



# Jobbene med lavest lønn

Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber

TALL

SOM FORTELLER

Knut Håkon Grini og Magnus Berglund Johnsen

RAPPORTER / REPORTS

2021 / 1



*Knut Håkon Grini og Magnus Berglund Johnsen*

**Jobbene med lavest lønn**

Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber

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

© Statistisk sentralbyrå  
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen  
skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

Publisert 12. januar 2021

ISBN 978-82-587-1258-6 (trykt)  
ISBN 978-82-587-1259-3 (elektronisk)  
ISSN 0806-2056

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

## Forord

I denne rapporten blir egenskaper ved personer og arbeidsforhold som er knyttet til de laveste 20 prosentene i lønnsfordelingen undersøkt. Rapport undersøker også forløp til jobber i perioden 2015 – 2019 og ser på tendens til å bevege seg oppover i lønnsfordelingen. Et naturlig spørsmål som følger er hvor lang tid lønnstakere oppholder seg i den nederste femtedelen av lønnshierarkiet, som dels undersøkes gjennom jobbene vi følger over femårsperioden, men også ved at vi supplerer med en enkel lineær regresjon.

Arbeids- og sosialdepartementet har finansiert rapporten.

Statistisk sentralbyrå, 04.01.21

Ann-Kristin Brændvang

## Sammendrag

Rapporten legger vekt på å forklare egenskaper ved de 20 prosent lavest lønnede arbeidsforholdene (jobbene), og når det er relevant belyser vi lønnstakerne som besitter slike jobber. Basert på lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB) for årene fra og med 2015 til og med 2019, per september, har vi et godt grunnlag for å ikke bare beskrive hvordan jobber er fordelt og hvilke kjennemerker de har, men også mulighet til å følge jobber og lønnstakere over tid.

I rapporten presenteres trekk ved lønnstakere som jobber i lavt lønnede jobber og særtrekk ved disse jobbene, altså i hvilke næringer og sektorer vi finner disse jobbene og hvilke yrker lønnstakerne har. Vi finner særlig at unge som starter opp i arbeidslivet dominerer i de laveste lønnsnivåene. Videre finner vi at utdanningsnivået er lavere for personer i jobber med lavere lønn. Jobbene med lavere lønnsnivåer er konsentrert om et fåtall næringer, eksempelvis varehandel, overnatting og servering og personlig tjenesteyting. Men lønnsforskjellene innad i en næring eller et yrke er slik at langt fra alle i et yrke faller under grensen for å være i kategorien lavt lønnet i denne sammenhengen.

Ved å følge jobber i hele perioden som undersøkes - fra og med 2015 og frem til og med 2019 - kan vi illustrere hvordan jobber endrer plassering i lønnsfordelingen over tid. Arbeidsmarkedet er ikke statisk, nye lønnstakere kommer til mens andre går ut, noen lønnstakere skifter jobb eller får høyere utdanning. Øyeblikksbildene en årlig statistikk gir, får ikke nødvendigvis frem alle disse endringene og viser bare at det er omtrent like mange unge blant de lavt lønnede fra et år til det neste. Kort sagt er det slik at det er mange unge lønnstakere til enhver tid, men ingen er unge for alltid. Slik blir det også med plasseringen i en lønnsfordeling der vi finner at like mange fra et bestemt yrke eller næring befinner seg blant de lavest lønnede år etter år. De enkelte lønnstakerne derimot beveger seg oppover i fordelingen fordi det kommer inn noen som har lavere lønn i mellomtiden samtidig som egen lønn har økt.

Mot slutten av rapporten prøver vi å kaste lys over tidsdimensjonen ved se på utviklingen for lønnstakere i løpet av femårsperioden, 2015 - 2019. Ved å benytte en statistisk modell, en lineær regresjonsanalyse, kan vi se om tidligere beskrevne sammenhenger også med et slikt verktøy synes rimelige. Siden vi velger å følge lønnstakere i nevnte modell får vi sett om personer også viser en tendens til over tid å bevege seg ut av lavere trinn i lønnsfordelingen og oppover. De som er lavest plassert i lønnsfordelingen første året de observeres viser størst tendens til å bevege seg oppover i lønnsfordelingen over tid. Antall år lønnstakere er observert og om de oppnår høyere utdanning eller skifter yrke forsterker denne tendensen til høyere plassering i lønnsfordelingen det siste året vi observerer lønnstakeren. Vi kan ikke gjennom denne analysen si hva som forklarer at man beveger seg oppover på lønnsstigen, og langt mindre hva som er viktigste årsak, men vi kan få frem omtrent hvor lang tid det tar å komme seg opp i gjennomsnitt.

## Abstract

The main objective in this text is to describe characteristics of the 20 per cent lowest paid employments, in the following referred to as jobs, and when relevant we will also try to shed light on the employees who hold such jobs. Based on Statistics Norway's annual earnings statistics for the years 2015 through 2019, with September as the reference month, we have a good basis for not only describing how jobs are distributed and what characteristics they have, but also for making use of the opportunity to follow jobs and employees over time.

The analysis presents characteristics of employees who work in low-paid jobs and special traits typical for the jobs, i.e. in which industries or sectors we find these jobs and which occupations they cover. In particular, we find that young people in early stages of working life dominate at the lowest wage levels. Furthermore, the level of education is lower for people in jobs with lower wages. Jobs with lower wage levels are concentrated in a few industries, such as retail, accommodation and food service activities and other personal services. The distribution of earnings within an industry or a profession are such that far from all jobs within the group fall below the threshold for the lower 20 per cent of the earnings distribution.

By following jobs throughout the period, from 2015 to 2019, we can illustrate how jobs alter their position in the wage distribution over time. The labor market is not static, new employees enter the work force while others leave, some employees change jobs or obtain a higher education along the way. The annual earnings statistics offer a snapshot of each year, in this case September, and the data shows approximately the same distribution of age groups, predominantly younger employees, among the low paid jobs from one year to the next. In other words, there are many young employees in the lower end of the earnings distribution at any given time, but no one stays young forever. This is also the case for certain professions or industries that typically are represented among the lowest paid jobs year after year. The individual employees, however, move upwards in the distribution over time mainly because new employees continue to enter the labor market with lower earnings, while also their own earnings-growth over time contributes to this movement.

Towards the end of the text, we try to shed more light on the longitudinal aspects, by focusing on what happens from the first time we observe an employee to the last time they are observed in the period, 2015 - 2019. By way of a statistical model, a linear regression model, we re-iterate the previously described relationships to examine if this tool supports the descriptive findings. We choose to follow employees and their main job and study the tendency over time to move from the lower end of the earnings distribution and upwards. Employees with their main job in the lowest end of the wage distribution in the first year they are observed, show the greatest tendency to move upwards in the wage distribution. The number of years employees have been observed and whether they obtain higher education or change occupation reinforces this tendency to a higher position in the distribution in the last year we observe the employee. Through this analysis, we cannot derive the explanation or cause for the upward movement, and much less rank these causes or effects, but we can, with the support of the descriptive results, approximate the time it takes to move up and out of the lower end of the earnings distribution.

## Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Datagrunnlag og avgrensning av undersøkelsen</b> .....	<b>9</b>
2.1. Data og tilrettelegging .....	9
2.2. Kjennemerker og avgrensing .....	10
<b>3. Typiske trekk ved lavtlønnsjobber</b> .....	<b>12</b>
3.1. Lav lønn – lav alder, kort utdanning og kort tid siden fullført utdanning .....	13
3.2. Yrker og næringer .....	15
3.3. Lønnstakere med flere jobber .....	17
3.4. Identiske jobber i perioden 2015-2019 .....	19
<b>4. Hvor lenge blir folk i lavtlønnsjobber?</b> .....	<b>24</b>
4.1. Modellspekifisering og estimeringsresultater .....	24
<b>5. Oppsummering</b> .....	<b>27</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>28</b>
<b>Vedlegg A: Variabler og variabelkilder</b> .....	<b>29</b>
<b>Vedlegg B: Vedleggstabeller</b> .....	<b>30</b>
<b>Vedlegg C: Vedleggsfigurer</b> .....	<b>33</b>
<b>Vedlegg D: Detaljerte estimeringsresultater</b> .....	<b>36</b>
<b>Figurregister</b> .....	<b>37</b>
<b>Tabellregister</b> .....	<b>38</b>



## 1. Innledning

De senere år har det blitt lagt frem flere analyser om lønnsulikhet og økt spredning i lønnsfordelingen. I Geier og Grini (2018) vies det oppmerksomhet til utviklingen i ulikhet i lønnsfordelingen som er blitt vesentlig større siden 1997. I Grini, Johnsen og Kornstad (2020) blir en avgrenset gruppe fulgt over 10 år og det slås fast at de fleste beveger seg ut av lavt lønnede jobber og oppover i lønshierarkiet. Likeledes har det også blitt presentert analyser som drøfter kjennemerker ved grupper som har lave inntekter fra yrkesaktiviteter eller lønn (With, 2019).

I denne rapporten vil vi trekke på erfaringer fra de nevnte analysene og belyse egenskaper ved arbeidsplassen og kjennemerker ved personene i jobber som er blant de 20 prosent lavest lønnede. Samtidig vil vi se på særtrekk ved jobber i den lavere enden av lønnsfordelingen. I den deskriptive delen av rapporten vil vi legge mest vekt på situasjonen i 2019 og i den grad nødvendig kommentere særtrekk ved de øvrige 80 prosentene. Det er også andre egenskaper vi må drøfte, siden fokus for en lønnsstatistikk er lønnen i bestemte jobber. Dermed må vi også skjele til lønnstakernes jobb eller jobber, herunder at en lønnstaker kan ha flere jobber, skifte jobb, få en høyere utdanning og så videre. Selv om mesteparten av rapporten vil vektlegge jobber, vil vi når nødvendig ta utgangspunkt i lønnstakere, altså personer, og følge hovedjobben. Derfor vil vi i løpet av de kommende kapitlene måtte veksle mellom å beskrive sammenhenger ved bruk av henholdsvis jobbene og lønnstakere som analyseenhet. For en definisjon av disse begrepene, samt andre sentrale begrep som anvendes i rapporten, se kapittel 2.1.2.

I hovedtrekk er egenskapene ved de 20 prosent lavest lønnede jobbene relativt uendret fra 2015 til 2019. Aldersfordelingen og sammensetningen av utdanninger er trekk ved personene som innehar jobbene og her ser vi at unge med lavt utdanningsnivå er en dominerende gruppe blant lønnstakere i jobber med lav lønn. Tilsvarende ser vi på egenskaper ved jobbene, som yrke og virksomheten der vi finner jobben, som befinner seg i en bestemt næring eller sektor. Også sett i lys av sistnevnte kjennemerker er det trekk som ikke endres mye i perioden, i det at vi finner større andel av lavt lønnede jobber knyttet til bestemte yrker og næringer.

I neste del av rapporten følger vi jobber fra starten av perioden frem til og med 2019. Dette valget avgrenser denne delen av analysen til de jobbene vi kan observere i hele perioden, men til gjengjeld vil vi kunne åpne for å se på endringer ved egenskaper i denne delen av populasjonen. Dels vil dette være uttrykk for hva som skjer med gruppen av alle lønnstakere eller jobber som observeres i hele perioden, ettersom hele arbeidsmarkedet stadig fylles på med nye lønnstakere og jobber, samtidig som jobber forsvinner og lønnstakere går ut.

Avslutningsvis benyttes en regresjonsmodell for å beskrive variasjonen i persentilplassering. Dette gir muligheten til å vurdere hvorvidt modellen understøtter noen av sammenhengene vi finner i de deskriptive delene av rapporten, men også hvordan de forskjellige kjennemerkene virker inn på desilplasseringen over tid. I denne delen av rapporten finner vi også at tendensen til bevegelse oppover fra lavere persentiler er større blant de som startet lavt. Sagt med andre ord, lavt utgangspunkt gir høyere sannsynlighet for større bevegelse oppover i lønnsfordelingen, og særlig bidrar endring av utdanningsstatus, antall år lønnstakeren er i arbeid og om man bytter jobb i perioden.

Siden perioden vi undersøker er såpass kort som fem år, vil det selvsagt ikke være mulig å belyse lange trender i arbeidsmarkedet. Eksempler på viktige endringer i arbeidsmarkedet som vesentlig kan påvirke sammensetningen av arbeidsmarkedet og adferden til arbeidsgivere og lønnstakere er konjunkturer, som konsekvensen av

oljeprisfall (Næsheim (2018) og Rønhovde (2018)) og/eller finanskriser, endringer i etterspørselen etter bestemte utdanninger (Cappelen et al., 2020) eller utviklings-  
trekk med vekst eller fall for bestemte næringer.

## 2. Datagrunnlag og avgrensning av undersøkelsen

### 2.1. Data og tilrettelegging

Analysene anvender et datasett tilrettelagt av Seksjon for arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk i Statistisk sentralbyrå. Datasettet inneholder opplysninger på arbeidsforholdsnivå for perioden 2015-2019, herunder månedslønn, kjønn, alder, yrke, utdanning og arbeidstid, samt informasjon om næring, sektor og størrelsen på virksomheten som jobben tilhører.

Datasettet er en sammenkobling av filene brukt til publisering av den årlige lønnsstatistikken i perioden 2015-2019. Det er koblet på variabler fra andre datakilder, og dataene er organisert som et forløp over tid per arbeidsforhold. Fra og med 2015 er det a-ordningen som er datagrunnlaget for den årlige lønnsstatistikken, noe som innebærer at datasettet dekker alle innrapporterte arbeidsforhold med lønn i de aktuelle referansemånedene. Måletidspunktet er den uken i september i det respektive året som inneholder den 16. dagen i måneden (i de fleste tilfeller uke 3 i måneden).

Filene bygges videre på bakgrunn av 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 er ikke inkludert. Som følge av de store endringene i arbeidsmarkedet fra år til år, med betydelige utskiftninger av arbeidsforhold, inneholder ikke datasettet observasjoner for alle arbeidsforhold over hele perioden, og er følgelig å betrakte som et ubalansert paneldatasett. Dataene er altså øyeblikksbilder av de valgte tidspunktene i året.

#### 2.1.1. Lønnsbegrep og persentiler

I denne rapporten er det månedslønn som anvendes som lønnsbegrep i analysene. Månedslønn omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser, der den avtalte månedslønnen består av den faste grunnlønnen og faste lønnstillegg, og de uregelmessige tilleggene og bonusene er beregnet som gjennomsnitt per måned fra januar til tellingstidspunktet i september. Lønnsbegrepet som anvendes er begrenset til å omfatte kontante ytelser for utført arbeid, og inkluderer ikke overtidsgodtgjørelser, naturalytelser, forsikringer, styrehonorar, eller lignende. Det er brutto lønn, altså før skatt, og lønn per heltidsekvivalent som benyttes. Lønnsopplysningene innhentes gjennom a-ordningen (se vedlegg A).

Et viktig premiss for analysene er at arbeidsforholdene er rangert etter lønnsnivå. For hvert år, og på bakgrunn av nivået på månedslønnen (som definert over) det aktuelle året, plasseres jobbene derfor i persentiler. Plasseringen bestemmes på bakgrunn av en sortering, i stigende rekkefølge, av alle arbeidsforhold det aktuelle året etter nivået på månedslønnen, og en påfølgende inndeling av arbeidsforholdene i 100 like store grupper. Inndelingen er vektet, slik at det er antallet heltidsekvivalenter (sum av stillingsprosenten), snarere enn antallet arbeidsforhold, som er likt i de 100 gruppene. Den lavest lønnede prosenten av lønnsfordelingen tilhører persentil 1, mens den høyest lønnede prosenten tilhører persentil 100. Denne størrelsen tallfester dermed arbeidsforholdets plassering, eller rangering, i lønnsfordelingen for alle arbeidsforhold som inngår i lønnsstatistikken det aktuelle året. I det følgende anvendes også desilbegrepet, som da er en enkel sammenstilling av de underliggende persentilene i 10 like store deler.

### 2.1.2 Definisjoner av sentrale begrep

Her definerer vi sentrale begrep som benyttes i rapporten. Begrepsdefinisjonene er helt på linje med de definisjonene som ligger til grunn i lønns- og sysselsettingsstatistikken.

**Jobber (arbeidsforhold):** Analyseenheten i statistikken er jobber (arbeidsforhold) per virksomhet. Begrepene «jobb» og «arbeidsforhold» brukes synonymt og er definert som jobb som kompenseres i form av lønn e.l. 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.

**Lønnstakere:** Lønnstakere omfatter alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. 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).

**Bosatte:** Bosatte er definert som personer registrert i Folkeregisteret og inkluderer også midlertidige innflyttere med planlagt opphold i Norge på seks måneder eller mer.

**Ikke-bosatte:** Ikke-bosatte er definert som personer registrert i Folkeregisteret med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. Ikke-bosatte omfatter personer med et midlertidig personnummer (D-nummer) eller som er registrert som utvandret, men jobber i Norge.

**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 fagopplæring i skole er også definert som lærlinger. Fagopplæring i skole er et tilbud til søkere som ikke har fått lære plass.

## 2.2. Kjennemerker og avgrensning

Kjennemerkene som benyttes for å undersøke rapportens problemstillinger 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 jobbene tilhører. Vedlegg A gir oversikten under, med relevante linker, i tabulert form.

På personnivå er kjennemerkene som benyttes i denne rapporten alder, kjønn, samt utdanningsinformasjon, herunder nivå på den høyeste fullførte utdanningen og antall år etter fullførelsen av denne. Informasjon om personenes alder og kjønn på tellingstidspunktet (per den 16. i referansemåneden) hentes fra SSBs befolkningsregister (BeReg), som er Statistisk sentralbyrås statistiske kopi av Folkeregisteret (FREG, tidligere Det sentrale folkeregisteret (DSF)) hos Skatteetaten, og som oppdateres daglig. Disse variablene avledes fra personens fødselsnummer. Utdanningsnivå er hentet fra Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB), og det grupperes etter lengden på utdanningen i samsvar med Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS2000). Antall år etter fullføring av høyeste utdanning inngår som differansen mellom aktuelt år og året den høyeste utdanningen ble fullført, der sistnevnte variabel også hentes fra NUDB.

Videre inngår yrke og arbeidstid som kjennetegn knyttet til jobbene. Yrke rapporteres av opplysningspliktige i a-ordningen, og kodes etter Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08). Arbeidstid for arbeidsforholdet, i form av avtalt

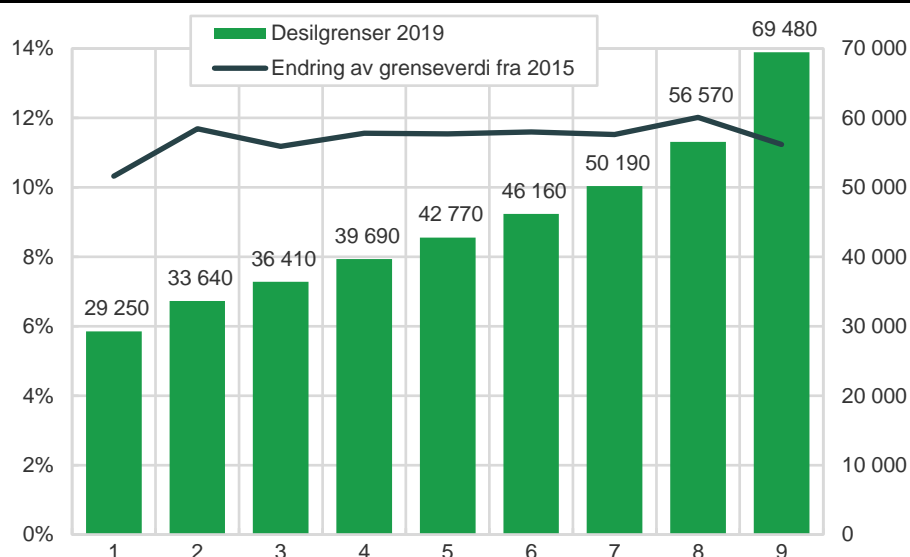
stillingsprosent, rapporteres også gjennom a-ordningen. I lønnsstatistikken anvendes stillingsprosenten som faktor i kalkuleringen av heltidsekvivalent lønn, samt vekt i beregning av lønnsnivå for grupper av arbeidsforhold (som invers til faktoren for heltidsekvivalenten).

For å beskrive egenskaper ved arbeidsplassene jobbene tilhører, brukes kjennemerkene næring, sektor og størrelse på virksomheten. Disse variablene hentes fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF) i SSB, som igjen er basert på døgkontinuerlige oppdateringer fra Enhetsregisteret (ER) hos Brønnøysundregistrene. Næring kodes etter Standard for næringsgruppering (SN 2007), mens sektor kodes etter Standard for institusjonell sektorgruppering. Antall ansatte i virksomheten og foretaket i VoF vil i de fleste tilfeller avvike fra antallet arbeidsforhold med lønn som inngår i lønnsstatistikken på et gitt tidspunkt, da ikke alle ansatte faller innenfor lønnsstatistikken's populasjonsavgrensning.

### 3. Typiske trekk ved lavtlønnsjobber

I første omgang ser vi det som tjenlig å lage en referanseramme for videre drøfting og beskrivelse av jobber som faller over eller under grensen for å bli forstått som lavt lønnet i denne rapporten. Skillet mellom de lavest lønnede 20 prosentene av jobber og resterende 80 prosent er en månedslønn på 33 640 kroner i 2019 for månedslønn per heltidsekvivalent. Dette er ingen formell grense, som ikke gir noen spesiell mening utover at vi benytter den som grense for å skille mellom lav lønn og resten<sup>1</sup>. Desilplasseringen finner vi ved å rangere alle arbeidsforhold fra lavest til høyest månedslønn per heltidsekvivalent og summere jobbene ut fra størrelsen på den avtalte arbeidstiden, dette fører til at vi summerer slik at vi får like mange hele jobber i hvert persentil (hundredeler) eller desil (tideler), men ikke like mange jobber, fordi flere deltidsjobber må til for å få en hel jobb. Størrelsen på lønnen avgjør plasseringen i rangeringen, men størrelsen på arbeidsforholdet bestemmer opptellingen av for eksempel første persentil som da gir uttrykk for den lavest lønnede prosenten hele jobber. Desilgrenene som presenteres i figuren under er de som gjelder når vi fordeler alle jobbene i lønnsstatistikken for 2019.

**Figur 3.1** Desilgrenser i kroner (høyre akse) 2019 og endring av desilgrenser i prosent (venstre akse) fra 2015 til 2019



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figuren over viser grensene som skiller desiler fra hverandre, altså deler inn i 10 grupper fra lavest til høyest. I figuren er aksene til høyre lønnsnivået i kroner i 2019. Til venstre er aksene for prosent endring av desilgrensene fra 2015 til 2019 og er illustrert med den grønne linjen over søylene. Avstanden mellom desilgrensene er størst nederst og særlig øverst i fordelingen. Dette følger særlig av at de aller fleste jobber er å finne i midten og at fordelingen er skjev mot høyere lønninger der det også er færre jobber.

Desilgrense 1 er månedslønna som skiller de 10 prosent lavest lønnede jobbene fra resten, og var i 2019 på 29 250 kroner i månedslønn per heltidsekvivalent. Med andre ord er jobber med lønn lavere enn denne grensen de 10 prosent lavest lønnede jobbene. I motsatt ende av skalaen fremgår det at i 2019 var nedre grense for de 10 prosent høyest lønnede så vidt under 69 500 kroner i månedslønn per heltidsekvivalent. De øvrige desilene finnes da mellom de ni grenseverdiene, som eksempel vil månedslønna 40 000 kroner i 2019 bli plassert i desil 5. Midten av

<sup>1</sup> Lavinntektsgrenser er mer kjente størrelser med internasjonalt omforente løsninger for fastsetting (Omholt et al., (2019)) Likevel settes også disse grensene ut fra en relativ plassering i forhold til et punkt i en fordeling av enheter

den rangerte fordelingen, også kalt medianverdien, er desilgrense 5 som var 42 770 kroner i 2019, halvparten av heltidsekvivalentene ligger over og den andre halvdel ligger under denne grensen.

Gruppen som er i sentrum for omtale i denne rapporten er de jobbene der månedslønn per heltidsekvivalent er under 33 640 kroner i 2019. I 2015 var denne grensen på 30 120 kroner. Fra 2015 til 2019 har denne grenseverdien økt med 11,7 prosent til sammenlikning har grenseverdien til de 10 prosent høyest lønnede jobbene økt med 11,2 prosent i samme periode.

Endringen i det relative forholdet mellom disse grenseverdiene benyttes ofte til å beskrive endringer i fordelingen, altså om fordelingen blir trukket utover eller blir presset mer sammen (OECD, 2020). Samtidig er ikke dette et spesielt egnet mål for hvor ulikt månedslønna er fordelt (se Geier og Grini (2018)), da desilgrensene bare er enkeltpunkter i en fordeling.

I det videre skal vi i liten grad drøfte lønnsnivåer og kroner, men heller ta utgangspunkt i hvor i en rangering en jobb eller en lønnstaker er plassert. Denne plasseringen er som tidligere beskrevet uttrykt ved tilhørighet i et desil (tidel) eller persentil (hundredel). Vi kan likevel ikke omtale plasseringen i en rangert fordeling, her med lønn som er sortert, uten samtidig å påpeke at det er store bevegelser i arbeidsmarkedet fra et år til et annet som påvirker denne rangeringen. I løpet av et år er det mange nye lønnstakere som kommer til og tilsvarende er det mange som avslutter sin karriere og går over i pensjonistenes rekke og atter andre som kommer tilbake etter å ha hatt et opphold grunnet utdanning for eksempel. I artikkelen «De store bevegelsene i arbeidsmarkedet» (Horgen, 2019) presenteres hvor store de bevegelsene som skjer i arbeidsmarkedet fra et tidspunkt til et annet er. Alle disse bevegelsene vil også påvirke plasseringen av en jobb eller en lønnstaker i rangering som var der fra før. Det kommer til jobber som plasserer seg lavere enn en eksisterende jobb og bidrar til endring av plasseringen oppover uten at lønna nødvendigvis er særlig endret. Fra et år til et annet vil disse bevegelsene reflektere hva som observeres av endringer eller stabilitet. Antallet i en aldersgruppe er i stor grad stabilt fra et år til et annet fordi unge kommer inn i bunn og eldre går ut av gruppen og inn i aldergruppen over.

### 3.1. Lav lønn – lav alder, kort utdanning og kort tid siden fullført utdanning

Uavhengig av innfallsvinkel kan vi slå fast at et kjennetegn ved lønnstakere som bekler de 20 prosent lavest lønnede jobbene er at de er yngre, til dels mye yngre, enn de som er i de øvrige 80 prosentene. Som det fremgår av tabell 3.1 er gjennomsnittsalderen for alle rett i underkant av 42 år i 2019. Mens gjennomsnittsalderen i de lavest lønnede desilene var henholdsvis 28,6 og 36,6 år.

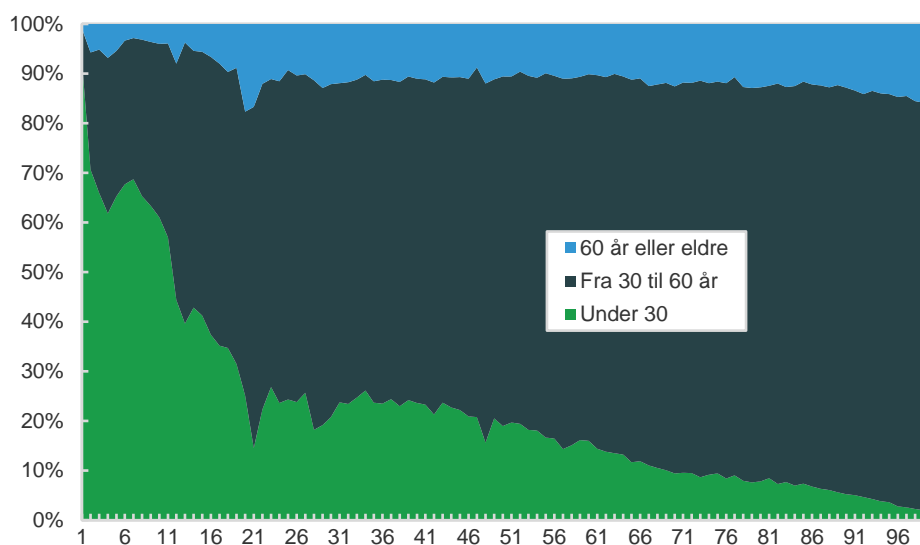
**Tabell 3.1** Gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig antall år etter høyeste fullførte utdanning fordelt på desil, 2019

Desil	Nedre desilgrense	Øvre desilgrense	Gjennomsnitt	
			Alder	Antall år etter endt utdanning
I alt			41,8	16,2
1		29 250	28,6	7,4
2	29 250	33 640	36,6	12,1
3	33 640	36 410	42,4	17,5
4	36 410	39 690	41,6	16,6
5	39 690	42 770	42,0	16,4
6	42 770	46 160	42,8	16,2
7	46 160	50 190	44,3	17,1
8	50 190	56 570	45,5	17,8
9	56 570	69 480	46,0	19,2
10	69 480		48,2	21,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Hovedtrekk knyttet til alder kommer enda tydeligere frem dersom vi fordeler aldersgrupper på persentiler, altså 100 grupper fra lavest til høyest fremfor 10 som vi så langt har presentert.

**Figur 3.2 Andel av aldersgrupper fordelt på persentil, 2019**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I figur 3.2 fremkommer et tydelig mønster som viser dominans av yngre lønns-takere i jobbene som er i de lavere desilene. Vi har valgt å skille ut de over 60 år fordi denne aldersgruppen har en distinkt avvikende fordeling, sammenliknet med de to andre. Som for de mellom 30 og 60 år er det et fåtall av de over 60 år i de laveste desilene men til gjengjeld er de eldste ganske jevnt fordelt fra om lag persentil nummer 18 som er helt på tampen av den gruppen vi har i fokus, altså persentil 20 eller lavere.

Lønnstakere som er under 30 år er å finne i jobber som utgjør knapt 24,6 prosent av alle jobbene som er med i statistikken, men dominerer likevel de laveste persentilene. Nevnte aldersgrupper utgjør over halvparten av desil 1, altså de første 10 persentilene. I 2015 var situasjonen nesten helt lik, men gjennomsnittsalderen i alle desiler var litt lavere. Samlet antyder dette høy grad av utskifting av arbeidsforhold, med rekruttering fra yngre aldersgrupper, både blant de 10 prosent laveste lønnede jobbene og den nest laveste desilen. Denne tendensen til utskifting i de laveste desilene kommer vi tilbake til i senere kapitler.

Utdanningsnivå har særtrekk som vi kan knytte sammen med alder og plassering i de laveste desilene i lønnsfordelingen. Gjennomsnittlig antall år etter endt høyeste registrerte utdanning er betydelig lavere i disse første desilene, som det fremgår av tabell 3.1. Dette siste er naturlig i og med at lav alder innebærer begrenset tid i antall år som kan ha gått etter endt høyeste utdanning. Til sammenlikning med eldre personer som naturlig kan ha flere år på seg etter endt høyeste registrerte utdanning. I desil 1 og 2 er antall år etter endt utdanning henholdsvis 7,4 og 12,1 år i gjennomsnitt og er derved de eneste desilene der dette gjennomsnittet er lavere enn gjennomsnittet for alle jobber som er på 16,2 år. De aller fleste jobbene i desil 1 er bekledd av personer med utdanning på grunnskolenivå eller uoppgitt utdanningsnivå, hele 56,7 prosent (vedleggstabell B1 i vedlegg B). Personer med videregående utdanning hadde 29,4 prosent av jobbene. Personer med utdanninger på universitets- eller høyskole-nivå utgjør den resterende 14 prosenten av jobbene, der mange har disse jobbene ved siden av studier eller personene er i bevegelse ut av studietilværelsen og over i nye jobber. En liknende fordeling finner vi i desil 2,

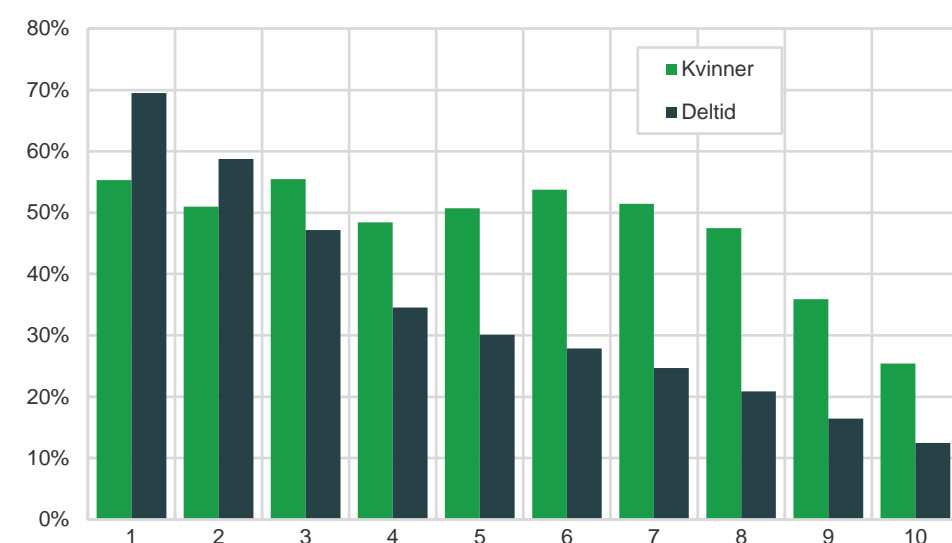


der personer med maksimalt videregående eller uoppgitt utgjør drøyt 80 prosent av jobbene i 2019.

En gruppe som skiller seg ut er lærlinger (definert i kapittel 2.1.2). Dette er personer som yrkesklassifiseres i det yrket der utdanningen pågår. Kjenntegn for denne gruppen er at lønna stiger i takt med tiden man har vært lærling, gjerne definert ut fra tarifflønna for de som ikke er lærlinger i fagfeltet/yrket. Det er også en betydelig avstand fra gjennomsnittlig lærlingelønn opp til gjennomsnittslønn for jobber i yrket som ikke er fylt av lærlinger (Edelmann, 2020). Dette innebærer at i overgangen fra lærling til ferdigutdannet flytter lærlinger oppover i lønns hierarkiet.

Et annet kjennetegn ved de lavere desilene er at det er særlig mange deltidsjobber og at det er et flertall kvinner som besitter jobbene i de lavere desilene, som vist i figur 3.3.

**Figur 3.3** Andel kvinner og deltid fordelt på desiler, 2019



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Av figur 3.3 ser vi også at kvinner først og fremst er underrepresentert i de to øverste desilene. For deltidsandelen er det mest markante trekket at deltid er dominerende i de laveste desilene, og oppviser jevnt fallende andel ettersom vi stiger oppover i fordelingen, fra nesten 70 prosent deltidsandel i desil 1 til 12,5 prosent i desil 10.

### 3.2. Yrker og næringer

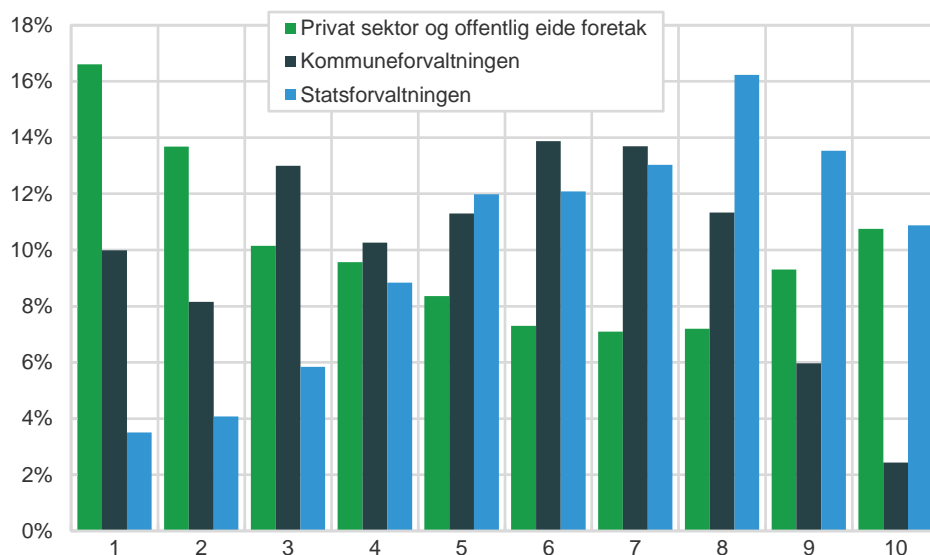
Lønnsnivået i forskjellige næringer varierer en hel del, fra gjennomsnittslønninger på over 74 500 kroner i bergverksdrift og utvinning og 61 500 kroner i finans-tjenester, til 32 500 kroner i overnatting og servering. For øvrig er overnatting og servering den eneste næringen der gjennomsnittslønna er lavere enn grenseverdien som skiller de laveste 20 prosent av jobbene og resterende 80 prosent av jobbene som går ved 33 640 kroner (se vedlegg B, vedleggstabell B8).

Slike variasjoner peker også ut hvilke næringer som er mest eller minst representert i de laveste delene av lønnsfordelingen. De næringene der lønnsnivået er høyt har kun en liten andel av jobbene i de lavere desilene, for eksempel er det kun 3,2 prosent av jobbene i bergverksdrift og utvinning som er i desil 1 eller 2. Tilsvarende andel i overnatting og servering er hele 78,7 prosent av jobbene, mens kun 2,7 prosent av jobbene befinner seg i de to øverste desilene. Andre næringer som har stor andel av jobbene i de laveste desilene er jordbruk, skogbruk og fiske, der vi

også finner oppdrettsnæringene, hvor over halvparten av alle jobbene er i de nederste desilene. Varehandel, forretningsmessig tjenesteyting og kultur, underholdning og fritid er andre næringer som er tungt representert i de lavere desilene, med over 40 prosent av jobbene representert i de to nederste desilene. Dette understøttes av Fedoryshyn (2019): «...stor andel av unge som ikke har fullført videregående skole, begynner å jobbe i varehandel og serveringsvirksomhet», som også påpeker sammenhengen mellom at vi finner mange unge i de laveste desilene og at konsentrasjonen av lavt lønnede jobber finnes i nevnte næringer.

Mange næringer er i hovedsak dominert av foretak som tilhører privat sektor, herunder flere av næringene nevnt over, og knappe 81 prosent av jobbene i laveste desil er i denne sektoren. Tilsvarende er 80 prosent av jobbene i desil 2 også i privat sektor. I figur 3.4 vises andelen av jobbene i den enkelte sektor etter desilplassering. Privat sektor har en høy andel av jobbene i første og andre desil og synkende andel videre oppover frem til de siste desilene der andelen jobber i privat sektor igjen tar seg opp. Denne spredningen i lønn er også beskrevet i Geier og Grini (2018). Desilfordelingen for jobber i stats- og kommuneforvaltningen er mer orientert mot midten, men statsforvaltningen (helseforetakene inkludert) har større andel jobber i de øvre desilene sammenliknet med kommuneforvaltningen. Nevnte trekk blir mer gjenkjennelig dersom vi legger til grunn hva som omfattes av tjenesteproduksjon og derved jobber i disse sektorene. «I statsforvaltningen finner vi flere ansatte med både høyere og mer spesialisert utdanning enn i kommuneforvaltningen. Typiske eksempler fra statsforvaltningen er legespesialister i helseforetakene, undervisningspersonale i universitet og høyskole. Tilsvarende har kommunene mange ansatte med høy utdanning i både skole og helse- og sosialtjenester, men som likevel ikke er like høyt lønnet som de mer spesialiserte ansatte i statsforvaltningen.» (Grini, 2019).

Figur 3.4 Andel jobber fordelt på sektor og desil, 2019

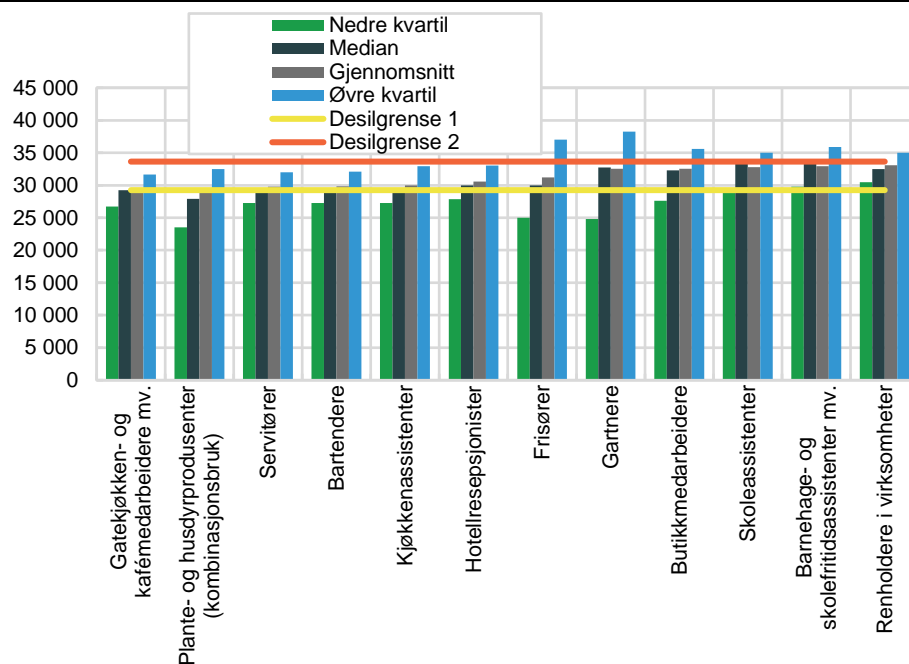


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Gitt det vi har vist over om næringene og sektor, følger det at utvalgte yrker, som ofte er sterkt tilknyttet næringer, med lavere lønnsnivå også vil være representert i den lavere enden av fordelingen. Det er en rekke yrker der de fleste av jobbene faller under grensen som skiller de laveste 20 prosentene og de øvrige 80 prosent av jobbene. Det enkleste er å ta utgangspunkt i publisert lønnsstatistikk der det er oppgitt grenseverdier som median, øvre og nedre kvartil. Disse grenseverdiene forteller mye om hvordan lønna er fordelt i et yrke. Øvre kvartil er grensen som

angir at 3 av 4, 75 prosent, har lønn under angitt verdi, mens nedre kvartil angir det motsatte at 3 av 4 har høyere lønn enn den angitt grenseverdien. I det videre skal vi trekke frem noen få yrker som omfatter mange jobber med en gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekivalent under grenseverdien for de lavest 10 prosent i fordelingen. Yrkene som presenteres i figur 3.5 er hentet fra tabell B6 i vedlegg B, som omfatter alle yrker med gjennomsnittslønn per heltidsekivalent mindre enn grenseverdien for desil 2, altså mindre enn 33 640 kroner.

**Figur 3.5** Gjennomsnitt, median, øvre og nedre kvartilgrense for månedslønn per heltidsekivalent for utvalgte yrker og desilgrense 1 og 2 for alle, 2019



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 3.5 viser nivået for gjennomsnittslønna per heltidsekivalent i et utvalg av yrker. I tillegg vises median og kvartilgrenser til de enkelte yrkene. Generelt viser figuren at det er vesentlig forskjell mellom yrkene og hvor langt fra hverandre øvre og nedre kvartil er. Dette innebærer at selv om gjennomsnittslønn per heltidsekivalent er under grenseverdien for et desil er det likevel slik at mange jobber i flere av yrkene likevel har en månedslønn som befinner seg i desilene over.

Linjene tvers over figuren viser hvor grenseverdiene for desil 1 og 2 er. For frisører er øvre kvartilgrense for månedslønn per heltidsekivalent, den gule søylen, mer enn 3 000 kroner over grenseverdien som skiller desil 2 og 3 (mørk blå linje). Ser vi på den grønne søylen for frisørene ser vi at grensen for nedre kvartil går ved 25 000 kroner, som betyr at 25 prosent av frisørene har en månedslønn per heltidsekivalent som er lavere enn denne verdien. I yrkesgruppen frisører er det mange lærlinger som gjør at denne grensen blir såpass lav og som bidrar til stor avstand mellom øvre og nedre kvartilgrense. Tilsvarende for hotellresepsjonister er søylen for øvre kvartil under desilgrense 2, som innebærer at mer enn tre firedele av jobbene har en månedslønn per heltidsekivalent under grensen for å være i desil 3.

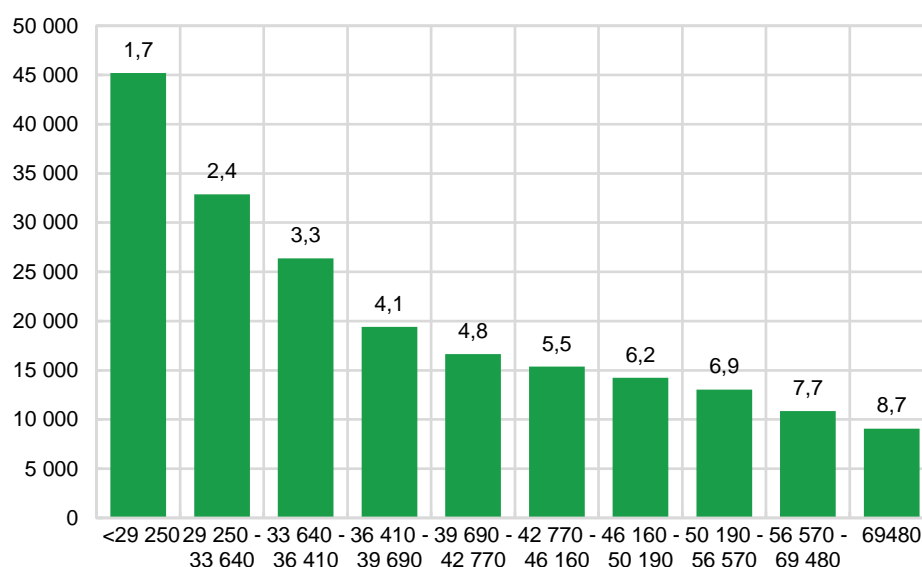
### 3.3. Lønnstakere med flere jobber

Av om lag 2,8 millioner jobber omfattet av lønnsstatistikken i 2019 var det drøyt 424 000 jobber som var tilknyttet lønnstakere som hadde to eller flere jobber. Altså har de fleste kun én jobb. 203 000 lønnstakere har flere jobber, noe som tilsvarer 2,1 jobb per lønnstaker med mer enn én jobb. Totalt utgjør de beskrevne jobbene

rett i overkant av 15 prosent av alle jobber i lønnsstatistikken. Det er derfor naturlig å vurdere hvorvidt disse jobbene er særlig skjevt fordelt mot lavere lønnsnivå, med andre ord se om det er en særlig tendens til å ha flere jobber når du først har en jobb som er lavt lønnet.

En lønnstaker med en jobb i desil 1 kan ha en annen jobb i desil 4. Uansett vil vi i statistikken vurdere en av jobbene som hovedarbeidsforhold og det andre som biarbeidsforhold. Hovedarbeidsforholdet er vanligvis også den største målt i avtalt arbeidstid. Jobbene kan altså være spredd på flere forskjellige punkter i lønnsfordelingen, noe som er vanlig. For å lette tolkningen av denne egenskapen kan vi beregne en gjennomsnittlig desilplassering for alle jobbene til hver enkelt lønnstaker. Når vi da stiller opp lønnstakerne i desilet der hovedjobben er plassert, slik vi gjør i figur 3.6, kan vi samtidig vise bidraget til biarbeidsforhold.

**Figur 3.6** Antall lønnstakere med flere jobber, etter desilplassering på hovedarbeidsforholdet og gjennomsnittlig desilplassering for alle jobbene (over søylene), 2019



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Jobber i nedre ende av lønnsfordeling, desil 1 og 2, har i stor utstrekning bijobber oppover i desilfordelingen. I motsetning til lønnstakere med hovedarbeidsforholdet i de øvre desil som ofte har jobber i lavere desil som biarbeid. Figur 3.6 viser også hvor mange lønnstakere med flere arbeidsforhold som befinner seg i de forskjellige desilene. 38,5 prosent av lønnstakerne med flere jobber har hovedarbeidsforholdet plassert i desil 1 eller 2. Resterende drøye 60 prosent har hovedjobben plassert i de øvrige desilene, med stadig fallende antall oppover i fordelingen.

Lønnstakere med flere jobber skiller seg noe fra det som ble presentert i tabell 3.1 med alle jobbene. Lønnstakerne med flere jobber er gjennomgående yngre, rett i overkant av 38 år. Gjennomsnittsalderen for alle jobber i 2019 var 41,8 år. Når vi ser nærmere på gjennomsnittsalder per desil er det kun i det første desilet at det er om lag samme alder, 28,6 år og 28,7 år for lønnstakere med flere jobber sammenliknet med alle jobber. I alle de øvrige desilene er gjennomsnittsalderen lavere for lønnstakere som har flere jobber.

Typiske spørsmål som kan reises er; Jobber de mer fordi de må av økonomiske grunner eller at de er unge og fulle av energi og kan? Ingen informasjon i datagrunnlaget for denne rapport gir informasjon om motivet for slike valg. På den annen side er det viktig å påpeke at det kan være flere årsaker til valget. Det kan for eksempel være at det er vanskelig å finne en fulltidjobb og at lønnstakere derfor

supplerer med å ta andre deltidsjobber i tillegg. Videre er det som vist tidligere mange under utdanning i de lavere desilene og mange av disse lønnstakerne kan i en overgangsfase fra utdanning til full deltagelse i arbeidslivet fanges opp med to eller flere jobber.

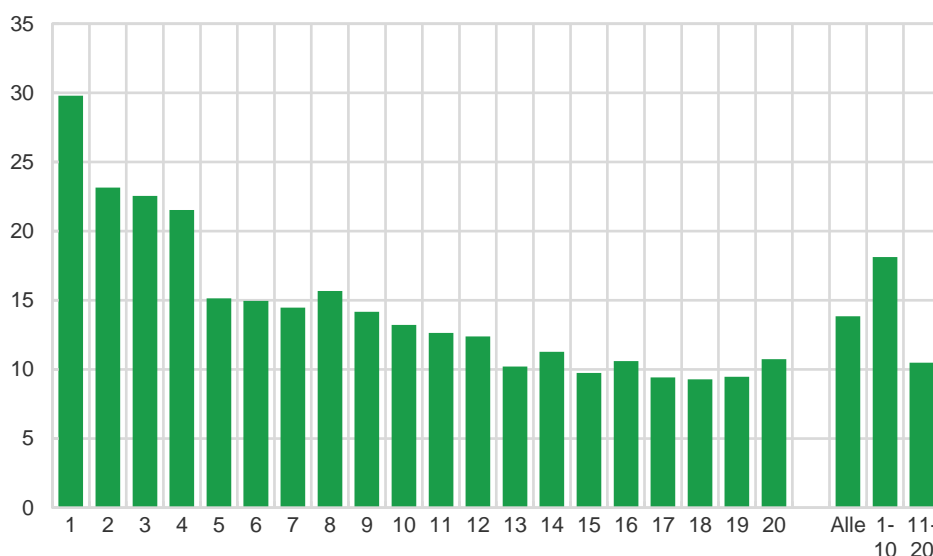
### 3.4. Identiske jobber i perioden 2015-2019

Dataene som anvendes i denne rapporten gjør det mulig å følge identiske jobber over den aktuelle tidsperioden. Identiske jobber er definert som jobber som finnes både i 2015 og 2019.

I det følgende beskrives identiske jobber med hensyn på bevegelsene disse har i lønnsfordelingen mellom de to årene. Det er altså den relative lønnsveksten i jobben, med de egenskapene som er knyttet til den, som beskrives. Fremstillingen er begrenset til jobber som inngår i en av de to nederste lønnsdesilene i 2015.

Som figur 3.7 viser, er den gjennomsnittlige bevegelsen i lønnsfordelingen for disse jobbene på i underkant av 14 persentiler over fem-års perioden. Samtidig er bevegelsene i stor grad betinget av utgangspunktet, med en klar tendens til at de i utgangspunktet lavere plasserte jobbene forflytter seg flere persentiler enn de som er høyere plassert i 2015. I gjennomsnitt beveger det nederste desilet seg i overkant av 18 persentiler, mens jobbene i desil 2 beveger seg i snitt 10,5 persentiler i løpet av perioden.

**Figur 3.7** Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter persentilplassering i 2015



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

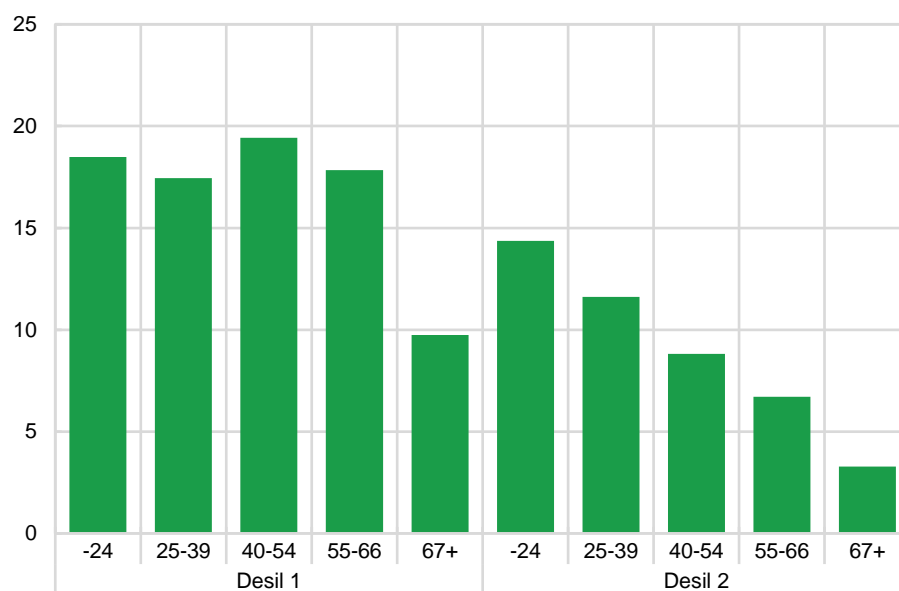
Samtidig er det hensiktsmessig å også vurdere hvordan en tilsvarende figur ser ut for identiske lønnstakere. Dette presenteres i figur C1 i vedlegg C. For identiske lønnstakerne åpnes det for at jobbene ikke er identiske på de to tidspunktene, og at bevegelsene således kan knyttes til endringer i selve hovedarbeidsforholdet. Figuren dekker altså lønnstakere med hovedarbeidsforhold som inngår i en av de to nederste lønnsdesilene i 2015.

Det største poenget fra figuren for lønnstakere er at gjennomsnittsnivåene for endringer i lønnsfordelingen er større enn for jobbene, altså at det er stor forskjell på å følge jobber kontra å følge lønnstakere. Figur C1 i vedlegg C viser at den gjennomsnittlige bevegelsen i lønnsfordelingen for identiske lønnstakere er på nærmere 18 persentiler fra 2015 til 2019, mot i underkant av 14 persentiler for

identiske jobber. I likhet med de identiske jobbene, er det også en klar tendens til at lønnstakerne som befinner seg i nederste desil i 2015 beveger seg mer oppover i fordelingen enn de som befinner seg i 2. desil på tilsvarende tidspunkt. I det følgende presenteres kun fordelingene for identiske jobber, da fordelingene for identiske lønnstakere er tilnærmet like disse, bortsett fra det ofte noe høyere nivået på gjennomsnittlig endring, som beskrevet over.

Den deskriptive analysen av de nederste lønnsdesilene viste at det er en klar tendens til at lavere lønnede jobber innehas av yngre personer. Figur 3.8 viser i denne sammenheng at jobber som innehas av yngre personer i snitt beveger seg relativt betydelig i lønnsfordelingen over perioden, uavhengig av desilplassering i 2015. Samtidig er det tydelig at for de jobbene som starter i desil 1, er det små forskjeller mellom aldersgruppene, sett bort i fra de eldste, som forflytter seg relativt lite. Derimot viser tallene for de som starter i desil 2 at det er en klar tendens til at det er jobber tilhørende personer i de yngste aldersgruppene som beveger seg mest over perioden.

**Figur 3.8** Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og aldersgruppe i 2015



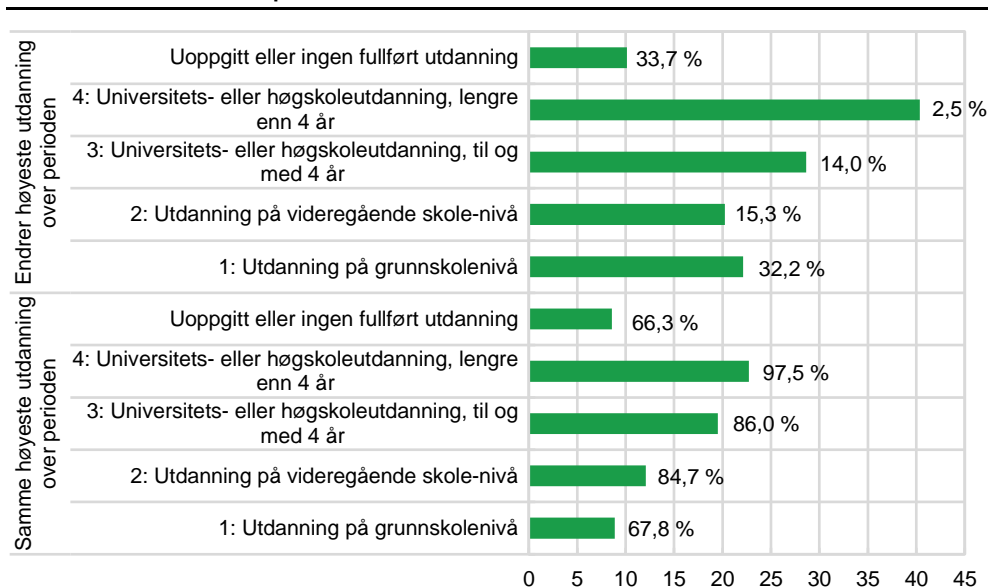
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Utdanningsdimensjonen er også sentral for å beskrive de nederste lønnsdesilene. Figur 3.9 gir informasjon om gjennomsnittlig bevegelse i lønnsfordelingen for ulike utdanningsnivå, betinget på om den høyeste fullførte utdanningen endrer seg i perioden eller ikke. Figuren gir også informasjon om andelen jobber der personen endrer utdanningsnivå utgjør av det totale antallet jobber i de nederste to lønnsdesilene innenfor en gitt utdanningsgruppe.

Det er en klar tendens til at høyere nivå på utdannelsen gir større bevegelser i lønnsfordelingen, uavhengig om høyeste fullførte utdanning endrer seg over perioden eller ikke. Samtidig har jobber som innehas av personer som oppnår et høyere utdanningsnivå over perioden en relativt betydelig forflytning i lønnsfordelingen, sammenlignet med jobber som i 2015 befinner seg i samme utdanningsgruppering, og der høyeste utdanningsnivå ikke endres. Denne differansen er størst for jobbene der utdanningsnivået i 2015 er i utdanningsgruppe 4, altså de høyest utdannede, der de som endrer utdanningsnivå i gjennomsnitt beveger seg over 17,5 persentiler mer enn de som ikke endrer utdanningsnivå. Samtidig er det kun 2,5 prosent av denne utdanningsgruppen som oppnår et høyere fullført utdanningsnivå over perioden. Blant jobber knyttet til lønnstakere i utdanningsgruppe 1, altså de

med utdanning på grunnskolenivå i 2015, endrer nærmere én tredjedel utdanningsnivå over perioden, og disse beveger seg i gjennomsnitt over 13 persentiler mer i lønnsfordelingen enn de som ikke endrer utdanningsnivå.

**Figur 3.9** Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter utdanningsnivå i 2015 og om utdanningsnivået endrer seg over perioden, samt andelen jobber der høyeste fullførte utdanning henholdsvis endres og ikke endres over perioden



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

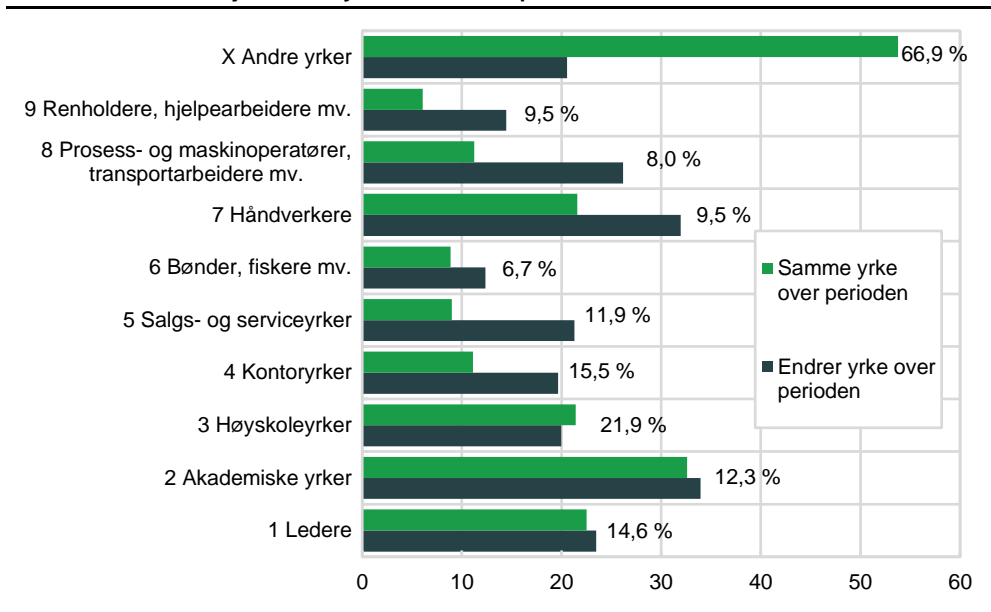
Tilsvarende som med utdanning viser figur 3.10 at det også er betydelige forskjeller i hvordan jobber i de ulike yrkesgruppene beveger seg i lønnsfordelingen fra 2015 til 2019. Samtidig varierer også omfanget og effekten av å endre yrke over perioden mellom yrkesgruppene. Her må det presiseres at yrkesendring er definert som endring av yrke på detaljert nivå (4-siffernivå), og således at skifter av yrke innad i en hovedyrkesgruppe er inkludert<sup>2</sup>.

Figur 3.10 viser tydelig at jobber i yrkesgruppene ledere, akademiske yrker, høyskoleyrker og håndverkere beveger seg relativt mest i lønnsfordelingen, uavhengig av om yrkesplasseringen endres fra 2015 til 2019 eller ikke. Samtidig er det kun for sistnevnte yrkesgruppe at de som endrer yrke har en betydelig større forflytning i lønnsfordelingen sammenlignet med de som ikke endrer yrke. Tilsvarende tendens gjelder også for yrkesgruppene kontoryrker, salgs- og serviceyrker, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. og renholdere, hjelpearbeidere mv. Spesielt for håndverkere og prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. er at arbeidsforhold der lønnstakeren er lærling i 2015 utgjør en betydelig andel av de som endrer yrke over perioden. Som påpekt tidligere, har lærlinger i all hovedsak lav lønn sammenlignet med øvrige lønnstakere, noe som medfører at lærlinger som fullfører lærlingperioden vil oppleve en betydelig forflytning oppover i lønnsfordelingen.

Andelen jobber der vi observerer skifte av yrke fra status i 2015 varierer noe mellom yrkesgruppene, fra nærmere syv prosent for bønder, fiskere mv. til 22 prosent for høyskoleyrker.

<sup>2</sup> Yrke rapporteres av opplysningspliktige gjennom a-ordningen (jmf. kapittel 2.2). Endringer i yrke som observeres i dataene kan dermed også skyldes rent administrative endringer, hovedsakelig knyttet til forbedringer i rapporteringen fra opplysningspliktige.

**Figur 3.10 Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter yrkesgruppe i 2015 og om yrket i jobben endrer seg over perioden, samt andelen jobber der yrke endres over perioden**



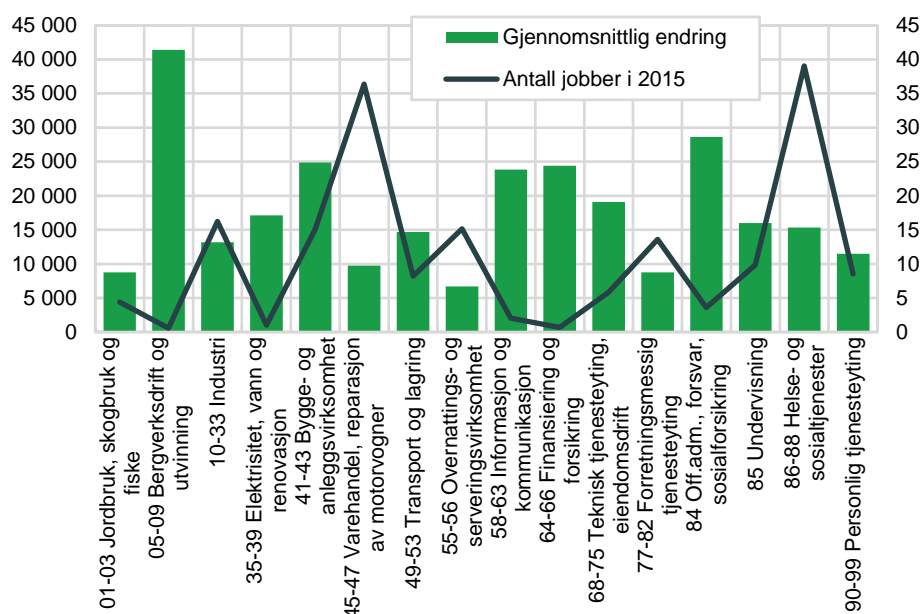
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

De næringsfordelte tallene i figur 3.11 for gjennomsnittlig bevegelse i lønnsfordelingen viser at det også er nevneverdige forskjeller mellom hovednæringsgruppene. Jobber innenfor bergverksdrift og utvinning, som starter blant de to laveste desilene i 2015, beveger seg desidert mest i fordelingen, med over 40 persentiler i gjennomsnitt. Samtidig utgjør jobbene i denne næringen en veldig begrenset andel av det totale antallet jobber i desil 1 og 2 i 2015. Som vist tidligere er jobber i de enkelte næringene representert om lag helt likt i desilene i 2015 som i 2019. Jobber i bygge- og anleggsvirksomhet, informasjon og kommunikasjon, finansiering og forsikring og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring er også næringer der den gjennomsnittlige forflytningen i lønnsfordelingen er relativt betydelig over perioden, med mellom 24 og 29 persentiler. Av de nevnte næringene er det kun bygge- og anleggsvirksomhet, med 15 041 jobber, og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring, med knapt 3 600 jobber, som er av en viss størrelse.

I motsetning til jobbene i næringer beskrevet over er det mindre bevegelse i jordbruk, skogbruk og fiske (9 persentiler), varehandel (10 persentiler), overnattings- og serveringsvirksomhet (7 persentiler) og forretningsmessig tjenesteyting (9 persentiler), som er de fire næringene der jobbene i gjennomsnitt beveger seg minst i lønnsfordelingen over perioden. Dette er næringer med et generelt lavt lønnsnivå, og som figur 3.11 viser, er det relativt mange jobber i disse næringene som befinner seg i de to nederste lønnsdesilene i 2015. De lave gjennomsnittstallene for bevegelse i lønnsfordelingen tilsier at mange jobber i disse næringene ikke beveger seg ut av de to nederste lønnsdesilene i perioden.



**Figur 3.11 Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, og antall jobber i de nederste to lønnsdesilene i 2015, etter hovednæringsgruppe i 2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Avslutningsvis henvises det til vedlegg C for tilsvarende figurer for gjennomsnittlig endring i persentil for de øvrige fordelingsvariablene som vektlegges i denne rapporten. Figur C2 viser at det er betydelige kjønnsforskjeller i bevegelsene i lønnsfordelingen for identiske jobber, der jobber som innehas av menn i snitt beveger seg mer i lønnsfordelingen over perioden. Differansen mellom kjønnene er mest betydelig for de jobbene som starter i desil 1, der menn i snitt klatrer nærmere syv persentiler mer enn kvinner. For de som starter i desil 2 er differansen på i overkant av to persentiler i gjennomsnitt. Figur C3 grupperer gjennomsnittlig endring i persentil mellom 2015 og 2019 etter desilplassering og arbeidstid i 2015. Heltidsjobber beveger seg relativt mer over perioden enn deltidsjobber, og differansen er størst for de jobbene som starter i desil 1.

I figur C4 i vedlegg C sektorfordeles tallene for gjennomsnittlig bevegelse i lønnsfordelingen over perioden. Jobber i statlig sektor beveger seg langt mer enn jobber i de øvrige sektorene, og denne differansen er størst for de jobbene som starter i desil 1 i 2015. Samtidig er det jobber i privat sektor som starter i desil 2 som forflytter seg relativt minst, med under ni persentiler i gjennomsnitt. Figur C5 gir den gjennomsnittlige forflytningen i lønnsfordelingen gruppert etter den størrelsen virksomheten som jobben tilhører har i 2015. Det er en tydelig tendens til at jobber i større virksomheter beveger seg mer i fordelingen enn jobber i mindre virksomheter, både blant de jobbene som starter i desil 1 og de som starter i desil 2.

## 4. Hvor lenge blir folk i lavtlønnsjobber?

Til nå har denne analysen begrenset seg til rent deskriptive beskrivelser av jobbene som befinner seg i de nederste lønnsdesilene, og av hvordan disse jobbene beveger seg i lønnsfordelingen over en fem-års periode. I forlengelsen av dette presenterer dette kapittelet en kvantitativ modell for sammenhengen mellom persentilplassering i siste periode og ulike forklaringsvariabler. I denne delen er lønnstakere analyseenhet, altså inngår kun hovedjobber her. Videre omfattes alle lønnstakere som inngår i lønnsstatistikken på mer enn ett tidspunkt i perioden fra 2015 til 2019, uavhengig av hvilke år dette gjelder. Forklaringsvariablene som anvendes er forankret i den forutgående deskriptive analysen. Hensikten med å anvende en modell her er for å se hvorvidt sammenhenger i fordelinger og endringer over tid fra de deskriptive kapitlene understøttes dersom vi underlegger data en stokastisk modell. Videre muliggjør dette vurderinger av de tidligere påviste deskriptive tendensene til endring, primært oppover, i persentilplassering over tid. I forlengelsen av dette presenteres også modellens evne til å gjenskape faktisk persentilplassering i siste år. Det er ikke hensikten å drøfte årsaksforklaringer eller etablere en uttømmende modell for å predikere antall år det tar å bevege seg ut av desilet man starter i, snarere underbygge tidligere presenterte funn, inkludert tendensen til bevegelser ut av de lavere desiler drøftet i forrige kapittel.

Avslutningsvis presenteres den observerte sammenhengen mellom startpersentil, antall år lønnstakeren inngår i lønnsstatistikken og sluttpersentil for de som starter i de to nederste lønnsdesilene, noe som muliggjør betraktninger rundt forventet oppholdstid i de nederste lønnsdesilene.

### 4.1. Modellspesifikasjon og estimeringsresultater

Modellen som benyttes er en generalisert lineær modell, og den estimeres ved bruk av minste kvadraters metode. Altså anvendes prinsippene for lineær regresjon i modellestimeringen. Modellen bidrar først og fremst med å forklare variasjonen i lønnspercentil i siste periode ved bruk av variablene alder, alder kvadrert, antall år lønnstakeren er med i perioden 2015 til 2019 i lønnsstatistikken, persentilplassering ved første observasjon av lønnstakeren, stillingsprosent i både første og siste periode lønnstakeren inngår, samt dummy-variabler for om henholdsvis høyeste fullførte utdanning, yrke og lærlingestatus endres over perioden. I tillegg inngår hovednæringsnivå i første periode lønnstakeren observeres som en dummy, der næringsgruppen jordbruk, skogbruk og fiske er referansegruppen.

Selekteringen av disse forklaringsvariablene er altså gjort på bakgrunn av den forutgående deskriptive analysen. I modellkonstruksjonen har intensjonen vært å etablere en modell som inkorporerer et tilstrekkelig antall av disse forklaringsvariablene til å i gjennomsnitt gi fornuftige anslag på den avhengige variabelen for ulike grupper av lønnstakere. Tross det nevnte har vi likevel valgt å ta med to ledd i modellen som vedrører alder. Det skyldes ikke bare at alder er et viktig kjennemerke i den tidligere presentasjonen, men at alder ofte virker positivt i begynnelsen av en karriere, og at lønnsveksten ofte er mindre eller avtakende ettersom man blir eldre. Nevnte sammenhenger blir enklest presentert i en slik lineær modell med to ledd. Det er ellers utenfor denne rapportens tematiske avgrensning å uttømme alle mulige kombinasjoner av variabler og variabelspesifikasjoner som følger av den deskriptive analysen for å finne modellen(e) med de objektivt sett beste prediktive og statistiske egenskapene. Samtidig er modellen forenklet ved å inkludere dummy-variabler for om høyeste fullførte utdanningsnivå og yrke endres over perioden, som altså bare måler endring og ikke nøyaktig om variabelen endres mye eller lite.

Estimeringsresultatene fra modellen finnes i tabell 4.1. Fra disse fremkommer det at økt alder er assosiert med høyere persentilplassering i siste periode lønnstakeren observeres, noe som samsvarer godt med aldersfordelingene i figur 3.1 og 3.2. Samtidig har det kvadrerte aldersleddet negativt fortegn, slik at den positive alderseffekten fremstår avtakende ved høyere alder. Videre er effektene av å endre høyeste fullførte utdanning, yrke og lærlingstatus positive. Resultatene tilsier at en lønnstaker som endrer høyeste fullførte utdanning over perioden i gjennomsnitt vil plassere seg omtrent fem persentiler høyere i lønnsfordelingen i siste periode sammenlignet med en lønnstaker som ikke endrer utdanning, alt annet likt. Dette er i tråd med det som fremkommer i figur 3.9 for jobber som starter i de nederste lønnsdesilene. Videre samsvarer også retningen på den estimerte sammenhengen mellom endring av yrke og persentilplassering i siste periode med de deskriptive resultatene fra figur 3.10, da både den deskriptive og modellbaserte analysen gir sterke indikasjoner på at det å endre yrke er positivt assosiert med persentilplassering i siste periode. Det er også som tidligere vist positivt å endre lærlingstatus.

Både stillingsprosent i første og siste periode er positivt assosiert med persentilplassering i siste periode, alt annet likt. Som figur 3.3 viser, avtar deltidsandelen betydelig i de øverste desilene, samtidig som figur C3 i vedlegg C viser at blant de jobbene som starter i de to nederste desilene, er det de jobbene som starter som heltidsjobber som beveger seg betydelig mest i lønnsfordelingen fra 2015 til 2019. Begge disse deskriptive resultatene er altså på linje med det som fremkommer fra modellresultatene i tabell 4.1. I modellen inngår også forklaringsvariabler for antall år lønnstakeren inngår i datagrunnlaget, og persentilplassering i første periode lønnstakeren observeres. Begge disse er positivt assosiert med persentilplassering i siste periode.

**Tabell 4.1 Estimeringsresultater<sup>1</sup>**

Parameter	Estimat
Skjæringpunkt	-11,62
Alder	0,42
Alder <sup>2</sup>	-0,01
Endret utdanning fra første til siste år	4,96
Endret lærlingstatus fra første til siste år	1,00
Endret yrke fra første til siste år	2,31
Antall år i med i perioden	2,44
Persentilplassering første år	0,70
Stillingsprosent første år	0,05
Stillingsprosent siste år	0,03
05-09 Bergverksdrift og utvinning	8,75
10-33 Industri	2,26
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	5,10
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	3,25
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	1,30
49-53 Transport og lagring	0,87
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	-1,39
58-63 Informasjon og kommunikasjon	9,07
64-66 Finansiering og forsikring	9,08
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	7,40
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	0,87
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	5,01
85 Undervisning	4,02
86-88 Helse- og sosialtjenester	3,24
90-99 Personlig tjenesteyting	1,44
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske (referanse)	-

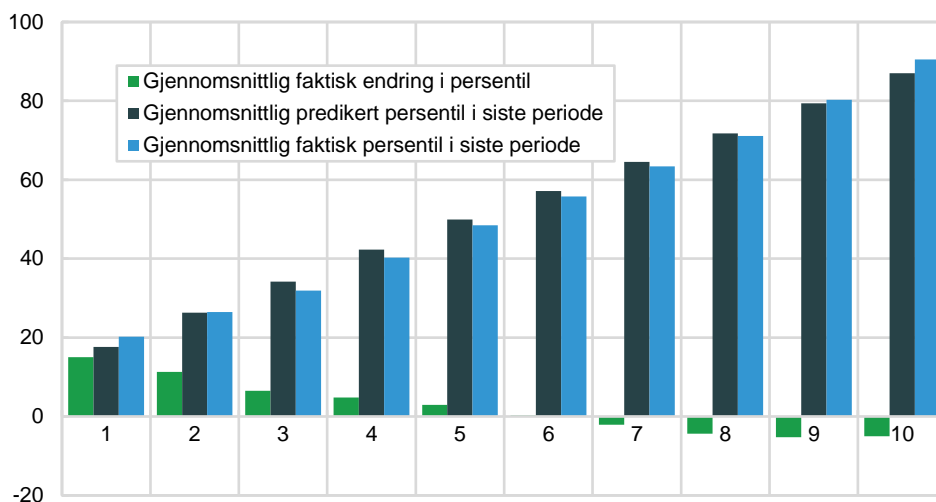
<sup>1</sup>Samtlige estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans. Se detaljer i tabell D1, vedlegg D.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For å vurdere hvor godt denne modellen i gjennomsnitt fungerer for å gjenskape observerte persentilplasseringer i siste observasjonsår, sammenligner figur 4.1 den faktiske, også kalt observerte, sluttpllasseringen med den predikerte, gruppert etter desilplassering i første periode. Samtidig som modellen synes å understøtte godt de trekk og sammenhenger som ble påpekt i tidligere kapitler, representerer modellen

neppe en optimal løsning for sammenhengene og kompleksiteten i å forklare bevegelsene oppover i persentiler over tid.

**Figur 4.1** Observert og estimert persentilplassering i siste periode, og gjennomsnittlig antall persentiler endret, fordelt på desilplassering ved første observasjon

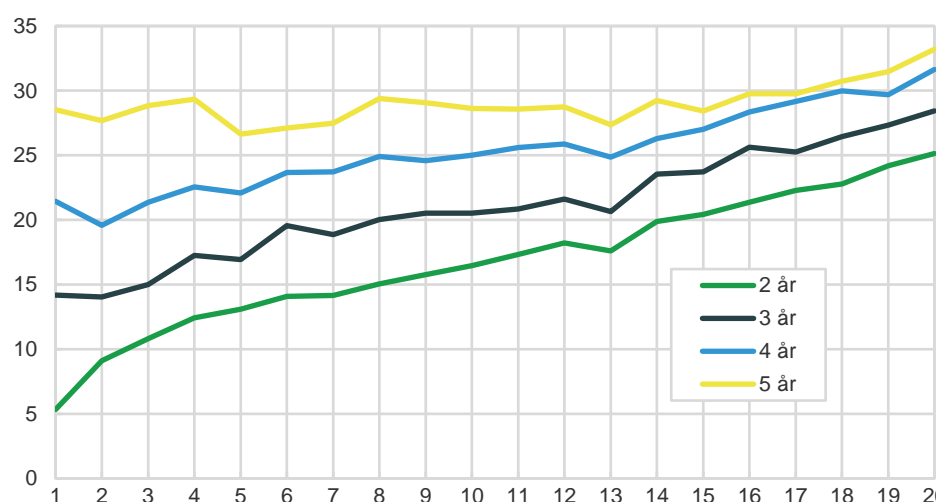


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det er altså et tydelig mønster når det gjelder endring av persentil gitt ved de grønne søylene, at denne er positiv og størst når utgangspunktet er et lavere desil. Samtidig er bevegelsen mindre jo høyere oppover i desilene man er ved første observasjon.

På bakgrunn av det relativt begrensede avviket mellom predikert og faktisk gjennomsnittlig persentilplassering i siste periode i figur 4.1, anvendes de faktiske dataene avslutningsvis i dette kapittelet. Figur 4.2 gir en grafisk fremstilling av den observerte effekten antallet år lønnstakeren inngår i lønnsstatistikken har på persentilplassering i siste periode. Figuren differensierer på startpersentil, og er begrenset til de som starter i en av de to nederste desilene i første observasjonsperiode.

**Figur 4.2** Gjennomsnittlig observert persentilplassering i siste periode, etter antall år med i statistikken og startpersentil, identiske lønnstakere



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figuren viser tydelig at det å motta lønn i et aktivt arbeidsforhold, og dermed inngå i lønnsstatistikken, over flere år gir høyere slutt plassering i lønnsfordelingen. Samtidig er denne sammenheng, målt ved den vertikale differansen mellom linjene, i gjennomsnitt sterkere for de som starter i det nederste lønnsdesilet.

## 5. Oppsummering

Utskifting og rekruttering inn i arbeidsmarkedet er et nøkkelord for å forstå mange av resultatene som er presentert i denne rapporten. Vi har vist at det er noen bestemte trekk ved jobber og følgelig personer som besitter jobbene og hvor jobbene finnes i arbeidsmarkedet. Samtidig er det viktig å merke seg at dersom en jobb flytter oppover i hierarkiet så kan det skyldes at en annen jobb plasserer seg lavere, like gjerne som det kan skyldes at jobben blir lønnet bedre. Denne effekten gjør seg selvsagt også gjeldende videre oppover i fordelingen. Tilsvarende etterlater høyt lønnede som går ut av arbeid, eksempelvis over til en pensjonstilværelse, seg endringer i plasseringen til de som blir igjen. Denne dynamiske karakteren ved fordelinger synliggjør samtidig endringene som oppstår over tid som ikke nødvendigvis følger av ordinær lønnsvekst gjennom lønnsforhandlinger. Sentralt her står de aggregerte bevegelsene mellom ulike arbeidsmarkedsstater, og mønstrene i disse bevegelsene, eksempelvis bevegelser mellom utdanning og full jobb, deltidsjobb og fulltidsjobb, fulltidsjobb og pensjonisttilværelse, i tillegg til jobbskifter.

Hvert år kommer nye og unge lønnstakere inn i arbeidsmarkedet, og de har selvsagt lavere utdanning og mindre yrkeserfaring enn de fleste eldre. Startpunktet for lønn er i hovedtrekk lavt for veldig mange, men i takt med at lønnstakere får høyere utdanning, herunder også endret lærlingestatus, skifter jobb og får høyere ansiennitet, så blir lønns plasseringen endret, vanligvis oppover, i løpet av de første årene i arbeid.

Vi kan også anta at det er mange av de vi observerer i statistikken som har jobber ved siden av pågående utdanning som gjenfinnes som deltidsansatte i jobber i varehandel, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting. Ved overgang fra deltidsjobb ved siden av utdanning til heltidsjobb, gjerne fundert i utdanningsvalg bidrar til sprang oppover i lønnshierarkiet. Selv om denne sammenhengen ikke er konkret undersøkt ved at disse gruppene er skilt ut i denne undersøkelsen synes typiske trekk ved denne gruppen å gå igjen i resultatene.

Samlet er det få som blir igjen i de lavere desilene lenge, men en del jobber i utvalgte yrker er i hovedsak lønnsmessig plassert i de lavere desilene. Likevel er det få yrker som har så sammenpresset lønnsfordeling at flertallet er å finne i desil 1 eller 2. Hovedtendensen til å forflytte seg ut av de laveste lønnsdesilene funnet i Grini, Johnsen og Kornstad (2020) blir bekreftet her, uten at vi har undersøkt like mange sammenhengende år.

## Referanser

- Cappelen, Ådne, Bjorn Dapi, Hege Marie Gjefsen og Nils Martin Stølen (2020), «Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040», Rapporter 2020/41, [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/436239?\\_ts=1758cde9da8](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/436239?_ts=1758cde9da8)
- Edelmann, Fredrik Steinrem (2020), «Høyest lønn for lastebil- og trailerlæringer», <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hoyest-lonn-for-lastebil-og-trailer-laerlinger>
- Fedoryshyn, Nadiya (2019), «Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning», <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/tyngre-vei-inn-pa-arbeidsmarkedet-for-unge-med-lav-utdanning>
- Geier, Preben og Knut Håkon Grini (2018), «Brattere trapp til lønnstoppen», <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/brattere-trapp-til-lonnstoppen>.
- Grini, Knut Håkon, Magnus Berglund Johnsen og Tom Kornstad (2020), «Lønnsutvikling og lønnsforskjeller blant «unge voksne» utdannet i 2007» [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/419961?\\_ts=171e3edba60](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/419961?_ts=171e3edba60)
- Grini, Knut Håkon (2019), «15 900 kroner mer i årslønn», <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/15-900-kroner-mer-i-arslonn>
- Horgen, Erik Herstad (2019), «De store bevegelsene i arbeidsmarkedet» <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/de-store-bevegelsene-i-arbeidsmarkedet>
- Næsheim, Helge (2018), «Hvordan gikk det med dem som sluttet i petroleumsnæringene?» *SSB analyse* (artikkel 06). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gikk-det-med-dem-som-sluttet-i-petroleumsnæringene-2018-06>
- OECD (2020), "Earnings: Gross earnings: decile ratios", OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 04 December 2020).
- Omholt, Elisabeth Løland (red), (2019), «Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2019, Rapporter 2019/33 [https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/401236?\\_ts=16e12ba0ff0](https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/_attachment/401236?_ts=16e12ba0ff0)
- Rønhovde, Kim Are (2018). Endring i arbeidsstokken ga utslag på lønnsveksten. *SSB analyse* (artikkel 01). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/endring-i-arbeidsstokken-ga-utslag-pa-lonnsveksten>
- With, Mari Lande (2019), «Lav lønn og tungt arbeid» <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lav-lonn-og-tungt-arbeid>

## Vedlegg A: Variabler og variabelkilder

**Tabell A 1 Variabler og variabelkilder**

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
Månedslønn	A-ordningen	<a href="https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/">https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/</a>
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.
Utdanning	Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB)	<a href="https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv">https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv</a> (Om statistikken → Produksjon → Datakilder og utvalg).
Yrke	A-ordningen	Standard for utdanningsgruppering (NUS) ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36</a> ). <a href="https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/">https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/</a>
Arbeidstid	A-ordningen	Standard for yrkesklassifisering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7</a> ). <a href="https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/">https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/</a>
Næring	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	<a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt</a> (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Sektor	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for næringsgruppering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6</a> ).
Antall ansatte i virksomheten/foretaket	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for institusjonell sektorgruppering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39</a> ).

## Vedlegg B: Vedleggstabeller

**Tabell B 1 Antall arbeidsforhold fordelt på desil og utdanningsnivå høyeste fullførte utdanning, 2019**

Desil	Grunnskole (nivå 1-2)	Videregående skole (nivå 3-5)	Universitets- og høgskoleutdanning, 1-4 år (nivå 6)	Universitets- og høgskoleutdanning, over 4 år (nivå 7-8)	Uoppgitt eller ingen fullført utdanning (nivå 0, 9)
1	168 793	112 585	45 134	8 162	48 142
2	84 944	114 284	46 184	9 285	63 865
3	67 658	136 965	45 100	7 426	31 764
4	47 170	128 581	59 709	12 107	22 448
5	33 192	116 553	80 546	18 141	15 457
6	23 767	100 005	100 924	25 154	10 911
7	19 075	87 365	109 339	34 238	8 643
8	15 274	77 694	104 918	49 292	8 380
9	14 094	78 482	85 473	64 730	9 706
10	9 551	59 059	78 271	93 426	8 627

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B 2 Antall arbeidsforhold fordelt på desil og næringshovedområde, 2019**

Næringshovedområde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A Jordbruk, skogbruk og fiske	13 079	5 563	2 529	2 247	2 203	1 841	1 964	1 794	1 877	1 589
B Bergverksdrift og utvinning	1 123	784	960	1 844	2 424	2 641	3 217	6 055	14 344	26 950
C Industri	16 721	25 403	21 343	27 050	22 849	19 406	18 584	20 590	23 250	22 901
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	559	298	273	524	860	1 599	2 005	2 590	3 175	4 421
E Vann, avløp, renovasjon	1 199	2 407	2 498	2 637	2 044	1 566	1 371	1 396	1 497	893
F Bygge- og anleggsvirksomhet	23 392	27 559	23 995	29 017	30 944	26 040	22 832	17 971	19 436	15 784
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	100 146	46 679	50 863	35 548	25 489	21 303	19 947	18 370	21 261	19 947
H Transport og lagring	13 627	19 049	19 217	20 490	12 431	9 919	9 313	10 225	11 683	12 129
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	57 930	34 473	8 226	4 369	3 806	2 308	1 666	1 389	1 957	1 251
J Informasjon og kommunikasjon	4 707	3 764	3 002	4 586	5 985	7 128	8 994	11 680	20 237	26 149
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1 051	1 285	1 387	2 547	3 351	4 011	4 195	5 594	8 348	14 714
L Omsetning og drift av fast eiendom	4 235	3 428	1 903	2 024	2 254	1 601	2 213	1 776	2 836	5 283
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	8 743	7 334	5 327	8 233	10 542	11 823	14 816	16 785	25 139	32 027
N Forretningsmessig tjenesteyting	20 198	45 438	27 868	18 411	11 824	7 917	6 882	6 331	7 849	7 168
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	8 338	5 592	8 130	17 277	20 527	19 035	21 298	27 009	25 376	18 796
P Undervisning	15 918	13 047	20 067	17 706	22 671	32 044	39 792	40 616	21 226	7 730
Q Helse- og sosialtjenester	64 435	63 090	82 011	66 007	73 895	82 513	72 137	57 647	35 306	25 365
R Kultur, underholdning og fritid	16 849	6 390	3 998	5 116	5 334	4 166	3 838	3 727	3 118	2 316
S Annen tjenesteyting	10 566	6 979	5 316	4 382	4 456	3 900	3 596	4 013	4 570	3 521

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B 3 Antall arbeidsforhold fordelt på desil og aldergrupper, 2019**

desil	-19	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 66 år	67 - 69 år	70+
1	105 283	102 887	51 112	30 436	21 914	17 433	15 338	12 731	9 740	9 686	2 240	4 016
2	13 480	57 486	53 905	42 237	34 503	29 239	25 857	21 074	16 407	15 511	3 816	5 047
3	2 745	23 774	36 431	33 844	31 785	30 865	33 705	32 599	28 984	27 234	3 690	3 257
4	1 875	22 177	40 858	35 424	29 352	26 863	28 477	28 703	25 889	24 278	3 345	2 774
5	1 280	16 292	37 845	36 223	31 434	28 353	29 439	29 029	25 332	23 682	2 862	2 118
6	693	10 592	33 108	35 645	32 870	31 280	32 491	30 520	26 263	23 920	2 254	1 125
7	689	6 810	23 425	32 478	33 431	33 332	36 387	33 868	29 008	25 672	2 304	1 256
8	447	5 103	16 707	27 849	30 971	35 246	39 957	37 775	30 898	27 119	2 480	1 006
9	501	3 891	12 723	26 610	32 691	35 644	40 031	38 398	30 728	26 720	3 142	1 406
10	268	1 649	6 169	16 274	27 523	36 490	45 187	43 675	35 539	30 140	3 938	2 082
Total	127 261	250 661	312 283	317 020	306 474	304 745	326 869	308 372	258 788	233 962	30 071	24 087

Kilde: Statistisk sentralbyrå.



**Tabell B 4** Antall arbeidsforhold fordelt på desil og yrkesgrupper, 2019

Desil	Andre stillinger	Leder-yrker	Akademiske yrker	Høgskole-yrker	Kontor-yrker	Salgs- og serviceyrker	Bønder, fiskere mv.	Håndverkere	Prosess- og maskinoperatører	Renholdere, hjelpearbeidere mv.
1	1 004	6 713	15 757	19 642	26 314	205 962	11 851	30 450	17 909	47 214
2	844	6 841	15 320	19 004	25 375	124 176	4 698	33 616	32 655	56 033
3	735	6 821	20 720	23 310	27 133	117 558	2 530	32 858	28 075	29 173
4	958	8 074	40 411	37 196	32 118	65 627	2 370	39 233	29 672	14 356
5	996	11 700	66 740	44 533	22 030	52 462	2 052	35 827	19 261	8 288
6	1 203	11 734	95 747	43 841	16 838	43 125	1 496	28 084	13 926	4 767
7	1 316	19 902	111 314	45 446	13 258	30 040	1 388	21 545	11 135	3 316
8	2 210	27 731	116 372	50 960	9 978	20 215	1 231	14 656	9 764	2 441
9	3 308	46 300	100 256	58 820	7 356	12 198	950	11 265	10 168	1 864
10	3 286	79 576	95 895	51 810	3 200	5 391	410	3 930	4 987	449

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B 5** Antall arbeidsforhold fordelt på desil og kjønn og arbeidstid, 2019

Desiler	Menn	Kvinner	Heltid	Deltid
1	171 084	211 732	116 648	266 168
2	156 154	162 408	131 420	187 142
3	128 659	160 254	152 671	136 242
4	139 207	130 808	176 750	93 265
5	130 059	133 830	184 401	79 488
6	120 639	140 122	188 074	72 687
7	125 533	133 127	194 843	63 817
8	134 167	121 391	202 198	53 360
9	161 858	90 627	211 039	41 446
10	185 637	63 297	217 934	31 000

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B 6** Månedslønn per heltidsekvivalent for yrker med gjennomsnittlig månedslønn lavere enn 33 604. Gjennomsnitt, median og øvre og nedre kvartil. 2019

Yrker	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall arbeidsforhold med lønn
9212 Hjelpearbeidere i husdyrproduksjon	26 230	25 000	21 110	30 000	761
9211 Hjelpearbeidere i nyttevekstproduksjon	26 830	23 230	20 780	28 250	825
5212 Gateselgere, mat	26 860	25 730	24 100	28 900	114
9213 Hjelpearbeidere i kombinasjonsbruk	28 170	26 900	22 500	31 760	884
5246 Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	28 980	29 230	26 740	31 640	14 744
6130 Plante- og husdyrprodusenter (kombinasjonsbruk)	29 000	27 930	23 540	32 480	7 723
5131 Servitører	29 800	29 230	27 260	32 000	27 525
5132 Bartendere	29 820	28 850	27 260	32 070	8 157
9412 Kjøkkenassistenter	29 970	29 530	27 260	32 910	25 594
4227 Intervjuere	30 050	27 190	23 030	33 330	1 334
6121 Melke- og husdyrprodusenter	30 090	29 230	24 360	34 860	4 509
4224 Hotellresepsjonister	30 550	30 000	27 840	33 050	10 784
5245 Servicemedarbeidere (bensinstasjon)	30 820	29 240	25 480	34 000	1 645
5164 Dyrepassere og -trenere mv.	30 830	29 230	25 170	34 360	527
9214 Hjelpearbeidere i gartneri mv.	31 130	32 390	24 690	35 800	2 563
5141 Frisører	31 200	30 000	25 000	37 000	9 725
9629 Andre hjelpearbeidere	31 250	29 550	24 800	36 220	1 507
4212 Bingovertter, bookmakere mv.	31 310	30 060	26 560	34 890	914
9111 Renholdere i private hjem	31 650	30 530	30 470	32 480	327
9334 Varepåfyllere	31 780	31 510	26 850	36 360	1 484
6111 Korn- og grønnsaksprodusenter	31 920	30 090	25 980	34 910	258
7549 Andre håndverkere	31 920	32 740	29 250	35 200	910
9122 Bilvaskere	31 940	31 110	26 600	35 830	3 460
9621 Bud mv.	32 040	31 230	29 400	33 250	3 136
6122 Egg- og fjærefprodusenter	32 040	30 040	25 980	36 050	438
8157 Renseri- og vaskerimaskinoperatører	32 150	32 690	30 340	34 380	2 723
7234 Sykkelreparatører mv.	32 270	31 000	27 600	34 620	137
3240 Dyrepleiere	32 500	31 040	27 920	35 380	1 342
5113 Reiseledere og guider	32 500	30 730	26 790	36 990	3 072
6113 Gartnerne	32 530	32 730	24 780	38 270	7 604
5223 Butikkmedarbeidere	32 540	32 310	27 600	35 590	174 912
5312 Skoleassistenter	32 780	33 760	29 220	35 000	14 453
5419 Andre sikkerhetsarbeidere	32 810	32 050	28 040	37 420	5 052
5311 Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	32 920	33 760	29 770	35 880	99 715
9112 Renholdere i virksomheter	33 080	32 480	30 470	35 000	74 290
9622 Altmuligmann	33 120	32 480	28 000	36 870	4 045
8151 Spinne- og nøstemaschinoperatører	33 150	33 660	30 860	35 000	119
7323 Innbindere mv.	33 180	33 330	30 450	35 830	280
5142 Kosmetologer mv.	33 480	31 660	27 600	37 700	2 638
8153 Industrisyere	33 620	32 960	30 640	37 780	889

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B 7 Antall arbeidsforhold fordelt på desil og institusjonell sektor, 2019**

Desiler	Privat sektor og		
	offentlig eide foretak	Kommuneforvaltningen	Statsforvaltningen
1	308 845	63 127	10 844
2	254 456	51 505	12 601
3	188 785	82 075	18 053
4	177 852	64 825	27 338
5	155 469	71 368	37 052
6	135 762	87 629	37 370
7	131 836	86 510	40 314
8	133 755	71 620	50 183
9	172 943	37 703	41 839
10	199 923	15 356	33 655

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

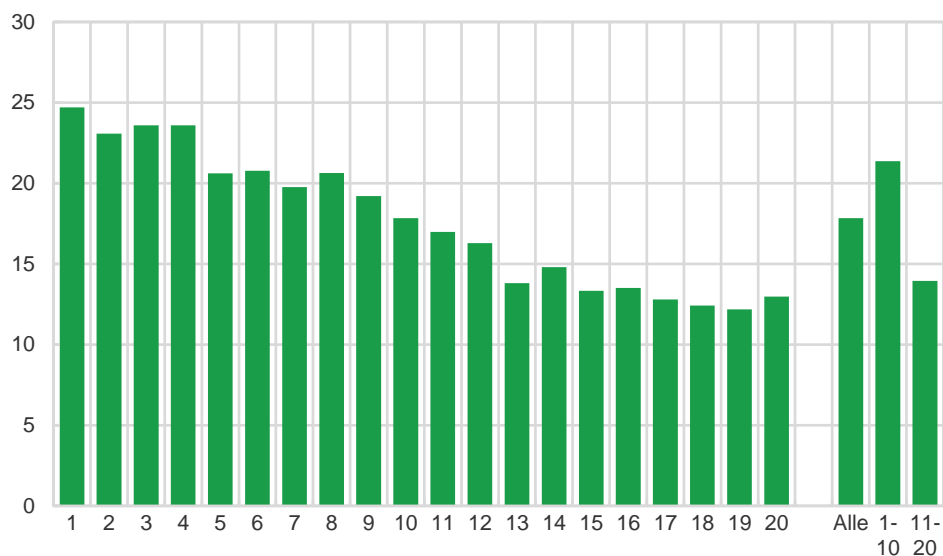
**Tabell B 8 Månedslønn per heltidseksvivalent etter næringshovedområde gjennomsnitt, median, øvre og nedre kvartil og antall arbeidsforhold med lønn. 2019**

	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
					arbeidsforhold med lønn
A-S Alle næringer	47 290	42 770	35 000	52 940	2 800 594
A Jordbruk, skogbruk og fiske	38 830	34 750	26 790	46 000	34 686
B Bergverksdrift og utvinning	74 600	66 300	52 920	86 670	60 342
C Industri	48 410	42 860	36 000	54 530	218 097
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	62 510	55 370	46 620	71 840	16 304
E Vann, avløp, renovasjon	43 780	40 000	34 940	48 670	17 508
F Bygge- og anleggsvirksomhet	44 570	41 360	35 000	49 880	236 970
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	42 420	37 470	31 870	47 570	359 553
H Transport og lagring	46 720	39 840	34 600	51 460	138 084
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	32 510	30 260	27 600	34 280	117 375
J Informasjon og kommunikasjon	61 540	56 470	44 950	71 840	96 232
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	69 070	56 910	45 000	76 170	46 483
L Omsetning og drift av fast eiendom	56 150	45 630	35 000	64 430	27 553
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	58 470	52 670	42 670	68 330	140 769
N Forretningsmessig tjenesteyting	40 430	35 790	32 020	42 920	159 886
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	50 700	47 930	40 830	57 080	171 378
P Undervisning	46 320	46 270	39 930	51 670	230 817
Q Helse- og sosialtjenester	43 770	42 080	35 470	48 330	622 406
R Kultur, underholdning og fritid	41 210	39 600	30 670	47 730	54 852
S Annen tjenesteyting	43 580	40 050	32 000	51 490	51 299

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

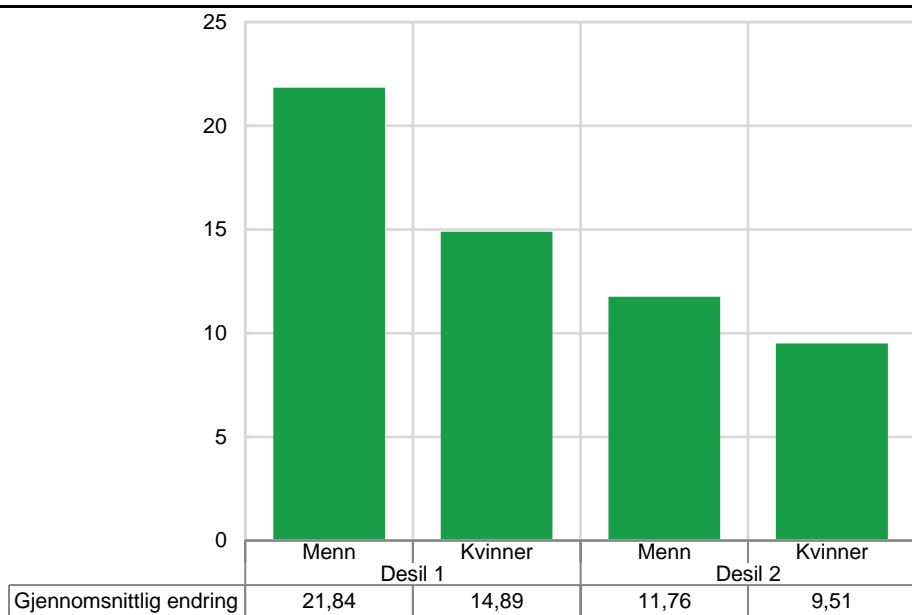
## Vedlegg C: Vedleggsfigurer

**Figur C 1** Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske personer/lønnstakere fra 2015 til 2019, etter persentilplassering (for hovedjobben) i 2015



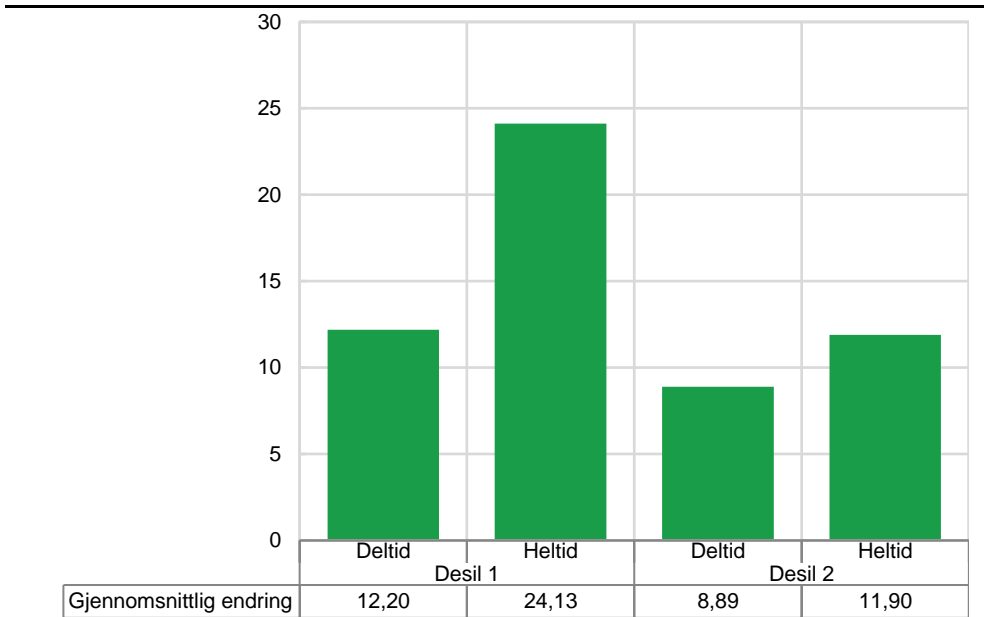
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur C 2** Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering i 2015 og kjønn



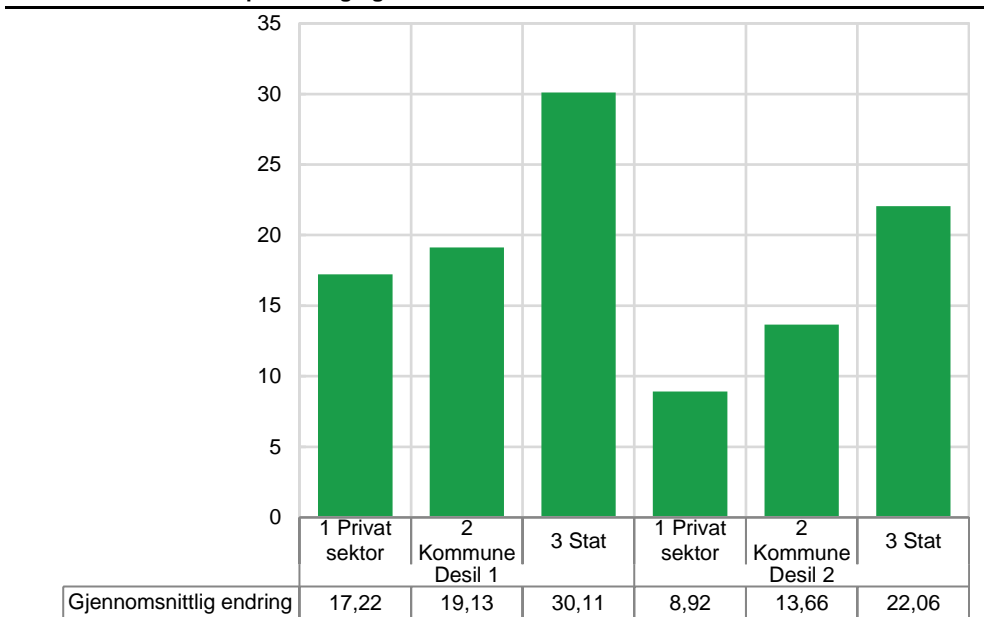
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur C 3 Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og arbeidstid i 2015**



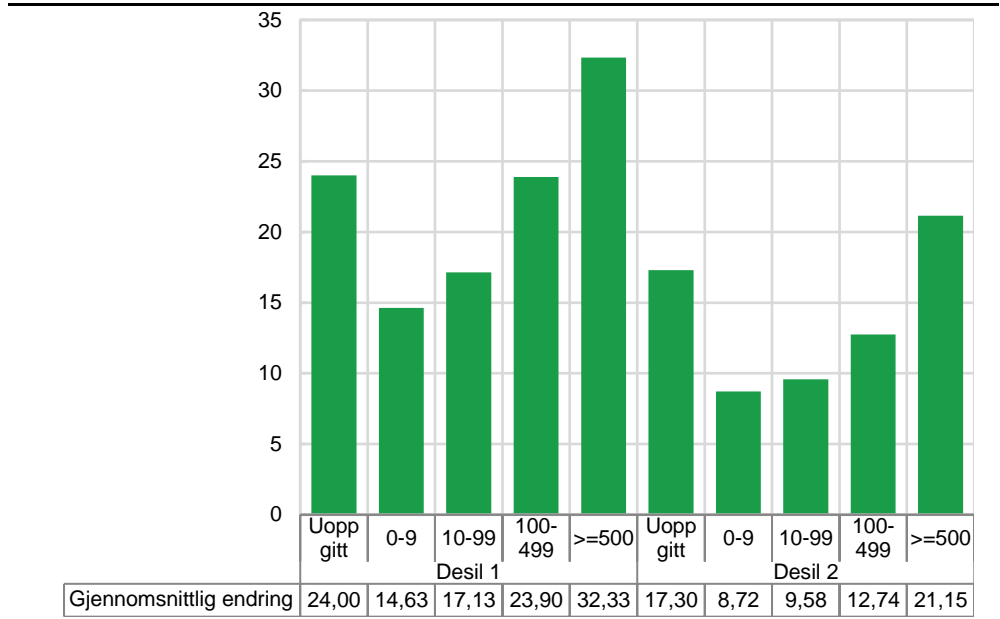
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur C 4 Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og sektor i 2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur C 5 Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og størrelse på virksomheten i 2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## Vedlegg D: Detaljerte estimeringsresultater

**Tabell D 1** Detaljerte estimeringsresultater

Parameter	Estimat	Standard- feil	t verdi	Pr >  t
Skjæringspunkt	-11,62	0,14	-84,24	<.0001
Alder	0,42	0,01	73,52	<.0001
Alder <sup>2</sup>	-0,01	0,00	-82,77	<.0001
Endret utdanning fra første til siste år	4,96	0,03	147,94	<.0001
Endret lærlingstatus fil fra første til siste år	1,00	0,07	14,19	<.0001
Endret yrke fra første til siste år	2,31	0,03	89,96	<.0001
Antall år i med i perioden	2,44	0,01	222,48	<.0001
Persentilplassering første år	0,70	0,00	1556,06	<.0001
Stillingsprosent første år	0,05	0,00	96,98	<.0001
Stillingsprosent siste år	0,03	0,00	56,68	<.0001
05-09 Bergverksdrift og utvinning	8,75	0,12	75,76	<.0001
10-33 Industri	2,26	0,10	23,03	<.0001
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	5,10	0,13	38,37	<.0001
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	3,25	0,10	33,16	<.0001
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	1,30	0,10	13,63	<.0001
49-53 Transport og lagring	0,87	0,10	8,57	<.0001
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	-1,39	0,10	-13,54	<.0001
58-63 Informasjon og kommunikasjon	9,07	0,11	83,74	<.0001
64-66 Finansiering og forsikring	9,08	0,12	74,56	<.0001
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	7,40	0,10	73,01	<.0001
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	0,87	0,10	8,67	<.0001
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	5,01	0,10	49,43	<.0001
85 Undervisning	4,02	0,10	40,57	<.0001
86-88 Helse- og sosialtjenester	3,24	0,09	34,37	<.0001
90-99 Personlig tjenesteyting	1,44	0,11	13,58	<.0001
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske (referanse)	.	.	.	.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## Figurregister

Figur 3.1	Desilgrenser i kroner (høyre akse) 2019 og endring av desilgrenser i prosent (venstre akse) fra 2015 til 2019.....	12
Figur 3.2	Andel av aldersgrupper fordelt på persentil, 2019 .....	14
Figur 3.3	Andel kvinner og deltid fordelt på desiler, 2019 .....	15
Figur 3.4	Andel jobber fordelt på sektor og desil, 2019.....	16
Figur 3.5	Gjennomsnitt, median, øvre og nedre kvartilgrense for månedslønn per heltidsekvivalent for utvalgte yrker og desilgrense 1 og 2 for alle, 2019 .....	17
Figur 3.6	Antall lønnstakere med flere jobber, etter desilplassering på hovedarbeidsforholdet og gjennomsnittlig desilplassering for alle jobbene (over søylene), 2019 .....	18
Figur 3.7	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter persentilplassering i 2015.....	19
Figur 3.8	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og aldersgruppe i 2015 .....	20
Figur 3.9	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter utdanningsnivå i 2015 og om utdanningsnivået endrer seg over perioden, samt andelen jobber der høyeste fullførte utdanning henholdsvis endres og ikke endres over perioden .....	21
Figur 3.10	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter yrkesgruppe i 2015 og om yrket i jobben endrer seg over perioden, samt andelen jobber der yrke endres over perioden .....	22
Figur 3.11	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, og antall jobber i de nederste to lønnsdesilene i 2015, etter hovednæringsgruppe i 2015 .....	23
Figur 4.1	Observert og estimert persentilplassering i siste periode, og gjennomsnittlig antall persentiler endret, fordelt på desilplassering ved første observasjon .....	26
Figur 4.2	Gjennomsnittlig observert persentilplassering i siste periode, etter antall år med i statistikken og startpersentil, identiske lønnstakere .....	26
Figur C 1	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske personer/lønnstakere fra 2015 til 2019, etter persentilplassering (for hovedjobben) i 2015 .....	33
Figur C 2	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering i 2015 og kjønn .....	33
Figur C 3	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og arbeidstid i 2015 .....	34
Figur C 4	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og sektor i 2015 .....	34
Figur C 5	Gjennomsnittlig endring i persentilplassering for identiske jobber fra 2015 til 2019, etter desilplassering og størrelse på virksomheten i 2015.....	35

## Tabellregister

Tabell 3.1	Gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig antall år etter høyeste fullførte utdanning fordelt på desil, 2019 .....	13
Tabell 4.1	Estimeringsresultater <sup>1</sup> .....	25
Tabell B 1	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og utdanningsnivå høyeste fullførte utdanning, 2019 .....	30
Tabell B 2	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og næringshovedområde, 2019 .....	30
Tabell B 3	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og aldersgrupper, 2019 .....	30
Tabell B 4	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og yrkesgrupper, 2019 .....	31
Tabell B 5	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og kjønn og arbeidstid, 2019 .....	31
Tabell B 6	Månedslønn per heltidsekvivalent for yrker med gjennomsnittlig månedslønn lavere enn 33 604. Gjennomsnitt, median og øvre og nedre kvartil. 2019 .....	31
Tabell B 7	Antall arbeidsforhold fordelt på desil og institusjonell sektor, 2019 .....	32
Tabell B 8	Månedslønn per heltidsekvivalent etter næringshovedområde gjennomsnitt, median, øvre og nedre kvartil og antall arbeidsforhold med lønn. 2019 .....	32
Tabell D 1	Detaljerte estimeringsresultater .....	36





© Statistisk sentralbyrå, 2021

Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

ISBN 978-82-587-1258-6 (trykt)

ISBN 978-82-587-1259-3 (elektronisk)

ISSN 0806-2056