

Grini, Knut Håkon; Fløtre, Ingvild Alseth

Book

Lønnsgapet i Norge : lønnsforskjellen mellom menn og kvinner - hvor stor er den?

Provided in Cooperation with:

Statistics Norway, Oslo

Reference: Grini, Knut Håkon/Fløtre, Ingvild Alseth (2023). Lønnsgapet i Norge : lønnsforskjellen mellom menn og kvinner - hvor stor er den?. [Oslo] : Statistisk sentralbyrå.
https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/lonnsgapet-i-norge/_/attachment/inline/d5758cea-dd26-434e-b0c0-b73bc999b855:559d2fc99dde9e0cfc7adf68c20d0d2b23becdae/RAPP2023-04_medlenker.pdf.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/12724>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte. Alle auf diesem Vorblatt angegebenen Informationen einschließlich der Rechteinformationen (z.B. Nennung einer Creative Commons Lizenz) wurden automatisch generiert und müssen durch Nutzer:innen vor einer Nachnutzung sorgfältig überprüft werden. Die Lizenzangaben stammen aus Publikationsmetadaten und können Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten.

<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence. All information provided on this publication cover sheet, including copyright details (e.g. indication of a Creative Commons license), was automatically generated and must be carefully reviewed by users prior to reuse. The license information is derived from publication metadata and may contain errors or inaccuracies.



Lønnsgapet i Norge

Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner – hvor stor er den?

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2023/4

Knut Håkon Grini og Ingvild Alseth Fløtre

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 13. januar 2023

ISBN 978-82-587-1660-7 (trykt)

ISBN 978-82-587-1661-4 (elektronisk)

ISSN 0806-2056 (trykt)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Denne rapporten tar for seg lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Dette er et viktig tema i samfunnsdebatten, der utjevning av forskjeller mellom kjønnene i arbeidsmarkedet er idealet. Målsettingen er å si noe om lønnsforskjellen, samt ta i bruk en statistisk modell som er brukt av det europeiske statistikkbyrået, Eurostat, for å se hvor mye av lønnsforskjellen som kan forklares. I rapporten er siktemålet å ta for oss flere av de relevante kjennemerkene som vi har til rådighet i SSBs arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk.

NITO - Norges ingeniør- og teknologorganisasjon har delfinansiert rapporten.

Statistisk sentralbyrå, 6. januar 2023

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

Historien fra 1997 viser at kvinner nærmer seg menns lønnsnivå, ved at lønnsgapet krymper. En av årsakene til at kvinner tar innpå i menn har sammenheng med at lønnsulikheten blant kvinner øker, altså det blir større forskjeller i lønn blant kvinner. Utviklingen i lønnsulikhet blant menn har stoppet opp og gått litt tilbake de siste årene. Likevel reduseres lønnsgapet sakte. For hele populasjonen, uten lærlinger, i 2021 har vi et lønnsgap på 12,8 prosent med bruk av gjennomsnittlig månedslønnen fra lønnsstatistikken.

Lønnsgapet kan dekomponeres for å skille ut hva som kan forklares av at menn og kvinner jobber forskjellige steder i arbeidsmarkedet. Det er dette som ofte kalles det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Ved bruk av regresjonsmodeller i en Oaxaca-Blinder-dekomponering får vi et beregnet lønnsgap på 10,7 prosent, som påvirkes av kjennemerkene vi benytter, og vi sto igjen med et uforklart justert lønnsgap på 5,4 prosentpoeng. Når vi holder de høyest lønte, både menn og kvinner, utenfor ble lønnsgapet ytterligere redusert. Den uforklarte differansen var da 3,4 prosentpoeng, og det samlede lønnsgapet var 4,4 prosent. Bidraget fra kjennemerkene i modellen samsvarer godt med hovedtrekkene vi beskriver med deskriptiv statistikk. Modellens styrke er at vi lettere kan belyse kompleksiteten som oppstår når vi bruker mange kjennemerker samtidig.

I denne rapporten bruker vi kjennemerker fra lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB) for å belyse forskjeller mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet med vekt på lønn. Vi følger opp med å se på en analyse utført av det europeiske statistikkbyrået, Eurostat, som benytter en Oaxaca-Blinder-dekomponering for å finne et justert lønnsgap. Det justerte lønnsgapet mener Eurostat kan nyttes som et bedre alternativ til det ujusterte lønnsgapet. Det ujusterte lønnsgapet benyttes ofte i sammenlikningen mellom land, men også i det offentlige ordskiftet om temaet og kalles «Gender Pay Gap» internasjonalt.

Vi går videre med modellen til Eurostat og forsøker å utnytte mer av rikdommen i data som ligger til grunn for SSBs arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk. Ved blant annet å benytte flere kjennemerker og mer detaljering enn det Eurostat har mulighet til. I tillegg undersøker vi om lønnsgapet også kan belyses bedre ved å inkludere og alternativt ekskludere jobbene med høyest lønn. Hensikten er å synliggjøre konsekvensene av at det er mange flere menn i de høyest lønte jobbene.

Gjennomgående finner vi at næring, sektor, utdanning, stillingsprosent og yrke er kjennemerker som bidrar sterkt til å forklare gapet, men resultatene trekker i forskjellig retning. Kvinner har i løpet av de siste tiårene fått et høyere utdanningsnivå samlet sett og i arbeidsmarkedet er tendens klar. Kvinner er oftere høyt utdannede og de høyt utdannede deltar mer i arbeidslivet enn kvinner med lavere utdanning. Det bidrar til at gjennomsnittsalderen til de høyt utdannede kvinnene er lavere enn for menn. Uavhengig av om vi har med de 10 prosent høyest avlønne eller ikke, bidrar utdanningsnivå til å øke lønnsgapet. Det forklarte bidraget til yrke påvirker også negativt.

Størst bidrag til å forklare og redusere det samlede lønnsgapet kommer fra den ulike fordelingen og deltagelsen menn og kvinner har i arbeidsmarkedet. Men det er sannsynlig at vi bør kunne komme lenger i utnyttelsen av kjennemerkene ved å detaljere ytterligere og ta hensyn til samvariasjon mellom de ulike kjennemerkene, noe vi i liten grad har gjort her. Likevel er det flere godt dokumenterte sammenhenger knyttet til deltagelse i arbeidsmarkedet som kan slå ut på lønn, eksempelvis omsorg av barn eller andre familiemedlemmer, som vi ikke har undersøkt i denne rapporten. Samlet sett oppfatter vi at modeller slik som Oaxaca-Blinder-dekomponering kan være, som Eurostat argumenterer for, nyttige redskap.

Abstract

History from 1997 shows that women are approaching men's level of earnings. Increasing pay inequality among women is one reason for the shrinking pay gap. The development in inequality among men, though higher than for women, has stopped and regressed slightly in recent years. Nevertheless, the pay gap is decreasing slowly and in 2021 we have a gender pay gap of 12.8 per cent using the average monthly earnings.

The gender pay gap can be decomposed to distinguish what can be explained by gender segregation in the labor market. By applying the Oaxaca-Blinder model, we attain a measure of the pay gap that is affected by the characteristics we use. With the model, we got a pay gap of 10.7 per cent and were at the same time left with an unexplained pay gap of 5.4 percentage points. When we exclude the highest paid, both men and women, the pay gap was further reduced. The unexplained difference was then 3.4 percentage points, and the overall pay gap was 4.4 per cent. The contribution from the characteristics in the model corresponds well with the main findings we describe with descriptive statistics. The strength of the model is that we can more easily illuminate the complexity that arises when we use many characteristics at the same time.

In this report, we use characteristics from the wage statistics to highlight differences between men and women in the labor market with an emphasis on earnings. We follow up by looking at an analysis carried out by the European statistics agency, Eurostat, which made use of an Oaxaca-Blinder decomposition, which they use to find an adjusted gender pay gap. Eurostat believes that the adjusted pay gap can be used as a better alternative to the unadjusted pay gap. The unadjusted pay gap is often used in comparisons between countries, but also in the public discourse in Norway on the topic and is called the "Gender Pay Gap" internationally.

We continue with this model and try to utilize more of the wealth of data that underlies Statistics Norway's labor market and earnings statistics. By, among other things, using more characteristics and more detail than Eurostat has opportunity to do. In addition, we investigate whether the pay gap also can be better understood by including and alternatively excluding the jobs with the highest pay. The purpose is to highlight the consequences of the fact that there are far more men in the highest paying jobs.

Throughout, we find that industry, sector, education, working hours and occupation are characteristics that contribute strongly to explaining the gap, but the results pull in different directions. Over the past few decades, women have more often than before attained a higher level of education overall. Women are more often highly educated and the highly educated participate more in working life than women with lower education. This contributes to the fact that the average age of highly educated women is lower than for men, since the trend toward higher education came later for women. Regardless of whether we include the 10 percent highest paid or not, education level contributes to increasing the pay gap. The explained contribution to occupation also affects negatively.

A large contribution to explaining the overall gender pay gap comes from the differences in distribution and participation of men and women in the labor market. But it is likely that we should be able to go further in the utilization of variables in the earnings statistics by further detailing and taking into account co-variation between the various variables, of which we have only scaped the surface in this report. Nevertheless, there are several well-documented connections linked to participation in the labor market that can affect earnings, for example caring for children or other family members, which we have not included in this paper. Overall, we perceive that models such as the Oaxaca-Blinder decomposition can prove to be, as Eurostat argues, useful tools for understanding and explaining the gender pay gap.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Innledning	7
2. Data og avgrensninger	8
2.1. Datagrunnlaget og tilpasninger	8
2.2. Lønnsbegrep og definisjoner av sentrale begreper	8
2.3. Valg av kjennemerker og hvordan de tilpasses	9
2.4. Statistiske mål.....	12
2.5. Modell for dekomponering av lønnsforskjeller	12
3. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner	14
3.1. Utviklingen frem til i dag	14
3.2. Deltagelse i arbeid	15
3.3. Høytlønte menn og kvinner på midten	15
3.4. Et kjønnsdelt arbeidsmarked	18
3.5. Mange yrker er dominert av ett kjønn	19
3.6. Høytlønte jobber bidrar til at lønnsforskjellen øker med alder	21
3.7. Flest kvinner blant høyt utdannede, men de er yngre enn mennene	22
3.8. Menn pendler mer enn kvinner	23
4. En annen måte å forstå lønnsforskjellene på	25
4.1. Eurostats modell med norske data	25
4.2. Norsk modell på lønnspopulasjonen	26
4.3. Hva skjer når vi fjerner de «høytlønte»?	29
5. Oppsummering	33
Referanser	35
Vedlegg A: Variabler og variabelkilder	37
Vedlegg B: Tabeller til deskriptiv forklaring	40
Vedlegg C: Tabeller fra dekomponeringen	47
Figurregister	49
Tabellregister	50

1. Innledning

Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner skaper mye oppmerksomhet. Det har blitt brukt som et av flere mål på graden av likestilling mellom kjønnene i arbeidsmarkedet spesielt, men også i samfunnet mer generelt. Ulikhet i lønn mellom menn og kvinner er gjenstand for mange studier og utredninger, men selvsagt også i beskrivelse av tilstanden i arbeidsmarkedet gjennom statistikk.

I denne rapporten skal vi ta utgangspunkt i kjennemerkene vi har i lønnsstatistikken. Vi tar utgangspunkt i de metodiske arbeidene til Eurostat (Leythienne & Pérez-Julián, 2021; Leythienne & Ronkowski, 2018), som har forsøkt å belyse lønnsforskjellen ved å se på virkningen av at kvinner og menn fordeler seg forskjellig i arbeidsmarkedet. Samtidig ønsker vi å se nærmere på betydningen av at det er et flertall menn blant de med høyeste lønninger, eller omvendt få kvinner i de høyest lønte jobbene. Problemstillingene vi søker å belyse er derfor:

- a) Hvilke kjennemerker (variabler) bidrar til å forstå lønnsforskjellen mellom kvinner og menn
- b) Hva finner vi hvis vi tar hensyn til den skjeve fordelingen på de høyeste lønningene

Forskjellen mellom menns og kvinners lønn som et forhold mellom to gjennomsnitt skjuler viktig informasjon og sammenhenger. I det Europeiske statistiksamarbeidet, gjennom Eurostat, har det blitt brukt en statistisk modell for å belyse hva som kan forklare forskjellene i lønn mellom menn og kvinner. Gjennom arbeidet finner Eurostat at ikke bare er forskjellene svært varierende i Europa, men det er også stor forskjell på hva som bidrar mest til forskjellene fra et land til et annet (Leythienne & Pérez-Julián, 2021).

I en artikkel (Fløtre & Tuv, 2022) påpekes betydningen av at flertallet av de med høyest lønn i Norge er menn – noe som bidrar til å trekke gjennomsnittslønnen til menn betydelig opp, men i mindre grad for kvinner. Lønnsgapet har blitt mindre de siste 20 årene. Ser vi nærmere på lønnsfordelingen blant kvinner og menn separat finner vi størst økning i ulikheten i lønnsfordelingen blant kvinner. Det blir stadig flere høyt lønte kvinner som øker ulikhetene blant kvinner (Geier & Grini, 2018).

I denne rapporten vil vi benytte variabler som vi har tilgjengelig i lønnsstatistikken. Uansett vil vi også her komme til kort ved at vi ikke dekker en rekke andre kjennemerker som annen forskning og analyse har påpekt som relevant, slik som:

- Konsekvensen av å få barn for menn og kvinner (Kleven et al, 2019; Cortés & Pan, 2020) og følgelig konsekvensen av velferdstiltak som pass av barn og utjevning av tid brukt til fødselspermisjoner (Andresen & Nix, 2022)
- Betydningen av forskjeller innad i virksomheter for samme jobb (Penner et al, 2022)
- Konsekvenser av fravær for lønn (Bruer-Skarsbø & Vigtel, 2020)
- Mønster i rekruttering til jobber med høyere lønn, ofte lederyrker (Halrynjo et al, 2022)
- Sammensetningen av månedslønn – menn får oftere bonus enn kvinner (Lunde & Grini, 2007)

Vårt formål er ikke å få frem alle dimensjoner, men å bygge opp omkring kunnskapen som ligger i datagrunnlaget til lønnsstatistikken. Det er flere måter å granske lønnsforskjeller mellom to grupper og det er vanskelig å forklare alt som bidrar til å forstå forskjellene i en og samme rapport. Vi søker på ingen måte å finne en kausalitet – altså hva som forårsaker hva, men vi søker å belyse hvilke sammenhenger vi har i lønnsstatistikken mellom variablene vi har tatt i bruk.

2. Data og avgrensninger

2.1. Datagrunnlaget og tilpasninger

I rapporten benytter vi et datasett tilrettelagt for arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk. Datasettet inneholder opplysninger på arbeidsforholdsnivå for året 2021, herunder månedslønn, kjønn, alder, yrke, utdanning, arbeidstid, ansettelsesform, bostedskommune, samt informasjon om næring, sektor, arbeidsstedskommune og størrelsen på foretaket som jobben tilhører.

Fra og med 2015 er det a-ordningen som er hoveddatakilden for den årlige lønnsstatistikken, noe som innebærer at datasettet dekker alle innrapporterte arbeidsforhold (jobber) med lønn i den aktuelle referansemåneden. Måletidspunktet er den uken i november i 2021 som inneholder den 16. dagen i måneden (uke 3 i måneden). Det er to klare kriterier for populasjonsavgrensning, der det første krever at personen bak det aktuelle arbeidsforholdet er ansatt i virksomheten hele eller deler av referanseuken (arbeidsforholdet er «aktivt» i referanseuken), mens det andre krever at personen har mottatt fast- eller timelønn i arbeidsforholdet i løpet av tellingsmåneden. Datagrunnlaget inkluderer både bosatte og ikke-bosatte, samt personer i alle aldre. Selvstendig næringsdrivende og lærlinger er ikke inkludert.

Vi gjenbraker noe av det metodiske arbeidet til Eurostat og forsøker å tilnærme oss deres resultater med tall fra 2021. Det er derfor viktig å påpeke at det er vesentlige forskjeller mellom datagrunnlagene vi har i Norge og det de bruker. Eurostat har gjort begrensninger og tilpasninger som et felles multiplum for alle EU/EØS-land. De viktigste forskjellene er:

1. Eurostat teller personer (en jobb per person) mens SSB teller jobber i lønnsstatistikken (personer kan ha flere enn én jobb)
2. Lønnsbegrepet Eurostat bruker omfatter overtid, lønnsstatistikken til SSB holder overtid utenfor
3. Eurostat fjerner mange og relevante jobber ved å ekskludere enkelte næringer og yrker

Det norske arbeidsmarkedet avviker fra flere arbeidsmarkeder i EU og datagrunnlaget vi disponerer er fyldigere og tilbyr flere muligheter. Vi vil derfor utvide modellen senere. Fellesnevner for begge datagrunnlag er at lærlinger holdes utenfor. I dette kapittelet vil vi gå nærmere inn på hvilke begreper og definisjoner vi bruker i vår analyse, samt ramse opp hvilke kjennemerker vi inkluderer og hvilke tilpasninger vi har gjort sammenliknet med Eurostat.

2.2. Lønnsbegrep og definisjoner av sentrale begreper

I hele rapporten er det månedslønn som anvendes som lønnsbegrep. Månedslønn omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser, der den avtalte månedslønnen består av fast avtalt lønn og faste lønnstillegg. Uregelmessige tillegg og bonus er begge beregnet som gjennomsnitt per måned fra januar til tellingstidspunktet i november. Lønnsbegrepet som anvendes er begrenset til å omfatte kontante ytelser for utført arbeid, og inkluderer ikke overtidsgodtgjørelser, naturalytelser, forsikringer, styrehonorar eller liknende. Det er brutto lønn, altså før skatt, og lønn per heltids-ekvivalent som benyttes. Lønnsopplysningene innhentes gjennom a-ordningen (se vedleggstabell A1). Videre definerer vi sentrale begreper som benyttes i rapporten. Begrepsdefinisjonene er helt på linje med de definisjonene som ligger til grunn i lønns- og sysselsettingsstatistikken.

Heltidsekvivalent: For å kunne sammenlikne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregnes lønnen til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte stillingsprosenten til hver enkelt deltidsansatt som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for

de deltidsansatte kan da slås sammen med månedslønn for de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.

Jobber (arbeidsforhold): Analyseenheten i statistikken er jobber (arbeidsforhold) per virksomhet. Begrepene «jobb» og «arbeidsforhold» brukes synonymt og er definert som arbeid eller avgivelse av tid som kompenseres i form av lønn eller liknende. Betegnelsen omfatter både hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold. En person (individ) kan ha flere arbeidsforhold/jobber i ulike virksomheter. Flere arbeidsforhold/jobber i samme virksomhet summeres opp til ett arbeidsforhold/én jobb. Til sammenlikning er analyseenheten hos Eurostat personer, primært hovedarbeidsforhold. Det innebærer at én person har én jobb.

Lønnstakere¹: Lønnstakere omfatter alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn og liknende, altså har minst en jobb. Lønnstakere omfatter jobber (arbeidsforhold) av typen ordinære og maritime samt jobber (arbeidsforhold) som frilanser, oppdragstaker og personer som mottar honorar. For lønnstakere med flere jobber (arbeidsforhold) er en av jobbene (arbeidsforholdene) fastsatt som det viktigste (hovedjobben).

Lærlinger: En lærling er en person som har tegnet kontrakt med en bedrift eller opplæringskontor og får læretiden sin der. For de fleste lærefag er dette en periode på to år – ett år med opplæring og ett år med verdiskapning. Elever i fagopplæring² i skole er også definert som lærlinger. Lærlinger holdes utenfor i det meste av rapporten, men blir kort inkludert innledende i kapittel 3. Eurostat ekskluderer også lærlinger.

2.3. Valg av kjennemerker og hvordan de tilpasses

Vi har valgt ut et sett kjennemerker (forklaringsvariabler) som benyttes for å undersøke rapportens problemstillinger. Forklaringsvariablene kan grupperes etter om de representerer egenskaper ved personene som innehar jobbene, om de representerer egenskaper ved jobbene personene har, eller om de representerer egenskaper ved arbeidsplassene/arbeidsgiver jobbene tilhører. Vedlegg A gir oversikt over kjennemerkene med relevante lenker og tilleggsinformasjon, i tabulert form.

I dette kapittelet følger en kort oversikt over kjennemerkene vi har tatt med i analysedelen, hvor de kommer fra og hvordan de er tilpasset og brukt i modellene. Som tidligere nevnt utfører vi tilsvarende analyse som Eurostat og bruker flere av de samme variablene på samme måte, men i hovedsak gjør vi tilpasninger vi mener utnytter datagrunnlaget bedre og passer det norske arbeidsmarkedet bedre. I vedleggstabell A2 har vi gitt en skjematisk sammenlikning mellom den norske tilpasningen av variablene og bruken i modellene, og Eurostats modell.

Person- og jobbrelaterte karakteristikk

På personnivå er kjennemerkene som benyttes i denne rapporten alder, kjønn, bostedsadresse og utdanningsnivå. Jobbrelaterte kjennemerker som brukes er yrke, ansettelsesform, stillingsprosent og arbeidsstedskommune. Ved hjelp av overnevnte kjennemerker kan vi definere følgende variabler:

Kjønn og alder

Informasjon om personenes kjønn og alder er hentet fra SSBs befolkningsregister (BeReg), som er Statistisk sentralbyrås statistiske kopi av Folkeregisteret (FREG, tidligere Det sentrale folkeregisteret (DSF)) hos Skatteetaten, og som oppdateres daglig. Variablene avledes fra personens fødselsnummer med status per 16. november (som er referansemåned). I modellen benyttes både alder i

¹ Lønnstakere kan være både bosatte og ikke-bosatte (planlagt opphold i Norge på under seks måneder).

² Fagopplæring i skole er et tilbud til søkere som ikke har fått læreplass.

hele år og alder kvadrert for å ta hensyn til den konkave sammenhengen mellom alder og lønn (se kapittel 3.6 om alder og lønn). Disse to variablene behandles hver for seg i modellene, men vi viser resultatene samlet for de to med betegnelsen alder i alle modellene.

Utdanning

I lønnsstatistikken og i denne rapporten er det høyeste oppnådde utdanningsnivå som benyttes. Det betyr at en person kan ha fullført en ny utdanning, men på et lavere nivå, og det vil være utdanningen på høyeste nivå som teller i statistikken. Utdanningsnivå er hentet fra Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB). I denne rapporten benytter vi kun ett-sifferet utdanningsnivå. Dette er laget som en gruppering etter lengden på utdanningen i samsvar med Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS2000). Statusen gjelder fra oktober 2021. Variabelen er kategorisk og fordeles i fire grupper etter utdanningsnivå, hvor «Ingen utdanning, førskole-/barneskole-/ungdomsskole-utdanning og uoppgitt» er definert som laveste nivå og «Universitets- og høgskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning» er definert som høyeste nivå. Se resten av grupperingen i vedleggstabell A2. Grupperingen samsvarer med det Eurostat har benyttet.

Yrke

Yrke rapporteres av opplysningspliktige i a-ordningen, og kodes etter Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08) i SSBs lønns og arbeidsmarkedsstatistikk. STYRK-08 fordeler jobber inn i ulike grupperinger basert på jobbens egenskaper og arbeidsoppgaver. Vi bruker den mest detaljerte versjonen av yrkeskodene, som er fire-sifternivå, i analysen i siste del av rapporten. For informasjon og lenke til fullstendig liste over grupperingene se vedlegg A. Eurostat på sin side inkluderer yrke på 2-sifternivå og har dermed et mindre detaljeringsnivå sammenliknet med oss. I tillegg ekskluderer Eurostat alle ansatte med yrker innenfor hovedtitlene «0 – Militære yrker og uoppgitt» og «6 – Bønder, fiskere mv.».

Yrke som benyttes er i henhold til yrkesstandarden, og fanger ikke opp alle egenskaper ved en jobb som kan være relevante for å forstå lønnsforskjellen når statistikken blir detaljert. Herunder ekstraansvar, der mindre lederoppgaver eller driftsansvar medfører høyere lønn, eller at det er andre avvikende roller knyttet til jobben som kan gi ekstra kompensasjon.

Ansettelsesform

Ansettelsesform³ sier hvorvidt en ansettelse er fast eller midlertidig, og rapporteres gjennom a-ordningen. Informasjonen om ansettelsesform ble for første gang innrapportert i 2021. Ansettelsesform tar derfor de to verdiene fast eller midlertidig og deltar i modellen som en kategorisk variabel.

Arbeidserfaring

Arbeidserfaring er i rapporten definert som antall år etter høyeste oppnådde utdanningsnivå (se variabelen Utdanning for mer informasjon). Antall år etter fullføring av høyeste utdanning inngår som differansen mellom 2021 og året den høyeste utdanningen ble fullført, der sistnevnte variabel også hentes fra NUDB. Arbeidserfaring er en kontinuerlig variabel. Eurostat definerer arbeidserfaring som antall år i nåværende foretak. Vår hensikt er å benytte antall år etter endt utdanning for å kunne skille noe mellom jobber man har før og under utdanning, og som ofte har en dårlig sammenheng med karriere etter fullført utdanning.

Stillingsprosent

Arbeidstid for arbeidsforholdet, i form av avtalt stillingsprosent, rapporteres gjennom a-ordningen. I lønnsstatistikken anvendes stillingsprosenten som faktor i kalkuleringen av heltidsekvivalent lønn,

³ Magnus Berglund Johnsen, Ervis Konci og Vilde Røv, 2022. *Nye variabler i a-ordningen: Ansettelsesform og årsak til sluttdato* Undersøkelse av datakvaliteten [SSB notater 2022/5](#)

samt vekt i beregning av lønnsnivå for grupper av arbeidsforhold (som invers til faktoren for heltidsekvivalenten). Eurostat definerer arbeidstid som hel- og deltid. Vi velger å inkludere avtalt stillingsprosent per jobb som en kontinuerlig variabel. Stillingsprosent har verdier fra 0 til 120 prosent. Jobber med stillingsprosent større eller lik 100 defineres som en heltidsjobb.

Pendler

Vi definerer en pendlervariabel som viser hvorvidt en lønnstaker krysser en kommunegrense for å jobbe eller ikke. Ved hjelp av informasjon om bosteds- og arbeidsstedskommune er det mulig å lage en dummy-variabel. Variabel tar verdien «1» om personen krysser en kommunegrense for å jobbe og «0» hvis ikke. Bostedskommune er hentet fra SSBs befolkningsregister (BeReg), mens arbeidsstedskommune er hentet fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF) i SSB, som igjen er basert på døgnkontinuerlige oppdateringer fra Enhetsregisteret (ER) hos Brønnøysundregistrene. Det kan være utfordringer med blant annet studenter som kan være bostedsregistrert hos foreldrene og ikke der de faktisk bor (og jobber). I kapittel 3.8 av rapporten drøfter vi kort sammenhengen mellom dette kjennemerket og sentralitet, og viser til hvorfor sentralitet holdes utenfor modellene i kapittel 4.

Foretaksrelaterte karakteristikk

For å beskrive egenskaper ved arbeidsplassene jobbene tilhører, bruker vi kjennemerkene næring, sektor og størrelse på foretaket. Foretaksrelaterte variabler er hentet fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF) i SSB.

Næring

Næring kodes etter Standard for næringsgruppering (SN 2007) og defineres ut fra virksomhetens næringshovedområde. Virksomheter plasseres i gitt næringshovedområde basert på virksomhetens økonomiske aktivitet, og deltar derfor i modellen som en kategorisk variabel. Eurostat bruker samme næringsgruppering som oss, men de ekskluderer flere næringer fra sitt datagrunnlag. Det gjelder næringshovedområdene «A – Jordbruk, skogbruk og fiske», «O – Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning», «T – Lønnet arbeid i private husholdninger» og «U – Internasjonale organisasjoner og organer». Vi inkluderer alle næringshovedområdene i vår analyse.

Sektor

Sektor kodes etter Standard for institusjonell sektorgruppering. Vi har valgt en tredelt sektorinndeling hvor vi har Kommuneforvaltning, Statsforvaltning og Private og statlig offentlig eide selskap (privat sektor). Kommuneforvaltning omfatter kommunal- og fylkeskommunal forvaltning. Statsforvaltning omfatter stats- og trygdeforvaltningen, samt Helseforetakene. Privat sektor omfatter privat næringsvirksomhet og offentlig kontrollerte foretak som ikke er med i stats- eller kommuneforvaltningen. Eurostat velger en todelt sektorgruppering hvor de skiller mellom offentlig og privat sektor.

Foretaksstørrelse

Foretaksstørrelse er definert som antall ansatte, som ikke er det samme som lønnstakere, i foretaket. Antallet ansatte i foretaket vil i de fleste tilfeller være annerledes i VoF sammenliknet med antallet arbeidsforhold med lønn i lønnsstatistikken for samme foretak. Det skyldes at ikke alle ansatte faller innenfor lønnsstatistikkens populasjonsavgrensning. Statistikken over antall foretak fra SSB viser at det norske arbeidsmarkedet er dominert av små og mellomstore foretak⁴. Derfor har vi valgt en gruppering med smalere intervall med antall ansatte (for eksempel «5-9 ansatte») i

⁴ Hentet fra Statistikkbanktabell 07195 på www.ssb.no.

den lave enden av antallet og større intervaller når antallet ansatte øker (for eksempel «50-99 ansatte»). Se vedleggstabell A2 for fullstendig grupperingen. Vi finner tilsvarende variabel hos Eurostat, men grupperingen er av større skala ettersom andre europeiske store land har flere store foretak med mange ansatte.

2.4. Statistiske mål

Gjennomsnitt er summen av alle kronene som inngår i undersøkelsen fordelt likt på alle observasjoner. I lønnsstatistikken benyttes gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent som gjør at vi kan sammenlikne deltidsansattes lønn med heltidsansattes lønn.

Median finner vi ved å sortere alle jobbene i statistikken fra lavest til høyest og finne lønnen som er på midten, altså den observasjonen der halvparten av lønningene er lavere enn medianen og den andre halvdel av lønningene er høyere.

Desiler og prosentiler finner vi også ved å sortere alle jobbene fra lavest til høyest, men ved en desilfordeling deler vi i ti like store deler, der desil 1 omfatter de 10 prosent laveste avlønnte jobbene. Desil 10 omfatter derfor de 10 prosent høyest lønte jobbene. Prosentiler er helt synonymt, men her deler vi opp i hundre deler fremfor ti.

Gini-koeffisient benyttes for å beskrive ulikheten i en fordeling for eksempel av en økonomisk variabel, i denne sammenheng månedslønn. Gini-koeffisienten varierer mellom 0 og 1. Verdien 0 innebærer at månedslønnen er helt likt fordelt, det vil si at alle har lik månedslønn. Verdien 1 indikerer maksimal ulikhet, med andre ord at all månedslønn for gruppen tilfaller kun én person.

Lønnsgapet blir i det videre benyttet som den norske versjonen av det engelske «Gender Pay Gap» som skal beskrive forskjellen i lønn mellom menn og kvinner. Lønnsgapet er forholdet mellom kvinners og menns gjennomsnittlige månedslønn, og er definert som et prosenttall som angir hvor stor andel kvinners lønn er av menns lønn. Dersom lønnsgapet er under hundre er kvinners lønn mindre enn menns lønn. Omvendt, er lønnsgapet over hundre er kvinners lønn høyere enn menns lønn. Lønnsgapets størrelse må derfor forstås som avstanden til 100.

2.5. Modell for dekomponering av lønnsforskjeller

Ved bruk av Oaxaca-Blinder-dekomponering kan vi inkludere mange kjennemerker. På den måten kan vi måle virkningen de enkelte variablene har på lønnsforskjellen vi observerer og skille mellom forklarte og uforklarte forskjeller.

Først beregner vi menns og kvinners lønn separat, ved å lage to regresjoner, én for menn (M) og én for kvinner (K). Her er et eksempel for menn:

$$\ln(y^M) = \beta_0^M + \sum_{l=1}^L x_{li}^M \beta_l^M + u_i^M \quad (\text{eksempel for menn}) \quad (1)$$

Vi benytter samme sett av forklaringsvariabler (kjennemerker) for både kvinner og menn. Kjennemerkene er benevnt med L . Videre kombineres resultatene for begge kjønn fra likning (1) og brukes til slutt som vist i likning (2). Delta (Δ) i likning (2) er differansen mellom menn og kvinner og er samlet differanse i prosent mellom menns og kvinners lønn x , som vi kan kalle det modellerte lønnsgapet. Lønn er omregnet med log-transformasjon. Hensikten er å lage en tilpasning av lønn hvor fordelingen ikke er så skjev (se figur 3.1), samtidig kan vi lese av resultatene som differanser i prosentpoeng.

Vårt mål er å finne hvor mye av forskjellen, delta (Δ), som kan forklares med hjelp av kjennemerkene vi har benyttet i modellen. Videre viser (2a) og (2b) hvordan de forklarte og uforklarte leddene beregnes og inngår i delta (Δ).

$$\Delta = \overline{\ln(y^M)} - \overline{\ln(y^K)} = \text{Uforklart del av } \Delta + \text{Forklart del av } \Delta \quad (2)$$

Det forklarte leddet (F) og uforklarte leddet (U) i (2) kan beskrives som i 2a og 2b.

$$F = \text{Forklart del av } \Delta = \sum_{l=1}^L \hat{\beta}_l^M (\bar{x}_l^M - \bar{x}_l^K) \quad (2a)$$

$$U = \text{Uforklart del av } \Delta = \sum_{l=1}^L \bar{x}_l^K (\hat{\beta}_l^M - \hat{\beta}_l^K) + (\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^K) \quad (2b)$$

Det forklarte leddet F skal identifisere virkningen av å benytte koeffisientene $\hat{\beta}_l^M$ for menn for å måle en virkning på differansen i gjennomsnittlig observert lønn x for alle kjennemerker l mellom menn $\bar{x}_l^M$ og kvinner $\bar{x}_l^K$. Det uforklarte leddet U gir et uttrykk for differansen mellom koeffisientene til kjennemerkene l og hvordan denne virker inn på observerte verdier på lønn for kvinner. U omfatter også differansen mellom konstanleddene $\hat{\beta}_0$ for henholdsvis kvinner (K) og menn (M). Blinder (1973) benevner U som samlet differanse som kan tilskrives diskriminering, og ikke som det uforklarte. Det er kun differansen i leddet $\hat{\beta}_0$ for K og M som betegnes uforklart.

3. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner

I dette kapittelet skal vi presentere deskriptiv statistikk om lønnsforskjellen mellom menn og kvinner. Vi skal først se kort på utviklingen i lønnsforskjellene. Den historiske beskrivelsen vil omfatte lærlinger. Videre skal vi søke å beskrive lønn og lønnsfordelingen i 2021 med særlig vekt på hvordan kvinner og menn er fordelt over de forskjellige kjennemerkene som benyttes senere i rapporten. Med unntak av den første delen av kapittelet vil lærlinger holdes utenfor.

3.1. Utviklingen frem til i dag

Det er tidligere beskrevet hvordan lønnsfordelingen til menn avviker fra kvinner, ved at det er en større andel høytlønte menn enn kvinner (Geier og Grini, 2018). I tillegg viser mål for ulikhet, Gini-koeffisienten, at ulikheten blant kvinner øker raskere enn for menn. Blant de høyest avlønte jobbene er det flest menn, men de siste årene har denne utviklingen bremsset opp for menn. Kvinner har derimot hatt en økende ulikhet, først og fremst fordi det stadig blir flere høyt avlønte kvinner. Det er nettopp denne gruppen kvinner som bidratt sterkest til at lønnsgapet har blitt redusert i løpet av de siste årene. Gini-koeffisienten er generelt endret lite.

Tabell 3.1 Gini-koeffisienten¹ for alle, menn og kvinner. 1997–2021

	Alle	Menn	Kvinner
1997	0,165	0,178	0,126
2002	0,179	0,194	0,141
2007	0,191	0,208	0,152
2012	0,198	0,218	0,161
2017	0,208	0,229	0,173
2021 (uten lærlinger)	0,209 (0,204)	0,227 (0,221)	0,178 (0,175)

¹Gini-koeffisient benyttes for å beskrive ulikheten i en fordeling for eksempel av en økonomisk variabel, i denne sammenheng månedslønn. Gini-koeffisienten varierer mellom 0 og 1. Verdien 0 innebærer at månedslønnen er helt likt fordelt, det vil si at alle har lik månedslønn. Verdien 1 indikerer maksimal ulikhet, med andre ord at all månedslønn tilfaller kun en person.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lønnsulikheten blant kvinner har økt fra 2017 til 2021, mens den for menn har vært svakt synkende. Når vi fjerner lærlinger fra statistikken endres lønnsfordelingen, følgelig også Gini-koeffisienten. For 2021 reduseres den samlet for alle fra 0,209 til 0,204. Gini-koeffisienten for menn går ned til 0,221, og for kvinner faller den til 0,175. Gini-koeffisienten faller dermed noe mer for menn enn for kvinner.

Slik det er beskrevet tidligere, er lønnsgapet en betegnelse som ofte brukes om forskjellen mellom kvinners og menns gjennomsnittslønn. I tabellen under vises utviklingen i lønnsgapet de siste årene ved bruk av gjennomsnitt og median.

Tabell 3.2 Utviklingen i lønnsgapet mellom menn og kvinner for alle jobber, med og uten lærlinger. Prosent. 2016(7)–2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alle						
Gjennomsnitt alle	86,4	87,1	87,5	87,8	87,5	87,9
Median alle	92,9	93,5	93,8	94,3	93,7	94,1
Uten lærlinger						
Gjennomsnitt alle		86,5	86,9	87,1	86,9	87,2
Median alle		93,0	93,2	93,5	93,2	93,4

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Statistikkbank [11419](#) og [12851](#).

Kvinnens lønn er i gjennomsnitt 87,2 prosent av menns lønn i 2021, målt uten lærlinger. Måler vi lønnsgapet ut fra medianlønn, har kvinner 93,4 prosent av menns lønn. Det gir et betydelig mindre lønnsgap. Disse tallene er lavere enn det SSB har publisert i tidligere artikler (Fløtre og Tuv, 2022). Det skyldes at lærlinger inkluderes i den offisielle lønnsstatistikken. Først i 2017 ble det etablert

lønnsstatistikk som gjør det mulig å skille ut lærlinger. Lønnsgapet øker noe når vi fjerner lærlinger. Årsaken er at lærlinger, det vil si personer som er under utdanning, normalt er lavere lønnet enn øvrige ansatte og de fleste lærlinger er menn. Konsekvensen av å ta ut disse er at både gjennomsnittlig og median månedslønn vokser mer for menn enn for kvinner. Hovedtrekket i lønnsutviklingen på de nevnte årene er om lag den samme enten med eller uten lærlinger. I det videre vil vi konsentrere oss om å se på lønnsfordelingen uten lærlinger og holde oss til en drøfting av situasjonen i 2021.

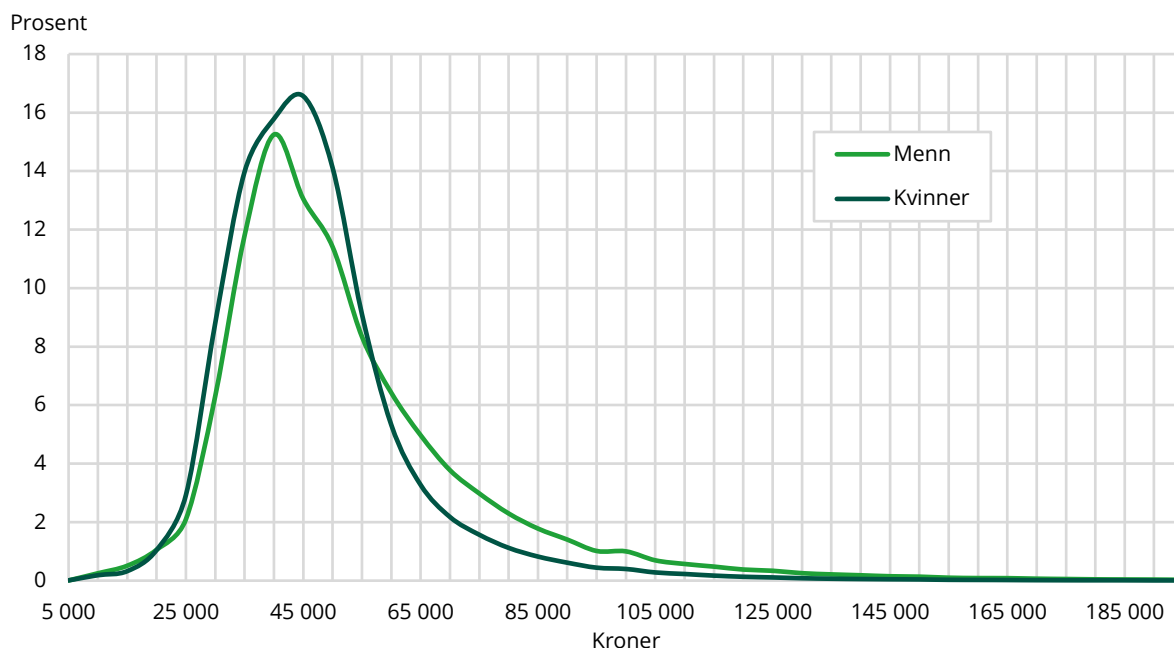
3.2. Deltagelse i arbeid

Sysselsettingsandelen er et mål på andelen av befolkningen som er tilknyttet arbeidsmarkedet enten som lønnstakere eller selvstendige. Kvinner har en lavere andel sysselsetting enn menn. Fordelt på familietyper er forskjellen større i familier med barn enn uten barn (Fedoryshyn, 2020), altså menn har høyere sysselsettingsandel enn kvinner i familier med barn enn uten barn. Videre viser denne artikkelen at menn kommer bedre ut med hensyn til lønn enn kvinner når barn er inne i bildet. Tilsvarende funn er også dokumentert av for eksempel Kleven et al (2019), for tilstanden i Danmark, og av Cortés og Pan (2020). Vi benytter ikke variablene om barn i vårt arbeid, men det er viktig å bemerke at forskjellige konsekvenser av å ha barn kan se ut til å redusere den uforklarte delen av lønnsgapet i våre funn i kapittel 4. Samtidig kan tilstedeværelsen av slike forklaringsvariabler bidra til at styrken og bidraget til kjennemerkene vi har med endres.

Når det gjelder deltagelsen i arbeidsmarkedet vil forskjellige mønstre i deltagelse for menn og for kvinner påvirke lønnsforskjellen (Haaland et al, 2014). Vi vil i de neste kapitlene komme inn på blant annet utdanning som et viktig kjennemerke. Vi vet at utdanning bidrar til å forklare lønnsforskjeller generelt, og blant kvinner er det flere høyt utdannede som deltar i arbeidsmarkedet og oftere jobber heltid enn kvinner uten høyere utdanning. I korte trekk vil alle våre resultater ta opp i seg forskjeller i fordelingen, som følger av at personene er arbeidstakere kontra å ikke være det, uten at vi har med kjennemerker som knytter seg til forhold utenfor arbeidsmarkedet som kan bidra.

3.3. Høytlønte menn og kvinner på midten

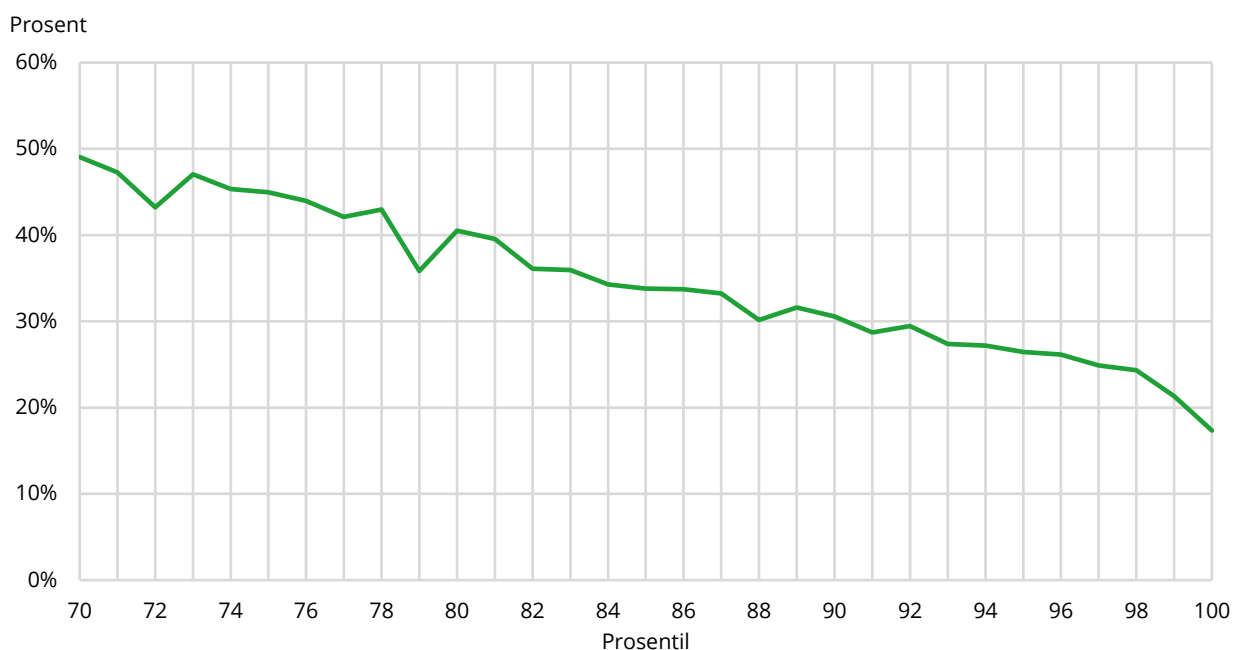
Vi har tidligere i rapporten vist at lønnsgapet er mindre målt med median månedslønn sammenliknet med gjennomsnitt (se tabell 3.2). Derfor er det nyttig å se på en mer detaljert lønnsfordeling i Norge. Når vi skal undersøke fordelingen av lønn i befolkningen, kan vi fordele alle lønnstakere fra lavest til høyest lønn. Da ser det ut som i figur 3.1, som viser at lønnsfordelingen for både menn og kvinner er skjev mot høyre. Det betyr at det er noen få med veldig høye lønninger langt til høyre i figuren. Forlengelsen av dette er målingen av lønnsulikhet med Gini-koeffisienten som viste en mindre skjev fordeling blant kvinner enn blant menn. Tilsvarende ser vi at de fleste befinner seg i området rundt toppunktet til graflinjene, både kvinner og menn.

Figur 3.1 Fordeling av månedslønn per heltidsekvivalent. Prosent og kroner. 2021

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Videre viser figuren at det er en større andel kvinner i midten av fordelingen. Det er flest kvinner i intervallet på 25 000 til 55 000 kroner i månedslønn. Figur 3.1 viser også at det er langt flere menn enn kvinner i den høye enden av fordelingen. En annen egenskap ved de høytlønte jobbene er at kvinnene er yngre enn menn. Tilsvarende ser vi at i gruppen med de lavest avlønte 10 prosentene er kvinner i flertall, men langt fra så skjevt som for de høyest lønte. Kvinnene i laveste desil er så vidt yngre enn mennene i samme desil. I alle de andre desilene, altså desil 2-9, er kvinner i gjennomsnitt eldre enn mennene i samme desil (se vedleggtabell B2).

I figur 3.2 går vi nærmere inn på de 30 prosent høyeste lønningene, som er månedslønninger høyere enn om lag 53 700 kroner. Vi ser på andelen kvinner for hver prosent oppover i fordelingen.

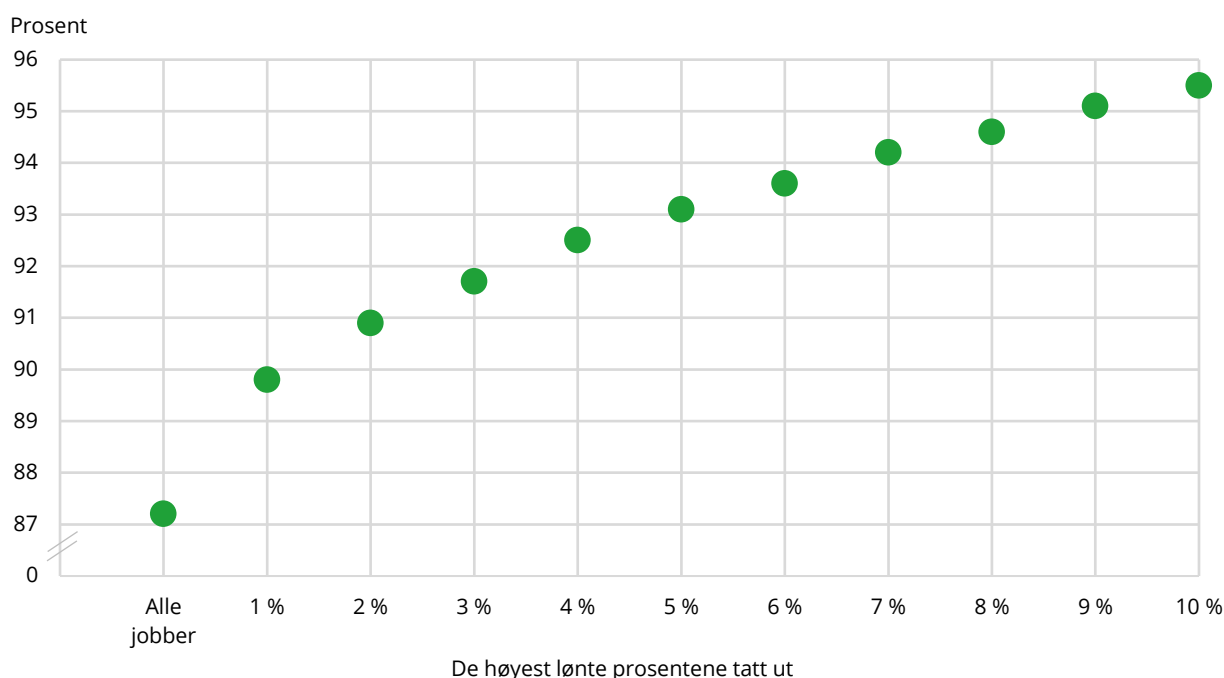
Figur 3.2 Andelen kvinner per prosentil fordelt på de 30 høyeste prosentilene. Prosent og prosentil. 2021

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Av figur 3.2 ser vi et markant fall i andelen kvinner fra prosentil 70 og videre til den høyest lønte prosenten. Blant de 10 prosent høyest avlønnte jobbene, altså prosentil 91-100 er tre av fire heltidsekvivalenter representert av menn. Lønnsnivået er nesten identisk i alle prosentilene unntatt den høyeste, der kvinners lønn utgjør drøyt 91 prosent av menns lønn. Det som bidrar sterkest til at gjennomsnittslønnen til alle menn trekkes oppover er altså den store andelen menn sammenliknet med kvinner blant høyt lønnede. Fjerner vi de 10 prosent høyest lønte, både menn og kvinner, reduseres gjennomsnittslønnen til menn med nesten 7 800 kroner, mens for kvinner reduseres månedslønnen med drøyt 2 900 kroner.

I figur 3.3 vises denne effekten på lønnsgapet når vi tar ut de høyeste prosentilene én for én. Det understøttes av det som ble beskrevet i Geier og Grini (2018), om at lønnsulikheten blant menn var større enn for kvinner og at kvinner har hatt størst vekst i ulikheten gjennom de siste 20 årene (1997-2017). Forskjellen mellom menn og kvinner reduseres ytterligere dersom vi ser på heltidsansatte, siden deltidsansatte har lavere lønn og det er langt flere kvinner enn menn som jobber deltid.

Figur 3.3 Endringen i lønnsgapet ved fjerning av de høyeste prosentilene. Prosent. 2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Ser vi på alle jobber er kvinners lønn som prosent av menns lønn 87,2 prosent. Ved å fjerne de høyeste avlønnte 10 prosentene reduseres forskjellen med 8,3 prosentpoeng til 95,5 prosent

Det er flere kvinner i den aller lavest lønte gruppen, men andelen de utgjør er ikke så dominerende som menn i det øverste sjiktet. Det som kjennetegner jobbene som tilhører kvinner er at disse jobbene havner med et tyngdepunkt i midten av fordelingen, som vist i figur 3.1. Konsekvensen av å ta ut både de 10 prosent laveste og de 10 prosent høyeste lønningene er at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn blir ytterligere redusert, men forskjellen blir ikke veldig mye mindre. Vi vil i det videre jevnlig ta for oss sammenlikningen av menns og kvinners lønn etter at vi har fjernet de høyst lønte jobbene, som får stor betydning for resultatene.

3.4. Et kjønnsdelt arbeidsmarked

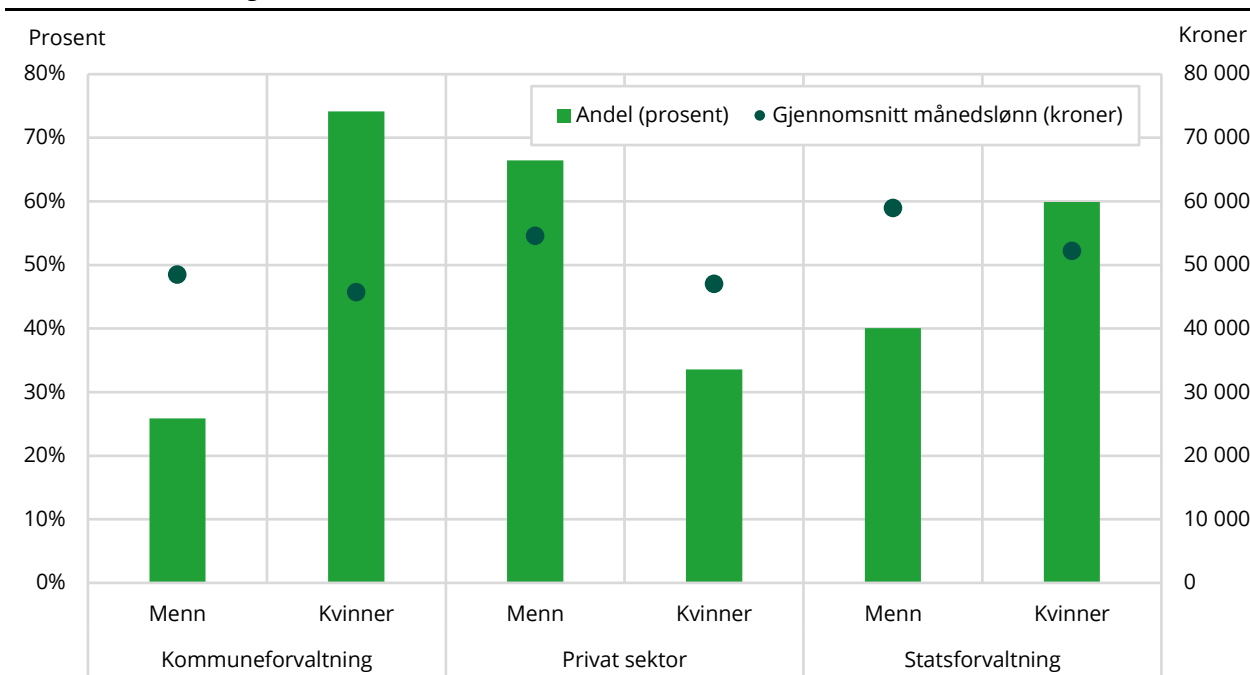
Deler av forklaringen på at menn er overrepresentert i toppen av lønnsfordelingen, er knyttet til at kvinner og menn ofte har ulike jobber. Dette omtales som segregering på arbeidsmarkedet (NOU 2008:6). Foretak i arbeidsmarkedet kan fordeles inn i tre sektorer: kommuneforvaltning, privat sektor (herunder offentlig eide selskaper) og statsforvaltning. Stats- og kommuneforvaltning vil i flere tilfeller sees under ett og defineres som offentlig forvaltning.

Godt over halvparten av alle lønsmottakere, 67 prosent av heltidsekvivalentene, finner vi i privat sektor. Det er sektoren med de fleste jobbene for både menn og kvinner. Det er også her vi finner størst spredning i lønningene, det vil si de laveste og høyeste lønningene. Blant de 10 prosent høyeste lønningene er over 80 prosent av jobbene (målt i heltidsekvivalenter) å finne i privat sektor. Figur 3.4 viser andelen kvinner og menn i hver sektor vist med de grønne søylene målt på venstre akse. Tilhørende gjennomsnittlig månedslønn for begge kjønn i de respektive sektorene markeres av de svarte punktene og måles på høyere akse. Figur 3.4 viser at privat sektor er dominert av menn. Menn står for omtrent 66 prosent av heltidsekvivalentene. Den skjeve fordelingen av menn og kvinner og den store spredningen i lønn fører til at lønnsforskjellen blir større om vi kun ser på jobbene i privat sektor. I privat sektor er lønnsgapet på 86,1 prosent. Det er en økning i lønnsgapet på 1,1 prosentpoeng sammenliknet med hele populasjonen. Figur 3.4 viser at avstanden mellom lønnsnivået for menn og kvinner i privat sektor er størst sammenliknet med stats- og kommuneforvaltningen.

De resterende 33 prosentene av alle heltidsekvivalenter finner vi i offentlig forvaltning. Her er andelen kvinner langt større enn andelen menn. Det er likevel færre kvinner som jobber i offentlig forvaltning enn i privat sektor. Kvinner har nesten 69 prosent av heltidsekvivalentene i offentlig forvaltning. Deler vi offentlig forvaltning i to, kommune- og statsforvaltningen, viser figur 3.4 at kvinner har henholdsvis 74 og 60 prosent av jobbene (målt i antall heltidsekvivalenter). Tilstedeværelse av menn i kommuneforvaltningen er derfor sjeldnere enn tilstedeværelse av kvinner. Kommuneforvaltningen, som inkluderer kommuner og fylkeskommuner, har som figur 3.4 viser det laveste lønnsnivået av de tre overnevnte sektorene. Samtidig er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn mindre i kommuneforvaltningen og lønnsgapet er på 94,2 prosent. Lønnsgapet i kommuneforvaltningen er 8,1 prosentpoeng mindre sammenliknet med privat sektor. Den lavere lønnsforskjellen i kommuneforvaltningen kan ha sammenheng med at sektoren er sterkt regulert når det kommer til lønns- og arbeidstidsbetingelser. Kommuneforvaltningen er ikke stor, sammenliknet med privat sektor, med kun 20 prosent av heltidsekvivalentene.

Statsforvaltningen er sektoren med det høyeste gjennomsnittlige lønnsnivået, men statsforvaltningen er den minste sektoren og vi finner bare nesten 13 prosent av heltidsekvivalentene her. Det er mindre spredning i lønn sammenliknet med det private, men staten er også mer regulert, på samme måte som i kommuneforvaltningen. Lønnsgapet i statsforvaltningen er 88,5 prosent, altså 5,7 prosentpoeng større enn i kommuneforvaltningen. Grini (2019) peker på at vi i statsforvaltningen finner flere ansatte med både høyere og mer spesialisert utdanning enn i kommuneforvaltningen. Dette påvirker lønningene i staten. Lønnsgapet i staten er 2,4 prosentpoeng mindre enn i privat sektor.

Figur 3.4 Andelen kvinner og menn etter sektor (stolper) med tilhørende gjennomsnittlig månedslønn (punkter). Prosent og kroner. 2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Arbeidsmarkedet kan også fordeles inn i næringer ut ifra hvilken økonomisk aktivitet virksomhetene i statistikken utøver. Det er ofte en samvariasjon i hvilke næringer vi finner i de ulike sektorene. Eksempelvis er undervisning og helse- og sosialtjenester typiske næringer som er store innenfor kommuneforvaltningen hvor lønnsnivået er lavere. I disse næringene er andelen kvinner langt større enn andelen menn med henholdsvis 66 og 80 prosent. Det forklarer blant annet den høye andelen kvinner i kommuneforvaltningen. Tilsvarende er mange næringer dominert av menn, for eksempel transport, bygg- og anlegg, industri og bergverksdrift og utvinning. Disse er i hovedsak i privat sektor. Store deler av statsforvaltningen ligger i næringen for offentlig administrasjon, i tillegg til undervisning med høyskoler og universitet samt spesialisthelsetjenesten (helseforetakene).

Lønnsgapet varierer mye mellom næringene. I mannsdominerte bygg- og anlegg og bergverksdrift og utvinning er kvinner lønnsledende, og kvinners lønn som prosent av menns lønn er i gjennomsnitt henholdsvis 103,2 og 100,6 prosent. Til tross for at lønnsgapet har motsatt fortegn her er det for få kvinner i disse næringene til å trekke gjennomsnittslønnen til kvinner opp på totalen siden menn er lønnsledende i de fleste andre næringer. I kultur og underholdning er fordelingen mellom kjønnene jevnere. Her er også lønnsforskjellen mindre med et lønnsgap på 91,3 prosent. Næringen med det største lønnsgapet er finans- og forsikring, der lønnsgapet er på 73,6 prosent. Det er en forskjell på 13,6 prosentpoeng fra lønnsgapet totalt (som er på 87,2 prosent), men her er andelen kvinner om lag på linje med kvinners andel av alle jobber med lønn.

3.5. Mange yrker er dominert av ett kjønn

Mange yrker er tett knyttet til en eller et begrenset antall næringer. Tilsvarende vil også sektor skille på yrker. Typiske eksempler er:

- Butikkmedarbeidere jobber i privat sektor og i næringen varehandel
- Grunnskolelærere og lektorer jobber i hovedsak i undervisning som igjen finnes i kommunal- eller statlig forvaltning (selvsagt noen i privat eide skoler, men færre her)
- Alle yrker innen politi og forsvar finnes i statlig forvaltning, og faller i egen næring for offentlig administrasjon

- Tømrere, elektrikere og rørleggere jobber i hovedsak i bygge- og anleggsnæringen og i deler av industrien

Sammenhengene mellom kjennemerkene er viktige å vurdere når vi i kapittel 4 skal undersøke mange kjennemerker i samme statistiske modell. Det er også relevant å se på yrke i lys av utdanning, fordi utdanning er døråpner eller kvalifiseringen til mange yrker.

Mange yrker er preget av å være dominert av et kjønn, eksempelvis sykepleiere og førskolelærere der kvinner har henholdsvis 88 og 89 prosent av alle jobber. Omvendt finner vi yrker der menn er dominerende, eksempelvis snekre og tømrere samt rørleggere og elektrikere hvor menn utgjør mellom 98 og 99 prosent av jobbene. Alle de forannevnte yrkene er store yrkesgrupper og befinner seg blant de største yrkene målt i antall jobber.

Under følger noen hovedtrekk ved yrke og kjønn som vi kan se [i lønnsstatistikken i 2021](#):

- Menn fordeler seg på flere yrker (339 yrker) i lønnsstatistikken⁵ enn kvinner (307 yrker)
- 47 yrker der lønnsgapet er mellom 97,5 og 102,5 prosent
- 9 yrker der lønnsgapet er større enn 102,5 prosent, mens det er 235 yrker der lønnsgapet er mindre enn 97,5 prosent
- 62 yrker der kvinner er i flertall med mer enn 70 prosent av jobbene, mens det for menn er mer enn 140 yrker

Det samlede inntrykket av dette er at kvinner fordeler seg på et mindre antall yrker, og flere yrker er dominert av menn. For mer om forskjellen mellom kvinner og menn etter yrke [se Fløtre og Tuv \(2022\)](#) med visualisering av lønnsforskjeller. Selv om nevnte artikkel omfatter lærlinger, er den likevel illustrerende for lønnsforskjellene. [Tabell 12851](#) gir mulighet for å se på yrker uten lærlinger.

Kvinner jobber oftere deltid

Det er langt flere kvinner som jobber deltid enn menn. Blant kvinner er det omtrent 47 prosent som jobber deltid, mens det blant menn er 25 prosent. Det inkluderer arbeidstakere som har flere deltidsjobber samtidig. Tabell 3.3 viser at kvinner har en høyere andel deltidsjobber i alle ni yrkesgruppene.

Godt betalte yrker, som for eksempel lederyrker og yrker som krever høyere utdanning på høyskole- eller universitetsnivå, har en lavere andel deltidsstillinger sammenliknet med andre yrker. Andelen deltidsjobber, målt i antall heltidsekvivalenter, for menn og kvinner med lederyrker er på henholdsvis 5,4 og 7,1 prosent som vist i tabell 3.3. Det er de laveste andelenene for deltidsarbeid for begge kjønn. Samtidig som vi ser at andelen deltid forekommer oftere for kvinner i lederyrker og yrker som krever høyere utdanning, finner vi at kvinnene i gjennomsnitt er 1-2 år yngre enn menn i de samme yrkene.

Det er innenfor salg- og serviceyrker vi finner den største andelen deltidsjobber for både menn og kvinner. Det er naturlig når det er i denne yrkesgruppen vi finner yrker med mange jobber som butikkmedarbeidere, selgere, varehandelssjefer, helsefagarbeidere og barnehage- og førskole-assistenten for å nevne noen.

Blant slag- og serviceyrkene er det flere kvinner som jobber deltid enn fulltid. I tillegg er lønnsnivået her lavere enn flere av de andre yrkesgruppene. I motsetning til yrkene med høyere lønn, som lederyrker og akademiske yrker der kvinner i gjennomsnitt er yngre enn menn, er kvinner i salgs- og

⁵ I Lønnsstatistikken undertrykkes tall med færre enn 100 arbeidsforhold bak for å sikre kvalitet slik at vi unngår at enkelte ekstreme lønninger, høye eller lave, påvirker resultatene unødige.

serviceyrkene i gjennomsnitt eldre enn mennene. Gjennomsnittlig alder for kvinner i dette yrket er 40,3 år, som er nesten 2 år høyere enn for menn. Likevel ser vi at gjennomsnittsalderen for kvinner i de lave stillingsprosentene er en god del lavere enn i de høyere stillingsprosentene. Det tyder på at det er flere unge kvinner i jobbene med lave stillingsprosent. Dette samsvarer med at det er et flertall kvinner blant de 10 prosent lavest lønte, og hvorfor de i gjennomsnitt er litt yngre enn mennene. Noen av de overnevnte trekkene ser vi også for renholdere, hjelpearbeidere mv. Også her er en relativt stor andel av jobbene knyttet til kvinner som jobber deltid. På lik linje med salg- og serviceyrker har renholdere, hjelpearbeidere mv. også et lavere lønnsnivå relativt til de øvrige yrkesgruppene. Samlet bidrar alle disse forholdene til å trekke ned gjennomsnittslønnen til kvinner på totalen.

Tabell 3.3 Andelen menn og kvinner etter heltid og deltid innenfor gitt yrke. Heltidsekvivalenter. Prosent. 2021

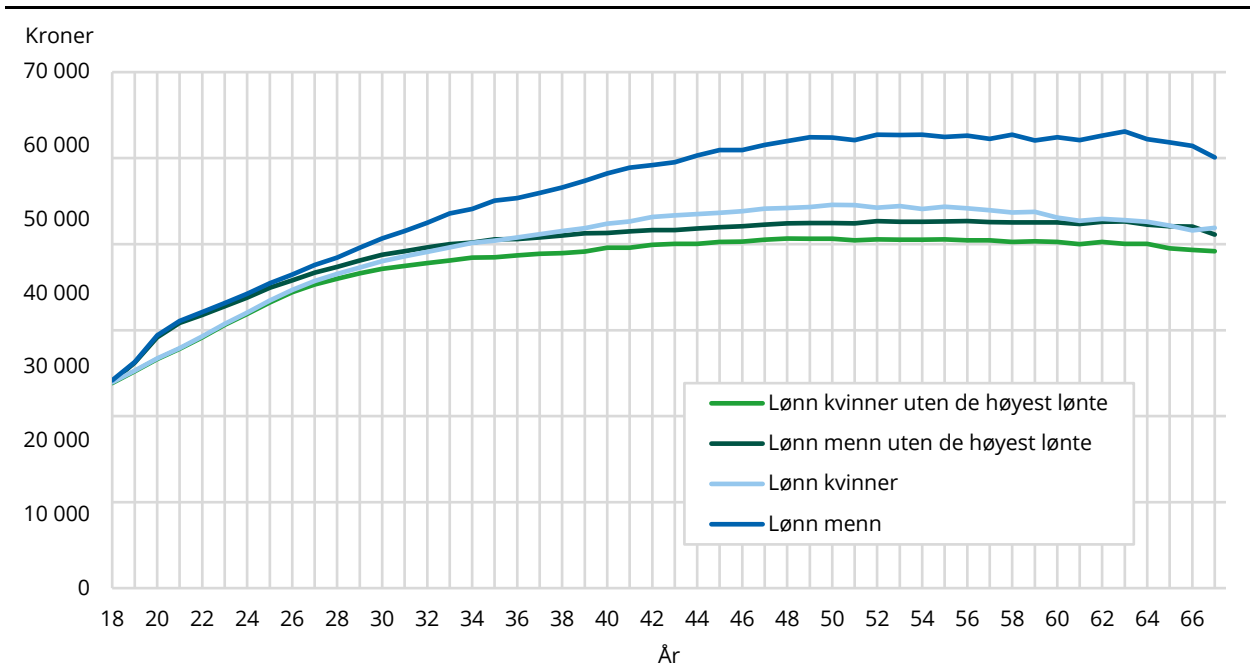
Yrke 1-siffer	Antall heltidsekvivalenter			
	Andelen menn		Andelen kvinner	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
0 - Militære yrker og uoppgitt	86,4	13,6	75,7	24,3
1 - Ledere	94,6	5,4	92,9	7,1
2 - Akademiske yrker	91,9	8,1	83,3	16,7
3 - Høyskoleyrker	94,3	5,7	85,9	14,1
4 - Kontoryrker	86,7	13,3	77,1	22,9
5 - Salgs- og serviceyrker	65,3	34,7	46,7	53,3
6 - Bønder, fiskere mv.	82,2	17,8	69,6	30,4
7 - Håndverkere	94,0	6,0	84,4	15,6
8 - Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	91,1	8,9	83,4	16,6
9 - Renholdere, hjelpearbeidere mv.	79,8	20,2	55,7	44,3

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

På lik linje med at kvinner oftere jobber deltid enn menn, er det også flere kvinner enn menn som har midlertidige jobber. Kvinner har 55 prosent av de midlertidige jobbene målt i heltidsekvivalenter. Midlertidige jobber varierer med året, og det er særlig mange i sommermånedene (Grini & Røv, 2022). Jobber med fast ansettelse har høyere gjennomsnittlig månedslønn enn midlertidige jobber. Forskjellen i gjennomsnittlig månedslønn er nesten 12 000 kroner, vist i vedlegg B9. Det er også for de faste jobbene vi ser den største lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Kvinners månedslønn som prosent av menns månedslønn er i gjennomsnitt 87,2 prosent, for de faste jobbene. Det er det samme tallet vi ser for hele populasjonen. For de midlertidige jobbene er lønnsforskjellen betydelig mindre (97,5 prosent).

3.6. Høytlønte jobber bidrar til at lønnsforskjellen øker med alder

Alder er relevant i flere sammenhenger når vi undersøker kjønn og lønn, men det har også med deltagelse i arbeidsmarkedet å gjøre. Menn har tradisjonelt hatt en høyere grad av sysselsetting enn kvinner, samtidig har kvinners deltagelse endret seg mer over tid enn menns (Haaland et al, 2014). Sagt på en annen måte er det større forskjell i deltagelsen i arbeidsmarkedet mellom mødre og døtre enn for far og sønn. Ved å se nærmere på lønnsnivået etter alder, slik vi gjør i figur 3.5, kommer det frem at forskjellen i lønn mellom kvinner og menn stiger med alder. Dersom vi følger alle jobber, ser vi en jevnt økende forskjell mellom menns og kvinners lønn fra de er 18 frem til 67 år. Slik får vi en illustrasjon på at lønnsgapet stiger med alder.

Figur 3.5 Gjennomsnittlig månedslønn etter alder (18 – 67 år), fordelt på kjønn med og uten de høyest lønte. År og kroner. 2021

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Når vi holder de 10 prosent høyest lønte jobbene utenfor er avstanden mellom kvinners og menns lønn stabil over alle aldre og lønnsgapet blir mye mindre. Lønnsgapet ligger nå jevnt på omkring 95 til 96 prosent på alle aldre, unntatt for 20 til 24 åringer der lønnsgapet er mellom 90 og 94 prosent. Dette skiller seg fra situasjonen der vi inkluderer de høyest lønte jobbene hvor lønnsforskjellen vokser jevnt med stigende alder. Endringen i lønnsnivået til menn og kvinner ved å fjerne de høyest avlonte jobbene påvirker lønnsnivået mest for alle over 25 år. Det er naturlig å tenke seg at de høyeste lønningene ikke oppnås før senere i karrieren. Som tidligere nevnt er det særlig menns lønn som påvirkes av at de 10 prosent høyeste lønningene fjernes. Det bidrar til at menns lønn nærmer seg kvinners lønn, og i tillegg at lønnsgapet ikke vokser med alder.

3.7. Flest kvinner blant høyt utdannede, men de er yngre enn mennene

Som nevnt er det høyere yrkesdeltagelse blant menn enn kvinner historisk og nå. Dette reflekteres i lønnsstatistikken ved at det er flere jobber med menn, og at flere lønnstakere er menn. De siste årene har kvinner systematisk hatt høyere utdanningsnivå og utgjort den største gruppen blant de med høyere utdanning. Andelen kvinner i de høyeste utdanningsgruppene er på 56 prosent for de med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå⁶ og 51 prosent for de med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå, vist i tabell 3.4. Til sammenlikning viser tabell 3.4 at menn oftere har ingen registrert utdanning eller kun grunnskole og videregående som høyeste oppnådde utdanning. Utdanningsstatistikken for hele befolkningen viser at kvinner utgjør den største gruppen for de med kortere universitets- og høyskoleutdanning, men for hele befolkningen finner vi flest kvinner med videregående skole som høyeste oppnådde utdanning⁷. Dette gir en skjevhet i antallsfordelingen mellom kvinner og menn i arbeidsmarkedet med ulik utdanningslengde. Selv om

⁶ For lønsmottakere med påbygging til videregående utdanning og Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (NUS 5-6).

⁷ Kan henge sammen med at statistikken tar for seg alle i alderen 16 og over. Det betyr at det er en liten gruppe som teoretisk sett ikke kan ha fullført noe høyere form for utdanning enn videregående skole. Utdanningsstatistikken for hele befolkningen er hentet fra Statistikkbanktabell 11293 på www.ssb.no.

kvinner har lavere deltagelse i arbeidsmarkedet enn menn, er det oftere kvinnene med høyere utdanning som deltar i arbeidsmarkedet enn kvinnene med lavere utdanning.

Tabell 3.4 Andel menn og kvinner, gjennomsnittlig og median månedslønn i gitt utdanningsgruppe. Prosent og kroner, 2021

Utdanningsnivå	Andel i gitt utdanningsgruppe. Prosent		Gjennomsnitt månedslønn. Kroner		Median månedslønn. Kroner	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
0-2, 9 - Ingen utdanning/uoppgitt, førskole- og ungdomsskoleutdanning	67,0	33,0	42 670	37 330	38 650	35 200
3-4 - Videregående, grunnutdanning og avsluttende utdanning	62,3	37,7	49 720	41 380	45 420	39 010
5-6 - Påbygging til videregående utdanning og Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå	43,6	56,4	61 000	49 360	54 040	47 430
7-8 - Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning	49,1	50,9	74 280	60 630	65 440	55 410

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lønnstakerne med høyere utdanning har en høyere gjennomsnittlig alder enn de med utdanning på lavere nivå. Dette gjelder for både kvinner og menn, men kvinner er systematisk yngre i alle utdanningsgruppene. Aldersforskjellen er størst for både kort og lang utdanning på universitets- og høyskolenivå. Kvinner med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå er i gjennomsnitt 1,5 år yngre enn menn med samme utdanningslengde. Gjennomsnittlig alder sier noe om sammen-setningen av folk i hver gruppe, og store forskjeller i gjennomsnittlig alder vil påvirke lønnsnivået. Det har kommet flere yngre kvinner med høyere utdanning.

Et typisk trekk i lønnsstatistikken er at gjennomsnittlig månedslønn stiger med lengden på utdanning, for begge kjønn. Månedslønn fordelt på utdanningsnivå viser at avstanden i gjennomsnittlig månedslønn for de med grunnskole eller uoppgitt utdanning (laveste utdanningsnivå) sammenliknet med de med fire år eller mer på universitet og høyskole (høyeste utdanningsnivå) er størst for menn. Det viser at det også her er større spredning i lønn blant menn. Ser man på lønnsgapet for hver utdanningsgruppe, er det mindre i hver gruppe sammenliknet med det overordnede tallet for alle på 87,2 prosent. Unntaket er for det laveste utdanningsnivået. Lønnsforskjellen er størst blant dem med kortere universitets- og høyskoleutdanning på 80,9 prosent. Tar vi for oss median månedslønn ser vi at lønnsforskjellen blir mindre i alle utdanningsgrupper, og størst blir reduksjonen for de med lengre universitets- og høyskoleutdanning. Her er kvinners lønn som prosent av menns lønn 84,7 prosent, målt med median månedslønn. Deler av forklaringen med sees i lys av aldersforskjellen.

3.8. Menn pendler mer enn kvinner

En svensk rapport for året 2018 viser at menn pendler mest til jobb og hadde størst gevinst av pendlingen (Medlingsinstituttet, 2019). Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken viser at det er flest menn som pendler ut og inn av fylkene i Norge⁸. I denne rapporten definerer vi pendler som en person som krysser en kommunegrense for å jobbe og finner at 37 prosent pendler. De resterende jobber og bor i samme kommune. Av gruppen som pendler tilhører 59 prosent av jobbene menn. Det viser at det også i Norge er flest menn som pendler, tross en annen definisjon av pendling enn det som er benyttet i den svenske rapporten.

De som pendler har i gjennomsnitt en høyere månedslønn enn de som ikke pendler. Dette gjelder både for kvinner og menn. Blant pendlere og ikke-pendlere er lønnsulikheten størst for menn. Gjennomsnittlig månedslønn for en mannlig pendler er omtrent 3 200 kroner høyere enn

⁸ Hentet fra Statistikkbanktabell 11616 på www.ssb.no.

gjennomsnittlig månedslønn for en mann som ikke pendler. Til sammenlikning er forskjellen nesten 2 400 kroner for kvinner. Lønnsgapet er 87,2 prosent for gruppen som jobber og bor i samme kommune, som er det samme som lønnsgapet for hele populasjonen. For de som derimot pendler er lønnsgapet 86,4 prosent. En moderat, men ikke irrelevant forskjell i lønnsgap mellom pendlere og ikke-pendlere slik vi definerer det her.

Vi finner en tydelig samvariasjon mellom det å pendle og grad av sentralitet. Tabell 3.5 viser hvordan andelene av både menn og kvinner som pendler er synkende med lavere grad av sentralitet. I sentralitetsgrad 1 er det flest som pendler. I tillegg til Oslo, finner vi blant annet nabokommunene Nordre Follo, Bærum og Lørenskog i sentralitetsgrad 1. Folk som jobber i Oslo, men bor i nabokommunene vil defineres som pendlere i dette tilfellet. Tilsvarende trekk vil vi også finne for de øvrige store byene i Norge som Bergen, Trondheim og Stavanger. Det er også i de mest sentrale kommunene vi finner de høyeste lønningene som oftest tilhører menn. Det er i sentralitetsgruppe 1 lønnsforskjellen er størst, noe som gjelder for både pendlere og ikke-pendlere. Lønnsgapet i sentralitetsgrad 1 er større enn for hele landet, og kvinners lønn som prosent av menns lønn i gjennomsnitt er her lavest av alle sentralitetsgrupper.

Grad av sentralitet

Sentralitet er en indeks med verdi for hver enkelt kommune og deres nærhet til arbeidsplasser og servicefunksjoner. Verdien ligger mellom 0 (kun teoretisk mulig) og 1 000. Disse verdiene er gruppert sammen til seks klasser. Den mest sentrale kommunen vil alltid ha verdi 1 000 (Oslo) og de minst sentrale kommunene har verdier ned mot 300.

Tabell 3.5 Andelen menn og kvinner (i heltidsekvivalenter) og kvinners lønn av menns lønn etter grad av sentralitet. Prosent. 2021

Grad av sentralitet	Andel som pendler i gitt sentralitet		Kvinner lønn av menns lønn	
	Menn	Kvinner	Pendler	Pendler ikke
01 Sentralitet: 1 (925-1000) - høy	28,7	18,6	85,7	85,5
02 Sentralitet: 2 (870-924)	25,0	15,3	86,3	86,6
03 Sentralitet: 3 (775-869)	23,6	13,8	88,7	88,3
04 Sentralitet: 4 (670-774)	18,7	10,1	93,6	89,3
05 Sentralitet: 5 (565-669)	16,9	8,4	94,6	89,7
06 Sentralitet: 6 (0-564) - lav	26,5	9,9	89,3	91,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4. En annen måte å forstå lønnsforskjellene på

I 2018 publiserte Eurostat (EUs statistikkbyrå) en analyse av forskjellene i lønn mellom menn og kvinner basert på et datagrunnlag fra 2014 (Leythienne & Ronkowski, 2018). Hensikten var å analysere forskjellene basert på felles datagrunnlag for alle landene som inngår i Eurostats analyser (Rådsforordning (EF) nr. 530/1999). I 2021 fulgte de opp med en ny versjon av modellen med data for 2018 (Leythienne & Pérez-Julián, 2021). Formålet med analysene var å se om det var mulig å etablere et mål på lønnsforskjellen som tok hensyn til ulikheter i hvor kvinner og menn var å finne i arbeidsmarkedet. I tillegg måtte det tas hensyn til variasjon i hvilke egenskaper de tar med seg inn i arbeidslivet, slik som utdanning, alder og arbeidserfaring. Selve målet på kjønnsforskjellene i lønn skulle si noe om en uforklart rest-differanse, altså hvor mye av lønnsforskjellene som ikke kunne forklares av de inkluderte variablene.

Valget av metode falt på Oaxaca-Blinder-dekomponering (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), for mer om metoden se kapittel 2.5. Oaxaca-Blinder-dekomponering er en metode for å undersøke hvor stor virkning ulike kjennemerker (forklaringsvariabler) har på et utfall i to grupper – i denne sammenhengen menns og kvinners lønn. Som navnet på metoden tilsier, deler man opp en sammensatt helhet for å undersøke de enkelte bestanddelene. Hensikten er å identifisere hvor stor del av lønnen, og dermed også lønnsforskjellene, som kan forklares av kjennemerkene vi har med i modellen eksempelvis alder, utdanning, yrke, erfaring, arbeidstid, størrelsen på virksomheten og liknende. På samme måte sitter man igjen med en del av lønnsforskjellene som ikke kan forklares av de inkluderte variablene. Vi kan følgelig anta at det må være andre kjennemerker og egenskaper som kan bidra til å forstå den uforklarte delen av resultatene, som nevnt i kapittel 1. Vi kan betrakte den uforklarte lønnsforskjellen som det gjenværende justerte lønnsgapet.

Slike modeller blir ofte kalt kontrafaktiske fordi vi egentlig spør: «Hva ville kvinners lønn vært dersom de hadde samme fordeling på kjennemerker som menn?». Underliggende er en antakelse om at dersom man hadde inkludert alle relevante kjennemerker ville modellen vært uttømmende, og man hadde klart å forklare hele lønnsgapet. Men som vi har beskrevet tidligere vil vi ikke ha en uttømmende modell, dels fordi vi ikke har med alle kjente, men relevante kjennemerker og dels fordi vi ikke kjenner hvordan mange av disse variablene samvirker. Vi har valgt å konsentrere oss om kjennemerker fra arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikken.

4.1. Eurostats modell med norske data

Ettersom det ikke finnes nyere tall fra Eurostat har vi valgt å utføre Eurostats analyse med deres tilpasninger og variabler på norsk data fra 2021.

En sammenlikning av resultatene for årgangene 2014, 2018 og 2021 er vist i tabell 4.1. Tabell 4.1 viser at lønnsgapet har blitt mindre siden 2014. Det samlede modellerte lønnsgapet er redusert med 2 prosentpoeng, fra 13,2 prosent i 2018 til 11,2 prosent i 2021. Den viktigste forskjellen fra 2018 til 2021 kan trolig tilskrives at lønnsgapet faktisk er redusert, men noe av endringen kan også skyldes litt ulikt datagrunnlag. I kapittel 2 peker vi på noen forskjeller mellom datagrunnlaget vi har benyttet, som samsvarer med lønnsstatistikken i Norge, og data SSB har overlevert til Eurostat og som de har benyttet i sine analyser.

Tabell 4.1 viser at størrelsen på det forklarte gapet reduseres i takt med at lønnsforskjellen blir mindre mens det uforklarte gapet er mer stabilt målt i prosentpoeng. Den uforklarte delen av lønnsgapet utgjorde 57 prosent i Eurostats beregninger for 2014 og økte til nesten 66 prosent i 2018.

Tabell 4.1 Sammenlikning av de tre variantene av Oaxaca-Blinder-dekomponering. Prosent og prosentpoeng. 2014, 2018 og 2021

	Eurostat (2014)	Eurostat (2018)	Norsk data på Eurostat (2021)
Samlet lønnsgap (prosent)	14,5	13,2	11,2
Forklart lønnsgap (prosentpoeng)	6,2	4,5	3,4
Uforklart lønnsgap (prosentpoeng)	8,3	8,7	7,8

Kilde: Eurostat (Leythienne & Ronkowski, 2018; Leythienne & Pérez-Julián, 2021) og Statistisk sentralbyrå.

Når vi benytter nyere data har andelen uforklart økt til drøyt 70 prosent i 2021. Selv med norsk data ser vi at det er de samme kjennmerkene, som Eurostat peker på, som bidrar mest til den forklarte delen av lønnsgapet, nemlig næring, utdanning og yrke. De to sistnevnte kjennmerkene er negative noe som betyr at lønnsgapet ville økt dersom kvinner hadde hatt samme fordeling på kjennmerkene som menn. Tar vi utdanning som eksempel følger det, av det vi har vist i kapittel 3.7, at flere kvinner (i både absolutte tall og relativt) har høy utdanning, samtidig som vi vet at kvinner har lavere yrkesdeltagelse. Dette trekket vil vi også vise i de kommende resultatene fra en modell som utnytter mer informasjon. Et liknende trekk finner vi også for kjennmerket yrke. Her bruker vi en grov gruppering av yrke, slik som Eurostat. I neste kapittel skal vi benytte yrke mer detaljert.

Samlet er likevel den forklarte delen av lønnsgapet positivt. Det er særlig næring som bidrar til å trekke opp den forklarte delen, og samtidig bidrar lite til den uforklarte delen av lønnsgapet. Næring er en viktig variabel i alle sammenhenger vi ser på lønnsgapet, men også mer generelt når vi skal se på lønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Her kan vi også peke på skillet vi ser på sektor, som oppviser likeartede trekk som næring. Kvinners og menns lønnsnivå preges av hvilke næringer og sektorer de jobber i. Med bruk av Eurostats modell justeres det modellerte lønnsgapet fra nesten 11 prosent til omtrent 8 prosent dersom kvinner hadde fordelt seg likt som menn i arbeidsmarkedet. I det videre vil vi referere til denne modellen som Eurostats modell. Se flere resultater fra Eurostats modell med norsk data for 2021 i vedleggstabell C1.

4.2. Norsk modell på lønnspopulasjonen

Arbeidsmarkedene i Europa er forskjellige, og Norge har sine særtrekk. Vi kan benytte flere kjennemerker som ikke er mulig å trekke inn i en felles europeisk sammenlikning. Vi har også muligheten til å trekke inn flere detaljer. For eksempel kan vi dele offentlig forvaltning i to og skille mellom stat og kommune, bruke over 350 yrker (i forrige kapittel var det kun 37 yrkesgrupper) og bruke stillingsprosent, som tilfører mer informasjon enn bare heltid eller deltid. Vi søker å utnytte datagrunnlaget vi har tilgjengelig i lønnsstatistikken bedre. Modellen vil vi referere til som norsk modell der vi kun varierer om vi behandler alle eller bare deler av alle jobbene vi undersøker. For mer om tilpasningen av kjennemerker se kapittel 2.3 og vedleggstabell A2.

Ved å bruke hele lønnspopulasjonen i 2021, unntatt lærlinger, får vi et samlet lønnsgap på 10,7 prosent. Lønnsgapet som fremkommer fra modellene, er forskjellig fra det som oppgis i kapittel 3 med deskriptiv statistikk. Forklaringen er at lønnsforskjellen nå er beregnet via en modellering. Det betyr at kvinners lønn som prosent av menns lønn er i gjennomsnitt 89,3 prosent. Den modellerte lønnsforskjellen er 2,1 prosentpoeng mindre enn det deskriptive lønnsgapet på 87,2 prosent. Noe som viser at modellen samsvarer bra med offisiell statistikk. Tabell 4.2 viser at kjennmerkene vi har benyttet i modellen forklarer 5,3 prosentpoeng av lønnsgapet. De resterende 5,4 prosentpoeng er uforklart, og er altså den delen av lønnsgapet vi ikke kan tilskrive forskjeller i fordelingen av menn og kvinner på kjennmerkene vi benytter. Dette tilsvarer et justert lønnsgap på 94,6 prosent, hvor kun 5,4 prosentpoeng av lønnsgapet gjensstår som uforklart.

Sammenliknet med Eurostats modell har vi nå en vesentlig økning av den forklarte andelen, og tilsvarende reduksjon av den uforklarte andelen. Alt dette er selvsagt betinget av de kjennmerkene

vi har tatt med og hvordan de er delt opp, altså hvor detaljert de er kategorisert. I motsetning til Eurostats modell har vi også her hatt mulighet til å benytte stillingsprosent og yrke mer nyansert, men vi har også trukket inn nye kjennemerker som for eksempel pendling.

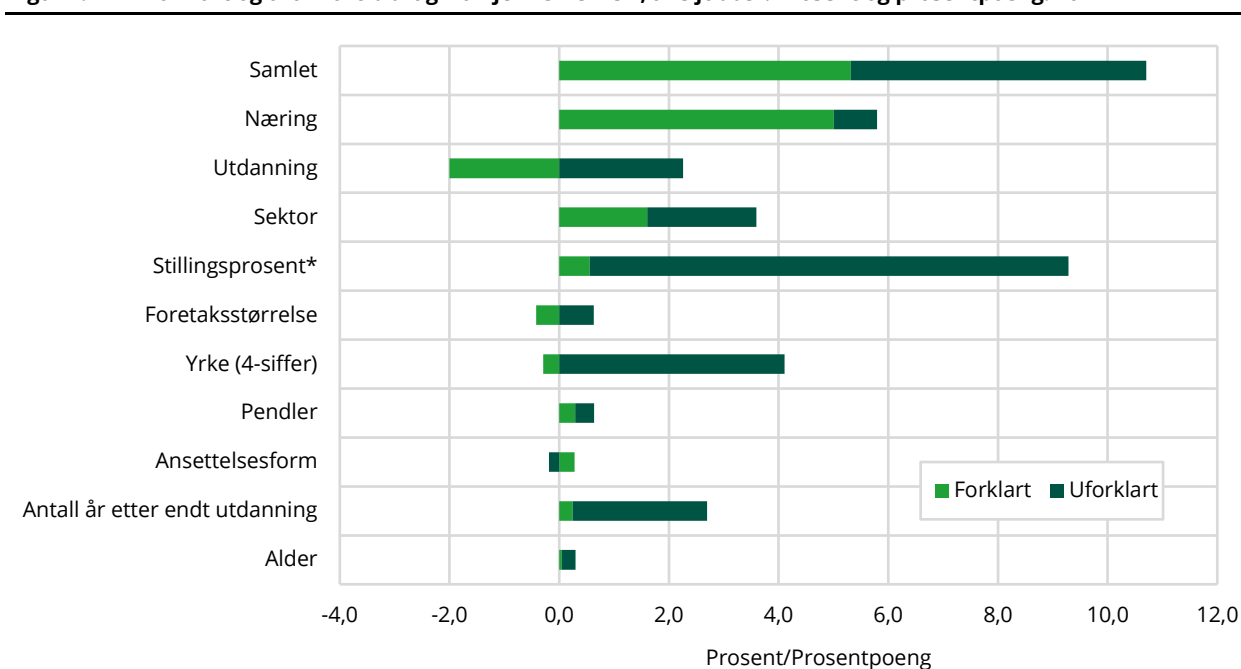
Tabell 4.2 Modellert lønnsgap for alle jobber. Prosent differanse og prosentpoeng. 2021

	Alle
Samlet lønnsgap (prosent)	10,7
Forklart lønnsgap (prosentpoeng)	5,3
Uforklart lønnsgap (prosentpoeng)	5,4

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I figur 4.1 ser vi nærmere på bidraget fra hvert kjennemerke⁹, og hvilken effekt de har på det modellerte lønnsgapet. Den lysegrønne delen i en stolpe viser hvor mye og i hvilken retning kjennemerket påvirker den forklarte delen, mens den mørkegrønne delen viser hvor mye kjennemerket bidrar på den uforklarte delen. Summen av det lysegrønne i stolpediagrammet gir det forklarte gapet i prosentpoeng, og tilsvarende gir summen av det mørkegrønne i stolpediagrammet det uforklarte gapet. Figuren viser at for enkelte kjennemerker trekker den forklarte og uforklarte delen av gapet i motsatt retning. Den forklarte delen av lønnsgapet, lysegrønn del av stolpene, viser at særlig næring, utdanning og sektor har store bidrag til det forklarte gapet. Tilsvarende ser vi at bidragene fra stillingsprosent, yrke og antall år etter utdanning utgjør en stor del av den uforklarte delen av lønnsgapet.

Figur 4.1 Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker¹, alle jobber. Prosent og prosentpoeng. 2021



¹ Estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans unntatt der det er en *, se detaljer i vedlegg i eget Excelark til rapporten.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 4.1 viser at fordelingen av kvinner og menn i de ulike næringene er viktig bidragsyter til den forklarte delen av lønnsgapet. Næring alene bidrar til å forklare omtrent 5,0 prosentpoeng av den forklarte delen, noe som tilsvarer omtrent 47 prosent av det totale lønnsgapet. Det er særlig bidraget fra de mannsdominerte næringene som bygg- og anlegg, bergverksdrift og utvinning samt

⁹ Alle koeffisienter og resultater fra modellen er presentert i egne vedlegg i Excel. Der det forekommer estimerte koeffisienter som ikke er innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans for enten menn eller kvinner eller begge merkes med * i figurene.

industri som bidrar til å lukke lønnsgapet. Tilsvarende trekker helse- og sosialtjenester motsatt vei særlig som følge av at det her er få menn. Til sammenlikning er effekten på det uforklarte gapet liten, så hvordan kvinner og menn fordeler seg i ulike næringer er bidragsyter til den forklarte delen av lønnsgapet. Sektor bidrar mye til både den forklarte og uforklarte delen av det modellerte gapet og det er særlig privat sektor som er mannsdominert som bidrar til å trekke opp. Sektor bidrar med 1,6 prosentpoeng av det forklarte gapet og 2 prosentpoeng av det uforklarte.

Utdanning har i denne modellen et negativt bidrag til den forklarte delen av lønnsgapet, på -2,0 prosentpoeng. Utdanning trekker i motsatt retning av for eksempel næring. Årsaken til dette er, som vi har nevnt tidligere, at det er flere menn enn kvinner i arbeidsmarkedet, men kvinnene som deltar i arbeidsmarkedet har oftere høyere utdanning enn mennene. Vi kunne også sagt at det er relativt sett flere kvinner med lavere utdanning som ikke er representert i arbeidsmarkedet, slik som utdanningsstatistikken for hele befolkningen viser.

Stillingsprosent er tatt med i modellen som en kontinuerlig variabel fra 0 til 120 prosent. Figur 4.1 viser at stillingsprosent er kjennemerket som har størst effekt på det totale lønnsgapet. Vi får et mer nyansert bidrag fra arbeidstid, enn det vi fikk gjennom Eurostats modell som var todelt i heltid eller deltid. Den største delen av bidraget fra stillingsprosent bidrar til den uforklarte delen av lønns-gapet. Blant kvinner bidrar stillingsprosenten lite til å forklare variasjonen i lønn. For menn derimot har stillingsprosenten et bidrag til å forklare variasjonen i lønn, derfor får vi et positivt bidrag til den forklarte delen av lønnsgapet med nesten 0,6 prosentpoeng. Stillingsprosent bidrar til å forklare deler av gapet og derved redusere den gjenværende uforklarte delen av lønnsgapet. Alt dette er som tidligere nevnt konsekvenser av at den forklarte delen er en kalkulering betinget av en forskjell i fordeling av antall menn kontra kvinner på kjennemerkene, stillingsprosenten i dette tilfellet. Når vi drøftet arbeidstid tidligere viste vi at deltidsarbeid forekommer oftere blant kvinner enn menn, og deltid er oftere assosiert med lønn som er lavere enn heltidsansatte.

Foretaksstørrelse er med på å øke lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, og bidrar negativt på den forklarte delen med -0,4 prosentpoeng. Norge består av flest små og mellomstore foretak, og i disse foretakene er andelen menn størst. Kvinner har oftere jobb i foretak med over 250 ansatte. Det kan eksemplifiseres ved at foretak innen helse og sosialtjenester samt undervisning og offentlig forvaltning, som oftest er større enn det vi finner i mange andre næringer og privat sektor, spesielt. Foretaksstørrelse etterlater et positivt bidrag til den uforklarte delen av resultatene.

Dekomponeringen viser at yrke, her 4-siffer yrke med mer enn 350 yrker, påvirker den forklarte delen av lønnsgapet med -0,3 prosentpoeng. Helt overordnet betyr det at lønnsforskjellen blir større når vi tar hensyn til fordelingen av kvinner og menn blant yrkene. Ser vi på effekten hvert enkelt yrke bidrar med ser vi at i yrker, hvor representasjonen av kvinner er lavere, bidrar yrkene negativt på den forklarte delen av lønnsgapet. I kapittel 3.5 presenterer vi en oversikt som viser at andelen menn er størst i flest yrker. Summen av den negative effekten disse yrkene bidrar med er større enn den positive effekten vi ser blant yrkene der det er flest kvinner. Derfor øker den forklarte delen av lønnsforskjellen når vi tar hensyn til yrke. Samtidig er noe av forklaringen den samme som for utdanning, fordi enkelte grupper i yrkesstandarden krever en bestemt utdanning eller utdanningsnivå. Vi har blant annet akademiske yrker og høyskoleyrker, hvor for eksempel profesjonsutdanning i medisin eller sykepleie kan gi et akademisk yrke som lege eller sykepleier og politihøyskolen kan gi et høyskoleyrke som politi. Selve lønnsgapet som beregnes i denne modellen blir bedre forklart samlet sett når vi har med mer detaljert informasjon om yrke, men mye av bidraget fra yrke kan samvariere med næring og sektor. Den uforklarte resten fra yrke er på hele 4,1 prosentpoeng.

Variabelen pendler, som er forenklet til om en kommunegrense blir passert for å komme seg til jobb, bidrar med 0,3 prosentpoeng av det forklarte gapet. Noe som innebærer at dersom fordelingen av kvinner hadde vært den samme som for menn ville det redusert lønnsgapet, nettopp

fordi variabelen bidrar positivt i modellen. I den deskriptive delen ble det pekt på en samvariasjon mellom grad av sentralitet og det å pendle. Årsaken til at vi bare inkluderer pendler i modellen skyldes at det å krysse en kommunegrense til jobb har sterk sammenheng med å bo sentralt. Å bo rett utenfor store byer gir økt reise til byene der jobbene befinner seg. Utslagene på hvor mye modellen evner å forklare av variasjon varierer svært lite med de forskjellige kombinasjonene av de to variablene vi tar med. Derfor har vi kun valgt å ta med pendler fordi det synes som det kjennemerket best fanger opp egenskaper fra begge.

Arbeidserfaring, som i figur 4.1 fremkommer som antall år etter endt utdanning, er altså en kontinuerlig variabel. Tilstedeværelsen av arbeidserfaring i modellen bidrar totalt med 2,7 prosentpoeng på lønnsgapet. Den største delen kan ikke forklares, men kjennemerket er likevel med på å redusere lønnsgapet med 0,2 prosentpoeng.

Også ansettelsesform viser at dersom kvinner får samme fordeling som menn på midlertidige jobber vil lønnsgapet reduseres. Det skyldes at ansettelsesform bidrar positivt i modellen med 0,3 prosentpoeng på den forklarte delen. I kapittel 3.5 pekte vi på at de fleste midlertidige jobber tilhører kvinner og at faste jobber gjennomgående er bedre lønnet. Ansettelsesform bidrar negativt på den uforklarte delen.

For å finne effekten av alder ser vi på summen av alder og alder kvadrert som er to forskjellige variabler i modellen. Effekten av alder i seg selv er liten når vi ser alle jobber samlet i modellen. Tross dette så vi i den deskriptive statistikken at det var noen forskjeller mellom menn og kvinner med tanke på alder, altså alder spiller en rolle i lønssammenheng. I tillegg kan det være at andre variabler, for eksempel arbeidserfaring, som teller antall år etter utdanning, fanger en del av bidraget til alder, men også utdanningsnivå og yrke, fordi noen utdanningsnivåer og yrkestitler er dels betinget av alder. Men i de neste kapitlene skal vi se at alder får en helt annen og mer relevant betydning.

4.3. Hva skjer når vi fjerner de «høytlønte»?

I det videre bruker vi den norske modellen, fra forrige kapittel, på to delpopulasjoner vi tidligere har drøftet i den deskriptive delen av rapporten:

- A. Alle, men uten de 10 prosent høyest lønte jobbene (enten de er kvinner eller menn)
- B. Kun de 10 prosent høyest avlønte jobbene (både kvinner og menn)

I og med at modellen er den samme vil vi først og fremst fokusere på forskjellene både mellom A og B, men også se på hvordan de avviker fra resultatene vi fant i forrige kapittel. Mer detaljerte resultater gjengis i vedleggtabeller. De 10 prosent høyest avlønte kaller vi videre ofte bare høytlønte som en språklig forenkling uten at dette er et normativt eller objektivt uttrykk for at jobbene faktisk er høytlønte. De høytlønte jobbene omfatter selvsagt både kvinner og menn, men langt flere menn som vi tidligere har pekt på. Gjennomsnittslønnen til menn påvirkes mer enn kvinners når de høytlønte jobbene holdes utenfor. De høytlønte jobbene er jobber med over 74 960 kroner i månedslønn.

Norsk modell på alle unntatt de «høytlønte»

For delpopulasjon A er lønnsgapet 4,4 prosent, som er en betydelig reduksjon fra undersøkelsen av alle jobber som hadde en modellert differanse på 10,7 prosent. Dette likner det vi fant i den deskriptive delen, kapittel 3, når vi fjerner de høyest lønte. Reduksjonen her er på 6,3 prosentpoeng sammenliknet med modellresultatet for alle jobber. Forklart del av lønnsgapet er på 1 prosentpoeng, som er 23 prosent av det samlede lønnsgapet. Det samlede lønnsgapet er vesentlig redusert

og det gjenværende uforklarte lønnsgapet er på 3,4 prosentpoeng. Det tilsvarer 77 prosent av hele det modellerte lønnsgapet, når vi holder de høytlønte jobbene utenfor.

Tabell 4.3 Modellert lønnsgap for alle jobber unntatt de høyest lønte jobbene (jobber med < 74 960 kroner i månedslønn). Prosent differanse og prosentpoeng, 2021

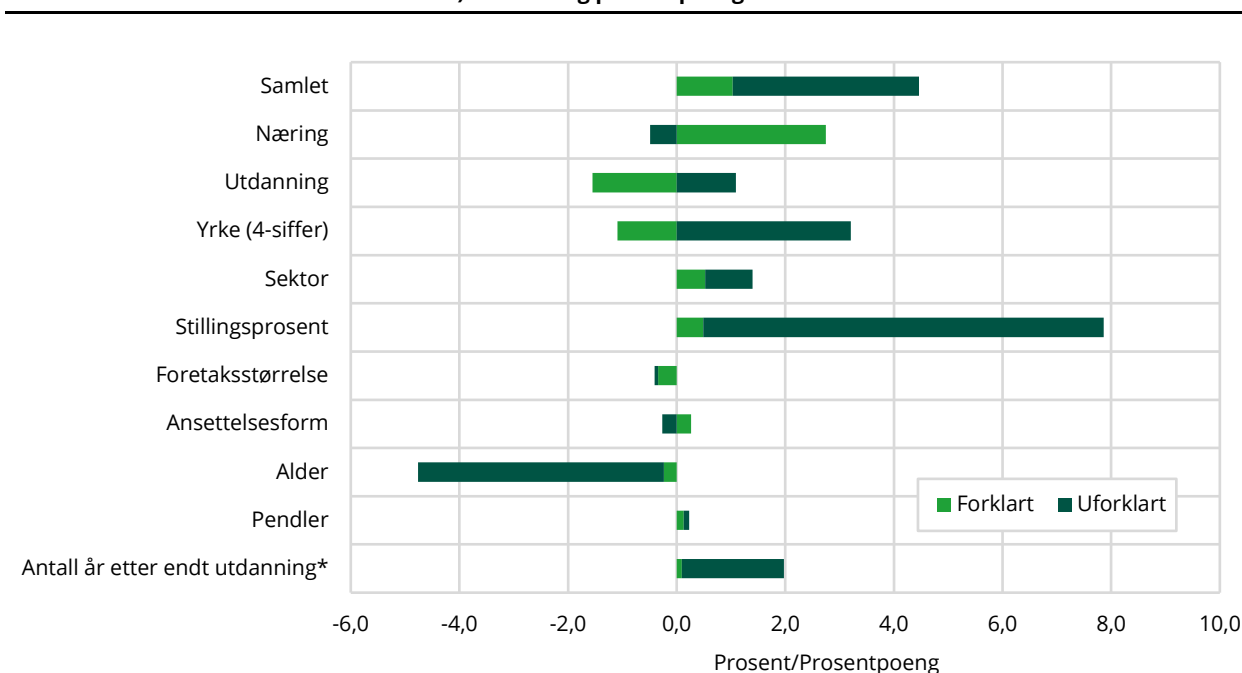
	Uten de høytlønte
Samlet lønnsgap (prosent) ¹	4,4
Forklart lønnsgap (prosentpoeng)	1,0
Uforklart lønnsgap (prosentpoeng)	3,4

¹ Forklart gap og uforklart gap avrundes naturlig ned derfor er samlet lønnsgap også rundet ned. Se Excelfil for nøyaktige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 4.2 viser at variablene opptre på tilsvarende måte som for populasjonen bestående av alle. Næring, utdanning og yrke er fortsatt de sterkeste bidragsyterne til den forklarte delen av lønnsgapet, men nå er effekten av alle disse kjennemerkene relativt noe sterkere. Det følger av at lønnsgapet i seg selv er mindre. Alle kjennemerkene bidrar i samme retning som vi så tidligere, sett bort fra alder, uavhengig om de høytlønte jobbene er med eller ikke i datagrunnlaget. Endringen av hvordan alder virker inn sammenliknet med det vi fant for alle er interessant. Både det forklarte og uforklarte bidraget til lønnsgapet er negativt for alder.

Figur 4.2 Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker¹, alle jobber unntatt de høyest lønte jobbene (jobber med < 74 960 kroner i månedslønn). Prosent og prosentpoeng, 2021



¹ Estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans unntatt der det er en *, se detaljer i vedlegg i eget Excelark til rapporten.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Sammenliknet med modellen for alle er den største forskjellen at alder har fått en større betydning, og bidrar i negativ retning. Det betyr at når vi holder de høytlønte jobbene utenfor vil alder være med på å øke lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Bidraget er vesentlig sammenliknet med resultater for alle. Som vi tidligere har vært inne på er det forskjeller i fordelingene på alder og lønn mellom kjønnene, men som vi ser av modellresultatene gir alder i liten grad bidrag til den forklarte delen av lønnsgapet.

Hverken sektor eller næring bidrar like stort til den forklarte delen av lønnsgapet som vi så tidligere. I tillegg har næring også et svakt negativt bidrag (øker gapet) av det uforklarte. Pendling som hadde et lite positivt bidrag til den forklarte delen av gapet, har fått enda mindre betydning. Tilsvarende

finder vi for antall år etter endt utdanning, som bidrar mindre både til forklart og uforklart del lønnsgapet. Selv om noen variabler trekker i negativ retning med sin forklarte del og er med på å øke lønnsgapet, er summen av de positive utfallene på forklart del av lønnsgapet større slik at det forklarte lønnsgapet blir positivt, altså reduseres det totale lønnsgapet.

Norsk modell på de «høytlønte jobbene»

Når vi undersøker populasjonen uten de høytlønte er det interessant å se hvordan samme modell fungerer på de høytlønte jobbene. Den høytlønte gruppen består i overkant av 247 000 jobber. For de høytlønte får vi et modellert lønnsgap på 4,9 prosent. Et lønnsgap som er 0,5 prosentpoeng høyere enn for populasjonen uten de høytlønte jobbene, og 5,8 prosentpoeng lavere enn populasjonen med alle jobber. I motsetning til de to andre populasjonene får vi for denne gruppen et negativt forklart gap på -0,3 prosentpoeng. Det indikerer at det faktiske lønnsgapet er større enn det modellerte på 4,9 prosent. Det uforklarte og justerte lønnsgapet forblir dermed 5,2 prosentpoeng.

Tabell 4.4 Modellert lønnsgap for de høyest lønte jobbene (jobber med > 74 960 kroner i månedslønn). Prosent differanse og prosentpoeng, 2021

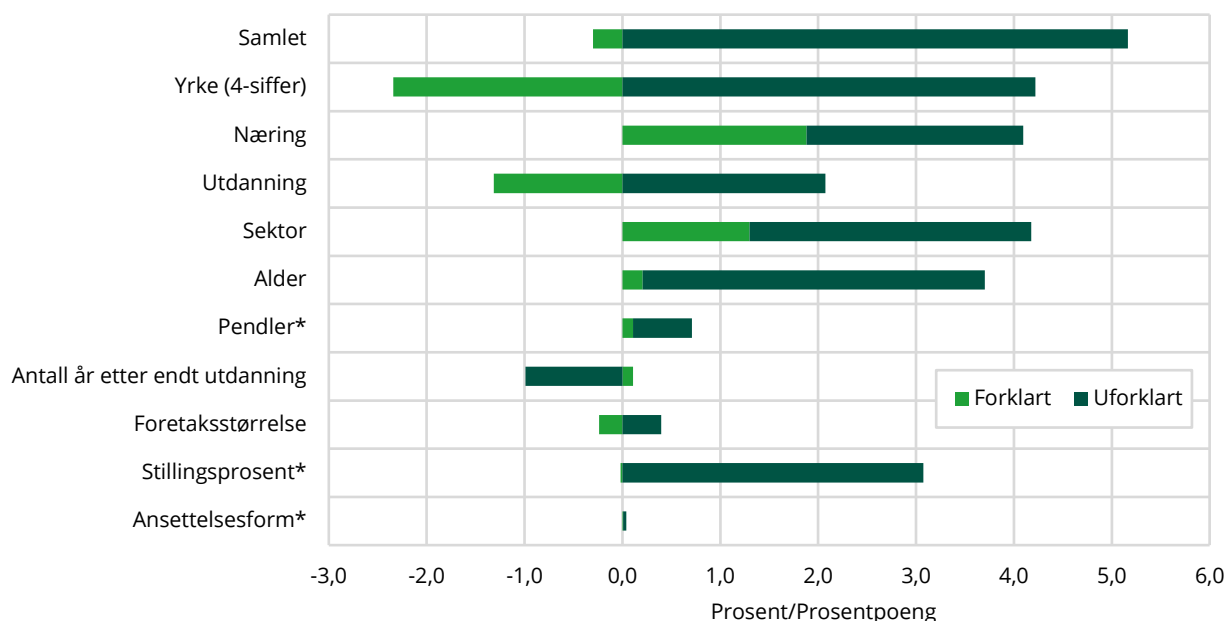
	De høytlønte
Samlet lønnsgap (prosent)	4,9
Forklart lønnsgap (prosentpoeng)	-0,3
Uforklart lønnsgap (prosentpoeng)	5,2

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det er flere egenskaper ved denne gruppen som skiller den fra de to foregående. Blant annet er de fleste jobbene heltidsjobber, det er få jobber i kommuneforvaltningen, de fleste jobbene er å finne i et fåtall yrkesgrupper og det er få som er oppgitt med en midlertidig jobb. I tillegg er det slik at gjennomsnittsalderen til kvinner i denne delpopulasjonen er lavere enn menns gjennomsnittsalder, men vi finner oftere kvinner med høyere utdanning. Siden det er få kvinner, sammenliknet med menn, vil de yngre kvinnene som kommer til bidra til å holde gjennomsnittsalderen til kvinner nede blant de høyt lønte. Når det først er utskiftninger i denne gruppen kommer det oftere inn en kvinne enn tidligere. Dette er i tråd med det vi viste til tidligere der ulikheten i lønnsfordelingen til kvinner øker raskere enn for menn, og at denne veksten i ulikhet har sammenheng med økende andel kvinner i de høyest avlønte jobbene.

Figur 4.3 viser at variablenes bidrag på den forklarte delen av lønnsgapet stort sett er i samme retning. For de høyeste lønte jobbene er det yrke som er den absolutt største driveren med en effekt på -2,3 prosentpoeng på den forklarte delen. Til tross for at lønnsgapet er tilnærmet det samme som for populasjonen uten de høytlønte jobbene øker lønnsgapet mer når vi tar hensyn til kvinners og menns fordeling på yrke. Over 70 prosent av disse jobbene er knyttet til leder- og akademiske yrker. Nesten 80 prosent av de høytlønte kvinnene har disse titlene, og 70 prosent av mennene.

Figur 4.3 Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker¹, kun de høyest lønte jobbene (jobber med > 74 960 kroner i månedslønn). Prosent og prosentpoeng, 2021



¹Estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans unntatt der det er en *, se detaljer i vedlegg i eget Excelark til rapporten.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Til tross for at yrke er den største driveren, blir effekten av alder mer vesentlig for de høytlønte jobbene. Men blant de høytlønte slår alder i motsatt retning av det vi så for gruppen uten de høytlønte jobbene. Alder var med på å øke lønnsgapet når vi fjernet de høytlønte, og var av mindre betydning for alle jobber. Nå ser vi at alder er med på å øke den forklarte delen med 0,2 prosentpoeng. Det er stor aldersforskjell mellom kvinner og menn i denne gruppen som vi så i kapittel 3.

Sektor og næring på sine sider er også for denne gruppen sterke bidragsytere til å lukke lønnsgapet. Tilstedeværelsen av jobber i kommuneforvaltningen er nesten ikke å finne med en andel i overkant av 6 prosent. Som for resten av populasjonen er jobbene i denne sektoren oftere knyttet til en kvinne. Privat sektor er dominerende og nesten 80 prosent av jobbene med høy lønn finnes her.

Utdanning er for de høytlønte, på lik linje med de andre populasjonene, med på å gjøre den forklarte delen av lønnsgapet mindre. De kvinnene vi finner blant de høytlønte har gjennomgående høyere utdanning enn de høyt avlønte mennene. I kombinasjon med at kvinnene i gjennomsnitt er en del yngre enn mennene slår utdanning ut med å redusere den forklarte differansen, men som nevnt bidrar alder litt motsatt vei blant de høyt lønte.

5. Oppsummering

Både deskriptiv statistikk og den statistiske modellen, Oaxaca-Blinder-dekomponering, viser at det er en lønnsforskjell mellom menn og kvinner, men modellen gir mer informasjon om hvordan forskjellene kan beskrives. For hele populasjonen har vi et lønnsgap på 12,8 prosent med den ordinære statistikken og et modellert lønnsgap på 10,7 prosent, når vi benytter den tilpassede norske modellen. Det modellerte lønnsgapet er noe større dersom vi kun nytter Eurostats versjon på grunn av at denne tar med færre kjennemerker og mindre detaljering.

Historisk statistikk viser at lønnsgapet har blitt mindre over tid, og etter mange år med økende lønnsulikhet blant menn har denne ulikheten stoppet opp og begynt å falle litt tilbake. Blant kvinner derimot har lønnsulikheten vokst jevnt siden 1997 og fortsatt å vokse også de siste årene. Kvinner og menn fordeler seg ulikt i arbeidsmarkedet og en gjennomgang av deskriptiv statistikk finner vi svært ulik fordeling på kjennemerker som sektor, næring, yrke og arbeidstid. I tillegg har kvinner over de siste drøye 20 årene fått betydelig høyere utdanningsnivå, endringen er ikke den samme for menn. Det har altså vært en stadig økende andel kvinner med høyere utdanning. Kvinner med høy utdanning er oftere i arbeid og har høyere frekvens av heltid enn kvinner med lavere utdanning, men likevel noe lavere heltidsfrekvens enn menn. Disse kvinnene er yngre i gjennomsnitt enn menn med tilsvarende utdanningsnivå. I løpet av rapporten har vi også trukket inn kjennemerkene pendling og ansettelsesform og ser at det også for disse variablene er forskjeller mellom menn og kvinner. Ikke bare fordeler de seg ulikt, men lønnsnivået skiller også på disse kjennemerkene.

Ved å utnytte en metode for å dekomponere lønnsgapet, Oaxaca-Blinder-dekomponering fikk vi muligheten til å si noe om hvor stor del av lønnsgapet som kan forklares, og hvilke kjennemerker som bidrar. Samtidig fikk vi frem en modellert rest som en uforklart differanse i lønn som vi også kunne kommentere og bruke til å belyse hvilke kjennemerker som bidro til det uforklarte gapet. Vi har på ingen måte søkt å finne en kausalitet, altså hva som forårsaker hva, men heller søkt å belyse hvilke sammenhenger vi har i lønnsstatistikken mellom variablene vi har tatt i bruk. Dekomponeringen tar hensyn til den skjeve antallsfordelingen og tilfører ny kunnskap om lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Vi finner at nesten 50 prosent av det modellerte lønnsgapet blir forklart av de kjennemerkene vi har tatt med i analysen. Det gjenstående justerte lønnsgapet blir dermed 5,4 prosent.

Når vi holder de med høyest lønn utenfor får vi en uforklart differanse mellom menn og kvinner på under 3,4 prosentpoeng, altså en ytterligere reduksjon av differansen. Tilsvarende ble også funnet i den deskriptive statistikken. Ved å holde de høytlønte utenfor finner vi at utdanning fortsatt har et negativt forklart bidrag. Som vi kan se fra deskriptiv statistikk er fordelingen på utdanningsnivåene forskjellig for menn og kvinner. Når vi holder høytlønte utenfor blir alder en mer betydelig faktor, og som bidrar til å øke lønnsgapet, helt ulikt det vi så når vi benyttet samme modell på alle inklusiv de høytlønte jobbene. I tillegg til utdanning og alder bidrar forskjeller i fordelingen av menn og kvinner på yrke til å øke lønnsgapet. Ellers er det særlig næring, sektor og stillingsprosent som bidrar til å redusere lønnsgapet. Det er altså forskjeller i fordelingen på kjennemerker, at det er flertall av menn eller kvinner i eksempelvis bestemte yrker, utdanningsnivåer eller næringer som bidrar til den forklarte delen av lønnsgapet. Resten av det målte gapet, etter at vi har trukket fra den vi kaller forklart, er altså det uforklarte gapet. Dette justerte lønnsgapet, samlet lønnsgap minus det forklarte, valgte Eurostat å betegne som et justert lønnsgap.

Det var naturlig også å anvende modellen som var etablert for de høyest lønte som vi holdt utenfor i en av testene. Her fant vi en rekke utfall som avvek fra de to foregående, særlig det faktum at for denne gruppen er det samlede forklarte bidraget negativt og det samlede uforklarte lønnsgapet større enn ved å undersøke alle uten de høyt avlønte jobbene. Dette faktumet synes å forsterke inntrykket av at menns dominans blant de høyt lønte spiller en stor rolle i målingen av lønns-

forskjellene mellom menn og kvinner. Samtidig er det i denne gruppen at kvinner øker sin tilstedeværelse og samtidig bidrar sterkt til at kvinner nærmer seg menns lønninger. Langt på vei kan vi også si noe liknende om lønnsnivåer som er høye, men ikke blant de ti prosent høyest avlønnte jobbene.

I innledningen og underveis i rapporten har vi pekt på en rekke andre kjennemerker som vi ikke har med i denne rapporten, som tidligere forskning og utredninger har vist kan bidra til å forstå lønnsgapet mellom menn og kvinner. Hensikten med denne rapporten var altså ikke å trekke inn alle aktuelle variabler, men heller bedre utnytte variabler vi har tilgang til i lønnsstatistikken til SSB. I tillegg har vi grunn til å tro at bedre utnyttelse av variablene vi har i lønnsstatistikken vil kunne bidra til enda bedre beskrivelser av forskjellene. For eksempel slik vi gjorde med yrke der vi gikk fra Eurostats modell med to-siffer yrke (37 yrker) til å benytte fire-siffer yrke (over 350 yrker). Vår inkludering av flere kjennemerker med mer detaljert informasjon bidrar til en vesentlig bedring av å forklare lønnsgapet. Vi har vist at det er samvariasjon mellom noen av kjennemerkene vi har undersøkt og at denne samvariasjonen kanskje kunne vært utnyttet bedre i vår modell. I tillegg kan virkningen vi ser av noen av kjennemerkene være forklart av andre bakenforliggende faktorer som vi ikke har med. Eksempel på det nevnte er pendling og deltidsarbeid. At kvinner sjeldnere enn menn pendler og valg av arbeidstid, noe forskning har påpekt, kan ha sammenheng med prioritering av fritid eller forpliktelser til omsorg.

Referanser

- Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). Can the child penalty be reduced? Evaluating multiple policy interventions. Discussion papers no. 983, Statistisk sentralbyrå.
https://www.ssb.no/en/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/artikler/can-the-child-penalty-be-reduced/_attachment/inline/1f39358f-a10f-41fa-81ec-af49b48b17ea:3fb989a020f6bc80b52f63cc2a4b92b9ca069ec5/DP983_web.pdf
- Blinder, A. S. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. Journal of Human Resources. 8 (4): 436–455. <https://www.jstor.org/stable/144855>
- Bruer-Skarsbø, Ø. & Vigtel, T. C. (2020). *Tilstedeværelse, lønnsutvikling og sysselsetting. En registerbasert studie*. Rapporter 2020/15, Statistisk sentralbyrå https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/440228?ts=17660823250
- Cortés, P. & Pan, J. (2020). *Children and the remaining gender gaps in the labor market*. Working Paper 27980. <http://www.nber.org/papers/w27980>
- Fedoryshyn, N. (2020). *Fedre jobber mest og tjener best*. Artikkel, Statistisk sentralbyrå <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fedre-jobber-mest-og-tjener-best>
- Fløtre, Ingvild Alseth, Tuv, Nina 2022. *Slik kan lønnsforskjellen mellom menn og kvinner forklares*. Artikkel, Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>
- Geier, P. & Grini, K. H. (2018). *Brattere trapp til lønnstoppen*. Analyseartikkel, Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/brattere-trapp-til-lonnstoppen>
- Grini, K. H. (2019). *15 900 kroner mer i årslønn*. Artikkel, Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/15-900-kroner-mer-i-arslonn>
- Grini, K. H. og Røv, V (2022). *7 av 10 unge hadde jobb i fjor sommer*. Nyhetsartikkel, Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/7%20av%2010%20unge%20hadde%20jobb%20i%20fjor%20sommer>
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M. & Skorge, Ø. S. (2022). *CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter*. Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2022:4. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2984123/Rapport_4_22_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haaland, V. F., Rege, M., Telle, K., & Votruba, M. (2014). *The intergenerational transfer of the employment gender gap*. Discussion Papers no. 767, Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/_attachment/156635?ts=1436693dcf8
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181-209.
- Leythienne, D., & Ronkowski, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Leythienne, D. & Pérez-Julián, M. (2021). *Gender Pay Gaps in the European Union*. Statistical working papers Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1646390910287>
- Lunde, H. & Grini, K. H. (2007). *Bonus – hvor mye og til hvem?* Rapport 2007/18. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200718/rapp_200718.pdf
- Medlingsinstituttet (2019). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstituttet. <https://www.mi.se/publikationer/2018-2/>

NOU 2008:6 (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn.*

<https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>

Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. International Economic Review. 14 (3): 693–709. https://www.jstor.org/stable/2525981#metadata_info_tab_contents

Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S. et al. (2022). *Within-job gender pay inequality in 15 countries*. Nature Human Behaviour. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>

Rådsforordning (EF) nr. 530/1999 om statistikk over strukturen i lønn og lønnskostnader endret ved forordning (EF) nr. 1893/2006. <https://lovdata.no/static/NLX3/31999r0530.pdf>

Vedlegg A: Variabler og variabelkilder

Tabell A1 Variabler og variabelkilder

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
Månedslønn	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Kjønn	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer.
Alder	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer.
Bostedskommune	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer.
Utdanning	Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB)	https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv (Om statistikken → Produksjon → Datakilder og utvalg). Standard for utdanningsgruppering (NUS) (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36).
Yrke	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/ Standard for yrkesklassifisering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7).
Arbeidstid (stillingsprosent)	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/ https://www.ssb.no/arbeid-oglonn/statistikker/lonnansatt (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Ansettelsesform	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/ Kodeliste for ansettelsesform (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/568)
Næring	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for næringsgruppering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6).
Sektor	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for institusjonell sektorgruppering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39).
Antall ansatte i foretaket/ virksomheten	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	
Arbeidsstedskommune	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	

Tabell A2 Kjenmerkene brukt i analysen – en skjematisk sammenlikning mellom Eurostats- og norsk modell

Variabler	Eurostats modell	Eurostats modell med norsk data	Norsk modell
Personlige og jobbrelevante kjennetegn			
Alder	Sum alder og alder2	Sum alder og alder2	Sum alder og alder2
Utdanning	International Standard Classification of Education (ISCED). Gruppert: Group 1 (ISCED 0+1+2), Group 2 (ISCED 3+4), Group 3 (ISCED 5+6), Group 4 (ISCED 7+8) Referanse i modell: Group 1 (ISCED 0+1+2)	Høyeste oppnådde utdanningsnivå. Standard for utdanningsgruppering (NUS). Gruppert: «Ingen utdanning, førskole-/barneskole-/ungdomsskoleutdanning og uoppgitt», «Videregående, grunn- og avsluttende utdanning», «Påbygging til videregående utdanning og Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå», «Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning» Referanse i modell: «Ingen utdanning, førskole-/barneskole-/ungdomsskoleutdanning og uoppgitt»	Høyeste oppnådde utdanningsnivå. Standard for utdanningsgruppering (NUS). Gruppert: «Ingen utdanning, førskole-/barneskole-/ungdomsskoleutdanning og uoppgitt», «Videregående, grunn- og avsluttende utdanning», «Påbygging til videregående utdanning og Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå», «Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning». Referanse i modell: «Ingen utdanning, førskole-/ barneskole-/ ungdomsskoleutdanning og uoppgitt»
Yrke	International Standard Classification of Occupations (ISCO). Ekskluderes fra datasett: ISCO 0 (Armed Forces) og ISCO 6 (Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers) ekskluderes. Referanse i modell: ISCO 23	Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08). Ekskluderes fra datasett: «0 - Militære yrker og uoppgitt», «6 - Bønder, fiskere mv.» Gruppert: Yrke 2-siffernivå Referanse i modell: «23 – Undervisningsyrker»	Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08). Ukjente observasjoner settes til 0 – Menige etc. Gruppert: Yrke 4-siffernivå Referanse i modell: «3112 – Bygningsingeniører»
Arbeidserfaring	Arbeidserfaring i nåværende virksomhet. Sum år og år2	Antall år etter fullført utdanning. År	Antall år etter fullført utdanning. År
Ansettelsesform	Ubestemt eller midlertidig varighet Referanse i modell: ubestemt	Fast eller midlertidig ansatt. Ukjente observasjoner = fast. Referanse i modell: fast	Fast eller midlertidig ansatt. Ukjente observasjoner = fast. Referanse i modell: fast.
Arbeidstid (hel-/deltid)	Heltids- eller deltidsarbeid Referanse i modell: Heltidsarbeid	Heltids- eller deltidsjobb Referanse i modell: Heltidsjobb	-
Stillingsprosent	-	-	Oppgitt stillingsprosent per jobb Stillingsprosent fra 0-120
Pendler	-	-	Gruppert: Bor og jobber i samme kommune = «0» → pendler ikke Bor og jobber i to ulike kommuner = «1» → pendler Referanse i modell: pendler

Variabler	Eurostats modell	Eurostats modell med norsk data	Norsk modell
Kjennetegn knyttet til foretak			
Næring	NACE Revision 2 Inkludert i modellen: fra NACE B til S, med unntak av O Gruppert: hovednæringsområde Referanse i modell: NACE P	Standard for næringsgruppering (SN 2007) Inkludert i modellen: næringshovedområde B til S, med unntak av O Ukjente observasjoner = X Referanse i modell: Næringshovedområde P	Standard for næringsgruppering (SN 2007) Inkludert i modellen: alle næringshovedområder Ukjente observasjoner = X Referanse i modell: Næringshovedområde P
Foretaksstørrelse	Antall ansatte i foretak Inkludert i modell: mer enn 10 ansatte Gruppert: «10-49», «50-249 stk», «250-499», «500-999», «1000<» Referanse i modell: «50-249»	Antall ansatte i foretak Inkludert i modell: mer enn 10 ansatte Gruppert: «10-49», «50-249 stk», «250-499», «500-999», «1000<». Referanse i modell: «50-249»	Antall ansatte i foretak Inkludert i modell: alle Gruppert: «0», «1-4», «5-9», «10-19», «20-49», «50-99», «100-249», «250<». Ukjente observasjoner = «0». Referanse i modell: «5-9»
Sektor	Gruppert: Privat sektor, Offentlig sektor Referanse i modell: Offentlig sektor	Gruppert: Privat sektor, Offentlig forvaltning Referanse i modell: Offentlig forvaltning	Standard for institusjonell sektorgruppering 2012 Gruppert: «Kommuneforvaltning», «Statsforvaltning», «Privat sektor og offentlige eide foretak». Referanse i modell: «Kommuneforvaltning»

Vedlegg B: Tabeller til deskriptiv forklaring

Tabell B1 Fordelingen av månedslønn per heltidsekvivalent for menn og kvinner. Prosent. 2021

Månedslønn	Menn	Kvinner
5 000	0,0	0,0
10 000	0,3	0,2
15 000	0,5	0,3
20 000	1,1	1,0
25 000	2,1	2,9
30 000	6,3	8,8
35 000	11,8	14,0
40 000	15,2	15,8
45 000	13,0	16,6
50 000	11,4	14,1
55 000	8,3	9,1
60 000	6,4	5,3
65 000	5,0	3,3
70 000	3,8	2,2
75 000	3,0	1,6
80 000	2,3	1,1
85 000	1,8	0,8
90 000	1,4	0,6
95 000	1,0	0,4
100 000	1,0	0,4
105 000	0,7	0,3
110 000	0,6	0,2
115 000	0,5	0,2
120 000	0,4	0,1
125 000	0,3	0,1
130 000	0,3	0,1
135 000	0,2	0,1
140 000	0,2	0,1
145 000	0,1	0,0
150 000	0,1	0,0
155 000	0,1	0,0
160 000	0,1	0,0
165 000	0,1	0,0
170 000	0,1	0,0
175 000	0,1	0,0
180 000	0,0	0,0
185 000	0,0	0,0
190 000	0,0	0,0
195 000	0,0	0,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B2 Fordelingen av kvinner og menn etter desil. Antall, gjennomsnittlig månedslønn og alder. Kroner og år. 2021

	Kvinner				Menn			
	Antall arbeidsforhold	Antall heltids-ekvivalenter	Gjennomsnitt månedslønn	Gjennomsnitt alder	Antall arbeidsforhold	Antall heltids-ekvivalenter	Gjennomsnitt månedslønn	Gjennomsnitt alder
Alle	1 408 295	1 027 419	47 440	42,4	1 485 731	1 253 486	54 400	42,8
1	260 443	125 798	28 350	32,0	185 917	102 292	28 310	32,3
2	175 715	111 414	34 650	41,2	155 119	116 677	34 570	39,3
3	151 193	111 122	37 930	42,9	138 336	116 969	38 020	41,1
4	129 472	100 568	41 220	41,7	146 132	127 522	41 150	41,4
5	142 965	115 670	44 460	42,5	126 330	112 421	44 470	41,5
6	142 261	117 758	47 930	43,4	123 239	110 332	47 930	42,3
7	131 612	111 210	51 860	45,1	128 524	116 881	51 790	43,9
8	116 715	98 812	57 200	46,2	140 138	129 279	57 410	45,1
9	91 303	77 311	66 680	46,6	161 287	150 779	67 120	46,3
10	66 616	57 754	96 810	47,7	180 709	170 336	103 840	49,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B3 Fordelingen av kvinner og menn etter prosentil (70-100). Antall heltidsekvivalenter og prosent. 2021

Prosentil	Antall heltidsekvivalenter	Antall heltidsekvivalenter kvinner	Andelen kvinner. Prosent
70	22 809	11 187	49,0
71	22 809	10 778	47,3
72	22 810	9 858	43,2
73	22 809	10 732	47,1
74	22 809	10 343	45,3
75	22 808	10 254	45,0
76	22 809	10 028	44,0
77	22 809	9 602	42,1
78	22 809	9 801	43,0
79	22 809	8 174	35,8
80	22 809	9 243	40,5
81	22 809	9 023	39,6
82	22 809	8 236	36,1
83	22 808	8 201	36,0
84	22 809	7 818	34,3
85	22 809	7 704	33,8
86	22 809	7 693	33,7
87	22 809	7 580	33,2
88	22 809	6 875	30,1
89	22 809	7 212	31,6
90	22 809	6 968	30,5
91	22 809	6 551	28,7
92	22 809	6 718	29,5
93	22 809	6 244	27,4
94	22 809	6 204	27,2
95	22 809	6 033	26,4
96	22 809	5 961	26,1
97	22 809	5 673	24,9
98	22 809	5 552	24,3
99	22 810	4 863	21,3
100	22 809	3 956	17,3

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B4 Lønnsgapet uten de høyest lønte prosentene. Alle jobber og heltidsjobber. Prosent. 2021

	Kvinner lønn som prosent av menns lønn (alle jobber)
Alle jobber	87,2
Den høyest lønte prosenten tatt ut	89,8
Den høyest lønte 2 prosentene tatt ut	90,9
Den høyest lønte 3 prosentene tatt ut	91,7
Den høyest lønte 4 prosentene tatt ut	92,5
Den høyest lønte 5 prosentene tatt ut	93,1
Den høyest lønte 6 prosentene tatt ut	93,6
Den høyest lønte 7 prosentene tatt ut	94,2
Den høyest lønte 8 prosentene tatt ut	94,6
Den høyest lønte 9 prosentene tatt ut	95,1
Den høyest lønte 10 prosentene tatt ut	95,5

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B5 Månedslønn per heltidsekvivalent etter sektor og kjønn. Gjennomsnitt, median og antall. Kroner. 2021

		Gjennomsnitt månedslønn	Median månedslønn	Antall heltidsekvivalent
Alle		51 270	46 090	2 280 905
Kommuneforvaltning	Alle	46 420	45 800	457 050
	Menn	48 490	47 410	118 151
	Kvinner	45 690	45 330	338 899
Privat sektor	Alle	52 030	45 070	1 534 453
	Menn	54 570	46 890	1 019 334
	Kvinner	46 990	41 680	515 119
Statsforvaltning	Alle	54 910	50 660	289 402
	Menn	58 950	54 150	116 002
	Kvinner	52 200	48 730	173 401

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B6 Antall arbeidsforhold, gjennomsnitt månedslønn og antall heltidsekvivalenter etter næring og sektor. Kroner. 2021

Næring	Antall arbeidsforhold			Gjennomsnitt månedslønn			Antall heltidsekvivalenter		
	Kommune- forvaltning	Privat	Stats- forvalt- ning	Kommune- forvaltning	Privat	Stats- forvalt- ning	Kommune- forvaltning	Privat	Stats- forvalt- ning
A: Jordbruk, skogbruk og fiske	113	35 969	.	42 920	44 270	.	93	24 780	.
B: Bergverksdrift og utvinning	-	61 408	-	-	77 140	-	-	60 261	-
C: Industri	-	212 777	-	-	51 580	-	-	196 472	-
D: Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	.	16 445	.	.	69 000	59320	.	15 861	.
E: Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	8 333	9 474	-	48 230	46 580	-	7 353	8 826	-
F: Bygge- og anleggsvirksomhet	4 969	223 598	2 458	44 550	49 270	63 920	4 206	206 884	2 420
G: Varehandel og reparasjon av motorvogner	.	371 581	.	.	46 700	.	.	263 851	.
H: Transport og lagring	672	130 803	1 584	46 850	49 570	61 380	619	110 951	1 560
I: Overnattings- og serveringsvirksomhet	167	112 517	.	38 810	34 580	.	121	71 499	.
J: Informasjon og kommunikasjon	760	103 623	4 399	46 450	66 590	57 330	395	96 204	3 914
K: Finansierings- og forsikringsvirksomhet	-	48 962	-	-	73 700	-	-	46 865	-
L: Omsetning og drift av fast eiendom	473	29 355	.	47 190	62 910	.	379	22 206	.
M: Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	988	139 387	10 050	48 350	64 420	54 950	515	122 767	9 180
N: Forretningsmessig tjenesteyting	19 452	138 817	1 154	40 070	43 150	56 760	16 359	104 586	1 121
O: Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger	69 337	.	109 971	53 640	.	55 470	52 384	.	104 671
P: Undervisning	167 072	33 216	54 924	48 060	48 660	52 010	132 244	23 107	40 955
Q: Helse- og sosialtjenester	360 103	146 858	144 184	44 350	44 370	55 250	229 993	103 012	119 008
R: Kultur, underholdning og fritid	11 698	43 230	5 690	44 710	42 170	49 400	7 835	21 152	4 823
S: Annen tjenesteyting	7 365	44 671	1 897	44 190	47 430	57 070	4 463	33 237	1 527
T: Lønnet arbeid i private husholdninger	-	598	-	-	42 700	-	-	195	-
U: Internasjonale organisasjoner og organer	-	295	-	-	38 740	-	-	280	-
X: Ukjent	-	2 181	-	-	68 660	-	-	1 397	-
Alle	651 609	1 905 839	336 579	46 420	52 030	54 910	457 050	1 534 453	289 402

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B7 Antall arbeidsforhold, heltidsekvivalenter og gjennomsnitt månedslønn etter næring og kjønn. Kroner. 2021

Næring	Antall arbeidsforhold		Gjennomsnitt månedslønn		Antall heltidsekvivalenter	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
A: Jordbruk, skogbruk og fiske	25 712	10 406	45 670	40 050	18 687	6 206
B: Bergverksdrift og utvinning	49 406	12 002	77 050	77 530	48 673	11 588
C: Industri	161 603	51 174	52 460	48 510	152 549	43 923
D: Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	12 304	4 287	70 270	64 870	11 954	4 051
E: Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	14 328	3 479	46 590	50 570	13 151	3 027
F: Bygge- og anleggsvirksomhet	207 419	23 606	49 210	50 780	195 818	17 691
G: Varehandel og reparasjon av motorvogner	196 656	174 987	50 160	41 630	156 763	107 130
H: Transport og lagring	107 663	25 396	50 310	47 100	92 378	20 752
I: Overnattings- og serveringsvirksomhet	49 723	63 049	36 160	33 200	33 678	38 018
J: Informasjon og kommunikasjon	75 791	32 991	68 680	60 000	71 148	29 365
K: Finansierings- og forsikringsvirksomhet	26 444	22 518	83 810	61 670	25 460	21 405
L: Omsetning og drift av fast eiendom	18 594	11 277	66 530	55 400	14 691	7 926
M: Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	84 226	66 199	68 880	56 670	76 266	56 196
N: Forretningsmessig tjenesteyting	93 785	65 638	44 540	40 180	75 223	46 843
O: Offentlig administrasjon, forsvar og trykdeordninger	88 553	90 829	57 830	52 040	76 492	80 623
P: Undervisning	88 143	167 069	50 780	48 010	66 955	129 351
Q: Helse- og sosialtjenester	133 951	517 194	52 190	45 990	89 845	362 168
R: Kultur, underholdning og fritid	28 755	31 863	45 710	41 730	17 496	16 313
S: Annen tjenesteyting	20 730	33 203	51 490	44 910	15 039	24 187
T: Lønnet arbeid i private husholdninger	412	186	43 950	38 340	151	43
U: Internasjonale organisasjoner og organer	120	175	38 720	38 750	117	163
X: Ukjent	1 414	767	75 690	53 720	950	447
Alle	1 485 732	1 408 295	54 400	47 440	1 253 486	1 027 419

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B8 Antall heltidsekvivalenter, gjennomsnitt månedslønn og alder etter yrke og kjønn. Kroner og år. 2021

Yrke 1-siffer	Antall heltids-ekvivalent menn		Antall heltids-ekvivalent kvinner		Gjennomsnitt månedslønn menn		Gjennomsnitt månedslønn kvinner		Gjennomsnitt alder	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Menn	Kvinner
0 - Militære yrker og uoppgitt	15 046	2 359	2 949	949	59 880	36 950	50 480	36 140	37,9	35,6
1 - Ledere	132 956	7 543	75 678	5 785	81 340	55 830	67 020	49 760	49,3	47,3
2 - Akademiske yrker	239 296	21 128	324 430	65 154	65 290	54 060	53 760	50 410	44,0	42,5
3 - Høyskoleyrker	206 241	12 353	115 541	18 928	61 440	48 130	50 550	43 060	43,9	43,0
4 - Kontoryrker	56 582	8 712	60 665	18 002	44 480	38 240	43 130	38 820	40,8	44,1
5 - Salgs- og serviceyrker	88 083	46 804	120 007	137 176	40 330	36 260	36 710	37 500	38,5	40,3
6 - Bønder, fiskere mv.	11 867	2 578	3 030	1 322	41 840	32 270	35 470	32 130	39,1	36,5
7 - Håndverkere	196 193	12 634	7 188	1 325	44 090	41 400	40 350	35 840	40,3	38,1
8 - Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	122 705	11 942	17 520	3 491	44 250	38 520	39 550	35 630	43,5	41,2
9 - Renholdere, hjelpearbeidere mv.	46 646	11 818	26 882	21 397	38 410	34 310	34 890	33 120	38,8	42,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B9 Antall heltidsekvivalenter og gjennomsnitt månedslønn etter ansettelsesform og kjønn. Kroner og år. 2021

	Antall heltidsekvivalent		Gjennomsnitt månedslønn	
	Fast	Midlertidig	Fast	Midlertidig
Alle	2 059 256	221 648	52 420	40 560
Menn	1 153 872	99 614	55 550	41 110
Kvinner	905 384	122 034	48 430	40 100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B10 Gjennomsnitt månedslønn etter alder og kjønn. Alle jobber og jobber uten de 10 prosent høyest lønte. Kroner, 2021

Alder	Gjennomsnitt månedslønn alle		Gjennomsnitt månedslønn uten de 10 prosent høyest lønte	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
18	28 190	27 920	28 000	27 820
19	30 680	29 500	30 600	29 410
20	34 280	31 150	34 040	31 060
21	36 250	32 560	35 960	32 440
22	37 440	34 170	37 080	34 040
23	38 670	35 860	38 230	35 700
24	39 920	37 390	39 430	37 190
25	41 370	39 020	40 770	38 770
26	42 530	40 460	41 770	40 170
27	43 820	41 670	42 790	41 200
28	44 850	42 630	43 590	41 970
29	46 210	43 480	44 450	42 700
30	47 430	44 380	45 230	43 300
31	48 430	45 020	45 710	43 710
32	49 550	45 610	46 250	44 090
33	50 830	46 250	46 660	44 450
34	51 440	46 830	46 890	44 820
35	52 560	47 160	47 310	44 880
36	52 920	47 560	47 340	45 140
37	53 590	48 010	47 570	45 360
38	54 360	48 420	47 810	45 440
39	55 240	48 810	48 150	45 640
40	56 260	49 450	48 200	46 160
41	57 060	49 750	48 400	46 180
42	57 380	50 370	48 550	46 560
43	57 790	50 570	48 560	46 700
44	58 690	50 740	48 780	46 720
45	59 440	50 900	48 960	46 940
46	59 440	51 140	49 080	47 000
47	60 120	51 480	49 320	47 280
48	60 630	51 580	49 500	47 430
49	61 170	51 700	49 520	47 380
50	61 110	51 990	49 510	47 420
51	60 770	51 980	49 470	47 160
52	61 510	51 590	49 780	47 310
53	61 450	51 850	49 680	47 250
54	61 500	51 420	49 700	47 270
55	61 190	51 740	49 750	47 330
56	61 370	51 530	49 800	47 170
57	60 940	51 260	49 670	47 200
58	61 500	50 970	49 600	46 960
59	60 730	51 040	49 630	47 040
60	61 170	50 270	49 620	46 950
61	60 760	49 840	49 390	46 660
62	61 400	50 110	49 710	46 960
63	61 950	49 930	49 750	46 690
64	60 900	49 690	49 330	46 700
65	60 450	49 160	49 110	46 110
66	60 010	48 550	49 040	45 860
67	58 440	48 890	47 960	45 700

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B11 Antall heltidsekvalenter og gjennomsnittlig alder etter utdanningsnivå og kjønn. 2021

	Antall heltidsekvalenter		Gjennomsnittlig alder	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Universitetsnivå				
0-2, 9 - Ingen utdanning/uoppgitt, førskole- og ungdomsskoleutdanning	286 412	141 163	38,6	37,2
3-4 - Videregående, grunnutdanning og avsluttende utdanning	466 229	281 993	42,6	42,3
5-6 - Påbygging til videregående utdanning og Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå	331 851	428 919	43,0	41,5
7-8 - Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning	168 994	175 344	43,9	41,3

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell B12 Antall heltidsekvalenter og gjennomsnittlig månedslønn etter sentralitetsgrad, pendling og kjønn. Kroner. 2021

		Gjennomsnitt månedslønn		Antall heltidsekvalenter	
		Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grad av sentralitet	Pendler				
01 Sentralitet: 1 (925-1000) - høy	Pendler ikke	60 160	51 430	153 013	155 891
	Pendler	62 540	53 580	167 887	108 957
02 Sentralitet: 2 (870-924)	Pendler ikke	54 640	47 300	182 940	181 112
	Pendler	55 380	47 770	152 115	93 245
03 Sentralitet: 3 (775-869)	Pendler ikke	50 810	44 890	159 494	158 025
	Pendler	52 420	46 500	119 444	70 062
04 Sentralitet: 4 (670-774)	Pendler ikke	49 170	43 930	108 321	107 814
	Pendler	48 650	45 560	56 663	30 573
05 Sentralitet: 5 (565-669)	Pendler ikke	48 360	43 370	68 014	66 383
	Pendler	48 330	45 710	30 486	15 179
06 Sentralitet: 6 (0-564) - lav	Pendler ikke	47 490	43 240	29 855	30 729
	Pendler	57 040	50 940	25 253	9 448

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg C: Tabeller fra dekomponeringen

Tabell C1 Resultater av Eurostats modell med norsk data. 2021

Variabler	Forklart	Uforklart	Prosent forklart	Prosent uforklart	Lønnsgap
Overordnet	0,034	0,078	30,5 %	69,5 %	0,112
Skjæringspunkt	0,000	-0,003	0,0 %	-2,2 %	-0,003
Alder kvadrert	-0,007	-0,045	-6,2 %	-40,0 %	-0,052
Alder	0,008	0,042	6,8 %	37,5 %	0,050
Antall år i nåværende foretak	0,002	0,023	2,0 %	20,3 %	0,025
Hel-/deltid	0,009	-0,013	8,1 %	-11,5 %	-0,004
Foretaksstørrelse	-0,009	0,004	-8,1 %	3,8 %	-0,005
Ansettelsesform	0,003	-0,002	2,3 %	-1,7 %	0,001
Næring	0,068	0,007	60,5 %	6,5 %	0,075
Sektor	0,023	0,029	20,8 %	25,6 %	0,052
Utdanningsnivå	-0,021	0,021	-18,8 %	18,8 %	0,000
Yrke (2-siffer)	-0,041	0,014	-36,8 %	12,5 %	-0,027

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C2 Resultater av norsk modell på alle. 2021

Variabler	Forklart	Uforklart	Prosent forklart	Prosent uforklart	Lønnsgap
Overordnet	0,053	0,054	49,7 %	50,3 %	0,107
Skjæringspunkt	0,000	-0,160	0,0 %	-149,2 %	-0,160
Alder kvadrert	-0,009	-0,056	-8,5 %	-52,4 %	-0,065
Alder	0,010	0,059	8,9 %	54,7 %	0,068
Antall år etter utdanning	0,002	0,025	2,3 %	22,9 %	0,027
Foretaksstørrelse	-0,004	0,006	-3,9 %	5,9 %	0,002
Ansettelsesform	0,003	-0,002	2,6 %	-1,8 %	0,001
Næring	0,050	0,008	46,8 %	7,4 %	0,058
Pendler	0,003	0,003	2,7 %	3,2 %	0,006
Sektor	0,016	0,020	15,0 %	18,6 %	0,036
Stillingsprosent	0,006	0,087	5,2 %	81,6 %	0,093
Utdanningsnivå	-0,020	0,023	-18,7 %	21,1 %	0,003
Yrke (4-siffer)	-0,003	0,041	-2,7 %	38,4 %	0,038

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C3 Modellresultater av norsk modell på alle. 2021

[→ Last ned Excelfil](#)

Tabell C4 Estimeringsresultater av norsk modell på alle. 2021

[→ Last ned Excelfil](#)

Tabell C5 Resultater av norsk modell på alle uten de ti prosent høyest lønte. 2021

Variabler	Forklart	Uforklart	Prosent forklart	Prosent uforklart	Lønnsgap
Overordnet	0,010	0,034	22,5 %	77,5 %	0,044*
Skjæringspunkt	0,000	-0,057	0,0 %	-128,8 %	-0,057
Alder kvadrert	0,005	-0,030	10,5 %	-68,0 %	-0,025
Alder	-0,007	-0,016	-15,8 %	-35,2 %	-0,022
Antall år etter utdanning	0,001	0,019	2,1 %	42,6 %	0,020
Foretaksstørrelse	-0,003	-0,001	-7,7 %	-1,7 %	-0,004
Ansettelsesform	0,003	-0,003	6,0 %	-6,0 %	0,000
Næring	0,027	-0,005	61,9 %	-10,9 %	0,022
Pendler	0,001	0,001	3,0 %	2,2 %	0,002
Sektor	0,005	0,009	11,7 %	19,3 %	0,014
Stillingsprosent	0,005	0,074	11,1 %	167,0 %	0,078
Utdanningsnivå	-0,015	0,011	-35,0 %	24,5 %	-0,005
Yrke (4-siffer)	-0,011	0,032	-25,0 %	72,4 %	0,021

* Forklart og uforklart overordnet avrundes naturlig ned derfor er samlet lønns gap også rundet ned. Se Excelfil for nøyaktige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C6 Modellresultater av norsk modell på alle utenom de høyest lønte. 2021[→ Last ned Excelfil](#)**Tabell C7** Estimeringsresultater av norsk modell på alle utenom de høyest lønte. 2021[→ Last ned Excelfil](#)**Tabell C8** Resultater av norsk modell på de ti prosent høyest lønte. 2021

Variabler	Forklart	Uforklart	Prosent forklart	Prosent uforklart	Lønnsgap
Overordnet	-0,003	0,052	-0,062	1,062	0,049
Skjæringspunkt	0,000	-0,128	0,000	-2,639	-0,128
Alder kvadrert	-0,014	-0,019	-0,285	-0,395	-0,033
Alder	0,016	0,054	0,328	1,114	0,070
Antall år etter utdanning	0,001	-0,010	0,022	-0,203	-0,009
Foretaksstørrelse	-0,002	0,004	-0,049	0,082	0,002
Ansettelsesform	0,000	0,000	0,002	0,006	0,000
Næring	0,019	0,022	0,387	0,455	0,041
Pendler	0,001	0,006	0,022	0,124	0,007
Sektor	0,013	0,029	0,267	0,591	0,042
Stillingsprosent	0,000	0,031	-0,004	0,632	0,031
Utdanningsnivå	-0,013	0,021	-0,270	0,427	0,008
Yrke (4-siffer)	-0,023	0,042	-0,481	0,867	0,019

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C9 Modellresultater av norsk modell på de høyest lønte. 2021[→ Last ned Excelfil](#)**Tabell C10** Estimeringsresultater av norsk modell på de høyest lønte. 2021[→ Last ned Excelfil](#)

Figurregister

Figur 3.1	Fordeling av månedslønn per heltidsekvivalent. Prosent og kroner. 2021	16
Figur 3.2	Andelen kvinner per prosentil fordelt på de 30 høyeste prosentilene. Prosent og prosentil. 2021	16
Figur 3.3	Endringen i lønnsgapet ved fjerning av de høyeste prosentilene. Prosent. 2021	17
Figur 3.4	Andelen kvinner og menn etter sektor (stolper) med tilhørende gjennomsnittlig månedslønn (punkter). Prosent og kroner. 2021	19
Figur 3.5	Gjennomsnittlig månedslønn etter alder (18 – 67 år), fordelt på kjønn med og uten de høyest lønte. År og kroner. 2021	22
Figur 4.1	Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker ¹ , alle jobber. Prosent og prosentpoeng. 2021	27
Figur 4.2	Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker ¹ , alle jobber unntatt de høyest lønte jobbene (jobber med < 74 960 kroner i månedslønn). Prosent og prosentpoeng. 2021	30
Figur 4.3	Forklart og uforklart bidrag fra kjennemerker ¹ , kun de høyest lønte jobbene (jobber med > 74 960 kroner i månedslønn). Prosent og prosentpoeng. 2021	32

Tabellregister

Tabell 3.1	Gini-koeffisienten ¹ for alle, menn og kvinner. 1997–2021	14
Tabell 3.2	Utviklingen i lønnsgapet mellom menn og kvinner for alle jobber, med og uten lærlinger. Prosent. 2016(7)–2021	14
Tabell 3.3	Andelen menn og kvinner etter heltid og deltid innenfor gitt yrke. Heltidsekvivalenter. Prosent. 2021	21
Tabell 3.4	Andel menn og kvinner, gjennomsnittlig og median månedslønn i gitt utdanningsgruppe. Prosent og kroner. 2021	23
Tabell 3.5	Andelen menn og kvinner (i heltidsekvivalenter) og kvinners lønn av menns lønn etter grad av sentralitet. Prosent. 2021	24
Tabell 4.1	Sammenlikning av de tre variantene av Oaxaca-Blinder-dekomponering. Prosent og prosentpoeng. 2014, 2018 og 2021	26
Tabell 4.2	Modellert lønnsgap for alle jobber. Prosent differanse og prosentpoeng. 2021	27
Tabell 4.3	Modellert lønnsgap for alle jobber unntatt de høyest lønte jobbene (jobber med < 74 960 kroner i månedslønn). Prosent differanse og prosentpoeng. 2021	30
Tabell 4.4	Modellert lønnsgap for de høyest lønte jobbene (jobber med > 74 960 kroner i månedslønn). Prosent differanse og prosentpoeng. 2021	31
Tabell A1	Variabler og variabelkilder	37
Tabell A2	Kjennemerkeene brukt i analysen – en skematisk sammenlikning mellom Eurostats- og norsk modell	38
Tabell B1	Fordelingen av månedslønn per heltidsekvivalent for menn og kvinner. Prosent. 2021	40
Tabell B2	Fordelingen av kvinner og menn etter desil. Antall, gjennomsnittlig månedslønn og alder. Kroner og år. 2021	41
Tabell B3	Fordelingen av kvinner og menn etter prosentil (70-100). Antall heltidsekvivalenter og prosent. 2021	41
Tabell B4	Lønnsgapet uten de høyest lønte prosentene. Alle jobber og heltidsjobber. Prosent. 2021	42
Tabell B5	Månedslønn per heltidsekvivalent etter sektor og kjønn. Gjennomsnitt, median og antall. Kroner. 2021	42
Tabell B6	Antall arbeidsforhold, gjennomsnitt månedslønn og antall heltidsekvivalenter etter næring og sektor. Kroner. 2021	43
Tabell B7	Antall arbeidsforhold, heltidsekvivalenter og gjennomsnitt månedslønn etter næring og kjønn. Kroner. 2021	44
Tabell B8	Antall heltidsekvivalenter, gjennomsnitt månedslønn og alder etter yrke og kjønn. Kroner og år. 2021	44
Tabell B9	Antall heltidsekvivalenter og gjennomsnitt månedslønn etter ansettelsesform og kjønn. Kroner og år. 2021	44
Tabell B10	Gjennomsnitt månedslønn etter alder og kjønn. Alle jobber og jobber uten de 10 prosent høyest lønte. Kroner. 2021	45
Tabell B11	Antall heltidsekvivalenter og gjennomsnittlig alder etter utdanningsnivå og kjønn. 2021	46
Tabell B12	Antall heltidsekvivalenter og gjennomsnittlig månedslønn etter sentralitetsgrad, pendling og kjønn. Kroner. 2021	46
Tabell C1	Resultater av Eurostats modell med norsk data. 2021	47
Tabell C2	Resultater av norsk modell på alle. 2021	47
Tabell C3	Modellresultater av norsk modell på alle. 2021 → Last ned Excelfil	47
Tabell C4	Estimeringsresultater av norsk modell på alle. 2021 → Last ned Excelfil	47
Tabell C5	Resultater av norsk modell på alle uten de ti prosent høyest lønte. 2021	47
Tabell C6	Modellresultater av norsk modell på alle utenom de høyest lønte. 2021 → Last ned Excelfil	48

Tabell C7	Estimeringsresultater av norsk modell på alle utenom de høyest lønte. 2021 → Last ned Excelfil	48
Tabell C8	Resultater av norsk modell på de ti prosent høyest lønte. 2021	48
Tabell C9	Modellresultater av norsk modell på de høyest lønte. 2021 → Last ned Excelfil	48
Tabell C10	Estimeringsresultater av norsk modell på de høyest lønte. 2021 → Last ned Excelfil	48