt alle tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter som var involvert i lønnsforhandlingene i disse kommunene og fylkeskommunene. Jeg hadde dermed god innsikt i det praktiske lønnsarbeidet og de holdninger som eksisterte blant sentrale aktører i kommunene.

Undersøkelsen var koblet til institusjonelle endringer i det kommunale lønnsystemet. Hovedelementene i disse endringene består i at de sentrale partene fra og med oppgjøret i 1990 avtalte at deler av lønnsoppgjøret skulle fordeles gjennom

lokale forhandlinger, samt at det ble knyttet ulike lønnsalternativer til hver stillingskategori.

Spørsmålene som ble stilt i undersøkelsen var knyttet til følgende hovedproblemstillinger:

- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdige grunnlag for lønnsforskjeller?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som rettferdig lønnsprosedyre?*
- *Hva anser kommunale arbeidstakere som passende lønnsforskjeller?*

Til hver problemstilling ble det formulert hypoteser basert på resultater fra eksisterende forskning og min kjennskap til kommunesektoren. Jeg benyttet flere indikatorer i tilknytning til hver problemstilling og brukte ulike metodiske tilnærminger, deriblant korrelasjonsanalyser og t-tester samt lineære og logistiske regresjonsanalyser. I alle regresjonsanalysene inngikk kjønn, alder, utdanningsbakgrunn, lønnsnivå og medlemskap i LOK (Landsorganisasjonen/Norsk Lærerlag for kommunal sektor) som uavhengige variabler. Jeg gjennomførte dessuten separate analyser for kvinner og menn på bakgrunn av den kjønnsmessig skjeve yrkesfordelingen.

Nedenfor gjør jeg først rede for hovedresultater fra analysene knyttet til hvert av hovedspørsmålene. Senere drøfter jeg den femte problemstillingen jeg har koblet til analysen, nemlig:

- *I hvilken grad synes kommunalt ansattes lønnsoppfatninger å være på linje med de oppfatninger som fremmes av norske arbeidstakere generelt?*

Denne siste problemstillingen ble fulgt opp ved at resultatene fra min egen undersøkelse ble relatert til resultater fra den nasjonale surveyundersøkelsen 'Holdninger til sosial ulikhet' fra 1992.

## Oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag

Jeg studerte respondentenes oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag ut fra følgende indikatorer:

- *Preferanse for vektlegging av rettferdighet i forhold til effektivitet*
- *Vurdering av aktuelle lønnskriterier*

### Rettferdighet versus effektivitet

Jeg ville undersøke kommunale arbeidstakers oppfatninger om effektivitet og rettferdighet som lønnsgrunnlag fordi disse hensyn er blitt tatt opp i flere studier. Tidligere studier hadde dels vist til at det synes lite ønskelig og lite realistisk å kombinere rettferdighet og effektivitet (Okun 1975; Szirmai 1988). Andre studier hadde derimot vist til at det både er hensiktsmessig og godt mulig å ta hensyn både til effektivitet og rettferdighet i lønnsammenheng (Mohrman m fl 1989; Blinder 1990; Lawler 1990 og 1992; Baily et al 1993).

Jeg presenterte ingen nærmere definisjon av begrepene 'rettferdighet' og 'effektivitet' i spørsmålsformuleringen, men ba respondentene oppgi om de mente det var en motsetning mellom hva som er rettferdig lønn og hva som er effektivt for kommunen. Jeg anser ikke dette spørsmålet som godt nok presisert til at jeg skal kunne vite hvilke forståelser av effektivitet og rettferdighet som ligger bak svarene. Det er imidlertid nærliggende å tenke seg at effektivitet kobles til kvaliteten av tjenestene og dermed til *tjenestemottakernes* interesser og behov, mens rettferdighet synes nærmere koblet til *arbeidstakernes* interesser og behov. Det er selvfølgelig likevel ikke grunn til å anta at de som har svart at det bør legges størst vekt på effektivitet ikke mener at det bør tas hensyn til rettferdighet og vice versa.

Det er mitt inntrykk etter mange års forskning i forhold til kommunal sektor at uttrykket effektivitet synes å ha fått en spesiell klang innenfor enkelte deler av kommunesektoren. Det synes særlig å være slik at effektivitet forbindes med noe negativt innenfor de kvinnedominerte yrkesområdene. Effektivitet assosieres der gjerne med økonomisk innstramming, oppsigelser, privatisering og andre spare-

motiverte tiltak. Dette kan også skyldes at effektivitet assosieres med ytelseslønn/resultatbasert lønn og at fokus på målbare resultater anses å gå på bekostning av kvalitet. Innenfor andre deler av sektoren er effektivitet mer å regne som uttrykk for en målsetting om å forbedre kommunale tjenester.

Ut fra de uttalelser og forståelser jeg har møtt knyttet til effektivitetsvurderinger i kommunesektoren, antok jeg at enkelte ville se rettferdighet og effektivitet som likeverdige hensyn, mens de fleste ville ønske en forholdsmessig sterkere vektlegging av rettferdighet framfor effektivitet. En av hovedhypotesene mine knyttet til analysen av lønnsgrunnlag var derfor at de fleste kommunalt ansatte ville mene at effektivitet og rettferdighet var å betrakte som motsatte hensyn og at de fleste ville oppgi at det bør legges størst vekt på rettferdighet som lønnsgrunnlag.

Jeg antok videre at LOK-medlemmer ville være mest negative til effektivitetsbaserte lønnsforskjeller ut fra LOK-organisasjonenes uttalelser om dette, blant annet i form av motstand mot konkurranseutsetting av kommunale tjenester. På grunnlag av tidligere forskning om at LOK-medlemmer hadde oppfatninger i tråd med sin fagorganisasjon (Olsson 1991) forventet jeg at LOK-medlemmer ville være mer negative til effektivitet enn andre. Jeg antok også at kvinner ville være mer negativt innstilt til lønn basert på effektivitet fordi de i hovedsak jobber innenfor helse-, sosial- og undervisningssektoren.

Spørsmålet om respondentenes vektlegging av rettferdighet og effektivitet ble studert ut fra to dummyvariabler basert på samme spørsmål samt ut fra svar på et spørsmål om hvorvidt man anså rettferdighet og effektivitet som motsatte hensyn. Jeg hadde formulert hypoteser som ble testet gjennom krysstabeller og logistisk regresjon.

## **Resultater**

Jeg fikk delvis bekreftet at de fleste anser rettferdighet og effektivitet som motsatte hensyn. Blant kvinnene var det imidlertid ingen majoritet som oppga at de så en motsetning mellom de to hensyn og det var mange som svarte 'vet ikke'. Analyse-  
ne viste videre at det var delte oppfatninger om hvilket hensyn det burde legges

mest vekt på i lønnsammenheng. De fleste oppga at begge hensyn bør tillegges betydning, mens en tredjedel mente at rettferdighet burde tillegges størst vekt og en tiendedel mente at hensynet til effektivitet burde telle mest. Det var med andre ord ikke noe flertall som oppga at rettferdighet burde tillegges mest vekt, slik jeg hadde antatt. Det er dermed ikke grunnlag for å opprettholde antakelsen om arbeidstakernes sterkere vektlegging av rettferdighet uten hensyn til effektivitet.

Jeg fant heller ikke støtte for forventningen om at LOK-medlemmer og kvinner i større grad enn andre ville tillegge effektivitetshensyn størst vekt. Regresjonsanalysen viste videre at sannsynligheten for at effektivitet ønskes tillagt størst vekt øker med ansattes lønnsnivå. Det kom også fram en viss sannsynlighet for at oppfatning om effektivitet varierer etter alder blant kvinner slik at dette hensyn tillegges mer vekt blant yngre enn blant eldre kvinner.

Resultatet av analysene av holdninger til effektivitet og rettferdighet bidro til at tre av hypotesene ble forkastet. Dette gjaldt:

#### **Hypotese A2**

*Blant kommunalt ansatte vil det være en større andel som oppgir at det bør legges større vekt på rettferdighet enn på effektivitet som lønnsgrunnlag enn både a) andelen som oppgir at det bør legges mest vekt på effektivitet og b) andelen som mener at det bør legges like stor vekt på begge disse hensyn.*

#### **Hypotese A3**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av LOK-medlemmene enn av andre arbeidstakere oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet*

#### **Hypotese A4**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel kvinner enn menn oppgi at de er positive til lønn basert på effektivitet.*

Ingen av hypotesene ble opprettholdt med sin opprinnelige formulering, mens hypotese A1 ble reformulert til kun å gjelde for menn:

#### **Hypotese A1**

*Blant kommunalt ansatte menn vil de fleste gi uttrykk for at rettferdighet og effektivitet forstås som motstridende lønnsgrunnlag.*

## Diskusjon

Analysene fra den foreliggende studien har bekreftet at det kan være vanskelig å vite hvorvidt arbeidstakere anser det som mulig og hensiktsmessig å kombinere effektivitet og rettferdighet. På den ene siden oppgir mange at rettferdighet og effektivitet betraktes som motstridende lønnsgrunnlag. I den samme studien oppgir samtidig de fleste at det bør legges like stor vekt på både rettferdighet og effektivitet. Vel halvparten hadde *både* svart at de anså rettferdighet og effektivitet som motstridende hensyn *og* at det bør legges like mye vekt på begge hensyn. Dette kan på den ene siden vise at enkelte ikke har svart ut fra noen gjennomtenkt vurdering av innholdet i og konsekvensen av de to hensyn. Resultatet kan imidlertid tid og så bety at mange mener de to hensyn helst bør kombineres, men at de anser dette som vanskelig å få til.

Det kan videre være grunn til å framheve at svarene kan ha vært påvirket av respondentenes rettferdighetsoppfatning. Jeg vil f eks anta at en rettferdighetsforståelse som inkluderer lønn etter ytelse kan kombineres med en oppfatning om lik vektlegging av rettferdighet og effektivitet. Om rettferdige lønnsforskjeller innebærer lønn basert på stilling og ansiennitet, så er det derimot ikke like innlysende at hensynet til rettferdighet kan kombineres med like sterk vektlegging av effektivitet.

Spørsmålet om sammenhengen og betydningen av rettferdighet og effektivitet har som sagt vært et gjennomgående tema innenfor deler av rettferdighetsforskningen. Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen gir ikke noe entydig svar på kommunale arbeidstakers oppfatninger om dette, men understreker heller at forholdet mellom rettferdighet og effektivitet er en utfordring for den som vil bruke lønn som aktiv motivasjonsfaktor for å fremme effektive tjenester. Samtidig viser respondentenes uttrykte oppfatninger at de fleste er åpne for at det også tas hensyn til effektivitet i lønnsammenheng. Utfordringen ligger dermed i å få dette til på en slik måte at det ikke oppleves å gå på bekostning av rettferdighetshensyn.

## Vurdering av lønnskriterier

Hovedproblemstillingen knyttet til arbeidstakernes oppfatninger om akseptable lønnsgrunnlag ble også belyst ved at de ble bedt om å vurdere utvalgte lønnskriterier. Jeg tok utgangspunkt i kriterier jeg antok var aktuelle i lønnsammenheng ut fra tidligere forskning om lønnsoppfatninger samt ut fra forskning om arbeidsvurderingssystemer. Jeg tok også hensyn til resultater fra mine egne studier blant tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter innen kommunesektoren. Tidligere forskning har blant annet vist at både kompetanse, ansvar og ytelse ønskes tillagt betydning som lønnsgrunnlag. Studier av arbeidsvurderingssystemer har også vist at det er oppslutning om kompetanse og ansvar som lønnsgrunnlag.

Jeg antok at flertallet av kommunalt ansatte ville synes at det er mest akseptabelt at lønna fortsatt skal bestemmes av de kriteriene som hittil i hovedsak har påvirket lønns størrelse i kommunal sektor, så som utdanningslengde, lederansvar og ansiennitet. Jeg forventet samtidig at flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de aksepterer at det gis lønn etter ytelse, i og med at dette anses som et allment akseptert lønnskriterium i forskningslitteraturen (Greenberg 1990; Armstrong 1993; Taylor et al 1995). Denne antakelsen var dessuten basert på at tillitsvalgte i de samme kommunene hadde oppgitt at de var positive til lønn basert på ytelse.

Jeg formulerte videre flere hypoteser som gikk på at meninger om hvor akseptabelt det enkelte lønnskriteriet er vil variere mellom undergrupper av kommunalt ansatte ut fra hva de selv har grunn til å mene seg tjent med. Jeg antok at det forholdt seg slik mht lønn for ledelse, ansiennitet og utdanning slik at de som hadde lederansvar ville være mest positive til lønn for ledelse, de som hadde lang utdanning ville være mest positive til at det ble gitt lønn for utdanning og at aksept av lønn for ansiennitet ville øke med økende alder. Til sist hadde jeg også en antakelse om at de som ga uttrykk for en positiv holding til lønn basert på effektivitet ville være positive til lønn etter ytelse i og med at fokus på effektivitet gjerne går sammen med resultatvurderinger. Jeg forventet videre at kvinner ville være særlig positive til lønn for utdanning i og med den fokus som er blitt rettet mot likelønn i forhold til hva som kreves av utdanning innen mannsdominerte og kvinnedominerte arbeidsområder.



## **Resultater**

Resultatet av analysene viste, som forventet, at de aller fleste mente at det var svært akseptabelt med lønnsforskjeller basert på etablerte posisjonsrelaterte lønnskriterier som formell kompetanse, lederansvar og ansvarsfullt arbeid. Det var også aksept for ansiennitetsbasert lønn. Jeg fikk dermed i stor grad bekreftet at gjeldende kriterier var akseptert blant de ansatte. Dette er i tråd med grunnlaget for arbeidsvurderingssystemer og resultater fra evalueringen av slike systemer (Elizur 1980; Treiman 1984; Rhoads 1993; Quaid 1993). Den noe lavere oppslutningen om ansiennitet som lønnskriterium kan ha sammenheng med at ansiennitet er et annerledes kriterium enn de øvrige som vanligvis gjelder, i og med at det gis ansiennitetstillegg relativt uavhengig av arbeidets art innen kommunal sektor.

Det var samtidig også et betydelig flertall som oppga at ytelsesbaserte lønnskriterier som innsatsvilje, dyktighet og oppnådde resultater var akseptable lønnsgrunnlag. Samlet sett var det imidlertid mer skepsis knyttet til ytelsesbaserte enn til posisjonsrelaterte kriterier.

Jeg gjennomførte en faktoranalyse for å finne ut om enkelte av kriteriene korrelerte særlig høyt med en felles faktor, og dermed burde behandles som en og samme lønnsfaktor. På dette grunnlag konstruerte jeg fire nye variabler ved å summere henholdsvis lønn for utdanning og videreutdanning til en ny utdanningsvariabel, stillingsansiennitet og total ansiennitet til en ny ansiennitetsvariabel, lederansvar og økonomisk ansvar til en ledelsesvariabel, samt dyktighet, oppnådde resultater og innsatsvilje til en ny ytelsesvariabel. Jeg forventet at kommunalt ansattes oppfatninger om de enkelte lønnsfaktorene ville avhenge av hva de selv sannsynligvis ville være best tjent med.

Jeg gjennomførte lineære regresjonsanalyser med hver av disse nye variablene som avhengig variabel. Uavhengige variabler var kjønn, alder, utdanningsår, lønnsnivå og LOK-tilknytning. For analysen av oppfatning om lederansvar inkluderte jeg også en variabel som indikerte om respondenten hadde lederansvar.

Analysene viste at oppfatninger om ønskeligheten av lønn for **utdanning** hadde signifikant positiv sammenheng med respondentenes *kjønn* og *utdanningslengde* samt en negativ signifikant sammenheng med *alder*. Da jeg gjennomførte separate analyser for kvinner og menn endret bildet seg imidlertid noe. Det viste seg da at alderseffekten kun gjaldt for menn og at sammenhengen med utdanning var sterkest for kvinner. Det kom også frem en positiv sammenheng mellom LOK medlemskap og oppfatning om lønn for utdanning for kvinnenens vedkommende. Ingen av disse forskjellene mellom kvinner og menn fikk imidlertid betydning for de konklusjonene jeg trakk når det gjaldt hypotesene.

Analysen viste at oppfatninger om lønn for **ledelse** hadde en tydelig positiv signifikant sammenheng med *lønnsnivå*. Det kom videre fram en viss positiv signifikant sammenheng med *kjønn* samt med en kontrollvariabel basert på om respondenten selv hadde *lederansvar*. Separate analyser for kvinner og menn viste imidlertid at alle signifikante sammenhenger kun gjaldt for kvinner. Hypotesen om at de som har lederansvar vil være mer positive til lønn for ledelse måtte følgelig modifieres til kun å gjelde for kvinner.

For oppfatninger om **ansiennitetsbasert** lønn viste det seg kun en negativ sammenheng med *lønnsnivå*. Separate analyser viste videre at denne sammenhengen kun gjaldt for menn.

Oppfatninger om den siste av de summerte variablene, **ytelsesfaktoren**, viste en positiv signifikant sammenheng med *lønnsnivå* og *utdanning* og en negativ sammenheng med *kjønn*. Som når det gjaldt analysen av oppfatning om lønn for ansiennitet, viste det seg også her at de signifikante sammenhengene kun kom fram for mennenes vedkommende da jeg gjennomførte separate analyser for kvinner og menn. Jeg fant også en positiv korrelasjon mellom oppfatning om lønn for ytelse og en positiv holdning til effektivitet som lønnsgrunnlag. Denne sammenhengen ble funnet både for kvinner og menn.

På grunnlag av disse resultatene ble følgende hypoteser opprettholdt:

### **Hypotese B1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de mener det er akseptabelt at lønna fortsatt skal bestemmes av utdanningslengde, lederansvar og ansiennitet.*

### **Hypotese B2**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil oppgi at de aksepterer at det gis lønn etter ytelse.*

### **Hypotese B3a**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter utdanning jo lengre utdanning de selv har.*

### **Hypotese B4**

*Blant kommunalt ansatte vil de som er positive til lønn basert på effektivitet være mer positive til lønn etter ytelse enn de som oppgir at de foretrekker lønn basert på rettferdighet.*

### **Hypotese B5**

*Blant kommunalt ansatte vil kvinner gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn for utdanning enn hva menn vil gjøre.*

Det var bare en av hypotesene knyttet til analysene av holdninger til lønnsfaktorer som ble avvist, nemlig:

### **Hypotese B3c**

*Kommunalt ansatte vil gi uttrykk for en sterkere aksept av lønn etter ansiennitet jo eldre de selv er.*

Videre måtte hypotese B3b reformuleres til kun å gjelde kvinner:

### **Hypotese B3b**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil de med **lederansvar** oppgi at lederansvar bør tillegges større betydning enn hva arbeidstakere uten lederansvar vil oppgi å mene.*

Det viste seg dermed at **kjønn** hadde en tydelig signifikant sammenheng med oppfatning om flere av de summerte kriterievariablene. Effekten av kjønn gikk imidlertid i ulik retning. Kjønn var målt gjennom dummyvariabelen kvinne og denne hadde positiv effekt når det gjaldt lønn for utdanning og ledelse, mens den var negativ for ytelsesfaktoren. Det ser dermed ut til at kvinnene i utvalget i større

grad enn mennene har uttrykt seg til støtte for tradisjonelle lønnsgrunnlag. Som jeg har vært inne på tidligere, vil det likevel ikke være korrekt å konkludere med at det dermed er respondentenes kjønn som er utslagsgivende for deres lønnsoppfatninger. Dette skyldes den nære sammenhengen mellom kjønns- og yrkesfordelingen innen kommunal sektor. Selv om vi ikke vet om kjønnseffekten i virkeligheten er en 'yrkeseffekt' eller ikke, så viser imidlertid resultatene at oppfatninger om lønnsfaktorene varierer etter kjønn.

### **Diskusjon**

Analysene som er gjennomført i denne studien viser at kommunale arbeidstakere i hovedsak er positive til etablerte lønnsfaktorer, men at de fleste samtidig også er positive til at lønna skal kunne variere etter ytelsen. Ut fra de forskjellene jeg fant i oppfatninger, fikk jeg i hovedsak *bekreftet forventningen om at respondentene ville vurdere lønnskriteriene ut fra egne interesser*. Dette er i tråd med flere tidligere undersøkelser, blant annet Kluegel og Smith (1986), Kelly og Evans (1993) og Svallfors (1997).

Resultatene av oppfatninger om lønnsfaktorer, peker i retning av en tydelig skillelinje mellom de som ønsker fokus på posisjonsbaserte lønnsgrunnlag og de som er mer åpne for lønn basert på ytelse. De som heller sterkt i retning av å ønske opprettholdelse av eksisterende lønnsgrunnlag, synes å være de største tilhengerne av posisjonsrelaterte lønnsgrunnlag. Dette er vurderinger som er i tråd med de større fagorganisasjonenes målsettinger om lønnsforskjeller på bakgrunn av utdanning og ansvar i stillingen og etter ansiennitet, kombinert med liten grad av lønnsdifferensiering mellom og innen arbeidstakergrupper basert på hvordan arbeidet er utført. Den andre gruppen viste seg mer åpen for lønn basert på oppfatninger om ytelse og effektivitet, men uten å ville fjerne betydningen av utdanning og ansvar. Med utgangspunkt i Elsters (1989b) inndeling i ulike former for lønnsrettferdighet, kan det se ut til at de fleste helst slutter seg til normen om '*strong equity*'. Denne normen innebærer at det gis lønn etter en målbar X, som kan være ytelse, utdanning eller annet. Min undersøkelse viser at denne normen må nyanseres i forhold til hva X er når det gjelder enkeltindividers lønnsoppfatninger. En aktuell nyansering ville være å skille mellom posisjons- og ytelsesbaserte lønnsfaktorer.

Utdanning og ansvar i stillingen er lønnsgrunnlag som kan 'måles' ved å se på hvilken posisjon eller stilling en arbeidstaker har. Om lønna gis på dette grunnlag alene, så vil den være uavhengig av hvordan arbeidet er utført. Det blir mer snakk om lønn ut fra hva man forventes å gjøre enn hva man faktisk har gjort. Ytelsesbaserte lønnsgrunnlag er da faktorer som 'måles' ut fra ytelsen, enten det er i form av resultater, observert innsatsvilje eller annet.

## **Oppfatninger om lønnsprosedyre**

Tidligere forskning har vist at informasjon om den lønnsprosedyre som anvendes er viktig for at lønnsdifferensieringen skal aksepteres av arbeidstakerne (Milkovich og Newman 1990 (1984); Lawler (1990). Det har også kommet fram i flere studier at arbeidstakerne er mer tilfreds med egen lønn når de kjenner til, og helst bifaller, lønnsprosedyren (Scholl et al. 1987; Mohrman et al. 1989; Abowd 1990; Blinder 1990; Headey 1991; Wazeter 1991; Heneman 1992).

I en tidligere rapport fra det foreliggende arbeidet, foretok jeg en grundig drøfting av de prosedyrene som var valgt i hver kommune i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. Det viste seg å være variasjoner på mange punkter. Det gjaldt blant annet til en viss grad selve forhandlingsformen, f eks om alle fagforbund forhandlet med arbeidsgiver hver for seg. Det gjaldt også behandlingen og presentasjonen av krav og tilbud, hvor det også viste seg å være store variasjoner å finne mellom fagforbund innen hver kommune.

Jeg fant det likevel ikke hensiktsmessig å spørre arbeidstakerne hva de mente om de enkelte komponentene i den lokale lønnsprosedyren fordi jeg visste at svært få arbeidstakere hadde innsyn i dette. Jeg valgte derfor heller å be de foreta en prinsipiell vurdering av følgende to sentrale aspekter ved lønnsprosedyren:

- *Oppfatning om fortsatt lokale forhandlinger*
- *Oppfatning om arbeidsgivers styringsrett*

Jeg så det slik at dette var forhold ved lønnsprosedyren som enhver ville kunne ha en oppfatning om uavhengig av kjennskapet til hvordan forhandlingene foregikk i praksis.

Jeg hadde forventet at arbeidstakerne ville være negative til at arbeidsgiver skulle gi lønn uten forutgående forhandlinger fordi det ikke var utviklet noe system i de aktuelle kommunene som sikret forutsigbarhet i forhold til arbeidsgivers lønnspraksis. Forutsigbarheten ligger enten i å redusere lokale forhandlinger mest mulig eller utvikle forutsigbarhet ved å etablere en lønnspolitikk som viser arbeidsgivers preferanser. Det samme gjelder anvendelsen av lønnstillegg uten forhandlinger.

Analysen av oppfatninger om arbeidsgivers styringsrett var også basert på en antakelse om at de fleste kommunalt ansatte ville være negative til dette fordi de tillitsvalgte dermed fikk redusert sin innflytelse over lønnsutviklingen. Samtidig hadde jeg også tatt med en hypotese som tilsa at de som aksepterer lønn basert på effektivitet og de som aksepterer ytelsesbasert lønn ville være mest positive til arbeidsgivers styringsrett ut fra at anvendelsen av disse lønnsgrunnlag gjerne er koblet til arbeidsgivervurderinger av arbeidet.

Når det gjaldt oppfatninger om lokale forhandlinger, tok jeg utgangspunkt i en hypotese om at medlemmer av LOK ville være mer negative til lokale forhandlinger enn andre kommunalt ansatte, i og med at LOK som organisasjon hadde uttrykt motstand mot lokale forhandlinger i kommunal sektor. Jeg antok samtidig at de som hadde mottatt lønnstillegg lokalt ville være mer positive til lokale forhandlinger enn de som ikke hadde fått denne type tillegg.

Hypotesene ble testet ved bruk av korrelasjonsanalyser, t-tester og logistiske regresjonsanalyser.

### **Resultater**

Resultatene fra den logistiske regresjonsanalysen med aksept av lokale forhandlinger som avhengig variabel viste at det er langt større sjanse for at de som har *mottatt lokalt lønnstillegg* vil være positive til lokale forhandlinger, sammenlignet

med de som ikke har mottatt et slikt tillegg. En separat analyse for kvinner og menn viste imidlertid at dette kun gjaldt for kvinner. Gjennom en t-test fant jeg at *LOK-organiserte* ikke var mer negative til lokale forhandlinger enn andre, slik jeg hadde forventet, men derimot en viss signifikant tendens til sammenheng i motsatt retning.

Betydningen av å ha mottatt lokalt lønnstillegg blant kvinner kan selvsagt skyldes at de som har fått lønnstillegg lokalt har satt seg mer inn i hva som foregår når det er lokale forhandlinger, men det kan også bety at de som allerede har fått tillegg i disse forhandlingene har tro på at de også vil kunne få det ved en senere anledning. Jeg fant ellers at sjansen for at en person skulle være positiv til lokale forhandlinger avtok noe med økende alder og økende utdanning.

Jeg fikk også bekreftet at ansatte flest ikke er positive til at arbeidsgiver kan gi lønn uten forhandlinger, selv om det heller ikke var et flertall som svarte at de var klart negative til dette.

Ved bruk av den samme modellen for analyse av variabler som har sammenheng med holdning til arbeidsgivers styringsrett kom det fram at det var mindre sannsynlig at en *kvinne* enn en mann ville være positiv til arbeidsgivers styringsrett. Det viste seg også at sannsynligheten for å være positiv til dette økte med arbeidstakernes *lønnsnivå*. En separat analyse for kvinner og menn avdekket imidlertid at det ikke var noen signifikante verdier å finne for kvinnenenes vedkommende. For menn var det videre slik at sannsynligheten for å være positiv til arbeidsgivers styringsrett økte med lønnsnivået, men avtok med både alder og utdanning.

Gjennom korrelasjonskoeffisienten fikk jeg klart bekreftet at de som var positive til effektivitetshensyn også var mest positive til at arbeidsgiver kunne gi lønnstillegg uten foregående forhandlinger. Det var også en positiv korrelasjon mellom oppfatning om lønn for ytelse og holdning til arbeidsgivers styringsrett. Disse signifikante sammenhengene gjaldt for både kvinner og menn. Det kan slik sett sies å være en viss konsistens i respondentenes oppfatninger på dette området. Lønn etter ytelse kan riktignok drøftes i forhandlinger. I praksis er det imidlertid ofte snakk om at arbeidsgiver vurderer om ytelsen om denne skal kobles til lønn.

På grunnlag av resultatene kom jeg fram til at følgende hypoteser ikke kunne avvises:

### **Hypotese D1**

*Flertallet av kommunalt ansatte vil ikke oppgi å være positive til at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten foregående forhandlinger med en fagorganisasjon.*

### **Hypotese D2**

*Kommunalt ansatte som aksepterer lønn basert på effektivitet vil i større grad enn andre synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

### **Hypotese D3**

*Kommunalt ansatte som aksepterer ytelsesbasert lønn vil i større grad enn andre oppgi å synes at arbeidsgiver kan gi lønnstillegg uten forhandlinger.*

Det var bare en av hypotesene som ble avvist på grunnlag av analysene, og det gjaldt:

### **Hypotese C1**

*Blant kommunalt ansatte vil en mindre andel av de som er medlem av LOK enn de som ikke er det svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Den siste hypotesen ble reformulert til kun å gjelde for kvinner:

### **Hypotese C2**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil en større andel av de som har mottatt lokalt lønnstillegg enn de som ikke har mottatt slikt tillegg svare bekreftende på at de synes det bør gjennomføres lokale forhandlinger.*

Arbeidstakernes skepsis til arbeidsgivers styringsrett kan tolkes som et ønske om innsyn og påvirkning enten direkte eller, kanskje helst, gjennom fagorganisasjonen. Holdningen til arbeidsgivers styringsrett kunne vist et annet resultat om grunnlaget for lønnsendringene hadde vært kjent på forhånd og dermed lettere forutsigbare, og også om anvendte lønnsgrunnlag var utarbeidet i et samarbeid med fagorganisasjonene. Slik var det ikke i de aktuelle kommunene på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.



## Diskusjon

Resultatene fra analysene av oppfatninger om lønnsprosedyre forsterker antakelsen jeg presenterte foran om at det er klart ulike syn på lønsspørsmål innen kommunesektoren. Vi så foran at det later til å være grunnleggende forskjellig holdning til hvorvidt det burde tas hensyn til hva som gir effektivitet og hvorvidt det er ønskelig med lønn etter ytelse. Etter å ha gjennomgått resultater fra analysen av respondentenes oppfatninger om lønnsprosedyre, ser vi at den samme skillelinjen ser ut til å gjelde også her. De som aksepterer lønn basert på effektivitet og ytelse, ser ut til også å akseptere arbeidsgivers styringsrett i større grad enn de som ønsker at det fortsatt først og fremst skal tas hensyn til tradisjonelle lønnsgrunnlag.

Det viser seg dermed at oppfatninger om lønnsprosedyre synes relatert til hvorvidt man mener at kun posisjonsrelaterte forhold bør legges til grunn for lønnsdifferensieringen, eller om man også er åpen for lønnsforskjeller basert på arbeidsresultater og/eller hvordan arbeidet er utført. Dette forsterker inntrykket av at det finnes grunnleggende ulike oppfatninger om hvorvidt lønnsgrunnlag utelukkende bør være basert på posisjonsrelaterte kriterier, eller om det også er ønskelig at ytelsesbaserte kriterier tas i bruk i større grad enn hva som i dag er vanlig. Både de som legger stor vekt på en fortsettelse av etablert praksis og de som klart ønsker en endring av denne praksisen kan forventes å være til stede i de fleste norske kommuner og fylkeskommuner. Jeg vil på dette grunnlag, slik det også er fremholdt i flere tidligere undersøkelser, oppfordre til videre studier av forholdet mellom lønnsprosedyre og aksept av lønnsforskjeller og lønnsgrunnlag.

Jeg synes ikke å ha funnet grunnlag for å bekrefte Olssons (1991) utledninger knyttet til sammenhengen mellom fagorganisasjonenes handlinger og strategier og medlemmenes oppfatninger når det gjelder lønnsprosedyre. At jeg ikke har funnet en slik sammenheng i den foreliggende undersøkelsen kan imidlertid skyldes at det var liten kjennskap til eksisterende lønnsprosedyre blant de ansatte på det tidspunktet studien ble gjennomført. Vi kan samtidig ikke utelukke at de fleste LOK-medlemmene er uenige med sin egen fagorganisasjon når det gjelder holdning til lokale forhandlinger.

Det er ellers noe vanskelig å koble disse resultatene til eksisterende forskning fordi det ikke tidligere er gjennomført analyser med lignende problemstillinger. Det vi kan slutte, er at resultatene fra det foreliggende arbeidet bekrefter at det synes viktig å informere ansatte om lønnsgrunnlag og at arbeidstakerne kan ha ulike, men samtidig konsistente, oppfatninger om grunnlaget for og prosedyren fram til egen lønn.

## **Oppfatninger om lønnsforskjeller**

Tidligere forskning har vist at oppfatninger om hva som er passende lønnsforskjeller varierer fra land til land og innen hvert land. Det har videre kommet fram varierende oppfatninger basert på hvilke indikatorer som er benyttet. Det synes f eks å være større enighet om hva som er passende nivå for lavest lønnet enn for høyest lønnet (Verba & Orren 1985; Headey 1991; Kelly & Evans 1993; Svallfors 1997). Jeg valgte derfor å skille mellom tre ulike indikatorer på respondentenes betraktninger om hva som er passende lønnsdifferensiering innen egen kommune:

- *Oppfatninger om passende topplønn i egen kommune*
- *Oppfatninger om passende minstelønn i egen kommune*
- *Differansen mellom oppgitt passende nivå for høyes og lavest lønnet*

Analysene bygde blant annet på en hypotese om at det ville være større enighet om minstelønnsnivået enn om topplønnsnivået innen egen arbeidsorganisasjon. I tillegg hadde jeg formulert hypoteser på bakgrunn av at arbeidstakerne i hovedsak ville gi uttrykk for meninger som var i tråd med hva de selv var best tjent med. Jeg forventet følgelig å finne aksept for større grad av lønnsdifferensiering og høyere topplønnsnivå jo lengre utdanning og høyere lønnsnivå arbeidstakerne hadde. På bakgrunn av LOKs fokus på lønnsutjevning, forventet jeg videre at LOK-medlemmer ville foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn andre.

Resultater fra tidligere forskning har gitt indikasjoner på at det kan være en sammenheng mellom oppfatninger om henholdsvis lønnsgrunnlag, lønnsprosedyre og

lønnsforskjeller. Dette er kommet frem på den måten at ansatte som har kjennskap til og aksepterer anvendte prosedyrer også lettere aksepterer de lønnsforskjellene som skapes gjennom anvendelse av prosedyren (Mohrman et al. 1989; Lawler 1990; Abowd 1990; Blinder 1990; Heneman 1992). Jeg viste tidligere i arbeidet videre til at det kan forventes en viss konsistens i arbeidstakernes lønnsoppfatninger på den måten at de som er åpne for ytelsesbaserte lønnsforskjeller også lettere aksepterer arbeidsgivers styringsrett og lønn knyttet til effektivitet.

Det er samtidig indikasjoner fra tidligere forskning på at arbeidstakernes oppfatninger ikke er gjennomgående konsistente (Verba et al 1987; Martinussen 1988; Svallfors 1997). Det var derfor med noe uvisshet jeg formulerte tre hypoteser om sammenhenger mellom variabler som gir indikasjoner på arbeidstakernes oppfatninger om lønnsforskjeller og deres holdning til lønn basert på effektivitet, ytelsesbasert lønn og arbeidsgivers styringsrett. Disse hypotesene ble testet gjennom korrelasjonsanalyser fordi antakelsen gjelder forholdet mellom to holdningsvariabler og det dermed er lite hensiktsmessig å benytte regresjonsanalyse.

## **Resultater**

Resultatet av analysene viste at det, som forventet, var langt større enighet om hva som er passende minstelønnsnivå enn hva som er passende topplønnsnivå i egen kommune. Det var dessverre vanskelig å finne holdbare resultater fra analysen av oppfatninger om **passende minstelønnsnivå**, blant annet på grunn av heteroskedastisitet. Av de resultatene som kom fram, viste det seg at respondentenes *alder* hadde en tydelig signifikant sammenheng med den avhengige variabelen. I tillegg fant jeg en viss negativ sammenheng med *lønnsnivå*. Separate analyser for kvinner og menn viste imidlertid at det kun var lønnsnivå som viste en signifikant sammenheng med den avhengige variabelen blant menn. For kvinner kom det ikke fram noen signifikant sammenheng med lønnsnivå, men en positiv sammenheng med *alder* og en negativ sammenheng med *alder kvadrert*.

Jeg oppnådde en klart høyere forklaringsgrad for den anvendte modellen med oppfatning om **passende topplønnsnivå** som avhengig variabel. Det kom her fram at *utdanning* og *lønnsnivå* hadde positiv signifikant sammenheng med den avhengige

variabelen. Dette gjaldt for begge kjønn. I tillegg fant jeg en negativ sammenheng med LOK-medlemskap, men dette gjaldt kun for kvinner, hvilket tilsier at kvinner med LOK-medlemskap gjennomgående har angitt et noe lavere passende nivå for høyest lønnet innen egen kommune.

Analysen av **passende grad av lønnsdifferensiering** viste sammenheng med alle de uavhengige variablene som viste en sammenheng med enten syn på passende minstelønnsnivå eller passende topplønnsnivå. Det var dermed en tydelig positiv sammenheng med *utdanningslengde* og *lønnsnivå* samt en negativ sammenheng med *alder*. Det kom også fram en negativ sammenheng med *LOK-medlemskap*, men separate analyser for de to kjønn viste at dette kun gjaldt for kvinner.

Jeg testet mulige sammenhenger mellom oppfatninger om lønnsdifferensiering og indikasjoner på holdninger til lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre gjennom korrelasjonskoeffisienter. Korrelasjonskoeffisientene viste tydelige sammenhenger med alle de angitte variablene for mennenes vedkommende. Blant kvinner var det positiv sammenheng med fokus på effektivitet og holdning til arbeidsgivers styringsrett, men ikke i forhold til oppfatning om lønn for ytelse.

Om vi ser disse resultatene i lys av de hypotesene jeg hadde tatt utgangspunkt i, så finner vi grunnlag for at følgende hypoteser opprettholdes:

#### **Hypotese E1**

*Blant kommunalt ansatte vil det være større enighet om minstelønnsnivået enn om topplønnsnivået innen egen arbeidsorganisasjon.*

#### **Hypotese E2b**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke et høyere topplønnsnivå jo lengre utdanning de har.*

#### **Hypotese E2c**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke større grad av lønnsdifferensiering jo lengre utdanning de har.*

**Hypotese E3b**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke et høyere topplønnsnivå jo høyere lønnsnivå de selv har.*

**Hypotese E3c**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke større grad av lønnsdifferensiering jo høyere lønnsnivå de selv har.*

**Hypotese E5**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepter effektivitet som lønnsgrunnlag oppgi at de akseptere større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

**Hypotese E7**

*Blant kommunalt ansatte vil de som oppgir at de aksepterer arbeidsgivers styringsrett oppgi at de aksepterer større grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å akseptere.*

To av hypotesene ble opprettholdt med en modifisert formulering fordi de viste seg kun å gjelde for enten kvinner eller menn. Dette gjaldt:

**Hypotese E4**

*Blant kommunalt ansatte kvinner vil LOK-medlemmer oppgi å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn hva andre ansatte vil oppgi å foretrekke.*

**Hypotese E6**

*Blant kommunalt ansatte menn vil det være en positiv sammenheng mellom aksept av ytelsesbasert lønn og graden av lønnsdifferensiering som aksepteres.*

Det viste seg at to av hypotesene verken kunne avvises eller ble gitt støtte på grunn av heteroskedastisitet og samspill. Dette gjaldt

**Hypotese E2a**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke lavere nivå for lavest lønnet jo lengre utdanning de selv har.*

**Hypotese E3a**

*Kommunalt ansatte vil oppgi å foretrekke lavere nivå for lavest lønnet jo høyere lønnsnivå de selv har.*

Resultatene viser som forventet ut fra tidligere forskning at arbeidstakerne har ulike oppfatninger om graden av lønnsforskjeller som er akseptabelt og ønskelig. Dette gjelder likevel i liten grad for oppfatninger om passende nivå for lavest lønnet. Jeg har tolket den større samstemmigheten om minstelønnsnivået i retning av at dette gjenspeiler oppfatninger om et passende nedre velferdsnivå, slik det også blitt antydnet ut fra en del tidligere studier (Verba & Orren 1985; Kelley & Evans 1993). Oppfatninger om minstelønnsnivået blir dermed ikke å betrakte som lønnsoppfatninger, men heller som oppfatninger om nivået for minimumsinntekt.

### **Diskusjon**

Det at enkelte arbeidstakere synes klart mer opptatt enn andre av å unngå store lønnsforskjeller vil kunne få stor betydning for lønnsarbeidet lokalt. Dette gjelder ikke minst fordi det må forventes at LOK-tillitsvalgte og LOK-medlemmer vil kunne motsette seg en lønnspolitikk de mener bidrar til økende lønnsdifferensiering. LOK-organisasjonene er den største sammenslutningen innen denne sektoren, og de kvinnelige medlemmenes synspunkter er her i tråd med organisasjonens uttalte politikk, selv om de signifikante forskjellene mellom LOK-medlemmer og andre ikke er spesielt store.

Resultatene fra undersøkelsen går ellers i retning av at enkelte arbeidstakere ønsker en mer aktiv bruk av lønn som virkemiddel og er åpne for større grad av lønnsdifferensiering. Skillelinjen mellom hovedkategoriene som jeg har benevnt som posisjonsorienterte og ytelsesorienterte synes dermed å være gjennomgående i forhold til de aspekter ved lønnsproblematikken som er tatt opp i denne undersøkelsen. Den kategorien av ansatte som ønsker at arbeidsgiver anvender sin styringsrett i lønnsammenheng, ønsker også at lønnsutviklingen baseres noe mer på hensynet til effektivitet og aksepterer større grad av lønnsdifferensiering. Den andre kategorien representerer motsatte synspunkter og tenderer mer i retning av å foretrekke posisjonsbaserte lønnsforskjeller uten hensyn til effektivitet og uten anvendelse av arbeidsgivers styringsrett.

Den posisjonsorienterte gruppen synes å foretrekke mindre grad av lønnsdifferensiering enn den ytelsesorienterte gruppen. Selv om de fleste nok vil uttrykke holdninger som kan knyttes til begge de omtalte hovedkategoriene, så vil de variasjonene som finnes når det gjelder lønnsoppfatninger kunne komme til både å utfordre og påvirke lønnspolitikken i den enkelte kommune. Det er samtidig viktig å understreke at det ikke synes å være nær samsvar mellom oppfatninger om ytelsesbasert lønn og grad av lønnsdifferensiering blant kvinner. Det er dermed ikke grunnlag for å konkludere med at de som aksepterer ytelsesbasert lønn også ønsker eller aksepterer større grad av lønnsdifferensiering enn andre.

Forskjellen mellom arbeidstakerne kan forstås som meningsforskjeller varierende '*ulikhetstoleranse*'. Alternativt kan vi forstå meningsforskjellene som uttrykk for grad av *tradisjonsorientering*, hvilket også kan anses som en generell verdiorientering, prinsipielt sett. En tredje tolkningsmulighet er at meningsforskjellene speiler mer eller mindre reelle forskjeller i egeninteresser.

Det er ellers grunn til å merke seg at det ikke er funnet like tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder oppfatninger om lønnsforskjeller som når de gjaldt lønnsgrunnlag. Tidligere så vi imidlertid at det var klare forskjeller mellom kvinners og menns oppfatninger om lønnsgrunnlag, til dels også lønnsprosedyre. Dette er en meget interessant observasjon sett i betraktning av at det også i enkelte tidligere undersøkelser er vist til at kvinner synes mer opptatt av prosedyrerettferdighet, mens menn synes mer opptatt av fordelingsrettferdighet (Sweeney & McFarlin 1997). Det ville vært interessant å vite noe mer om disse observerte forskjellene gjennom etterfølgende studier.

Samtidig var det slik at kvinners oppfatninger om passende topplønnsnivå og grad av lønnsdifferensiering viste sammenheng med LOK-medlemskap, mens det ikke var noen slik sammenheng for menn. Samlet sett viser resultatene at det ikke er grunn til å forvente at kvinners og menns lønnsoppfatninger kan etterspores gjennom de samme uavhengige variablene.

## Kommunale arbeidstakere en særgruppe?

Jeg viste innledningsvis til at kommunal sektor var sterkt preget av likhetstenking på den måten at arbeidet er basert på likebehandling. Dette antas også å prege ansattes lønnsoppfatninger ved at de generelt sett er mindre åpne til lønnsforskjeller som ikke er basert på etablerte lønnsgrunnlag. Av denne grunn anså jeg også kommunal sektor som en egnet kontekst for analyse av ulikhetstoleranse i lønnsammenheng. Med dette som utgangspunkt formulerte jeg hypoteser som antydte forskjeller i lønnsoppfatninger mellom kommunale arbeidstakere og norske arbeidstakere generelt og benyttet datamateriale fra den nasjonale undersøkelsen om sosial ulikhet fra 1992 som sammenlignende datagrunnlag.

Det har ikke vist seg enkelt å foreta slike sammenligninger. Dette skyldes at spørsmålsformuleringene har vært forskjellige i de to undersøkelsene som ble sammenlignet. Ut fra de indikatorene jeg har anvendt, er det likevel mitt inntrykk at *kommunalt ansatte er noe mindre positivt innstilt til lønnsdifferensiering enn arbeidstakere flest*. Det kommer også frem en tendens i retning av at *kommunalt ansatte er mindre åpne for ytelsesbaserte lønnsforskjeller*, selv om det, som sagt, også er en gruppe blant ansatte i denne sektoren som klart ønsker dette. Det var riktignok ulike spørsmålsformuleringer omkring dette tema. Forskjellene er likevel så markante at jeg velger å anta at de gjenspeiler reelle ulikheter i synspunkter. Det som var majoritetsoppfatningen i den nasjonale undersøkelsen, så ut til å være på linje med minoritetsoppfatninger i den kommunale undersøkelsen når det gjelder oppfatninger om lønn for ytelse.

Alle hypotesene angående forholdet mellom resultatet fra den foreliggende undersøkelsen fra kommunesektoren og 'Ulikhetsundersøkelsen' vil dermed bli opprettholdt:

### Hypotese B6

*Kommunale arbeidstakere vil synes å uttrykke større oppslutning om lønnsforskjeller basert på utdanning, ansvar og ansiennitet enn hva norske arbeidstakere generelt sett vil synes å gjøre.*



### **Hypotese B7**

*Kommunale arbeidstakere vil synes å være mindre positive til lønn etter ytelse enn hva norske lønnstakere generelt sett vil synes å være.*

### **Hypotese E8**

*Offentlig ansatte vil synes å foretrekke mindre grad av lønnsforskjeller enn hva ansatte i privat sektor vil synes å gjøre.*

Kommunalt ansattes relativt mindre aksept av ytelsesbasert lønn kan ha sammenheng med de særtrekk ved sektoren som jeg var inne på innledningsvis. Arbeid innen kommunal sektor er preget av prinsippet om likebehandling og til dels også tildeling etter behov, ikke minst innen sosial- og helsesektoren. Flere forskere har vært inne på at den sterke vektleggingen av likhet som observeres innen offentlig sektor, har bidratt til at ansatte innen offentlig sektor vil være mer opptatt av likebehandling og predikerbare lønnsforhold enn andre arbeidstakergrupper (Kolberg & Pettersen 1981; Zetterberg 1985; Joppke 1987). Det kan dermed se ut som dette særlig gjelder for kommunal sektor. Samtidig er som sagt denne sektoren inne i en brytningstid og resultatene fra den foreliggende undersøkelsen viser da også at en stor del av arbeidstakerne foretrekker at tradisjonelle lønnskriterier som utdanning, lederansvar og ansiennitet som alle viser til hva som kan forventes av den enkelte, suppleres med kriterier som er nærmere relatert til ytelse og dermed til hva man faktisk har utført av arbeid.

Dette skillet mellom vektlegging av likhet og potensialer, på den ene siden, og på den andre siden, fokus på hva som faktisk er utført, kan sies å være i tråd med den institusjonelle endringen av offentlig sektor som er blitt observert og kommentert gjennom flere analyser (Christensen & Lægreid 1996; Christensen og Egeberg (red) 1997; Nilsen & Østerberg 1998). Sett i et slikt perspektiv vil lønnsystemet være en av systemfaktorene i den institusjonelle endringen som delvis kan påvirke endringer i andre ledd, f eks på tjenestesiden, men som også selv endres nettopp som del av en større og grunnleggende systemendring.

Resultater fra den foreliggende undersøkelsen peker altså i retning av at også kommunal sektor er i endring, eller at en stor andel kommunalt ansatte i alle fall er

åpne for lønnsforskjeller ut fra nye kriterier og nye prosedyrer. Min antakelse går derfor i retning av at de mer generelle endringene vi har sett av praksis og av holdninger til arbeid og lønn også etter hvert vil komme mer tydelig fram innen kommunal sektor. Det er samtidig grunn til å tro at denne endringen går noe mer langsomt i denne sektoren enn i andre deler av arbeidslivet pga institusjonell treghet basert på at kommunal sektor har vært preget av likebehandling og lite konkurranseutsetting.

## Konklusjon

Gjennom den foreliggende undersøkelsen om lønnsoppfatninger blant kommunalt ansatte har jeg fått bekreftet mange av de forventningene jeg hadde formulert på bakgrunn av tidligere forskning:

- Den foreliggende undersøkelsen bekrefter resultater fra tidligere undersøkelser om at **rettferdighetsaspektet** er viktig som grunnlag for oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller. Samtidig ser det ut til at det finnes ulike oppfatninger om hva som er rettferdig i lønnsammenheng. De fleste mener at det både bør tas hensyn til hva som er rettferdig og hva som gir effektive tjenester for kommunen.
- Det har vist seg hensiktsmessig å skille mellom oppfatninger om hva som er rettferdig lønnsgrunnlag, hva som er rettferdig prosedyre og hva som er rettferdige lønnsforskjeller. Det synes dermed hensiktsmessig å opprettholde skillet mellom **'Procedural Justice'** og **'Distributive Justice'**, kanskje helst med en ytterligere differensiering mellom henholdsvis grunnlag og prosedyre for fordeling, slik det er gjort i den foreliggende undersøkelsen.
- Resultatene har som forventet vist oppslutning om **etablerte lønnskriterier**. Jeg har vist til at dette i all hovedsak er posisjonsrelaterte kriterier, dvs kriterier basert på innholdet i jobben, og som ikke er relatert til utførelsen av arbeidet. Jeg fikk også bekreftet at mange av de ansatte i kommunesek-

toren samtidig er åpne for **ytelsesrelaterte kriterier** som innsatsvilje, dyktighet og resultater.

- Det kom tydelig frem at det er mer enighet om **minstelønnsnivået** enn nivået for høyest lønnet og grad av lønnsdifferensiering. Dette synes dermed å være et gjennomgående trekk fra flere undersøkelser i ulike land.
- Undersøkelsen bekrefter også tidligere forskningsresultater på den måten at det er tydelige forskjeller i lønnsoppfatninger og at disse forskjellene i stor grad er knyttet til **egeninteresser**.

Samtidig som undersøkelsen i hovedsak ga resultater som forventet ut fra tidligere studier, kom det også fram forhold som var mindre ventet:

- Arbeidstakernes oppfatninger om lønnsgrunnlag og lønnsprosedyre synes til en viss grad å kunne relateres til en orientering mot henholdsvis **posisjon** eller **ytelse**. I tillegg er det kommet fram at ansatte i kommunal sektor synes mer posisjonsorienterte enn ansatte i statlig og privat sektor. Dette kommer særlig sterkt fram gjennom uttrykte oppfatninger om lønnsfaktorer. Jeg har understreket at de observerte forskjellene kan skyldes forskjeller mellom den kommunale undersøkelsen og 'Ulikhetsundersøkelsen' når det gjelder spørsmålsformuleringene. Videre kan de observerte forskjellene selvfølgelig skyldes en sektorbasert sammensetning av arbeidstakere når det gjelder utdanning, lønnsnivå eller andre faktorer. De observerte variasjonene kan dermed ikke utelukkende knyttes til organisasjonskulturelle forskjeller mellom sektorene.
- Betydningen av **kjønnsforskjeller** er mer framtrødende i den foreliggende undersøkelsen enn hva som er kommet fram i tidligere undersøkelser. Dette kan skyldes store kjønnsmessige skjevheter i yrkesstrukturen innen kommunal sektor. Samtidig viste det seg også å være betydelige kjønnsforskjeller i den nasjonale undersøkelsen. Dette tilsier økt oppmerksomhet

rettet mot betydningen av kjønn og forhold som samvarierer med kjønn i etterfølgende undersøkelser.

- Kjønnforskjellene var særlig knyttet til oppfatninger om **lønnsfaktorer**. Kjønnforskjellene går i den retning at kvinner synes mer 'tradisjonelle' og posisjonsorienterte enn menn når det gjelder lønnsoppfatninger. Menn synes klart mer åpne for ytelsesbasert lønn og lønn knyttet til effektivitetsvurderinger. Det kan videre synes som at kvinner er mer engasjert i grunnlaget for prosedyrrettferdighet enn hva menn er. Dette er også blitt antydnet i en tidligere undersøkelse, men det foreligger ellers lite forskning om kjønnsrelaterte lønnsoppfatninger. Det har dessuten kommet fram ulike resultater i de studiene som tidligere er blitt gjennomført.
- Den foreliggende undersøkelsen avdekker at det synes å være liten sammenheng mellom lønnsoppfatninger og tilknytning til **fagorganisasjon** blant kommunalt ansatte. I den grad det er funnet en sammenheng mellom lønnsoppfatninger og LOK-medlemskap, så gjeldet dette dessuten kun for kvinner. Betydningen av institusjonelle forhold anses på dette grunnlag å være noe mindre enn hva som er blitt antydnet gjennom tidligere studier. Dette kan det imidlertid være grunn til å utforske nærmere.

Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen utfordrer ikke direkte de tilnærminger som er blitt anvendt i tidligere studier av lønns- og fordelingsoppfatninger. Det er samtidig avdekket et behov for en videre **utvikling** av eksisterende tilnærminger basert på de nyanseringer og presiseringer som er anført. Ut fra formålet om å avdekke arbeidstakernes *lønnsoppfatninger*, vil det særlig være aktuelt å ta mer systematisk hensyn til variasjoner blant arbeidstakerne når det gjelder kjønn, yrke og organisasjonskultur. En slik tilnærming innebærer også at man ser nærmere på forholdet mellom arbeidsorganisasjon, arbeidstakerkollektiv og individ.

Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen har ellers forsterket min fornemmelse, som jeg nevnte innledningsvis, om at lønnsoppfatninger av og til kan virke mer emosjonelle enn rasjonelle. Etter å ha gjennomført den foreliggende undersø-

kelsen, har jeg selv et bestemt inntrykk av at arbeidstakernes lønnsoppfatninger er preget av både økonomiske, så vel som emosjonelle betraktninger. At det forholder seg slik, antar jeg har å gjøre med at lønn både er penger å leve for og et symbol på posisjon og 'verdi' i arbeidslivet. Lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller kan dermed i stor grad komme til å berøre den enkeltes selvfølelse. Om lønnsproblematikken betraktes i et slikt perspektiv, så vil vi se at lønn ikke er å anse som et ensidig økonomisk fenomen, men også har elementer av etikk og emosjonalitet i seg. Forskning ut fra et slikt perspektiv ville, slik jeg ser det, kunne bidra til økt kunnskap ikke bare om lønnsoppfatninger, men også om lønns samfunnsmessige betydning i videre forstand.



# Referanselitteratur

- Abowd, J.M. 1990: Does performance-based managerial compensation affect corporate performance? *Industrial and Labor Relations Review*, 43:52-73.
- Adams, J. Stacy 1963: *Toward an understanding of inequity*. *Abnormal and Social Psychology*, 1963, 422-436.
- Andersen, H. 1996 (1988): Rationalitet, velfærd og retfærdighed belyst gennem nyere samfundsvidenskabelige teorier. *Samfundslitteratur*, Frederiksberg.
- Argyris, C. 1957: *Personality and Organization*. Harper & Row.
- Armstrong, M. 1993: *Managing Reward Systems*. Open University Press, Buckingham, Philadelphia.
- Aron, R. 1968: Progress and Disillusion: *The Dialectics of Modern Society*. Frederick A. Praeger, New York.
- Atkinson, A.B. (ed.) 1972: *Unequal shares - Wealth in Britain*. Allen Lane The Penguin Press, London.
- Atkinson, A.B. (ed.) 1976: *The Personal Distribution of Incomes*. George Allen & Unwin Ltd., London.
- Baily, M.N., Burtless, G. & Litan, R.E. 1993: *Growth with Equity. Economic Policymaking for the Next Century*. The Brookings Inst., Washington, D.C.
- Berry, W.D. & Feldman, S. 1985: *Multiple Regression in Practice*. SAGE Publications, U.K.
- Beatty, R.W. & Beatty, J.R. 1984: *Some Problems with Contemporary Job Evaluation Systems*. I Remick (ed.) 1984
- Bell, J. & Schokkaert, E. 1992: *Interdisciplinary theory and research in Justice*. I Scherer (ed) 1992.
- Berlin, I. 1979: *Concepts and Categories*. The Viking Press, New York.
- Bierhoff, H.W., Cohen, R.L. & Greenberg, J. (eds) 1986: *Justice in social Relations*. Plenum, N.Y.
- Blau, G. 1994: *Testing the Effect of Level and Importance of Pay Referents on Pay Level Satisfaction*. *Human Relations*, Vol. 47, No. 10, pp 1251-1268.
- Blinder, A.S. (ed.) 1990: *Paying for productivity: A Look at the Evidence*: 15-88. Washington, DC: Brookings Institution.
- Bolle de bal, M. 1993: *The double games of participation: pay, performance, and culture*. Walter de Gruyter, Berlin.
- Bowie, N. 1971: *Towards a New Theory of Distributive Justice*. The University of Massachusetts Press, Amherst.
- Bull, E. 1955: *Arbeidsfolk forteller. Fra sagbruk og høvleri*. Oslo.
- Bull, E. 1982: *Norsk arbeiderbevegelse i krise*. Cappelens Forlag, Oslo.
- Cannell, M. & Wood, S. 1992: *Incentive Pay: Impact and Evolution*. Institute of Personnel Management and National Economic Development Office, London.
- Cialdini R. B. 1984: *Influence: How and Why People Agree To Things*. Morrow, New York.
- Christensen, T. & Lægveid, P. 1996: *Administrative policy in Norway: towards new public management?* LOS-senter notat 9647, Bergen.
- Christensen & Egeberg (red) 1997: *Forvaltningskunnskap*. Tano Aschehoug, Oslo.

- Coleman, J.S. 1986 (1964): *Individual Interests and Collective Action*. Selected Essays. Cambridge University Press/Universitetsforlaget, Oslo.
- Dahl-Jørgensen, C. 1995: *Wage and Public employees: A case study from Norway*. Paper presented at Society for Applied anthropology 1995 Annual Meeting, Albuquerque, New Mexico.
- Dasgupta, P. 1982: *Utilitarianism, Information and Rights*. I Sen & Williams (eds) 1982.
- Davis, K. & Moore, W. 1945: *Some Principles of Stratification*. American Sociological Review, Vol. 10, pp242-249.
- d'Entreves, A. P. 1970 (1951): *Natural Law*. Hutchinson & Co., London.
- Dunleavy, P. 1980: *The Political Implications of Sectional Cleavages and the Growth of State Employment*. Political Studies, 28; pp364-83, 527-49.
- Durkheim, E. 1933: *The Division of Labor in Society*. The Free Press, New York.
- Eckhoff, T. 1971: *Rettferdighet ved utveksling og fordeling av verdier*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Eide, AK., Ingebrigtsen, B. & Trygstad, S. 2000: *Lønn som strategi for bedre kommunale tjenester*. NF-rapport 07/2000, Nordlandsforskning.
- Elizur, D. 1980: *Job Evaluation: A Systematic Approach*. Gower Publishing Comp. Limited, Weastmead, England.
- Elster, J. 1989a: *Vitenskap og politikk*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Elster, J. 1989b: *The Cement of Society*. Cambridge University Press.
- Feinberg, W. (ed.) 1978: *Equality and Social Policy*. University of Illinois Press, Urbana, Chicago, London.
- Feldman, J. M. & Lynch, J. G., Jr. (1988). *Self-generated validity and other effects of measurement on belief, attitude, intention, and behavior*. Journal of Applied Psychology, 73, 421-435.
- Figart, D.M 1995: *Evaluating Pay Equity in Michigan - A strategic choice persepective*. Industrial Relations, Vol. 34, Nr 2 263-281.
- Fletcher, C. 1994: *Performance Appraisal in Context: Organizational Changes and their Impact on Practice*. Artikkel i Anderson & Herriot (eds.) 1994.
- Folger, R. (ed) 1984: *The Sense of Injustice*. Plenum, N.Y.
- Folger, R. & Konovsky, M.A. 1989: *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions*. Academy of Management Journal, Vol. 32, No. 1, March 1989 pp 115-130.
- Fox, J. 1991: *Regression Diagnostics*. SAGE Publications, London.
- Fürstenberg, F. 1994: *Social integration within work organizations and resulting strategies in industrial relations - The cases of Germany, Japan and Great Britain*. Foredrag i anledning 'IIRA 4<sup>th</sup> European Regional Congress', Helsinki, Finland, 24.-26. august 1994.
- Gellerman, S.W. 1993: *Å motivere til økt innsats*. Hjemmets Bokforlag.
- Giacobbe, J. 1986: *Examination of Relationship between Perceived Justice of State Impasse Procedures and Perceived Equity of Teacher Pay*. Ph.D.Thesis, Cornell University, Ithaca, NY.
- Goodin, R.E. 1996: *The Theory of Institutional Design*. Cambridge University Press.
- Goodin, R.E. 1996: *Institutions and Their Design*. I Goodin (ed) 1996.
- Goodman, P.S. 1974: *An Examination of Referents Used in the Evaluation of Pay*. I 'Organizational and Human Behavior', 12, 170-195.



- Greenberg, J. 1987: *Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do Means Justify the Ends?* Journal of Applied Psychology 72, 55-61.
- Greenberg, J. 1990: *Looking fair vs. being fair: managing impressions of organizational justice*. I Staw & Cummings (eds) 1990.
- Greenberg, J. 1996: *The Quest for Justice on the Job. Essays and experiments*. SAGE Publications, Thousands Oaks.
- Gullestad, M. 1985: *Livsstil og likhet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Haga, Å. 1991: *Samfunn og handling*. Rådet for humanistisk forskning/Universitetsforlaget, Oslo.
- Hardin, R. 1996: Institutional Morality. I Goodin (ed) 1996.
- Harsanyi, J.C. 1982: "Morality and the theory of rational behaviour". Sen & Williams (ed.) *Utilitarianism and beyond*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hartman, S.J. Yrle, A.C. & Galle, W.P 1999: *Procedural and distributive justice: Examining equity in a university setting*. Journal of Business Ethics, Vol. 20, No 4 pp 337-351.
- Headey, B. 1991: "Distributive justice and occupational incomes: perceptions of justice determine perceptions of fact". *BJS* Vol. 42 No. 4.
- Heneman, R.L 1992: *Merit Pay. Linking Pay Increases to Performance Ratings*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hernes. G. 1983: *Ulikhet, effektivitet og rettferdighet*. I Øyen (red.) 1983.
- Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1993 (1959): *The Motivation to Work*. Transaction Publishers New Brunswick, New Jersey.
- Hertzberg, F. 1993: *New Introduction*. I Hertzberg m.fl. 1993 (1959).
- Hobbes "Leviathan" 1839.
- Høgsnes, G. 1991: *Norwegian Wage Bargaining and the Impact of Different Norms of Fairness*. Arbeidsnotat 91:3, ISF, Oslo.
- Ingebrigtsen, B. 1982: *Legitimering av lønnskrav i helse- og industrisektoren*. Sosiologi i dag 1/1982.
- Ingebrigtsen, B. 1983: *Medlemsinteresser i fagorganisasjonen*. Rapport nr 14, Institutt for sosiologi og samfunnskunnskap, Universitetet i Trondheim.
- Ingebrigtsen, B. 1992: *Norsk Lønnsmoral. En sosiologisk studie av verdier, strategier og meninger knyttet til lønnsgrunnlag og lønnsforskjeller*. Upublisert manuskript.
- Ingebrigtsen, B., Hammer, T. H., Karlsen, J. I. & Svarva, A. 1994a: *Samarbeid om omstillinger*. IFIM-rapport STF82 A93012, Trondheim.
- Ingebrigtsen, B. 1994b: *Kommunen som forhandlingsarena*. Rapport STF82 A94006, SINTEF IFIM, Trondheim.
- Ingebrigtsen, B. & Dahl-Jørgensen, C. 1996a: *Lokal lønn i kommunal sektor*. Rapport STF A96509, SINTEF IFIM, Trondheim.
- Ingebrigtsen, B. og Bungum, B. 1996b: *Forsøk med stillingsvurderinger i kommunal sektor*. Rapport STF38 A96516, SINTEF IFIM, Trondheim.
- Joppke, C. 1987: *The crisis of the welfare state: collective consumption and the rise of new social actors*. Berkely Journal of Sociology, 32, pp237-260.
- Kennedy, P. 1990(1979): *A Guide to Econometrics*. Basil Blackwell, U.K.
- Kelley, J. & Evans, M. 1987: *The Legitimation of Inequality: An Exploratory Study of Attitudes and Values in the Mass Public*. Australian National University, Institute of Advanced Studies.

- Kelley, J. & Evans, M. 1993: *The Legitimation of Inequality: Occupational Earnings in Nine Nations*. American Journal of Sociology, Vol. 99, No 1.
- Kluegel, J. R. & Smith, E. R. 1986: *Beliefs About Inequality*. Aldine de Gruyter, N.Y.
- Kolberg, J.E.& Pettersen, P.A. 1981: *Om velferdsstatens politiske basis*. Tidsskrift for samfunnsforskning, 22, pp193-222.
- Kommunenes Sentralforbund 1990: *Prosjektrapport om 90-årenes avtaleverk*. Juli 1990
- Krulis-Randa, J. 1994: *Appraising Human Resources and Flexibility in Terms of employment*. Innlegg på konferanse i regi av European Committee for Work and Pay, Zürich, 7.-9- september 1994.
- Lawler III, E. E. 1971: *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. McGraw-Hill Book Company, New York.
- Lawler III, E.E. 1990: *Strategic Pay. Aligning Organizational Strategies and Pay Systems*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Lawler III, E.E. 1992: *The Ultimate Advantage. Crating the High-Involvement Organization*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Lawler II, E. E., Mohrman, S. A. & Ledford, G. E. 1995: *Creating High performance Organizations*. Jossey-Bass Publishers, Sann Francisco.
- Leonard, J.S. 1990: *Executive pay and firm performance*. Industrial and Labor Relations Review, 43:13S-29S.
- Levine, D.I. 1993: *What Do Wages Buy?* Administrative Science Quarterly, 38:462-283.
- Likert, R. 1961: *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.
- Lindell, M. & Whitney, D.J. 2001: *Accounting for Common Method Variance in Cross-Sectional Research Designs*. Journal of Applied Psychology, 2001, vol. 86, no. 1, pages 114-121.
- Lingsom, S. 1981: *Sluttrapport: Undersøkelse om arbeid, velferd og likestilling*. Statistisk sentralbyrå, Interne notater 81/1.
- Lysgaard, S. 1961: *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Læg Reid, P. (red.) 1995: *Lønnspolitikk i offentlig sektor*. Tano, Oslo.
- Marsden, D. & Silvestre, J-J. 1992: *Pay and European Integration*. I Marsden, D. (ed.) 1992: 'Pay and Employment in the New Europe'. Edward Elgar, Aldershot.
- Marsden, D. (ed.) 1992: *Pay and Employment in the New Europe*. Edward Elgar, Aldershot.
- Marsden, P.V. (ed.) 1995: *Sociological Methodology* (pp. 111-163). Tavistock, London.
- Martinussen, W. 1988: *Solidaritetsens grenser*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Marx, K. 1844: *Økonomisk-filosofiske manuskripter*. I 'Verker i utvalg', bind 1, 1970. Pax Forlag, Oslo.
- Mayo, E. 1933: *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- McKenzie, R.B. 1979: *The economic basis for departmental discord in academe*. Social Science Quarterly 59(4), 653-664.
- Miles, E.W., Hatfield, J.D. & Huseman, R.C. 1994: *Equity sensitivity and outcome importance*. Journal of Organizational Behavior, VOL. 15, 585-596
- Milkovich, G. & Newman, J. 1990(1984): *Compensation*. Richard. D. Irwin, Inc., Homewood, IL/Boston MA.
- Miller, D. 1976: *Social Justice*. Clarendon Press, Oxford.
- Mitchell, D.J.B., Lewin, D. & Lawler III, E.E. 1990: *Alternative pay systems, firm performance, and productivity*. I Blinder (ed) 1990.

- Mohrman, Jr., A.M., Resnick-West, S. & Lawler III, E.E. 1989: *Designing Performance Appraisal Systems*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Moss Kanter, R. 1989: *The Attack on Pay*. Harvard Business Review (US) Vol. 65, No. 2, pp 60-67.
- Nisbet, R.A. 1976 (1966): *The Sociological Tradition*. Heinemann, London.
- NHO Hjemmeside Internett.
- Nilsen, H. & Østerberg, D. 1998: *Statskvinnen: Gro Harlem Brundtland og nyliberalism*. Forum Aschehoug, Oslo.
- Norsk Produktivitetssenter, Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon (1989): *Om lønnsystemer*. Oslo.
- Nurosis, M. J. 1999: *SPSS Regression Models 10.0*. SPSS Inc.
- Næss, A. 1967: *Filosofiens historie. Fra oldtid til renessanse*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Ohtsubo, Y. et al. 1996: *When a Sense of Justice Hinders Social Efficiency: Pareto Axiom Revisited*. Japanese Journal of Psychology, Vol. 67, No 5, Des. 1996, pp 367-374.
- Okun, A. 1975: *Equality and Efficiency. The Big Tradeoff*. Washington d.c.:The Brookings Institution.
- Olsson, A.S. 1991: *The Swedish Wage Negotiation System*. Dartmouth, Aldershot.
- Pampel, F. C. 2000: *Logistic Regression. A Primer*. SAGE Publications, London.
- Patterson, O. 1978: *Inequality, Freedom, and the Equal Opportunity*. I Feinberg (ed.) 1978.
- Petersen 1991: *Reward Systems and the Distribution of Wages*. Journal of Law, Economics and Organization, Vol.7:130-158.
- Pfeffer, J. & Langton, N. 1993: *The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty*. Administrative Science Quarterly, Vol 38:382-407.
- Pfeffer, J. & Davis-Blake, A. 1992: *Salary dispersion, location in the salary distribution, and turnover among college administrators*. Industrial and Labor Relations Review, 45:753-763.
- Powell, I., Montgomery, M. & Cosgrove, J. 1994: *Compensation Structure and Establishment Quit and Fire Rates*. Industrial Relations. Vol. 33, No 2:229-248.
- Quaid, M. 1993: *Job Evaluation: The Myth of Equitable Assessment*. University of Toronto Press, Toronto.
- Raftery, A.E. 1995: *Bayesian model selection in social research*. I Marsden (ed.) 1995 (pp. 111-163)
- Rawls, J. 1972: *A Theory of Justice*. Oxford University Press, Oxford.
- Remick, H. 1984: *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities*. Temple University Press, Philadelphia.
- Rhoads, S. E. 1993: *Incomparable worth. Pay Equity Meets the Market*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Richardson, R. 1971: *Fair Pay and Work. An empirical study of fair pay and time span of discretion*. Heinemann, London.
- Ringdal, K. 2001: *Enhet og mangfold*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. 1939: *Management and the worker*. Harvard, Cambridge, Mass.

- Rødvei, P. H. 2000: *Kommunene og den kompetente arbeidskraften -gjennomtrekk og rekruttering i et organisatorisk og demografisk perspektiv*. NF-rapport 11/2000, Nordlandsforskning.
- Scherer, K.R (ed) 1992: *Justice: Interdisciplinary perspectives*. University Press, Cambridge
- Scherer, K.R 1992: *Issues in the study of Justice*. I Scheer (ed) 1992.
- Scholl, R.W., Cooper, E.A. & McKenna, J.F. 1987: *Referent Selection in Determining Equity Perceptions: Differential Effects on Behavioral and Attitudinal Outcomes*. Artikkel i *Personell Psychology*.
- Schwarz, N. 1999: *Self-reports: How the questions shape the answers*. *American Psychologist*, 54: 93-105.
- Seierstad, S. 1982: *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet*. Pax Forlag as, Oslo.
- Sen, A. & Williams, B. (eds) 1982: *Utilitarianism and beyond*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Simmel, G. 1978 (1900): *The Philosophy of Money*. Routledge and Kegan Paul, London (Berlin).
- Sorensen, E. 1994: *Comparable Worth - Is It a Worthy Policy?* Princeton University Press.
- Staw, B.M. & Cummings, L.L. (eds) 1990: *Information and cognition in organizations*. Greenwich, Conn.:JAI Press.
- Steen Jensen, R. 1994: *Stillingsvurdering og likelønn i staten*. Rapport 94:21, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Stigen, A. 1982: *Menneskets frihet*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Stigen, A. 1983: *Tenkningens historie, bind 1 og 2*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Svallfors, S. 1993: *Dimensions of Inequality: A Comparison of Attitudes in Sweden and Britain*. *European Sociological Review*, Vol. 9: 267-287.
- Svallfors, S. 1997: *Worlds of welfare and Attitudes to Redistribution: A Comparison of Eight Western Nations*. *European Sociological Review*, Vol. 13: 283-304.
- Sweeney & McFarlin 1997: *Process and outcome. Gender differences in the assessment of justice*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 18, No. 1.
- Szirmai, A. 1988: *Inequality Observed. A Study of Attitudes Towards Income Inequality*. Aldershot, Gower.
- Taylor, F.W. 1913: *The principles of scientific management*. Harper, New York.
- Taylor, M.S., Tracy, K.B., Renard, M.K., Harrison, J.K. & Carroll, S.J. 1995: *Due Process in Performance Appraisal: A Quasi-experiment in Procedural Justice*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 3, pp 495-523.
- Thorsrud, E. & Emery, F.E. 1969: *Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati*. Tanum Forlag, Oslo.
- Thurow, L. 1975: *Generating Inequality; Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- Treiman, D.J. 1979: *Job Evaluation: An Analytic Review*. National Academy of Science, Washington, D.C.
- Treiman, D.J. 1984: *Effect of Choice of Factors and Factor Weights in Job Evaluation*. I Remic (ed) 1984.
- Tyler, T.R. 1984: *Justice in the Political Arena*. I Folger, R. (ed.) 'The Sense of Injustice'.
- Tyler, T.R. 1986: *The Psychology of Leadership Evaluation*. I Bierhoff, H.W. et al (eds): *Justice in social Relations*.

- Verba, S. & Orren, G.R. 1985: *Equality in America. The View from the Top*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Verba, S. et al 1987: *Elites and the Idea of Equality*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Vroom, V.H. 1964: *Work and Motivation*. Wiley, New York.
- Wallerstein, M., Golden, M. & Lange, P. 1997: *Unions, employers' associations, and wage-setting institutions in Northern and Central Europe 1950-1992*. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, No 3, pp379-401.
- Walzer, M. 1983: *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- Wazeter, D. L. 1991: *The Determinants and Consequencies of Teacher Salary Schedules*. A Dissertation for the Degree of doctor of Philosophy. Cornell University.
- Weber, M. 1973 (1920): *Makt og byråkrati*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Wood, S. 1991: *Incentive Pay Systems*. Presentation at the Institute of Personnel Management Annual Conference. October (unpublished).
- Zenger, T.R. 1992: *Why Do Employers Only Reward Extreme Performance - Examining the Relationships among Performance, Pay, and Turnover*. *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, Nr 2, pp198-219.
- Zetterberg, H. 1985: *An Electorate in the Grips of the Welfare State*. Swedish Institute for Opinion Polls, Stockholm.
- Østerberg, D. 1971 (1967): *Makt og materiell. Politiske innlegg*. Pax Forlag, Oslo.
- Øyen, E. (red.) 1983: *Sosiologi og ulikhet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Aarvaag Stokke, T. 1998: *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning - Norge i et skandinavisk perspektiv*. FAFO-rapport 246, Oslo.



# Vedleggstabeller

Tabell V.1 Årsverk innen utvalgte yrkesområder innen kommunal sektor (unntatt Oslo) pr 1.10.1996 fordelt etter kjønn. Antall og prosent.

	Alle	Kvinner		Menn	
	Antall	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Årsverk totalt	<b>243 821</b>	<b>174 188</b>	<b>71</b>	<b>69 631</b>	<b>29</b>
Ledere	<b>1 732</b>	<b>282</b>	<b>16</b>	<b>1 450</b>	<b>84</b>
Adm. funksj. med rutinepreget arbeid	<b>20 932</b>	<b>19 690</b>	<b>94</b>	<b>1 242</b>	<b>6</b>
Adm. funksjon. Totalt	<b>43 981</b>	<b>31 899</b>	<b>73</b>	<b>12 081</b>	<b>28</b>
Tekn. funksj. i alt	<b>14 029</b>	<b>4 223</b>	<b>30</b>	<b>9 805</b>	<b>70</b>
Arbeidere i alt	<b>26 820</b>	<b>1 423</b>	<b>5</b>	<b>25 397</b>	<b>95</b>
Overordn. med behandl. av klienter	<b>8 613</b>	<b>3 475</b>	<b>40</b>	<b>5 138</b>	<b>60</b>
Arb.tak. med behandl. av klienter totalt	<b>85 400</b>	<b>72 964</b>	<b>85</b>	<b>12 437</b>	<b>15</b>
Underordn. I tjen.yt. arb.	<b>54 470</b>	<b>49 435</b>	<b>91</b>	<b>5 034</b>	<b>9</b>
Tjen.ytende arbeidstak. i alt	<b>71 859</b>	<b>63 397</b>	<b>88</b>	<b>8 461</b>	<b>12</b>

Kilde: PAI-registeret, Kommunenes Sentralforbund

Tabell V.2 Egenskaper ved variabelen 'Fokus på rettferdighet' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	<b>1245</b>	<b>135</b>	<b>136</b>	<b>266</b>	<b>325</b>	<b>87</b>	<b>226</b>	<b>70</b>
Val. Pros.	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>92</b>	<b>89</b>
Gjm.snitt	<b>,33</b>	<b>,26</b>	<b>,37</b>	<b>,27</b>	<b>,32</b>	<b>,45</b>	<b>,39</b>	<b>,29</b>
Std-err.	<b>,01</b>	<b>,04</b>	<b>,04</b>	<b>,03</b>	<b>,03</b>	<b>,05</b>	<b>,03</b>	<b>,05</b>
Varians	<b>,22</b>	<b>,19</b>	<b>,23</b>	<b>,20</b>	<b>,22</b>	<b>,25</b>	<b>,24</b>	<b>,21</b>
Std-avv.	<b>,47</b>	<b>,44</b>	<b>,48</b>	<b>,44</b>	<b>,47</b>	<b>,50</b>	<b>,49</b>	<b>,46</b>
Minim.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Maxim.	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Skjevhet	<b>,90</b>	<b>1,11</b>	<b>,56</b>	<b>1,06</b>	<b>,78</b>	<b>,21</b>	<b>,48</b>	<b>,97</b>
Std-err.	<b>,07</b>	<b>,21</b>	<b>,21</b>	<b>,15</b>	<b>,14</b>	<b>,26</b>	<b>,16</b>	<b>,29</b>
Kurtosis	<b>-1,19</b>	<b>-,78</b>	<b>-1,72</b>	<b>-,88</b>	<b>-1,41</b>	<b>-2,00</b>	<b>-1,79</b>	<b>-1,09</b>
Std.err.	<b>,13</b>	<b>,41</b>	<b>,41</b>	<b>,30</b>	<b>,27</b>	<b>,51</b>	<b>,32</b>	<b>,57</b>

Tabell V.3 Egenskaper ved variabelen 'Fokus på effektivitet' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1245	135	136	266	325	87	226	70
Val. Pros.	90	88	91	90	91	89	92	89
Gjm.snitt	,11	,14	,11	,14	,09	,07	,12	,14
Std-err.	,01	,03	,03	,02	,02	,03	,02	,04
Varians	,10	,12	,10	,12	,08	,06	,10	,12
Std-avv.	,32	,35	,31	,35	,28	,25	,32	,35
Minim.	0	0	0	0	0	0	0	0
Maxim.	1	1	1	1	1	1	1	1
Skjevhet	,74	2,09	2,52	2,05	2,96	3,46	2,43	2,09
Std-err.	,07	,21	,21	,15	,14	,26	,16	,29
Kurtosis	-1,45	2,40	4,39	2,23	6,82	10,22	3,94	2,42
Std-err.	,14	,41	,41	,30	,27	,51	,32	,57

Tabell ,V.4 Egenskaper ved variabelen 'Lønn for utdanning' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1101	123	119	235	297	78	188	61
Val. Pros.	80	80	79	80	83	80	77	77
Gjm.snitt	4,20	7,21	7,03	7,01	7,32	7,26	7,34	7,10
Std-err.	,00	,09	,09	,08	,06	,11	,06	,13
Varians	1,06	,96	1,03	1,45	,98	,89	,78	1,09
Std-avv.	1,03	,98	1,02	1,21	,99	,95	,88	1,04
Minim.	2	4	4	2	3	4	4	4
Maxim.	8	8	8	8	8	8	8	8
Skjevhet	-1,46	-1,03	-,66	-1,64	-1,75	-1,20	-,93	-,93
Std-err.	,07	,22	,22	,16	,14	,27	,18	,31
Kurtosis	2,55	,40	-,57	3,45	3,33	-,96	,74	,04
Std-err.	,15	,43	,44	,32	,28	,54	,36	,60



Tabell V.5 Egenskaper ved variabelen 'Lønn for ledelse' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1073	122	115	230	291	75	180	60
Val. Pros.	78	80	77	78	81	77	74	76
Gjm.snitt	6,63	6,82	6,48	6,70	6,64	6,59	6,51	6,53
Std-err.	,04	,09	,12	,87	7,26	,13	,10	,15
Varians	1,54	1,08	1,64	1,73	1,53	1,25	1,78	1,27
Std-avv.	1,24	1,04	1,28	1,31	1,24	1,12	1,33	1,13
Minim.	2	3	2	2	2	4	2	4
Maxim.	8	8	8	8	8	8	8	8
Skjevhet	-,54	-,54	-,71	-1,01	-,88	-,13	-,93	-,38
Std-err.	,22	,22	,23	,16	,14	,28	,18	,31
Kurtosis	,24	,24	,49	,83	,62	-,88	,74	-,49
Std.err.	,44	,44	,45	,32	,29	,54	,36	,61

Tabell V.6 Egenskaper ved variabelen 'Lønn for ansiennitet' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1092	121	116	238	296	76	187	58
Val. Pros.	79	79	77	81	83	78	76	73
Gjm.snitt	6,15	6,14	6,20	6,18	6,11	6,29	6,10	6,14
Std-err.	,04	,14	,15	,11	,09	,16	,10	,18
Varians	2,20	2,16	2,49	2,69	2,15	1,94	1,77	1,88
Std-avv.	1,48	1,47	1,58	1,64	1,47	1,39	1,33	1,37
Minim.	2	2	2	2	2	2	2	3
Maxim.	8	8	8	8	8	8	8	8
Skjevhet	-,53	-,59	-,71	-,63	-,46	-,72	-,22	-,30
Std-err.	,07	,22	,23	,16	,14	,28	,18	,31
Kurtosis	-,15	,28	-,04	-,45	-,12	,84	-,39	-,44
Std.err.	,15	,44	,45	,31	,28	,55	,35	,62

Tabell V.7 Egenskaper ved variabelen 'Lønn for innsats' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1057	118	116	230	282	72	180	59
Val. Pros.	77	77	77	78	79	74	74	75
Gjm.snitt	8,19	8,77	7,97	7,99	8,24	7,68	8,21	8,49
Std-err.	,08	,25	,25	,19	,16	,29	,19	,36
Varians	7,29	7,41	7,45	7,88	7,13	6,11	6,67	7,84
Std-avv.	2,70	2,72	2,73	2,81	2,67	2,47	2,58	2,80
Minim.	3	3	3	3	3	3	3	3
Maxim.	12	12	12	12	12	12	12	12
Skjevhet	-,30	-,51	-,36	-,23	-,33	-,21	-,33	-,16
Std-err.	,08	,22	,23	,16	,15	,28	,18	,31
Kurtosis	-,85	-,79	-,86	-,90	-,84	-,61	-,71	-1,13
Std.err.	,15	,44	,45	,32	,29	,56	,36	,61

Tabell V.8 Egenskaper ved variabelen 'Positiv til lokale forhandlinger' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1342	147	146	289	348	97	238	77
Val. Pros.	97	96	97	98	97	99	97	98
Gjm.snitt	,45	,61	,53	,54	,39	,34	,35	,46
Std-err.	,01	,04	,04	,03	,03	,05	,03	,06
Varians	,25	,24	,25	,25	,24	,23	,23	,25
Std-avv.	,50	,49	,50	,50	,49	,48	,48	,50
Minim.	0	0	0	0	0	0	0	0
Maxim.	1	1	1	1	1	1	1	1
Skjevhet	,19	-,47	-,11	-,16	,47	,69	62	,19
Std-err.	,07	,20	,20	,14	,13	,25	,16	,27
Kurtosis	-1,97	-1,81	-2,02	-1,99	-1,79	-1,56	-1,63	--2,02
Std.err.	,13	,40	,40	,29	,26	,49	,31	,54

Tabell V.9 Egenskaper ved variabelen 'Positiv til arbeidsgivers styringsrett' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1349	147	147	290	352	98	238	77
Val. Pros.	98	96	98	98	98	83	97	98
Gjm.snitt	,28	,40	,20	,27	,32	,17	,23	,30
Std-err.	,01	,04	,03	,03	,02	,04	,03	,05
Varians	,20	,24	,16	,20	,22	,15	,18	,21
Std-avv.	,45	,49	,40	,44	,47	,38	,42	,46
Minim.	0	0	0	0	0	0	0	0
Maxim.	1	1	1	1	1	1	1	1
Skjevhet	1,00	,44	1,48	1,05	,77	1,75	1,31	,90
Std-err.	,07	,20	,20	,14	,13	,24	,16	,27
Kurtosis	-1,00	-1,84	,20	-,91	-1,42	1,09	-,28	-1,23
Std.err.	,13	,40	,40	,29	,26	,48	,31	,54

Tabell V.10 Egenskaper ved variabelen 'Passende minstelønn' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1236	137	133	267	327	85	219	68
Val. Pros.	90	90	89	91	91	87	89	86
Gjm.snitt	168 608	161,68	172,93	172,47	168,65	170,59	165,07	167,65
Std-err.	,93	2,50	2,59	2,06	1,89	3,16	2,08	4,42
Varians	1050,21	855,25	890,58	1128,45	1169,35	850,84	941,62	1325,72
Std-avv.	2,70	29,24	29,84	33,59	34,20	29,17	30,69	36,41
Minim.	100	100	100	100	100	100	100	100
Maxim.	300	300	250	300	300	250	250	300
Skjevhet	,47	,81	,05	,15	,87	-,02	,20	,77
Std-err.	,07	.,21	,21	,15	,14	,26	,16	,29
Kurtosis	1,02	2,85	-,38	,29	2,14	-,47	,01	1,80
Std.err.	,14	,41	,42	,30	,27	,52	,33	,57

Tabell V.11 Egenskaper ved variabelen 'Passende topplønn' for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1216	134	128	265	327	83	211	68
Val. Pros.	88	88	85	90	91	85	86	86
Gjm.sn.	378,66	395,90	357,03	373,02	392,97	351,20	389,57	338,24
Std-err.	2,01	5,78	2,89	4,16	4,10	6,36	4,72	6,47
Varians	4928,98	4475,51	44438,36	4581,76	5502,52	3352,19	4700,29	2844,60
Std-avv.	70,21	66,90	66,62	67,69	74,18	57,90	71,94	53,33
Minim.	200	250 000	200 000	200	200	250	250	250
Maxim.	500	500 000	500 000	500	500	500	500	500
Skjev.	,15	,08	,39	,21	-,15	,68	,07	,26
Std-err.	,07	,21	,21	,15	,14	,26	,17	,29
Kurtos.	-,66	-,90	-,07	-,16	-,75	,52	-,75	,06
Std-err.	,14	,42	,43	,30	,27	,52	,33	,57

Tabell V.12 Egenskaper ved variabelen ønsket differensiering for hele utvalget og for hver kommune

	Hele utvalget	Komm. A	Komm. B	Komm. C	Komm. D	Komm. E	Komm. F	Komm. G
Ant. svar	1208	134	128	262	323	83	211	67
Val. Pros.	88	88	85	89	90	85	86	85
Gjm.snitt	210 596	233,58	184,38	201,15	225,70	181,33	224,41	171,64
Std-err.	2,18	6,57	6,72	4,51	4,39	6,28	4,95	6,57
Varians	5724,42	5781,06	5777,56	5324,35	6216,52	3275,05	5175,24	2895,75
Std-avv.	75,66	76,03	76,01	72,97	78,84	57,23	71,94	53,81
Minim.	0	50,00	,00	50,00	,00	50,00	50,00	50,00
Maxim.	400	400,00	400,00	400,00	400,00	350,00	400,00	300,00
Skjevhet	,15	,08	,29	,31	-,09	,28	-,06	,25
Std-err.	,07	,21	,21	,15	,14	,26	,17	,29
Kurtosis	-,35	-,49	,25	-,26	-,44	,42	-,29	-,30
Std-err.	,14	,42	,43	,30	,27	,52	,33	,58

Tabell V.13 Korrelasjonsmatrise med variabler som inngår i regresjonsanalyser

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	-,07**	-,13***	-,38***	,02	,06*	-,13***	,10***	,11***	,12***	-,16***	,02	-,10***	,07**	-,07*	-,09**	-,21***	,10**
2		-,28***	,17***	,06*	-,03	-,01	-,14***	-,02	-,05	,11***	-,05	,01	,15***	-,06*	-,12***	,04	,01
3			,60***	-,33***	,03	,12***	,28***	,00	-,15***	,00	-,12***	,01	-,16***	,30***	,34***	,19***	-,08**
4				-,23***	-,05	,24***	,13***	,03	-,19***	,15***	-,08**	,08**	-,12***	,27***	,30***	,37***	,03
5					-,04	-,04	-,15***	,05	,05	-,05	,06*	-,02	,05	-,19***	-,20***	,10***	,06
6						-,25***	,01	-,10**	,13***	-,26***	-,10***	-,15***	,11***	-,08**	-,12***	-,01	-,09**
7							,01	,01	-,16***	,26***	,10***	,19***	-,09**	,13***	,16***	,10***	,01
8								,26***	,13***	-,08*	-,05	-,06	-,08*	,12***	,14***	,07*	-,01
9									,18***	,20***	,08**	,02	-,05	,10**	,11***	,13***	,07
10										-,04	,02	-,03	,02	-,11***	-,12***	-,07*	,04
11											,18***	,29***	-,09**	,04	,08*	,14***	,06
12												,18***	,00	-,02	-,02	-,01	,17***
13													-,03	,13***	,13***	,10***	,01
14														,05	-,38***	-,06*	,01
15															,90***	,13***	-,00
16																,14***	-,00
17																	-,11***

1. Kvinne

2. Alder

3. Utdanningslengde (Totalt antall år utdanning)

4. Lønnsnivå (Lønnstrimnivå)

5. LOK-medlem (Medlem av forbund i Norsk Landsorganisasjonen eller Norsk Lærerlag)

6. R-fokus (Ønsker størst vektlegging av rettferdighet)

7. E-fokus (Ønsker størst vektlegging av effektivitet)

8. SUMUTD (Aksept av lønn for utdanning/videreutdanning)

9. SUMLED (Aksept av lønn for lederansvar/økonomisk ledelse)

10. SUMASI (Aksept av lønn for sektor-/stillingsansienntet

11. SUMYTE (Aksept av lønn for innsats/dyktighet/resultat)

12. Positiv til lokale forhandlinger

13. Positiv til arbeidsgivers styringsrett

14. Passende nivå for lavest lønnet

15. Passende nivå for høyest lønnet

16. Passende grad av lønnsdifferensiering

17. Lederansvar

18. Mottatt lokalt lønnsstillegg

Tabell V.14 Oppfatninger om hvorvidt rettferdighet og effektivitet anses som motstridende hensyn fordelt etter henholdsvis hovedsammenslutning og kjønn. Prosent med antall svar i parentes.

	Alle	LOK	YS	AF	Uorg.	Kvinner	Menn
Ja	<b>54 (698)</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>58</b>
Nei	<b>17 (225)</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>24</b>
Vet ikke	<b>29 (381)</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>18</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Svartall	1304	543	242	389	130	946	357

Tabell V.15 Oppfatninger om vektleggingen av effektivitet og rettferdighet etter hvorvidt rettferdighet og effektivitet anses som motstridende hensyn.

	Anses rettferdighet og effektivitet som motstridende			
	Alle	Ja	Nei	Vet ikke
Mest vekt på rettferdighet	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>33</b>
Lik vekt på begge hensyn	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>61</b>
Mest vekt på effektivitet	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>6</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Svartall	1245	668	216	319

Tabell V.16 Oppfatninger om vektleggingen av rettferdighet og effektivitet fordelt etter kjønn og hovedsammenslutning. Prosent.

	Alle	LOK	YS	AF	Uorg.	Kvinner	Menn
Mest vekt på rettferdighet	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>28</b>
Lik vekt på begge hensyn	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>54</b>
Mest vekt på effektivitet	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
Sum	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Svartall	1245	525	239	367	114	903	342

Tabell V.17 Avhengige variabler etter LOK-medlemskap. T-tester med gjennomsnitt.

	Ikke LOK-medlem	LOK-medlem	t-verdi	N=
Rettferdighetsfokus	,34	,31	1,25	1245
Effektivitetsfokus	,13	,10	1,42	1245
Lønn for utdanning	7,32	7,01	4,91***	1101
Lønn for ledelse	6,58	6,70	-1,50	1073
Lønn for ansiennitet	6,09	6,24	-1,71	1092
Lønn for innsats	8,29	8,01	1,66	1057
Positiv til lokale forhandlinger	,43	,49	-2,27*	1342
Positiv til arbeidsgivers styringsrett	,28	,27	,77	1349
Passende nivå for lavest lønnet	167 292	170 446	-1,69	1236
Passende nivå for høyest lønnet	389 887	363 065	6,69***	1216
Passende grad differensiering	223 153	193 056	6,95***	1208

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.18 Avhengige variabler etter kjønn. T-tester med gjennomsnitt.

	Menn	Kvinner	t-verdi	N=
Rettferdighetsfokus	,28	,34	-2,24*	1245
Effektivitetsfokus	,18	,09	4,63***	1245
Lønn for utdanning	7,03	7,27	-3,39***	1101
Lønn for ledelse	6,40	6,72	-3,75***	1073
Lønn for ansiennitet	5,87	6,26	-4,03***	1092
Lønn for innsats	8,85	7,91	5,22***	1057
Positiv til lokale forhandlinger	,44	,46	-,64	1342
Positiv til arbeidsgivers styringsrett	,35	,25	3,82***	1349
Passende nivå for lavest lønnet	164 815	170 113	-2,60**	1236
Passende nivå for høyest lønnet	385 897	375 723	2,29*	1216
Passende grad differensiering	221 203	206 286	3,12**	1208

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.19 Prosentandel som har gitt ulike kriterier 1. prioritet når de er vurdert parvis i forhold til et annet kriterium. N=603.

Lønnsgrunnlag	Andel som har gitt alternativet 1. prioritet
Ansvarsfullt arbeid	61
Lederansvar	39
Utdanning	58
Markedsverdi	41
Innsats/dyktighet	58
Ansiennitet	41

Tabell V.20 Egenverdier

Komponent	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Totalt	% varians	Kumm. pst.	Totalt	% varians	Kumm. pst.
<b>1</b>	<b>3,41</b>	<b>24,38</b>	<b>24,38</b>	<b>2,55</b>	<b>18,21</b>	<b>18,21</b>
<b>2</b>	<b>2,46</b>	<b>17,56</b>	<b>41,93</b>	<b>2,40</b>	<b>17,13</b>	<b>35,34</b>
<b>3</b>	<b>1,76</b>	<b>12,60</b>	<b>54,53</b>	<b>1,79</b>	<b>12,78</b>	<b>48,12</b>
<b>4</b>	<b>1,19</b>	<b>8,48</b>	<b>63,01</b>	<b>1,61</b>	<b>11,51</b>	<b>59,64</b>
<b>5</b>	<b>1,01</b>	<b>7,23</b>	<b>70,24</b>	<b>1,49</b>	<b>10,61</b>	<b>70,24</b>

Tabell V.21 Kommunalitet i faktoranalysen

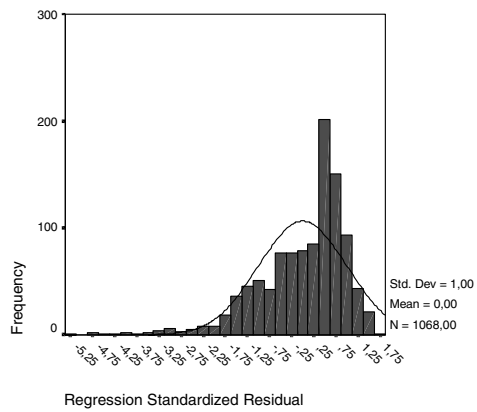
	Extraction
Utdanning som kreves	,77
Relevant videreutdanning	,66
Lederansvar	,69
Økonomisk ansvar	,74
Ansiennitet i kommunesektoren	,79
Ansiennitet i stillingen	,78
Fysiske belastninger	,87
Psykiske belastninger	,83
Dyktighet	,88
Innsatsvilje	,89
Arbeidsresultater	,73
Omsorgsansvar	,39
Uregelmessig arbeidstid	,37
Ansvar for vanskelig oppgaver	,46

Tabell V.22 Faktoranalyse med aktuelle lønnskriterier. N=930

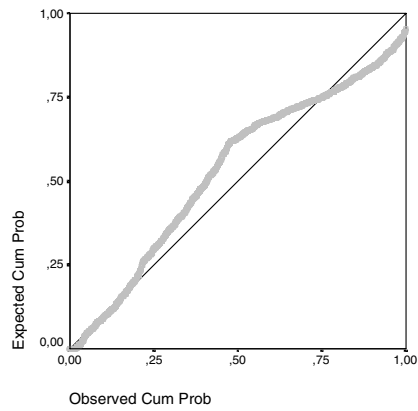
	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 3	FAKTOR 4	FAKTOR 5
Innsatsvilje	<b>.94</b>	.05	.01	.05	-.06
Dyktighet	<b>.93</b>	.04	-.01	.11	-.03
Arbeidsresultater	<b>.84</b>	.09	-.09	-.08	.01
Psykiske belastninger	.09	<b>.95</b>	.11	.09	.04
Fysiske belastninger	.08	<b>.95</b>	.15	.04	-.01
Ansiennitet i kommunesektoren	.02	.10	<b>.88</b>	.12	.02
Ansiennitet i stillingen	-.10	.15	<b>.87</b>	.03	.09
Økonomisk ansvar	.13	.06	.07	<b>.86</b>	.03
Lederansvar	-.08	.02	.08	<b>.83</b>	.19
Utdanning som kreves	-.01	-.07	.05	-.01	<b>.88</b>
Relevant videreutdanning	-.05	.10	.05	.26	<b>.78</b>



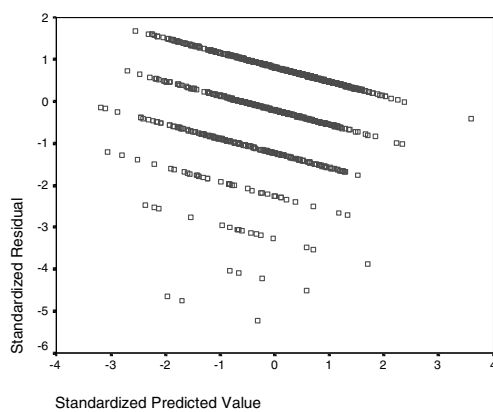
Tabell V.23a Vurdering av lønn for utdanning. Histogram.



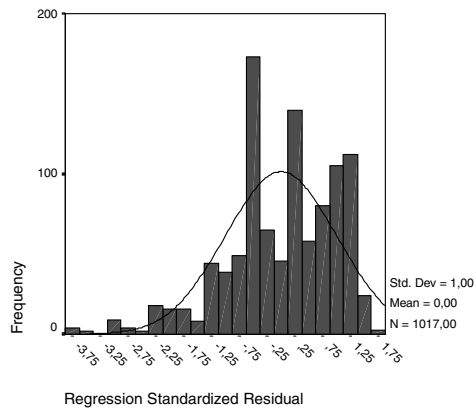
Tabell V.23b Vurdering av lønn for utdanning. Normal P-P plot med standardiserte residualer.



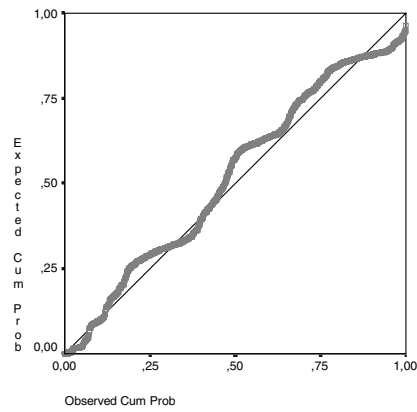
Tabell V.23c Vurdering av lønn for utdanning. Scatterplot med standardiserte residualer.



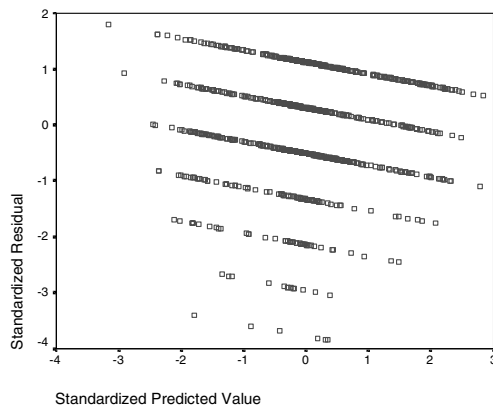
Tabell V.24a Vurdering av lønn for ledelse. Histogram.



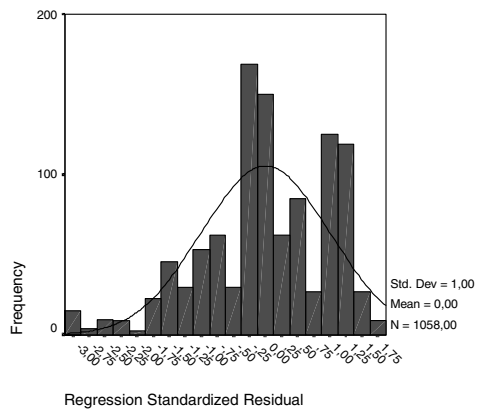
Tabell V.24b Vurdering av lønn for ledelse. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



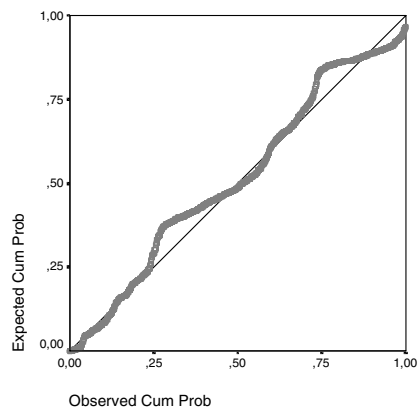
Tabell V.24c Vurdering av lønn for ledelse. Scatterplot med standardiserte residualer.



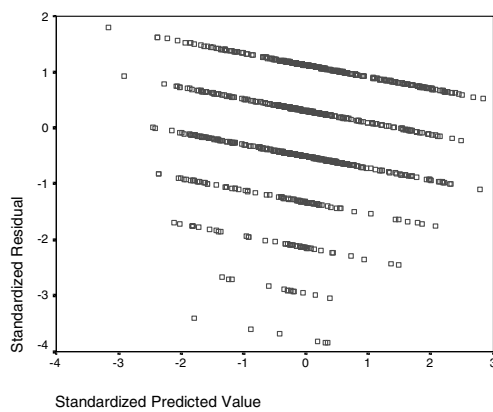
Tabell V.25a Vurdering av lønn for ansiennitet. Histogram.



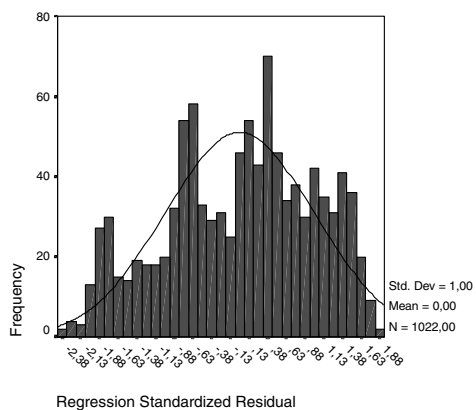
Tabell V.25b Vurdering av lønn for ansiennitet. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



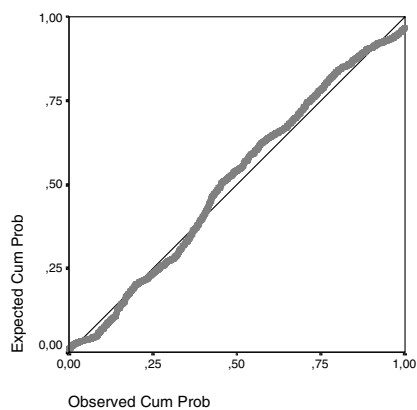
Tabell V.25c Vurdering av lønn for ansiennitet. Scatterplot med standardiserte residualer.



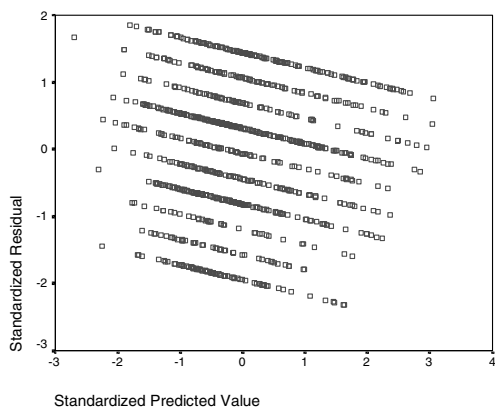
Tabell V.26a Vurdering av lønn for innsats. Histogram.



Tabell V.26b Vurdering av lønn for innsats. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



Tabell V.26c Vurdering av lønn for innsats. Scatterplot med standardiserte residualer.



Tabell V.27 Oppfatninger om det fortsatt bør gjennomføres lokale forhandlinger fordelt etter hvorvidt respondenten har mottatt lokalt lønnstillegg i 1994. Antall og prosent.

	Alle		Mottatt lokalt lønnstillegg		Ikke mottatt lokalt lønnstillegg	
	ANT	PST	ANT	PST	ANT	PST
Ja	460	46	178	59	282	40
Kanskje	277	27	76	25	201	28
Nei	275	27	50	16	225	32
SUM	1012	100	304	100	708	100

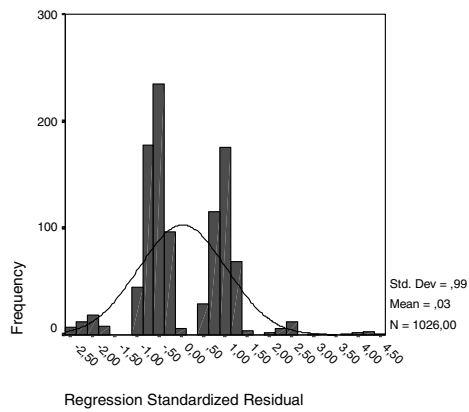
Tabell V.28 Oppfatninger om det bør gis lønnstillegg uten forhandlinger fordelt etter oppfatninger om rettferdighet og effektivitet. Antall og prosent.

	Alle		Mest vekt på rettferdighet		Lik vekt på begge hensyn		Mest vekt på effektivitet	
	ANT	PST	ANT	PST	ANT	PST	ANT	PST
Ja	373	28	78	19	206	30	75	53
Kanskje	319	24	74	18	171	25	34	24
Nei	657	49	253	63	315	46	33	23
SUM	1239	100	405	100	692	100	142	100

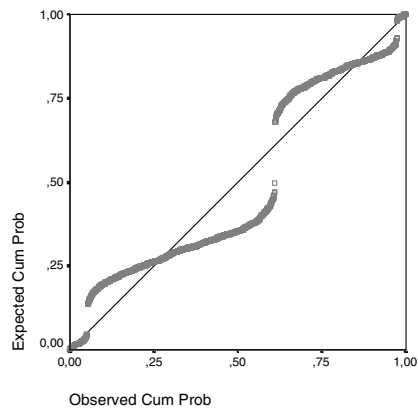
Tabell V.29 Oppfatninger om passende nivå for høyest og lavest lønnet i egen kommune. Prosent

	Lavest lønnet	Høyest lønnet
Inntil 100 000	5	
150 000	55	
200 000	37	
250 000 eller mer	3	
250 000 eller mindre		6
300 000		17
350 000		28
400 000		25
450 000		11
500 000 eller mer		13
Sum	100	100
N=	1236	1216

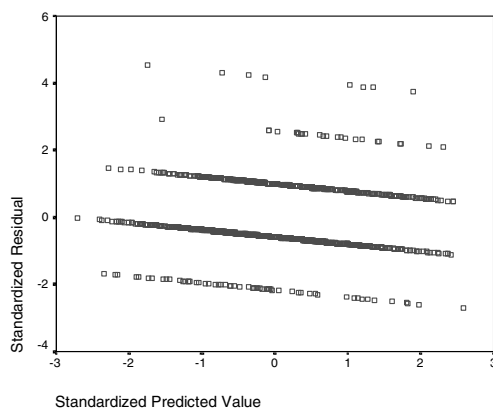
Tabell V.30a Vurdering av lavest lønnet. Histogram.



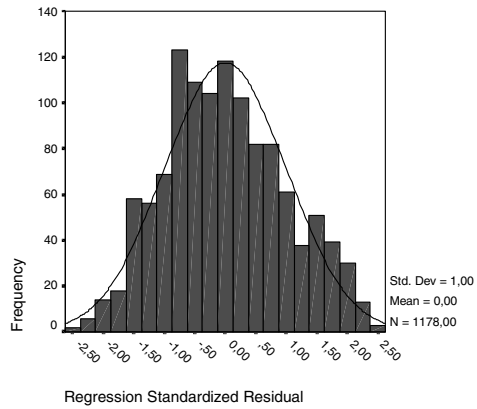
Tabell V.30b Vurdering av lavest lønnet. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



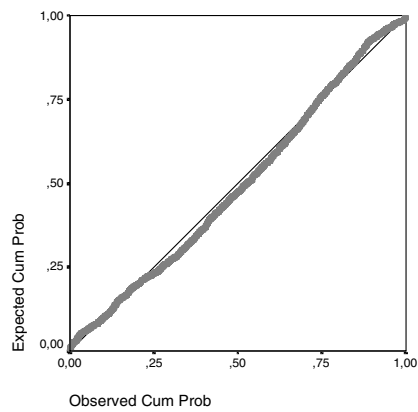
Tabell V.30c Vurdering av lavest lønnet. Scatterplot med standardiserte residualer.



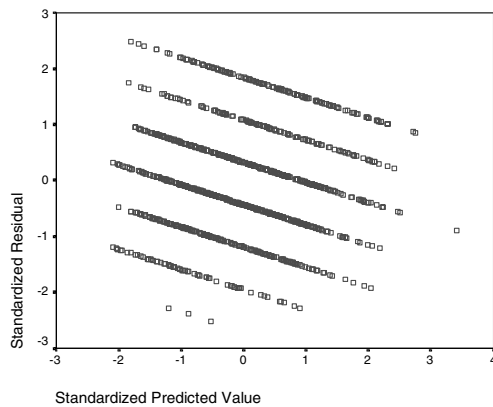
Tabell V.31a Vurdering av høyest lønnet. Histogram.



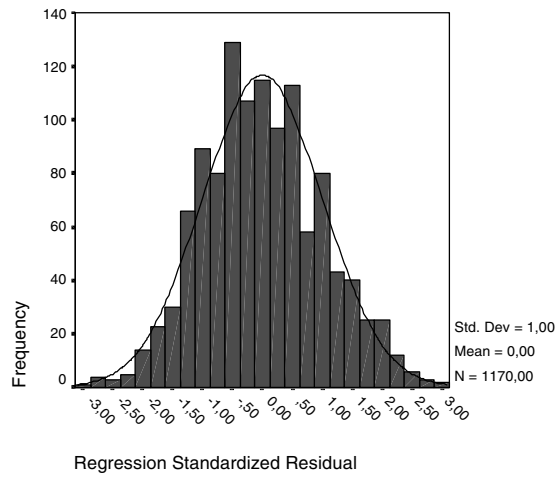
Tabell V.31b Vurdering av høyest lønnet. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



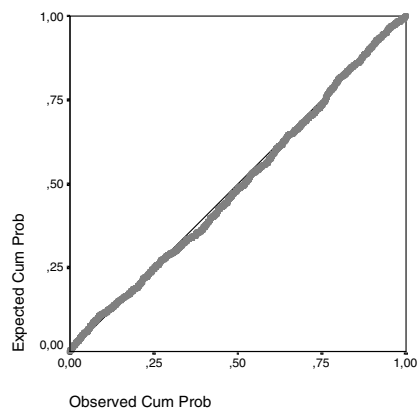
Tabell V.31c Vurdering av høyest lønnet. Scatterplot med standardiserte residualer.



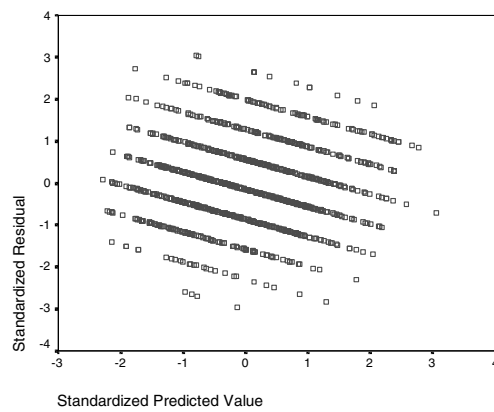
Tabell V.32a Vurdering av lønnsdifferensiering. Histogram.



Tabell V.32b Vurdering av lønnsdifferensiering. Normal P-P Plot med standardiserte residualer.



Tabell V.32c Vurdering av lønnsdifferensiering. Scatterplot med standardiserte residualer.





Tabell V.33 Logistisk regresjon blant kvinner og menn med effektivitetsfokus som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest R<sup>2</sup> og -2LL. N=1206.

	<b>B</b>		<b>S.E.</b>		<b>Wald</b>		<b>Exp (B)</b>	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	-,02	-,03	,02	,01	1,74	4,33*	,98	,97
Utdanning	-,03	-,09	,06	,05	,27	2,70	,97	,92
Lønnsnivå	,08	,08	,02	,02	14,50***	17,14***	1,08	1,09
LOK-medlem	-,03	,07	,38	,25	,01	,09	,97	1,08
Konstant	-2,34	-1,70	1,20	,96	3,81	3,15	,97	,18
Kjikvadrat	29,73***	19,44***						
Nagelkerke R <sup>2</sup>	,14	,05						
-2LL	288,73	502,23						

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.34 Regresjonsanalyse med koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for utdanning blant kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1068.

	<b>B-verdi</b>		<b>Beta</b>		<b>T-verdi</b>	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	6,88	6,33			15,60***	23,02***
Alder	-,02	-,01	-,17	-,07	-2,62**	-1,66
Utdanning	,05	,08	,18	,24	2,13*	4,97***
Lønnsnivå	,01	,01	,08	,08	,96	1,68
LOK-medlem	-,08	-,16	-,04	-,08	-,58	-2,12*
Multipel R <sup>2</sup>	,30	,33				
Justert R <sup>2</sup>	,09	,11				
F-verdi	7,80***	22,52***				
Durbin-Watson	1,91	1,99				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.35 Regresjonsanalyse med koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ledelse blant kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1068.

	<b>B-verdi</b>		<b>Beta</b>		<b>T-verdi</b>	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	6,87	6,71			11,83***	19,15***
Alder	-,01	-,00	-,09	-,04	-1,27	-,92
Utdanning	-,05	-,02	-,13	-,05	-1,45	-,98
Lønnsnivå	,02	,02	,16	,11	1,72	2,07*
LOK-medlem	,23	,05	,09	,02	1,28	,54
Lederansvar	,25	,42	,10	,14	1,54	3,46***
Multipel R <sup>2</sup>	,19	,19				
Justert R <sup>2</sup>	,04	,04				
F-verdi	2,13	5,16***				
Durbin-Watson	2,03	2,15				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.36 Regresjonsanalyse med koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ansiennitet blant kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1068.

	B-verdi		Beta		T-verdi	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	<b>6,80</b>	<b>7,21</b>			<b>10,82***</b>	<b>17,18***</b>
Alder	<b>-,00</b>	<b>-,00</b>	<b>-,01</b>	<b>-,02</b>	<b>-,15</b>	<b>-,52</b>
Utdanning	<b>-,01</b>	<b>-,03</b>	<b>-,02</b>	<b>-,07</b>	<b>-,29</b>	<b>-1,40</b>
Lønnsnivå	<b>-,03</b>	<b>-,02</b>	<b>-,20</b>	<b>-,09</b>	<b>-2,35*</b>	<b>-1,77</b>
LOK-medlem	<b>,06</b>	<b>-,02</b>	<b>,02</b>	<b>-,01</b>	<b>,33</b>	<b>-,17</b>
Multippel R	<b>,23</b>	<b>,14</b>				
R <sup>2</sup>	<b>,05</b>	<b>,02</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>,04</b>	<b>,01</b>				
F-verdi	<b>4,23**</b>	<b>3,67**</b>				
Durbin-Watson	<b>2,16</b>	<b>1,95</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.37 Regresjonsanalyse med koeffisienter av variabler som har sammenheng med oppfatninger om lønn for ytelse blant kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med signifikansnivå. N=1068.

	B-verdi		Beta		T-verdi	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	<b>10,13</b>	<b>7,47</b>			<b>9,21***</b>	<b>9,50***</b>
Alder	<b>-,02</b>	<b>-,02</b>	<b>-,09</b>	<b>,08</b>	<b>-1,36</b>	<b>1,86</b>
Utdanning	<b>-,18</b>	<b>-,05</b>	<b>-,27</b>	<b>-,06</b>	<b>-3,09**</b>	<b>-1,84</b>
Lønnsnivå	<b>,09</b>	<b>,02</b>	<b>,39</b>	<b>,05</b>	<b>4,51***</b>	<b>1,01</b>
LOK-medlem	<b>-,08</b>	<b>-,33</b>	<b>-,02</b>	<b>-,06</b>	<b>-,23</b>	<b>-1,55</b>
Multippel R	<b>,26</b>	<b>,12</b>				
R <sup>2</sup>	<b>,07</b>	<b>,02</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>,06</b>	<b>,01</b>				
F-verdi	<b>6,56***</b>	<b>2,75*</b>				
Durbin-Watson	<b>2,18</b>	<b>1,86</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.38 Logistisk regresjon blant kvinner og menn med forhandlingsaksept som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest R<sup>2</sup> og -2LL. N=1206.

	B		S.E.		Wald		Exp (B)	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	<b>-,03</b>	<b>-,02</b>	<b>,02</b>	<b>,01</b>	<b>5,30*</b>	<b>2,94</b>	<b>,97</b>	<b>,99</b>
Utdanning	<b>-,06</b>	<b>-,07</b>	<b>,05</b>	<b>,03</b>	<b>1,39</b>	<b>4,28*</b>	<b>,94</b>	<b>,93</b>
Lønnsnivå	<b>,02</b>	<b>-,01</b>	<b>,02</b>	<b>,01</b>	<b>1,33</b>	<b>,62</b>	<b>1,02</b>	<b>,99</b>
LOK-medlem	<b>,31</b>	<b>-,16</b>	<b>,30</b>	<b>,17</b>	<b>1,02</b>	<b>,99</b>	<b>1,36</b>	<b>,85</b>
Mottatt tillegg	<b>,42</b>	<b>,85</b>	<b>,29</b>	<b>,17</b>	<b>2,15</b>	<b>25,20***</b>	<b>1,53</b>	<b>2,33</b>
Konstant	<b>1,37</b>	<b>1,51</b>	<b>1,01</b>	<b>,64</b>	<b>1,84</b>	<b>5,56*</b>	<b>3,93</b>	<b>4,53</b>
Kjikvadrat	<b>10,89</b>	<b>38,53***</b>						
Nagelkerke R <sup>2</sup>	<b>,05</b>	<b>,07</b>						
-2LL	<b>387,14</b>	<b>920,59</b>						

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.39 Logistisk regresjon blant kvinner og menn med styringsaksept som avhengig variabel. B-verdier, Wald statistikk med signifikansnivå, Odds, Kjikvadrattest R<sup>2</sup> og -2LL. N=85.

	B		S.E.		Wald		Exp (B)	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	-,04	,00	,01	0,01	8,88**	,09	,96	1,00
Utdanning	-,15	-,01	,05	,03	8,41**	,07	,87	,99
Lønnsnivå	,05	,00	,02	,01	10,96***	,03	1,06	1,00
LOK-medlem	-,51	-,05	,28	,16	3,29	,09	,60	95
Konstant	1,99	-1,14	,93	,59	4,62*	3,76	7,34	,32
Kjikvadrat	19,08**	1,15						
Nagelkerke R <sup>2</sup>	,08	,00						
-2LL	416,96	1020,17						

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.40 Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om passende minstelønnsnivå blant kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå. N=1198.

	B-verdi		Beta		T-verdi	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	117,82	126,41			3,66***	7,06***
Alder	2,24	2,27	,70	,76	1,52	3,02**
Utdanning	,18	-,71	,02	-,07	,26	-1,54
Lønnsnivå	-,49	-,31	-,07	-,07	-2,05*	-1,56
LOK-medlem	2,14	-1,50	,03	-,02	,52	-,67
Alder2	-,02	-,02	-,59	-,60	-1,30	-2,41*
Multippel R	,18	,23				
R <sup>2</sup>	,03	,05				
Justert R <sup>2</sup>	,02	,05				
F-verdi	2,20	9,26***				
Durbin-Watson	1,89	1,95				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.41 Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om passende topplønnsnivå for kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå. N=1178.

	B-verdi		Beta		T-verdi	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	313,17	334,62			11,36***	18,83***
Alder	-,74	-,26	-,10	-,04	-1,79	-1,00
Utdanning	4,89	2,55	,26	,12	3,44***	2,60**
Lønnsnivå	1,39	1,11	,21	,12	2,91**	2,67**
LOK-medlem	-11,66	-11,79	-,08	-,09	-1,40	-2,46*
Multippel R	,48	,26				
R <sup>2</sup>	,23	,07				
Justert R <sup>2</sup>	,22	,06				
F-verdi	25,44***	14,50***				
Durbin-Watson	2,06	1,95				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.42 Koeffisienter av variabler som predikerer oppfatninger om differensieringsgrad for kvinner og menn. B-verdier, beta og T-verdier med angitt signifikansnivå. N=1178.

	B-verdi		Beta		T-verdi	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Konstant	<b>158,31</b>	<b>170,24</b>			<b>5,28***</b>	<b>9,06***</b>
Alder	<b>-1,10</b>	<b>-,75</b>	<b>-,14</b>	<b>-,11</b>	<b>-2,46*</b>	<b>-2,77**</b>
Utdanning	<b>4,48</b>	<b>3,18</b>	<b>,22</b>	<b>,14</b>	<b>2,90**</b>	<b>3,05**</b>
Lønnsnivå	<b>1,89</b>	<b>1,43</b>	<b>,27</b>	<b>,14</b>	<b>3,63***</b>	<b>3,22***</b>
LOK-medlem	<b>-14,18</b>	<b>-10,08</b>	<b>-,09</b>	<b>-,07</b>	<b>-1,57</b>	<b>-1,99*</b>
Multipel R	<b>,50</b>	<b>,31</b>				
R <sup>2</sup>	<b>,25</b>	<b>,09</b>				
Justert R <sup>2</sup>	<b>,24</b>	<b>,09</b>				
F-verdi	<b>27,41***</b>	<b>21,56***</b>				
Durbin-Watson	<b>2,02</b>	<b>1,93</b>				

\*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

Tabell V.43 Korrelasjonsmatrise for kvinner med variabler som inngår i regresjonsanalyser. N=1007

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1		-,35***	,10**	,07*	-,03	-,12***	-,00	-,10	,10**	-,02	,02	,19***	-,06	-,13***	-,08	,04
2			,58***	-,25***	,06	,31***	,05	-,12***	-,03	-,13***	-,02	-,16***	,22***	,28***	,26***	-,06
3				-,15***	,13***	-,21***	,11**	-,13***	,04	-,11***	,00	-,7*	,20***	,22***	,35***	,07*
4					-,03	,01	-,14***	,02	-,05	,04	,01	,02	-,14***	-,14***	,14***	,08*
5						-,23***	-,08*	,11**	-,24***	-,09**	-,15***	,12***	-,07	-,11**	,04	-,08*
6							,03	-,11**	,24***	,08*	,13***	-,06	,08*	,10**	,04	,01
7								,12***	-,06	-,05	-,04	-,11**	,08*	,12***	,14***	-,04
8								,19***	,20***	,06	,03	-,05	,07	,09*	,17***	,02
9									,02	,04	,03	,01	-,11**	-,10**	-,03	,05
10										,18***	,27***	-,08*	-,01	,03	,09*	,08
11											,18***	,01	-,03	-,03	-,03	,19***
12												-,02	,07*	,08*	,05	,01
13													,08*	-,37***	-,07	-,02
14														,90***	,12***	,04
15															,14***	,05
16																,15***

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. Alder                          | 10 Aksept av lønn for ytelse              |
| 2. Utdanningslengde               | 11 Positiv til lokale forhandlinger       |
| 3. Lønnsnivå                      | 12 Positiv til arbeidsgivers styringsrett |
| 4. LOK-medlem                     | 13 Passende nivå for lavest lønnet        |
| 5. R-fokus                        | 14. Passende nivå for høyest lønnet       |
| 6. E-fokus                        | 15. Passende grad av lønnsdifferensiering |
| 7. Aksept av lønn for utdanning   | 16. Lederansvar                           |
| 8. Aksept av lønn for ledelse     | 17. Mottatt lønnstillegg                  |
| 9. Aksept av lønn for ansiennitet |   |

Tabell V.44 Korrelasjonsmatrise for menn med variabler som inngår i regresjonsanalyser. N=371

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	-,16**	,28***	,03	-,08	,00	-,16**	-,01	-,10	,06	-,12*	-,06	,07	-,09	-,12*	,20***	-,03
2		,65***	-,54***	-,02	,19***	,27***	-,05	-,19***	,01	-,10	,01	-,12*	,45***	,46***	-,01	-,09
3			-,41***	-,10	,29***	,16***	,04	-,23***	,20***	-,05	,11*	-,13*	,39***	,41***	,29***	,07
4				-,04	-,13*	-,16**	,08	,13*	-,05	,13*	-,10	,12*	-,31***	-,33***	,01	,00
5					-,29***	,04	-,17**	,16**	-,27***	-,16**	-,13*	,07	-,11	-,13*	-,08	-,16**
6						-,01	,03	-,22***	,28***	,16**	,26***	-,12*	,20***	,23***	,14*	,03
7							,20***	,12*	-,05	-,04	-,06	-,02	,22***	,21***	-,02	,01
8								,11	,29***	,12*	,03	-,06	,19***	,20***	,13*	,12*
9									-,15*	-,05	,14*	,02	-,12*	-,12*	-,12*	-,03
10										,18***	,32***	-,09	,12*	,15**	,18**	,10
11											,19***	-,04	,02	,03	,06	,12*
12												-,04	,22***	,22***	,15**	,05
13												-,03	-,00	-,04	,00	,04
14														,92***	,12*	-,08
15															,119	-,09
16																,08

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 1. Alder                          | 10. Aksept av lønn for ytelse              |
| 2. Utdanningslengde               | 11. Positiv til lokale forhandlinger       |
| 3. Lønnsnivå                      | 12. Positiv til arbeidsgivers styringsrett |
| 4. LOK-medlem                     | 13. Passende nivå for lavest lønnet        |
| 5. R-fokus                        | 14. Passende nivå for høyest lønnet        |
| 6. E-fokus                        | 15. Passende grad av lønnsdifferensiering  |
| 7. Aksept av lønn for utdanning   | 16. Lederansvar                            |
| 8. Aksept av lønn for ledelse     | 17. Mottatt lokalt tillegg                 |
| 9. Aksept av lønn for ansiennitet |  |

Tabell V.45 Korrelasjoner – Yrkesaktive i 'Ulikhetsundersøkelsen' N=863

	Kjønn	Alder	Utd.år	Inntekt	Lønn - ansvar	Lønn - ledelse	Lønn - utd.	Lønn - utfør.	Lønn - innsats	Lavest lønnet	Høyest lønnet	Differ. grad
Alder	-,03											
Utd.år	-,04	-,16***										
Inntekt	-,46***	,18***	,32***									
Lønn - ansvar	-,01	-,05	-,13***	-,16***								
Lønn - ledelse	-,08*	-,09***	-,05	-,06	,40***							
Lønn for utd.	-,12***	,01	-,11***	,07*	,20***	,24***						
Lønn utfør.	,05	,05	-,02	-,09**	,31***	,19***	,05					
Lønn innsats	,03	,06	,01	-,04	,26***	,18***	,07*	,75***				
Lavest lønnet	,06	,16***	-,11**	,00	,08*	,06	,11**	,08*	,08*			
Høyest lønnet	-,10**	,08*	,07	,27***	-,22***	-,18***	-,09**	-,10**	-,11**	,01		
Differ. grad	-,11**	,06	,08*	,27***	-,23***	-,18***	-,10**	-,11**	-,12***	-,14***	,99***	
Sektor	-,16***	-,14***	-,13***	,15***	-,05	,05	,10**	-,18***	-,15***	-,05	,12***	,13***