

Elin Svarstad og Harald Dale-Olsen

Lønnsutvikling i staten 2017–2024

Tilleggsnotat til prosjektet «Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten»





Lønnsutvikling i staten 2017–2024. Tilleggsnotat til prosjektet «Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten»

Dette notatet undersøker lønnsutviklingen i staten i perioden 2017–2024. Notatet er en oppfølging av et tidligere prosjekt om konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler, og oppdaterer lønnsanalysene med nyere registerdata. Vi beskriver utviklingen i lønn og lønsspredning samlet, mellom ulike avtaleområder og yrkesgrupper, samt analyserer lønnsgapet mellom kvinner og menn. Analysene bygger på individdata fra DFØ.

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
2 Datagrunnlag	5
3 Lønnsutvikling i staten samlet	8
3.1 Lønnsvekst.....	8
3.2 Lønnsspredning	11
4 Lønnsutvikling i de ulike avtaleområdene	18
5 Lønnsutvikling i yrkesgrupper	21
6 Lønnsgapet mellom kvinner og menn	24
Referanser.....	28
Vedlegg.....	29

Forord

Dette notatet er en oppfølging av prosjektet «Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten», gjennomført av Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF) høst og vår 2023/2024 på oppdrag fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD). Deler av arbeidet med notatet inngår også i prosjektet «Collective organisations, support and sustainability», finansiert av Norges forskningsråd (prosjektnummer 301280). Formålet med oppfølgingen er å utvide enkelte av de dataseriene som er omtalt i prosjektets hovedrapport med nye registerdata samt undersøke om ansatte i staten med samme type yrker og stillinger har hatt ulik lønnsutvikling basert på hvilket avtaleområde de har tilhørt. Stig Harris, Ragnar Ihle Bøhn, Anne Elisabeth Wold Sæther og Jørn Handal fra DFD har fulgt prosjektet. Takk for godt samarbeid. Fra Fafo har Ester Bøckmann vært kvalitetssikrer, og Sofie Steensnæs Engedal har lest korrektur. Takk til dere også. Alle feil og mangler ved notatet er forfatterens ansvar.

Oslo 13.06.2025

Elin Svarstad og Harald Dale-Olsen

1 Innledning

Det statlige tariffområdet favner bredt, fra politi og forsvar til Nav, universiteter og barnevern. I overkant av 170 000 personer var statsansatte i 2025. De statlige virksomhetene varierer også sterkt i størrelse, fra én ansatt til over 18 000 ansatte.

Lønnsdannelsen i staten har vært gjenstand for relativt store endringer de siste årene. I årene før 2016 inngikk staten fire *likelydende* hovedtariffavtaler med de respektive hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, henholdsvis LO Stat, Unio, Akademikerne og YS Stat. I 2016 endret dette seg. For første gang ble det inngått en hovedtariffavtale mellom staten og Akademikerne som ikke var likelydende som avtalene med de tre øvrige hovedorganisasjonene. Den største forskjellen mellom avtalene etter 2016 har bestått i at man for Akademikernes medlemmer har blitt enige om å fordele hele den fremforhandlede lønnsøkningen lokalt ute i de statlige virksomhetene. I det andre *avtaleområdet*, som bestod av medlemmer i fagforeninger tilhørende LO Stat, Unio og YS Stat, forhandlet man i årene etter 2016 frem løsninger med ulikt innslag av lokal fordeling. Det lokale innslaget var økende også på dette avtaleområdet i årene 2016–2021.

I 2022 endret avtalekonstellasjonene i staten seg på ny. Unio inngikk da en likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne med staten, slik at man fikk to nye avtaleområder: ett for medlemmer i LO Stat og YS Stat, og ett for medlemmer i Unio og Akademikerne. De uorganiserte i staten hadde frem til 2022 vært omfattet av lønnsforhandlingene i det største avtaleområdet på sentralt nivå, som var LO Stat, Unio og YS Stat. Fra og med 2022 vedtok Stortinget at de uorganiserte nå skulle følge det avtaleområdet som var størst på den enkelte virksomhet, målt i årsverk. Dette medførte at de uorganiserte følger Unio og Akademikerne på om lag 80 prosent av virksomhetene i 2025.

Skiftet i 2022 aktualiserte diskusjonen om hvorvidt ulik lønnsdannelse på de to avtaleområdene kunne medføre ulikebehandling av «like» ansatte, kun basert på fagforeningstilhørighet. Forskjeller i både innslag av sentrale lønnstillegg, samt profiler på de to avtaleområdene, tilsa at det kunne oppstå ulike utfall for ellers like arbeidstakergrupper i samme virksomhet. Virksomhetslederne i staten uttrykte også frustrasjon over at to parallelle lønnsforhandlinger lokalt var både tid- og ressurskrevende samt at det skapte utfordringer med å sikre en enhetlig lønnspolitikk lokalt (Svarstad et al., 2024).

På bakgrunn av disse forholdene, fremsatte staten i hovedoppgjøret i 2024 krav om samling av de fire hovedsammenslutningene på likelydende hovedtariffavtaler. Statens krav innebar også en fordeling av lønnsveksten, hvor en fjerdedel skulle gå til sentralt fastsatte tillegg og resten til lokale forhandlinger. Kravet ble møtt med motstand fra hovedsammenslutningene Akademikerne og Unio, både som følge av statens ønske om samling av avtalene, og som følge av det foreslåtte innslaget av sentrale tillegg. Konflikten endte med at Unio og Akademikerne gikk ut i streik, som pågikk i knappe to uker før den ble stoppet og henvist til tvungen lønnsnemnd. LO Stats forhandlingsutvalg sa på sin side opprinnelig ja til statens tilbud, i likhet med YS Stat. Medlemmene i LO Stat, med NTL i spissen, stemte imidlertid nei til resultatet i uravstemningen. LO Stat valgte da å be om frivilling lønnsnemnd, fremfor å ta medlemmene ut i streik. Rikslønnsnemnda

behandlet de to sakene i november 2024. Kjennelsene ble avsagt 20. november 2024, og fastslo at gjeldende hovedtariffavtaler for Akademikerne og Unio skulle videreføres for tariffperioden 1. mai 2024–30. april 2026, riktignok med følgende merknader:

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har forståelse for statens synspunkt om behov for en samordnet lønnsdannelse i staten. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har kommet til at det i 2022 ikke ble etablert en ny avtalemodell med et prinsipp om at lønnsmidlene fullt ut skal avsettes til lokale forhandlinger, men at fordeling mellom lokale og sentrale tillegg fortsatt skal være gjenstand for årlige forhandlinger.

Rikslønnsnemnda nøytrale medlemmer viser til at gjeldende hovedtariffavtale er et resultat av en fremforhandlet enighet mellom partene gjennom flere oppgjør. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer mener at en slik endring av hovedtariffavtalen som staten har lagt ned påstand om, bør finne sin avklaring og løsning gjennom forhandling mellom partene. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har derfor kommet til at gjeldende hovedtariffavtale mellom Unio og staten videreføres frem til 30. april 2026, men vil ikke utelukke at en annen løsning kan bli nødvendig dersom forhandlinger ikke fører frem.

(Rikslønnsnemndas kjennelse, SAK 3/2024)

På tross av at den eksisterende avtalekonstellasjonen ble videreført, fastslo dermed Rikslønnsnemnda at fordelingen mellom sentrale og lokale tillegg er gjenstand for årlige forhandlinger, og at det ikke er noen automatikk i at alle lønnsmidler skal fordeles lokalt på Unio og Akademikernes avtaleområde – selv om dette hadde vært utfallet siden 2017. Videre oppfordret nemnda partene til å komme til enighet gjennom forhandlinger, men viste forståelse for statens ønske om en samordnet lønnsdannelse i staten, og påpekte at en ny runde i nemnda ikke nødvendigvis ville gi samme utfall ved en eventuell ny konflikt.

De nevnte forholdene danner bakteppet for dette notatet. Formålet med de videre analysene er først og fremst å videreføre deler av lønnsberegningene som ble gjennomført i forskningsprosjektet «Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten». Prosjektets hovedrapport¹ ble levert i april 2024, men tallgrunnlaget i rapporten rakk kun frem til 2021. Nå som nyere lønnsstatistikk foreligger, var det ønskelig med en oppdatering for å få oversikt over lønnsutviklingen også for årene frem til 2024. Oppfølgingen er avgrenset til et deskriptivt tabellnotat. For å få dypere innsikt i mekanismer og forklaringer bak funnene, må det gjøres grundigere analyser.

¹ Svarstad, E, Blinkenberg, B., Dale-Olsen, H. og Seip, Å. (2024). Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten. Fafo-rapport 2024:12.

2 Datagrunnlag

Analysene er i sin helhet basert på anonyme individdata samlet inn av Direktoratet for økonomistyring (DFØ), og utlevert til Fafo fra DFD.² Datagrunnlaget omfatter statlig ansatte i mai hvert år for årene 2017–2024. I datasettet er de ansatte koblet til anonymiserte virksomheter³, i tillegg til departementsområder. For hvert individ har vi informasjon om fast månedslønn, faste og variable tillegg, overtid, bonus, utenlandstillegg, stillingsandel, kjønn, aldersgruppe (femårsintervall), stilling/yrke og avtaleområde vedkommende omfattes av det enkelte år. Datastrukturen innebærer at vi kan følge individer og virksomheter over tid.

Vi tar utgangspunkt i månedslønn per *mai*. Dette er til forskjell fra måletidspunktet i hovedrapporten, som var september. Årsaken til endringen er at det på nåværende tidspunkt foreligger opplysninger om hvilke lønnstakere som er omfattet av hvilket avtaleområde også per mai. Det var ikke tilfellet da hovedrapporten ble skrevet. Endringen betyr at vi unngår ulempen med septemberlønn, nemlig at de lokale forhandlingene ikke nødvendigvis er avsluttet på det tidspunktet på året, noe som betyr at lønnstillegg fra lokale forhandlinger vedkommende år oftest ikke er inkludert i den lønna vi observerer. Det er derimot de sentrale tilleggene, som stort sett betales ut rundt juni eller juli måned. Denne forskjellen i utbetalingstidspunkt skapte en skjevhet, som særlig gjorde seg gjeldende i de analysene der vi sammenlignet lønnsutfall mellom to avtaleområder som har ulike innslag av lokale forhandlinger. I hovedrapporten ble det gjennomført en korrigering, hvor vi trakk ut de sentrale tilleggene fra lønna i september hvert år, og forskjøv det korrigerte lønnsnivået ett år frem i tid. Denne korrigeringen unngår vi i de følgende analysene. Det er imidlertid verdt å bemerke at med måletidspunkt i mai, vil lønnsveksten ethvert år fange opp virkningen av *forrige års lønnsoppgjør*. Det betyr at lønnsvekst i 2024 eksempelvis reflekterer lønnsoppgjøret i 2023. Oppgjøret i 2024 vil ikke ha hatt virkning på måletidspunktet, den vil først fremkomme i beregnet lønnsvekst for 2025.

En del grupper er ikke inkludert i lønnsdataene fra DFØ. For det første gjelder det ledere som er tatt ut av hovedtariffavtalen og inn på Statens lederlønnssystem.⁴ Dette gjelder for rundt 230 av statens øverste ledere, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene, og i tillegg toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere. For det andre er overenskomstlønne som omfattes av Fellesforbundets tariffavtale i forsvarets verksteder, dommere og timelønne ikke en del av datagrunnlaget. Endelig er valgte ansatte ikke inkludert.

Vi har ikke muligheten til å skille de uorganiserte fra de organiserte arbeidstakerne i de dataene vi har tilgjengelig fra DFØ. Vi vet kun hvilket avtaleområde de ansatte omfattes av. Som følge av ordningene som har vært vedtatt for denne gruppen, vil altså de

² En oversikt over opplysninger som inngår i DFØs register finnes som vedlegg til statens særavtale om lønns- og personalopplysninger: https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2024/KAPITTEL_9-13-1-1#KAPITTEL_9-13-1-1. Merk at Fafo/ISF kun har fått tilgang til utvalgte variabler, i et format som ikke tillater oss å identifisere individer.

³ Enkelte store virksomheter, slik som forsvaret og politiet, kan identifiseres i datasettet.

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/lonn-og-tariff-i-staten/statens-lederlonnssystem/id2353808/>

uorganiserte fra og med 2016 være registrert som omfattet av avtaleområdet LO Stat, Unio og YS Stat, mens de fra og med 2022 enten vil være registrert i avtaleområdet som dekker Akademikerne og Unio, eller i avtaleområdet som dekker LO og YS. Sistnevnte beror som nevnt på hvilket avtaleområde som er størst på det enkelte forhandlingssted – målt i årsverk.

I alle fremstillinger og analyser som tar utgangspunkt i lønns mål fra datagrunnlaget fra DFØ, benytter vi en *heltidsekvivalent* månedslønn som avhengig variabel. Det betyr at vi har regnet om lønnen til de som jobber mindre enn 100 prosent til det den ville vært i en full stilling. Vi har to ulike lønnsbegrep: fastlønn og totallønn. Forskjellen mellom de to lønnsbegrepene, er at sistnevnte også inkluderer faste og variable tillegg. Det vil fremgå av figurer og tabeller hvilket lønnsbegrep som er lagt til grunn.

Boks 2.1 Beregning av gjennomsnittslønn korrigert for stillingsandel

Deltidsansatte har vanligvis lavere lønn enn heltidsansatte, ettersom de jobber færre arbeidstimer. Ofte ønsker vi å sammenligne lønnsnivåene blant heltidsansatte med lønnsnivåene blant deltidsansatte. Da må vi *korrigere for* den lavere arbeidstiden blant deltidsansatte. Hvordan dette gjøres, og hvordan deltidsansatte *vektes* relativt til heltidsansatte, har betydning for blant annet beregning av gjennomsnittslønn i en gruppe av arbeidstakere.

I dette notatet har vi beregnet en heltidsekvivalent lønn *for hvert individ*, gitt som faktisk utbetalt lønn dividert på stillingsandel. Det gir oss et lønnsnivå for den enkelte som tilsvarer hva det ville vært i en fulltidsstilling. Når vi så skal beregne gjennomsnittslønnen blant alle lønnstakere, legges alle heltidsekvivalente lønnsnivåer sammen, og deles på *antall personer*. En slik beregningsmetode står i en viss kontrast til metoden som benyttes ved beregning av gjennomsnittslønn blant annet når SSB og SBU publiserer lønnsstatistikk. Der summeres all faktisk utbetalt lønn, før man dividerer på *summen av årsverkene*. En slik tilnærming innebærer at man vekter opp observasjoner av heltidsansatte relativt til deltidsansatte i beregningen av gjennomsnittslønn. Et eksempel med tre fiktive personer illustrerer forskjellen på de to beregningsmetodene:

Person 1: Tjener 1200 kr, stillingsandel 1 (heltid)

Person 2: Tjener 500 kr, stillingsandel 0,5 (halvtid)

Person 3: Tjener 500 kr, stillingsandel 0,5 (halvtid)

Med tilnærmingen benyttet i dette notatet, får vi følgende gjennomsnittslønn:

$$(1200 + (500/0,5) + (500/0,5)) / 3 = 1067.$$

Med den alternative tilnærmingen får vi en noe høyere gjennomsnittslønn, som følge av at den heltidsansatte har større vekt enn de to deltidsansatte:

$$(1200+500+500)/2 = 1100.$$

Begge beregningsmetoder kan ha noe for seg. Den sistnevnte tilnærmingen innebærer at man ikke «blåser opp» den faktiske lønnsmassen, slik man i praksis gjør når man regner om hvert enkelt lønnsnivå til hva de ville vært i en heltidsstilling. Summen av heltidsekvivalenter vil med førstnevnte beregningsmetode bli høyere enn summen av faktisk utbetalt lønn, noe som ikke alltid er ønskelig når man skal gi et aggregert bilde av en lønnsfordeling. Man kan også mene at heltidsansatte bør vektas tyngre i et gjennomsnitt for å gi et mer representativt bilde av lønnsfordelingen, eller det kan være beregningstekniske grunner til at det er enklere å dividere faktisk lønnssum på summen av stillingsandeler.

For vårt formål har vi valgt å vekte alle ansatte likt ved beregning av gjennomsnittslønn, lønnsvekst og andre størrelser. En viktig grunn til dette, er at vi sammenligner utvalgte grupper der andelen deltidsansatte varierer. Hvis vi hadde vektet etter stillingsandel, vil grupper med mer deltid kunne fremstå med lavere gjennomsnittslønn – selv om heltidsekvivalent lønnsnivå for sammenlignbare individer er likt. Det ønsker vi å unngå i analysene som presenteres i det følgende, hvor individuell lønnsvekst står i fokus.

3 Lønnsutvikling i staten samlet

I dette kapittelet skal vi se på lønnsutvikling i staten samlet i perioden 2017–2024. Dette er år hvor frontfagsrammen har variert betydelig, og den har vært høyere de siste årene av perioden enn i de tidligere årene. Staten har tradisjonelt forholdt seg strengt til frontfagsrammen i de statlige tariffoppgjørene, slik at vi forventer å se en viss sammenheng mellom denne og den realiserte lønnsveksten.⁵ De siste årene har krigen i Ukraina og den generelle geopolitiske situasjonen også bidratt til en opprustning av forsvaret i Norge. Forsvaret er statens største virksomhet med over 18 000 ansatte. Nyansettelser og økt øvelsesaktivitet kan ha påvirket lønnsstrukturen både i forsvaret og i staten samlet. Arbeidsmarkedet er også inne i en periode med stor knapphet på arbeidskraft både i privat og offentlig sektor. Det påvirker staten som arbeidsgiver og kan også få betydning for lønnsutviklingen i staten. Endelig har det som nevnt skjedd betydelige endringer i tariffstrukturen i løpet av perioden, som kan ha påvirket lønnsutviklingen i staten særlig i årene 2022–2024.

Vi konsentrerer oss om to størrelser videre i kapittelet: lønnsvekst og lønnsspredning. Fordi forsvaret har gjennomgått, og gjennomgår, store endringer de siste årene, har vi valgt å studere lønnsutvikling med og uten forsvaret inkludert. Det er i tråd med hva man har gjort både i Teknisk beregningsutvalg (TBU) og Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) de siste årene.

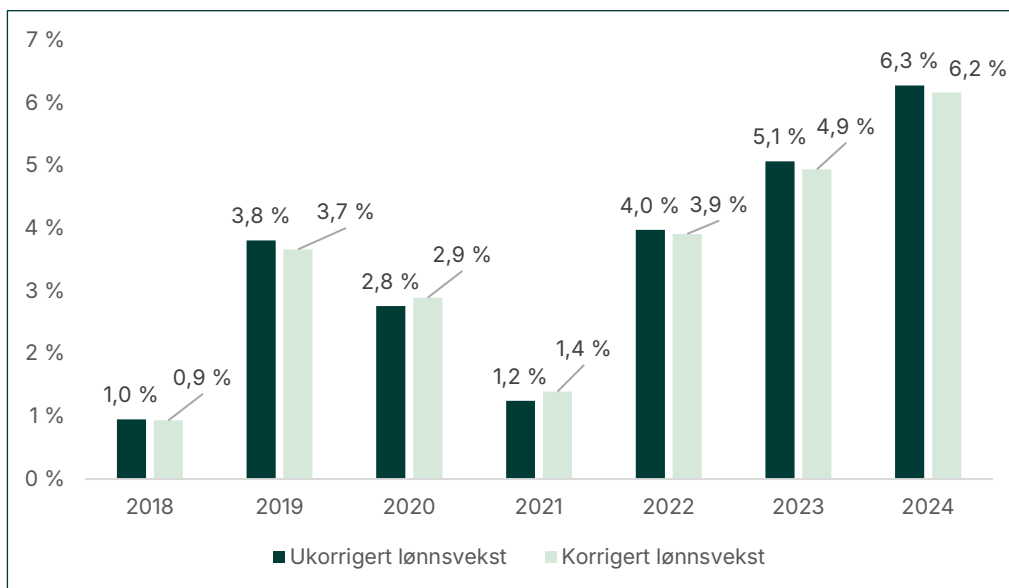
3.1 Lønnsvekst

Vi begynner med å beregne nominell lønnsvekst i årene 2017–2024. Vi beregner altså vekst i gjennomsnittlig månedslønn fra år til år, per mai måned. Det er altså vekst i datolønn som beregnes. Vi ser på både fastlønn og totallønn, med og uten forsvaret inkludert i tallgrunnet. Det vi betegner som ukorrigert lønnsvekst er nominell lønnsvekst uten å ta hensyn til at sammensetningen av arbeidstakere kan ha endret seg gjennom året, noe som også kan påvirke gjennomsnittslønna. Korrigert lønnsvekst søker å kontrollere for en del slike endringer i sammensetning, og viser lønnsveksten ved uendret sammensetning (etter gitte kjennetegn) av lønnstakere fra året før. Ved beregningen av den korrigerte lønnsveksten kontrollerer vi for følgende kjennetegn: kvinneandel, deltidssandel, andel i hver av hovedkategorier yrker etter Styrk-standard (ni kategorier)⁶ samt andel ansatte i fire ulike alderskategorier.

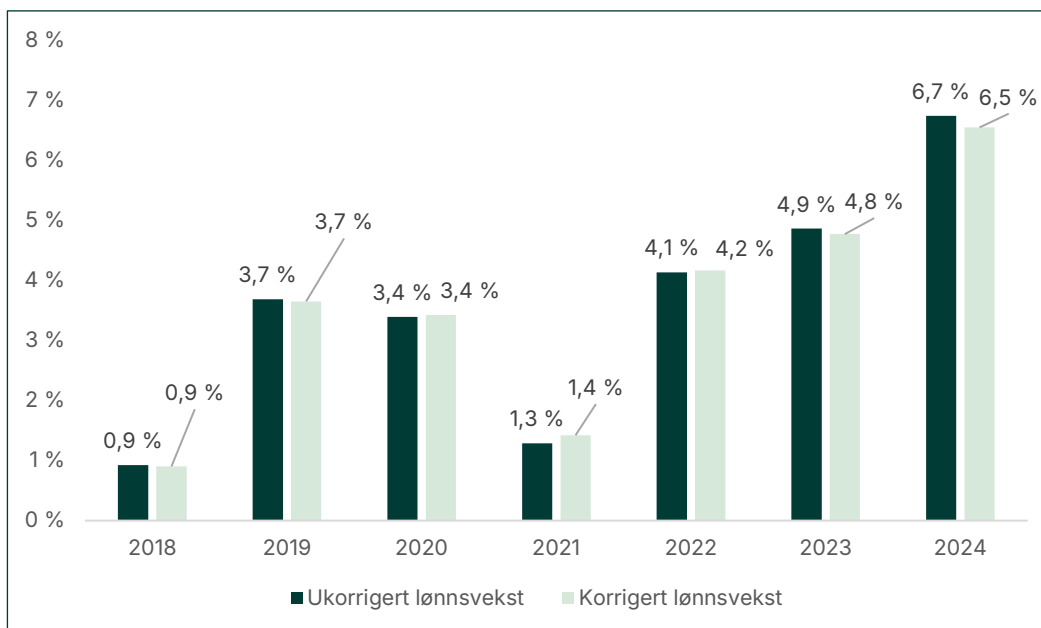
⁵ Merk likevel at vi måler vekst i datolønn per mai, som skiller seg fra beregning av årslønnsvekst i f.eks. SBU og TBU. Videre vil vi som nevnt med måletidspunkt i mai fange opp fjorårets lønnsoppgjør i sin helhet. Det vil si at beregningen av lønnsvekst på sett og vis «henger etter» den beregnede lønnsveksten i SBU/TBU, som tar utgangspunkt i september måned.

⁶ <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>

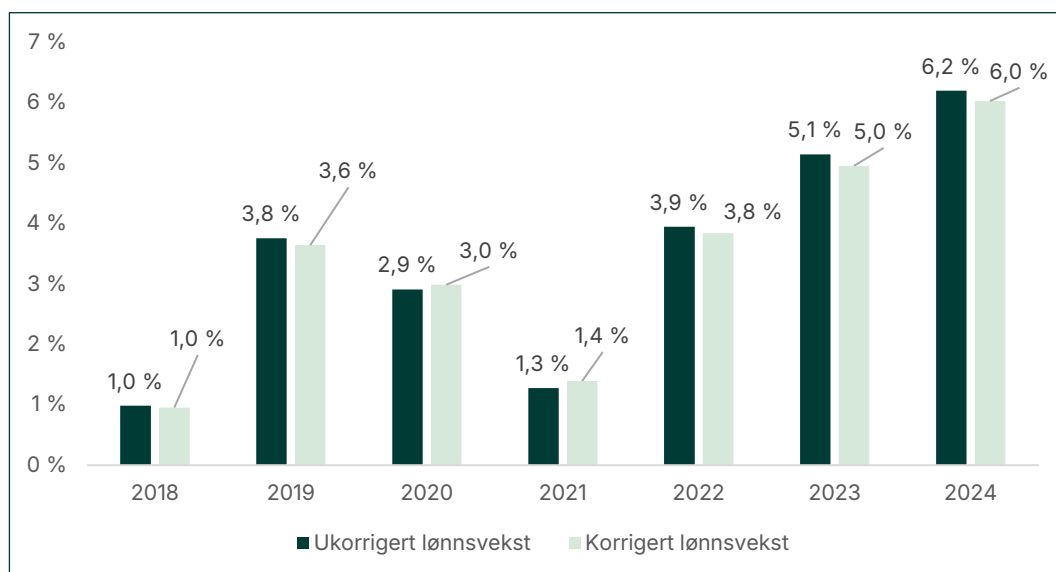
Figur 3.1. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Korrigert og ukorrigert. Staten samlet. Fastlønn. 2018–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



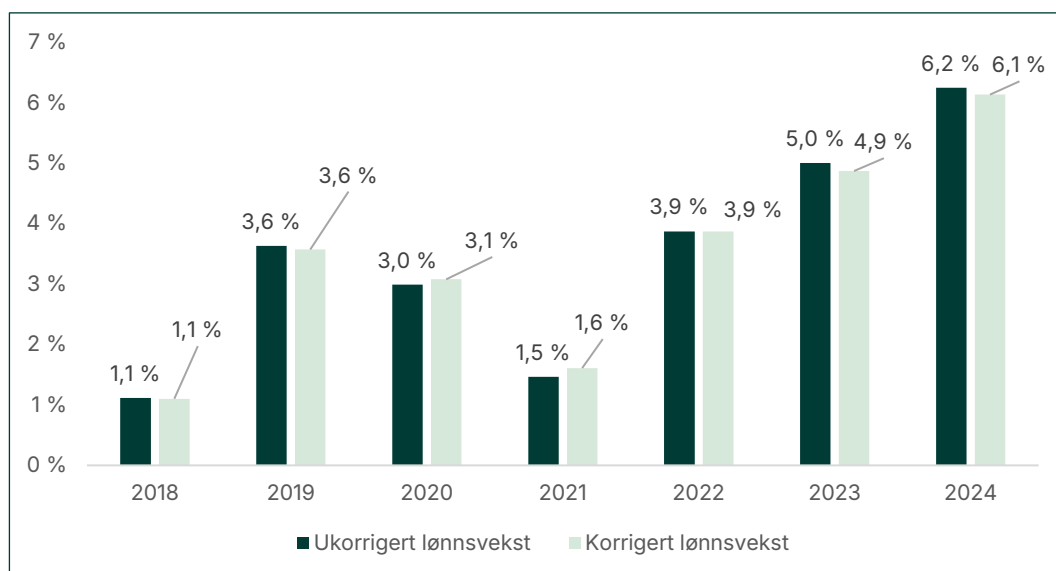
Figur 3.2. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Korrigert og ukorrigert. Staten samlet. Totallønn. 2018–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 3.3. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Korrigert og ukorrigert. Staten samlet, unntatt forsvarset. Fastlønn. 2018–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 3.4. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Korrigert og ukorrigert. Staten samlet, unntatt forsvarset. Totallønn. 2018–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Oppsummert viser funnene følgende:

- Lønnsveksten i staten har vært høyere de siste årene i perioden 2017–2024 enn i de tidligere årene i perioden. At lønnsveksten har vært høyere særlig i 2023 og 2024, er i samsvar med frontfagsrammen disse årene. Vi påpeker imidlertid at med beregningstidspunkt per mai, vil lønnsveksten i 2024 kun ha i seg lønnsoppgjøret i 2023, ikke lønnsoppgjøret i 2024. Det vil derfor være størst samsvar mellom den beregnede lønnsveksten i 2024 og frontfagsrammen i 2023. Det er imidlertid verdt å merke seg at vekst i datolønn per mai ikke tilsvarer den beregnede årslønnsveksten i henholdsvis TBU og SBU, ettersom både beregningsmetode og måletidspunkt er ulikt.
- Sammensetningseffekter spiller en viss rolle for lønnsveksten i staten, men er ikke av stor betydning samlet sett.

- Å ekskludere forsvaret fra analysene medfører oftest at årlig lønnsvekst i staten reduseres (i perioden 2017–2024), men dette er ikke entydig alle år, og det varierer også med lønnsbegrep.

3.2 Lønnsspredning

Vi går nå over til å se nærmere på hvordan lønnsutviklingen i staten har påvirket lønnsforskjellene (eller lønnspredningen). I vedlegg finnes en tabell som viser utviklingen i lønnsnivåer i den nittiende persentilen (p90) og den tiende persentilen (p10) i tre ulike utvalg: staten, staten uten forsvaret og forsvaret. P90 og p10 er de lønnsnivåene som har henholdsvis nitti og ti prosent av lønnsnivåene under seg når vi sorterer lønnsnivåene fra lavest til høyest. Ser vi disse to persentilene relativt til hverandre, det vil si at vi ser et høyt lønnsnivå relativt til et lavt, får vi et forholdstall. Dette forholdstallet har vært relativt stabilt i perioden 2017–2024, både i staten samlet, staten uten forsvaret, og innad i forsvaret. En slik utvikling indikerer at lønnspredningen har endret seg lite de siste årene.

P90/p10 kan være et informativt lønnspredningsmål, men behøver ikke fortelle hele historien. Et slikt mål vil for eksempel ikke fange opp endringer i lønnsnivåer ytterst i «halene» av lønnsfordelingen, det vil si blant de aller høyeste eller laveste lønningene. For å fange opp effekten av slike endringer, må vi ta i bruk mål som standardavvik. Dette er et mål som litt forenklet sier noe om «hvor godt gjennomsnittet treffer» i en fordeling. Begge mål er informative når vi ønsker å vite noe om hvor stor spredning det er rundt gjennomsnittet i en gruppe eller et utvalg. Et lavt standardavvik betyr at de fleste lønningene befinner seg nær gjennomsnittslønna, mens et høyt standardavvik betyr at lønnsnivåene er mer spredt, med flere verdier langt unna gjennomsnittet.

Utgangspunktet for hvor godt et spredningsmål som standardavvik treffer, er imidlertid hvordan den aktuelle variabelen (her lønn) er fordelt. Standardavviket fungerer for eksempel godt for normalfordelte variabler. Spredningsmålet er mindre egnet hvis fordelingen er veldig asymmetrisk og skjev. Lønnsfordelingen er nettopp en slik skjev fordeling, med lang «hale» i form av noen veldig høye lønninger. Det er derfor vanlig å transformere om til logaritmisk form.⁷ Standardavviket til log lønn innen et år er også upåvirket av inflasjon.⁸

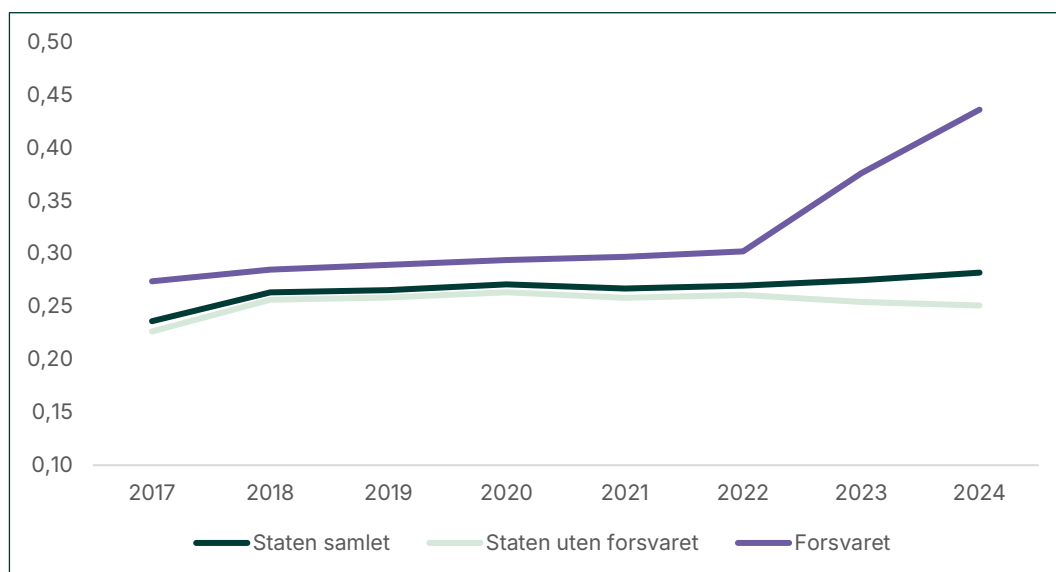
Vi kan selvfølgelig studere endringer i standardavvik til både (real)lønn i absolutte kroner og til den *log-transformerte* reallønna. Mens førstnevnte forteller oss noe om hvordan lønnspredningen har utviklet seg i absolutte lønnsforskjeller og vil være noe misvisende fordi en ikke tar hensyn til skjevheten i fordelingen, forteller sistnevnte hvordan *prosentvise* lønnsforskjeller har utviklet seg. Det vil si at standardavviket til den log-transformerte lønna forteller oss hvor stor den prosentvise variasjonen i lønningene er. En økning i standardavviket til den log-transformerte lønna betyr at de relative forskjellene mellom høye og lave lønninger har blitt større. Dette kan eksempelvis skje når høyt

⁷ En modellerer ofte lønn som en lognormalt fordelt variabel. Da vil en ved å måle $\log(\text{lønn})$ i stedet kunne analysere en normalfordelt variabel.

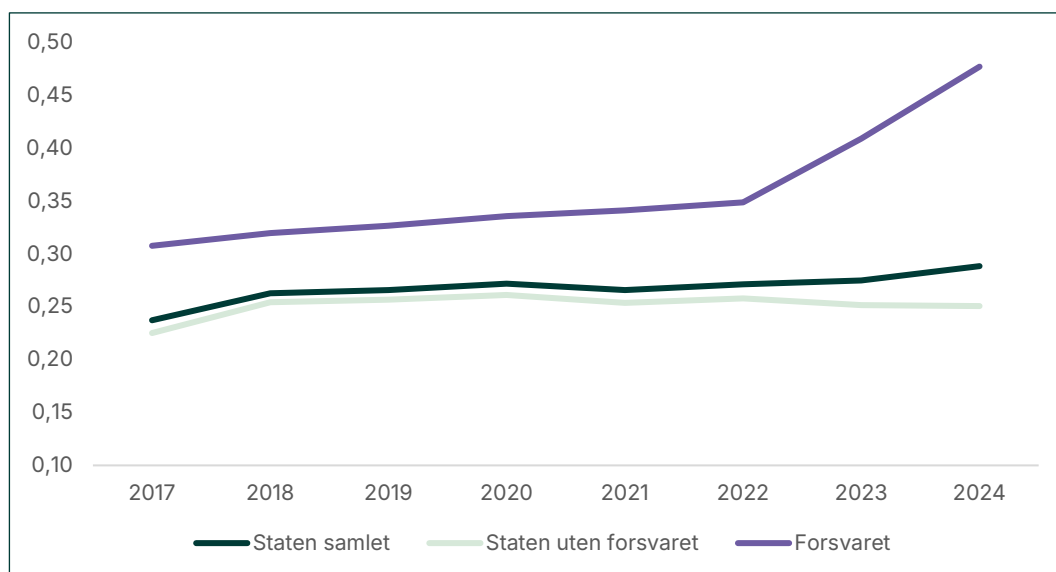
⁸ Log-transformasjonen dekomponerer lønnen i to additive komponenter: $\log(W) = \log(W') + \ln(P)$, som tilsvarer logaritmen til nominell lønn pluss logaritmen til prisveksten, hvorav sistnevnte størrelse er konstant innen året for alle og som dermed har varians og standard avvik lik 0.

betalte grupper får betydelig større prosentvise lønnsøkninger enn de lavt betalte. Under viser vi utvikling i standardavviket til den log-transformerte lønna.⁹

Figur 3.5. Standardavviket til log-transformert fastlønn. Staten samlet, staten uten forsvar og forsvar. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 3.6. Standardavviket til logtransformert totallønn. Staten samlet, staten uten forsvar og forsvar. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Som vi ser, er lønssspredningen i staten totalt sett relativt stabil i perioden 2018–2022, både i fastlønn og totallønn. En eventuell svak økning blir drevet av forsvar. Fra 2022 inntreffer det en endring. Lønssspredningen i forsvar øker sterkt, både når det gjelder fastlønn og når det gjelder totallønn. Denne kraftige veksten i lønssspredningen med nesten 15 prosentpoeng, trolig drevet frem av høy lønnsvekst helt på toppen av lønnsfordelingen i forsvar (se egne tall for forsvar i appendiks¹⁰), gir dermed økt

⁹ Varians og standardavvik til den logtransformerte lønna er upåvirket av om vi studerer nominell lønn eller reallønn.

¹⁰ Tabellen i appendiks viser at den relative fastlønnforskjellen mellom 90-ende og 10-ende persentil øker jevnt fra 1,94 i 2017 til 2,04 i 2022, for deretter å øke klart til over 2,12 i 2023 for så å falle til 1,96 i 2024. De

lønsspredning i staten totalt. Når vi ekskluderer forsvaret fra staten, så viser lønsspredningen en stabil utvikling, også etter 2022.

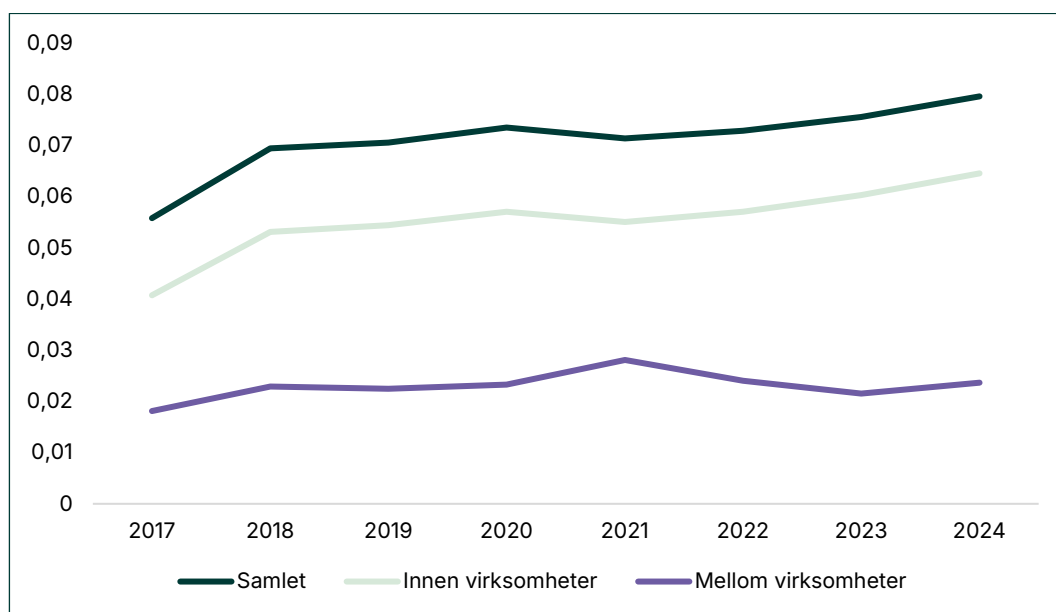
Lønsspredningsmålene som er vist hittil, tar ikke innover seg at lønsspredning kan påvirkes av sammensetning av arbeidstakere over tid. Slike sammensetningsendringer kan bidra til å forklare utviklingstrekk, og potensielt spille en stor rolle. I neste avsnitt kontrollerer vi for noen slike endringer.

Lønsspredning innad i og mellom virksomheter

Endringer i lønsspredning kan oppstå både som følge av endringer i lønnsforskjeller innad i virksomheter, og endringer i lønsspredning mellom virksomheter. I dette avsnittet benytter vi oss av en såkalt *dekomponering*. Det vil si at vi beregner hvor store bidrag til den samlede lønsspredningen som kommer fra lønnsforskjeller henholdsvis innad i og mellom virksomheter. Dekomponeringen er tilsvarende den som ble gjennomført i hovedrapporten, og vi viser til denne for detaljer knyttet til metode.¹¹ Her nøyer vi oss med å påpeke at kontrollvariablene som inkluderes for å beregne *justert* lønsspredning er de samme som ble benyttet ved beregningen av korrigert lønnsvekst i forrige avsnitt: andel kvinner, deltidsandel, andel ansatte i yrkeskategoriene styrk 1–9 og andel ansatte i fire ulike aldersintervaller.

Det to første figurene viser ujustert og justert lønsspredning basert på fastlønn, mens figur 3.9 og 3.10 viser tilsvarende for totallønn. Deretter viser vi hvordan ujustert og justert lønsspredning basert på de to ulike lønnsbegrepene påvirkes av å ekskludere forsvaret fra analysen.

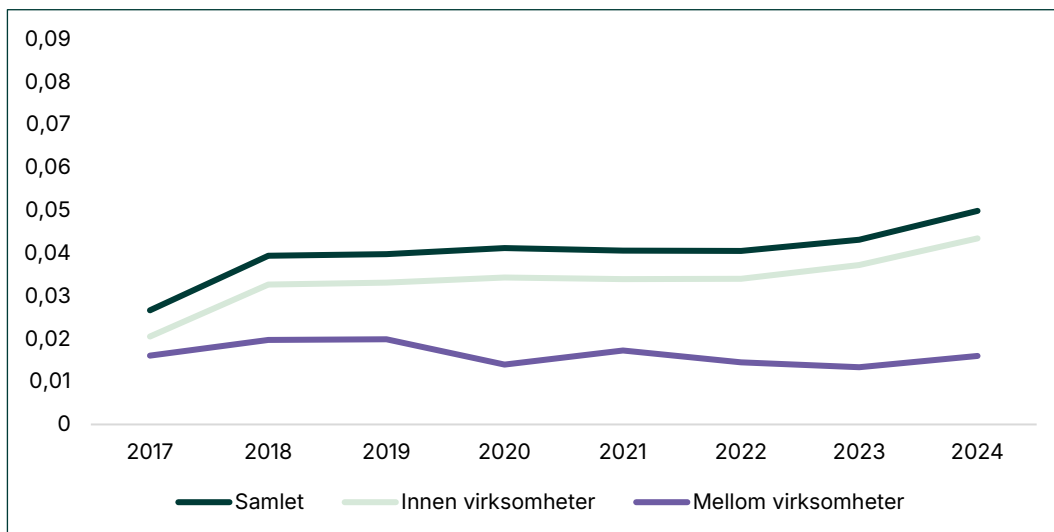
Figur 3.7. Ujustert lønsspredning. Fastlønn. Hele staten. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



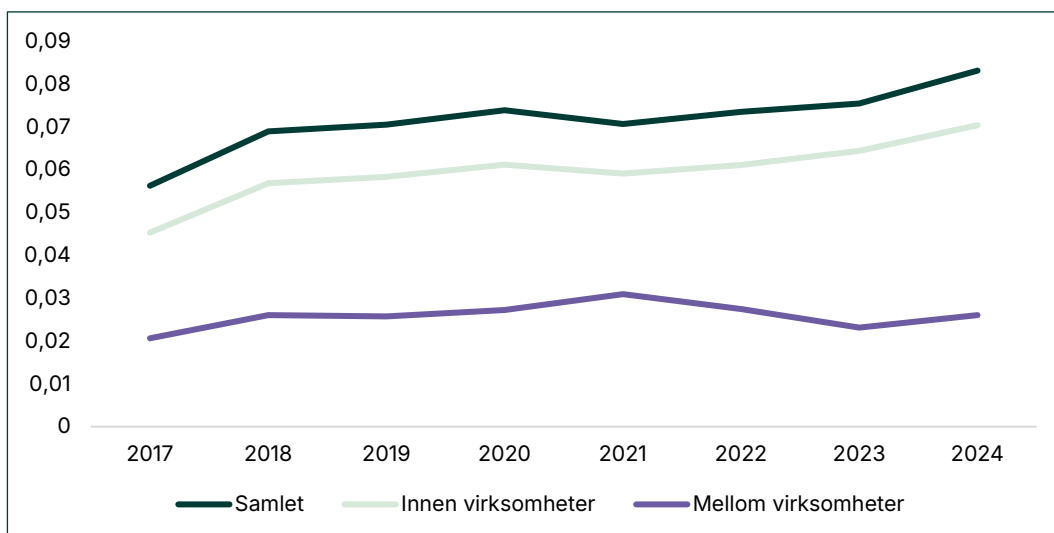
tilsvarende relative forskjellene i totallønn har økt fra 2,11 i 2017 til rundt 2,30 i 2021, for så over stabil og avta litt til 2,22 i 2024. Den sterke økningen i lønsspredningen i forsvaret drives altså av lønnsnivåene helt øverst i forsvarets lønnsfordeling.

¹¹ Se boks 6.1 på s. 41 i hovedrapporten.

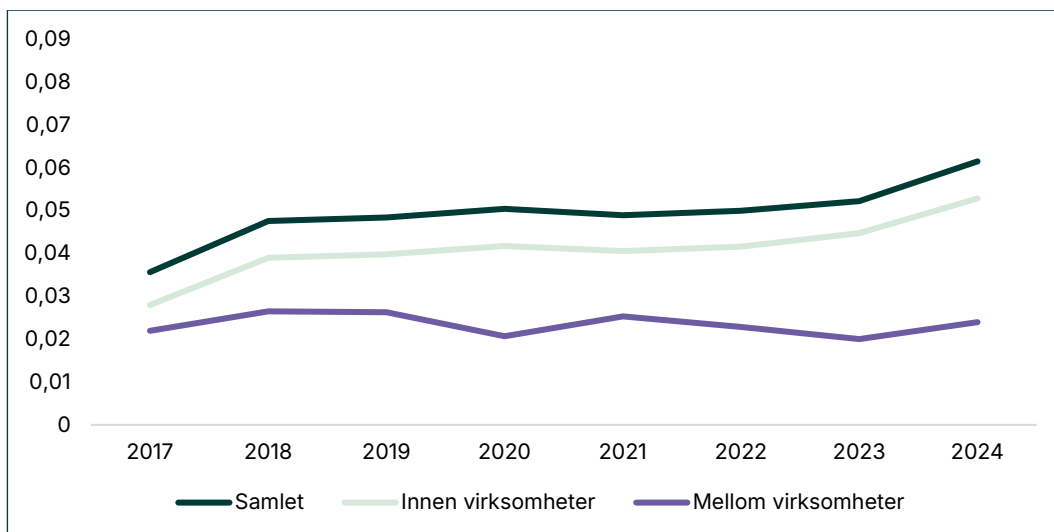
Figur 3.8. Justert lønsspredning. Fastlønn. Hele staten. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



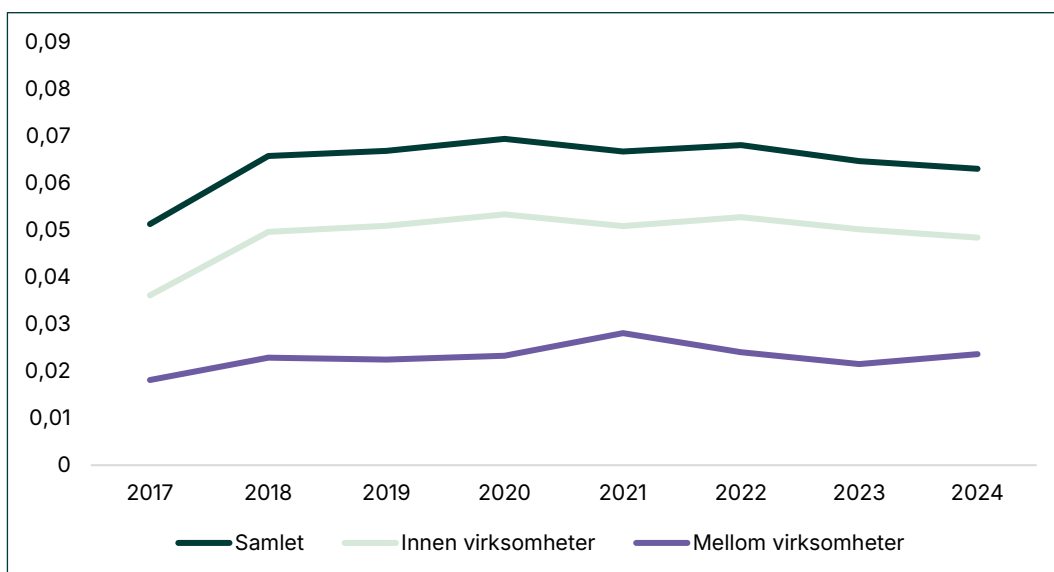
Figur 3.9. Ujustert lønsspredning. Hele staten. Totallønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



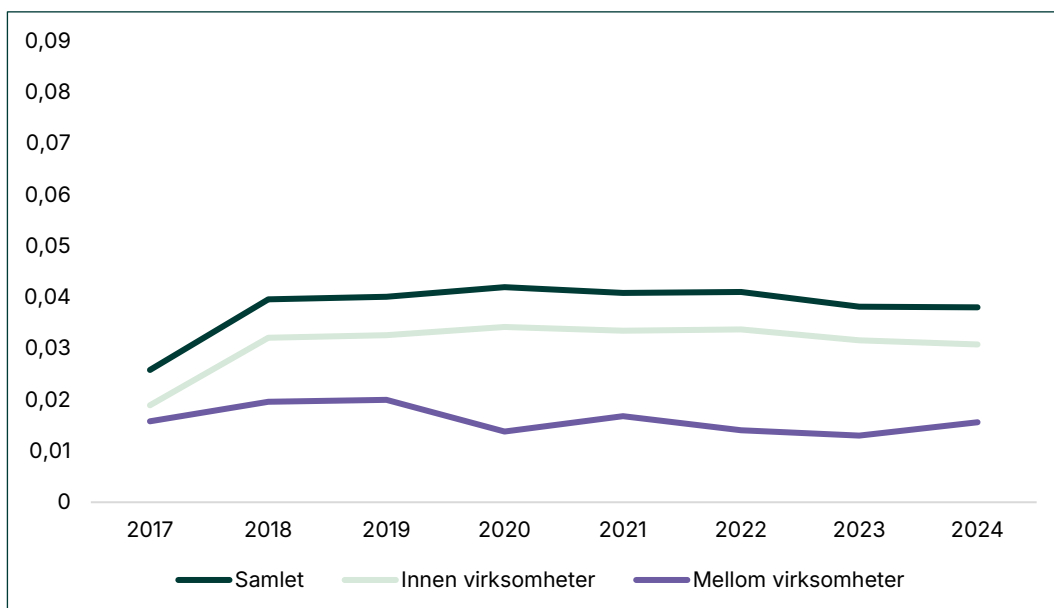
Figur 3.10. Justert lønsspredning. Hele staten. Totallønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



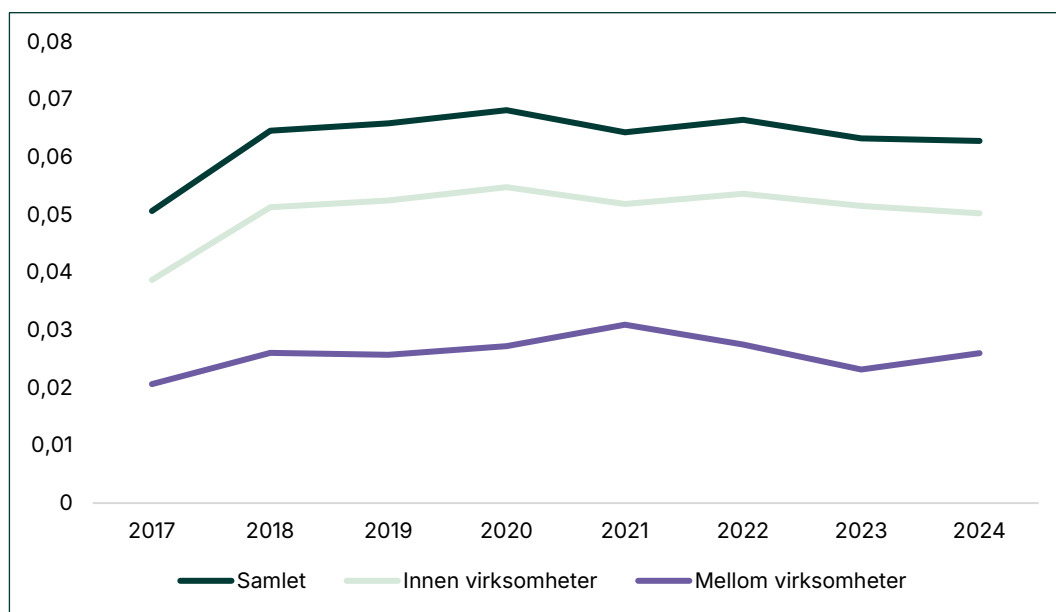
Figur 3.11. Ujustert lønsspredning. Staten uten forsvaret. Fastlønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



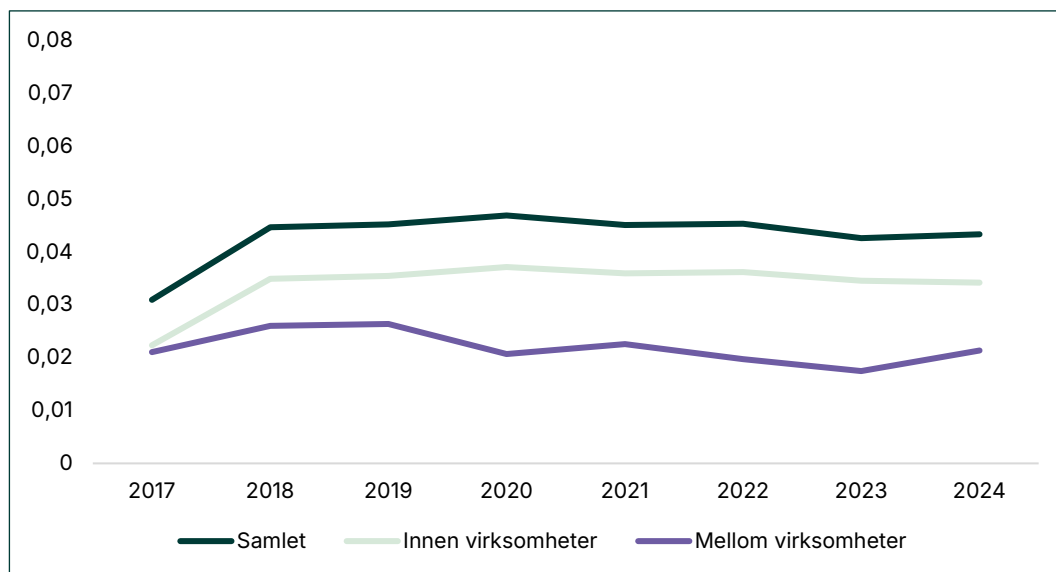
Figur 3.12. Justert lønsspredning. Staten uten forsvaret. Fastlønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 3.13. Ujustert lønsspredning. Staten uten forsvaret. Totallønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 3.14. Justert lønsspredning. Staten uten forsvaret. Totallønn. 2017–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Oppsummert viser funnene følgende:

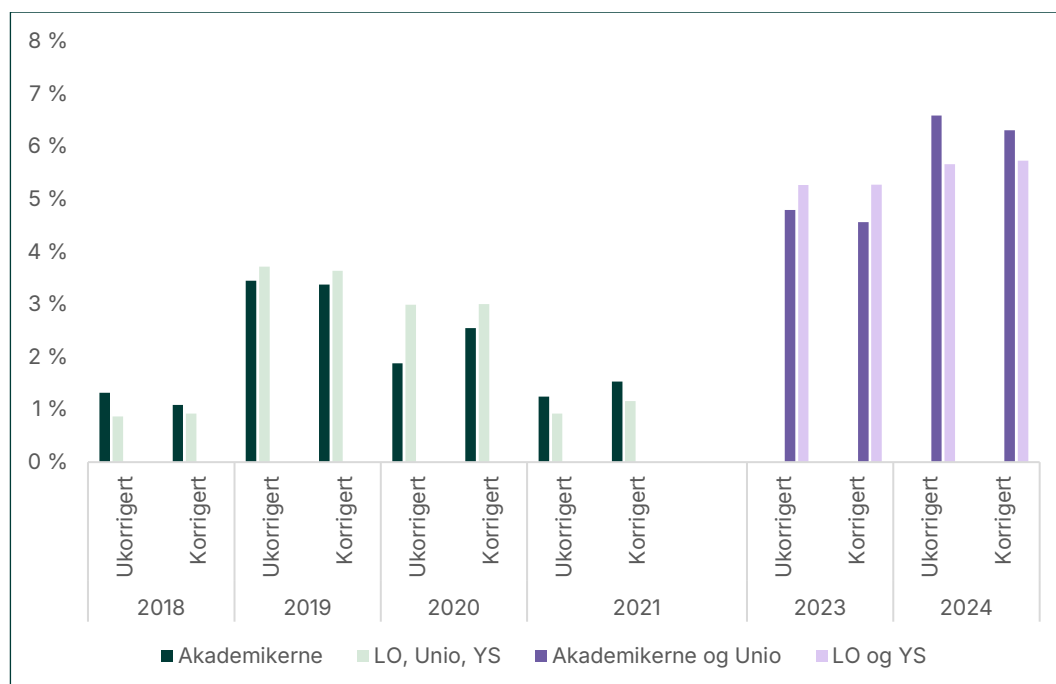
- Lønnsforskjellene i staten er primært drevet av lønnsforskjeller innad i virksomhetene. Lønnsforskjeller mellom virksomheter gir et mer beskjedent bidrag til den samlede lønsspredningen. Dette ser ut til å være et stabilt trekk i staten i perioden 2017–2024.
- Det er en nivåforskjell mellom ujustert og justert lønsspredning, i den forstand at den justerte lønsspredningen (som tar innover seg en del sammensetningsendringer), er lavere enn den ujusterte. Utviklingen i de to spredningsmålene (justert og ujustert) er derimot relativt samsvarende, både når det gjelder fastlønn og totallønn.

- Lønnsspredningen i staten viser tegn på økning mellom 2022 og 2024. Det gjelder både spredning i lønn målt som fastlønn og totallønn samt uavhengig av om vi justerer for sammensetning av arbeidsstokken. Økningen kommer som følge av økte lønnsforskjeller *innad* i virksomheter over tid.
- Økningen i lønnsspredning i årene 2022–2024 ser ut til å drives av forsvaret. Når vi ekskluderer forsvaret fra analysen, er utviklingen i lønnsspredning svakt synkende.
- Forsvaret utgjør kun én virksomhet i datasettet, slik at økt lønnsspredning i Forsvaret i analysen først og fremst påvirker lønnsspredningen innad i virksomheter i staten. Når forsvaret utgår fra datamaterialet, forsvinner derfor også hele økningen i lønnsspredning innad i virksomheter. Utviklingen i forsvaret samsvarer med de deskriptive målene som ble vist i starten av avsnitt 3.2, som indikerte høy lønnsvekst på toppen av lønnsfordelingen i forsvaret de siste årene.
- Vi fanger ikke opp alle typer sammensetningsendringer i analysen, slik at andre typer endringer blant ansatte enn endringer i andel i hovedyrkesgrupper, fire alderskategorier, kjønn eller deltid, vil kunne forklare deler av utviklingen i lønnsspredningen i forsvaret. Dypere innsikt i mekanismer eller forklaringer krever ytterligere analyser.

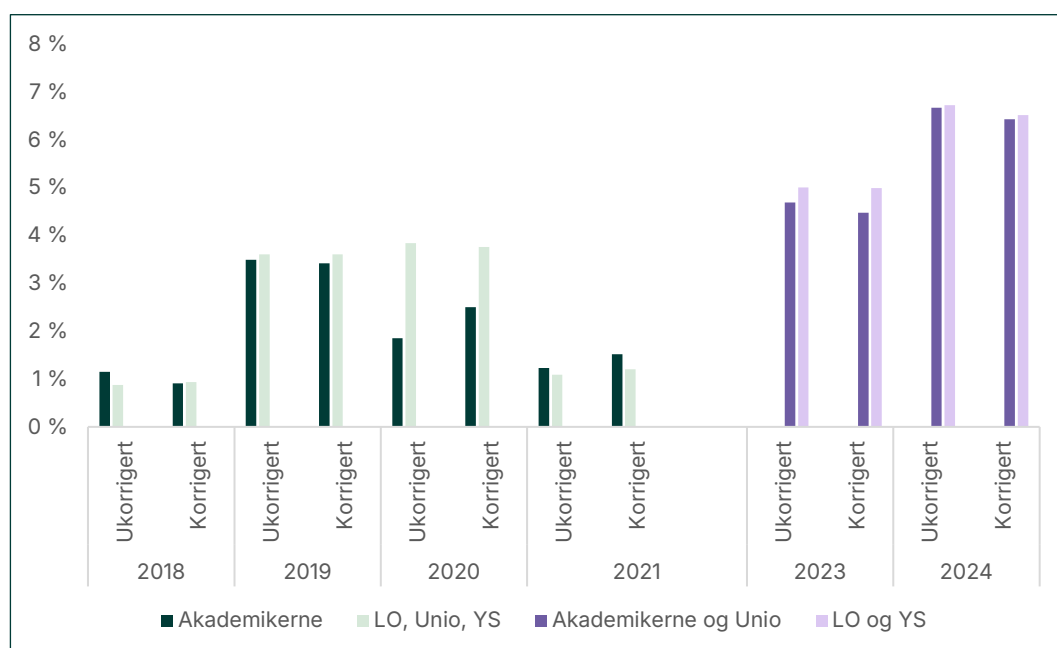
4 Lønnsutvikling i de ulike avtaleområdene

I dette kapittelet konsentrerer vi oss om lønnsvekst i ulike avtaleområder. Som nevnt innledningsvis, ble avtalekonstellasjonen i staten endret i 2022, da Unio inngikk en hovedtariffavtale med lik ordlyd som avtalen Akademikerne forhandlet frem med staten. Mens avtaleområdene i perioden 2017–2021 bestod av LO Stat, Unio og YS Stat på den ene siden og Akademikerne på den andre siden, fikk man fra og med 2022 de to avtaleområdene LO Stat / YS Stat og Unio/Akademikerne. Skiftet innebærer at vi ikke får beregnet lønnsvekst i avtaleområder fra 2021 til 2022. I det følgende beregnes derfor årlig lønnsvekst for periodene 2017–2021 og 2022–2024 i de fire avtaleområdene som eksisterte disse årene. I likhet med staten samlet, beregnes lønnsvekst i avtaleområdene ukorrigert og korrigert, for fastlønn og totallønn, og i tillegg med og uten forsvarer inkludert.

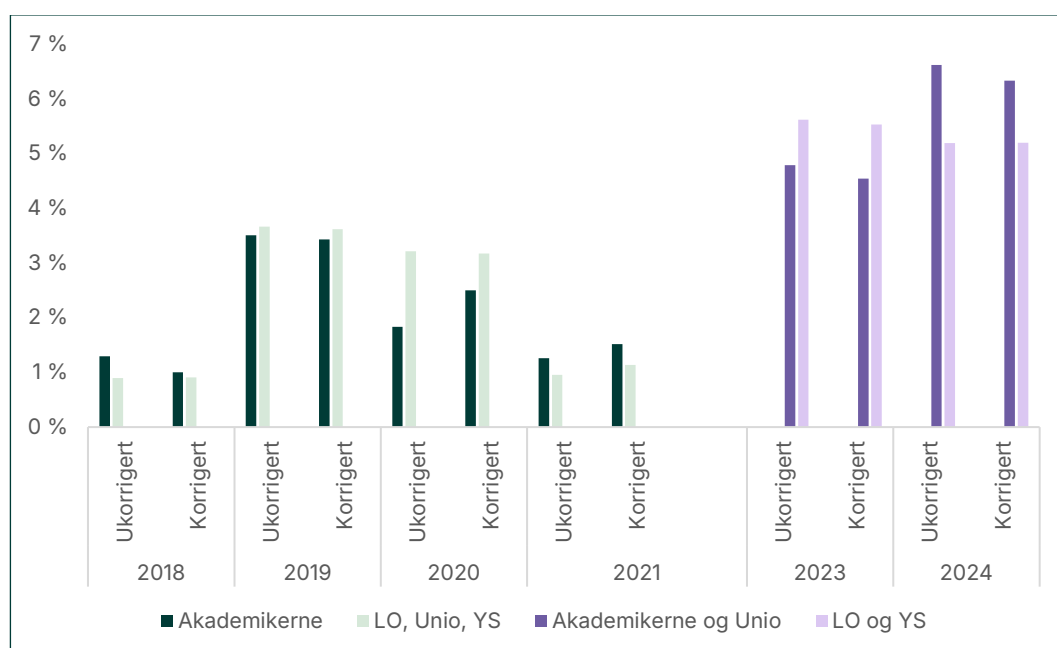
Figur 4.1. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde. Fastlønn. 2017–2021 og 2022–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



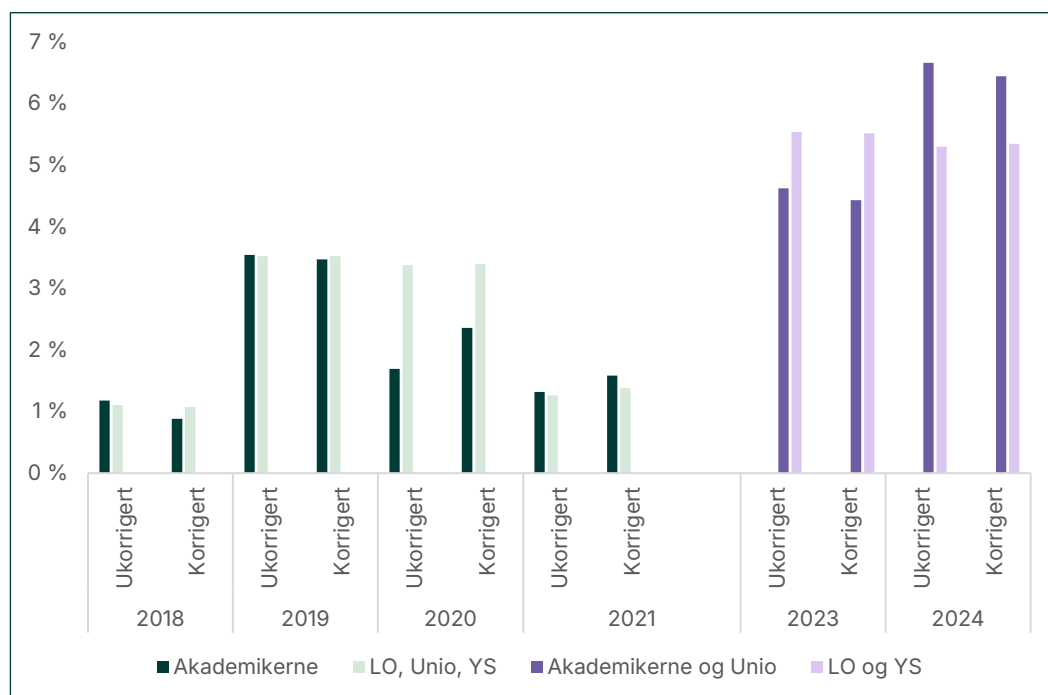
Figur 4.2. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 4.3. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde, unntatt forsvaret. Fastlønn. 2017–2021 og 2022–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 4.4. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde, unntatt forsvar. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Oppsummert viser funnene følgende:

- Det varierer mellom årene hvilket avtaleområde som har høyest lønnsvekst. Tar vi utgangspunkt i fastlønn (og korrigert lønnsvekst), ser vi at med den første avtalekonstellasjonen, har hvert avtaleområde to år hver hvor de har høyest lønnsvekst. I den andre konstellasjonen er det også slik at hvert avtaleområde har hvert sitt år med høyere lønnsvekst enn det andre. Ser vi derimot på totallønn, som også inneholder faste og variable tillegg, har avtaleområdet LO, Unio og YS høyere lønnsvekst enn Akademikerne tre av fire år i perioden 2017–2021, og LO og YS har høyest lønnsvekst begge årene 2023 og 2024.
- Bildet endres noe hvis vi trekker ut forsvar. I 2024 *reduseres* lønnsveksten på LO/YS-området, slik at Akademikerne og Unio har høyest lønnsvekst dette året. I 2023 *øker* lønnsveksten som følge av at forsaret ekskluderes, og LO og YS har høyest lønnsvekst dette året. Effekten av å fjerne forsaret fra datamaterialet er altså ikke entydig fra år til år.

5 Lønnsutvikling i yrkesgrupper

I dette kapittelet skal vi se nærmere på lønnsutvikling i kategorier av yrkesgrupper etter avtaleområder. Som nevnt har noe av bekymringen med ulikelydende hovedtariffavtaler vært knyttet til at like grupper av arbeidstakere skulle ha ulik lønnsutvikling basert på hvilket avtaleområde de tilhører. Det er derfor interessant å studere hvordan lønnsutviklingen har vært i mer homogene grupper av arbeidstakere på de to ulike avtaleområdene over tid.

For å kunne gjøre en meningsfull sammenligning mellom grupper, må de valgte yrkesgruppene være representert i begge avtaleområder og store nok til at det kan beregnes lønnsvekst korrigert for visse sammensetningsendringer. I det følgende studerer vi lønnsvekst innad i tre hovedyrkesgrupper etter styrk-standard. Disse tre hovedgruppene utgjør til sammen drøye 80 prosent av statsansatte.¹² Hovedgruppene er en praktisk måte å dele inn yrker på. Selv om ikke alle gruppene er like homogene, har de visse fellestrekk blant annet knyttet til hvilke krav stillingene i yrkesgruppa har knyttet til seg. For å få et inntrykk av hvordan ulike stillinger i staten fordeler seg på de ulike hovedyrkesgruppene, viser vi de største stillingene innen hver styrk-kategori under. Fordelingen gjelder for 2024.¹³

Tabell 5.1. Største stillingsgrupper innen hovedyrkesgrupper etter styrk-standard. Kilde: DFØ. Egne beregninger

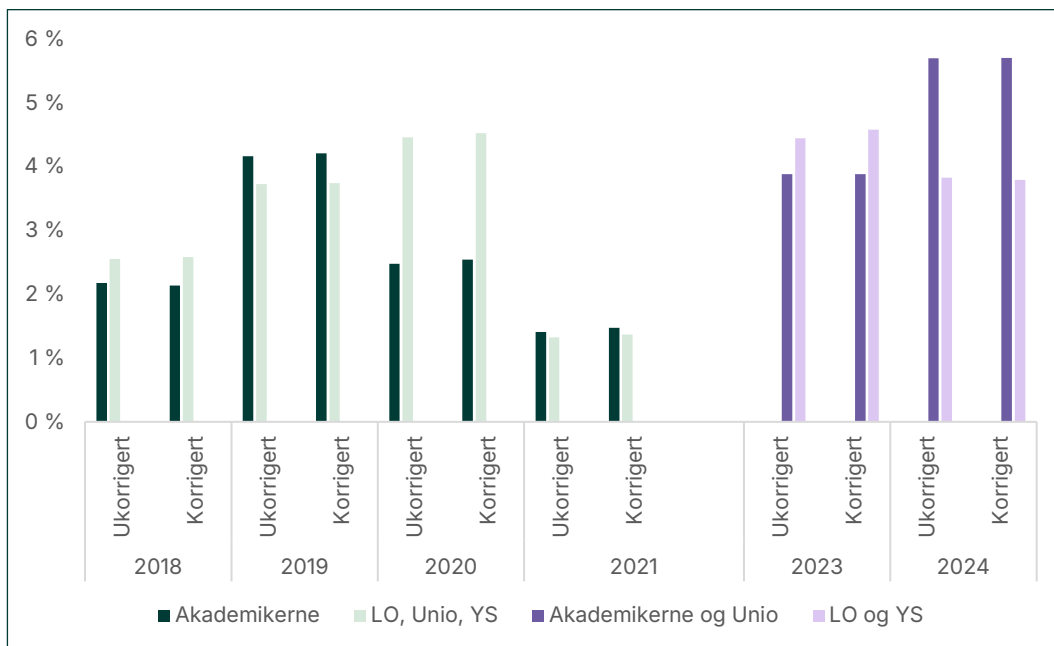
Hovedyrkesgruppe etter styrk	Største stillingsgrupper
1 Lederyrker	Seksjonssjef (20 %), Avdelingsleder (12 %), Avdelingsdirektør (12 %), Underdirektør (7 %), Kontorsjef (6 %)
2 Akademiske yrker	Vitenskapelige stillinger, herunder professor, førsteamanuensis, stipendiat og postdoktor mv. (ca. 35 %), Seniorrådgiver (25 %), Rådgiver (15 %)
3 Høyskoleyrker	Politioverbetjenter av ulike typer (27 %), Førstekonsulent (14 %), ingeniører av ulike typer (10 %), Seniorrådgiver (7 %)

Som i tidligere kapitler, beregner vi både ujustert og justert lønnsvekst. I den justerte lønnsveksten kontrollerer vi for andel kvinner, andel deltidsansatte og andel i fire ulike aldersgrupper. Vi fanger imidlertid ikke opp forskjeller i yrkessammensetning over tid eller mellom avtaleområder innenfor hovedyrkesgruppene. Slike forskjeller er derfor en mulig gjenstående forklaring på både forskjeller i korrigert lønnsvekst mellom avtaleområder samt i lønnsvekst fra et år til et annet. I dette kapittelet konsentrerer vi oss kun om totallønn. Alle analyser er gjennomført også for fastlønn, og det er svært små forskjeller i resultater mellom lønnsbegrepene.

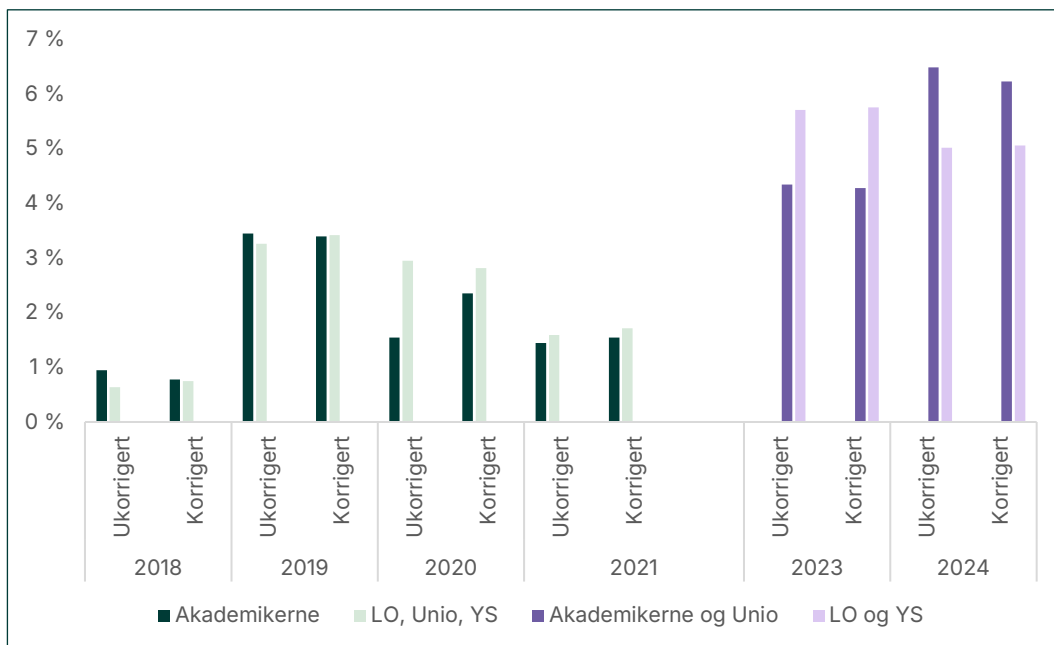
¹² De tre hovedkategoriene vi har valgt omfatter imidlertid *ikke* militære yrker i forsvaret, som er kodet som styrk1=0. Disse utgjør om lag 6–7 prosent av ansatte i staten. Ansatte kodet som styrk lik 4–9 er heller ikke inkludert, ettersom disse både utgjør få ansatte og er en veldig sammensatt gruppe.

¹³ Vi har kun informasjon om stillingsbetegnelse for årene 2023 og 2024. Denne informasjonen ble ikke samlet inn de tidligste årene i perioden.

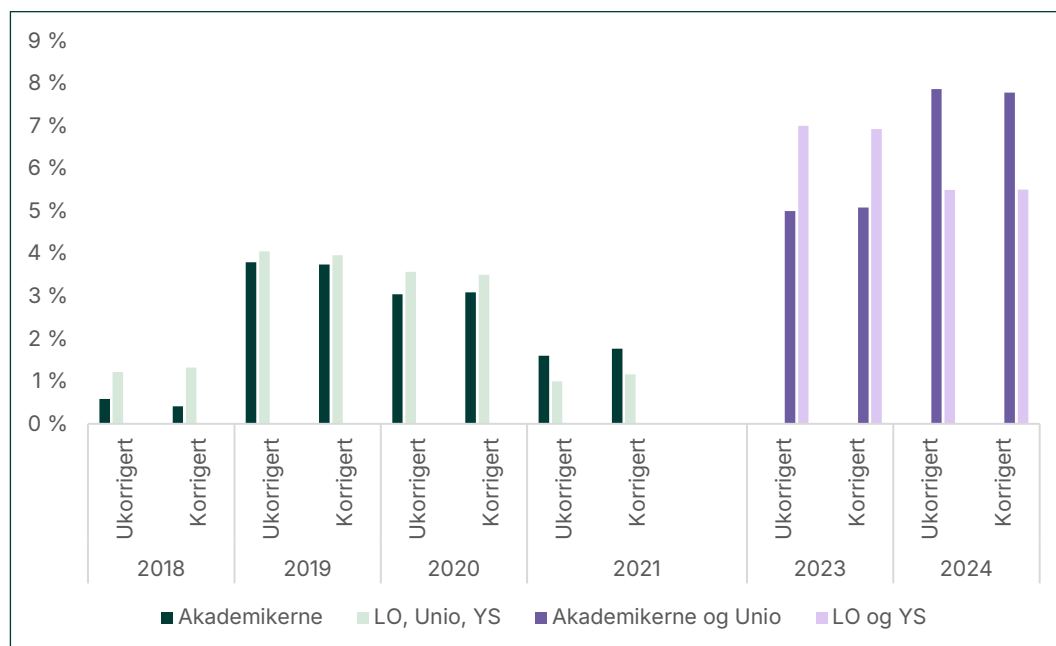
Figur 5.1. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde. Ensifret styrk = 1 Lederyrker. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024. N (LO/Unio/YS i 2021) = 6462, N (Akademikerne i 2021) = 3642, N (Akademikerne/Unio i 2024) = 7304, N (LO/YS i 2024) = 3567. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 5.2. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde. Ensifret styrk = 2 Akademiske yrker. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024. N (LO/Unio/YS i 2021) = 60 261, N (Akademikerne i 2021) = 29 958, N (Akademikerne/Unio i 2024) = 66 610, N (LO/YS i 2024) = 30 018. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Figur 5.3. Vekst i gjennomsnittlig årlig nominell månedslønn per mai. Ukorrigert og korrigert. Etter avtaleområde. Ensifret styrk = 3 Høyskoleyrker. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024. N (LO/Unio/YS i 2021) = 28 614, N (Akademikerne i 2021) = 4142, N (Akademikerne/Unio i 2024) = 17 272, N (LO/YS i 2024) = 12 653. Kilde: DFØ. Egne beregninger



Oppsummert viser funnene følgende:

- Det er ikke noe entydig mønster i hvilke avtaleområder som har høyest lønnsvekst samlet sett. Dette varierer fra år til år, både i perioden 2017–2021 og 2022–2024.
- I lederyrker (styrk = 1) har lønnsveksten byttet på å være høyest (annethvert år), både i perioden 2017–2021 og 2022–2024. En sterk lavlønsprofil vil trolig gi merkbare forskjeller i lønnsutvikling mellom de to avtaleområdene i denne gruppen. Lønnsveksten i 2024, som reflekterer lønnsoppgjøret i 2023, kan være et eksempel på dette.
- I akademiske yrker (styrk = 2) og høyskoleyrker (styrk = 3), er det en tendens til høyere lønnsvekst på LO/Unio/YS-området i perioden 2017–2021. I denne perioden fulgte de uorganiserte dette avtaleområdet. I 2022–2024 var lønnsveksten i disse to gruppene høyest på LO/YS-området i 2023, mens den var høyest på Akademikerne/Unio-området i 2024. Det er i samsvar med lønnsveksten i avtaleområdene samlet sett i denne perioden, jf. kapittel 4. Vi bemerker at gjennomsnittslønnen blant ansatte i akademiske yrker trekkes ned, ettersom gruppen også inkluderer lavere lønte yrker, hvor blant annet stipendiater og postdoktorer er inkludert.

6 Lønnsgapet mellom kvinner og menn

I dette kapittelet retter vi blikket mot lønnsgapet mellom kvinner og menn i staten. Vi beregner det såkalte *kvinnefratrekket* gjennom regresjonsanalyse. Kvinnefratrekket kan beregnes *brutto*, som vil si ren forskjell i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn, eller *netto*, som vil si forskjell i lønn mellom kvinner og menn med lignende kjennetegn i samme virksomhet. Når vi beregner netto lønsspredning, studerer vi kvinner og menn i samme alder (femårsintervaller), samme heltids/deltidsstatus, og samme firesifrede styrk08-kode¹⁴ som jobber på samme arbeidsplass.

Vi begynner med å studere utviklingen i kvinnefratrekket brutto og netto i henholdsvis fastlønn og totallønn i staten samlet over tid – med og uten forsvaret. Derneft studerer vi kvinnefratrekk i de fire ulike avtaleområdene som har eksistert i perioden 2017–2024. Dette gjøres separat for perioden 2017–2021 og 2022–2024, to perioder der avtaleområdene var konsistente. Også for avtaleområder ser vi på både fastlønn og totallønn i staten samlet samt uten forsvaret.

Tabell 6.1. Kvinnefratrekk i staten samlet. Brutto og netto. 2017–2024

	(1) Fastlønn (Brutto)	(2) Totallønn (Brutto)	(3) Fastlønn (Netto)	(4) Totallønn (Netto)
Kvinnefratrekk i 2017	-0.039* (0.021)	-0.104*** (0.013)	-0.038*** (0.005)	-0.052*** (0.002)
Kvinnefratrekk i 2018	-0.050** (0.020)	-0.113*** (0.014)	-0.050*** (0.004)	-0.063*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2019	-0.046** (0.020)	-0.108*** (0.014)	-0.050*** (0.005)	-0.063*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2020	-0.040* (0.020)	-0.109*** (0.019)	-0.047*** (0.005)	-0.067*** (0.007)
Kvinnefratrekk i 2021	-0.040* (0.021)	-0.105*** (0.015)	-0.046*** (0.005)	-0.062*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2022	-0.036* (0.019)	-0.104*** (0.019)	-0.045*** (0.005)	-0.065*** (0.008)
Kvinnefratrekk i 2023	-0.029 (0.018)	-0.096*** (0.016)	-0.039*** (0.005)	-0.059*** (0.007)
Kvinnefratrekk i 2024	-0.030* (0.017)	-0.102*** (0.023)	-0.041*** (0.006)	-0.068*** (0.012)
N	1269887	1269887	1269879	1269879

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

¹⁴ Dette er en ganske detaljert yrkesinndeling. Se: <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/7>

Tabell 6.2. Kvinnefratrekk i staten samlet, unntatt forsvaret. Brutto og netto. 2017–2024

	(1) Fastlønn (Brutto)	(2) Totallønn (Brutto)	(3) Fastlønn (Netto)	(4) Totallønn (Netto)
Kvinnefratrekk i 2017	-0.063*** (0.013)	-0.095*** (0.008)	-0.042*** (0.005)	-0.052*** (0.003)
Kvinnefratrekk i 2018	-0.075*** (0.014)	-0.107*** (0.011)	-0.054*** (0.004)	-0.065*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2019	-0.071*** (0.014)	-0.102*** (0.011)	-0.054*** (0.005)	-0.065*** (0.005)
Kvinnefratrekk i 2020	-0.065*** (0.013)	-0.096*** (0.013)	-0.051*** (0.005)	-0.061*** (0.006)
Kvinnefratrekk i 2021	-0.065*** (0.014)	-0.095*** (0.011)	-0.050*** (0.005)	-0.060*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2022	-0.059*** (0.012)	-0.089*** (0.013)	-0.048*** (0.005)	-0.059*** (0.006)
Kvinnefratrekk i 2023	-0.053*** (0.011)	-0.082*** (0.009)	-0.041*** (0.005)	-0.053*** (0.004)
Kvinnefratrekk i 2024	-0.052*** (0.011)	-0.083*** (0.012)	-0.042*** (0.006)	-0.055*** (0.006)
Antall observasjoner	1128605	1128605	1128598	1128598

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

Tabell 6.3. Kvinnefratrekk i staten etter avtaleområde og periode. Fastlønn. 2017–2021 og 2022–2024

	(1) Alle, 2017–2021	(2) Akade- mikerne, 2017–2021	(3) LO/Unio/Y S 2017–2021	(4) Alle, 2022– 2024	(5) Akade- mikerne/U nio, 2022– 2024	(6) LO/YS, 2022– 2024
Kvinnefratrekk	-0.045*** (0.004)	-0.035*** (0.005)	-0.044*** (0.005)	-0.039*** (0.004)	-0.035*** (0.005)	-0.037*** (0.006)
Antall observasjoner	777340	178038	599288	492456	283368	209070

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

Tabell 6.4. Kvinnefratrekk i staten etter avtaleområde og periode. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024.

	(1) Alle, 2017–2021	(2) Akademi- kerne, 2017–2021	(3) LO/Unio/Y S, 2017–2021	(4) Alle, 2022– 2024	(5) Akademi- kerne/ Unio, 2022– 2024	(6) LO/YS, 2022– 2024
Kvinnefratrekk	-0.060*** (0.004)	-0.042*** (0.005)	-0.061*** (0.005)	-0.055*** (0.004)	-0.046*** (0.003)	-0.062*** (0.006)
Antall observasjoner	777340	178038	599288	492456	283368	209070

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

Tabell 6.5. Kvinnefratrekk i staten unntatt forsvaret, etter avtaleområde og periode. Fastlønn. 2017–2021 og 2022–2024

	(1) Alle, 2017–2021	(2) Akade- mikerne, 2017–2021	(3) LO/Unio/ YS 2017–2021	(4) Alle, 2022– 2024	(5) Akade- mikerne/ Unio, 2022– 2024	(6) LO/YS, 2022– 2024
Kvinnefratrekk	-0.047*** (0.004)	-0.036*** (0.006)	-0.047*** (0.005)	-0.041*** (0.004)	-0.036*** (0.004)	-0.043*** (0.005)
Antall observasjoner	690933	169661	521259	437582	277398	160166

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

Tabell 6.6. Kvinnefratrekk i staten unntatt forsvaret, etter avtaleområde og periode. Totallønn. 2017–2021 og 2022–2024

	(1) Alle, 2017–2021	(2) Akademi- kerne, 2017–2021	(3) LO/Unio/ YS, 2017–2021	(4) Alle, 2022– 2024	(5) Akademi- kerne/ Unio, 2022– 2024	(6) LO/YS, 2022– 2024
Kvinnefratrekk	-0.058*** (0.003)	-0.040*** (0.005)	-0.059*** (0.005)	-0.052*** (0.004)	-0.045*** (0.003)	-0.057*** (0.005)
Antall observasjoner	690933	169661	521259	437582	277398	160166

Note: Tall i parenteser angir klyngejusterte (på virksomhetsnivå) standardfeil. * angir minst 5 % signifikansnivå.

Oppsummert viser tabellene følgende:

- Lønnsgapet mellom kvinner og menn i staten samlet har variert mellom drøye 4 og 5,5 prosent i fastlønn og drøye 5 og 6,5 prosent i totallønn i disfavør kvinner (kontrollert for sammensetning) i perioden 2017–2024.
- Det er små forskjeller mellom avtaleområdene når det gjelder kvinnefratrekk. I perioden 2017–2021 var kvinnefratrekket i staten for alle ansatte når det gjaldt fastlønn i LO-/YS-/Unio-området 4,4 prosent, mens Akademikerne tilsynelatende hadde litt mindre forskjeller med 3,5 prosent. Likevel er denne forskjellen ikke signifikant statistisk sett. Når det gjaldt totallønn, så var forskjellene mellom områdene større, i den forstand at de var signifikante. Kvinner tjente 6,1 prosent mindre enn menn i LO-/YS-/Unio-området, mens de tilsvarende forskjellene var 4,1 i Akademiker-området. Ser vi bort fra Forsvaret, så har dette lite å si i denne perioden.
- I perioden 2022–2024 er kvinnefratrekket i fastlønn for de to avtaleområdene for hele staten omtrent likt, med rundt 3,5–3,7 prosent. Ser vi på totallønn, så blir kvinnefratrekket noe større. Kvinner tjente 6,2 prosent mindre enn menn i LO-/YS-området, mens Akademiker-/Unio-området tilsynelatende hadde litt mindre forskjeller med 4,2 prosent, men heller ikke her er forskjellen signifikant statistisk sett. Når vi ser bort ifra forsvaret, blir kvinnefratrekket noe mindre i LO-/YS-området og litt større i Akademiker-/Unio-området, men endringene er ikke store nok til å være signifikante. Forskjellen i lønns-gap mellom avtaleområdene reflekterer i stor grad at menn i større grad enn kvinner har jobber i

forsvaret hvor en mottar mer tilleggslønn. Forsvaret er overrepresentert på LO/YS-området.

Referanser

Svarstad, E, Blinkenberg, B., Dale-Olsen, H. og Seip, Å. (2024). Utredning av konsekvenser av ulikelydende hovedtariffavtaler i staten. Fafo-rapport 2024:12.

Rikslønnsnemndas kjennelse, SAK 3/2024.

Vedlegg

Tabell V1. Deskriptiv statistikk. Staten samlet. 2017–2024. Fastlønn og totallønn per mai. Kilde: DFØ. Egne beregninger

	Fastlønn, gjennom-snitt	Totallønn, gjennom-snitt	Fastlønn, P10	Totallønn, P10	Fastlønn, P90	Totallønn, P90	Antall lønnsfor-hold
2017	44 743	47 577	33 033	35 692	58 508	63 850	153 468
2018	45 463	48 293	32 642	35 808	60 557	65 555	153 913
2019	47 246	50 146	34 004	37 125	63 402	68 062	154 929
2020	48 607	51 938	34 517	38 499	65 733	70 744	155 020
2021	49 176	52 543	35 183	38 842	66 633	71 301	160 019
2022	51 187	54 829	35 992	40 492	69 269	74 675	163 616
2023	53 815	57 499	38 333	42 351	72 575	77 815	164 018
2024	57 239	61 561	41 687	45 342	76 883	83 007	164 904

Tabell V2. Deskriptiv statistikk. Staten, unntatt forsvaret. 2017–2024. Fastlønn og totallønn per mai. Kilde: DFØ. Egne beregninger

	Fastlønn, snitt	Totallønn, snitt	Fastlønn, P10	Totallønn, P10	Fastlønn, P90	Totallønn, P90	Antall lønnsfor-hold
2017	45 339	47 104	34 026	35 859	59 965	61 892	135 371
2018	46 098	47 935	33 633	35 809	62 100	64 308	137 065
2019	47 882	49 736	35 108	37 417	64 858	66 853	138 329
2020	49 324	51 267	36 225	38 633	66 780	68 983	137 964
2021	49 905	51 942	36 417	38 927	67 985	69 849	142 212
2022	51 929	54 034	38 108	40 782	70 800	72 750	145 651
2023	54 593	56 731	40 450	42 425	73 633	75 942	145 838
2024	58 034	60 372	43 582	45 340	77 875	80 492	146 175

Tabell V3. Deskriptiv statistikk. Forsvaret. 2017–2024. Fastlønn og totallønn per mai. Kilde: DFØ. Egne beregninger

	Fastlønn, snitt	Totallønn, snitt	Fastlønn, P10	Totallønn, P10	Fastlønn, P90	Totallønn, P90	Antall lønnsfor- hold
2017	40 286	51 114	27 650	33 938	53 975	71 880	18 097
2018	40 289	51 208	27 742	33 758	55 108	72 414	16 848
2019	41 938	53 556	28 467	34 997	56 817	76 050	16 600
2020	42 804	57 369	28 850	37 187	58 692	82 322	17 056
2021	43 356	57 338	28 975	35 980	58 967	82 934	17 807
2022	45 175	61 279	30 042	39 250	61 167	89 136	17 965
2023	47 570	63 659	31 200	40 208	66 350	91 820	18 180
2024	51 035	70 836	35 225	45 619	69 173	101 400	18 729

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

