

Rapport 2024:8

# Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022

Maria Forthun Hoen, Liza Reisel, Adrian Farner Rogne  
og Kari Veia Salvanes

© Institutt for samfunnsforskning 2024  
Rapport 2024:8

**Institutt for samfunnsforskning**

Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-840-9

ISSN (digital): 1891-4314

[www.samfunnsforskning.no](http://www.samfunnsforskning.no)

# Innhold

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Forord</b> .....                                                             | 5  |
| <b>Sammendrag</b> .....                                                         | 6  |
| <b>English summary</b> .....                                                    | 8  |
| <b>Sentrale begreper i rapporten</b> .....                                      | 10 |
| <b>1 Innledning</b> .....                                                       | 11 |
| <b>2 Data, metode og utvalg</b> .....                                           | 13 |
| 2.1 Datakilder. ....                                                            | 13 |
| 2.2 Beskrivelse av variabler i analysene .....                                  | 14 |
| 2.3 Avgrensinger av utvalget .....                                              | 18 |
| 2.4 Metode for å beregne lønnsforskjeller .....                                 | 19 |
| 2.5 Beskrivelse av utvalget .....                                               | 21 |
| 2.5.1 Kjønn, alder, utdanning og arbeidstid blant individer .....               | 21 |
| 2.5.2 Kvinneandeler i sektorer, næringer og yrkesgrupper .....                  | 23 |
| <b>3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid</b> ..... | 25 |
| 3.1 Lønnsforskjeller over tid. ....                                             | 25 |
| 3.1.1 Lønns mål basert på fastlønn. ....                                        | 28 |
| 3.2 Lønnsforskjeller mellom observerbart like kvinner og menn .....             | 29 |
| 3.2.1 Justerte lønnsforskjeller – alle grupper samlet .....                     | 30 |
| 3.2.2 Justerte lønnsforskjeller – fastlønn .....                                | 31 |
| 3.2.3 Justerte lønnsforskjeller – privat og offentlig sektor .....              | 32 |
| 3.2.4 Justerte lønnsforskjeller – utdanningsgrupper .....                       | 33 |
| 3.2.5 Justerte lønnsforskjeller – næringsgrupper .....                          | 35 |
| 3.2.6 Justerte lønnsforskjeller – yrkesgrupper .....                            | 36 |
| 3.2.7 Justerte lønnsforskjeller – arbeidsmarkedsregioner .....                  | 37 |
| 3.2.8 Justerte lønnsforskjeller – fagbrev .....                                 | 39 |
| 3.3 Sammenhengen mellom alder og lønnsforskjeller. ....                         | 40 |
| 3.4 Sammenhengen mellom barn og lønnsforskjeller .....                          | 43 |
| 3.5 Dekomponering: Hvilke kjennetegn forklarer lønnsforskjellene? .....         | 47 |
| <b>4 Mulige indikatorer for å måle arbeid av lik verdi</b> .....                | 51 |
| 4.1 Bakgrunn .....                                                              | 51 |
| 4.1.1 Gjeldende norsk rett .....                                                | 53 |
| 4.1.2 Internasjonal rett og forpliktelser .....                                 | 54 |
| 4.1.3 Nasjonale karlegginger av «arbeid av lik verdi» i andre land .....        | 55 |

|                                                                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.2 Avklaringer og prinsipielle avveininger. . . . .                                                                  | 60         |
| 4.3 Metode for å måle arbeid av lik verdi. . . . .                                                                    | 62         |
| 4.3.1 Yrkeskjennetegn som inngår i hovedfaktorene . . . . .                                                           | 62         |
| 4.3.2 Hovedfaktorer for å måle yrkers verdi . . . . .                                                                 | 64         |
| 4.3.3 Definisjon av likeverdige yrker. . . . .                                                                        | 68         |
| 4.3.4 Overordnede vurderinger i valg av kjennetegn . . . . .                                                          | 69         |
| 4.4 Sammenhenger mellom yrkeskjennetegn, kvinneandel og timelønn . . . . .                                            | 70         |
| 4.5 Metode for å beregne lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi . . . . .                                           | 80         |
| 4.6 Eksempler på lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker<br>med lik verdi. . . . .                    | 83         |
| 4.7 Arbeid av lik verdi – diskusjon og vurderinger . . . . .                                                          | 93         |
| <b>5 Konklusjon . . . . .</b>                                                                                         | <b>97</b>  |
| <b>Litteratur. . . . .</b>                                                                                            | <b>101</b> |
| <b>Appendiks A1 Regresjonsanalyser og utvalgsavgrensninger . . .</b>                                                  | <b>103</b> |
| <b>Appendiks A2 Fordelingen av kvinner og menn på sektorer,<br/>næringer og yrker. . . . .</b>                        | <b>104</b> |
| <b>Appendiks A3 Lønns mål – kontantlønn. . . . .</b>                                                                  | <b>107</b> |
| <b>Appendiks A4 Tilleggsresultater, lønnsforskjeller mellom<br/>kvinner og menn som utfører samme arbeid. . . . .</b> | <b>108</b> |
| <b>Appendiks A5 Oaxaca-Blinder-dekomponering . . . . .</b>                                                            | <b>111</b> |
| <b>Appendiks A6 Yrker med lik verdi på hovedfaktorene – etter<br/>utdanningsnivå . . . . .</b>                        | <b>114</b> |
| <b>Appendiks A7 Alternative mål på lønnsforskjeller for arbeid<br/>av lik verdi. . . . .</b>                          | <b>116</b> |

# Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD). Formålet er å fremskaffe ny og oppdatert kunnskap om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og å gi arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene økt innsikt i tilstanden og utviklingen i lønnsforskjellene. Lønnsforskjellene gjelder mellom kvinner og menn som utfører både det vi kan kalle samme arbeid og arbeid av lik verdi, målt på nasjonalt nivå.

Etter styrkingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) for arbeidsgivere, har oppmerksomheten rundt lik lønn for arbeid av lik verdi økt. Med denne rapporten håper vi å øke oppmerksomheten ytterligere ved å utforske mulighetene for å måle arbeid av lik verdi på tvers av arbeidsgivere og for arbeidsmarkedet som helhet. Nasjonale målinger av arbeid av lik verdi har det vært gjort lite av før, både i Norge og internasjonalt. Våre analyser av dette er derfor av utforskende karakter.

Vi ønsker å takke oppdragsgiver og partene i arbeidslivet for innspill og god dialog underveis i prosjektet. En særlig takk går til prosjektets ekspertgruppe, Ines Wagner, Anne Hellum, Are Skeie Hermansen og Pål Schøne, for nyttige og lærerike diskusjoner og innspill. Videre takker vi Erling Barth og Kjersti Misje Østbakken på Institutt for samfunnsforskning for kvalitetssikring av rapporten.

Oslo, oktober 2024

# Sammendrag

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Forfatter</b>  | Maria Forthun Hoen, Liza Reisel, Adrian Farner Rogne og Kari Veia Salvanes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Tittel</b>     | Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sammendrag</b> | <p>Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn består. I perioden vi studerer (2015–2022), har den gjennomsnittlige forskjellen i timelønn ligget nesten uendret på rundt 13 prosent. En viktig forklaring er at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet med ulikt lønnsnivå. Vi finner en lønnsforskjell på åtte prosent mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid – altså som jobber i samme sektor, næring og yrke, har like lang utdanning og erfaring og samme hel-/deltids-tilknytning. Sammenligner vi i tillegg like kvinner og menn med samme arbeidsgiver, er forskjellen seks prosent.</p> <p>En betydelig andel av lønnsgapet skyldes at mannsdominerte deler av arbeidsmarkedet ofte har høyere timelønn enn kvinnedominerte. Vi viser hvordan lønnsforskjellene varierer mellom ulike sektorer, næringer, utdanningsgrupper, yrkesgrupper og arbeidsmarkedsregioner. Vi finner at kvinner i gjennomsnitt har lengre utdanning enn menn, men innenfor fagfelt som gir lavere lønn. Lønnsgapet mellom kvinner og menn med like lang utdanning er derfor større enn blant alle kvinner og menn.</p> <p>Når vi ser på forklaringene på lønnsforskjellene, kan de deles i to. Godt over halvparten skyldes at kvinner og menn fordeler seg ulikt i arbeidsmarkedet og har ulik utdanningslengde, erfaring og hel-/deltidsarbeid. Resten skyldes at observerbart like kvinner og menn får ulik lønn. Ulik avlønning for de samme kjennetegnene kan imidlertid også skyldes forskjeller i kjennetegn som ikke er med i modellen vår.</p> <p>Vi finner at lønnsforskjellene gradvis øker med alder, og at lønnsgapet er større blant personer med barn enn uten barn. Lønnsforskjellen mellom mødre og fedre er rundt tre ganger så stor (11–12 prosent) som mellom kvinner og menn uten barn (3–4 prosent). Lønnsgapet blant foreldre er like stort blant dem med større barn som med små barn, og det øker med antall barn.</p> <p>Til slutt undersøker vi mulighetene for å måle lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi. Vi diskuterer og begrunner mulige metoder for å måle verdien til et arbeid, basert på kjennetegn ved yrker, føringer i nasjonalt og internasjonalt lovverk og forsøk i andre land. Vi bruker sentrale, objektive og generelle yrkeskjennetegn, og kombinerer dem til de fem hovedfaktorene kompetanse, ansvar, psykiske belastninger, fysiske anstrengelser og fysisk krevende arbeidsforhold. Hvert yrke får en skår (tallverdi) på hver faktor som dermed definerer yrkets relative verdi. Deretter lager vi grupper av likeverdige yrker basert på faktorskårene.</p> <p>Vi finner betydelige lønnsforskjeller mellom likeverdige kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – større enn mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid. Lønnsforskjellene ligger veldig nær estimer fra andre land, blant annet Sverige (Harrisman, Johansson, &amp; Trollvik, 2023).</p> <p>Det er imidlertid en rekke utfordringer med å måle lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi, blant annet fordi det innebærer å ta valg som dels er av normativ og ideologisk karakter. Vi diskuterer disse utfordringene og illustrerer hvor følsomme målene på lønnsforskjellene er for ulike definisjoner og ulik vektning av de fem</p> |

hovedfaktorene. Vi er derfor varsomme med å komme med et fasitsvar på hvordan arbeid av lik verdi bør måles, og hva som er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi.

**Emneord**

lønnsforskjeller mellom kvinner og menn; samme arbeid; arbeid av lik verdi; arbeidsvurdering

# English summary

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Author</b>  | Maria Forthun Hoen, Liza Reisel, Adrian Farner Rogne and Kari Veia Salvanes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Title</b>   | Equal pay for equal work? Gender differences in wages, 2015–2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Summary</b> | <p>The wage gap between men and women persists. In the period we study (2015–2022), the average difference in hourly wage has been almost unchanged at around 13 percent. An important explanation is that men and women work in different parts of the labor market with different wage levels. The wage gap is eight percent for men and women with equal work – that is, who are working in the same sector, industry, and occupation, and with the same length of education and experience and the same full-/part-time employment. Comparing employees within the same company, the wage gap is six percent.</p> <p>A significant portion of the wage gap can be explained by generally higher wages in male- than female-dominated parts of the labor market. We show how the wage gap varies across sectors, industries, education groups, occupations, and labor market regions. We find that women on average have longer education than men, but within fields of study with lower wages. The gap between men and women with equally long education is therefore larger than between all men and women.</p> <p>The explanations of the wage gap can be divided into two. More than half of the gap can be explained by unequal distribution of men and women in the labor market and of unequal education, experience, and part-time work. The rest can be explained by different wages for the same observable characteristics. However, unequal pay for equal characteristics is not necessarily pure discrimination, but can also be due to differences along characteristics that are not included in the model.</p> <p>We find that the wage gap increases with age, and that the gap is larger among persons with children than without children. The wage difference between mothers and fathers is about three times as large (11–12 percent) as between men and women without children (3–4 percent). The wage gap among parents is not limited to those with small children, and it increases with the number of children.</p> <p>Finally, we examine the possibilities of measuring the wage difference between men and women with work of equal value. We discuss and justify possible methods for measuring the value of work, based on characteristics of workers' occupation, guidelines in national and international law, and attempts to do this in other countries. We use key objective and general characteristics of occupations, and group them into five main factors: competence, responsibility, mental stress, physical effort, and physically demanding working conditions. Each occupation is assigned a score on each factor which then define occupations' relative value. We group occupations into groups of equal value based on these factor scores.</p> <p>We find significant wage differences between equally valued female- and male-dominated occupations – greater than between men and women with equal work. The estimated differences are very close to estimates in other countries, e.g., Sweden (Harrisman, Johansson, &amp; Trollvik, 2023).</p> <p>There are several challenges in measuring wage differences for work of equal value, partly because it involves making normative and ideological choices. We discuss these challenges and illustrate how sensitive the wage gap estimates are</p> |

to different definitions and to different weighting of the five main factors. We are therefore cautious to give a definitive answer on how to measure work of equal value, and on the wage gap between men and women performing work of equal value.

**Index terms** the gender pay gap; equal work; work of equal value

# Sentrale begreper i rapporten

**Samme arbeid:** Arbeid utført av arbeidstakere med samme (firesifrede) yrke, sektor- og næringstilhørighet, hel-/deltidstilknytning og like lang utdanning og erfaring, og i enkelte analyser også samme arbeidsgiver (virksomhet).

**Timelønn:** Beregnet ut fra total avtalt arbeidstid (timer) og utbetalt *kontantlønn* per arbeidsforhold. Kontantlønn er summen av alle kontante ytelser, inkludert bonus og overtidbetaling, men ikke skattbare naturalytelser.

**Lønnsforskjeller for samme arbeid:** Prosentvis forskjell i timelønn mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, målt som andel av menns timelønn.

**Yrke:** Statistisk sentralbyrås (SSB) yrkesklassifiseringer: STYRK 98 i analysene av lønnsforskjeller for samme arbeid, og STYRK 08 i analysene av lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi.

**Yrkeskjennetegn:** Egenskaper ved arbeidet og krav til arbeidstakere i yrker, målt med data fra O\*NET ([www.onetcenter.org](http://www.onetcenter.org)) og SSBs levekårsundersøkelse. Summeres sammen til fem *hovedfaktorer* (se under).

**Hovedfaktorer:** Fem dimensjoner som måler yrkers relative «verdi», enkeltvis eller samlet: *ansvar*, *kompetanse* (utdanning og ferdigheter), *psykiske belastninger*, *fysisk krevende arbeidsforhold* og *fysiske anstrengelser*.

**Arbeid av lik verdi/likeverdige yrker:** Yrker med tilnærmet samme ansvarsgrad, kompetansekrav, psykiske belastninger, fysisk krevende arbeidsforhold og/eller fysiske anstrengelser. Hver av de fem hovedfaktorene er delt inn i seks grupper av *likeverdige* yrker.

**Kvinne- og mannsdominerte yrker:** *Kvinnedominerte* yrker har 60–100 prosent kvinnelige arbeidstakere, *kjønnsbalanserte* har 40–60 prosent og *mannsdominerte* har 0–40 prosent kvinnelige arbeidstakere.

**Lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi:** Lønnsgapet mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte yrker og menn i mannsdominerte yrker som er av «lik verdi» i henhold til de fem hovedfaktorene. Vi bruker menns timelønn for at resultatene ikke skal påvirkes av yrkenes kjønns sammensetning.

# 1 Innledning

Frem til 1961 kunne kvinner i Norge lønnes etter egne tariffen som lå lavere enn menns. Dette var lovlig, selv om kvinnene og mennene utførte samme arbeid. Det var ingen regler i det norske lovverket som forbød lønnsdiskriminering av kvinner før likestillingsloven ble vedtatt i 1978 (Hellum & Strand, 2022).

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) tjente kvinner tolv prosent mindre i måneden enn menn i 2023, altså 88 kroner per hundrelapp i månedslønn.<sup>1</sup> Utviklingen i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har gått sakte nedover de siste 20 årene, ned fra 16 prosent i 2003, ifølge SSB. Norge ligger i dag omtrent likt som EU-gjennomsnittet, som er på 13 prosent (European Commission, 2022).

Historisk har en betydelig del av lønnsgapet blitt forklart med at yrkesaktive menn og kvinner er ulike – menn har hatt høyere utdanning og mer erfaring, mens kvinner har tapt lønnsmessig på familieetablering og familieansvar. Over de siste 50 årene har kvinner gått forbi menn i utdanningsnivå og har en yrkesdeltakelse som ligner mer på menns. I tråd med denne utviklingen har disse faktorene fått mindre å si for lønnsforskjellene.

I dag skyldes lønnsforskjellene i stor grad at menn og kvinner typisk jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet, og at menn oftere jobber i næringer, sektorer og yrker som har høyere lønnsnivå. Høyere lønnsnivå i mannsdominerte enn i kvinnedominerte yrker kan ha sammenheng med kravene som stilles i de ulike yrkene, men det kan også være at lønnsfastsettelsen er preget av en nedvurdering av kvinnetypisk arbeid, slik at kvinnedominerte yrker har urettmessig lav lønn (Harrisman et al., 2023; Klammer et al., 2022; Oelz et al., 2013). Studier av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner som har samme jobb i samme virksomhet, finner tegn til ulik avlønning for samme arbeid. En stor internasjonal studie som sammenligner 15 land, finner et lønnsgap i Norge på 8,6 prosent mellom sammenlignbare menn og kvinner som har samme jobb i samme virksomhet (Penner et al., 2023). Vi bruker et mer omfattende mål for samme arbeid i samme virksomhet i denne rapporten og finner en vedvarende lønnsforskjell på seks prosent.

Likelønn handler imidlertid ikke bare om lik lønn for samme arbeid. I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 står det følgende: «Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi». Om arbeidet er av

---

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>

lik verdi, skal kunne vurderes ut fra objektive kjennetegn ved arbeidet, slik som graden av ansvar det medfører, hva slags kompetanse som kreves, hvor belastende arbeidsforholdene er, og hvilke typer anstrengelser som er nødvendige for å utføre arbeidet. Målet med likelønnsforordningene er at menn og kvinner som utfører arbeid av lik verdi, skal avlønnes likt, selv når arbeidet tilhører ulike fagfelt eller tariffavtaler. I Norge gjelder retten til lik lønn for arbeid av lik verdi for personer med samme arbeidsgiver. Ifølge FNs kvinnekonvensjon, ILO-konvensjonen og EØS-avtalen gjelder imidlertid retten også på tvers av arbeidsgivere, altså på nasjonalt nivå.

Denne rapporten gir et oppdatert bilde av utviklingen i lønnsforskjellene i Norge over perioden 2015–2022, både generelt for alle kvinner og menn og mellom observerbart like kvinner og menn som utfører samme arbeid. Vi kartlegger lønnsforskjellene blant ulike grupper av arbeidstakere, etter alder, arbeidsmarkedsregion, foreldrestatus, yrkesgruppe, næringsgruppe og sektor, og vi undersøker hvilke kjennetegn som kan være med på å forklare det vedvarende lønnsgapet mellom kvinner og menn.

I tråd med oppdraget fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjør vi også en utforskende analyse og vurderinger av mulige indikatorer for å måle arbeid av lik verdi på tvers av yrker og virksomheter. Vi kartlegger andre lands forsøk på å lage nasjonale mål på arbeid av lik verdi, og vi diskuterer ulike utfordringer med å måle arbeid av lik verdi på et aggregert nivå, frakoblet virksomhetsinterne prioriteringer, og begrensningene med de tilgjengelige datakildene. En konklusjon er at lønnsforskjellene mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker som kan sies å ha lik verdi, varierer med hvilke kjennetegn som inngår i våre beregninger av arbeid av lik verdi, og hvordan disse vektes.

Rapporten er delt inn i fem kapitler. I kapittel 2 beskriver vi datagrunnlaget og metodene vi bruker i rapporten. Dette kapittelet kan ses på som et «oppslagsverk» og er ikke nødvendig å lese for å forstå resten av rapporten. I kapittel 3 følger en detaljert analyse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, med vekt på å forklare årsakene til lønnsforskjellene. I kapittel 4 presenterer vi analysene og vurderingene rundt mulighetene for å utvikle en indikator for å måle arbeid av lik verdi. Rapporten avsluttes med en konklusjon i kapittel 5.

## 2 Data, metode og utvalg

### 2.1 Datakilder

Analysene i denne rapporten er basert på koblede og anonymiserte registerdata på individnivå fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Vi tar utgangspunkt i alle aktive arbeidsforhold som er registrert i A-ordningen per 15. mars hvert år, over perioden 2015–2022.

Fra A-ordningen har vi informasjon om utbetalt lønn, stillingsprosent, varighet, virksomhet, yrke, næring og sektor per arbeidsforhold hver måned. A-ordningen er en samordnet digital innsamling av opplysninger om alle arbeidsforhold til Skatteetaten, Nav og SSB som ble innført i 2015. Innføringen av A-ordningen bidro til en betydelig forbedring av dataene sammenlignet med tidligere år. Flere arbeidsforhold ble registrert, registreringen ble mer korrekt, og det ble registrert en større mengde opplysninger om hvert arbeidsforhold enn tidligere. Dessverre medførte også overgangen til et nytt registreringssystem enkelte utfordringer, slik at dataene det første året, og delvis også i 2016, inneholder noe mer støy enn de senere årene. Særlig gjelder dette innrapportert stillingsprosent, som vi benytter til å beregne timelønn, se beskrivelse nedenfor. I figurene markerer vi endringen i datakvaliteten med en stiplet linje mellom 2016 og 2017. Data-punktene for 2015 og 2016 må derfor sees på som anslag og inneholder trolig noe støy.

Vi har tilgang på data fra A-ordningen frem til og med juni 2022, slik at analysene er basert på data for første halvår i hvert kalenderår, det vil si februar til mai. Det er særlig viktig for oss å ha med 2022 fordi det er første «normalår» etter covid-19-pandemien, som medførte (midlertidige) endringer i både time-lønn og lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. For at alle årene skal inngå symmetrisk i analysene og vi dermed kan sammenligne utviklingen over tid, har vi altså ikke tatt med data fra siste halvår i noen år.

Vi kobler på demografisk informasjon, som kjønn, fødselsår og eventuelle barn, fra Folkeregisteret, og utdanningsinformasjon fra Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB).

I vurderingen av verdien til arbeid (se kap. 4) benytter vi også data fra SSBs levekårsundersøkelse og den amerikanske databasen O\*NET til å definere kjennetegn ved yrker. En grundigere beskrivelse gis i kapittel 4.3.1.

## 2.2 Beskrivelse av variabler i analysene

### Lønn

Lønnsmålet vi benytter som hovedmål i denne rapporten, omfatter alle kontante ytelser i arbeidsforholdet, det vil si fastlønn, uregelmessige og faste tillegg, feriepenger, overtidsbetaling, bonuser, med mer, men ikke naturalytelser eller andre ikke-monetære fordeler.<sup>2</sup> Dette er det mest konsistente målet vi kan få til med tilgjengelige data, både over tid og på tvers av yrker, næringer og sektorer. Det er også det mest omfattende lønnsmålet vi kan definere med våre data.<sup>3</sup> Hensikten er å fange opp så mye som mulig av kompensasjonen som gis til en arbeidstaker for jobben som utføres. Vår vurdering er at dette gir et mer dekkende mål på de faktiske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Eurostats beregninger av lønnsgap og annen lønnsstatistikk er også basert på et bredt lønns mål som omfatter betalt overtid.<sup>4</sup> Videre ligger det tettest mulig opp til de juridiske føringene i norsk likestillingslovverk og i internasjonale forpliktelser.

Lønnsmålet er likevel smalere enn det både norsk og internasjonal rett legger til grunn. Ifølge definisjonen i Likelønnskonvensjonen (ILO-konvensjon nr. 100) omfatter lønn alle former for ytelser knyttet til arbeidsforholdet. Videre står det følgende i likestillings- og diskrimineringsloven § 34 fjerde ledd: «Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren». Hvis vi skulle fulgt de juridiske føringene nøyaktig, skulle vi derfor også tatt med blant annet naturalytelser i lønns målet.

På den annen side omfatter vårt lønns mål flere lønnskomponenter enn det for eksempel SSBs lønnsstatistikk er basert på. Lønns målet i lønnsstatistikken omfatter ikke overtidsbetaling. Vi anser alle uregelmessige og regelmessige tillegg som relevante for å måle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Arbeidstakere mottar gjerne slike tillegg fordi de har nedlagt en ekstra arbeidsinnsats – ofte utover normal arbeidstid. I noen næringer og yrker er bonuser den vanligste formen for ekstrabetaling for slik innsats, og i andre er det overtidsbetaling. Vår vurdering er at kjønnskjevheter i hvilke næringer og yrker som benytter de to formene for betaling utover avtalt lønn, vil slå ut i lønns gapet mellom kvinner og menn dersom den ene tas med og ikke den andre.

Det kan imidlertid være utfordringer med å ta med enkelte av lønnskomponentene fordi vi ikke har data på hva slags ekstrainnsats de er basert på. Overtid kan for eksempel kompenseres med utbetaling (inkludert i vårt mål) eller avspasering (ikke inkludert i vårt mål). Systematiske kjønnskjevheter i

<sup>2</sup> Variabelen som benyttes, er «kontantlønn» i SSBs variabeldefinisjon.

<sup>3</sup> Det eneste vi har data på av fordeler utover utbetalt kontantlønn, er skattbare naturalytelser. Disse kunne vi i prinsippet også ha tatt med i lønns målet, men fordi det er stor variasjon i hva som er skattbare fordeler, og hva som rapporteres, velger vi å utelukke denne variabelen fra lønns målet.

<sup>4</sup> Se beskrivelse av statistikkgrunnlaget på [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_gr\\_gpg\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_gr_gpg_esms.htm)

dette kan dermed påvirke lønnsgapet. For å undersøke hvor mye lønnsforskjellene påvirkes av regelmessige og uregelmessige tillegg, benytter vi i enkelte analyser et snevrere definert lønns mål, basert på fastlønn og faste tillegg, samt timelønn for de som er på timelønnskontrakt. Disse analysene viser dermed lønnsforskjellene mellom kvinner og menn dersom arbeidstakeren kun mottok det som på forhånd var avtalt. I tillegg viser vi analyser basert på et lønns mål som ligger tettere opp mot SSBs lønnsstatistikk, der vi utelater overtidbetaling, men tar med bonuser og andre tillegg.

I analysene bruker vi i hovedsak kontantlønn, men vi undersøker hvordan lønns-gapet endres dersom vi i stedet bruker to alternative og snevrere lønns mål:

1. **Hovedmål: kontantlønn.** Omfatter alle kontante ytelser i arbeidsforholdet (blant annet fastlønn, uregelmessige og faste tillegg, feriepenger, overtidbetaling og bonuser), men ikke naturalytelser.
2. **Lønns mål uten overtid:** kontantlønn minus overtidbetaling. Ligger tettest opp mot SSBs lønnsstatistikk.<sup>5</sup>
3. **Fastlønn:** fastlønn og faste tillegg, samt timelønn for timelønnsbetalte.

## Timelønn

Vi har ikke data på faktisk timelønn, men beregner det ut fra stillingsprosent, antall dager og totalt utbetalt lønn (kontantlønn) per måned i hvert arbeidsforhold. Stillingsprosent er omregnet til normal avtalt arbeidstid per uke. Fordi faktisk arbeidstid ofte kan være høyere enn den avtalte arbeidstiden, kan den beregnede timelønna være høyere enn den faktiske, særlig i arbeidsforhold med mye overtidbetaling eller ekstraarbeid som medfører bonusutbetalinger.<sup>6</sup>

Som nevnt har vi data frem til og med juni 2022. Vi tar derfor utgangspunkt i alle aktive arbeidsforhold per 15. mars hvert år og beregner timelønna med utgangspunkt i mottatt lønn, stillingsprosent og antall dager i arbeidsforholdet per måned for februar til mai.<sup>7</sup> Timelønna vi rapporterer, er dermed gjennomsnittlig timelønn for det aktuelle arbeidsforholdet i denne perioden.

Gjennomgående i rapporten er all lønn inflasjonsjustert til 2022-kroner. Vi bruker gjennomsnittet for året i denne justeringen.

5 Lønsmålet er likevel ikke identisk med SSBs mål, blant annet fordi vi benytter gjennomsnittlig lønn over månedene februar–mai, mens lønnsstatistikken benytter alle måneder frem til og med november.

6 Dersom menn jobber flere timer utover avtalt arbeidstid enn kvinner, vil timelønnsforskjellen fremstå som større enn den i realiteten er. Hvis forskjellene imidlertid primært reflekterer det at kvinner og menn jobber i ulike yrker og næringer med ulik «normal» arbeidstid utover den avtalte arbeidstiden, kan vi i stor grad korrigere for skjevhetene ved å kontrollere for yrke og næring, slik vi gjør i analysene.

7 Måletidspunktet avviker fra en del annen offentlig statistikk, blant annet SSBs lønnsstatistikk, der tredje uke i november benyttes. Vi bruker mars for å få med det viktige året 2022 i analysene. Grunnen til at vi ikke bruker timelønn for januar og juni, er at lønnsutbetalingene disse månedene gjerne avviker fra normalen, blant annet på grunn av etterbetalinger og utbetaling av feriepenger, samt at januar 2015 inneholder en god del feil på grunn av overgangen til A-ordningen. Appendiksfigur A1 viser at kontantlønna i februar til mai er representativ for årslønna.

## Deltid og arbeidstid

Vi kontrollerer for heltid- eller deltidsansettelse med en egen indikatorvariabel. Vi følger SSBs definisjon av deltidsarbeid, som er stillingsprosent under 100.

Ved overgangen til A-ordningen i 2015 oppsto det en utfordring med at arbeidsforhold uten en på forhånd fast avtalt arbeidstid ble rapportert med 0 som stillingsprosent. Fra 2016 var det derfor ikke lenger tillatt å innrapportere 0, men en del arbeidsgivere fortsatte likevel med det en stund fremover. Andre rapporterte 100 i stedet, selv om faktisk arbeidstid var lavere. I dataene vi får utlevert fra SSB, har de derfor beregnet en stillingsprosent for arbeidsforhold med urealistisk innrapportert stillingsprosent, basert på annen tilgjengelig informasjon. Dette gjelder over en fjerdedel av arbeidsforholdene i dataene våre i 2015 og en femtedel av arbeidsforholdene i 2016. Rundt 90 prosent av de som får beregnet stillingsprosent, får beregnet den til under 100. Dermed blir deltidsandelen i 2015 og 2016 høyere enn den faktiske andelen.<sup>8</sup> Videre medfører for lavt beregnet stillingsprosent at timelønna blir høyere enn den faktisk er, noe som da også vil gjelde for lønnsforskjellene i 2015 og 2016. I figurene har vi satt en stiplet, vertikal linje mellom 2016 og 2017 for å markere bruddet i kvaliteten på den innrapporterte stillingsprosenten, som påvirker timelønn og lønnsforskjellen.

## Utdanning

I analysene bruker vi ulike mål på utdanning: utdanningsnivå, fagfelt og utdanningslengde. Nivå og fagfelt følger Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS 2000), som er SSBs klassifisering av utdanninger. Det første sifferet viser til nivå, og det andre sifferet viser til fagfelt. Høyeste oppnådde utdanning for arbeidstakere er målt per 1. oktober året før observasjonene av arbeidsforhold, for å sikre at det er utdanningsnivået individet har oppnådd, og for å kunne ta med observasjoner i 2022.

For videregående, avsluttende utdanninger skiller vi mellom yrkesfaglige og ikke-yrkesfaglige studieretninger. For påbygging til videregående utdanning skiller vi mellom fagskoleutdanninger og andre utdanninger. For utdanninger på universitets- og høyskolenivå (inkludert forskerutdanninger) skiller vi mellom fagfelt i tråd med SSBs standard.

Utdanningslengde måler antall år med utdanning etter grunnskolen, basert på utdanningskoder som oppgir normert tid for gjeldende utdanning, ikke hvor lenge en person faktisk har studert.

---

<sup>8</sup> Deltidsandelen er 38 prosent i 2015 og 34 prosent i 2016, mens den i årene 2017–2022 ligger på 31–32 prosent.

## Potensiell yrkeserfaring

Som mål på yrkeserfaring benytter vi den potensielle yrkeserfaringen en person kan ha, definert som antall år man kan ha jobbet dersom utdanningen gjennomføres på normert tid. Potensiell yrkeserfaring er lik alder fratrukket antall år med utdanning utover grunnskole samt normert alder ved avsluttet grunnskole (16 år). Imidlertid kan dette målet på yrkeserfaring være mindre presist for kvinner enn for menn siden kvinner gjerne er mer borte fra arbeidet i forbindelse med fødsel og omsorg for barn. Selv om likestillings- og diskrimineringslovens § 33 fastslår at man ikke skal tape lønnsmessig på fravær i forbindelse med foreldrepermisjon, vil fravær generelt likevel kunne ha konsekvenser for opparbeiding av reell arbeidserfaring, med konsekvenser for avlønning på lengre sikt, særlig i de delene av arbeidsmarkedet med større innslag av individuelle lønnsforhandlinger. Dette innebærer at noe av lønnsgapet kan skyldes en reell forskjell i erfaring mellom kvinner og menn som ikke fanges opp av målet på potensiell yrkeserfaring.<sup>9</sup>

## Regioner

Den geografiske enheten i rapporten er arbeidsmarkedsregioner, basert på arbeidsstedskommune hentet fra A-ordningen. Vi følger Bhuller (2009) og grupperer kommunene i 46 arbeidsmarkedsregioner. Vi har slått sammen kommuner bakover i tid, slik at kommunestrukturen i størst mulig grad tilsvarer strukturen i 2020. For å få med arbeidsforhold som ikke er knyttet til en kommune, har vi i tillegg kodet fire egne regioner: 1) Svalbard, Jan Mayen, Bjørnøya og Hopen samt uspesifiserte havområder, 2) kontinentalsokkelen, 3) norske ambassader i utlandet samt utlandet og uspesifisert, og 4) arbeidsforhold med manglende informasjon om kommune. Disse er ikke tatt med i resultatene basert på regioner, selv om de inngår i det underliggende analyseutvalget.

## Sektor og næring

Vi benytter en indikator for om arbeidsforholdet er i privat eller offentlig sektor, definert ut fra foretakets sektortilhørighet fra virksomhets- og foretaksregisteret. Gjeldende standard er fra 2012. Offentlig sektor omfatter offentlig forvaltning (fylke/kommunalforvaltning og statsforvaltningen), og privat sektor omfatter private og offentlig eide foretak (alle de resterende sektorkoder).

For næring benytter vi SSBs standard for næringsgruppering (SN2007). Vi benytter tosfrede næringskoder, slik at vi har 86 ulike næringer i analysene.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Vi har ikke tilgjengelig data på faktisk fravær fra arbeidet, hverken i fødsels- eller omsorgspermisjon.

<sup>10</sup> I enkelte tabeller og figurer benytter vi en forenklet inndeling i 16 næringsgrupper, basert på bokstavene i SSBs Standard for næringsgruppering, men der vi slår sammen følgende næringer: «B – Bergverksdrift og utvinning» og «C – Industri»; «D – Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning» og «E – Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet»; «M – Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting» og «N – Forretningsmessig tjenesteyting»; «O – Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning» og «U – Internasjonale organisasjoner og organer»; «S – Annen tjenesteyting» og «T – Lønnet arbeid i private husholdninger».

## Yrke

I analysene av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, benytter vi SSBs standard for yrkesklassifisering, STYRK 98, som er standarden som er tilgjengelig i registerdataene SSB utleverer til forskningsformål. Klassifiseringen finnes i ulike nivåer av detaljeringsgrad – fra ensifrede, overordnede yrkesgrupper, til sju-sifrede detaljerte yrkeskoder. I hovedsak anvender vi firesifrede yrkeskoder, der ikke annet er oppgitt. Kodene består da av rundt 350 ulike yrker. I beskrivende statistikk og enkelte analyser benytter vi grovere inndelinger.

I andre del av prosjektet baserer vi oss imidlertid på den nyere yrkesklassifiseringen til SSB, STYRK 08, fordi det er den som rapporteres i levekårsundersøkelsen. Denne klassifiseringen består av 405 ulike firesifrede yrkeskoder, og er dermed noe finere inndelt enn STYRK 98, men har imidlertid ikke et mer detaljert nivå enn fire sifre.<sup>11</sup> I praksis har det likevel liten betydning hvilken yrkesklassifisering vi benytter, fordi SSB har laget en korrespondansetabell mellom dem.

Videre benytter vi informasjon om kjennetegn ved yrker fra den amerikanske databasen O\*NET (se kap. 4.3.1). Denne informasjonen er tilgjengelig for amerikanske yrker, og for å koble den med de norske yrkeskodene baserer vi oss på programmeringskode fra Hardy et al. (2018) og korrespondansetabeller mellom yrkesklassifiseringssystemene ISCO-08, SOC-10 og O\*NET-SOC-10 fra The Institute for Structural Research,<sup>12</sup> samt en egenkodet omkodning fra ISCO-08 til STYRK 08.

## 2.3 Avgrensinger av utvalget

Vi benytter alle arbeidsforhold som er aktive på måletidspunktet, 15. mars, for personer som er registrert som bosatt i Norge, og som er i alderen 20–62 år ved inngangen til hvert kalenderår. Vi tar ikke med arbeidsforhold der arbeidstakeren er midlertidig fraværende grunnet permisjon, ulønnet fravær, permittering eller lignende og derfor ikke mottar lønn på måletidspunktet. I analysene bruker vi arbeidsforhold som måleenhet og ikke personer. Dette innebærer at ett individ kan ha flere arbeidsforhold i analysene, og at individer som ikke er i lønnet arbeid i den aktuelle perioden, er utelatt fra analysene. For de arbeidsforholdene vi har tatt med, måler vi lønn og arbeidstid i månedene februar til og med mai.

Vi har informasjon om familie og antall barn for mer enn 99,9 prosent av observasjonene. Informasjon om utdanning mangler for 2,2 prosent. Vi beholder alle observasjoner med gyldig informasjon om lønn i analysene selv om vi mangler

<sup>11</sup> Se <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7> for beskrivelse av yrkeskodene og overgangen mellom de to yrkesklassifiseringene.

<sup>12</sup> <https://ibs.org.pl/en/resources/occupation-classifications-crosswalks-from-onet-soc-to-isco/>

informasjon om enkelte andre kjennetegn. Disse tar vi med med en egen indikator for manglende verdier.

Til slutt gjør vi noen grep for å unngå at ekstremverdier for timelønn skal ha for stor påvirkning på resultatene. Blant annet utelater vi arbeidsforhold med beregnet timelønn på under 100 kroner, og vi bruker en prosedyre for å utelate ekstremverdier som trolig skyldes målefeil i datagrunnlaget.<sup>13</sup>

Det endelige analyseutvalget består av 18 416 215 registrerte arbeidsforhold, fordelt på 2 978 505 unike individer i perioden 2015–2022.

## 2.4 Metode for å beregne lønnsforskjeller

Vi beregner lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på flere måter i denne rapporten. De ulike analysene gir alle ulike resultater for størrelsen på lønnsforskjellene. I tråd med litteraturen definerer vi forskjellen mellom kvinners og menns timelønn som prosent av menns gjennomsnittlige timelønn. Det vil si at lønnsgapet beregnes på følgende måte:

$$100 - \frac{w_{kvinner}}{w_{menn}} \times 100,$$

der  $w$  angir gjennomsnittlig timelønn. Hvis for eksempel lønnsforskjellen er på 10 prosent, betyr det at kvinners timelønn i gjennomsnitt ligger 10 prosent under menns timelønn, altså at kvinner tjener 90 prosent av menns lønn.

Vi gjør lignende beregninger for den prosentvise forskjellen i timelønn på medianen, det vil si den lønna som ligger i midten av lønnsfordelingen. Median timelønn er et særlig relevant mål fordi det viser til de «midterste» mennene og kvinnene i lønnsfordelingen. Ettersom flere menn enn kvinner har svært høye timelønninger (en større andel menn er i toppen av lønnsfordelingen), påvirkes gjennomsnittet mye av disse topplønningene, mens lønnsforskjellene målt på medianen er mindre følsomt for dette.

I analysene beregner vi gjennomsnittlige forskjeller i timelønn basert på ulike typer regresjonsmodeller. Beregningsmetoden er presentert i appendiks A1.

### Ujusterte og justerte lønnsforskjeller

Først kartlegger vi de generelle lønnsforskjellene mellom alle yrkesaktive kvinner og menn i arbeidsmarkedet. Dette omtaler vi som det ujusterte målet på lønnsforskjeller, fordi det ikke tar hensyn til at kvinner og menn har ulik utdanning og/eller jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet med ulikt lønnsnivå.

<sup>13</sup> En detaljert beskrivelse står i appendiks A1.

I tillegg til de ujusterte forskjellene er vi interessert i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som er like langs observerbare kjennetegn. Vi benytter regresjonsanalyser for å beregne dette, og legger gradvis til flere kjennetegn i analysene for å studere hvilke kjennetegn som er viktige forklaringer på lønnsforskjellene. Hvis estimatet på lønnsforskjellen endrer seg mye når vi legger til et kjennetegn, tyder dette på at kjennetegnet har stor betydning for lønnsforskjellen. Detaljer om metoden står i appendiks A1.

Vi tar utgangspunkt i rammeverket i Barth et al. (2013) og deler forklaringsvariablene inn i kategoriene som er vist i tabell 2.1 Kontrollvariabler i de ulike estimeringsmodellene. Vi bruker noen flere justeringer enn Barth et al. (2013).<sup>14</sup>

**Tabell 2.1 Kontrollvariabler i de ulike estimeringsmodellene**

| Modell                          | Beskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. ujustert</b>              | Ingen justeringer                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>2. utd., erf., deltid</b>    | Sammenligner kvinner og menn som har investert likt i det som kan kalles «personkapital». Vi tar da med utdanningslengde og potensiell yrkeserfaring. <sup>15</sup> I tillegg tar vi med en indikator for deltidsarbeid.                                                                                           |
| <b>3. sektor</b>                | Som modell 2, men kontrollerer i tillegg for sektor. Vi tar dermed hensyn til at kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom privat og offentlig sektor, som har ulike systemer for lønnsfastsettelse og i ulik grad er konjunktursensitive.                                                                         |
| <b>4. næring</b>                | Som modell 3, men kontrollerer i tillegg for 86 næringskategorier. Vi tar da hensyn til at kvinner og menn jobber i ulike bransjer med ulik avlønning.                                                                                                                                                             |
| <b>5. yrke (4 siff.)</b>        | Som modell 4, men kontrollerer i tillegg for 351 firesifrede yrkeskoder. Vi tar da hensyn til at menn og kvinner jobber i ulike yrker med ulik avlønning.                                                                                                                                                          |
| <b>6. virks.*yrke (4 siff.)</b> | Som modell 4, men kontrollerer i tillegg for kombinasjonen (interaksjoner) av firesifrede yrkeskoder og virksomhetskoder. Vi sammenligner da kvinner og menn med samme utdanningslengde, hel-/deltidsarbeid og erfaring, som jobber i samme virksomhet og har samme yrke.                                          |
| <b>7. virks.*yrke (7 siff.)</b> | Også som modell 4, men kontrollerer i tillegg for kombinasjonen (interaksjoner) av sju-sifrede yrkeskoder (6 191 unike koder) og virksomhetskoder. Vi sammenligner da kvinner og menn med samme utdanningslengde, hel-/deltidsarbeid og erfaring, som jobber i samme virksomhet og har nøyaktig samme yrkestittel. |

## Dekomponering

For å beregne hvor mye de ulike kjennetegnene bidrar til lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, bruker vi en metode som heter Blinder-Oaxaca-dekomponering (Blinder, 1973; Kitagawa, 1955; Oaxaca, 1973). En slik dekomponering deler lønnsforskjellen mellom kvinner og menn inn i en del som kan forklares av at kvinner og menn har ulike observerbare kjennetegn (*sammensetningseffekter*), og en del som kan forklares av at kvinner og menn med de samme kjennetegnene mottar ulik lønn (dette omtales gjerne som

<sup>14</sup> I alle regresjonene tar vi med egne kategorier for personer som mangler informasjon om utdanning og sektor.

<sup>15</sup> For både utdanningslengde og potensiell yrkeserfaring legger vi også til annengradsleddet. Dette betyr at vi tar hensyn til at avkastningen av ett ekstra år med utdanning eller arbeidserfaring kan variere med utgangspunktet – det vil si at avkastningen av ett ekstra år ikke nødvendigvis er lik for de som starter fra et lavt nivå og de som starter fra et høyt nivå.

*lønnseffekter*).<sup>16</sup> Vi kan altså skille mellom bidraget til lønnsforskjellene fra sammensetningsforskjeller mellom kvinner og menn, og bidraget til lønnsforskjellene fra ulik avlønning mellom observerbart like kvinner og menn.

## 2.5 Beskrivelse av utvalget

I dette kapittelet gir vi en detaljert beskrivelse av datagrunnlaget og hvordan kvinner og menn fordeler seg på kjennetegnene vi har med i analysene. Kjennetegnene bruker vi til å kontrollere for observerbare forskjeller mellom kvinner og menn, og kan dermed bidra til å forklare de *ujusterte* lønnsforskjellene. I tillegg beskriver vi kjønns sammensetningen i ulike deler av arbeidsmarkedet, delt opp etter sektor, næring og yrke. I appendiks A2 gir vi utfyllende informasjon om individene i utvalget.

### 2.5.1 Kjønn, alder, utdanning og arbeidstid blant individer

Først gir vi en beskrivelse av individene i utvalget i tabell 2.2. Til dette bruker vi én observasjon per individ. Dette betyr at vi har med alle personer i utvalget vårt som har minst ett arbeidsforhold i løpet av perioden. For personer som har mer enn ett arbeidsforhold, beholder vi kun det som SSB har definert som hovedarbeidsforholdet i grunnlagsdataene. Antall individer øker fra 2,07 millioner i 2015 til 2,22 i 2022. Kjønnfordelingen er jevn og stabil, med en marginalt høyere andel menn enn kvinner. Det er ingen store kjønnsforskjeller i gjennomsnittsalder i utvalget.

Når vi ser på utdanningsnivå, finner vi imidlertid tydelige kjønnsforskjeller. Blant menn er det en vesentlig høyere andel som har videregående utdanning eller påbygg som høyeste utdanningsnivå enn blant kvinner – en forskjell som øker fra litt over 10 til nærmere 13 prosentpoeng. En høyere andel menn har også kun grunnskoleutdanning eller lavere. Blant kvinner er det tilsvarende en klart høyere andel som har utdanning på universitets- eller høyskolenivå (kort eller lang høyere utdanning). Denne forskjellen øker også over tid, fra litt over 14 prosentpoeng i 2015 til nærmere 19 prosentpoeng i 2022. Med andre ord har forskjellene i utdanningsnivå mellom kvinner og menn i utvalget fortsatt å øke gjennom perioden vi studerer.

Tabell 2.2 viser også andelen kvinner og menn som har deltidsjobb som sitt *hovedarbeidsforhold* i utvalget vårt, og gjennomsnittlig arbeidstid. Generelt er andelen som jobber deltid litt over dobbelt så høy blant kvinner enn menn og gjennomsnittlig arbeidstid omtrent tre timer kortere. Merk at siden vi her har med kun hovedarbeidsforholdet til hver arbeidstaker, vil andelen deltids-

<sup>16</sup> En detaljert beskrivelse av dekomponeringen står i appendiks A5.

stillinger være lavere og gjennomsnittlig arbeidstid være høyere enn når vi tar med alle arbeidsforhold.

**Tabell 2.2 Beskrivende statistikk for individer i utvalget, 2015–2022**

|                                            | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Antall individer</b>                    | 2 071 320 | 2 061 700 | 2 077 845 | 2 108 188 | 2 145 781 | 2 158 091 | 2 138 802 | 2 216 905 |
| <b>Antall menn</b>                         | 1 066 255 | 1 058 753 | 1 069 351 | 1 086 852 | 1 108 625 | 1 115 511 | 1 103 651 | 1 143 147 |
| <b>Antall kvinner</b>                      | 1 005 065 | 1 002 947 | 1 008 494 | 1 021 336 | 1 037 156 | 1 042 580 | 1 035 151 | 1 073 758 |
| <b>Andel kvinner (pst.)</b>                | 48,52     | 48,65     | 48,54     | 48,45     | 48,33     | 48,31     | 48,40     | 48,44     |
| <b>Gjennomsnittsalder, menn</b>            | 41,05     | 41,19     | 41,25     | 41,26     | 41,27     | 41,30     | 41,42     | 41,31     |
| <b>Gjennomsnittsalder, kvinner</b>         | 41,21     | 41,34     | 41,40     | 41,36     | 41,33     | 41,32     | 41,36     | 41,20     |
| <b>Utdanning, menn (pst.)</b>              |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Grunnskole el. lavere                      | 16,26     | 15,97     | 15,94     | 15,78     | 15,66     | 15,34     | 14,83     | 14,78     |
| VGS, inkl. påbygg                          | 46,54     | 46,06     | 45,73     | 45,45     | 45,02     | 44,58     | 44,36     | 44,05     |
| Kort høyere utd.                           | 22,55     | 22,84     | 22,91     | 23,02     | 23,16     | 23,41     | 23,75     | 23,72     |
| Lang høyere utd.                           | 12,22     | 12,54     | 12,64     | 12,83     | 13,05     | 13,37     | 13,81     | 13,88     |
| Manglende info.                            | 2,42      | 2,59      | 2,78      | 2,92      | 3,11      | 3,30      | 3,25      | 3,58      |
| <b>Utdanning, kvinner (pst.)</b>           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Grunnskole el. lavere                      | 13,59     | 13,03     | 12,64     | 12,23     | 11,84     | 11,36     | 10,60     | 10,43     |
| VGS, inkl. påbygg                          | 36,15     | 35,24     | 34,47     | 33,88     | 33,22     | 32,52     | 31,73     | 31,36     |
| Kort høyere utd.                           | 37,45     | 38,14     | 38,60     | 38,93     | 39,23     | 39,58     | 40,19     | 39,90     |
| Lang høyere utd.                           | 11,64     | 12,38     | 13,02     | 13,66     | 14,34     | 15,07     | 15,93     | 16,36     |
| Manglende info.                            | 1,16      | 1,21      | 1,26      | 1,31      | 1,38      | 1,48      | 1,55      | 1,95      |
| <b>Andel deltid, menn (pst.)</b>           | 22,12     | 16,82     | 15,09     | 14,61     | 14,62     | 14,88     | 14,84     | 14,82     |
| <b>Andel deltid, kvinner (pst.)</b>        | 44,04     | 40,92     | 40,03     | 38,76     | 37,83     | 37,12     | 36,10     | 35,04     |
| <b>Gjennomsnittlig arbeidstid, menn</b>    | 34,61     | 35,05     | 35,08     | 35,21     | 35,19     | 35,13     | 35,03     | 35,13     |
| <b>Gjennomsnittlig arbeidstid, kvinner</b> | 30,95     | 31,53     | 31,49     | 31,82     | 31,88     | 31,90     | 31,97     | 32,17     |

*Note:* Tabellen viser beskrivende statistikk for individer i utvalget hvert år fra 2015 til 2022. Utvalget består av alle bosatte arbeidstakere i alderen 20–62 år. Utdanning er basert på høyeste fullførte utdanning per 1. oktober kalenderåret før. Arbeidstid er basert på individenes hovedarbeidsforhold. Deltid tilsvarer en stillingsprosent under 100. Merk redusert datakvalitet i 2015/2016 (se kap. 2).

### 2.5.2 Kvinneandeler i sektorer, næringer og yrkesgrupper

Tabell 2.3 viser kjønns sammensetningen blant arbeidsforholdene vi har med i analysene, etter sektor, næring og yrke. Vi bruker *alle* arbeidsforhold, som betyr at ett individ kan være med flere ganger per år hvis det har flere arbeidsforhold (per 15. mars). I analysene teller alle arbeidsforhold likt, både deltidsstillinger og heltidsstillinger. I gjennomsnitt har 5,6 prosent av mennene og 9,1 prosent av kvinnene mer enn ett arbeidsforhold hvert år i dataene våre. Mennene har i gjennomsnitt 1,06 arbeidsforhold og kvinnene 1,1.

I analysene senere i rapporten bruker vi detaljert informasjon om yrke og næring for arbeidsforhold, men i beskrivelsene her benytter vi en grovere inndeling for å gi en enklere og mer oversiktlig fremstilling, selv om vi da mister noe detaljer.

I offentlig sektor ser vi at kvinneandelen er på 70 prosent, mens i privat sektor er 37–38 prosent av arbeidsforholdene besatt av kvinner. Denne skjeve kjønnsbalansen mellom sektorene er tilnærmet uendret gjennom perioden.

Når det gjelder næringer, ser vi en særlig sterk overrepresentasjon av menn i bygg- og anleggsvirksomhet, transport og lagring, industri, bergverksdrift og utvinning, el.-, gass- og vannforsyning og avløps- og renovasjonsvirksomhet – næringer forbundet med tradisjonelt mannsdominerte yrker. Kvinner er overrepresentert i helse- og sosialtjenester, offentlig administrasjon og i næringen annen tjenesteyting.

Segregeringen av menn og kvinner mellom yrker er også sterk. En svært høy andel håndverkere er menn (95 prosent), fulgt av andre tradisjonelt mannsdominerte yrkesgrupper som prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv., militære yrker, bønder og fiskere samt ledere. I den andre enden av fordelingen finner vi en sterk overrepresentasjon av kvinner i arbeidsforhold i salgs- og serviceyrker, høyskoleyrker, i kontoryrker og blant renholdere og hjelpearbeidere.

**Tabell 2.3 Kvinneandeler i jobber (prosent) – etter sektor, næring og yrkesgruppe**

|                                                    | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Sektor</b>                                      |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Privat / off. eide foretak                         | 37,87 | 37,82 | 37,56 | 37,50 | 37,45 | 37,41 | 37,04 | 37,82 |
| Offentlig forvaltning                              | 70,61 | 70,49 | 70,34 | 70,26 | 70,21 | 70,10 | 69,89 | 69,82 |
| <b>Næring (forenklet inndeling)</b>                |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jordbruk, skogbruk og fiske                        | 27,82 | 27,34 | 26,98 | 27,19 | 27,30 | 27,63 | 28,24 | 28,75 |
| Industri, bergverk og utvinning                    | 23,15 | 23,21 | 23,14 | 23,02 | 23,00 | 23,10 | 23,32 | 23,84 |
| El., gass, vann, avløp og renovasjon               | 22,44 | 22,21 | 22,47 | 22,70 | 22,91 | 23,10 | 23,61 | 24,08 |
| Bygg- og anleggsvirksomhet                         | 9,61  | 9,66  | 10,04 | 10,18 | 10,43 | 10,44 | 10,60 | 10,72 |
| Varehandel, reparasjon av motorvogner              | 46,88 | 46,15 | 45,59 | 45,56 | 45,32 | 44,88 | 44,48 | 45,00 |
| Transport og lagring                               | 21,78 | 21,74 | 21,02 | 20,69 | 20,48 | 20,36 | 19,19 | 20,11 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet              | 54,37 | 53,26 | 52,52 | 52,60 | 52,45 | 52,76 | 52,17 | 52,56 |
| Informasjon og kommunikasjon                       | 29,77 | 29,41 | 29,23 | 29,12 | 29,43 | 29,80 | 29,80 | 30,51 |
| Finansierings- og forsikringsvirksomhet            | 49,31 | 48,71 | 47,97 | 47,92 | 47,44 | 47,26 | 46,68 | 46,53 |
| Omsetning og drift av fast eiendom                 | 37,95 | 38,15 | 37,60 | 37,88 | 38,18 | 38,39 | 38,11 | 38,53 |
| Faglig, vit., tekn., forretningsmessig tjeneste    | 42,23 | 42,58 | 42,26 | 42,11 | 42,25 | 42,99 | 42,93 | 43,22 |
| Off. adm., forsvar, trygdeordn., internasj. org.   | 71,99 | 71,75 | 71,64 | 71,51 | 71,49 | 71,38 | 71,15 | 71,04 |
| Undervisning                                       | 55,41 | 55,39 | 55,32 | 55,74 | 55,88 | 55,82 | 56,01 | 56,51 |
| Helse- og sosialtjenester                          | 77,27 | 76,83 | 76,62 | 76,81 | 76,58 | 76,33 | 75,99 | 75,71 |
| Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsakt. | 51,74 | 50,95 | 50,15 | 50,04 | 49,89 | 49,72 | 48,07 | 49,13 |
| Annen tjenesteyting, arbeid i private hush.        | 64,00 | 64,04 | 63,95 | 64,29 | 64,33 | 64,28 | 64,51 | 64,53 |
| <b>Yrkesgrupper</b>                                |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Militære yrker og uoppgitt                         | 11,00 | 11,64 | 12,06 | 12,89 | 13,47 | 14,21 | 15,00 | 15,54 |
| Ledere                                             | 35,55 | 36,08 | 36,46 | 36,94 | 37,34 | 37,64 | 37,96 | 38,38 |
| Akademiske yrker                                   | 50,21 | 50,51 | 50,91 | 51,11 | 51,28 | 51,47 | 51,68 | 51,96 |
| Høyskoleyrker                                      | 57,15 | 57,66 | 57,87 | 57,92 | 57,81 | 57,70 | 57,84 | 57,59 |
| Kontoryrker                                        | 59,45 | 59,19 | 58,49 | 57,79 | 57,31 | 56,53 | 55,30 | 54,80 |
| Salgs- og serviceyrker                             | 69,61 | 68,94 | 68,48 | 68,14 | 67,78 | 67,46 | 67,79 | 66,91 |
| Bønder, fiskere mv.                                | 24,34 | 23,70 | 23,41 | 23,59 | 23,75 | 24,30 | 25,04 | 26,24 |
| Håndverkere                                        | 5,12  | 4,98  | 4,89  | 4,88  | 5,00  | 5,09  | 5,21  | 5,37  |
| Prosess- og maskinoperatører, transportarb. mv.    | 13,26 | 13,25 | 13,18 | 13,22 | 13,28 | 13,48 | 14,02 | 14,36 |
| Renholdere, hjelpearbeidere mv.                    | 58,11 | 57,68 | 56,40 | 55,55 | 55,17 | 54,99 | 54,76 | 54,75 |

*Note:* Tabellen viser kvinneandelen i prosent i ulike deler av arbeidsmarkedet, delt inn etter sektor, næring og yrke, hvert år fra 2015 til 2022. Utvalget består av alle aktive arbeidsforhold per 15. mars hvert år blant bosatte i alderen 20–62 år. Merk redusert datakvalitet i 2015/2016. En liten andel med manglende informasjon er utelatt fra tabellen.

### 3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid

I dette kapittelet kartlegger og analyserer vi lønnsforskjellene mellom kvinner og menn generelt og mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid. Vi tar utgangspunkt i tidligere analyser gjort av Barth et al. (2013) og Strøm et al. (2014) og utvider og oppdaterer disse med nye årganger.

Først beregner vi ulike mål på forskjellene i timelønn i hele populasjonen. Vi beregner gjennomsnittsforskjellen, forskjellen på medianen og forskjellen på bunnen og toppen av lønnsfordelingen. Deretter benytter vi regresjonsanalyser der vi legger inn kontroller for kjennetegn ved lønnstakerne, og beregner lønnsforskjellene mellom observerbart like kvinner og menn. Ved gradvis å legge til ett og ett kjennetegn kan vi undersøke hvilke kjennetegn som påvirker lønnsforskjellen mye, ved å se på endringen i estimatet for lønnsulikhet når vi kontrollerer for kjennetegnene. I analysens siste spesifikasjon vil vi ha et mål på lønnsforskjellen mellom observerbart like kvinner og menn som utfører samme arbeid i samme virksomhet, slik vi kan måle dette med tilgjengelige data.

Videre gjør vi tilsvarende analyser separat for enkelte grupper, definert av offentlig og privat sektor, utdanningsgrupper, næringsgrupper, yrkesgrupper, regioner og personer med videregående opplæring med og uten fagbrev som høyeste utdanningsnivå.

For å tallfeste bidragene fra de ulike observerbare kjennetegnene til lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, gjør vi til slutt en såkalt Blinder-Oaxaca-dekomponering. Denne gir oss svar på hvor stor andel av lønnsgapet mellom kvinner og menn som kan forklares av de ulike variablene vi tar med i modellen, og hvor mye som forklares av ulik avlønning for disse variablene. Ved å gjennomføre dekomponeringen år for år kan vi studere hvilke variabler som har fått mer og mindre å si for lønnsforskjellene over tid.

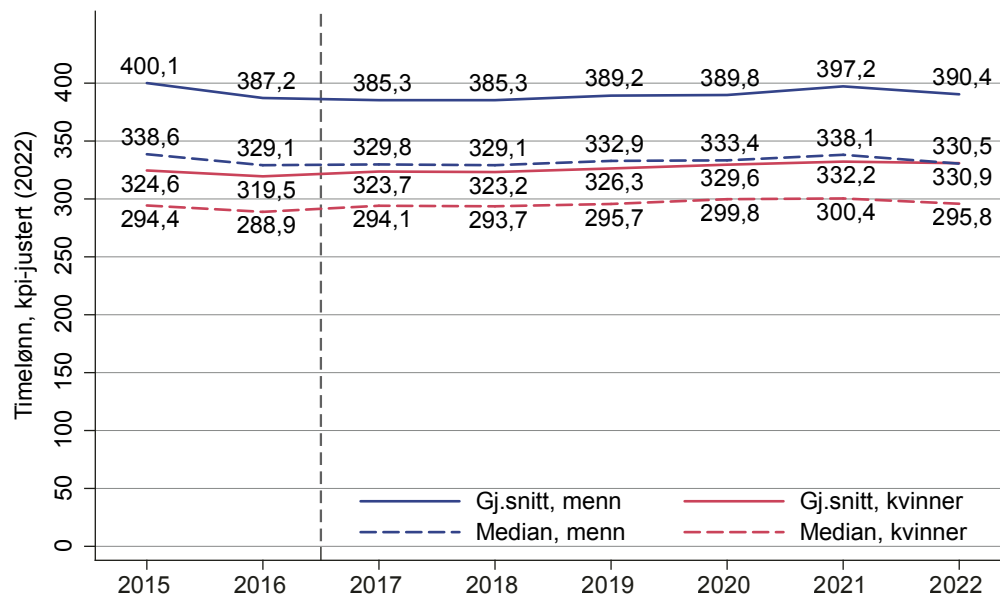
#### 3.1 Lønnsforskjeller over tid

Vi starter med å vise timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn, basert på hovedmålet, i gjennomsnitt og på medianen i perioden 2015–2022, i figur 3.1. Dette er såkalte *ujusterte* forskjeller, som betyr at noe av forskjellene kan forklares av at kvinner og menn har ulike kjennetegn som gir ulik avlønning i arbeidsmarkedet. Utviklingen over tid kan derfor blant annet reflektere

sammensetningsendringer. De ujusterte lønnsforskjellene kan endre seg fordi fordelingen av kvinner og menn mellom næringer, yrker eller andre kjennetegn endrer seg, uten at de *justerte* lønnsforskjellene mellom like kvinner og menn som utfører samme arbeid endrer seg.

I påfølgende figurer har vi markert et skille mellom 2015/2016 og senere år på grunn av de nevnte utfordringene med datakvaliteten i disse årene, som trolig gir for høye lønnsforskjeller, se kapittel 2. Vi konsentrerer oss derfor om perioden etter 2017 og oppfordrer leserne til å være varsomme med å vektlegge de to første årene i tidsseriene.

**Figur 3.1 Gjennomsnittlig og median timelønn for kvinner og menn. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlig og median (midterste) timelønn blant henholdsvis alle menn og alle kvinner i perioden 2015–2022. Utvalget består av alle aktive arbeidsforhold per 15. mars hvert år blant bosatte i alderen 20–62 år. Timelønn er basert på gjennomsnittlig kontantlønn og stillingsprosent per arbeidsforhold i februar–mai, og konsumprisindekset til kroneverdien i 2022. Den vertikale stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

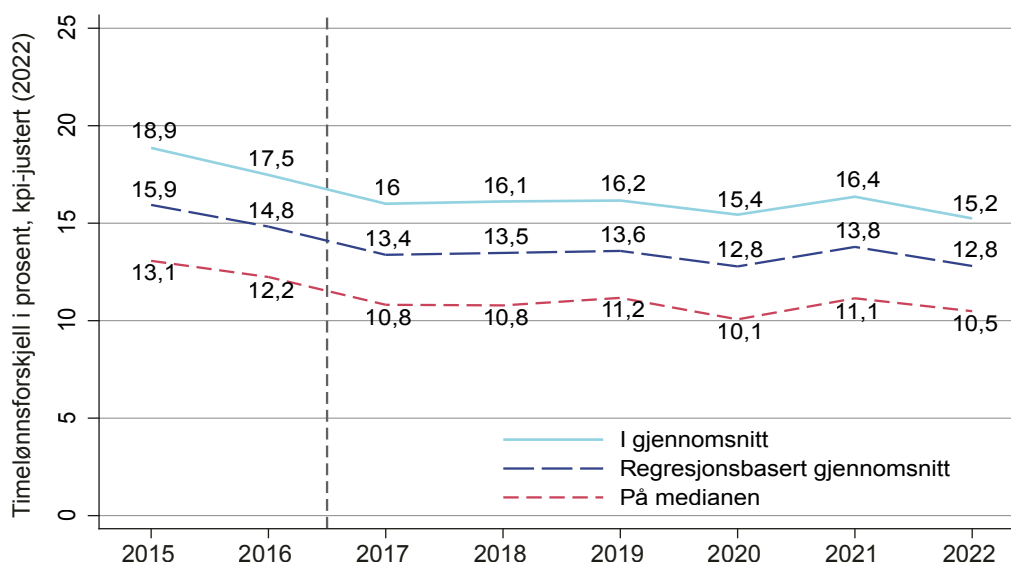
I figur 3.1 ser vi at den inflasjonsjusterte timelønna har ligget forholdsvis stabilt for kvinner og menn, med kun en liten økning siden 2017. Videre er gjennomsnittlig timelønn høyere enn median timelønn for både kvinner og menn. Dette skyldes at lønnsfordelingen er høyreskjev, altså at noen kvinner og menn har svært høy timelønn, som trekker gjennomsnittet opp. Denne forskjellen er særlig stor for menn. Kvinner har generelt en mer «sammenpresset» lønnsfordeling enn menn. Med andre ord har flere kvinner en timelønn som ligger rundt midten av lønnsfordelingen, mens flere menn har en timelønn som ligger i toppen av fordelingen. Det vil si at det er mindre lønnsforskjeller kvinner imellom enn menn imellom.

Vi ser at forskjellene mellom menns og kvinners timelønn er forholdsvis stabile. Denne stabiliteten blir tydeligere i figur 3.2, der vi har regnet ut lønnsforskjellen

som prosentandel av menns lønn. Mellom 2017 og 2022 har forskjellen i gjennomsnittlig timelønn mellom kvinner og menn ligget på rundt 15 til 16 prosent og forskjellen i median timelønn ligget på rundt 10 til 11 prosent. Forskjellen er altså betydelig mindre dersom vi måler den med median timelønn enn med gjennomsnittlig timelønn. En stor andel av gjennomsnittsforskjellen kan dermed forklares av at flere menn enn kvinner har svært høye timelønninger, som trekker gjennomsnittet blant menn opp.

Den regresjonsbaserte lønnsforskjellen, som er det estimatet vi benytter i denne rapporten, og som er vanligst å bruke i studier av lønnsforskjeller, ligger på drøye 13 prosent. Dette er marginalt høyere enn SSBs estimer, og skyldes trolig forskjeller i lønnsmaal og måletidspunkt, se kapittel 2.<sup>17</sup> Fluktuasjonene i slutten av perioden kan forklares av covid-19-pandemien. Det er uvisst om nedgangen fra 2021 til 2022 er del av en varig nedgang eller skyldes de spesielle forholdene under pandemien.

**Figur 3.2 Prosentvis lønnsforskjell mellom kvinner og menn, gjennomsnitt og median. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlig, regresjonsbasert og median prosentvis forskjell i timelønn mellom kvinner og menn i perioden 2015–2022. Den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen er beregnet som et vanlig gjennomsnitt mellom gruppene. Den regresjonsbaserte er estimert fra en lineær regresjonsmodell der den naturlige logaritmen av timelønn er utfallet, og estimatet omregnet til prosent (detaljer står appendiks A1). Utvalget består av alle aktive arbeidsforhold per 15. mars hvert år blant bosatte i alderen 20–62 år. Timelønn er basert på gjennomsnittlig kontantlønn og stillingsprosent per arbeidsforhold i februar–mai, og den er konsumprisindekstert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

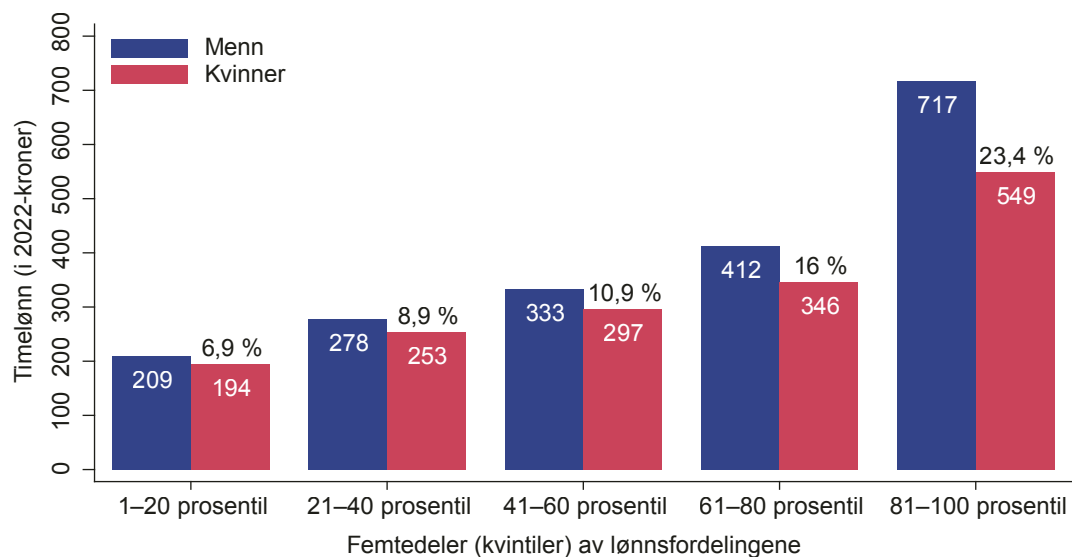
I tillegg til gjennomsnitt og median viser vi i figur 3.3 den gjennomsnittlige timelønna i hver femtedel (kvintil) av lønnsfordelingen til henholdsvis kvinner og menn, for perioden 2017–2022 samlet. Kvintil 1 består av de 20 prosentene som har lavest timelønn, kvintil 2 består av de neste 20 prosentene og så videre.

<sup>17</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>

Gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom hvert kvintil for kvinner og menn er oppgitt i figuren som prosenttall over søylene for kvinners timelønn.

Vi ser at lønnsforskjellene er minst i bunnen av fordelingen og størst i toppen. Kvinner i det nederste lønnskvinitlet (blant kvinner) tjener 6,9 prosent, eller 15 kroner, mindre enn menn i det nederste lønnskvinitlet (blant menn). Lønnsforskjellene stiger, i både kroner og prosent, oppover i lønnsfordelingene. Øverst i fordelingene, blant de 20 prosentene av kvinner og menn med høyest timelønn, er forskjellen på 23,4 prosent, eller 168 kroner. Menn med høy timelønn bidrar altså mest til det ujusterte lønnsgapet. I appendiks A4 viser vi en mer detaljert figur med lønnsfordelingen basert på prosentiler (hundredeler), samt en figur med hele lønnsfordelingen til kvinner og menn i utvalgte år.

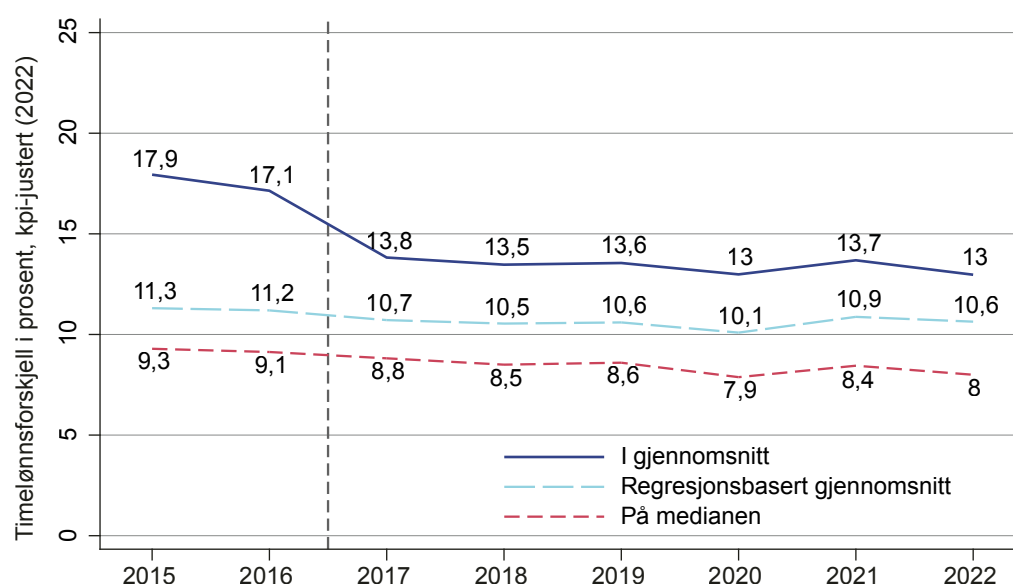
**Figur 3.3 Menn og kvinners timelønn og forskjellen i prosent. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlig timelønn for kvinner og menn i hvert kvintil (femtedel) av de respektive lønnsfordelingene, beregnet separat for hvert kjønn, og forskjellen mellom disse i prosent, samlet for årene 2017–2022. 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2). Se noten til figur 3.2 for informasjon om utvalg og timelønns mål.

### 3.1.1 Lønns mål basert på fastlønn

Til slutt viser vi i figur 3.4 lønnsforskjellene når vi benytter det snevreste lønns målet, se kapittel 2. Dette er basert på kun fastlønn og faste tillegg, samt time-lønn for timelønnsbetalte, og omfatter altså ingen tillegg, som overtidbetaling og bonuser. Vi finner da et vesentlig mindre lønns gap enn med hovedmålet. Den gjennomsnittlige lønnsforskjellen ligger på mellom 13 og 14 prosent etter 2017, den regresjonsbaserte forskjellen på 10 til 11 prosent, og medianforskjellen på 8 til 9 prosent. Utviklingen over tid er den samme som når vi bruker hovedmålet, i den forstand at lønnsforskjellene har endret seg lite, med unntak av fluktua-sjoner i pandemiårene.

**Figur 3.4 Forskjell i gjennomsnittlig og median timelønn i prosent – fastlønn. 2015–2022**

*Note:* Figuren viser prosentvis timelønnsforskjell med et alternativt lønns mål basert på kun fastlønn og faste tillegg, samt timelønn for timelønnsbetalte, for tre ulike måter å beregne prosentvise forskjeller i timelønn. Den heltrukne linjen viser lønnsforskjellen i gjennomsnitt, beregnet som et «vanlig» (aritmetisk) gjennomsnitt. Den midterste stiplede linjen viser gjennomsnittlig lønnsforskjell estimert med en lineær regresjonsmodell med den naturlige logaritmen til timelønn som utfall og omregnet til prosent, slik vi gjør i resten av analysene (detaljer står appendiks A1). Den nederste, småstiplede linjen viser lønnsforskjellen mellom median timelønn for kvinner og menn. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

### 3.2 Lønnsforskjeller mellom observerbart like kvinner og menn

I dette delkapittelet undersøker vi hvordan timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg over tid, etter at vi har tatt hensyn til at kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom deler av arbeidsmarkedet med mulig ulik avlønning, som vist i kapittel 2.5.

Vi starter med regresjonsanalyser der vi legger inn kontrollvariabler for kjennetegn ved lønnstakerne og beregner lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som er observerbart like langs kjennetegnene vi tar med. Analysene i dette kapittelet er altså basert på regresjonsbaserte mål på lønnsforskjellene, se appendiks A1 for å få detaljer. Ved å trinnvis legge til flere kjennetegn vil vi kunne observere hvilke som har stor betydning for lønnsforskjellen, ved at estimatet endrer seg mye når de legges til. Først legger vi til tre variabler som måler «personkapital», det vil si utdanningslengde, potensiell erfaring og deltidsarbeid, se beskrivelse i tabell 2.1. Deretter legger vi til sektor (privat/offentlig), så næring (tosifret) og så yrke (firesifret). Til slutt kontrollerer vi for kombinasjonen av yrke og arbeidsplass (virksomhetskoder), med både firesifrede og sjusifrede yrkeskoder. I analysens siste spesifisering har vi da et mål på lønnsforskjellen mellom observerbart like kvinner og menn som utfører

tilnærmet samme arbeid, med samme yrke og arbeidsgiver, slik vi kan måle det med tilgjengelige data.

### 3.2.1 Justerte lønnsforskjeller – alle grupper samlet

I figur 3.5 viser vi hvordan den prosentvise timelønnsforskjellen endrer seg når vi justerer for ulike kjennetegn ved individer og jobber i modellene. Det ujusterte lønnsgapet går noe ned gjennom perioden, fra 15,9 prosent til 12,8 prosent. Hvis vi ser bort fra de to første årene og konsentrerer oss om perioden med sammenlignbare data (2017–2022), er det imidlertid lite endring over tid. Når vi kontrollerer for utdanningslengde, erfaring og deltidsarbeid (modell 2), blir lønnsgapet betydelig større. Dette skyldes blant annet at kvinner i gjennomsnitt har lengre utdanning enn menn, men at utdanningen gjerne er innenfor fagfelt som gir lavere lønn enn utdanningen til menn. Når vi sammenligner kvinner og menn med lik utdanningslengde, finner vi dermed større lønnsforskjeller enn når vi sammenligner kvinner og menn uten å ta høyde for forskjellene i utdanning.<sup>18</sup> Dersom vi i stedet for utdanningslengde kontrollerer for utdanningsnivå og fagfelt, finner vi at lønnsgapet mellom menn og kvinner med samme type utdanning *faller* sammenlignet med det ujusterte gapet (ikke vist her). Dette bekrefter at kvinner i gjennomsnitt har lengre utdanning enn menn, men at utdanningene er innenfor fagfelt som gir lavere lønn.

Videre ser vi at lønnsgapet blir noe mindre igjen når vi legger inn kontroll for sektor (modell 3). Deler av lønnsgapet kan altså knyttes til at kvinner i større grad enn menn jobber i offentlig sektor, der lønningene i gjennomsnitt er lavere. Når vi i tillegg kontrollerer for næringsgrupper (modell 4), blir lønnsgapet betydelig mindre, på rundt 11 prosent. En betydelig del av lønnsgapet skyldes at kvinner jobber i næringer med lavere gjennomsnittlig lønn. Et lignende skift ser vi når vi i tillegg kontrollerer for yrke (modell 5). Sammenligner vi kvinner og menn som har samme utdanningslengde, deltid-/heltidsarbeid og erfaring, og som jobber i samme yrke, næring og sektor og dermed utfører omtrent samme arbeid, er lønnsgapet på rundt åtte prosent.

Samlet sett tyder resultatene fra modell 3, 4 og 5 på at litt under halvparten av timelønnsgapet skyldes segregering på arbeidsmarkedet, i den forstand at kvinner i gjennomsnitt jobber i sektorer, næringer og yrker med lavere timelønn. Sagt på en annen måte lønnes kvinnedominerte sektorer, næringer og yrker lavere enn mannsdominerte. Lønnsgapet er likevel fortsatt betydelig selv når vi sammenligner kvinner og menn som har lignende kjennetegn og jobber.<sup>19</sup>

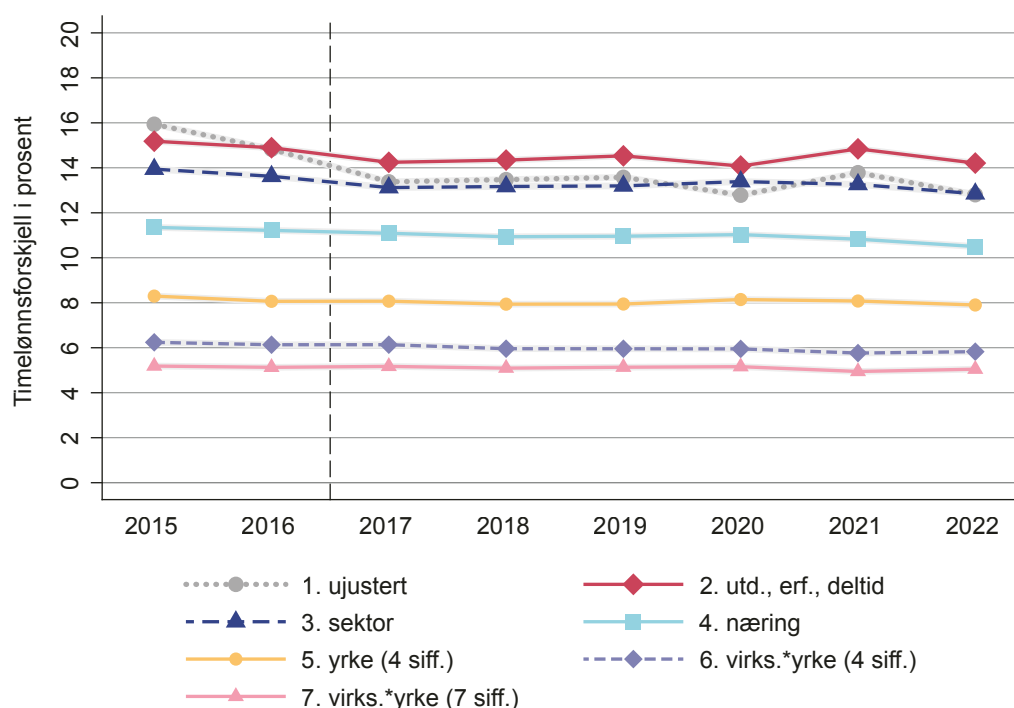
<sup>18</sup> At lønnsgapet øker med kontroller for utdanningslengde, potensiell erfaring og deltidsarbeid, kan også skyldes målefeil i erfaringsmålet, som at kvinner kan ha kortere faktisk erfaring enn den potensielle vi måler på grunn av permisjoner rundt fødsler og omsorg for barn.

<sup>19</sup> Merk at vi ikke kontrollerer for innvandrerbakgrunn. Tilleggsanalyser viser at det har liten betydning for de estimerte kjønnsforskjellene i lønn (ikke vist).

For å sammenligne kvinner og menn i mest mulig like jobber kontrollerer vi til slutt for kombinasjonen av yrke og virksomhet (modell 6). Da sammenligner vi menn og kvinner som har samme type jobb i samme bedrift. Ikke overraskende går lønnsgapet da også noe ned, til rundt seks prosent. Til slutt sammenligner vi personer med nøyaktig samme yrkestittel i samme virksomhet (modell 7). Selv med denne svært detaljerte yrkesinndelingen tjener kvinner i gjennomsnitt fem prosent mindre enn observerbart like menn i samme yrke på samme arbeidsplass.

Merk at vi i modell 6 og 7 mister deler av arbeidsmarkedet, fordi vi kun kan estimere forskjellene i timelønn når det er to personer med samme yrke i samme virksomhet. Tilleggsanalyser som vi ikke viser her, forteller oss at observasjonene i modell 7 har omtrent ett prosentpoeng mindre ujustert timelønnsgap enn det vi finner i hele utvalget samlet. Noe av reduksjonen i lønnsgapet som kommer av disse justeringene, skyldes altså at de er basert på et snevrere utvalg.

**Figur 3.5 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller. 2015–2022**



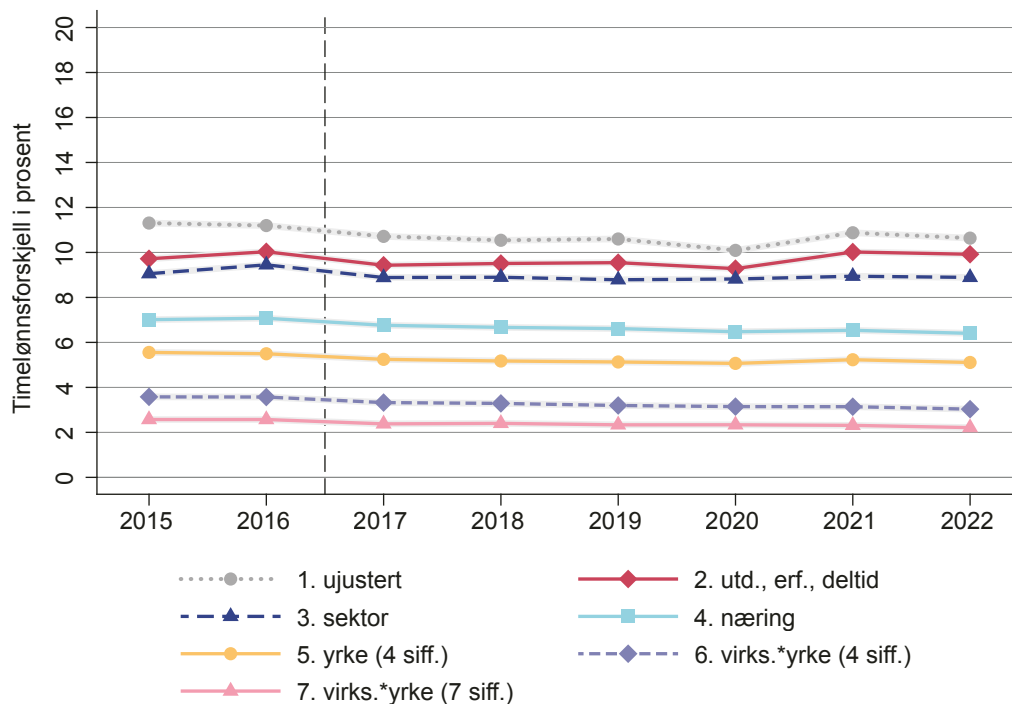
*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn som følger: **1. ujustert:** ingen kontrollvariabler; **2. utd., erf., deltid:** utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring og deltidsarbeid; **3. sektor:** som modell 2 pluss privat/offentlig sektor; **4. næring:** som modell 3 pluss næringskoder; **5. yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss firesifrede yrkeskoder; **6. virks.\*yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av firesifrede yrkeskoder og virksomhetskoder; **7. virks.\*yrke (7 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av sju-sifrede yrkeskoder og virksomhetskoder. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindekstert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

### 3.2.2 Justerte lønnsforskjeller – fastlønn

Når vi gjentar analysen med det mer restriktive lønnsmålet i figur 3.6, der vi kun bruker avtalt lønn (fastlønn/timelønn), finner vi et vesentlig mindre lønnsgap. Det ujusterte lønnsgapet faller fra 11,3 prosent i 2015 til 10,6 prosent i 2022.

Med andre ord ser vi at bonuser og andre tillegg, for eksempel overtidsbetaling, har stor betydning for lønnsgapet, både ujustert og justert. Ellers ser vi at utviklingen er forholdsvis flat. I den mest restriktive modellspesifikasjonen, der vi sammenligner kvinner og menn som har samme utdanningslengde, deltid-/hel-tidsarbeid og erfaring, og som jobber i samme yrke i samme virksomhet, gjenstår et gjennomsnittlig lønnsgap på under tre prosent.

**Figur 3.6 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller – fastlønn. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, når vi benytter et alternativt lønns mål som kun omfatter fastlønn og faste tillegg, samt timelønn for timelønnsbetalte. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

I appendiks A4 viser vi tilsvarende resultater med et tredje lønns mål, basert på kontantlønn fratrasket overtidsbetaling. Dette målet ligger tettere opp mot definisjonen som brukes blant annet i SSBs lønnsstatistikk. Ikke overraskende gir dette smalere lønns målet en lønnsforskjell som ligger mellom hovedmålet vårt og målet basert på fastlønn. Overtidsbetaling bidrar altså til å øke lønns-gapet mellom kvinner og menn, slik vi kan måle det med tilgjengelige data.

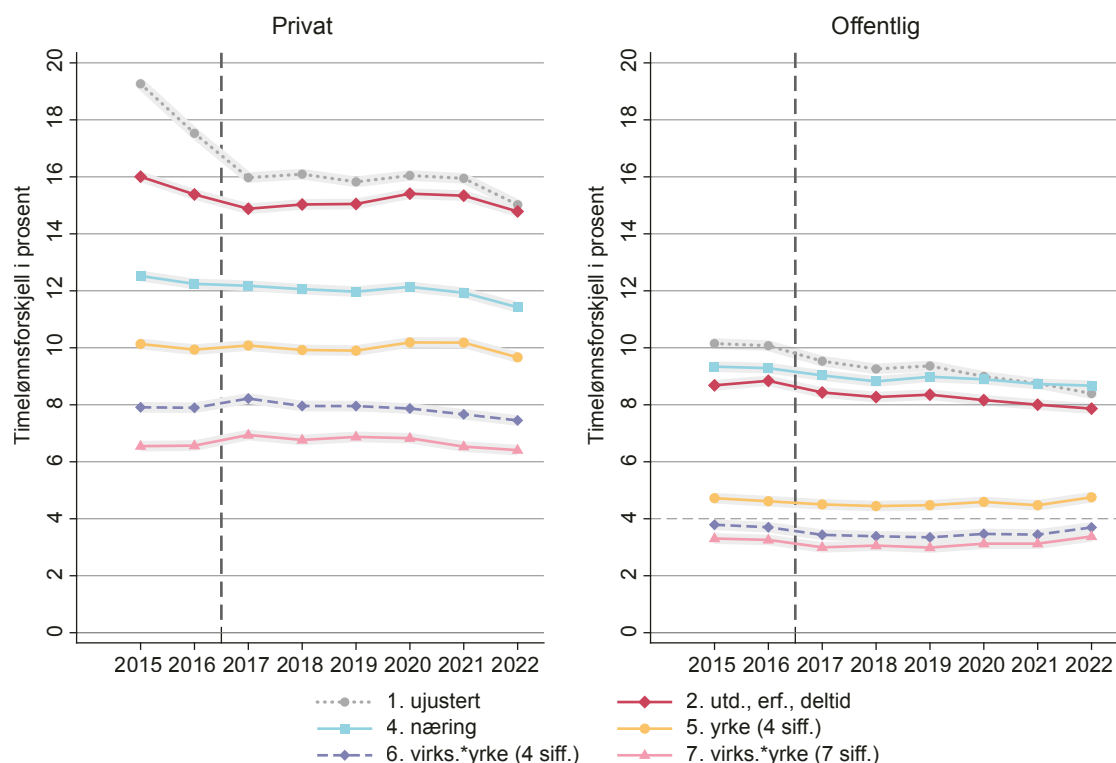
### 3.2.3 Justerte lønnsforskjeller – privat og offentlig sektor

I figur 3.7 gjør vi samme analyse som i kapittel 3.2.1, men skiller mellom privat og offentlig sektor. Merk at modell 3 ikke er tatt med, fordi den nettopp justerer for sektor. Sektor er heller ikke tatt med som kontroll i modellene 4–7.

Vi ser tydelige forskjeller mellom sektorene i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Lønns gapet er nesten dobbelt så stort i privat som i offentlig sektor,

men det ser ut til å ha vært en nedgang i det ujusterte lønnsgapet i privat sektor det siste året av perioden. Videre ser vi at lønnsforskjellene i privat sektor i stor grad drives av kjønnsforskjeller i næringstilknytning, yrke og kombinasjonen av yrke og virksomhet.<sup>20</sup> I offentlig sektor ser det ut til at kjønns sammensetningen i yrker er den viktigste faktoren, og at næring og arbeidsplass har mindre betydning.

**Figur 3.7 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller – privat og offentlig sektor. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, separat for privat og offentlig sektor. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

Oppsummert tyder sammenligningen på at offentlig sektor har vesentlig mindre lønnsforskjeller enn privat sektor. Lønnsforskjellene i offentlig sektor skyldes i stor grad at menn og kvinner har ulike yrker. For eksempel er barnehageyrker sterkt kvinnedominert og relativt lavt lønnet, mens yrker som lege, jurist og lederstillinger i statsforvaltningen har relativt høy lønn og vesentlig større andel menn. Yrker forklarer mye av lønnsforskjellene i privat sektor også, men her er forskjeller i hvilke næringer og virksomheter menn og kvinner jobber i vel så viktig.

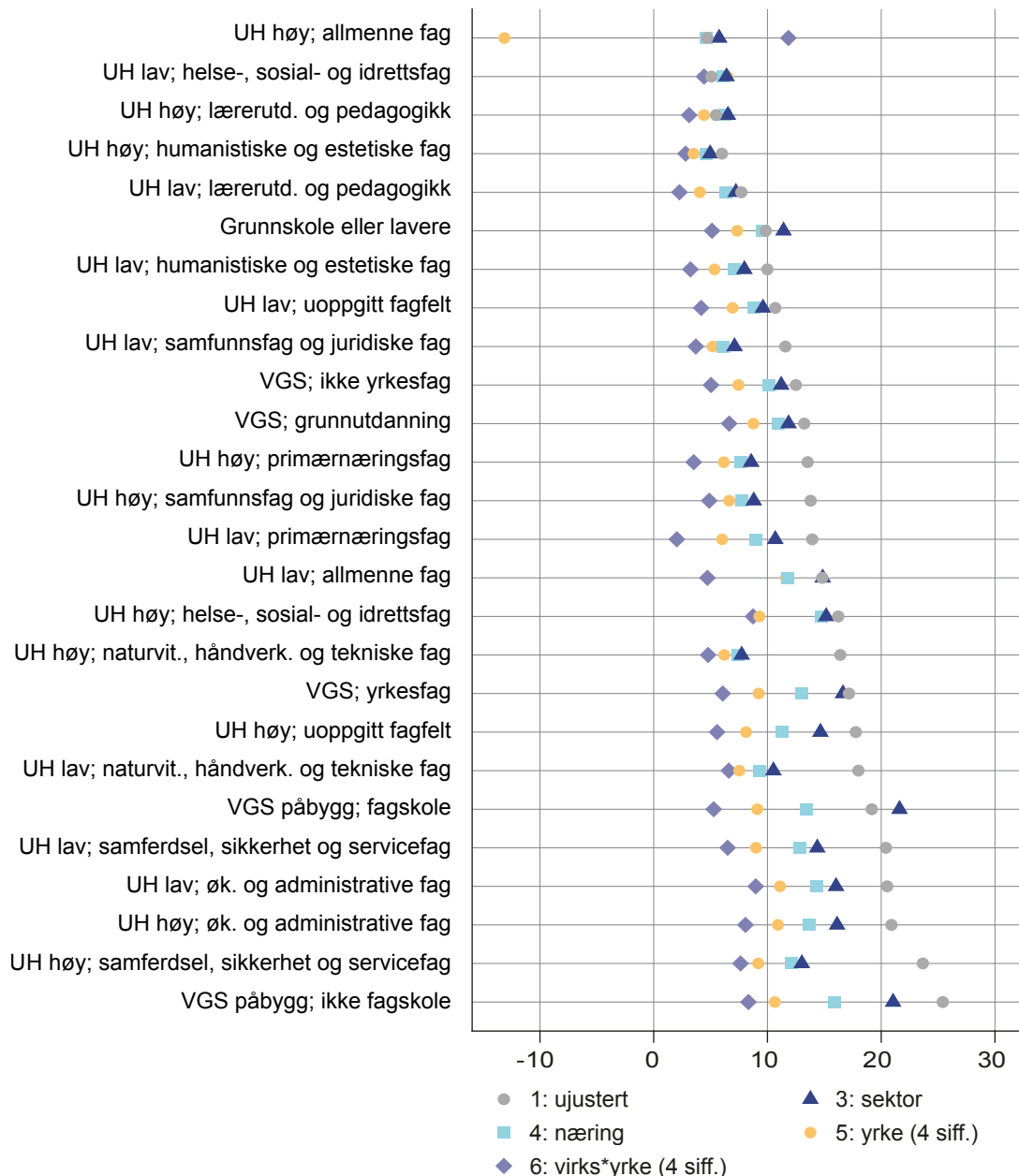
### 3.2.4 Justerte lønnsforskjeller – utdanningsgrupper

Vi gjentar analysene med ulike justeringer, men denne gangen separat for utdanningsgrupper, definert etter nivå og brede fagfelt. Fordi lønnsforskjellene endrer seg lite fra år til år, har vi gjort dette samlet for årene 2017–2022.

<sup>20</sup> Merk at noe av forskjellen i lønns gapet mellom modell 5 og 6 trolig skyldes skjevheter i utvalget i modell 6, altså at vi mister en del av utvalget når vi sammenligner kvinner og menn med samme yrke generelt og med samme yrke innenfor virksomheter, og at denne skjevheten er størst i privat sektor.

I figur 3.8 utelater vi modellene 2 og 7, som kontrollerer for utdanningslengde og svært detaljert yrke innenfor virksomheter. Utdanningslengde er heller ikke tatt med som kontrollvariabel i noen av de andre modellene, siden det i stor grad sammenfaller med utdanningsnivå og fagfelt. Modellene 3–6 kontrollerer derfor kun for erfaring og deltidsarbeid.

**Figur 3.8 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller etter utdanningsgrupper. 2017–2022 samlet**



Note: Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, separat for utdanningsgrupper. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Årene 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2).

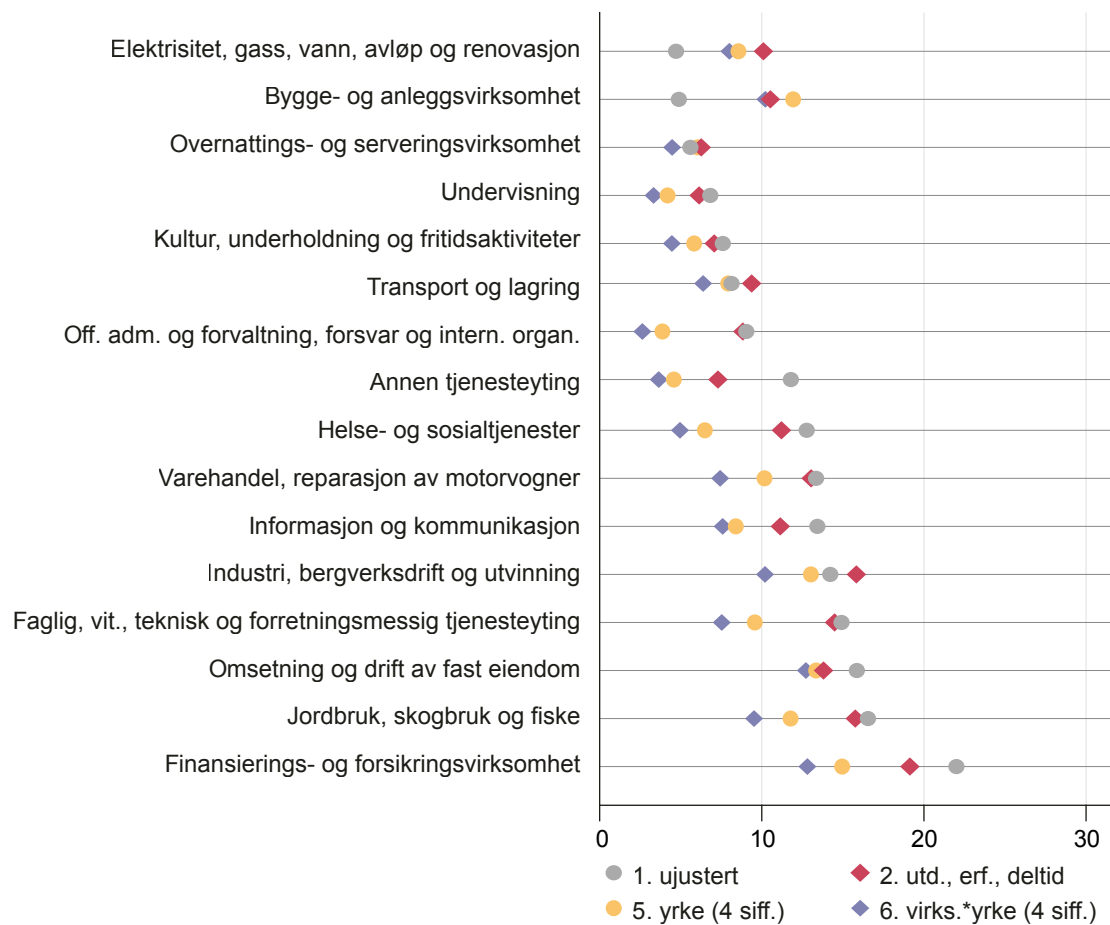
I figuren ser vi at det ujusterte lønnsgapet varierer mye mellom ulike fagretninger. De største lønnsforskjellene finner vi mellom kvinner og menn med høyere utdanning innenfor samferdsels- og sikkerhetsfag, andre servicefag og økonomiske og administrative fag, samt med påbygg til videregående utdanning. En stor del av forskjellene kan imidlertid forklares av at kvinner og menn med disse utdanningene jobber i ulike sektorer, næringer, yrker og virksomheter, slik at de justerte forskjellene er betydelig mindre. De minste ujusterte lønnsforskjellene finner vi mellom kvinner og menn med høyere utdanning innenfor allmenne fag, helse-, sosial- og idrettsfag, lærerutdanninger og pedagogikk, og humanistiske og estetiske fag. Innenfor disse utdanningene er det også mindre forskjeller mellom de ujusterte og justerte gapene.

### 3.2.5 Justerte lønnsforskjeller – næringsgrupper

Vi gjentar analysene for næringsgrupper og utelater da modell 3 og 4, som kontrollerer for sektor og næring, i tillegg til modell 7 (svært detaljert yrke). I figur 3.9 viser vi det ujusterte og de justerte lønnsgapene i hver næringsgruppe, sortert etter størrelsen på det ujusterte lønnsgapet. Vi ser at det er lavest ujustert lønnsgap i typiske mannsdominerte næringer innenfor elektrisitet, gass, vann, avløp og renovasjon og innenfor bygg- og anleggsvirksomhet. Disse har imidlertid større justerte lønnsgap, særlig når vi kontrollerer for utdanningslengde. Dette tyder på at kvinner i gjennomsnitt har høyere utdanningsnivå enn menn i næringene, men at mennene likevel tjener mer enn kvinner med sammenlignbar utdanningslengde. Vi finner små lønnsgap i næringene undervisning og overnattings- og serveringsvirksomhet. De største ujusterte lønnsgapene finner vi i finansierings- og forsikringsvirksomhet. De justerte lønnsgapene er særlig lave innenfor næringen offentlige tjenester (undervisning, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester) og i andre tjenesteytende næringer.

Det er verdt å nevne at med en mer detaljert næringsinndeling (ikke vist her) finner vi de største ujusterte lønnsgapene i lufttransport, som trolig henger sammen med at det er mange sterkt kvinnedominerte yrker med lav lønn og mange mannsdominerte yrker med høy lønn.

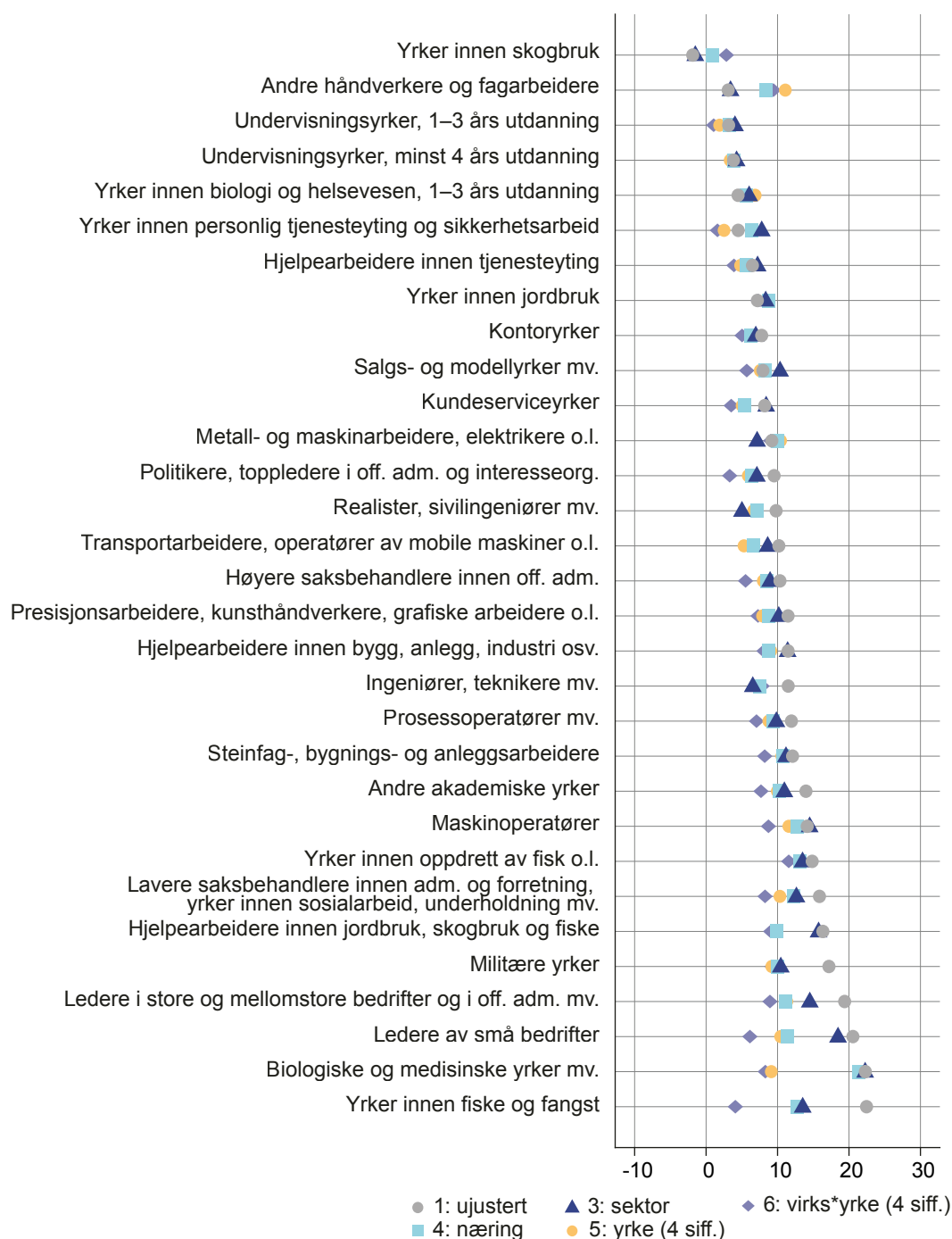
**Figur 3.9 Ujustert og justerte lønnsforskjeller etter næringsgrupper. 2017–2022 samlet**



Note: Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, separat for næringsgrupper. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Årene 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2).

### 3.2.6 Justerte lønnsforskjeller – yrkesgrupper

Når vi gjentar analysene for (tosifrede) yrkesgrupper i figur 3.10, finner vi størst ujustert lønnsgap blant yrker innen fiske og fangst, biologiske og medisinske yrker, og i enkelte lederyrker. I disse yrkesgruppene er imidlertid de justerte lønnsgapene vesentlig mindre, noe som tyder på at gruppene består av detaljerte yrker med store lønnsforskjeller seg imellom. De minste lønnsforskjellene finner vi for skogbrukere, håndverkere og fagarbeidere, og i yrker innenfor undervisning og helse.

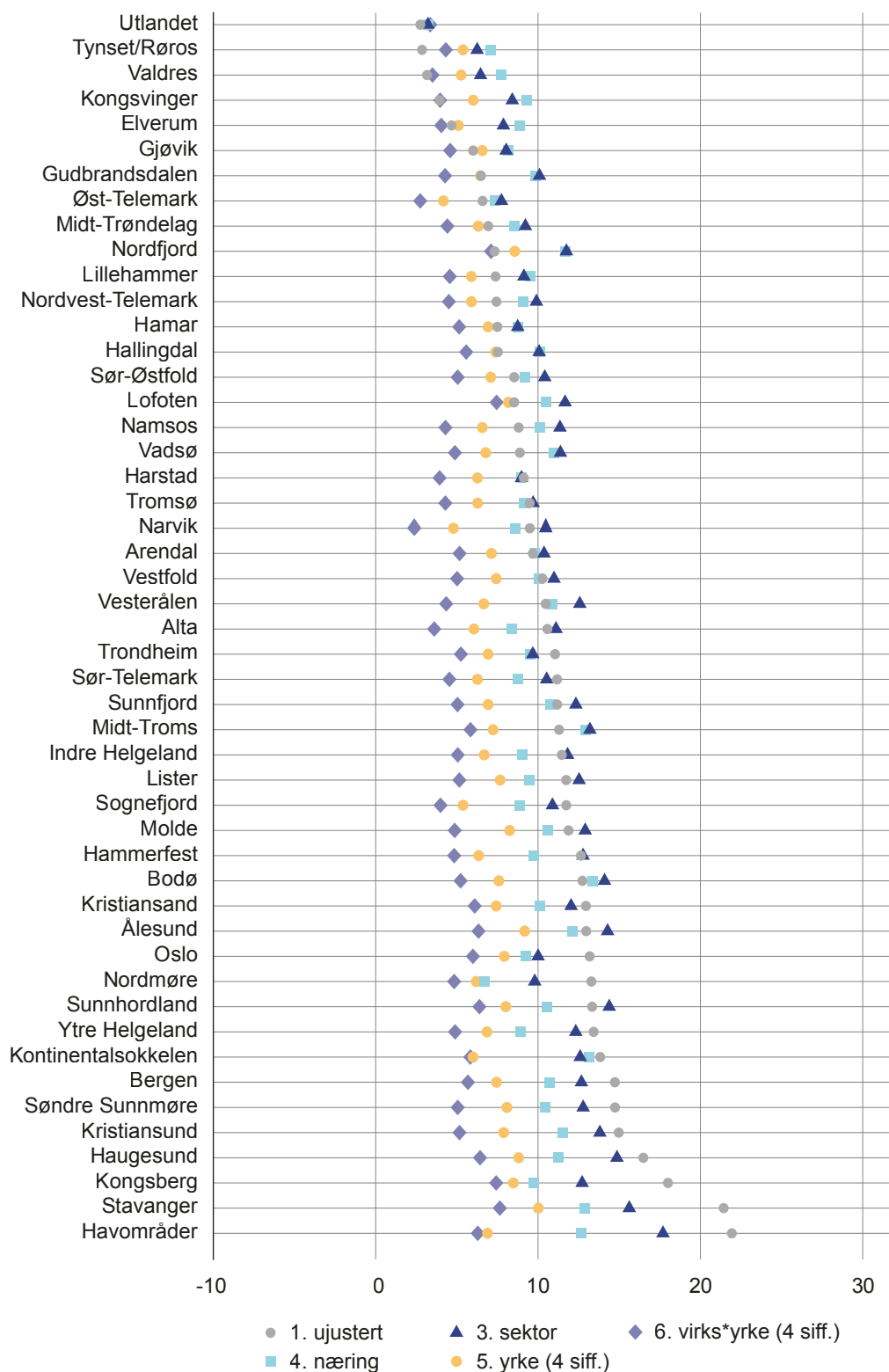
**Figur 3.10 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller etter yrkesgruppe. 2017–2022 samlet**

*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, separat for tosfrede yrkesgrupper. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindekstert til kroneverdien i 2022. Årene 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2).

### 3.2.7 Justerte lønnsforskjeller – arbeidsmarkedsregioner

Når vi beregner lønnsforskjeller separat for arbeidsmarkedsregionene (basert på arbeidssted), se figur 3.11, finner vi minst forskjeller i flere regioner i Innlandet. Størst forskjeller finner vi i Stavanger, Kongsberg og regioner langs kysten med betydelig industri, fiskeri- og oljevirksomhet.

**Figur 3.11 Ujustert og justerte lønnsforskjeller etter arbeidsmarkedsregioner.  
2017–2022 samlet**



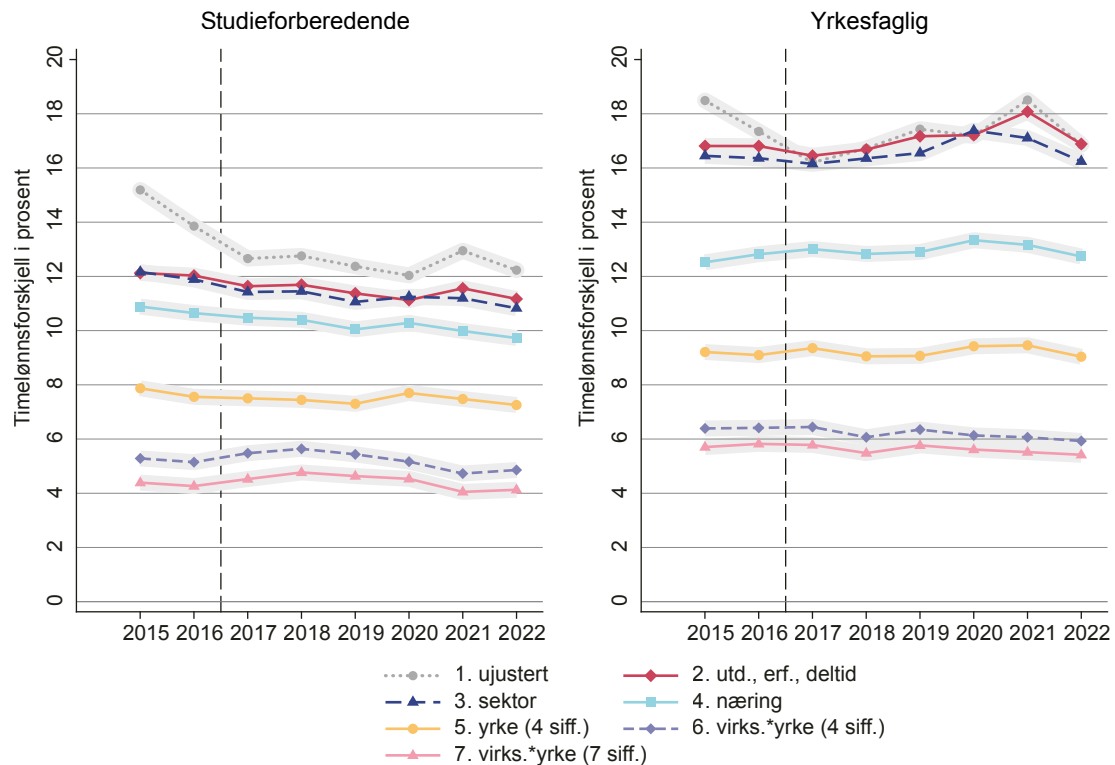
*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, separat for arbeidsmarkedsregioner. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumpris-indeksert til kroneverdien i 2022. Årene 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2).

Når vi ser på de justerte lønnsgapene (modell 6), finner vi de største lønnsforskjellene i Stavanger, Lofoten, Kongsberg og Nordfjord-regionen. Kvinner og menn som jobber i disse regionene, har altså relativt ulik lønn selv om de jobber i samme yrke og virksomhet. Samtidig er forskjellene mellom regionene i det justerte lønnsgapet vesentlig mindre, noe som tyder på at regionale forskjeller i stor grad handler om ulik grad av lønnsforskjeller mellom mannsdominerte og kvinnedominerte sektorer, næringer og yrker. Det laveste justerte lønnsgapet finner vi i Narvik-regionen.

### 3.2.8 Justerte lønnsforskjeller – fagbrev

Vi gjør til slutt analysene separat for personer med fullført videregående skole (ikke påbygg) som høyeste utdanningsnivå, og skiller mellom yrkesfaglige og studieforberedende utdanninger i figur 3.12. Vi ser for det første at de ujusterte lønnsforskjellene er klart størst for yrkesfagutdannede. Blant personer med studieforberedende videregående utdanning er lønnsforskjellene mindre. I begge gruppene er lønnsforskjellene forholdsvis stabile over tid, men de ujusterte lønnsgapene øker noe for de yrkesfagutdannede, mens de justerte lønnsgapene går noe ned blant personer med studieforberedende videregående utdanninger. Vi ser også at næring ser ut til å forklare mer av kjønnsforskjellene blant personer med yrkesfaglige videregående utdanninger. Med de mest detaljerte justeringene (modell 6 og 7) er forskjellene relativt små mellom yrkesfaglige og studieforberedende utdanninger.

**Figur 3.12 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller for personer med studieforbereidende og yrkesfaglige videregående studieretninger som høyeste fullførte utdanning. 2015–2022**



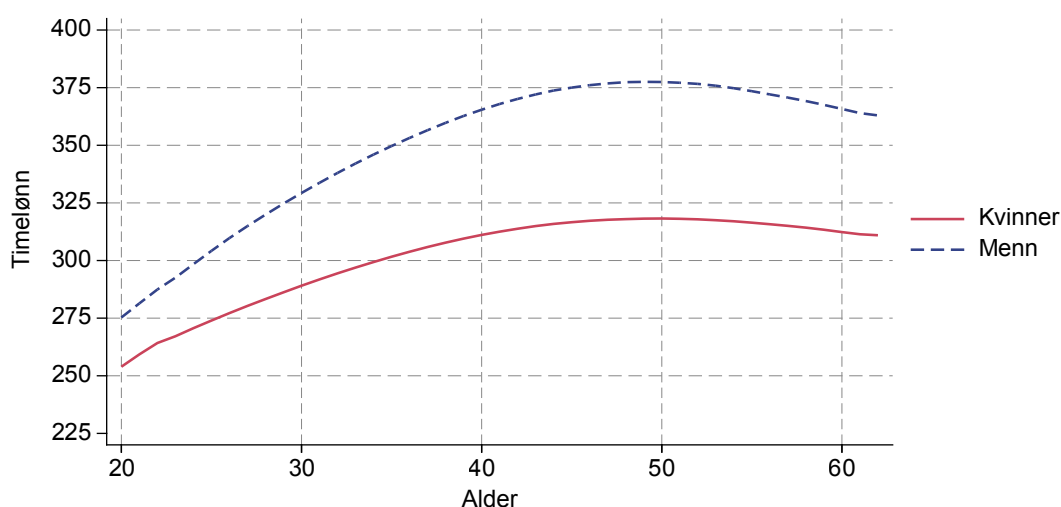
*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), med justeringer for ulike kjennetegn, for personer med videregående skole som høyeste utdanningsnivå, separat for studiespesialiserende (studiekompetanse) og yrkesfaglige (fagbrev) retninger. Beskrivelse av modellene står i tabell 2.1 og noten til figur 3.5. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Årene 2015–2016 er utelatt på grunn av redusert datakvalitet (se kap. 2). Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serier på grunn av redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

### 3.3 Sammenhengen mellom alder og lønnsforskjeller

Tidligere analyser av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har vist at forskjellene er større blant eldre enn blant yngre arbeidstakere (se f.eks. Barth et al., 2013). Et slikt mønster kan bety to ting: enten at menn har en brattere lønnsvekst i løpet av karrieren enn kvinner – altså en karriereeffekt – eller at lønnsgapet er større blant eldre generasjoner av kvinner og menn enn blant yngre – altså en kohorteffekt. Forståelse av sammenhengen mellom alder og kvinners relative lønnsposisjon er derfor viktig for å forstå lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og endringer over tid. Hvis kohorteffekten dominerer, vil vi kunne vente at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn går ned over tid. Dersom karriereeffekten dominerer, vil vi kunne vente at unge kohorter med kvinner vil komme dårligere ut over tid sammenlignet med menn. Siden vi kan følge personer over tid i registerdataene, kan vi studere dette spørsmålet ved å undersøke utviklingen i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i samme fødselskohort.

Vi starter med å studere sammenhengen mellom alder og timelønn for kvinner og menn. Figur 3.13 viser den beregnede lønnsprofilen for kvinner og menn i perioden 2015–2022 med modell 5. Vi ser altså på sammenhengen mellom alder og timelønn for personer som har samme utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring, hel-/deltidsstilling og sektor- og næringstilhørighet, og som har samme firesifrede yrkeskode. Dette er den justeringen som gjør at vi sammenligner mest mulig like kvinner og menn uten at vi mister deler av utvalget, som i modell 6 og 7 med yrke innenfor virksomhet.

**Figur 3.13 Lønnsprofil etter alder for kvinner og menn. 2015–2022 samlet**

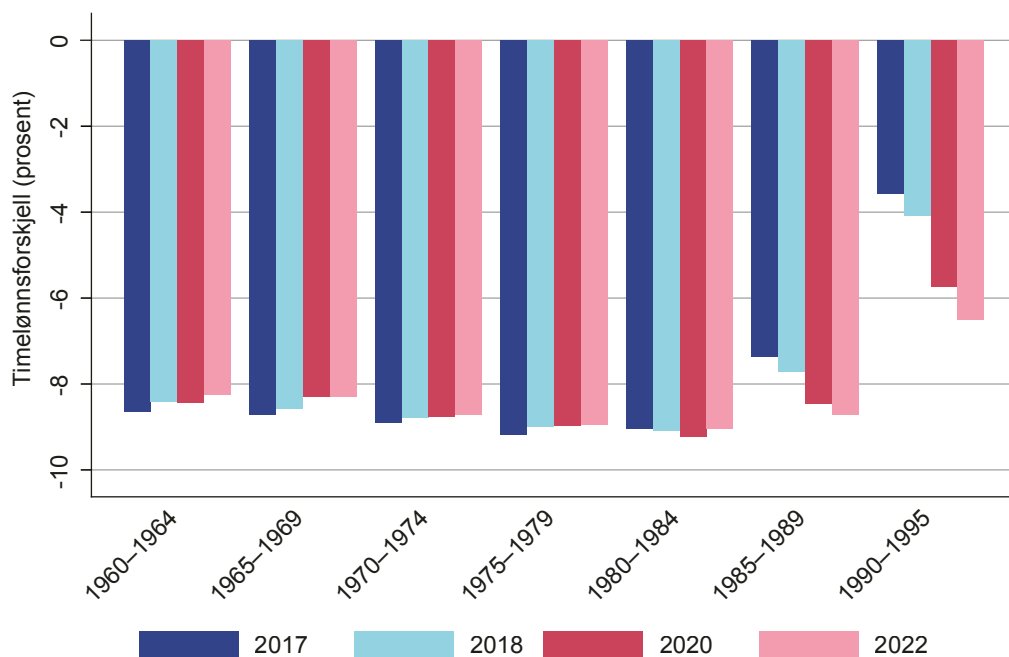


*Note:* Lønnsprofilene er beregnet separat for kvinner og menn med utgangspunkt i modell 5, som kontrollerer for utdanning, utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. I tillegg kontrollerer vi for årssvare effekter for å ta hensyn til at individer som er født i ulike år, starter sin yrkeskarriere i år med ulike arbeidsmarkedsforhold.

I figuren ser vi at lønnsforskjellen gradvis øker med alder – menn har en brattere lønnsvekst enn kvinner. Noe av dette kan trolig forklares med at kvinner typisk har flere avbrekk fra yrkesdeltakelsen, for eksempel rundt barnefødsler og ved omsorg for barn. Videre ser vi at både kvinner og menn i gjennomsnitt når sin lønnstopp i siste del av 40-årene. I tillegg er det en svak reduksjon i lønnsforskjellen mot slutten av yrkeslivet. Dette kan trolig også forklares av sammensetningsforskjeller over tid. Eldre arbeidstakere trekker seg i større grad delvis eller helt ut av arbeidsmarkedet, slik at det er en mer selektert gruppe vi har timelønnsinformasjon om mot slutten av yrkeskarrieren.

Ettersom vi har flere årganger med data, kan vi undersøke hvordan timelønna til kvinner og menn i samme fødselskohort utvikler seg i seksårsperioden vi observerer i dataene. Figur 3.14 viser den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen som prosent av menns lønn for ulike kohorter. Vi har valgt fire måletidspunkt: 2017, 2018, 2020 og 2022. Personer født i 1995 er de yngste vi kan observere i hele tidsperioden, mens 1960-kohorten er den eldste kohorten.

**Figur 3.14 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, etter fødselskohort. 2017, 2018, 2020 og 2022**



*Note:* Lønnsforskjellene er beregnet separat for hver fødselskohort med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanning, utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode.

I figur 3.14 ser vi at lønnsforskjellen er minst for de yngste kohortene (1990–1995), størst for kohortene i midten og noe mindre for de eldste kohortene. De yngste kohortene er personer i aldersgruppen 22–32 år i perioden 2017–2022. I 2017 tjente kvinner i denne gruppen i underkant av fire prosent mindre enn menn. Lønnsforskjellen stiger etter hvert som arbeidstakerne blir eldre, opp til knappe sju prosent i 2022. Dette mønsteret ser vi også for de som er født i 1985–1989. For kohortene født i 1980–1984 ser vi først en liten økning i lønnsforskjellen fra 2017 til 2020, som deretter reduseres noe i 2022. Disse kohortene er da i alderen 38–42 år. Reduksjonen i lønnsforskjellen ser altså ut til å starte tidligere for kohortene som er født i første del av 1980-tallet, enn det vi så i figur 3.14. Imidlertid er det snakk om små forskjeller, og ettersom vi følger disse personene i en relativt kort periode, må tallene tolkes med forsiktighet. For kohortene født før 1980 ser vi et lite fall i lønnsforskjellen i hele perioden. Dette er personer som er i alderen 38–62 år i 2017–2022. Ettersom dette er en mer selektert gruppe enn de yngre arbeidstakerne, fordi gradvis flere forlater yrkeslivet med alderen, må også denne reduksjonen tolkes med forsiktighet.<sup>21</sup>

Samlet sett viser analysene at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn vokser i begynnelsen av yrkeskarrieren. Vi ser også tendenser til at lønnsforskjellen begynner å minke tidligere for yngre fødselskohorter, noe som kan tyde på en

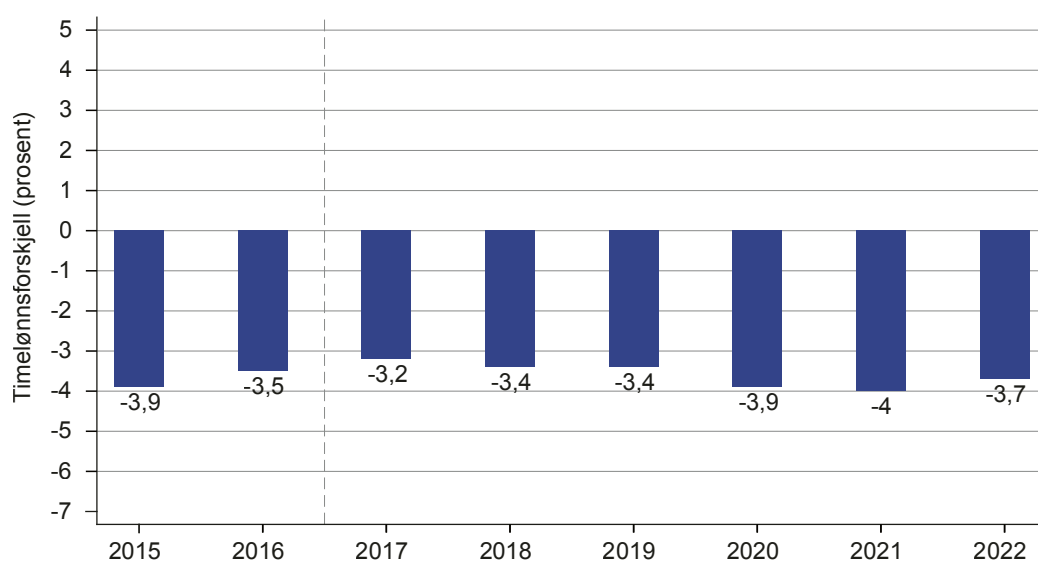
<sup>21</sup> Eksempelvis er det slik at mens 6,8 prosent av personer i aldersgruppen 35–44 har forlatt yrkeslivet på grunn av uføretrygd, er tilsvarende tall for personer i aldersgruppen 55–61 år på 20 prosent, se <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/statistikk/uforetrygdede>.

tidligere innhenting. For de yngre kohortene begynner lønnsforskjellene å falle i en periode der mange er ferdig med småbarnsfasen. Imidlertid er det snakk om små reduksjoner i lønnsforskjellen over tid, noe som trolig skyldes at vi kun kan følge personene i en relativt kort tidsperiode.

### 3.4 Sammenhengen mellom barn og lønnsforskjeller

Tidligere forskning har vist at menns og kvinners lønns- og karriereutvikling er forholdsvis lik frem til de får barn, men at konsekvensene av barnefødsler er størst for kvinner (Angelov et al., 2016; Kleven, 2022; Kleven et al., 2019). Typisk er det sånn at menn går litt opp i lønn rundt tidspunktet de får barn, mens kvinner med barn har lavere lønn enn kvinner uten barn. For å studere hvordan dette ser ut i Norge i perioden 2015–2022, begrenser vi utvalget til personer i alderen 20–45 år, som er en periode der mange tar viktige jobbvalg i tillegg til å ha eller få store familieforpliktelser. Vi beregner lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med barn, og sammenligner med lønnsforskjellen mellom kvinner og menn uten barn. Dette gjør vi ved å la kvinnevariabelen i regresjonene interagere med en variabel for barn (å ha barn / antall barn / alder på barn). Vi sammenligner da kvinner og menn med og uten barn som er like langs andre (observerbare) kjennetegn. Alle timelønnsforskjeller er målt i prosent av time-lønna til menn uten barn. Gjennomgående i dette delkapittelet benyttes modell 5, det vil si at vi sammenligner personer som har likt antall år med utdanning, lik potensiell erfaring og samme hel-/deltidstilknytning, og som jobber i samme sektor, næring og firesifrede yrke.

**Figur 3.15 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i alderen 20–45 år uten barn. 2015–2022**

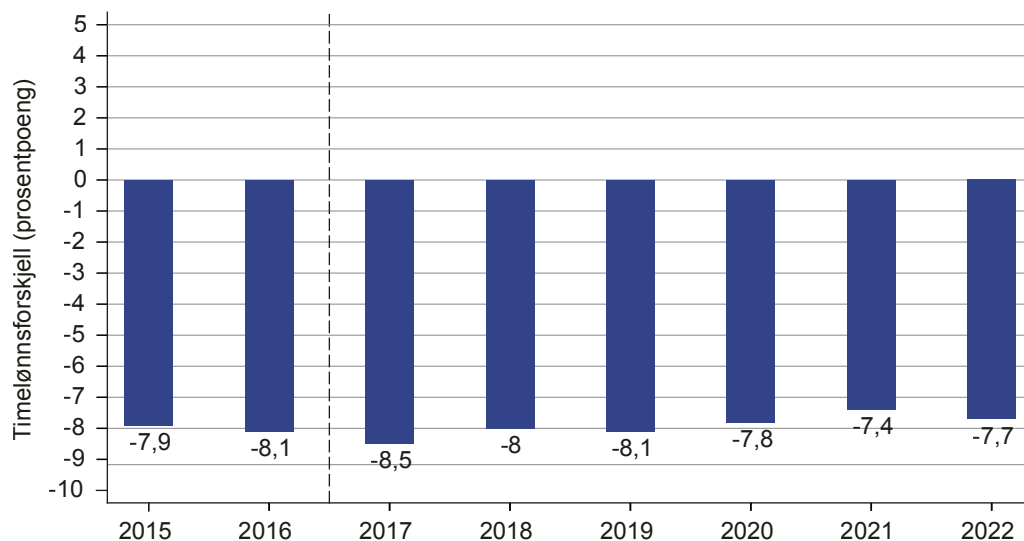


*Note:* Timelønnsforskjellene er beregnet separat for hvert kalenderår med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanningslengde, utdanningslengde kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. Figuren viser timelønnsforskjellen mellom kvinner uten barn og menn uten barn, målt i prosent av timelønna til menn uten barn.

Figur 3.15 viser lønnsforskjellen mellom kvinner uten barn og menn uten barn, som er referanseforskjellen i analysene i dette delkapittelet. I figuren ser vi at i gjennomsnitt har kvinner uten barn mellom 3,2 og 4 prosent lavere timelønn enn observerbart like menn.

Figur 3.16 viser forskjellen i timelønn mellom kvinner og menn *med* barn sammenlignet med lønnsforskjellen mellom observerbart like kvinner og menn *uten* barn. På den måten kan vi studere om kvinner i større grad taper lønnsmessig på å få barn sammenlignet med menn. Dersom både kvinner og menn taper like mye lønnsmessig, vil denne forskjellen være lik 0. Det å ha barn er definert som at personen har barn under 18 år ved inngangen til kalenderåret. For perioden som helhet ser vi ingen tydelige endringer. Lønnsforskjellen er mellom 7,4 og 8,5 prosentpoeng større mellom kvinner og menn med barn enn mellom kvinner og menn uten barn. Dersom vi ser på perioden fra 2017, ser vi at lønnsforskjellen er lavere mot slutten av perioden. I 2022 var lønnsforskjellen 7,7 prosentpoeng større blant foreldre enn personer uten barn, mens den i 2017 var 8,5 prosentpoeng større. Imidlertid svinger forskjellen innad i perioden, og går særlig ned i 2021 for deretter å øke igjen i 2022.

**Figur 3.16 Forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn med barn sammenlignet med lønnsgapet mellom kvinner og menn uten barn. 2015–2022**



*Note:* Timelønnsforskjellene er beregnet separat for hvert kalenderår med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanningslengde, utdanningslengde kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. Kvinnevariabelen i regresjonene er interagert med variabelen for å ha et barn under 18 år ved inngangen til kalenderåret. Det betyr at figuren viser timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn med barn sammenlignet med timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn uten barn.

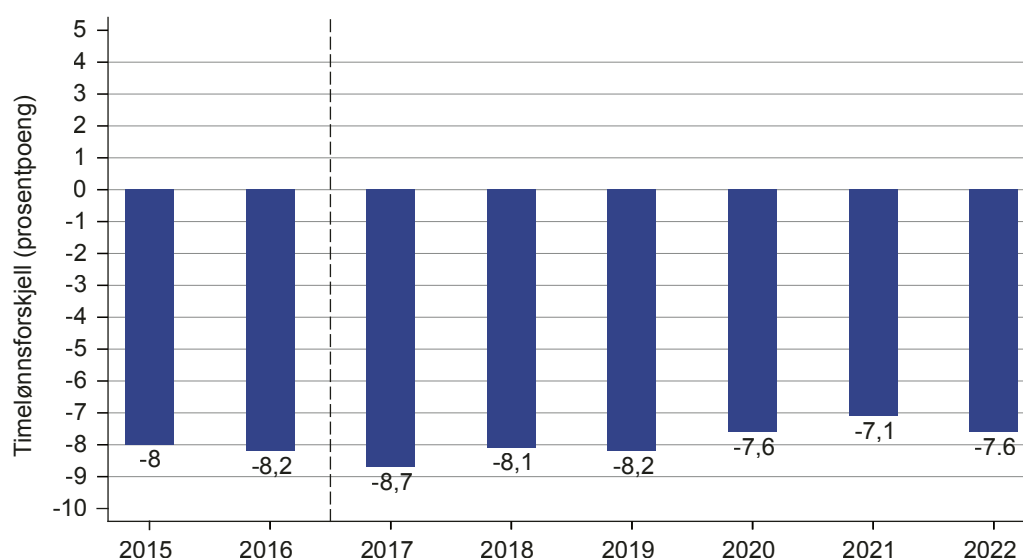
De siste 15 årene har det vært en økning i andelen fedre som tar ut full fedrekvotep (Tuv, 2022). Andelen som tar ulønnet permisjon, har samtidig økt fra fem prosent i 2017 til elleve prosent i 2021 (Bakken, 2022). Denne økende normaliseringen av at fedre tar foreldrepermisjon, kan føre til en utjevning av lønnsu-

lempene. For å studere hvorvidt dette er tilfellet, ser vi på utviklingen over tid for kvinner og menn med barn i alderen 1–2 år.<sup>22</sup>

Figur 3.17 viser utviklingen i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med barn i alderen 1–2 år ved inngangen til kalenderåret sammenlignet med kvinner og menn uten barn. Den viser altså samme type figur som figur 3.16, men uten personer med barn over 2 år. Vi ser at de to figurene er påfallende like. Dette kan tyde på at kvinners lønnstap når de får barn ikke er begrenset til småbarnsperioden, men vedvarer etter hvert som barna blir eldre.

Vi ser videre at forskjellen i timelønnsgapet mellom kvinner og menn med små barn og kvinner og menn uten barn varierer noe over tid, men er mindre i 2022 enn i 2017. Det ser dermed ut til at lønnsulempen ved å ha små barn går noe ned i perioden, som også er en periode der menn i større grad tar ut foreldrepermisjon. Vi kan imidlertid ikke utelukke at mønsteret skyldes andre årsaker enn økt foreldrepermisjon blant fedre.

**Figur 3.17 Forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn med barn i alderen 1–2 år sammenlignet med lønnsgapet mellom kvinner og menn uten barn. 2015–2022**



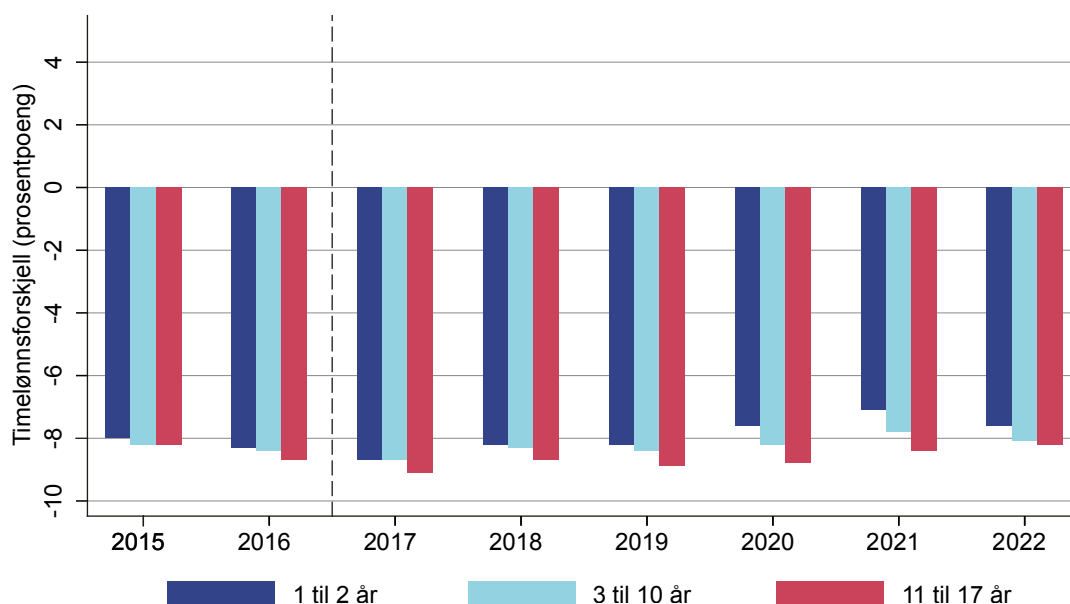
*Note:* Timelønnsforskjellene er beregnet separat for hvert kalenderår med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanning, utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. Kvinnevariabelen i regresjonene er interagert med variabelen for å ha et barn i alderen 1–2 år ved inngangen til kalenderåret. Figuren viser dermed timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn med barn sammenlignet med timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn uten barn.

For å studere hvordan lønnstapet mellom kvinner og menn varierer med barnas alder, beregner vi timelønnstapet separat etter alderen på det yngste barnet. Vi deler utvalget i tre grupper etter alderen på yngste barn: i) 1–2 år, ii) 3–10 år og iii) 11–17 år. For å ta hensyn til at personer med eldre barn også i større grad har flere barn, kontrollerer vi også for antall barn. Resultatene vises i figur 3.18.

<sup>22</sup> Merk at ettersom vi kun har informasjon om barns alder frem til 31.12.2021, og vi må behandle alle år likt, kan vi ikke ha med personer som får barn i løpet av våren i det aktuelle kalenderåret (alder til barn = 0).

I figuren ser vi at forskjellen i lønnsgap er ganske likt eller litt større for dem med eldre barn. Kvinner taper altså lønsmessig ikke bare i småbarnsperioden, men også etter hvert som barna blir eldre. Når vi ser på utviklingen over tid, ser det ut til at det reduserte lønnstapet i 2020 og 2021 særlig skyldes dem med barn i alderen 1–2 år. I 2019 var timelønnsforskjellen 8,2 prosentpoeng større enn for personer uten barn, mens i 2021 var forskjellen redusert til 7,1 prosentpoeng. Til sammenligning var tilsvarende tall for dem med barn i alderen 3–10 år på 8,4 prosentpoeng i 2019 og 7,8 prosentpoeng i 2021.

**Figur 3.18 Forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn med barn, etter barnets alder, sammenlignet med lønnsgapet mellom kvinner og menn uten barn. 2015–2022**

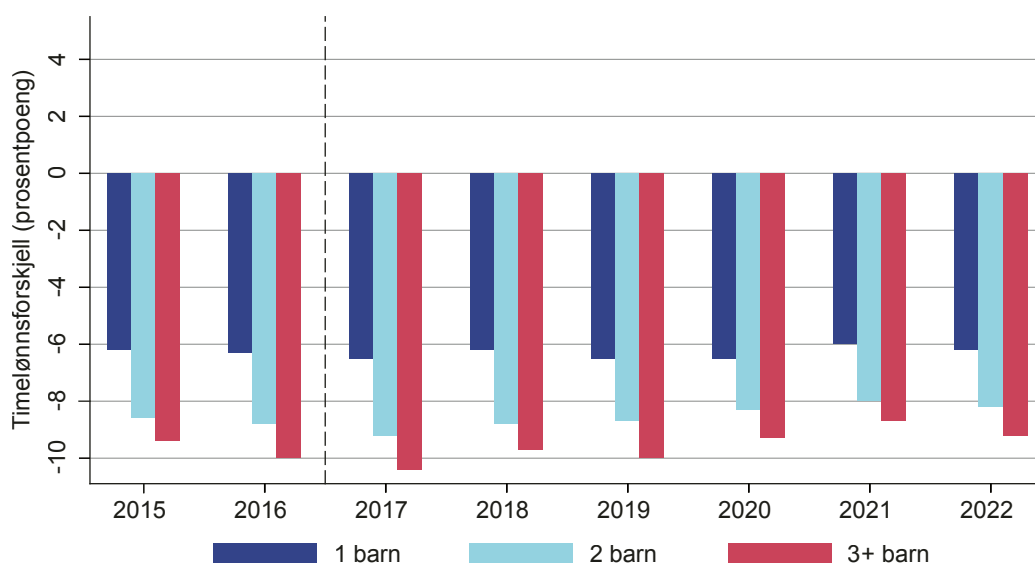


*Note:* Timelønnsforskjellene er beregnet separat for hvert kalenderår med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanning, utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. Kvinnevariabelen i regresjonene er interagert med variabler for å ha (yngste) barn i alderen 1–2 år, 3–10 og 11–17 år ved inngangen til kalenderåret. Vi kontrollerer i tillegg for antall barn for å ta hensyn til at de med eldre barn i større grad har flere barn. Figuren viser dermed timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn med barn i alderen 1–2 år, 3–10 og 11–17 sammenlignet med timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn uten barn.

Til slutt undersøker vi i hvilken grad forskjellen i lønnstap mellom kvinner og menn med barn varierer med antall barn. Resultatene vises i figur 3.19 for årene 2015–2022. Fra figuren ser vi tydelig at forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst for dem med tre barn eller mer. For dem er det mellom 8,7 og 10,4 prosentpoeng større i perioden 2017 til 2022. Lønnsgapet er minst for dem med ett barn, som har mellom 6 og 6,5 prosentpoeng større lønnsgap enn for kvinner og menn uten barn. For alle gruppene er forskjellen mindre i 2022 enn i 2017, og minst i 2021.<sup>23</sup> Forskjellene svinger imidlertid en del innad i perioden.

<sup>23</sup> For dem med ett barn er lønnsforskjellen på 6,5 prosent i 2017 mot 6,2 prosent i 2022. For dem med to barn er tilsvarende tall 9,2 prosent i 2017 og 8,2 prosent i 2022. For dem med tre barn eller mer er tilsvarende tall 10,4 prosent i 2017 og 9,2 prosent i 2022.

**Figur 3.19 Forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn med barn, etter antall barn, sammenlignet med lønnsgapet mellom kvinner og menn uten barn. 2015–2022**



*Note:* Timelønnsforskjellene er beregnet separat for hvert kalenderår med utgangspunkt i modell 5, med kontroller for utdanning, utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, deltid, sektor, næring og firesifret yrkeskode. Kvinnevariabelen i regresjonene er interagert med variabler for å ha henholdsvis ett, to eller tre barn eller mer ved inngangen til kalenderåret. Figuren viser dermed timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn med ett, to eller tre barn sammenlignet med timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn uten barn.

### 3.5 Dekomponering: Hvilke kjennetegn forklarer lønnsforskjellene?

For å kunne tallfeste bidragene fra de ulike observerbare kjennetegnene til lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, gjør vi en Blinder-Oaxaca-dekomponering (Blinder, 1973; Kitagawa, 1955; Oaxaca, 1973). På denne måten kan vi svare på hvor mye av lønnsgapet som kan forklares av at kvinner og menn er ulike langs de observerbare kjennetegnene vi kontrollerer for, såkalte *sammensetningsforskjeller*, og hvor mye som kan forklares av at kvinner og menn med like kjennetegn mottar ulik lønn, altså *ulik avlønning*.<sup>24</sup>

I dette delkapittelet benytter vi de samme kjennetegnene som inngår i modell 5, som er den mest uttømmende justeringen der vi kan beholde hele utvalget. Vi kontrollerer da for utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring, deltidsstilling, sektor, næring og firesifret yrkeskode.

Figur 3.20 viser resultatet av denne dekomponeringen når vi ser på perioden 2017 til 2022 under ett<sup>25</sup> – både samlet sett og bidraget fra hvert av de ulike kjennetegnene. De lyse stolpene viser størrelsen på lønnsgapet som skyldes ulik avlønning (kvinner og menn får ulik lønn for det aktuelle kjennetegnet), og den mørke delen av stolpen viser den delen som skyldes sammensetningsforskjeller (sammensetningen av kvinner og menn er ulik med hensyn til det aktuelle

<sup>24</sup> En mer detaljert beskrivelse av fremgangsmåten står i appendiks A5.

<sup>25</sup> Vi begrenser oss til den perioden hvor lønns målet er mest sammenlignbart på tvers av år.

kjennetegnet). Summen av stolpene for ulik avlønning gir oss det samlede bidraget til lønnsgapet som kan tilskrives ulik avlønning (i prosentpoeng), mens summen av stolpene som viser sammensetningsforskjeller for ulike kjennetegn, gir det samlede bidraget som kan tilskrives dette. Sammensetningsforskjellene for de ulike kjennetegnene kan bidra både positivt og negativt til den samlede lønnsforskjellen. Et positivt bidrag betyr at lønnsforskjellen *faller* når vi kontrollerer for det aktuelle kjennetegnet. Et negativt bidrag betyr at lønnsforskjellen *øker* når vi kontrollerer for kjennetegnet.

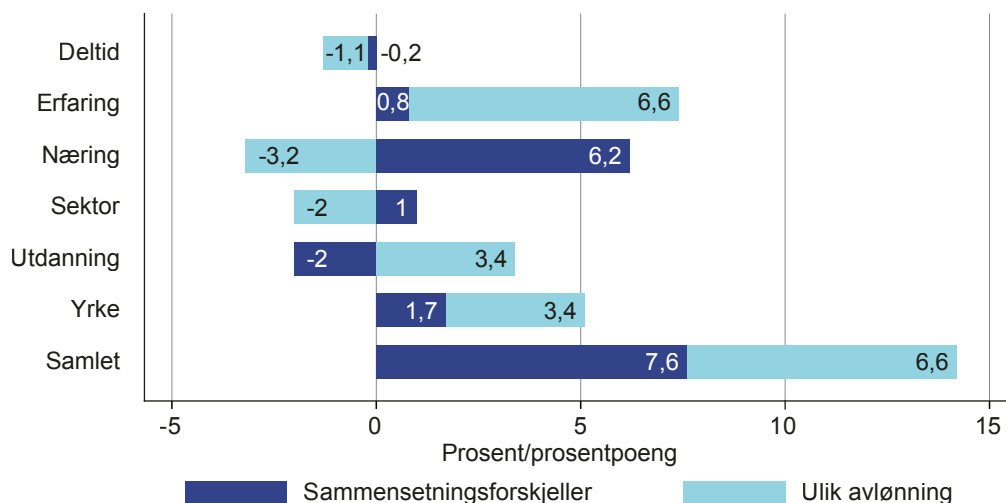
I figuren ser vi at for perioden under ett kan drøye halvparten, eller 7,6 prosentpoeng av lønnsforskjellen på 14,2 prosent, forklares av at kvinner og menn har ulik utdanningslengde, yrkeserfaring, deltidsarbeid, næringstilknytning, yrke og sektortilhørighet. Den resterende andelen (6,6 prosentpoeng) skyldes at kvinner og menn får ulik lønn for de samme kjennetegnene. Denne delen av lønnsforskjellen, som skyldes ulik avlønning, kan imidlertid også forklares med at kvinner og menn er ulike langs kjennetegn som ikke er tatt med i modellen – fordi de ikke er observerbare eller fordi vi ikke har gode nok data på dem, som for eksempel at arbeidstakerne omfattes av ulike tariffavtaler. Videre kan det være at målet vårt på erfaring (alder fratrasket normert utdanningslengde) ikke måler faktisk erfaring godt nok, siden det ikke fanger opp opphold fra arbeidslivet. Kvinner har gjerne mer fravær og permisjoner enn menn, særlig i forbindelse med fødsler og omsorg for barn, slik at deres faktiske yrkeserfaring kan være lavere enn det vi måler med tilgjengelige data. Det er med andre ord ikke grunnlag for å si at den delen av lønnsforskjellen som kan forklares med ulik lønn for de samme kjennetegnene utelukkende skyldes diskriminering.

I figuren ser vi at særlig næring og yrke er viktige bidragsytere til den delen av lønnsgapet som skyldes sammensetningsforskjeller. Det at kvinner og menn arbeider i ulike næringer, forklarer 6,2 prosentpoeng av lønnsforskjellen som kan forklares med at menn og kvinner er ulike langs de observerte kjennetegnene. Kvinner jobber altså i større grad enn menn i næringer med lav lønn. Med andre ord er det lavere lønn i næringer med mange kvinner. Det samme gjelder yrker. Ulik yrkesfordeling mellom kvinner og menn forklarer 1,7 prosentpoeng av bidraget fra sammensetningsforskjeller. I motsatt retning trekker utdanningslengde og deltidsarbeid, som begge bidrar til å redusere bidraget til lønnsforskjellen. Utdanning reduserer sammensetningseffekten med 2 prosentpoeng. Dette kan forklares med at kvinner har lengre utdanning enn menn, men at kvinner i større grad tar utdanning innenfor fagfelt som gir lavere avkastning i arbeidsmarkedet. Deltid reduserer den delen av lønnsgapet som skyldes sammensetningsforskjeller med 0,2 prosentpoeng.

Når det gjelder den delen av lønnsgapet som skyldes ulik avlønning for de samme kjennetegnene, bidrar utdanningslengde, erfaring og yrke til å øke gapet.

Det betyr at, alt annet likt, så tjener kvinner mindre enn menn med like lang utdanning og erfaring, og med samme yrke. Motsatt har kvinner som jobber deltid høyere timelønn enn menn som arbeider deltid i samme sektor og næring.

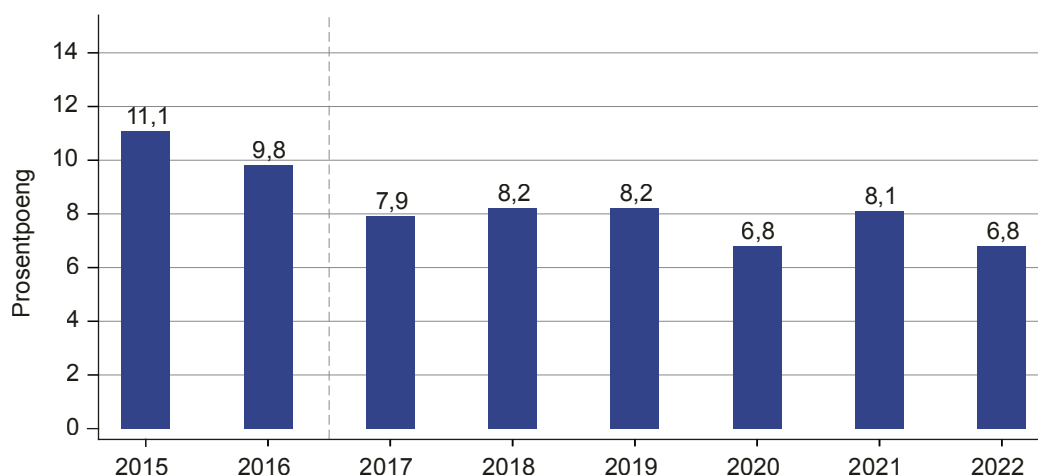
**Figur 3.20 Bidragene til lønnsforskjellen fra sammensetningsforskjeller og fra ulik avlønning for observerbare kjennetegn. Samlet for 2017–2022**



*Note:* Vi har gjennomført dekomponeringen med følgende kjennetegn: deltid, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, næring, sektor, utdanning, utdanning kvadrert, næring og firesifret yrkeskode. Alle de estimerte koeffisientene er innenfor vanlige grenser for statistisk signifikans. Detaljer står i appendiks A5. *Sammensetningsforskjeller* viser til den delen av lønnsgapet (i prosentpoeng) som kan forklares av at kvinner og menn er ulike langs de observerbare kjennetegnene. *Ulik avlønning* viser til den delen av lønnsgapet (i prosentpoeng) som kan tilskrives at menn og kvinner med observert like kjennetegn mottar ulik lønn.

Ved å gjennomføre dekomponeringen år for år kan vi studere hvilke kjennetegn som har fått mer og mindre å si for lønnsforskjellen over tid.<sup>26</sup>

**Figur 3.21 Utviklingen over tid i bidraget fra sammensetningsforskjeller. 2015–2022**



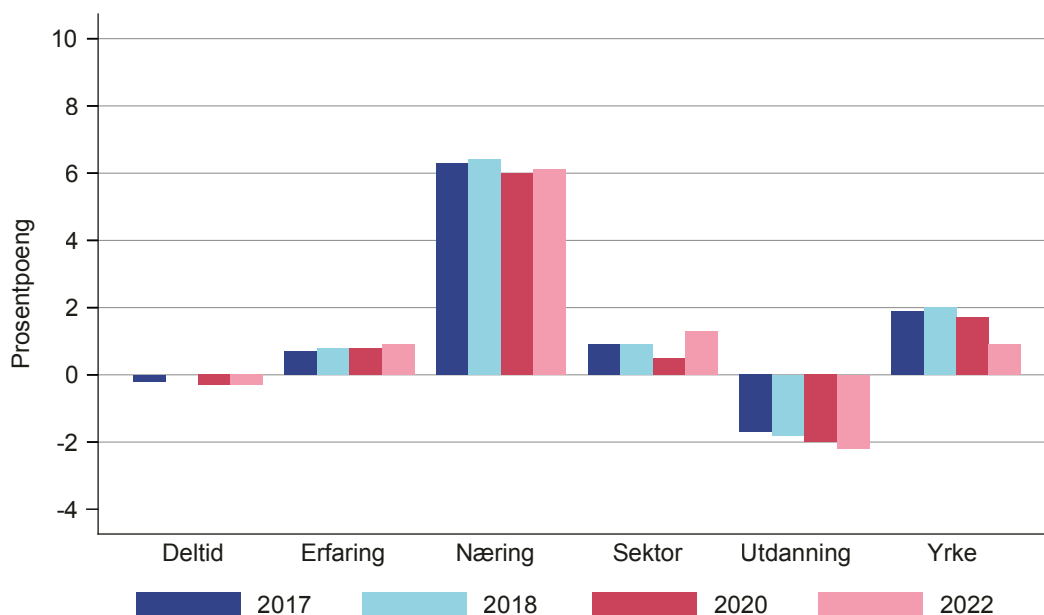
*Note:* Vi har gjennomført dekomponeringen med følgende kjennetegn: deltid, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, næring, sektor, utdanning, utdanning kvadrert, næring og firesifret yrkeskode. Alle de estimerte koeffisientene er innenfor vanlige grenser for statistisk signifikans. Detaljer står i appendiks A5. *Sammensetningsforskjeller* viser til den delen av lønnsgapet (i prosentpoeng) som kan forklares av at kvinner og menn er ulike langs de observerbare kjennetegnene som er tatt med i modellen.

26 Tabellene A4–A5 i appendiks A5 viser dekomponeringen samlet og for årene 2017, 2018, 2020 og 2022 for seg.

Figur 3.21 viser utviklingen over tid i *sammensetningsforskjellen*, altså den delen av lønnsgapet som kan forklares av at kvinner og menn er ulike når det gjelder deltidsarbeid, erfaring, næring, sektor, utdanning og yrke. I figuren ser vi at bidraget fra sammensetningsforskjellen svinger fra år til år, men holder seg relativt stabilt over perioden 2017 til 2022. Bidraget er noe høyere i 2015 og 2016, trolig på grunn av feilrapportering av stillingsprosent i disse årene (se kap. 2).

I figur 3.22 undersøker vi utviklingen i de ulike kjennetegnenes bidrag til den delen av lønnsgapet som skyldes sammensetningsforskjeller. Figuren viser altså hvor mye hvert kjennetegn bidrar til lønnsgapet over tid. Vi ser at bidragene fra deltid, erfaring og næring er relativt stabile over tid, men at utdanning i økende grad bidrar til større lønnsforskjeller. Dette reflekterer det at yrkesaktive kvinner i økende grad tar mer utdanning enn menn, og at lengre utdanning typisk gir høyere lønn, men at kvinner gjerne utdanner seg innenfor fagfelt som likevel gir lavere lønn. Avkastningen av to utdanninger med samme lengde kan være ulik, og i gjennomsnitt vil kvinners utdanning ha lavere lønn. Dette betyr at når vi kontrollerer for utdanningslengde, men ikke type utdanning, vil bidraget fra utdanning bli gradvis mer negativt over tid.

**Figur 3.22 Utviklingen over tid i bidraget fra sammensetningsforskjeller per kjennetegn. 2017, 2018, 2020 og 2022**



*Note:* Vi har gjennomført dekomponeringen med følgende kjennetegn: deltid, potensiell yrkeserfaring, potensiell yrkeserfaring kvadrert, næring, sektor, utdanning, utdanning kvadrert, næring og firesifret yrkeskode. Alle de estimerte koeffisientene er innenfor vanlige grenser for statistisk signifikans, med unntak av sektor i 2018. Detaljer står appendiks A5. *Sammensetningsforskjeller* viser til den delen av lønnsgapet (i prosentpoeng) som kan forklares av at kvinner og menn er ulike langs de observerbare kjennetegnene.

## 4 Mulige indikatorer for å måle arbeid av lik verdi

I dette kapittelet vurderer vi mulighetene for å lage en eller flere nasjonale indikatorer som kan måle lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi. For å gjøre dette drøfter vi først hva som ligger i begrepet «arbeid av lik verdi», og hvordan dette kan måles med tilgjengelige data. Vi presenterer ulike måter å måle arbeid av lik verdi på og diskuterer hvordan måling og vekting av kjennetegn ved yrker kan ha konsekvenser for størrelsen på lønnsforskjellene. Eksemplene er ikke ment som fasitsvar på de faktiske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi.

Det kan være utfordrende å finne et enhetlig mål på arbeid av lik verdi på nasjonalt nivå. Yrker kan beskrives og kategoriseres med mange ulike kjennetegn, noe som gjør at de må sammenlignes langs flere dimensjoner samtidig. Som vi diskuterer i kapittelet, er det en rekke utfordringer med å måle verdien av et arbeid, blant annet normative vurderinger av hva som skal tillegges mer eller mindre vekt i sammenligningene. Kapittelet er ment å gi en oversikt over sentrale problemstillinger rundt måling av arbeid av lik verdi på nasjonalt nivå. Analysene eksemplifiserer hvordan arbeid av lik verdi kan måles på tvers av yrker og virksomheter. Kapittelet avsluttes med en diskusjon av begrensningene ved denne typen analyser, og våre vurderinger av muligheten for å utarbeide en eller flere indikatorer som kan være til nytte i arbeidet for likelønn.

### 4.1 Bakgrunn

I 1951 ble ILOs likelønnskonvensjon nr. 100 vedtatt, som slo fast at kvinner og menn har rett til lik lønn for arbeid av lik verdi. Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi har vært en del av likestillingslovverket i Norge helt siden likestillingsloven ble innført i 1978 (Hellum & Strand, 2022). ILO-konvensjonen definerer arbeid av lik verdi med utgangspunkt i en objektiv vurdering av arbeidet som kreves, på tvers av jobber (Oelz et al., 2013). I det norske lovverket ble retten til likelønn tolket snevrere og forbeholdt «i det ytre likt arbeid innenfor samme virksomhet» (Skjeie & Teigen, 2003).

I 2002 ble aktivitetsplikten styrket og konkretisert – altså plikten til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Pliktene gjaldt offentlige myndigheter, arbeidsgivere i offentlig og privat sektor, og arbeids-

livets parter. Offentlige og private virksomheter av en viss størrelse fikk også en ny plikt til å redegjøre for dette arbeidet i årsberetningen og rapportere den faktiske tilstanden i virksomheten vedrørende likestilling mellom kvinner og menn (Hellum & Strand, 2022). Samlet kalles disse pliktene for aktivitets- og redegjøringspliktene (ARP). I tillegg ble retten til likelønn utvidet til å gjelde på tvers av fag og tariffavtaler.

Fra 1970-tallet og frem til denne sentrale lovendringen i 2002 ble lik lønn for arbeid av lik verdi utredet i flere omganger (NOU, 2008: 6). Utredningen Kjønn og lønn (NOU, 2008: 6) nevner særlig tre utredninger i perioden 1972–2002. Bratholm-utvalget (NOU, 1974: 47) ble nedsatt i 1972 og skulle vurdere om det var urimelige lønnsforskjeller mellom typiske kvinneyrker og typiske mannsyrker i offentlig sektor. Utvalget skulle vurdere om det var lik lønns plassering av yrkesgrupper som hadde ulik kjønns sammensetning, men utførte arbeid av lik verdi. For å vurdere om arbeidet var av lik verdi, benyttet utvalget delvis et allerede etablert poengsystem for lønnsfastsettelse, men også skjønn. De argumenterte for at poengsystemet kunne gi inntrykk av en objektivitet som ikke var reell, gitt at både valget av faktorer som inngår, og deres poengverdi beror på skjønn, som det var behov for å justere i lys av utvalgets mandat. De vurderte blant annet belastninger, ansvarsforhold og avanse muligheter. Utvalget konkluderte med at det var flere yrker hvor kvinner ikke ble lønnet i samsvar med arbeidets relative verdi i offentlig sektor. Bratholm-utvalget ble fulgt opp i 1982 av Likestillingsrådet, som gjorde en tilsvarende analyse. De fant at noen av yrkesgruppene som ble identifisert og sammenlignet av Bratholm-utvalget, hadde hatt en utvikling mot likelønn, mens det for andre var vedvarende lønnsforskjeller.

I 1995 ble det nedsatt et utvalg som skulle se på arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn (NOU, 1997: 10). Arbeidsvurderingsutvalget slo fast at «forutsetningen om urimelighet og diskriminering i lønnsdannelsen er viktig, fordi hensikten med likelønn ikke er å gjennomføre lik lønn for alle» (s. 177). Utvalget la til grunn at det likestillingspolitiske målet var å fremme likelønn i et kjønnsdelt arbeidsmarked, og at problemet var en systematisk nedvurdering av stillinger dominert av kvinner. Dette ble betegnet som «verdsettingsdiskriminering» (s. 178). For at arbeidsvurdering skulle være et effektivt virkemiddel for likelønn, måtte man derfor kunne sammenligne forskjellig arbeid. I Odelstingsproposisjonen som førte til lovendringen i 2002, der tolkningen av arbeid av lik verdi ble utvidet, argumenteres det som følger: «Dersom likelønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked, må det være mulig å sammenligne helt ulike yrker og fag.» (Ot.prp. nr. 77 (2000–2001), kap. 8.7.2, s. 58). Samtidig ble avgrensingen til sammenligning innad i samme virksomhet opprettholdt (Hellum & Strand, 2022).

#### 4.1.1 Gjeldende norsk rett

I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 står følgende: «Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.» Videre står det at dette gjelder «uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnene reguleres i ulike tariffavtaler. Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelser, ansvar og arbeidsforhold.» Begrepet «arbeid av lik verdi» er altså knyttet til arbeidsoppgavene og ikke til hvordan arbeidstakeren utfører oppgavene, eller hvordan de verdsettes i markedet eller av arbeidsgiveren. Det er heller ikke kompetansen til den enkelte arbeidstaker som er avgjørende, men den kompetansen som kreves og er tilstrekkelig til å utføre arbeidet.

Loven gjelder imidlertid fremdeles for kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet. Retten gjelder for enkeltpersoner og ikke grupper av arbeidstakere, for eksempel innenfor yrker. Like fullt gjør forarbeidene til loven det klart at etter lovendringen i 2002 gjelder retten på tvers av fag og tariffavtaler. I Prop. 81 L (2016–2017) står det om arbeid av lik verdi at «arbeid som fremstår som ulike, for eksempel på grunn av ulik fagbakgrunn, også [kan] ha lik verdi» (kap. 27.4, s. 277–278). Ifølge loven vil individuelle forhold, som ansiennitet, utførelsen av arbeidet og særskilte kvalifikasjoner, være viktige i lønnsfastsettelsen og forsvare at to arbeidstakere som utøver arbeid av lik verdi, likevel kan motta ulik lønn. Andre forhold som kan utgjøre en tilstrekkelig begrunnelse for ulik avlønning, er rekrutteringsutfordringer og behov for å sikre eller beholde kvalifisert arbeidskraft.

Arbeidstakeres lønn skal fastsettes etter en helhetsvurdering på arbeidsplassen. Loven sier ikke hvilke faktorer det er viktigst å ta hensyn til, men i Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) tillegges kompetanse en særskilt vekt: «Den kompetansen som kreves for å utføre arbeidet skal imidlertid alltid tillegges vekt» (kap. 16.1, s. 165). Forarbeidene definerer ellers ingen hierarkier eller vekting. Lista over de sentrale faktorene kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold er ikke uttømmende, og faktorene vil heller ikke alltid være aktuelle i alle sammenhenger. Jussen legger dermed få føringer for hvordan man skal vurdere ulike yrkers «verdi» i arbeidsmarkedet generelt, utover på det individuelle plan innenfor virksomheter. Den helhetsvurderingen som lovforarbeidene presiserer skal legges til grunn, forutsetter kjennskap til alle faktorene som har betydning for arbeidet, og som inngår i de konkrete stillingene som sammenlignes, innad i den relevante virksomheten. En slik helhetsvurdering er ikke mulig å gjøre på det nasjonale plan, på tvers av individer og virksomheter.

I 2019 ble aktivitets- og redegjøringspliktene skjerpet, blant annet med en konkretisering av plikten til å kartlegge lønnsforhold etter kjønn, og å gjøre lønns-

kartleggingen kjent (Hellum & Strand, 2022). I henhold til § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven skal alle offentlige og private virksomheter som jevnlig ansetter mer enn 50 ansatte gjennomføre en lønnskartlegging hvert annet år. Det samme gjelder virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte dersom en av arbeidslivets parter krever det. Ifølge forarbeidene skal lønnskartleggingen være basert på en sammenligning av stillingsgrupper. I stortingsproposisjonen (Prop. 63 L (2018–2019)) legges det vekt på at stillingene skal presenteres på en måte som synliggjør lønnsforskjeller for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Arbeidsgiveren og de ansatte skal i fellesskap vurdere hvilke stillinger som kan sammenlignes (Hellum & Strand, 2022). Bufdir har, i samarbeid med partene i arbeidslivet, utarbeidet en veileder for virksomhetene som skal hjelpe med å tolke og oppfylle aktivitets- og redegjørelsespliktene.<sup>27</sup> For å bistå virksomhetene med å oppfylle kravene om lønnskartlegging, inneholder veilederen et digitalt verktøy for å vurdere arbeid av lik verdi på tvers av stillinger i virksomheten.

#### 4.1.2 Internasjonal rett og forpliktelser

I henhold til FNs bærekraftsmål 8 om *anstendig arbeid og økonomisk vekst* skal alle land jobbe mot å oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, inkludert ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og landene skal jobbe mot å oppnå lik lønn for arbeid av lik verdi, formulert på engelsk som «equal pay for work of equal value» (delmål 8.5), innen 2030.<sup>28</sup> Dette delmålet er oversatt til «lik lønn for likt arbeid» i den norske oversettelsen.<sup>29</sup> Det er imidlertid ikke helt klart om delmålet dreier seg om arbeid av lik verdi eller samme arbeid. Hvert av bærekraftsmålene har tilknyttede indikatorer som landene skal rapportere, og under delmål 8.5 er den relevante indikatoren timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn, etter yrke, alder og funksjonsevne. Denne indikatoren ligger tett på å måle lik lønn for samme arbeid, som er i tråd med den norske ordlyden.

Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn, er nedfelt i FNs kvinnekonvensjon artikkel 11 nr. 1, i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, i ILO-konvensjonen nr. 100 artikkel 2 (1) og i EØS-avtalen (artikkel 69, som tilsvarende TEUV artikkel 157). Ingen av disse konvensjonene eller avtalene begrenser retten til kun å gjelde innad i virksomheter eller for samme arbeidsgiver. At bestemmelsen gjelder på tvers av arbeidsgivere, ble også slått fast gjennom rettspraksis i 2002. I saken *A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services*

<sup>27</sup> [https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere](https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere)

<sup>28</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>

<sup>29</sup> <https://fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/anstendig-arbeid-og-oekonomisk-vekst>, <https://www.regjeringen.no/no/tema/fns-baerekraftsmaal/8.-anstendig-arbeid-og-okonomi/id2590182/>

*Ltd.* konkluderte EU-domstolen med at sammenligningen ikke var begrenset til arbeidstakere som jobber for samme arbeidsgiver (ECLI:EU:C:2002:498).

Betydningen av denne kjennelsen understrekes i et nylig EU-direktiv (2023/970) som skal styrke åpenhet om lønnsforhold og iverksettelsen av likelønnsprinsippene om lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. I tillegg pålegger artikkel 29 i direktivet myndighetene å samle inn og publisere data om likelønn på en lett tilgjengelig og brukervennlig måte som gjør det mulig å sammenligne arbeidsgivere, sektorer og regioner.

Direktivet er imidlertid ennå ikke innført i norsk rett. Kultur- og likestillingsdepartementet vurderer konsekvensene for norsk rett, i lys av den nordiske og norske modellen for lønnsdannelse og allerede gjeldende bestemmelser om likelønn. Ifølge regjeringens [posisjonsnotat](#) (EØS-notat 17.11.2023) er arbeidslivets parter uenige om hvorvidt direktivet står i et motsetningsforhold til eksisterende virkemidler i lovverket.<sup>30</sup> Arbeidslivets parter er enige om at det er viktig å opprettholde den nordiske og norske modellen for lønnsdannelse. Arbeidsgiversiden har ifølge notatet uttrykt bekymring for at direktivet utfordrer partenes autonomi, og at det vil føre til større økonomiske og administrative byrder for virksomhetene. Arbeidstakersiden mener det vil kunne bli et nyttig supplement til partene som forhandler lønn, og at det ikke står i motsetning til de eksisterende virkemidlene slik de fungerer i dag.

#### 4.1.3 Nasjonale karlegginger av «arbeid av lik verdi» i andre land

De aller fleste land som har nasjonale bestemmelser om lik lønn for arbeid av lik verdi, og som har jobbet på ulike måter med å innføre og vurdere lik lønn og sanksjonere ulik lønn, har tatt utgangspunkt i individuelle rettigheter på virksomhetsnivå. I Norden har Sverige og Island vært foregangsland når det gjelder å innføre arbeidsvurderinger for å kartlegge likelønn innad i virksomheter. På Island ble det innført en lovpålagt ekstern sertifiseringsordning i 2018. Sertifiseringskravet pålegger arbeidsgivere med mer enn 25 ansatte å gjennomføre lønnskartlegging etter en bestemt metode, med vurderinger av kompetanse, ansvar, anstrengelser og arbeidsforhold. Gjennom metoden skal arbeidsgivere bevise at de avlønner menn og kvinner likt for arbeid av lik verdi, og eventuelt korrigere avvik (Wagner & Grødem, 2018). Nyvinningen med denne sertifiseringsordningen er at bevisbyrden legges på arbeidsgiverne, som risikerer dagbøter dersom de ikke oppfyller kravene til sertifisering (Wagner, 2020). Arbeidsvurderingen er virksomhetsspesifikk, og den enkelte virksomhet står relativt fritt til å velge kriterier for jobbklassifisering og vekting av kriteriene (Wagner & Grødem, 2018). Sertifiseringsordningen fører dermed ikke til noen enhetlig definisjon av arbeid av lik verdi på nasjonalt nivå, og den bidrar heller

30 Se <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2021/mai/eus-likelonnndirektiv/id2856216/>

ikke til en enhetlig metode for å måle lik lønn for arbeid av lik verdi på tvers av virksomheter.

Sverige har hatt bestemmelser om lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi siden 1994, med en styrking av denne plikten i 2001. Plikten gjelder innad i virksomheter. Etter styrkingen i 2001, fulgte en periode med aktiv oppfølging og tilsyn fra Jämställdhetsombudsmannen (JämO) (NOU, 2008: 6). I denne perioden fikk JämO betydelig økte budsjetter og en fordobling av personal for rådgiving, utvikling og tilsyn. Innsatsen resulterte i at nesten 6 000 arbeidstakere, hvorav 90 prosent var kvinner, fikk høyere lønn. Den samlede lønnsjusteringen utgjorde minst 72 millioner SEK.<sup>31</sup> Etter at JämO ble lagt ned og delvis erstattet av Diskrimineringsombudsmannen (DO) i 2009, opphørte tilsynet av lønnskartleggingen.

På oppdrag fra DO utviklet det svenske ekspertnettverket *Lönelotserna* i 2015 et verktøy for å sammenligne arbeid av lik verdi på tvers av yrker i hele arbeidsmarkedet. Fra 2018 eies og utvikles verktøyet videre av *Lönelotserna* (Johansson, 2022). Verktøyet *Analys Lönelots* sammenligner yrker etter seks kjennetegn, samlet under tre faktorer:

- faktor 1: **kunnskaper og ferdigheter** (kjennetegn: (a) utdanning og erfaring, (b) problemløsning og (c) sosiale ferdigheter) (50 prosent)
- faktor 2: **ansvar** (kjennetegn: (d) ansvar og (e) ledelse) (40 prosent)
- faktor 3: **anstrengelser og arbeidsforhold** (kjennetegn: (f) arbeidsforhold) (10 prosent)

Flere av kjennetegnene er kodet ut fra en blanding av kvantitative og kvalitative mål og består av underliggende indikatorer hentet fra ulike kilder. I den seneste utgaven deles yrkene inn i tolv grupper, der kvinneorienterte yrker sammenlignes med øvrige yrker innad i hver gruppe. Gruppeinndelingen er basert på en vektning av de seks kjennetegnene, som listet opp i parentesene i punktlisten over. Intervallene er satt slik at gruppene blir tilnærmet like store når det gjelder antall yrker og/eller antall ansatte (Harrisman et al., 2023, s. 28).

I Sveits utviklet Christoph Baitsch og Christian Katz (1996) et instrument for kjønnsnøytral arbeidsvurdering i 1996, som de kalte ABAKABA. Dette er en metode som i utgangspunktet var ment til bruk innad i virksomheter. ABAKABA skiller mellom kompetanse (25–50 prosent), psykososiale krav (20–40 prosent), fysiske krav (5–25 prosent) og ansvar (20–30 prosent). De anbefaler at vektningen skal bestemmes av en evalueringskomite før oppgavene kartlegges i praksis, innenfor de angitte vektingsintervallene (Baitsch & Katz, 1996).

---

31 <https://www.lag-avtal.se/nyheter/femtusen-kvinnor-fick-hogre-lon-etter-jamo-granskning/1481043>

I 1999–2001 utviklet den sveitsiske kantonen Freiburg en tilpasning av ABAKABA, som de kalte [EVALFRI](#), til bruk i offentlig sektor. EVALFRI baserer seg på 16 kjennetegn, fordelt på de fire faktorene kompetanse (58 prosent), psykososiale krav (17 prosent), fysiske krav (8 prosent) og ansvar og risiko (17 prosent). Beslutningen om den relative vektingen (i parentes) ble tatt av kantonmyndighetene. I operasjonaliseringen av kjennetegnene brukes spørreskjemadata som samles inn blant de ansatte, hvor de svarer på spørsmål om både omfang og frekvens ([Evaluation des fonctions a l'Etat de Fribourg](#)).

Likestillingslovverket i Sveits ble skjerpet i 2020, ved at alle arbeidsgivere med over 100 ansatte nå må gjennomføre en lønnskartlegging og få den vurdert av et uavhengig organ. Eventuelle avvik må rettes opp, og ny kartlegging skal gjennomføres innen fire år. Resultatene skal formidles til de ansatte, og til aksjonærer dersom det er relevant. I offentlig sektor er det opprettet et charter (frihetsbrev) for likelønn, som innebærer en forpliktelse til å jobbe med like-lønn, og til å øke bevisstheten om likelønn blant de som er ansvarlige for lønnsfastsettelse, rekruttering, evaluering og karriereavansment. For å styrke dette arbeidet har de føderale likestillingsmyndighetene utviklet og tilgjengeliggjort det nettbaserte verktøyet [Logib \(https://www.ebg.admin.ch/en/news-logib-pay-system\)](https://www.ebg.admin.ch/en/news-logib-pay-system), som virksomheter kan ta i bruk for å gjennomføre lønnskartlegging og sørge for at avlønningen er basert på kjønnsnøytrale kriterier.

I Tyskland har den føderale myndigheten *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* laget nettressursen [eg-check.de](https://www.eg-check.de), som virksomheter kan benytte for å undersøke om menn og kvinner får likt betalt for samme eller likeverdige arbeid. I nettressursens håndbok angis det en liste over kjennetegn som skal inngå i analysen, hvordan poeng skal utregnes, og hvordan faktorene skal vektas. Faktorene, kjennetegnene og vektingen er basert på tidligere verktøy som er utviklet blant annet i den sveitsiske konteksten.

Et forskerteam ved Institutt for økonomisk og sosial forskning (WSI) ved Hans-Böckler-Stiftung utviklet for første gang i [2016](#) en indeks for arbeid av lik verdi, the Comparable Worth Index (CW), basert på data fra arbeidstakerundersøkelsene [BIBB/BAuA](#), for hele arbeidsmarkedet. Indeksen tok utgangspunkt i ABAKABA og lignende arbeidsvurderingssystemer. Denne indeksen har en fast vekting der kompetanse vektas 41 prosent, psykososial belastning 24 prosent, fysiske krav 15 prosent og ansvar 20 prosent. Vektingen er basert på vurderinger fra Katz og Baitsch (2006) og instruksjonene som er inkorporert i [eg-check.de](https://www.eg-check.de), fastslått av *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (Klammer et al., 2022).

**Tabell 4.1 Kjennetegnene som inngår i faktorene i CW**

| Kompetanse (41 pst.)                    | Psykososial belastning (24 pst.) | Ansvar (20 pst.)                                    | Fysiske krav (15 pst.)                                       |
|-----------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Ekspertise og ferdigheter               | Kommunikasjonsferdigheter        | Ansvar for penger eller varige driftsmidler         | Krav til fysisk styrke                                       |
| Fagmessige tilleggskvalifikasjoner      | Evne til å samarbeide            | Ansvar for fysisk og psykisk helse og datasikkerhet | Krav til kroppsholdning, bevegelsessekvenser og sanseorganer |
| Tverrfaglig kunnskap og ferdigheter     | Empati og overtalesesferdigheter | Ansvar for andres arbeid / ledelse                  | Belastende arbeidsbetingelser                                |
| Forutsetning om yrkeserfaring i praksis | Belastende psykososiale forhold  | Ansvar for miljøet                                  | Belastende omgivelser                                        |
| Planlegging og organisering             |                                  |                                                     |                                                              |
| Håndtering av arbeidsavbrudd            |                                  |                                                     |                                                              |
| Uavbrutt oppmerksomhet og konsentrasjon |                                  |                                                     |                                                              |

Kilde: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de: Praxishandbuch](https://www.eg-check.de/Praxishandbuch) (2020, s. 26) (vår oversettelse).

Kjennetegnene som inngår i de overordnede faktorene i CW, er gjengitt i tabell 4.1. Hver overordnet faktor har et visst antall mulige poeng. For å finne stillingenes «verdi» bruker man en parvis sammenligningsmetode som ble utviklet for jobbevalueringer i det tyske arbeidsmarkedet, men som ikke var utviklet med tanke på kjønnsnøytralitet. Rangeringen brukes så til å lage sammenlignbare grupper av mannsdominerte, kjønnsbalanserte og kvinnedominerte yrker basert på yrkeskoden ISCO-08 (tre siffer). Rangeringen er tett knyttet til lønn og status, med personlige hjelpere (toalettvakt, heisvakt, bagasjebærer, osv.) og rengjøringspersonell nederst og leger og direktører øverst. Når man sammenligner mannsdominerte og kvinnedominerte yrker ved hjelp av denne metoden, finner man at mannsdominerte yrker har høyere gjennomsnittslønn enn kvinnedominerte yrker av lik verdi, og at en større andel av det totale lønns-gapet kan forklares av ulik avlønning enn av sammensetningen av menn og kvinner i ulike typer arbeid (Klammer et al., 2018; Klammer et al., 2022).

Andre land har også de seneste årene strammet inn lovgivningen og overvåkingen av likelønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi. Noen av disse landene samler inn informasjon om lik lønn for arbeid av lik verdi på nasjonalt nivå, men da typisk ikke som en nasjonal indikator.

I Canada ble likelønnslovverket skjerpet i 2021. Etter lovendringen skal alle arbeidsgivere med ti ansatte eller mer implementere en metode for å måle like-lønn som innebærer å nedsette en likelønnskomite og utvikle en likelønnsplan med følgende steg: identifisere jobbkategorier, slå fast hvilke jobbkategorier

som er dominert av kvinner og menn, evaluere arbeidet i hver av kategoriene, regne ut lønn per time for mannsdominerte og kvinneledominerte jobbkategorier og konkludere om det er forskjell i lønn mellom jobbkategorier av lik verdi i henhold til vurderinger av «skill, effort, responsibilities, and working conditions». Dersom arbeidsgiverne finner en usaklig forskjell, skal de rette opp lønnsgapet. Dette skal gjøres innen tre år etter loven trådte i kraft, altså i 2024. Deretter skal lønnskartleggingen gjøres årlig, og planen skal oppdateres hvert femte år. Hvis det totale identifiserte lønnsgapet er større enn én prosent av lønnsmidlene hos en arbeidsgiver, kan lønnskorrigeringen fases inn over fem eller tre år, avhengig av om virksomheten har henholdsvis under eller over 100 ansatte.

Canada har imidlertid ingen nasjonal indikator, ingen omforent definisjon av kriteriene og ikke noe nasjonalt rammeverk for sentral rapportering av lik lønn for arbeid av lik verdi. I februar 2024 ble nettstedet [Equi'Vision](#) lansert, der lønnsgapet etter kjønn, funksjonsnedsettelse, urfolk og synlig minoritetsstatus kan sammenlignes mellom arbeidsgivere, sted og bransje, for private arbeidsgivere med mer enn 100 ansatte. Nettstedet gir ikke sammenligninger av arbeid av lik verdi, men ansatte kan deles inn i 14 overordnede stillingstyper (*supervisors, professionals, semi-skilled manual workers*, osv.). Lønnsforskjellene sammenlignes så innad i disse stillingstypene.

Equal Pay International Coalition (EPIC) er en internasjonal koalisjon av land, ledet av et sekretariat som drives av ILO, UNWomen og OECD. Styringskomiteen består av åtte land samt International Organization of Employers (IOE) og International Trade Union Confederation (ITUC). Flere land og landspesifikke arbeidslivsorganisasjoner er tilknyttet. Koalisjonen jobber for likelønn og kartlegger blant annet hvordan ulike land jobber med FNs bærekraftsmål om arbeid av lik verdi. EPIC har en målsetting om å være en plattform for deling av erfaringer og ideer, god praksis og anbefalinger for politikkutvikling.

Nasjonalt og internasjonalt er det de senere årene vokst frem en betydelig konsulentvirksomhet, som tilbyr støtte til arbeidsvurdering, lønnskartlegging og rapportering. I Norge er for eksempel EY, Pihl og Equality Check sentrale leverandører av tjenester som bistår med lønnskartlegging. Internasjonalt tilbyr for eksempel [PayAnalytics](#) ekspertise på nasjonale lovkrav, rapporteringskrav, verktøy for enklere rapportering, og gjennomføring av arbeidsvurdering og lønnskartlegging i virksomheter i flere land.

Kort oppsummert er det i Sverige og Tyskland utviklet indikatorer for arbeid av lik verdi i hele arbeidsmarkedet. Felles for de to indikatorene er at de har et fast vektningssystem, som vekter kompetanse høyest og fysiske arbeidsforhold lavest. Som eksempler på hvordan en indikator for arbeid av lik verdi kunne sett ut i Norge, viser vi i kapittel 4.6 indikatorer med den svenske og tyske vektningen av faktorene slik vi har definert dem. I en del andre land er det utviklet nasjonale

verktøy for å vurdere arbeid av lik verdi innad i virksomheter. De nasjonale verktøyene har ulik grad av fleksibilitet, og noen har fastsatte regler for inkludering og vekting av kjennetegn, mens andre verktøy gir virksomhetene mer frihet til selv å vurdere kjennetegn ved jobbene og den relative vektingen av disse. Som en del av sin veileder til aktivitets- og redegjørelsespliktene i Norge, har Bufdir også utviklet et verktøy som er ment å hjelpe virksomhetene å vurdere arbeid av lik verdi, vekte kjennetegn og sammenlikne lønnsnivå på tvers av stillinger av lik verdi. Bufdirs verktøy faller i den siste kategorien, med stor grad av frihet og fleksibilitet.

## 4.2 Avklaringer og prinsipielle avveininger

I denne delen av rapporten vurderer vi mulighetene for å lage en eller flere indikatorer som kan synliggjøre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi på nasjonalt nivå – for hele arbeidsmarkedet og på tvers av stillingsgrupper, virksomheter og næringer. Dette innebærer å håndtere en rekke dilemmaer og ta beslutninger om «verdi» som dels er av politisk karakter. Vi foreslår derfor ikke én enkelt indikator eller et fasitsvar på hvordan verdi skal måles, men drøfter ulike måter det kan gjøres på, basert på foreliggende datakilder. Vi gir eksempler på alternative indikatorer og lønnsforskjellsmål, og vi viser hvordan nivået på lønnsforskjellene kan fremstå som større eller mindre avhengig av hvordan «arbeid av lik verdi» er definert.

Loven (både norsk og internasjonal rettspraksis) er uklar på hvordan verdien av arbeid konkret skal måles på virksomhetsnivå (Holgeid, 2023). I denne rapporten baserer vi oss på det vi har av tilgjengelige data og mulige vurderingskriterier. I henhold til lovverket og føringer fra blant annet ILO (Oelz et al., 2013), skal det gjøres en helhetsvurdering av alle faktorer som har betydning for arbeidet i virksomheten, herunder kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelser (se også [Bufdirs veileder for virksomheter](#)), og dette skal gjøres på tvers av yrker og stillinger.<sup>32</sup> Kompetansen som skal vurderes, omfatter både fagkunnskap og ferdigheter, der fagkunnskap omfatter utdanning, yrkeserfaring, bredde- og spisskompetanse, og ferdigheter omfatter instrumentelle, fysiske og sosiale ferdigheter samt initiativ og kreativitet. Videre skal man vurdere forskjellige typer ansvar, herunder økonomisk ansvar, arbeidsledelse, personalansvar og ansvar for planlegging og organisering.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda fastslo i et vedtak fra 2008 (LDN 23/2008) at ansvar for mennesker skal tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier. Man skal også vurdere mulige fysiske og psykiske belastninger, som tunge løft og krevende mellommenneskelig kontakt. Endelig skal

---

<sup>32</sup> Se [https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/).

man vurdere om arbeidsforholdene er ubekvemme, for eksempel skal man vurdere ubekvem arbeidstid, støv, smuss og risikofylt arbeid (Ot.prp. nr. 77, kap. 16.1, s. 165–166, og [Bufdirs veileder for virksomheter](#)). Alle disse faktorene spiller inn i vurderingen av hvorvidt arbeid kan regnes for å ha lik verdi, og faktorene må veies og vektes i henhold til den interne logikken i virksomheten.

En utfordring med å lage en nasjonal indikator for arbeid av lik verdi er at den virksomhetsinterne vektingen og vurderingen ikke lenger er relevant eller tilgjengelig når indikatoren nettopp skal gjelde på tvers av virksomheter. Man vil måtte vekte kompetanse, ansvar og psykiske og fysiske belastninger på generelt grunnlag – en vekting det med all sannsynlighet vil være både prinsipiell og ideologisk uenighet om.

Videre er selve verdibegrepet tvetydig. I denne sammenhengen er det ikke ment normativt, altså i betydningen av at noen yrkeskjennetegn har større verdi eller er mer verdifulle enn andre. Verdibegrepet reflekterer heller ikke kjennetegnenes samfunnsøkonomiske nytte eller markedsverdi (NOU, 2008: 6). Arbeidsgivernes eller kundenes verdsetting av den enkelte arbeidstaker teller heller ikke, da «verdi» i dette tilfellet er knyttet til selve arbeidet og det som kreves for å utføre det, og ikke til arbeidstakerens ferdigheter eller selve utførelsen av arbeidet. Slik vi tolker begrepet «verdi» i denne rapporten, sikter det til kompensasjon for sentrale og gjennomgående kjennetegn ved jobber. Dersom kjennetegnene ved to jobber er like, skal de i utgangspunktet lønnes likt, uavhengig av yrkestittel, virksomhet, sektor og bransje.

På nasjonalt nivå vil denne typen sammenligninger være utfordret av ulike lønnsfastsettelsessystemer på tvers av bransjer, sektorer og virksomheter, med varierende grad av sentrale og lokale tariffavtaler, samt av at nasjonale vurderinger bare delvis vil stemme overens med den reelle vektleggingen av kjennetegn innad i den enkelte virksomhet. Samtidig er noe av bakgrunnen for arbeidsvurdering som metode nettopp at lønnsdannelsen kan være kjønnskjev ved at arbeid som typisk utføres av menn, lønnes høyere enn arbeid som typisk utføres av kvinner. Det er derfor et sentralt premiss at kriteriene som inngår i arbeidsvurderingen, er kjønnsnøytrale (NOU, 2008: 6). Dersom sammenligningen viser at noen mannsdominerte yrker lønnes betydelig høyere enn tilsvarende kvinnedominerte yrker, til tross for at de har «lik verdi», vil det kunne være grunn til å diskutere om lønnsforskjellen er rimelig, eller om den kan forklares av verdsettingsdiskriminering eller annen kjønnskjev urimelighet i lønnsfastsettelsessystemet.

## 4.3 Metode for å måle arbeid av lik verdi

For å lage en nasjonal indikator som måler arbeid av lik verdi, må vi først definere begrepet «verdi» og hvordan vi skal måle «verdien» til arbeid. Til å definere arbeidsverdi, benytter vi sentrale og generelle kjennetegn ved arbeidstakernes yrke. Yrkeskjennetegn måler vi med data fra to ulike kilder, beskrevet i kapittel 4.3.1 nedenfor. Kjennetegnene summerer vi til de fem **hovedfaktorene** *kompetanse, ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger*. Alle yrker får en skår (tallverdi) på hver hovedfaktor som dermed definerer yrkets «verdi» i henhold til den respektive faktoren. Basert på faktorskårene, grupperer vi yrker sammen i grupper av *likeverdige yrker* etter hver hovedfaktor. Innad i disse gruppene kan man dermed si at arbeidstakerne utfører arbeid av lik verdi etter den aktuelle faktoren.

Videre gir vi i kapittel 4.6 eksempler på hvordan de fem faktorene kan kombineres til ulike samlemål, eller indikatorer, for å måle lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi. Vi gir en rekke eksempler på estimer av lønnsforskjellene basert på ulike indikatorer. Estimaten er basert på ulike operasjonaliseringer av begrepet «verdi» i hver indikator, og variasjonen mellom dem illustrerer usikkerheten, og til dels utfordringene og dilemmaene, med å beregne «arbeid av lik verdi».

### 4.3.1 Yrkeskjennetegn som inngår i hovedfaktorene

Nedenfor beskriver vi detaljer ved yrkeskjennetegnene som inngår i hovedfaktorene og dataene de er basert på. Vi benytter data fra to ulike kilder: 1) den amerikanske databasen O\*NET og 2) Statistisk sentralbyrås (SSBs) levekårsundersøkelse.<sup>33</sup> Arbeidstakeres yrke følger SSBs gjeldende yrkesklassifisering (STYRK 08), som består av 405 ulike yrker. Fordi ikke alle yrker dekkes av O\*NET, og fordi levekårsundersøkelsen er en relativt begrenset spørreundersøkelse med få eller ingen respondenter for enkelte (små) yrker, mister vi til sammen 145 yrker.<sup>34</sup> De utelatte yrkene omfatter likevel kun 2,8 prosent av arbeidsforholdene, og det endelige utvalget på 260 yrker dekker dermed 97,2 prosent av alle arbeidsforhold gjennom perioden.

#### O\*NET

O\*NET er en amerikansk database som inneholder informasjon om hundrevis av kjennetegn, krav og ferdigheter ved yrker og deres arbeidstakere, samlet inn gjennom intervjuer med jobbkspertene over to tiår og med jevnlig oppdateringer.<sup>35</sup> Informasjonen er strukturert i en modell som kalles Content Model,

<sup>33</sup> Det finnes også en europeisk database med ferdighetskrav i yrker, ESCO (<https://esco.ec.europa.eu/nb/about-esco/what-esco>), men ferdighetene og selve oppbygningen av databasen gjør den mindre egnet til vårt formål.

<sup>34</sup> Fra O\*NET mister vi 14 STYRK-koder. Med dataene fra levekårsundersøkelsen har vi satt en nedre grense på 10 respondenter per yrke for å begrense mengden støy i målene.

<sup>35</sup> <https://www.onetcenter.org/content.html>

med seks ulike moduler for henholdsvis kjennetegn ved arbeidstakerne, krav til arbeidstakerne, erfaringskrav, krav i yrkene, arbeidsmarkedsinformasjon og yrkesspesifikk informasjon. Vi har hovedsakelig brukt modulen for yrkeskrav (*Occupational requirements*) med informasjon om aktiviteter utført i jobben og arbeidsforhold/-miljø. Vi har begrenset oss til generelle og universelle krav og forhold som kan gjelde i de fleste jobber, både i USA og i Norge.

Fordi O\*NET-dataene er basert på det amerikanske arbeidsmarkedet, vil det være noe usikkerhet rundt hvor godt kjennetegnene lar seg overføre til det norske arbeidsmarkedet. De to arbeidsmarkedene er ulike på en rekke områder, blant annet i organiseringen av arbeid, arbeidstid, utdanningssystem og kompetansekrav, selvstendighet i arbeidet, andelen mellomledere (*supervisors*) og så videre. Flere studier har imidlertid vist at det er god overførbarhet mellom O\*NET og det europeiske yrkesklassifiseringssystemet, som ligger veldig tett opp til det norske (se f.eks. Lewandowski et al., 2022). Inndelingen av jobber i yrker (yrkesklassifiseringssystemene) er ulik, og dermed blir også innholdet i yrkene ulikt. Yrkesklassifiseringen i O\*NET består av drøye 1 000 yrker, mens det norske har 405.<sup>36</sup> Det vil derfor trolig være noe målefeil i yrkeskjennetegnene, slik at faktorene og indikatorene vi foreslår, må sees på som overordnede, heller enn presist definerte.

Variablene i O\*NET oppgis på ulike skalaer etter hva de måler. En del aktiviteter og ferdigheter oppgis både ut fra hvor viktige de er (*importance*), og på hvilket nivå eller med hvilken intensitet (*level*) de kreves eller utføres. For slike variabler har vi ganget verdien på de to variablene med hverandre. Vi fanger dermed opp både hvorvidt en aktivitet, for eksempel å hjelpe og ha omsorg for andre eller å koordinere andres arbeid, er viktig i jobben, og på hvilket nivå den må utføres. Andre variabler, som særlig måler arbeidsforhold og anstrengelser, måles på en hyppighetsskala (*frequency*), som angir hvor ofte aktiviteten utføres eller arbeidstakeren er utsatt for forholdene. For slike variabler benytter vi tallverdien på hyppighetsskalaen. Vi standardiserer verdiene på alle variablene for at hvilken skala de oppgis på ikke skal påvirke vekten de får i hovedfaktoren.<sup>37</sup>

## Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø

SSB gjennomfører hvert tredje år en levekårsundersøkelse med spørsmål om arbeidsmiljø. Undersøkelsens formål er å kartlegge arbeidsforholdene blant sysselsatte i Norge og omfatter temaer som fysisk og ergonomisk arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø og muligheter for selvbestemmelse på jobb (Dalen & Bye, 2020). Undersøkelsen gjennomføres blant tilfeldig utvalgte personer i aldersgruppen 18–66 år, med et bruttoutvalg på rundt 20 000 personer og en

<sup>36</sup> Når flere amerikanske yrker kobles til ett norsk yrke, tar vi et uvektet gjennomsnitt over de tilhørende yrkene.

<sup>37</sup> Å standardisere en variabel betyr at vi skalerer verdien slik at den i utvalget av yrkene vi ser på, i gjennomsnitt får en verdi lik 0 og et standardavvik på 1.

svarprosent på over 50 prosent (Dalen & Bye, 2020; Revold & Bye, 2017; Vrålstad & Revold, 2014). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø har vært gjennomført med samme utvalgsstørrelse og innretning siden 2006. I denne rapporten bruker vi data fra undersøkelsene i 2013, 2016 og 2019 og slår dem sammen til ett datasett for å få tilstrekkelig antall individer i hvert yrke til å kunne identifisere kjennetegn ved yrkene med en viss sikkerhet.

Variablene i levekårsundersøkelsen måles på ulike måter, ut fra spørsmålsformuleringen. For eksempel måles en del variabler med både ja/nei og grad eller hyppighet. Respondentene har da først svart på om det er noe de gjør i arbeidet, og deretter anslått hvor stor del av arbeidsdagen de jobber slik, typisk kodet fra svært sjeldent til nesten hele dagen. For å gi hvert yrke en skår på kjennetegnene, har vi kombinert ja/nei-spørsmålene med hyppighet og regnet ut gjennomsnittet for arbeidstakerne i yrket, for deretter å standardisere skårene. Dermed sitter vi igjen med én verdi per spørsmål/kjennetegn per yrke. For eksempel har vi gitt respondenter verdien 0 hvis de svarer «nei» på spørsmålet om de er utsatt for betydelig støy på arbeidsplassen, og fra 1 til 5 hvis de har svart «ja» etter hvor stor andel av tiden, fra «svært liten» til «nesten hele tiden». Slik får vi en variabel som antar verdiene 0–5. Denne regner vi ut gjennomsnittet av innad i yrker før vi standardiserer den.

En utfordring med å bruke levekårsundersøkelsen, der arbeidstakerne selv rapporterer om kjennetegn ved arbeidet, er at vi kun har informasjon om deres subjektive opplevelse av hva de gjør, og hvordan det er. Dette er ikke nødvendigvis det samme som yrkenes objektive krav, men det er en måte å nærme oss yrkenes krav på med tilgjengelige data. I tråd med eksempelet over, kan det være at noen arbeidstakere i yrker med betydelig støy vurderer at de opplever slik støy ofte, mens andre vurderer at de opplever støy sjeldnere. Dette er altså arbeidstakernes subjektive vurdering av hvor mye støy de opplever. Vi har ikke tilgang til norske data om hvor mye støy et yrke faktisk innebærer. I eksempelet er det likevel rimelig å anta at gjennomsnittet av det arbeidstakerne i yrket har rapportert gir en indikasjon på hva som er vanlig støy-byrde i yrket.

#### 4.3.2 Hovedfaktorer for å måle yrkers verdi

Etter å ha valgt ut variabler fra O\*NET og levekårsundersøkelsen til å måle kjennetegn ved yrker, slår vi kjennetegnene sammen til fem *hovedfaktorer*, som hver for seg måler et yrkes verdi langs den gitte dimensjonen:

1. kompetanse
2. ansvar
3. fysiske anstrengelser
4. fysisk krevende arbeidsforhold
5. psykiske belastninger

Kjennetegnene som inngår i hver hovedfaktor, er listet opp i tabellene 4.2 og 4.3 for henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. I kapittel 4.3.4 gir vi noen overordnede vurderinger som har ligget til grunn ved valg av kjennetegn. For fire av de fem hovedfaktorene har vi laget separate mål med de to ulike datakildene. Unntaket er kompetanse, som vi bare har ett mål på, basert på registerdata og O\*NET-data. I **kompetanse** inngår blant annet utdanningslengde, målt som gjennomsnittlig antall år med utdanning blant alle arbeidstakerne i et yrke, hentet fra registerdataene (se kap. 2). Videre inngår en rekke ferdigheter, som sosiale og fysiske ferdigheter. Vi tar med alle basisferdigheter (*basic skills*) og tverrgående ferdigheter (*cross-functional skills*) som O\*NET definerer som arbeidstakerkrav, i tillegg til krav til kreativ tenking og til oppdatering og bruk av relevant kunnskap. Ingen slike ferdigheter finnes det mål på i levekårsundersøkelsen, og vi har derfor kun brukt O\*NET.

I lovverket og Bufdirs veileder heter det at erfaring skal inngå i arbeidsvurderingen på virksomhetsnivå. Yrkeserfaring er i høyeste grad relevant for den enkeltes avlønning, og i en viss grad også for verdien av arbeidet. I arbeidsvurderingen er det imidlertid *kravet* til erfaring som skal inngå, og ikke den enkeltes erfaring og kvalifikasjoner. Hvis en arbeidstaker har høyere kvalifikasjoner enn det som kreves i stillingen, skal ikke det ha konsekvenser for hva som regnes som stillingens objektive verdi (Prop. 81 L (2016–2017)). Erfaring kan være en grunn til at to arbeidstakere som utfører arbeid av lik verdi, likevel kan ha ulik lønn. Imidlertid er det store forskjeller mellom yrker når det gjelder erfaringskrav. Eksempelvis kan det kreves erfaring ved oppgradering eller spesialisering innenfor et yrke, generell eller spesifikk arbeidsmarkedserfaring eller omfattende opplæring innenfor yrket/jobben/virksomheten. Dette gjør det utfordrende å måle minstekravet til relevant erfaring konsistent på tvers av alle yrker og i arbeidsmarkedet som helhet. Gjennomsnittlig erfaring blant arbeidstakere i et yrke vil derfor ikke være et presist nok mål, fordi mange – i varierende grad mellom yrker – er overkvalifiserte eller har erfaring som ikke nødvendigvis er relevant. Videre anser vi erfaringskravene i O\*NET som lite overførbare fordi det amerikanske og norske arbeidsmarkedet er ulike på så mange måter. Likevel har vi tatt med noen grove erfaringsmål fra O\*NET som illustrasjoner på hvordan erfaringskrav kan slå ut i lønnsforskjellen.

Den andre hovedfaktoren, **ansvar**, måler vi på to ulike måter med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. I sistnevnte stilles det kun ett relevant spørsmål om hvorvidt respondenten er i en ledende stilling, som vi bruker til å definere ansvarsgraden i et yrke. I O\*NET-målet har vi derimot med en rekke typer ansvar, i tråd med de juridiske føringene, se tabell 4.2. Dette inkluderer ansvar for andres helse og sikkerhet, ansvar for oppnådde resultater, arbeidsledelse og noen generelle mål på ledelse/ansvar, som hvor ofte arbeidstakeren tar beslutninger, og hvilken påvirkning disse beslutningene har på andre

personer eller på bedriftens rykte, resultater og finansielle ressurser. De to ansvarsmålene er dermed relativt ulike, i både innhold og detaljeringsgrad, noe vi tydelig ser når vi sammenligner dem (bl.a. i figur 4.4).

**Tabell 4.2 Kjennetegn fra O\*NET som inngår i de fem hovedfaktorene**

| Kompetanse                                                                                                                                                          | Ansvar                                                                                       | Fysiske anstrengelser                                                            | Fysisk krevende arbeidsforhold                                                                    | Psykiske belastninger                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Utdanningslengde (gjennomsnittlig antall år fra register-data)</i>                                                                                               | Planlegge og koordinere andres aktiviteter og arbeid                                         | Holde eller gjenopprette balansen                                                | Få stikk, bitt, kutt og brannskader                                                               | Omgås sinte eller fysisk utagerende personer                                                            |
| Basisferdigheter (leseforståelse, lytte aktivt, skrive, snakke, matematikk, vitenskapelig metode, kritisk tenkning, aktiv læring, lærestrategier og selvevaluering) | Ha stor påvirkning på andre og på organisasjonens resultater, rykte og finansielle ressurser | Bruke hendene til å håndtere, kontrollere eller bevege gjenstander eller verktøy | Være omgitt av forurensning, gass, støv, sterk lukt, sterkt lys, støy, stråling eller vibrasjoner | Tolerere stress, ha selvkontroll og tilpasse seg og være fleksibel til skiftende arbeidsforhold/-steder |
| Sosiale ferdigheter <sup>38</sup>                                                                                                                                   | Ansvar for andres helse og sikkerhet                                                         | Knele, krype, åle, vri og bøye seg                                               | Jobbe på et trangt og ubehagelig sted                                                             | Oppleve konfliktfylte situasjoner                                                                       |
| Tekniske ferdigheter og systemferdigheter                                                                                                                           | Personalansvar                                                                               | Håndtere og flytte på gjenstander                                                | Omgås sykdom og infeksjoner                                                                       | Løse konflikter og forhandle for andre                                                                  |
| Løse komplekse problemstillinger                                                                                                                                    | Ansvar for og påvirkning på resultater                                                       | Utføre generell fysisk aktivitet                                                 | Jobbe i farlige omgivelser eller i ekstrem kulde eller hete                                       | Hjelpe og ha omsorg for andre                                                                           |
| Evnen til å bruke ressurser effektivt (tid, finansielle ressurser, materielle ressurser og personalressurser)                                                       | Koordinere og lede andre                                                                     | Kontrollere og betjene kjøretøy, mekanisk utstyr, maskiner og prosesser          | Jobbe med farlig utstyr                                                                           | Oppleve tidspress                                                                                       |
| Tenke kreativt, være oppdatert på og bruke relevant kunnskap                                                                                                        | Ta beslutninger hyppig                                                                       | Stå, løpe, gå og klatre (stiger, stolper, stillas)                               | Oppholde seg i store høyer                                                                        | Alvorlige konsekvenser av å gjøre feil i jobben                                                         |
|                                                                                                                                                                     |                                                                                              | Utføre repeterende bevegelser med hendene                                        |                                                                                                   |                                                                                                         |

*Note:* Tabellen viser kjennetegn som inngår i de fem hovedfaktorene, listet øverst i hver kolonne, som vi benytter til å måle et arbeids verdi. Kjennetegnene er hentet fra den amerikanske databasen O\*NET.

Når det gjelder fysiske belastninger i jobben, skiller vi mellom fysisk krevende arbeidsforhold og fysiske anstrengelser. Med data fra levekårsundersøkelsen har

<sup>38</sup> Sosiale ferdigheter måler vi med de seks variablene som ifølge O\*NETs Content Model utgjør «social skills»: *social perceptiveness, coordination, persuasion, negotiation, instructing og service orientation.*

vi laget et mål på **fysiske anstrengelser** basert på elleve spørsmål om hvorvidt arbeidet innebærer å sitte på huk, løfte i ubekvemme stillinger, løfte tungt (både gjenstander og mennesker), arbeide fremoverbøyd uten støtte og så videre, se tabell 4.3. Med O\*NET-dataene har vi laget et alternativt mål der mange av de samme kjennetegnene inngår, i tillegg til en rekke andre, for eksempel om arbeidet krever at man må løpe, klatre, utføre gjentakende bevegelser med hendene, krabbe, flytte på gjenstander og så videre, se tabell 4.2. En del av O\*NET-kjennetegnene dreier seg om å håndtere gjenstander, maskiner, verktøy, og lignende, og kan dermed sies å være mer mannstypiske enn kjennetegnene fra levekårsundersøkelsen, som er mer generelle. En indikasjon på dette er at når vi sammenligner de to målene med kvinneandelen i yrker (i figur 4.6), er graden av fysiske anstrengelser målt med O\*NET-data noe høyere i mannsdominerte yrker enn når vi måler det med data fra levekårsundersøkelsen, og motsatt i kvinnedominerte yrker.

**Tabell 4.3 Kjennetegn fra levekårsundersøkelsen som inngår i fire av hovedfaktorene**

| Ansvar                            | Fysisk krevende arbeidsforhold                                                                                                                                                                                               | Fysiske anstrengelser                                                                                                                           | Psykiske belastninger                                                        |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Lederansvar / overordnet stilling | Hudkontakt med oljer, smøremidler eller skjærevæsker; rengjøringsmidler eller desinfeksjonsmidler; løsemidler/avfettingsmidler                                                                                               | Ta i så hardt at man puster raskere                                                                                                             | Oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler/ressurser til å fullføre oppgavene |
|                                   | Få vann på huden flere ganger i timen                                                                                                                                                                                        | Sitte på huk / stå på knærne                                                                                                                    | Arbeide alene uten kolleger i nærheten                                       |
|                                   | Utsatt for biologisk materiale som kloakk, slam, kompost osv.; levende/døde dyr osv.                                                                                                                                         | Løfte i ubekvemme stillinger                                                                                                                    | Ikke tid til å gjøre jobben på en sikker måte                                |
|                                   | Utsatt for sterk støy; vibrasjoner så hele kroppen rister, vibrasjoner fra maskiner/verktøy som man holder med hendene, varme (over 28 grader), kulde (utendørsarbeid vinterstid eller i kalde rom), kroppsvæsker, blod osv. | Arbeide stående, med hendende løftet, fremoverbøyd uten støtte, fremoverbøyd med hodet, i vridde stillinger, med gjentatte hånd-/arm-bevegelser | Eget/andre menneskers liv står i fare hvis man gjør feil i jobben            |
|                                   | Se/lukte støv eller røyk fra metaller, mineralstøv, organisk støv, gass/damp.                                                                                                                                                | Daglig løfte over 10 kg, 20 kg                                                                                                                  | Forholde seg til sterke følelser hos kunder/klienter                         |
|                                   | Lukte / puste inn eksos fra maskiner/kjøretøy osv.; kjemikalier osv.                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                 | Så mye å gjøre at man må sløyfe lunsjen / jobbe ekstra                       |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                 | Ha for mye å gjøre                                                           |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                 | Motta motstridende forespørsler fra to/flere personer                        |

*Note:* Tabellen viser kjennetegn som inngår i de fem hovedfaktorene, listet øverst i hver kolonne, som vi benytter til å måle et arbeids verdi. Kjennetegnene er hentet fra levekårsundersøkelsen.

Videre har vi laget to alternative mål på **fysisk krevende arbeidsforhold**, basert på en lang rekke variabler fra henholdsvis levekårsundersøkelsen og O\*NET. Fra O\*NET er eksempler det å omgås sykdom og infeksjoner, å få sår, stikk eller bitt i jobben, å oppholde seg i høyden og å være utsatt for støy, stråling, vibrasjoner eller ekstrem kulde eller hete. Eksempler fra levekårsundersøkelsen er å ha hudkontakt med ulike typer biologiske og kjemiske materialer og å være utsatt for kulde, varme, vibrasjoner eller forurensing i lufta.

Kjennetegnet ubekvem arbeidstid, altså det at arbeidstakeren må jobbe kvelder, helger, netter og helligdager, er i stor grad viktig for avlønningen i en jobb, men kan likevel være vanskelig å måle konsistent på tvers av jobber i samme yrke og på tvers av yrker i hele arbeidsmarkedet. I levekårsundersøkelsen stilles det et spørsmål om hvorvidt respondentene har hatt arbeidstidsordninger med avtalt arbeidstid som innebærer arbeid på kvelden, natta og lørdager/søndager i løpet av de siste tolv ukene. Basert på dette har vi laget et grovt mål på ubekvem arbeidstid som vi i enkelte figurer har tatt med som en del av de fysiske arbeidsforholdene ved en jobb (se figur 4.16). Imidlertid tar vi ikke med dette målet i hovedalternativene, på grunn av usikkerheten det lave antallet respondenter i levekårsundersøkelsen medfører, samt utfordringene med å aggregere graden av ubekvem arbeidstid på tvers av stillinger, yrker og virksomheter. Vi anser målet fra O\*NET som lite overførbart til det norske arbeidsmarkedet på grunn av de ulike arbeidstidsbestemmelsene og organiseringen av arbeid i Norge og USA.

Den femte faktoren **psykiske belastninger** består av både psykisk krevende arbeidsforhold og psykiske anstrengelser, fordi det i mange tilfeller er vanskelig å trekke et klart skille mellom de to. For eksempel kan det å håndtere sinte personer både være en del av en arbeidstakers psykiske arbeidsmiljø og være en psykisk anstrengelse. Andre eksempler er å ha for lite tid til å utføre arbeidet på en sikker måte eller at det å gjøre feil i jobben får alvorlige konsekvenser.

Fra O\*NET bruker vi sju kjennetegn som måler ulike former for psykiske belastninger ved en jobb. Disse avviker noe fra de åtte variablene som er tilgjengelige fra levekårsundersøkelsen. I sistnevnte inngår flere mål på stress/overbelastninger i jobben som det ikke finnes data på i O\*NET, for eksempel det å ha så mye å gjøre at man må sløyfe lunsjen eller jobbe ekstra, å arbeide alene/uten kollegaer og å motta motstridende forespørsler fra flere personer. Ulikhetene ved målene gjenspeiles i analysene senere i rapporten.

#### 4.3.3 Definisjon av likeverdige yrker

Kjennetegnene som er listet nedover i hver kolonne i tabell 4.2 og tabell 4.3, slår vi sammen til de respektive hovedfaktorene ved å ta gjennomsnittet av variablene som inngår. Alle kjennetegnene inngår med samme vekt, og antall kjennetegn påvirker ikke faktorskårene. Disse gjennomsnittsverdiene, eller

*faktorskårene*, angir yrkers «verdi» etter graden av ansvar, kompetanse, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger.<sup>39</sup> Hvert yrke får fem slike faktorskårer med O\*NET-data og fire med data fra levekårsundersøkelsen.

Innenfor hver av de fem hovedfaktorene anser vi yrker for å være *likeverdige* dersom de har omtrent samme skår eller tallverdi på faktoren. For eksempel har de yrkene som tilhører den samme ansvarsgruppen grovt sett samme grad av ansvar, og kan dermed sies å være likeverdige etter ansvarsfaktoren. Vi deler hver faktor inn i seks slike grupper av likeverdige yrker.<sup>40</sup> Dette gjør vi for å kunne sammenligne yrker som har «lik verdi» og synliggjøre hvilke yrker vi sammenligner når vi beregner lønnsforskjellene mellom dem. Gruppene er kun basert på faktorskårene, og de er ikke nødvendigvis like store, hverken i antall yrker eller i antall arbeidstakere. I tabell A6 og A7 i appendiks A6 gir vi eksempler på de største yrkene i gruppene med høyest skår på hver faktor for yrker med og uten krav til høyere utdanning.

For å illustrere med et eksempel, så legger vi sammen alle variablene i kolonnen for fysiske anstrengelser til en samlet faktorskår, som dermed måler graden av fysiske anstrengelser i hvert yrke. To yrker som får en høy skår på faktoren for fysiske anstrengelser, er snekkere og rengjøringspersonale i virksomheter. Disse kan dermed tolkes som likeverdige etter denne faktoren. Når vi legger sammen variablene nedover i kolonnen for ansvar i tabell 4.2, får imidlertid snekkere en betydelig høyere skår enn rengjøringspersonale. Dermed er disse to yrkene ikke likeverdige etter ansvarsfaktoren. Legger vi sammen de to faktorskårene for ansvar og fysiske anstrengelser, finner vi at snekkere og jordmødre har lignende skår på begge og kan dermed sies å være likeverdige etter disse to faktorene.

#### 4.3.4 Overordnede vurderinger i valg av kjennetegn

I arbeidet med å lage mulige indikatorer for å måle arbeidsverdi har vi lagt vekt på å ta med **sentrale** kjennetegn ved yrker. Vi har valgt å ta med **generelle** kjennetegn, som kan sammenlignes på tvers av jobber og yrker, og som det vil være noenlunde enighet om at det bør kompenseres for i en jobb.

Vi har hatt som målsetting at indikatoren skal være mest mulig nøytral og **ikke hierarkisere** yrker, altså ikke rangere dem etter en normativ «verdi». En mulig indikator på arbeidsverdi skal ikke kunne forveksles med en indikator på arbeidets *status*, men fortrinnsvis sidestille grupper av yrker som det er rimelig

39 Vi standardiserer skåren på hver faktor, slik at det blir mulig å la de fem faktorene inngå med like mye vekt i en samleindikator. Senere i rapporten endrer vi den relative vektingen av faktorene for å se hvordan det slår ut i lønnsforskjeller mellom yrkesgruppene (se kap. 4.6).

40 Helt konkret deler vi den standardiserte skåren inn i seks grupper etter halve standardavvik (satt til 1) fra gjennomsnittet (satt til 0): mer enn 1 standardavvik under 0; 0,5–1 standardavvik under 0; 0–0,5 under; 0–0,5 over; 0,5–1 over; og mer enn 1 standardavvik over 0. Yrkene i hver gruppe har dermed maksimalt et halvt standardavvik forskjell på skåren.

å avlønne likt fordi det stilles samme type krav til arbeidet, og fordi yrkene har samme grad av belastninger.

I tråd med føringene for arbeid av lik verdi har vi hatt som mål at kjennetegnene som inngår, skal være mest mulig objektive. Dermed har vi utelukket kjennetegn som det kan være stor individuell variasjon i vurderingen av, og dermed mindre enighet om hvorvidt de skal kompenseres for. Eksempler på slike kjennetegn er det å være ansvarlig for egen progresjon/produktivitet, graden av autonomi eller å jobbe ansikt til ansikt eller over telefon med kunder og klienter. For noen vil ansvar for egen progresjon oppleves som en belastning, mens det for andre vil oppleves som en fordel. Det samme gjelder arbeid ansikt til ansikt eller over telefon, avhengig av yrket og hva samhandlingen består i. Eiendoms-meglere, telefon- og nettselgere og helsefagarbeidere vil alle sannsynligvis skåre høyt på samhandling ansikt til ansikt eller over telefon, men vil trolig ha ulike opplevelser av samhandlingen.

Et annet sentralt premiss i valg av kjennetegn har vært å unngå **kjønnskjevheter** i indikatoren, altså at utvalget av kjennetegnene som inngår i indikatorene, ikke kun baserer seg på kjennetegn som typisk forekommer i mannsdominerte yrker. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven (Prop. 81 L (2016–2017)) trekkes det frem som eksempel at ansvar for mennesker skal tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier. I ILOs Equal Pay: An Introductory Guide (Oelz et al., 2013), listes det videre opp en rekke kjennetegn som er typiske for kvinnedominerte yrker, og som ofte utelates i verdsettingen av en jobb, for eksempel sykdomseksposering, håndtering av sinte og følelsesmessig opprørte personer, ansvar for organisering og koordinering av andres arbeid og pleie og omsorg for andre (s. 40–41). Vi har etterstrebet å ta med slike kjennetegn, i tillegg til mer «mannsdominerte» kjennetegn. Det er likevel ikke en ren balanse mellom «kvinnedominerte» og «mannsdominerte» kjennetegn, da dette er hverken hensiktsmessig eller mulig å oppnå. For eksempel gjelder mange av kjennetegnene som måler fysiske anstrengelser i O\*NET håndtering av gjenstander og ikke mennesker, og vil dermed være mer mannstypiske kjennetegn.

## 4.4 Sammenhenger mellom yrkeskjennetegn, kvinneandel og timelønn

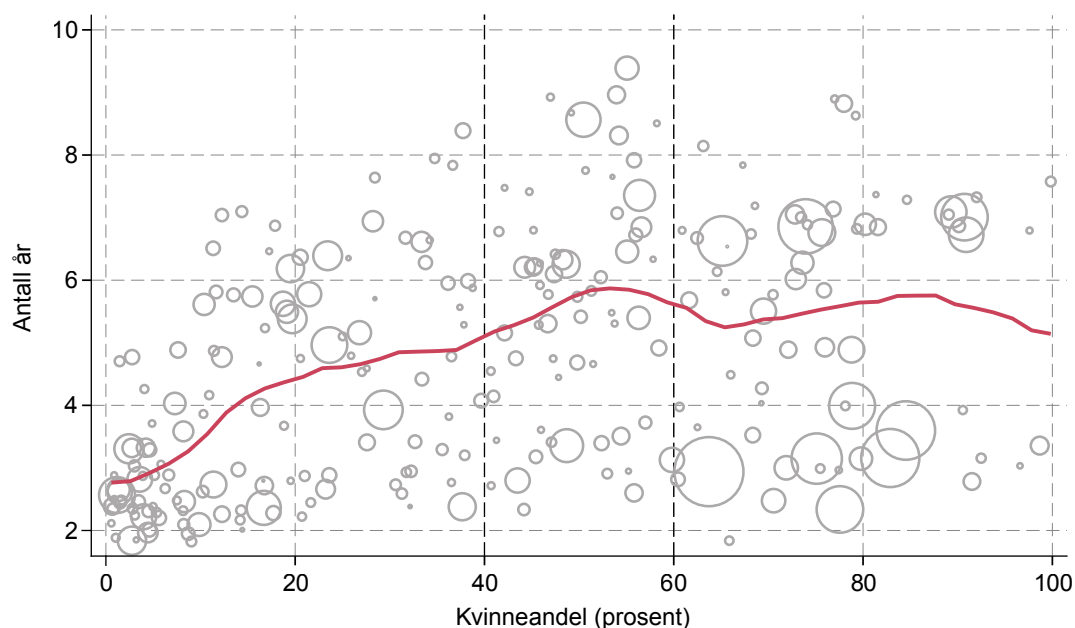
I dette kapitlet ser vi på sammenhengen mellom ulike yrkeskjennetegn og kvinneandelen. Vi ser både på sentrale kjennetegn som utdanningslengde og lønnsgap, og på hovedfaktorene vi bruker til å måle yrkers verdi. Videre sammenligner vi målene vi får ved å bruke data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. For å gjøre dette, deler vi først inn yrkene i tre grupper etter kvinneandelen:

1. *kvinnedominerte yrker*: over 60 prosent kvinner
2. *kjønnsbalanserte yrker*: 40–60 prosent kvinner
3. *mannsdominerte yrker*: under 40 prosent kvinner.

Deretter undersøker vi spørsmål som disse: Har kvinne- eller mannsdominerte yrker størst psykiske belastninger? Er graden av ansvar størst i kvinne- eller mannsdominerte yrker? Og er de fysiske arbeidsforholdene mest krevende i kvinne- eller mannsdominerte yrker?

I figurene 4.1–4.3 viser vi sammenhengen mellom tre sentrale kjennetegn ved yrker, basert på registerdatainformasjon, og kvinneandelen i prosent. Hver sirkel i figurene representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen tilsvarer størrelsen på yrket, målt som gjennomsnittlig antall arbeidsforhold i yrket per år i perioden 2015–2022.<sup>41</sup> Blant de store kvinnedominerte yrkene, til høyre i figurene, finner vi butikkmedarbeidere, helsefagarbeidere, barnehage- og skolefritidsassistenter mv. og grunnskolelærere. De heltrukne linjene viser sammenhengen mellom kjennetegnene og kvinneandelen.<sup>42</sup> Disse linjene har vi ikke vektet med størrelsen på yrkene. Dermed inngår alle yrker med like stor vekt, enten de er små eller store, på samme måte som de gjør i analysene senere i rapporten.<sup>43</sup>

**Figur 4.1 Sammenhengen mellom kvinneandelen i yrker og utdanningslengde. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og gjennomsnittlig utdanningslengde blant arbeidstakerne i hvert yrke. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjen viser den uvektede polynomiske sammenhengen.

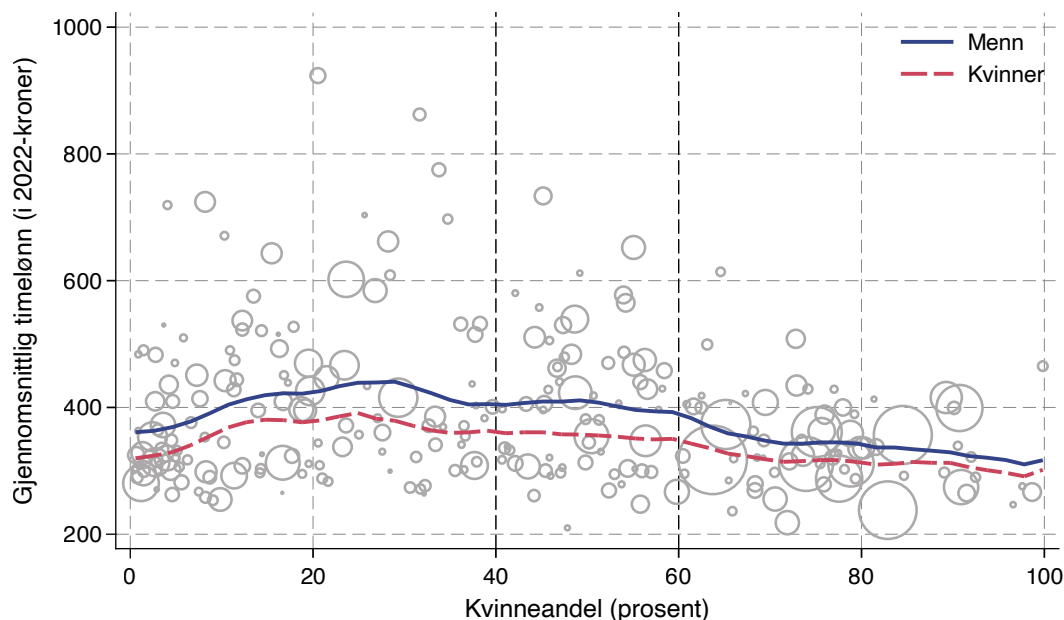
41 Vi bruker her alle år med tilgjengelig data, altså 2015–2022, siden arbeidstakeres yrke ikke er påvirket av de mulige rapporteringsproblemene med stillingsprosent i 2015–2016.

42 Vi har estimert den uvektede, *polynomiske* sammenhengen, altså uten å legge begrensninger på «formen» til sammenhengen.

43 Vi undersøker hvordan det påvirker resultatene å vekte med størrelsen på yrkene i estimeringen, se figur A11.

Første kjennetegn vi ser på, vist i figur 4.1, er gjennomsnittlig antall år med utdanning utover grunnskole blant (alle) arbeidstakere i hvert yrke. Denne variabelen inngår i kompetansefaktoren, men vi viser den også separat i enkelte figurer fordi den er så tett knyttet til avlønningen i yrker. Vi ser at utdanningen er lengst blant arbeidstakere i kjønnsbalanserte yrker, på midten av figuren, og i kvinnedominerte yrker. I mange av de mest mannsdominerte yrkene er det i gjennomsnitt lite utdanning utover grunnskole. Dette gjelder flere av de kvinnedominerte yrkene også, som butikkmedarbeidere, helsefagarbeidere og barnehage- og skolefritidsassistenter mv. Likevel er gjennomsnittlig utdanning blant kvinnedominerte yrker høyere enn blant mannsdominerte, fordi det er en rekke yrker med høyt utdanningsnivå.

**Figur 4.2 Sammenhengen mellom kvinneandelen i yrker og timelønn. 2017–2022 samlet**

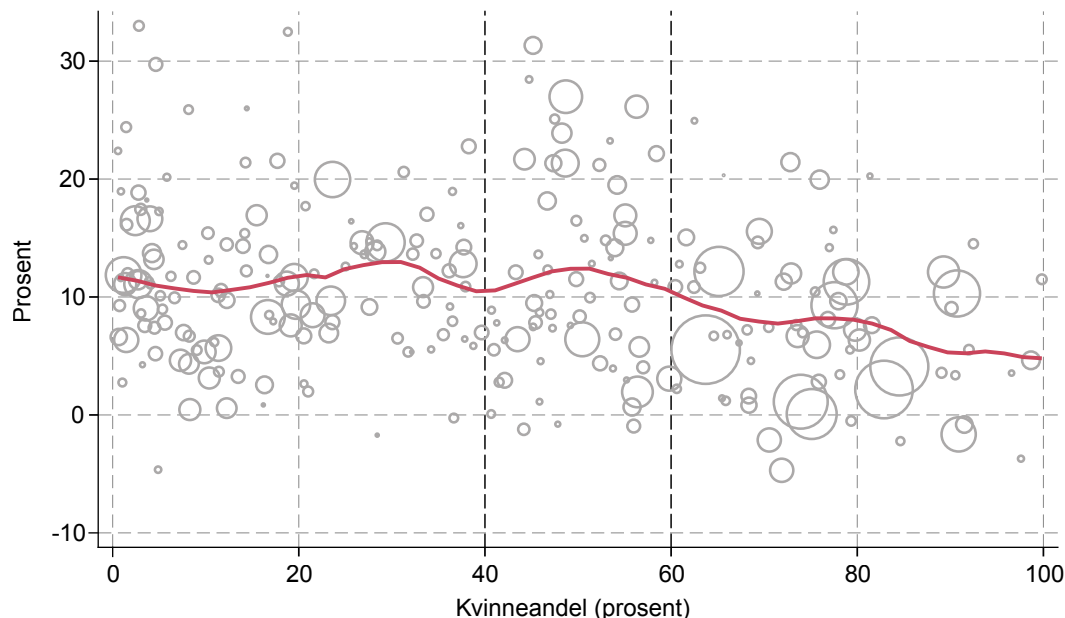


*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og gjennomsnittlig timelønn blant henholdsvis kvinner og menn i hvert yrke. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjene viser de uvektede polynomiske sammenhengene.

Neste kjennetegn vi ser på, vist i figur 4.2, er gjennomsnittlig timelønn blant menn og blant kvinner i yrker. Menns gjennomsnittlige timelønn er høyere enn kvinners langs hele fordelingen etter kvinneandel; den er høyest i yrker med rundt 20 prosent kvinner og lavest i yrker med over 80 prosent kvinner. Kvinners timelønn er også høyest i yrker med et flertall menn og lavest i yrker med et flertall kvinner, selv forskjellene er mindre enn blant menn. Gapet mellom kvinners og menns timelønn er dermed størst i de mannsdominerte yrkene, noe mindre i de kjønnsbalanserte, og minst i de kvinnedominerte yrkene. Dette kommer tydeligere frem i figur 4.3. Lønnsgapet i denne figuren tilsvarende den ujusterte lønnsforskjellen innad i yrker, beskrevet i kapittel 3. Gapet faller med kvinneandelen, men forblir positivt langs hele fordelingen.

Det er kun noen få yrker med negativt lønnsgap.<sup>44</sup> Ser vi på de to gruppene av henholdsvis kvinnedominerte og mannsdominerte yrker samlet, finner vi at lønnsgapet er 6,2 prosent i gjennomsnitt blant de kvinnedominerte yrkene og 10,9 prosent blant de mannsdominerte.

**Figur 4.3 Sammenhengen mellom kvinneandelen i yrker og lønnsgapet mellom kvinner og menn. 2017–2022 samlet**

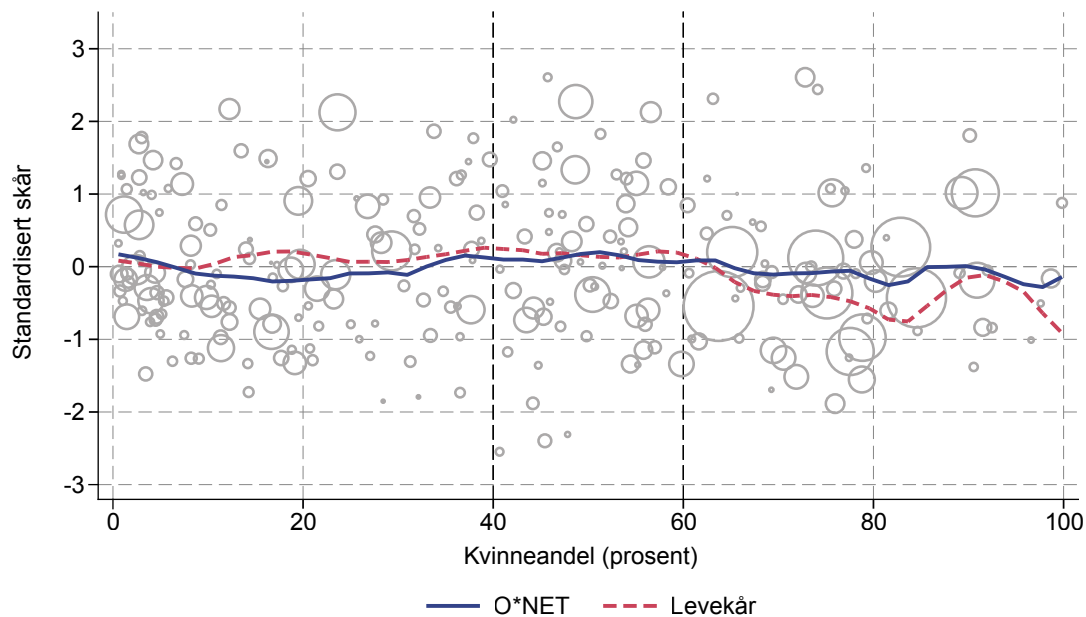


*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og gjennomsnittlig lønnsgap mellom kvinner og menn innad i yrker. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjen viser den uvektede polynomiske sammenhengen.

I figurene 4.4 til 4.7 viser vi sammenhengen mellom kvinneandelen i yrker og de fire hovedfaktorene som vi har mål på med data fra både O\*NET og levekårsundersøkelsen. De heltrukne linjene viser nå sammenhengene målt med O\*NET-data og de stiplede linjene sammenhengene målt med dataene fra levekårsundersøkelsen. Vi ser at det generelt er godt samsvar mellom målene fra de to datakildene, men at det for alle fire er noe forskjell blant de mest kvinnedominerte yrkene, særlig for graden av ansvar og psykiske belastninger. Dette henger trolig sammen med at variablene som inngår i faktorene, er relativt ulike og derfor fanger opp ulike aspekter ved dem, se kapittel 4.3.1. Forskjellene kan også henge sammen med tolkningen av begrepene og rapporteringen til de to datakildene. I O\*NET-dataene er det i hovedsak jobбексперter i USA som har rapportert, mens det i levekårsundersøkelsen er respondentene selv som har svart på spørsmål om arbeidet sitt. Forskjellene kan imidlertid også skyldes støy og målefeil samt lav overførbarhet mellom landene.

<sup>44</sup> Merk at vi i figuren har utelatt to yrker som ligger så langt unna gjennomsnittet at de ville gjort figuren lite lesbar dersom de var med. Dette er skogbrukere, med et lønnsgap på -22 prosent (kvinnelige skogbrukere tjener altså i gjennomsnitt 22 prosent *mer* enn mannlige), og finansmeglere, med et lønnsgap på hele +55 prosent.

**Figur 4.4 Sammenhengen mellom kvinneandelen og ansvarsgraden i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



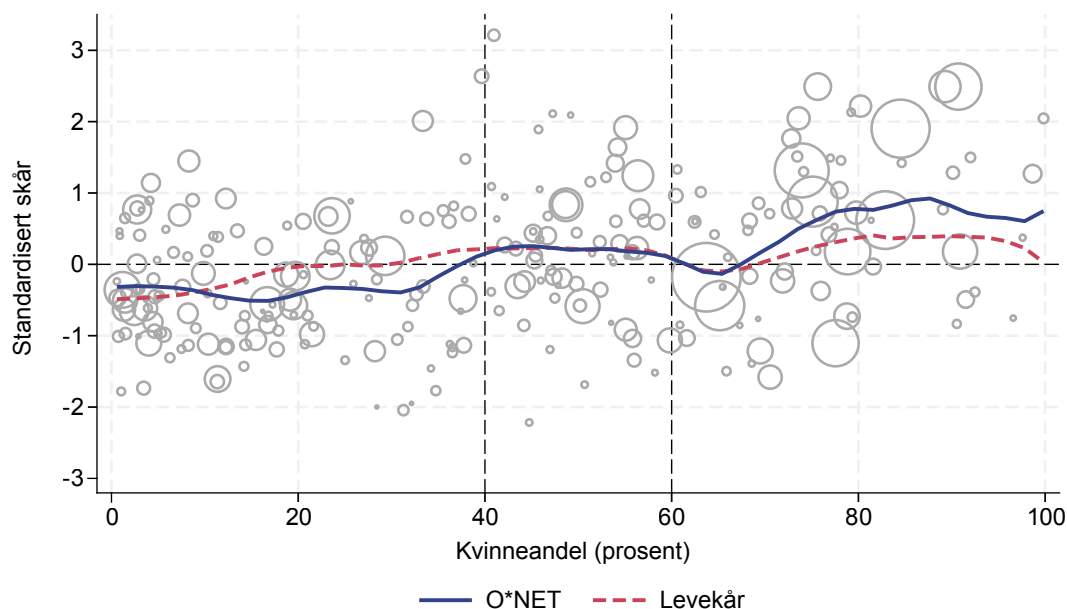
*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og yrkers skår på ansvarsfaktoren, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjene viser de uvektede polynomiske sammenhengene.

Graden av ansvar, slik vi måler det med O\*NET-data, har en tilnærmet flat sammenheng med kvinneandelen i yrker, se figur 4.4. Det er altså like mye ansvar i kvinnedominerte som i mannsdominerte yrker. Ansvarsgraden i yrker påvirkes både av noen få arbeidstakere med mye av én type ansvar og av mange arbeidstakere, for eksempel mellomledere, med ulike typer ansvar. Vårt mål skiller ikke mellom disse to. Sammensetningen av og formen for ansvar kan altså likevel variere mellom kvinne- og mannsdominerte yrker, selv om gjennomsnittlig ansvarsgrad er lik.

Med dataene fra levekårsundersøkelsen finner vi noe mindre ansvar blant kvinnedominerte yrker og noe mer blant mannsdominerte enn med O\*NET-dataene. De to målene samsvarer likevel overraskende godt, tross ulike definisjoner. O\*NET-målet har med en rekke ulike former for ansvar, som ansvar for andres helse og sikkerhet, arbeidsledelse og ansvar for personale. Flere av ansvarsformene er gjerne mer typiske for kvinner å ha, slik at vi kunne ventet en positiv sammenheng mellom kvinneandelen og ansvarsgraden i yrker. Derimot ser det ut til at det er en svak tendens til mest ansvar i kjønnsbalanserte yrker. Med ansvarsmålet fra O\*NET skårer de kvinnedominerte yrkene sykepleiere, spesialsykepleiere og vernepleiere høyt på ansvar, mens førskolelærere, ledere av helsetjenester og ledere av omsorgstjenester skårer høyest ved bruk av levekårsundersøkelsen. I kjønnsbalanserte yrker med mye ansvar finner vi blant annet varehandelssjefer, sjefskokker og ledere av utdanning og undervisning.

For psykiske belastninger, vist i figur 4.5, er det en jevnt stigende sammenheng med kvinneandelen i yrker. Levekårsmålet gir noe større psykiske belastninger i mannsdominerte og mindre i kvinnedominerte yrker enn O\*NET-målet. Begge målene viser at det er betydelig større psykiske belastninger i yrker med flest kvinner. Noen av de største yrkene helt til høyre i figuren, med over 80 prosent kvinner, ligger høyt oppe, med så mye som 2–3 standardavvik høyere psykiske belastninger enn gjennomsnittet (som vi har satt til å være lik null). Her finner vi blant annet helsefagarbeidere, flyverter, grunnskolelærere og sykepleiere. En stor andel av de mannsdominerte yrkene ligger derimot rundt eller under 0. Blant de mannsdominerte yrkene med store psykiske belastninger finner vi politibetjenter, ambulansepersonell og brannkonstabler.

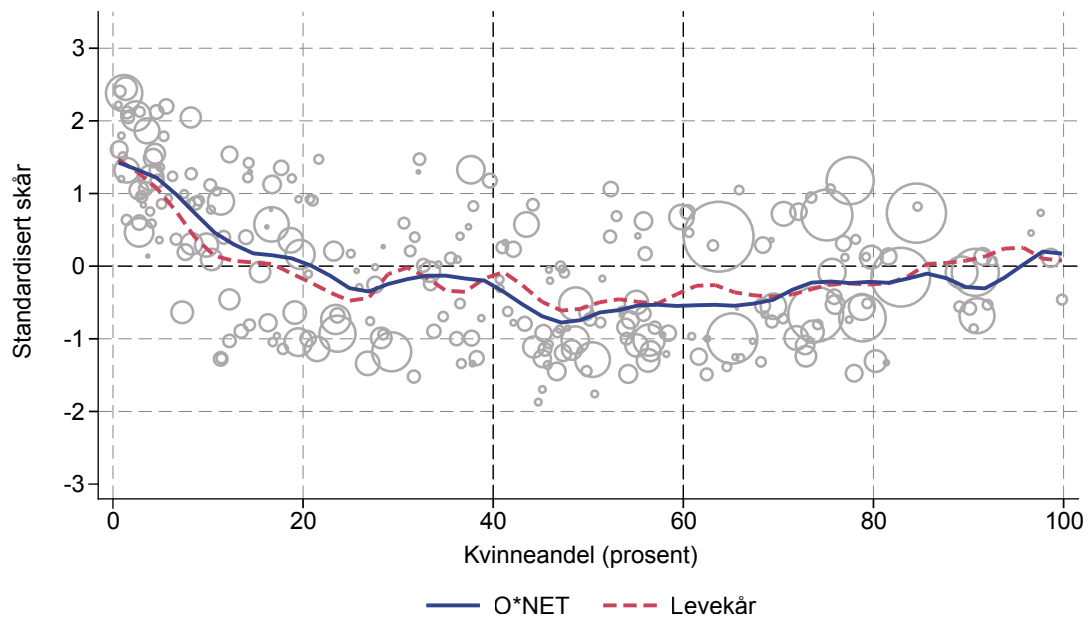
**Figur 4.5 Sammenhengen mellom kvinneandelen og graden av psykiske belastninger i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og yrkers skår på faktoren for psykiske belastninger, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjene viser de uvektede polynomiske sammenhengene.

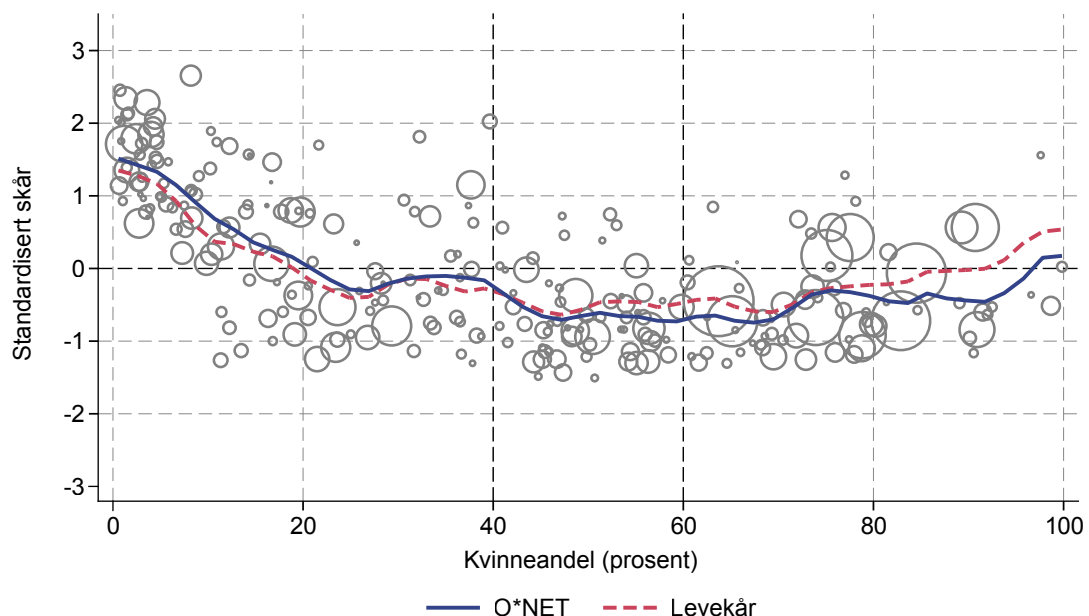
At graden av psykiske belastninger er størst blant kvinnedominerte yrker, betyr imidlertid ikke at kvinner generelt opplever større psykiske belastninger i jobben, men at arbeidstakerne, enten de er kvinner eller menn, i kvinnedominerte yrker har mer psykisk belastende arbeid i gjennomsnitt enn arbeidstakerne i kjønnsbalanserte eller mannsdominerte yrker. Fordi det imidlertid er flere kvinner i kvinnedominerte yrker, vil flere kvinner ha større psykiske belastninger i jobben.

**Figur 4.6 Sammenhengen mellom kvinneandelen og graden av fysiske anstrengelser i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og yrkers skår på faktoren for fysiske anstrengelser, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjene viser de uvektede polynomiske sammenhengene.

**Figur 4.7 Sammenhengen mellom kvinneandelen og graden av fysisk krevende arbeidsforhold i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**

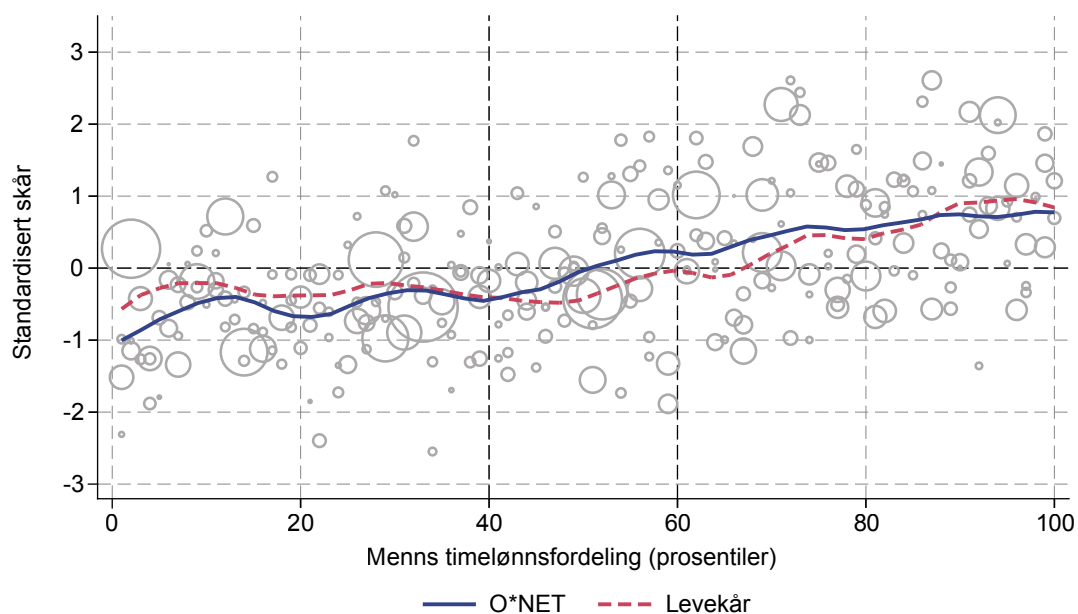


*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom kvinneandelen og yrkers skår på faktoren for fysisk krevende arbeidsforhold, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter prosentandelen kvinner. Mannsdominerte yrker har 0–40 prosent kvinner, kjønnsbalanserte 40–60 prosent og kvinnedominerte over 60 prosent. Linjene viser de uvektede polynomiske sammenhengene.

Motsatt ser vi i figur 4.6 og 4.7 at fysiske anstrengelser og fysisk krevende arbeidsforhold helt klart er størst i mannsdominerte yrker. Blant kjønnsbalanserte og kvinneedominerte yrker er det tegn til en svak positiv sammenheng. Altså kreves det minst fysiske anstrengelser i de kjønnsbalanserte yrkene. Tømrere og elektrikere går igjen blant de mannsdominerte yrkene med størst fysiske anstrengelser og mest fysisk krevende arbeidsforhold. Det er interessant å merke seg at det er få mannsdominerte og kjønnsbalanserte yrker med krav til høyere utdanning som skårer høyt på fysisk innsats og krevende fysiske arbeidsforhold (appendikstabell A7).

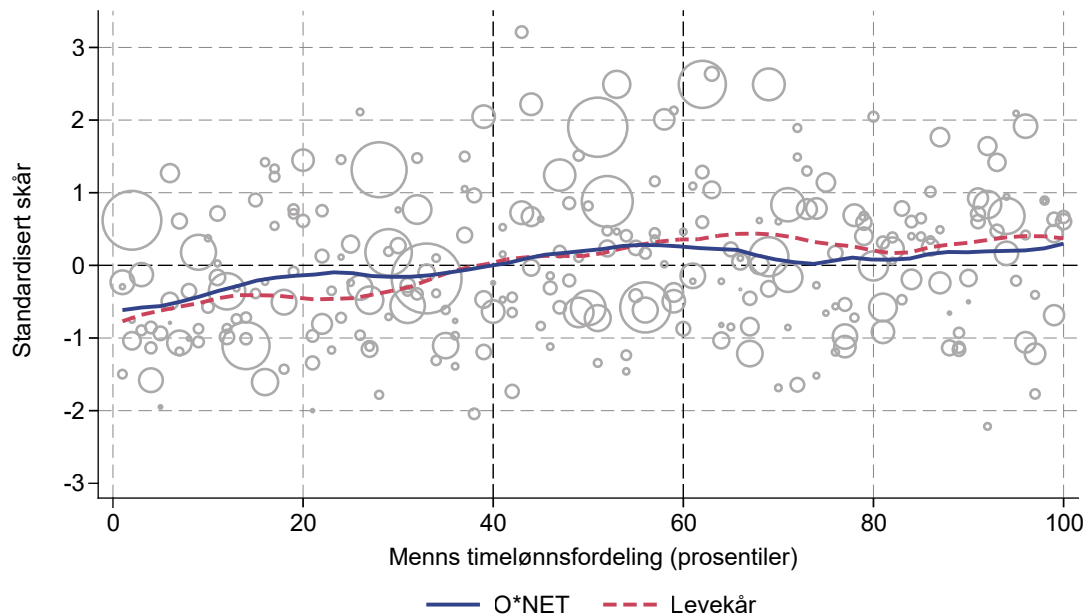
Figurene 4.4 til 4.7 over illustrerer at det er godt samsvar mellom faktorene vi får med å bruke O\*NET-data og data fra levekårsundersøkelsen når vi sammenligner dem langs fordelingen av kvinneandelen i yrker. Dette er imidlertid bare én dimensjon, og det kan være nyttig å sammenligne langs andre relevante dimensjoner også. En slik dimensjon er menns gjennomsnittlige timelønn i yrker, som vi senere i rapporten skal benytte til å beregne lønnsforskjellene mellom kvinne- og mannsdominerte yrker. I figur 4.8–4.11 viser vi derfor hvordan de fire hovedfaktorene fordeler seg langs menns timelønnsfordeling. I figurene har vi rangert yrker etter deres gjennomsnittlige mannlige timelønn og delt denne fordelingen inn i 100 like store deler (prosentiler). Yrkene med høyest (mannlig) timelønn ligger altså i det øverste prosentilet med en verdi lik 100. Motsatt ligger yrkene med lavest timelønn i det nederste prosentilet.

**Figur 4.8 Sammenhengen mellom timelønn og ansvarsgraden i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



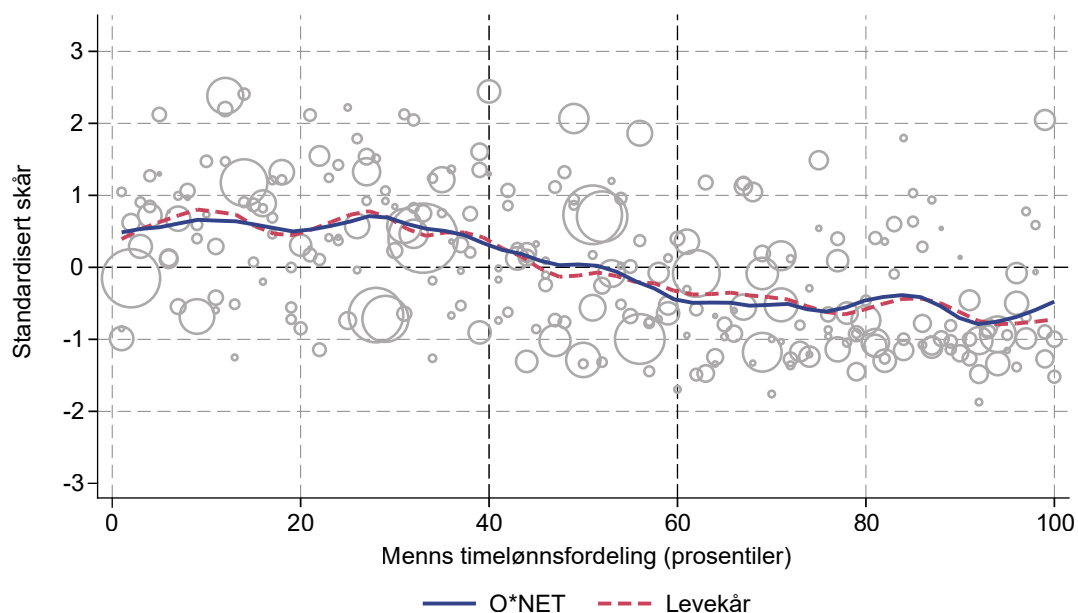
*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn og yrkers skår på ansvarsfaktoren, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter gjennomsnittlig timelønn blant mannlige arbeidstakere. Denne timelønnsfordelingen er deretter delt inn i 100 like store deler (prosentiler). Figuren viser dermed hvilket prosentil hvert yrke tilhører.

**Figur 4.9 Sammenhengen mellom timelønn og graden av psykiske belastninger i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



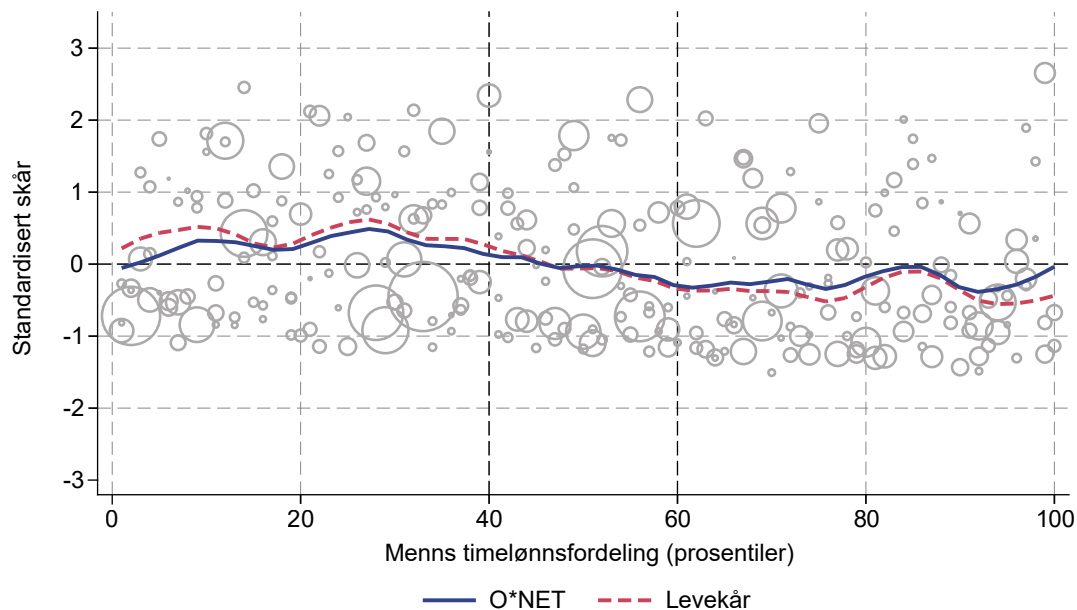
*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn og yrkers skår på faktoren for psykiske belastninger, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter gjennomsnittlig timelønn blant mannlige arbeidstakere. Denne timelønnsfordelingen er delt inn i 100 like store deler (prosentiler). Figuren viser dermed hvilket prosentil hvert yrke tilhører.

**Figur 4.10 Sammenhengen mellom timelønn og graden av fysiske anstrengelser i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn og yrkers skår på faktoren for fysiske anstrengelser, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter gjennomsnittlig timelønn blant mannlige arbeidstakere. Denne timelønnsfordelingen er delt inn i 100 like store deler (prosentiler). Figuren viser dermed hvilket prosentil hvert yrke tilhører.

**Figur 4.11 Sammenhengen mellom timelønn og graden av fysisk krevende arbeidsforhold i yrker, målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. 2017–2022 samlet**



*Note:* Figuren viser sammenhengen mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn og yrkers skår på faktoren for fysisk krevende arbeidsforhold, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen. Hver sirkel representerer et yrke, og størrelsen på sirkelen viser yrkets størrelse (antall arbeidsforhold). Faktorskåren er standardisert slik at gjennomsnittet blant yrkene er lik null og standardavviket lik én. Yrkene er rangert etter gjennomsnittlig timelønn blant mannlige arbeidstakere. Denne timelønnsfordelingen er delt inn i 100 like store deler (prosentiler). Figuren viser dermed hvilket prosentil hvert yrke tilhører.

Vi ser at det igjen er godt samsvar mellom O\*NET-målene og målene fra levekårsundersøkelsen – enda bedre enn når vi sammenligner målene langs kvinneandelsfordelingen. Igjen er det best samsvar mellom de to fysiske faktorene. Som med kvinneandelen, er det en negativ sammenheng mellom timelønn og både fysiske anstrengelser (figur 4.10) og fysisk krevende arbeidsforhold (figur 4.11). Det betyr at arbeidsforholdene og anstrengelsene er mest krevende i yrker med lavest timelønn og minst krevende i yrker med høyest timelønn. Sammenhengen mellom timelønn og graden av henholdsvis ansvar (figur 4.8) og psykiske belastninger (figur 4.9) er positiv, slik at det er mest ansvar og størst psykiske belastninger i yrker med høy gjennomsnittlig timelønn. Dette kan imidlertid delvis henge sammen med andre kjennetegn ved yrkene, som kompetansekrav. Det illustrerer likevel interessante sammenhenger i seg selv.

Oppsummert kan vi si at det er godt samsvar mellom de to måtene å måle ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger på ved å bruke data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen, både når vi ser på sammenhengen med kvinneandelen i yrker og med gjennomsnittlig timelønn (blant menn) i yrker. I de fleste figurene heretter illustrerer vi derfor lønnsforskjellene basert på O\*NET-målene.

## 4.5 Metode for å beregne lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi

I dette delkapittelet synliggjør vi lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som «utfører arbeid av lik verdi». Denne lønnsforskjellen beregner vi som gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte yrker sammenlignet med gjennomsnittlig lønn blant menn i mannsdominerte yrker, mellom yrker med «lik verdi», definert ut fra skåren på de fem hovedfaktorene. Dette gir et mål på hvordan faktorer som er typiske for kvinnedominerte yrker, avlønnes sammenlignet med faktorer som er typisk for mannsdominerte yrker – eller sagt på en annen måte, hvordan kvinnedominerte yrker avlønnes sammenlignet med mannsdominerte yrker med de samme faktorskårene.

Lønnsforskjellene er altså ikke målt på individnivå, som i kapittel 3, men på *yrkesnivå*. I kapittel 3 sammenlignet vi timelønna til kvinner og menn som er observerbart like, mens i dette kapittelet sammenligner vi gjennomsnittslønna i yrker innenfor grupper av likeverdige yrker. Vi baserer oss med andre ord på kjennetegn ved yrkene, i stedet for ved arbeidstakerne. Videre er ikke lønnsforskjellen vektet med størrelsen på yrket eller på gruppene av kvinne- og mannsdominerte yrker. Små og store yrker teller dermed likt, og antall yrker i kvinne- og mannsdominerte yrker påvirker ikke estimatene.

Til å beregne lønnsforskjellene bruker vi det bredt definerte lønnsmålet, basert på kontantlønn, som omfatter alle kontante ytelser utbetalt av arbeidsgiveren for det utførte arbeidet, se kapittel 2.2. Lønnsbegrepet i både norske og internasjonale likestillingslovbestemmelser inkluderer «alle tillegg eller fordeler og andre goder som ytes av arbeidstakeren». Lønnsmålet er derfor mer begrenset enn det loven vektlegger, hovedsakelig fordi det ikke finnes gode nok data på alle fordeler og goder som ytes av arbeidstakeren. Våre mål på lønnsforskjeller vil derfor kunne avvike fra de faktiske lønnsforskjellene slik de er definert i loven, dersom det er systematiske forskjeller i ikke-målbare fordeler og goder mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

Lønnsforskjellene beregner vi mellom *menn* i henholdsvis kvinne- og mannsdominerte yrker.<sup>45</sup> Vi benytter gjennomsnittlig timelønn blant menn for at vi ikke skal fange opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid (har samme yrke), som analysert i kapittel 3. Vi tar også vekk forskjeller i gjennomsnittlig timelønn som skyldes det at menn og kvinner fordeler seg ulikt mellom yrker og dermed påvirker gjennomsnittet ulikt, siden kvinner ofte har lavere lønn enn menn, selv innad i yrker. Målet er å rendyrke lønnsforskjeller for arbeid av *lik verdi*, som vi måler med sentrale kjennetegn ved yrker. Dersom kjennetegnene vi bruker måler verdien til arbeidet godt nok, slik at vi kan

---

45 Enkelte resultater viser vi også med gjennomsnittlig timelønn blant *alle* og blant *kvinner* i hvert yrke.

sammenligne yrker med lik verdi, kan vi beregne lønnsforskjellene mellom likeverdige kvinne- og mannsdominerte yrker. For å beregne denne lønnsforskjellen, trenger vi et konsistent og «kjønnsnøytralt» mål på lønnsnivået i hvert yrke – som kan måles på tvers av alle yrker, og som ikke er påvirket av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid (lønnsforskjeller *innad* i yrker). Vår vurdering er at det beste lønnsmålet til dette formålet er menns timelønn.

Vi kategoriserer yrker som henholdsvis kvinnedominert, mannsdominert eller kjønnsbalansert, basert på gjennomsnittlig kvinneandel i yrket gjennom perioden 2015–2022.<sup>46</sup> Dersom kvinneandelen er 60 prosent eller større, regner vi yrket som kvinnedominert. Motsatt regner vi et yrke som mannsdominert dersom kvinneandelen er under 40 prosent. Med denne definisjonen finner vi at av de 260 yrkene i utvalget er 68 kvinnedominert, 130 mannsdominert og 62 kjønnsbalansert. Kvinnedominerte yrker dekker 47 prosent av arbeidsforholdene i utvalget, mannsdominerte dekker 37 prosent og kjønnsbalanserte 16 prosent. Ser vi i stedet på individene i utvalget og deres hovedarbeidsforhold (se kap. 2), har 71 prosent av kvinnene et yrke som er kvinnedominert, og 13 prosent et mannsdominert. Tilsvarende har 64 prosent av mennene et mannsdominert yrke og 20 prosent et kvinnedominert. Blant begge kjønn har 16 prosent et kjønnsbalansert yrke. Kvinnedominerte yrker er altså størst, både i antall arbeidstakere og i antall arbeidsforhold. Lavere avlønning i kvinnedominerte yrker vil dermed påvirke en stor andel av arbeidsstyrken.

Til alle yrker legger vi på informasjon om kjennetegn fra O\*NET og levekårsundersøkelsen og beregner en skår på de fem hovedfaktorene. Basert på skåren deler vi inn yrkene i seks grupper av *likeverdige yrker* per faktor. Innad i gruppene kan dermed yrkene sies å ha lik verdi etter den aktuelle faktoren.

Til slutt måler vi lønnsforskjellen som gapet mellom den gjennomsnittlige (mannlige) timelønna i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker innad i gruppene av *likeverdige yrker*.<sup>47</sup> I figurene 4.4 til 4.11 tilsvarer det å sammenligne gjennomsnittlig timelønn blant yrkene som ligger like høyt oppe eller langt nede, og som dermed har (noenlunde) lik verdi på faktorene. Innenfor disse gruppene av likeverdige yrker sammenligner vi så yrkene som har mellom 60 og 100 prosent kvinner, med yrkene som har mellom 0 og 40 prosent kvinner. Vi sammenligner for eksempel yrker øverst til høyre med yrker øverst til venstre. Antall yrker vi sammenligner, og størrelsen på dem vil variere fra gruppe til gruppe og fra faktor til faktor. Særlig vil det være skjevhet i antallet like fysisk krevende kvinne- og mannsdominerte yrker, fordi det finnes få eller ingen av de mest fysisk krevende yrkene blant kvinnedominerte yrker. Dette

46 Igjen bruker vi alle år med tilgjengelig data (2015–2022) siden arbeidstakeres yrke ikke er påvirket av de mulige rapporteringsproblemerkene med stillingsprosent.

47 I enkelte figurer viser vi også lønnsforskjellen mellom kvinnedominerte og alle andre yrker (0–60 prosent kvinner).

medfører at det vil være ulik grad av usikkerhet i sammenligningene på tvers av gruppene.

Rent teknisk estimerer vi lønnsforskjellene med regresjonsanalyser på yrkesnivå. Utfallet er logaritmen til menns gjennomsnittlige timelønn i yrker, forklaringsvariabelen er en indikator for kvinneadministrerte yrker og kontrollvariablene er faste effekter for hver av de seks gruppene av likeverdige yrker av hver faktor. Vi tar med én og én faktor hver for seg, og alle de fem faktorene samtidig (ikke interagert), altså med 5 faktorer og 6 grupper av hver = 30 faste effekter.<sup>48</sup>

#### Lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi

Lønnsforskjeller måler vi i denne delen av rapporten som forskjellen mellom menns timelønn i kvinneadministrerte yrker og menns timelønn i mannsadministrerte yrker, innenfor grupper av yrker som har «lik verdi» etter en eller alle av de fem hovedfaktorene kompetanse, ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger. For å beregne lønnsforskjellen tar vi først gjennomsnittet av menns timelønn i hvert yrke. Deretter grupperer vi yrker etter kvinneandelen og definerer yrkene som enten kvinneadministrerte eller mannsadministrerte (eller kjønnsbalanserte). Så tildeler vi yrker en skår på hver av de fem hovedfaktorene og deler dem inn i seks likeverdige grupper etter faktorskårene. Innenfor disse faktorgruppene med yrker av lik verdi sammenligner vi så menns gjennomsnittlige timelønn blant kvinneadministrerte yrker med menns gjennomsnittlige timelønn blant mannsadministrerte yrker.

For å angi yrkers verdi samlet, på tvers av de fem hovedfaktorene, må skårene på faktorene legges sammen til ett samlemål eller en indikator. En slik sammenstilling vil innebære en vekting av faktorene mot hverandre, enten de vektas likt (uvektet), eller at noen tillegges mer vekt enn andre. For eksempel vil man måtte vurdere om ansvar skal vektas mer eller mindre enn psykiske belastninger, og så videre. Vi anser en slik vekting som normativ og politisk ladet og kommer derfor ikke med ett (fasit)svar på hvor mye de fem faktorene skal telle i forhold til hverandre. I stedet gir vi eksempler på hvordan faktorene kan vektas sammen, og hvordan dette da slår ut i lønnsforskjellene innad i gruppene og totalt. Vi illustrerer at ulik vekting av faktorene og ulik sammensetning av kjennetegn innad i hver faktor har stor betydning for det samlede estimatet for lønnsforskjeller. Vi gir eksempler på ni indikatorer der vektene på hovedfaktorene varierer. Seks av faktorene følger vektingen som er foreslått i indikatorer i andre land (Sverige, Tyskland og Sveits).

<sup>48</sup> I appendiksfigur A9 benytter vi hele variasjonen i faktorskårene ved å la skårene inngå direkte i modellen, både lineært og kvadrert, i stedet for å ha med indikatorvariabler for hver av de seks faktorgruppene. Dette har tilnærmet ingen effekt på estimatene.

## 4.6 Eksempler på lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker med lik verdi

I dette kapittelet illustrerer vi hvordan ulike indikatorer slår ut i den estimerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med likeverdig arbeid. Lønnsforskjellen her er gapet mellom menns timelønn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker innad i gruppene av yrker som har «lik verdi» etter alternative indikatorer.<sup>49</sup> Dette er altså ikke et mål på hvor mye en kvinne tjener sammenlignet med en mann som utfører «arbeid av lik verdi», men et mål på hvordan kvinnedominerte yrker i gjennomsnitt lønnes sammenlignet med mannsdominerte yrker som er like langs de fem dimensjonene kompetanse, ansvar, psykiske belastninger, fysiske anstrengelser og fysisk krevende arbeidsforhold.

Figur 4.12 illustrerer utviklingen i lønnsforskjellene mellom kvinne- og mannsdominerte yrker der vi justerer for ulike kjennetegn og faktorer én etter én og samlet. Først viser vi den ujusterte lønnsforskjellen mellom alle kvinne- og mannsdominerte yrker (modell 1), målt i prosent av menns timelønn i mannsdominerte yrker. Denne ligger på rundt tolv prosent gjennom perioden, med et midlertidig hopp under covid-19-pandemien i 2021.

Deretter sammenligner vi yrker med noenlunde lik utdanningslengde ved å legge til kontroller for seks grupper av utdanningskrav (modell 2). Lønnsforskjellen mellom kvinne- og mannsdominerte yrker med samme utdanningskrav er dobbelt så stor som mellom alle kvinne- og mannsdominerte yrker. Gitt utdanningslengden er den gjennomsnittlige mannlige timelønna i kvinnedominerte yrker 25 prosent lavere enn i mannsdominerte yrker. Dette er det samme mønsteret som vi så i kapittel 3: Når vi kontrollerer for utdanningslengde, blir lønnsforskjellene større. Utdanningene som kreves i kvinnedominerte yrker gir altså lavere lønn enn like lange utdanninger som kreves i mannsdominerte yrker.

Merk imidlertid at vi for å måle utdanningskrav har basert oss på gjennomsnittlig utdanningslengde blant arbeidstakere i hvert yrke, og ikke faktiske krav – som vi ikke har data på. Hvis arbeidstakerne i kvinnedominerte yrker i gjennomsnitt har lengre utdanning enn det som er minimumskravet, vil vi måle for høyt «krav» i disse yrkene. Og dersom dette ikke gjelder i samme grad i mannsdominerte yrker, vil vi sammenligne kvinnedominerte yrker med for høye (målte) krav med mannsdominerte yrker med like høye (faktiske) krav. Fordi det kun er faktiske krav, og ikke arbeidstakers eventuelle overkvalifisering, som måler verdien på arbeidet og dermed skal reflekteres i lønna, vil vi finne større lønnsforskjeller enn de reelle mellom kvinne- og mannsdominerte yrker med samme «utdanningskrav». En indikasjon på slik overkvalifisering i kvinnedominerte yrker er at det kun er 3 kvinnedominerte yrker i gruppen med kortest

49 Vi utelater altså her de 62 kjønnsbalanserte yrkene, for å «rendyrke» forskjellen mellom kvinner og menn.

utdanningslengde (renseri- og vaskerimaskinoperatører, renholdere i virksomheter og kjøkkenassistenter), men hele 48 mannsdominerte. Dette kan imidlertid også skyldes at de faktiske utdanningskravene i kvinnedominerte yrker er høyere. Vi har ikke mulighet til å skille faktiske krav fra eventuell overkvalifisering med tilgjengelige data.

Hvis vi legger sammen utdanningskrav og ferdighetskrav slik de inngår i kompetansefaktoren (se tabell 4.2), faller den estimerte lønnsforskjellen til 22 prosent (modell 3). Da sammenligner vi altså kvinne- og mannsdominerte yrker med samme kompetansekrav, målt som kombinasjonen av utdanning og en rekke ferdighetskrav. Denne lønnsforskjellen er større enn den ujusterte forskjellen blant alle yrker, men mindre enn blant yrker med samme utdanningskrav.

Deretter sammenligner vi yrker med lik grad av ansvar (modell 4), altså innad i de seks gruppene av ansvarsfaktoren. Den nederste linjen i figur 4.12 viser at menn i kvinnedominerte yrker lønnes omtrent elleve prosent lavere enn menn i mannsdominerte yrker med like mye ansvar – uten å ta hensyn til utdanning eller kompetansekrav. Lønnsforskjellen mellom yrker med samme ansvarsgrad er altså mindre enn mellom alle yrker.

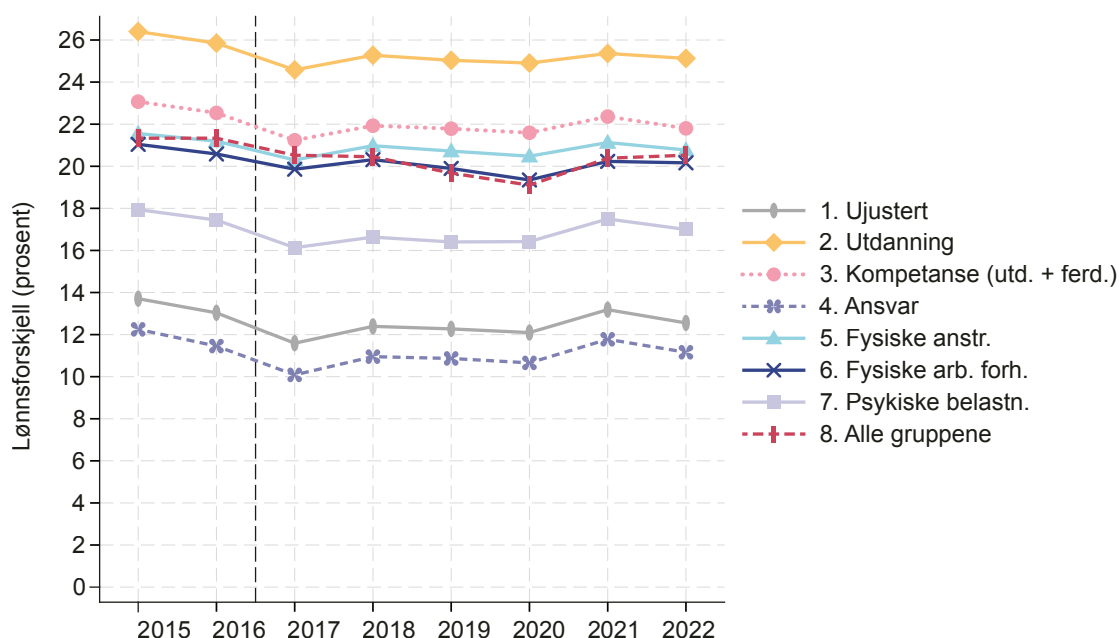
Kontrollerer vi i stedet for mengden fysiske anstrengelser (modell 5), finner vi en lønnsforskjell mellom kvinne- og mannsdominerte yrker på 21 prosent. Forskjellen er betydelig større enn den ujusterte forskjellen og tyder på at fysiske anstrengelser avlønnes relativt sett mindre i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte yrker. Det samme gjelder fysisk krevende arbeidsforhold, som isolert sett gir en lønnsforskjell på 20 prosent (modell 6). I disse sammenligningene vil det imidlertid være svært ulikt hvor mange kvinnedominerte yrker som er i hver faktorgruppe. For eksempel finnes det bare 3 kvinnedominerte yrker i gruppen med høyest skår på fysiske anstrengelser (renholdsledere, renholdere i virksomheter og renseri- og vaskerimaskinoperatører) og 2 med høyest skår på fysisk krevende arbeidsforhold (veterinærer og tannpleiere), men henholdsvis 43 og 45 mannsdominerte yrker. Dette kan ha sammenheng med at kjennetegnene er standardisert på tvers av yrker. Når en rekke mannsdominerte yrker skårer veldig høyt på fysiske anstrengelser og fysisk krevende arbeidsforhold, vil de kvinnedominerte fysisk krevende yrkene som skårer høyt likevel ikke være i gruppen med høyest skår. Det gjelder for eksempel sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere, som alle skårer høyt på krevende arbeidsforhold, men havner i nest øverste gruppe. At det ikke er flere kvinnedominerte yrker i øverste gruppe for fysiske anstrengelser kan også ha sammenheng med at en del av kjennetegnene gjelder håndtering av gjenstander, maskiner, verktøy, og så videre, som er mer mannstypiske kjennetegn.

I appendikstabell A6 og A7 lister vi opp de tre største yrkene (eller maksimalt antall hvis det er færre enn tre), etter utdanningskrav, i gruppene som skårer

høyest på de fire faktorene som vi kan måle med både O\*NET-data og data fra levekårsundersøkelsen. A6 viser yrker uten krav om høyere utdanning og A7 viser yrker med krav om kort eller lang høyere utdanning. I tabellene ser vi at det er færre enn tre kvinnedominerte og kjønnsbalanserte yrker i flere av de mest fysisk krevende gruppene.

Videre ser vi i figur 4.12 at mellom yrker med lignende psykiske belastninger er lønnsforskjellen nede i 17 prosent (modell 7). Psykiske belastninger, som er størst i kvinnedominerte yrker (se figur 4.5), ser altså ut til å avlønnes relativt sett bedre enn de fysiske faktorene i kvinnedominerte yrker.

**Figur 4.12 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – ujustert, utdanningslengde og hovedfaktorene fra O\*NET. 2015–2022**



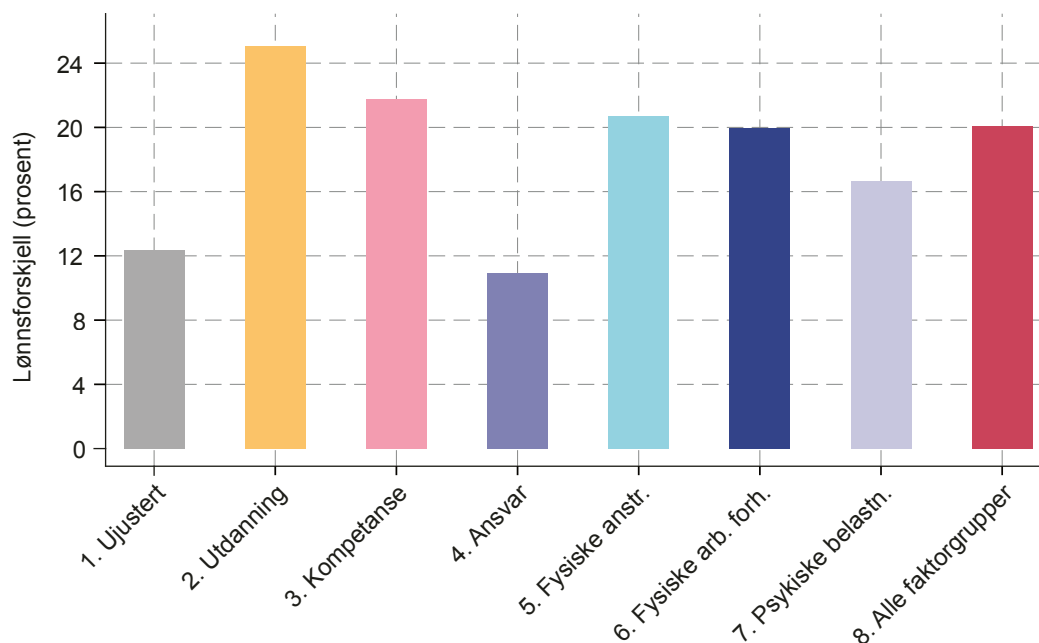
*Note:* Figuren viser lønnsforskjellene i perioden 2015–2022 mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker med ulike justeringer: 1. ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med: 2. lik utdanningslengde, 3. samme kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), 4. samme ansvarsgrad, 5. like store fysiske anstrengelser, 6. like krevende fysiske arbeidsforhold, og 7. like store psykiske belastninger. I 8. kontrollerer vi for alle gruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler).

Til slutt kontrollerer vi for alle seks grupper av de fem faktorene samtidig (modell 8). Da sammenligner vi yrker som har like kompetansekrav, like mye ansvar, like store fysiske anstrengelser, like krevende fysiske arbeidsforhold og like store psykiske anstrengelser. Innad i disse gruppene av likeverdige yrker etter samtlige faktorer, finner vi en lønnsforskjell på rundt 20 prosent mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

I figuren ser vi at det i perioden etter 2017 har vært en svak økning i den ujusterte lønnsforskjellen, og i de fleste modellene med én faktor. I modellen med alle fem faktorene har det imidlertid ikke vært noen tydelig trend, foruten et fall rundt

2019–2020 og deretter en økning igjen. For å forenkle fremstillingen viser vi derfor i figur 4.13 og i de kommende figurene gjennomsnittet for årene 2017–2022 for hver modell (linje) i figur 4.12.<sup>50</sup> Da ser vi tydeligere hvordan lønnsforskjellsestimatet påvirkes av de ulike faktorene vi tar med i modellen. Den første søylen viser den ujusterte lønnsforskjellen som ligger på tolv prosent i gjennomsnitt over perioden. Den åttende søylen viser at lønnsforskjellen mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som har lik verdi på alle de fem faktorene ligger på 20 prosent.<sup>51</sup> Dette ligger veldig nær estimatet i den svenske Lönelots-rapporten (Harrisman et al., 2023) på 19 prosent.

**Figur 4.13 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – justert for ulike kjennetegn og faktorer. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinnedominerte yrker og menns gjennomsnittlige timelønn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, med ulike justeringer: **1.** ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med samme: **2.** utdanningslengde, **3.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **4.** ansvarsgrad, **5.** fysiske anstrengelser, **6.** fysisk krevende arbeidsforhold, og **7.** psykiske belastninger. I **8.** kontrollerer vi for alle gruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler).

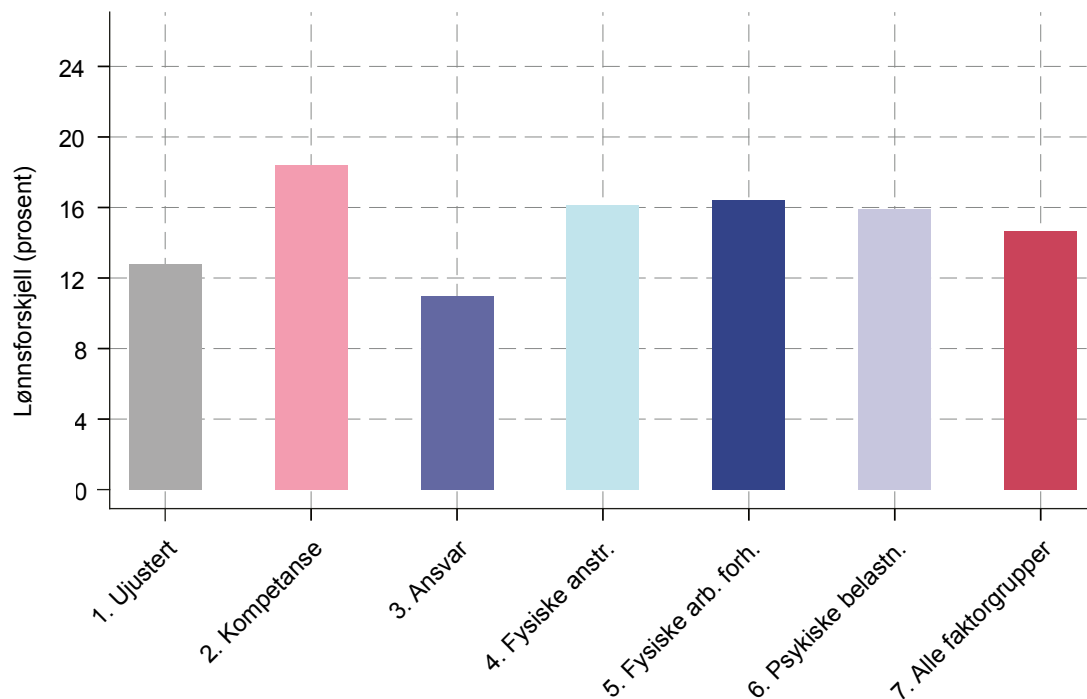
I Lönelots-rapporten sammenlignes imidlertid kvinnedominerte yrker med alle andre yrker, ikke bare mannsdominerte. I figur 4.14 illustrerer vi hvordan lønnsforskjellsestimatet endrer seg når vi sammenligner gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte yrker med *alle andre* yrker, inkludert de 62 kjønnsbalanserte yrkene. Ikke overraskende faller da lønnsforskjellen i alle modellene. Som vist i figur 4.2 er menns timelønn lavere i kjønnsbalanserte enn mannsdominerte yrker, slik at gapet til kvinnedominerte yrker blir mindre når vi tar med kjønnsbalanserte i sammenligningsgrunnlaget. Estimatet for lønnsforskjellene mellom yrker av lik verdi langs alle de fem faktorene er nå hele

<sup>50</sup> Vi utelater de to første årene på grunn av usikre data, se kapittel 2.2.

<sup>51</sup> Figurene A6 og A7 i appendiks A7 viser de samme forskjellene basert på timelønna til henholdsvis *alle* og *kvinner*.

6 prosentpoeng lavere (14 prosent) enn i figur 4.13. Det har altså stor betydning hvorvidt vi sammenligner kvinne- og mannsdominerte yrker eller kvinne- og mannsdominerte og alle andre yrker.

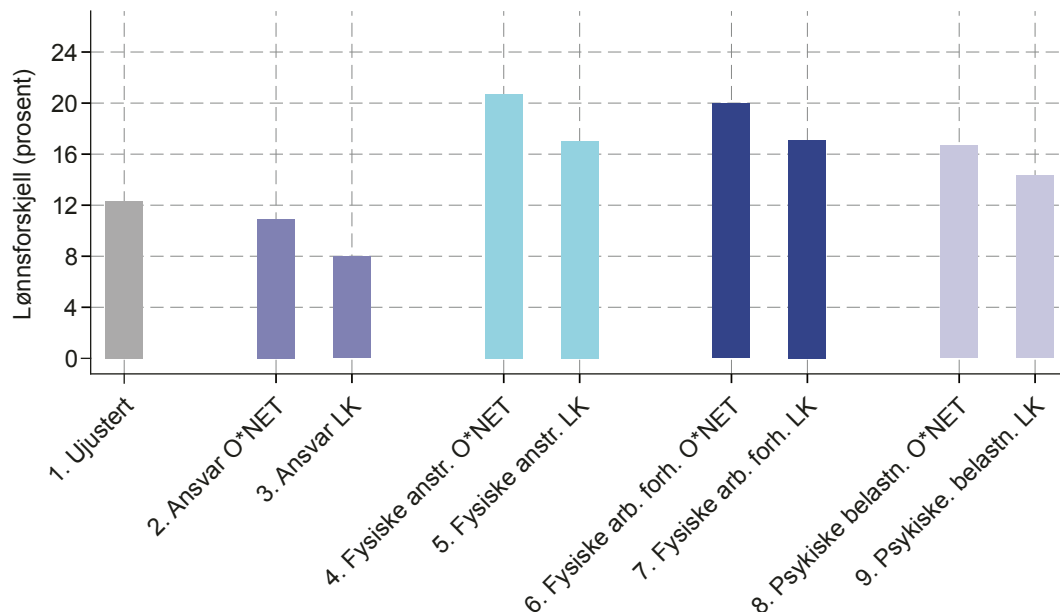
**Figur 4.14 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og alle andre yrker – etter kjennetegn og faktorer fra O\*NET. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinnedominerte yrker og menns gjennomsnittlige timelønn i alle andre yrker (mannsdominerte og kjønnsbalanserte) i årene 2017–2022, med ulike justeringer: **1.** ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med samme: **2.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **3.** ansvarsgrad, **4.** fysiske anstrengelser, **5.** fysisk krevende arbeidsforhold, og **6.** psykiske belastninger. I **7.** kontrollerer vi for alle gruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler).

Videre undersøker vi hvordan selve definisjonen av de fem faktorene påvirker lønnsforskjellsestimatet. Dette gjør vi ved først å sammenligne målene vi får med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen i figur 4.15. Gjennomgående er lønnsforskjellene mindre dersom vi bruker levekårsundersøkelsen enn O\*NET. For eksempel er lønnsforskjellsestimatet mellom kvinne- og mannsdominerte yrker med like store fysiske anstrengelser hele fem prosentpoeng mindre med levekårsundersøkelsesmålet enn med O\*NET-målet – dette til tross for at kjennetegnene som inngår i de to, er relativt like. Forklaringen er at vi ender opp med å sammenligne forskjellige yrker med de to målene, og dermed blir gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom yrkene forskjellig. Hvorvidt det ene er mer korrekt enn det andre, er imidlertid ikke mulig å si ut fra tilgjengelige data og resultater.

**Figur 4.15 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – fire hovedfaktorer målt med data fra O\*NET og levekårsundersøkelsen. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinnedominerte yrker og menns gjennomsnittlige timelønn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, innad i grupper av yrker med lik verdi på fire hovedfaktorer, målt med data fra henholdsvis O\*NET og levekårsundersøkelsen (LK): 1. ujustert, 2. og 3. ansvar, 4. og 5. fysiske anstrengelser, 6. og 7. fysisk krevende arbeidsforhold, og 8. og 9. psykiske belastninger.

Figur A10 i appendikset illustrerer at også hvilke kjennetegn vi tar med i hver av faktorene, har stor betydning for lønnsforskjellsestimatet. Særlig gjelder dette ansvarsfaktoren. Tar vi for eksempel med flere former for ansvar/ledelse, som ansvar for å kommunisere informasjon både internt og eksternt og ansvar for å utvikle strategier og planer, øker lønnsforskjellen med fem prosentpoeng. Det finnes altså ikke ett fasitsvar på hva som er graden av ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold eller psykiske belastninger i et yrke, men mange ulike mål. Hvilket mål vi velger, viser seg å ha stor betydning for den beregnede lønnsforskjellen mellom yrker av «lik verdi» langs de alternative faktormålene.

I hovedfaktorene, slik vi har målt dem hittil, inngår hverken erfaring eller ubekvem arbeidstid, selv om dette er viktige kjennetegn ved jobber som de fleste vil enes om bør reflekteres i avlønningen. Grunnen er hovedsakelig at vi ikke har gode nok data for å måle dem konsistent på tvers av virksomheter og yrker, slik vi må i en nasjonal indikator, jamfør diskusjonen i kapittel 4.3.2. Likevel illustrerer vi hvordan de kan slå ut i lønnsforskjellsestimatet ved å lage noen grove mål basert på det vi har av tilgjengelige data. Vi lager to ulike erfaringsmål med O\*NET-dataene og ett mål på ubekvem arbeidstid fra levekårsundersøkelsen. De to erfaringsmålene er:

1. jobbens krav om gjennomsnittlig antall måneder med relevant arbeids-erfaring, opptrening på arbeidsplassen (*on-site or in-plant training*) og opplæring i selve jobben (*on-the-job training*)

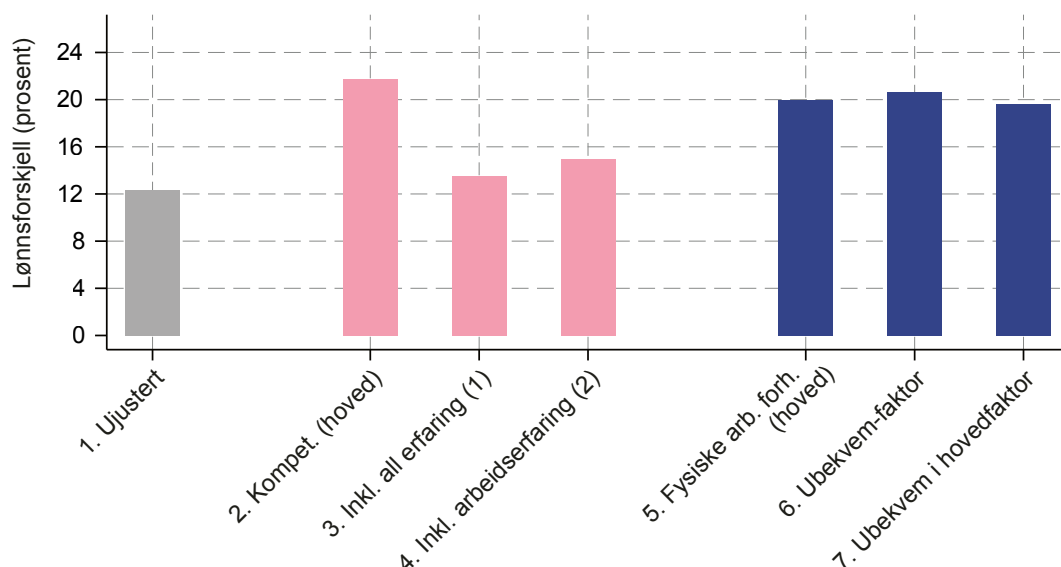
## 2. jobbens krav om gjennomsnittlig antall måneder med relevant arbeids-erfaring (kun).

Som nevnt i kapittel 4.3.2 er imidlertid erfaring trolig lite overførbart fra det amerikanske til det norske arbeidsmarkedet, og erfaringskravene er oppgitt i brede intervaller, slik at det er vanskelig å summere over yrker.

I figur 4.16 viser vi hvordan lønnsforskjellsestimatet endres dersom vi tar med de to erfaringsmålene i kompetansefaktoren hver for seg. Vi ser at begge erfaringsmålene kraftig reduserer estimatet, fra 22 prosent med hovedfaktoren, til henholdsvis knappe 14 og 15 prosent, avhengig av om vi tar med opplæring på arbeidsplassen og i selve jobben eller ikke. Fallet kan henge sammen med at det i kvinneedominerte yrker i gjennomsnitt er lavere krav til erfaring enn i mannsdominerte, slik at når vi sammenligner yrker med (omtrent) like erfaringskrav, reduseres lønnsforskjellen.

Videre tar vi med ubekvem arbeidstid, enten som en egen faktor, på samme måte som vi tar med de fem hovedfaktorene (modell 6), eller som et kjennetegn som inngår i hovedfaktoren for fysisk krevende arbeidsforhold (modell 7). I det første alternativet får ubekvem arbeidstid lik vekt som fysisk krevende arbeidsforhold, mens i det andre får det lik vekt som de øvrige kjennetegnene som inngår i faktoren for fysisk krevende arbeidsforhold – altså mye mindre. Forskjellene mellom dem er små, men lønnsforskjellen er omtrent ett prosentpoeng større når ubekvem arbeidstid er med som en egen faktor.

**Figur 4.16 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinneedominerte og mannsdominerte yrker – med erfaring og ubekvem arbeidstid. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinneedominerte yrker og menns gjennomsnittlige timelønn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, ujustert (1.) og med ulike mål på erfaringskrav og ubekvem arbeidstid som ekstra kjennetegn. I kompetansefaktoren inngår det to erfaringsmål, basert på O\*NET-data, som følger: 2. uten erfaring, 3. gjennomsnittlig antall måneder med tidligere relevant arbeidserfaring, opptrening på arbeidsplassen og opplæring i jobben, og 4. kun relevant arbeidserfaring. Ubekvem arbeidstid er hentet fra levekårsundersøkelsen og tatt med på følgende måter: 5. uten ubekvem arbeidstid, 6. ubekvem arbeidstid som en egen faktor i tillegg til faktoren for fysisk krevende arbeidsforhold, og 7. ubekvem arbeidstid som en del av faktoren for fysisk krevende arbeidsforhold på lik linje med øvrige kjennetegn.

Til slutt estimerer vi lønnsforskjellene mellom likeverdige kvinnedominerte og mannsdominerte yrker målt med alle de fem faktorene. Dette gjør vi ved å summere yrkenes skår på hver faktor til ett samlemål eller en indikator. I en slik indikator sammenlignes ikke yrkene nødvendigvis med yrker som er like etter samtlige faktorer, men som totalt sett har like høy skår på faktorene. Det betyr for eksempel at et yrke med mye ansvar og små psykiske belastninger kan sammenlignes med et yrke med lite ansvar og store psykiske belastninger, avhengig av hvor mye skåren på de to faktorene vektes inn i samlemålet. Altså må man foreta en vekting av de ulike faktorene mot hverandre når man slår dem sammen. Vi anser dette som en normativ beslutning og er derfor varsomme med å gjøre det. Vi fremhever i stedet at hvilke vekter man tillegger faktorene i indeksen, har stor betydning for det endelige lønnsforskjellsestimatet.

I figur 4.17 illustrerer vi lønnsforskjellsestimatet med ni eksempler på indekser der faktorene inngår med ulik vekting. Først viser vi det ujusterte estimatet, som ligger på tolv prosent. Deretter legger vi sammen de fem faktorskårene med **lik vekt** til ett samlemål (indeks 2). Vi har da summert faktorskårene for hvert yrke til én indeksverdi, som vi så deler inn i seks grupper.<sup>52</sup> Blant yrkene som inngår i gruppen med høyest skår på denne indeksen, er sykepleiere, tannleger og psykologer (kvinnedominerte), advokater, ledere av sosialomsorg og fengselsbetjenter (kjønnsbalanserte) og snekkere, brannmenn og restaurantsjefer (mannsdominerte). Blant yrkene i gruppen med lavest skår finner vi servitører, renholdere i virksomheter og kontormedarbeidere (kvinnedominerte), regnskapsførere, gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv. og økonomer (kjønnsbalanserte) og vaktmestre, driftsteknikere innenfor IKT og slaktere, fiskehandlere mv. (mannsdominerte). Hvis man altså legger lik vekt på kompetanse, ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger i arbeidsvurderingen, sammenligner man for eksempel sykepleiere med snekkere, og kontormedarbeidere med slaktere. Det er imidlertid ikke sykepleieres lønn som sammenlignes med snekkes lønn, men det er gjennomsnittlig lønn blant alle de kvinnedominerte yrkene i indeksgruppen med høyest skår (blant andre sykepleiere, tannleger og psykologer) som sammenlignes med gjennomsnittlig lønn blant alle de mannsdominerte yrkene i samme gruppe (blant andre snekkere, brannmenn og restaurantsjefer).

Vi finner at med indeks 2 (*lik vekt*) er lønna i kvinnedominerte yrker elleve prosent mindre enn i likeverdige mannsdominerte yrker.<sup>53</sup> Dette estimatet er

52 Merk at vi her summerer verdien på alle de fem faktorskårene før vi deler inn i seks grupper, mens vi i figur 4.13 har delt inn hver faktorskår i seks grupper hver for seg og så kontrollert for de 30 resulterende gruppene i modellen.

53 Yrkers gjennomsnittlige mannlige timelønn kan være påvirket av at det finnes flere menn enn kvinner med svært høye timelønninger som trekker gjennomsnittet opp. Dersom disse høytlønnede mennene er overrepresentert i kvinne- eller mannsdominerte yrker, vil det påvirke lønnsforskjellsestimatet. Vi sjekker dette med å estimere forskjellen i median (midtre) timelønn blant menn i stedet for gjennomsnittet (ikke vist). Estimaten med de ulike indeksene endres knapt, men estimatet der alle faktorgrupper er tatt med (modell 8 i figur 4.13), faller ett prosentpoeng.

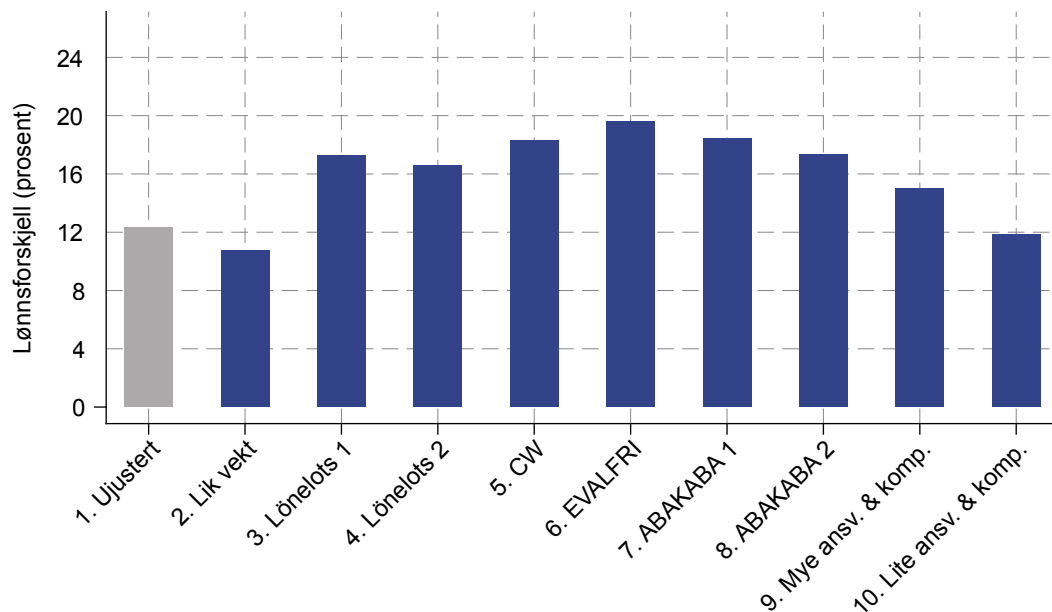
betydelig lavere enn estimatet i den åttende søylen i figur 4.13 (på 20 prosent), der vi kontrollerer for alle de 30 faktorgruppene samtidig. Forskjellen mellom estimatene skyldes at vi i figur 4.13 sammenligner yrker som har (tilnærmet) lik skår på *alle* de fem hovedfaktorene, mens vi i figur 4.17 sammenligner yrker som har (tilnærmet) lik skår på *summen* av de fem hovedfaktorene, der hver faktor teller like mye i beregningen av summen. Med andre ord tillater vi i sistnevnte (indeks 2) at yrker med for eksempel store psykiske belastninger og lite fysiske anstrengelser kan være likeverdige med yrker med tilsvarende store fysiske anstrengelser og små psykiske belastninger, så lenge summen av skårene på de to faktorene er (omtrent) lik. Dette gjør at vi har ett tall (én «verdi») som vi kan bruke til å sammenligne yrker, på tvers av stillingskategorier, næringer, virksomheter og så videre.

Et annet alternativ er å bruke vektingen fra andre lands indikatorer, for eksempel indikatoren foreslått i den svenske Lönelots-rapporten (Harrisman et al., 2023), den tyske CW-indeksen (Klammer et al., 2018) og vektinger foreslått i Sveits (Baitsch & Katz, 1996), som vist i de seks neste søylene i figur 4.17. Faktorene og kjennetegnene som inngår i disse indikatorene, avviker imidlertid fra de vi har foreslått i denne rapporten. I Lönelots-indikatoren inngår problemløsning og sosiale ferdigheter separat, men ingen av de andre ferdighetene vi har tatt med. Vi lager derfor to ulike Lönelots-indikatorer. I **Lönelots 1** slår vi sammen vektene for utdanning/erfaring (20 prosent), problemløsning (20 prosent) og sosiale ferdigheter (10 prosent) til én vekt som vi veker vår kompetansefaktor med. I tillegg inngår ansvar med 40 prosent (*ansvar* og *chefskap* slått sammen), og fysiske anstrengelser, arbeidsforhold og psykiske belastninger (som til sammen utgjør *arbetsförhållanden*) med totalt 10 prosent vekt. I **Lönelots 2** tar vi ikke med en samlet kompetansefaktor, men tar med problemløsning og sosiale ferdigheter (vektet som i Lönelots-indikatoren), i tillegg til utdanning, som egne faktorer. Begge deler øker lønnsforskjellsestimatet, trolig fordi økt vekt på utdanning trekker estimatet opp, se figur 4.13. Økt vekt på sosiale ferdigheter og problemløsning (Lönelots 2) trekker derimot estimatet noe ned, sammenlignet med hvis de inngår i en samlet kompetansefaktor (Lönelots 1). *Lönelots 2* gir en lønnsforskjell på 16 prosent, som er tre prosentpoeng mindre enn det Harrisman et al. (2023) beregner det til i det svenske arbeidsmarkedet (19 prosent). Sistnevnte er imidlertid basert på timelønna til alle arbeidstakere i kvinnedominerte yrker sammenlignet med alle andre yrker. Hvis vi beregner lønnsforskjellen på denne måten, og med vektingen i *Lönelots 2*, finner vi en lønnsforskjell på 17 prosent, eller to prosentpoeng under Harrisman et al. (2023), se appendiksfigur A8.

I indikatoren **CW** har vi slått sammen fysiske anstrengelser og arbeidsforhold (se tabell 4.1) og gitt dem 15 prosent vekt totalt. Ansvar teller 20 prosent, kompetanse 41 prosent og psykiske belastninger 24 prosent. Lønnsforskjellsesti-

matet øker da til 18 prosent, trolig på grunn av den relativt lave vekten på ansvar og høye vekten på utdanning, som trekker i hver sin retning, som vist i figur 4.13.

**Figur 4.17 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – eksempler på ulike indekser. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom menns gjennomsnittlige timelønn i kvinnedominerte yrker og menns gjennomsnittlige timelønn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, ujustert (1.) og med ni indikatorer der faktorene er vektet sammen på ulikt vis: **2. lik vekt** (20 prosent) på de fem faktorene, **3. Lönelots 1:** sosiale ferdigheter og problemløsning i en samlet kompetansefaktor (50 prosent), ansvar (40 prosent) og fysiske anstrengelser, arbeidsforhold og psykiske belastninger (totalt 10 prosent), **4. Lönelots 2:** sosiale ferdigheter (10 prosent), problemløsning (20 prosent), utdanning (20 prosent) og ellers som Lönelots 1, **5. CW:** fysiske krav (15 prosent), ansvar (20 prosent), kompetanse (41 prosent) og psykiske belastninger (24 prosent), **6. EVALFRI:** kompetanse (58 prosent), ansvar og risiko (17 prosent), psykososiale krav (17 prosent) og fysiske krav (8 prosent), **7. ABAKABA 1:** ansvar (25 prosent), kompetanse (40 prosent), psykososiale krav (25 prosent) og fysiske krav (10 prosent), **8. ABAKABA 2:** kompetanse (30 prosent), psykososiale krav (30 prosent), fysiske krav (20 prosent) og ansvar (20 prosent), **9. og 10.:** henholdsvis *mye* ansvar og kompetanse (35 prosent hver) og *lite* (12,5 prosent hver), med 10 og 25 prosent vekt på hver av de andre tre hovedfaktorene. Alle kjennetegn er hentet fra O\*NET og registerdata.

De tre neste søylene viser eksempler på vekter som ligger innenfor de anbefalte grensene i **ABAKABA** fra Sveits (Baitsch & Katz, 1996), se kapittel 4.1.3.

ABAKABA skiller mellom kompetanse (25–50 prosent), psykososiale krav (20–40 prosent), fysiske krav (5–25 prosent) og ansvar (20–30 prosent). I den første har vi gjentatt vektene i **EVALFRI**, som er ABAKABA for offentlig sektor, og tilpasset faktorene. EVALFRI har vektene 58 prosent på kompetanse, 17 prosent på psykososiale krav, 8 prosent på fysiske krav og 17 prosent på ansvar og risiko. Dette gir det største lønnsforskjellsestimatet i figuren, på nærmere 20 prosent. ABAKABA-indeksene gir noe lavere estimer, trolig på grunn av mindre vekt på kompetanse.

De to siste søylene i figuren viser eksempler på indikatorer der vi tillegger **ansvar og kompetanse henholdsvis mye vekt** (35 prosent hver) og **lite vekt** (12,5 prosent hver) sammenlignet med de tre andre faktorene, som får en tredjedel av den resterende vekten (10 og 25 prosent hver). Med den første indeksen

blir lønnsforskjellsestimatet 15 prosent og med det andre 12 prosent. Hadde vi tillagt ansvar enda mer vekt, ville estimatet blitt lavere, og hadde vi tillagt utdanning mer vekt, ville estimatet økt.

I dette kapittelet har vi vist at hvorvidt kvinne­dominerte og mannsdominerte yrker med «lik verdi» lønnes likt, avhenger av hvordan verdien måles – naturlig nok. Vi har valgt å måle yrkers verdi med fem hovedfaktorer som angir ulike krav og kjennetegn ved yrker: kompetanse, ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold og psykiske belastninger. Hvilke krav og kjennetegn som inngår i disse faktorene, og hvordan de vektes mot hverandre, påvirker dermed lønnsforskjellsestimatet. Vi finner alt fra 11 til 20 prosent forskjell mellom timelønna til menn som jobber i kvinne­dominerte yrker og menn som jobber i mannsdominerte yrker. Måler vi derimot timelønna blant alle arbeidstakere eller sammenligner kvinne­dominerte yrker med alle andre yrker (inkludert kjønnsbalanserte), endres lønnsforskjellsestimatet betraktelig. Det er med andre ord ikke mulig å gi ett tall på lønnsforskjellen mellom «kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi», men den er betydelig, og større enn lønnsforskjellen mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid.

## 4.7 Arbeid av lik verdi – diskusjon og vurderinger

I dette prosjektet har vi vurdert muligheten for å lage en eller flere nasjonale indikatorer for å måle arbeid av lik verdi i arbeidsmarkedet som helhet. Første skritt i en slik vurdering har vært å kartlegge lignende arbeid i andre land, og klargjøre hva som ligger i «arbeid av lik verdi» slik det forstås i norsk lovverk, forarbeider og internasjonale konvensjoner. Basert på dette har vi valgt ut relevante, tilgjengelige kjennetegn fra norske og internasjonale datakilder, og vi har utarbeidet ulike indikatorer basert på kjennetegnene på yrkesnivå. Målet sier altså noe om hvor viktige de ulike kjennetegnene er i yrkene dersom vi ser på arbeidsmarkedet under ett.

Vi har kategorisert kjennetegnene under hovedfaktorene kompetanse, ansvar, psykiske belastninger, fysisk krevende arbeidsforhold og fysiske anstrengelser. Disse kan måles på ulike måter og vil ha ulik innretning avhengig av om man bruker levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra SSB eller den amerikanske databasen O\*NET. O\*NET ligger nærmere den typen data som er nødvendig for å lage en nasjonal indikator, ettersom det er en database med kjennetegn ved yrker og deres arbeidstakere, basert på ekspertvurderinger og dokumentasjon på yrkesnivå. Den er imidlertid basert på det amerikanske arbeidsmarkedet, og det er ikke åpenbart at yrkeskrav og innretningen av arbeidsforhold er direkte overførbare til den norske konteksten. Levekårsundersøkelsen er i motsetning til dette en spørreundersøkelse der arbeidstakere selv rapporterer om egne arbeidsforhold og krav i arbeidet. Fordelen med sistnevnte er at den gir god

informasjon om norske arbeidsforhold. Vi har derfor valgt å vise frem hvordan indikatorene slår ut med de to datakildene, og å presentere tydelig hva som inngår i de ulike målene.

Vår tilnærming til oppdraget har vært å vise frem mulighetene og utfordringene med å lage et enhetlig verdimål på nasjonalt nivå. Det er ingen bestemt logisk, rettfærdig eller omforent måte å vekte de ulike faktorene mot hverandre på når man kombinerer yrkeskjennetegnene til ett samlemål. Ifølge International Labour Organization (ILO) skal vektingen reflektere virksomhetens behov, der virksomhetsintern logikk på en nøytral og transparent måte skal være bestemmende for hvordan de ulike faktorene vektes mot hverandre. Når vi her har kommet med eksempler på en mulig nasjonal indikator på yrkesnivå, innebærer det at denne kontekstspesifikke vurderingen ikke kan gjøres. Det er utfordrende å se hvordan man skal kunne utlede generelle regler for å veie de ulike faktorene mot hverandre i arbeidsmarkedet som helhet.

ILO nevner eksempler på yrker som har lik verdi og dermed burde ha samme lønn, alt annet likt, som rengjørere (hovedsakelig kvinner) og gartnere (hovedsakelig menn) eller ledere av sosialtjenester (hovedsakelig kvinner) og sivilingeniører (hovedsakelig menn). Vi gjør noe lignende, med utgangspunkt i det norske arbeidsmarkedet, og sammenligner kvinnedominerte og mannsdominerte yrker med lik verdi, målt med fem ulike faktorer både hver for seg og samlet.

Når vi ser på faktorene kompetanse, ansvar, psykiske belastninger, fysisk krevende arbeidsforhold og fysiske anstrengelser hver for seg, finner vi stort sett at gapet i timelønn er større når vi sammenligner yrker av lik verdi, enn når vi sammenligner kvinne- og mannsdominerte yrker generelt. Unntaket er faktoren ansvar, som bidrar til å minske forskjellen. At timelønnsgapet er større når yrker sammenlignes innenfor en faktor, betyr at kvinne- og mannsdominerte yrker som skårer likt på for eksempel fysiske anstrengelser, avlønnes mer ulikt enn om vi sammenligner alle kvinne- og mannsdominerte yrker under ett.

Den største lønnsforskjellen finner vi mellom kvinne- og mannsdominerte yrker med samme gjennomsnittlige utdanningslengde, uten å justere for andre kjennetegn ved yrkene. En annen måte å si dette på er at når vi sammenligner (mannlige) arbeidstakere med like lang utdanning i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, vil de som jobber i mannsdominerte yrker, i gjennomsnitt ha betydelig høyere timelønn enn de som jobber i kvinnedominerte yrker. Særlig gjelder dette innad i gruppen av yrker med lengst utdanning.

For å unngå at analysene av lønnsforskjellene mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker av lik verdi påvirkes av at kvinner typisk har lavere lønn enn menn, har vi basert oss på det gjennomsnittlige lønnsnivået for mennene som jobber i de ulike yrkene. Menn har generelt høyere timelønn enn kvinner,

og variasjonen er større, både mellom personer og yrker. Dersom vi i stedet baserer oss på gjennomsnittlig timelønn blant alle, både kvinner og menn, øker lønnsforskjellene mellom likeverdige kvinne- og mannsdominerte yrker (appendiksfigur A6). Motsatt minker lønnsforskjellene hvis vi benytter gjennomsnittlig timelønn blant kun kvinner (appendiksfigur A7). Hvor stor lønnsforskjellene for arbeid av lik verdi er, avhenger altså av om vi måler den for kvinner eller for menn, eller samlet for begge kjønn.

Det er viktig å understreke at indikatorene vi foreslår, tar utgangspunkt i kjennetegn på yrkesnivå, ikke individ- eller virksomhetsnivå. Vi måler ikke den enkelte arbeidstakers kompetanse eller ferdigheter, men den kompetansen eller de ferdighetene som kreves for å utføre arbeidet i et gitt yrke. Videre er «verdien» ikke verdsettingen av arbeidet på virksomhet- eller samfunnsnivå, men kompensasjonen som gis til arbeidstakeren for de kravene som stilles. Som en følge av dette kan ikke de foreslåtte indikatorene brukes på individ- eller virksomhetsnivå til å vurdere hvorvidt personer eller stillingsgrupper utfører arbeid av lik verdi. Likevel kan det være grunnlag for å bruke eksemplene våre og lignende analyser som utgangspunkt for diskusjoner om arbeidsvurderinger på virksomhetsnivå, og sammenligninger mellom yrker som ellers sjelden sammenlignes, men som likevel kan ha fellestrekk.

I arbeidet med indikatorene har det vært viktig for prosjektgruppen å ikke komme med noen oppskrift på vekting av de ulike kjennetegnene og faktorene, ettersom vi anser det som et prinsipielt og normativt spørsmål, som myndigheter og arbeidslivets parter må ta stilling til. Det finnes ikke forskningsmessig eller vitenskapelig belegg for at kjennetegn ved yrker bør vektes opp mot hverandre på bestemte måter.

En måte å håndtere utfordringene med å definere objektive kjennetegn og vekting av dem på kan være å opprette en eller flere ekspertgrupper for å vurdere kjennetegn ved yrker i det norske arbeidsmarkedet basert på ulike typer kilder. Informasjon til den nylig opprettede europeiske klassifiseringen av ferdigheter, kompetanse og yrker, *European Skills, Competences and Occupations (ESCO)*, samles for eksempel inn gjennom diverse kilder, jobbbannonser, studier, eksisterende klassifikasjonssystemer og ekspertgrupper. Denne klassifiseringen har en del informasjon om ferdigheter og kompetanse på yrkesnivå fra den europeiske konteksten, som kan tenkes å være et nyttig supplement til levekårsundersøkelsene, dersom det er ønskelig å unngå mulige målefeil ved overføringen fra det amerikanske arbeidsmarkedet ved bruk av O\*NET. Inntil videre har vi ikke andre tilstrekkelige kilder til informasjon om psykiske og fysiske belastninger og arbeidsforhold ved yrker i arbeidsmarkedet som helhet enn de vi har benyttet i denne rapporten. Vi har heller ingen informasjon som kan bidra til å understøtte vurderinger om vekting av kjennetegn opp mot hverandre.

Historisk har arbeidsvurdering avslørt betydelige avvik mellom stillinger i samme virksomhet. Et eksempel er vasking av tog utenpå (hovedsakelig utført av menn) og vasking av togene inni (hovedsakelig utført av kvinner) (NOU 2008:6 kap. 14). En nasjonal indikator vil i liten grad kunne avdekke slike avvik, ettersom vi opererer med grove inndelinger i yrker.

Yrkene i den gjeldende yrkesklassifiseringen til SSB (se kap. 2.2) varierer betydelig i både omfang og sammensetning, og er gjerne grovere inndelt enn det vi ofte tenker på som jobber eller stillinger. Noen yrker er relativt homogene, slik at arbeidstakerne innenfor et yrke har jobber som er like i form av oppgaver og innhold. Eksempler på slike yrker er bibliotekarere, flygere og tannleger. Andre yrker, derimot, består av svært ulike jobber med stor variasjon i arbeidsoppgavene. Eksempler er legespesialister, som omfatter blant annet anestesileger, audiologer, psykiatere og gynekologer, og yrket andre hjelpearbeidere, som omfatter blant annet billettkontrollører, trafikkdirigenter, garderobebetjenter og eksamensvakter. Ifølge de foreslåtte indikatorene vil alle arbeidstakere innenfor hvert yrke utføre arbeid av lik verdi, og det samme vil alle arbeidstakere innenfor gruppene av likeverdige yrker. De vil også ha lik timelønn innad i yrket, ettersom lønnsforskjellsestimatet er basert på gjennomsnittlig lønn innenfor hvert yrke og deretter gjennomsnittlig lønn blant likeverdige yrker som er enten kvinne- eller mannsdominerte. Begge deler er åpenbart sterke forenklinger – med det er også nettopp denne typen forenkling, eller aggregering, vi anser som kjernen i oppdraget vårt: å løfte lønnsforskjeller opp fra det individuelle og virksomhetsspesifikke plan til det nasjonale nivå, der sammenligningene gjøres på tvers av den store variasjonen som ligger i hver enkelt arbeidstakers oppgaver og jobbers innhold.

## 5 Konklusjon

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i det norske arbeidsmarkedet består. Lønnsforskjeller er et etablert mål på graden av likestilling mellom kjønnene, og Norge har forpliktet seg gjennom en rekke internasjonale avtaler til å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører *samme arbeid* og *arbeid av lik verdi*. I denne rapporten har vi vist at det siden 2015 har vært lite endring i lønnsforskjellene mellom observerbart like kvinner og menn som utfører samme arbeid, altså som har samme yrkestittel og er ansatt i samme virksomhet. Denne forskjellen har ligget stabilt på rundt seks prosent gjennom perioden 2015–2022. Lønnsforskjellen mellom alle kvinner og menn i arbeidsmarkedet, på tvers av yrker, næringer og virksomheter, ligger imidlertid på 13 prosent. Dette lønns-gapet er rundt ett prosentpoeng større enn det som er rapportert av Statistisk sentralbyrå (SSB), i hovedsak som følge av at vårt lønns mål omfatter overtidsbetaling. Lønns-gapet er imidlertid mindre enn det Eurostat beregner det til i 2022 (14,4 prosent). Samlet sett er våre estimer på størrelse med det som er funnet i tilsvarende studier.

Årsakene til at kvinner og menn har ulik lønn, er sammensatte. Vi finner at godt over halvparten av lønnsforskjellene kan forklares av det vi kan kalle *sammensetningsforskjeller*, altså at kvinner jobber i sektorer, næringer, yrker og virksomheter med et generelt lavere lønnsnivå enn menn. Særlig jobber mange kvinner i offentlig sektor, der timelønningene i gjennomsnitt er lavere enn i privat sektor. Kjønnsegregeringen i det norske arbeidsmarkedet er altså betydelig og bidrar til å opprettholde lønnsforskjellene.

Kvinner har i gjennomsnitt lengre utdanning enn menn, men innenfor fagfelt med et lavere lønnsnivå, slik at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med like lang utdanning er større enn mellom kvinner og menn generelt. Det at kvinner typisk tar lengre utdanning enn menn bidrar med andre ord til å redusere lønnsforskjellene. Forskjellene er særlig store i den delen av lønna som ikke er fastlønn, som bonus og overtidsbetaling, blant annet fordi menn oftere har utdanninger innenfor fagfelt der slik lønnskompensasjon er vanlig. Videre har flere menn enn kvinner svært høye timelønninger, som bidrar til å trekke gjennomsnittet opp. De gjennomsnittlige lønnsforskjellene er derfor langt større enn forskjellene på medianen (den «midterste» timelønna).

Vi finner at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med barn er betydelig større enn mellom kvinner og menn uten barn. Dette kan skyldes både seleksjon i hvem som får barn og konsekvensene av å få barn for menns og kvinners lønn.

I og med at vi sammenligner fedre og mødre som utfører samme arbeid, tyder dette på at familieetablering får større konsekvenser for mødre enn for fedre. Vi finner at lønnsforskjellene blant foreldre blir større med antall barn, og at det relative lønnstapet for mødre vedvarer etter hvert som barna blir eldre. Mødres lønnstap gjelder altså ikke bare i småbarnsfasen.

Det gjenstår en lønnsforskjell på seks prosent mellom observerbart like kvinner og menn som utfører samme arbeid, som ikke kan forklares av de kjennetegnene vi har analysert i denne rapporten. Dette lønnsgapet kan helt eller delvis skyldes andre observerbare kjennetegn som ikke er tilgjengelige i datagrunnlaget vårt, eller uobserverbare kjennetegn som det er vanskeligere å måle rent statistisk, som preferanser, valg og muligheter.

Oppsummert er de viktigste lønnsforskjellene vi har beregnet som følger:

- *Ujustert lønnsgap mellom kvinner og menn generelt: 13 prosent*
- *Lønnsgap justert for utdanningslengde, erfaring og deltid: 14 prosent*
- *Lønnsgap justert for yrke (firesifret yrkeskode), næring, sektor, utdanningslengde, erfaring og deltid: 8 prosent*
- *Lønnsgap justert for yrke, næring, sektor, utdanningslengde, erfaring, deltid og virksomhet: 6 prosent*
- *Lønnsgap justert for nøyaktig samme yrke (sjusifret yrkeskode), næring, sektor, utdanningslengde, erfaring, deltid og virksomhet: 5 prosent*

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører *arbeid av lik verdi* er ikke det samme som lønnsforskjeller for samme arbeid. For å måle om arbeid er av lik verdi, må man vurdere likhetstrekk ved jobber, på tvers av stillinger, yrker og næringer. I denne rapporten utforsker vi mulighetene for å måle arbeid av lik verdi i arbeidsmarkedet som helhet. Vår utforskende studie er en av de første til å kartlegge lønnsnivåforskjeller på nasjonalt plan mellom kvinne- og mannsdominerte yrker av lik verdi. Det sentrale har derfor vært å vurdere og diskutere hva som ligger i det rettslige begrepet «arbeid av lik verdi», og å foreslå måter man kan måle «verdien» til et arbeid på, i form av de objektive kravene, betingelsene og innsatsen som er nødvendig for å utføre arbeidet, uavhengig av fagfelt.

Vi har gitt eksempler på ulike måter å operasjonalisere begrepet «arbeid av lik verdi» på. For å sammenligne yrkers innhold må man vurdere og ta stilling til hvilke kjennetegn som er relevante å ha med, og summere disse til et samlemål eller en indikator som kan brukes til å sidestille yrker med lignende krav og belastninger. Vi har valgt å bruke objektive, sentrale og mest mulig kjønnsnøytrale og yrkesnøytrale kjennetegn for å gi hvert yrke en skår (tallverdi) på de

fem hovedfaktorene *kompetanse, ansvar, fysiske anstrengelser, fysisk krevende arbeidsforhold* og *psykiske belastninger*. Etter disse fem dimensjonene har vi sammenlignet kvinne- og mannsdominerte yrker med lik skår, som dermed kan sies å være *likeverdige*, og sett på lønnsforskjellene mellom dem. For eksempel har vi beregnet lønnsforskjellene mellom kvinne- og mannsdominerte yrker som har lik grad av ansvar, er like fysisk anstrengende eller har samme kompetansekrav.

For å unngå å blande sammen lønnsforskjeller *mellom* yrker (arbeid av lik verdi) og lønnsforskjeller mellom menn og kvinner *innad* i yrkene (samme arbeid), har vi basert oss på menns gjennomsnittslønn i de ulike yrkene. Vi har vist at lønnsforskjellene er større hvis vi i stedet bruker gjennomsnittlig timelønn blant alle arbeidstakere i yrker. Denne forskjellen er da påvirket av at det er flere menn, med høyere gjennomsnittlig timelønn, i mannsdominerte yrker, og flere kvinner, med lavere gjennomsnittlig timelønn, i kvinne- og mannsdominerte yrker, slik at gjennomsnittsforskjellen mellom kvinne- og mannsdominerte yrker blir større. Motsatt blir forskjellen mindre dersom vi bruker kvinners timelønn som referanselønn, fordi kvinner har en mer «sammenpresset» lønnsfordeling, med en større andel lønnstakere rundt midten av fordelingen og færre i toppen enn i menns lønnsfordeling. Det er altså avgjørende for resultatet hvilke arbeidstakere sin lønn vi bruker for å beregne lønnsforskjellen mellom likeverdige kvinne- og mannsdominerte yrker.

Kjennetegnene vi har valgt ut til å definere de fem hovedfaktorene nevnt over bør ses på som eksempler mer enn fasitsvar. Basert på det vi har av tilgjengelig data, har vi valgt ut generelle kjennetegn som kan måles på tvers av alle yrker. Det er imidlertid trolig en rekke kjennetegn som kan være relevante å ha med i vurderingen av om to jobber er sammenlignbare, men som vi ikke har gode nok data på. Eksempler på dette er erfaring (under kompetansekrav) og ubekvem arbeidstid (under arbeidsforhold). Trolig er det også en del mer kvinnetypiske kjennetegn som ikke finnes i de tilgjengelige dataene, som håndtering av mennesker eller ulike former for trakassering. En annen utfordring med datagrunnlaget, er at vi ikke har objektive norske data på yrkesnivå. Vi har derfor benyttet både amerikanske data, basert på ekspertvurderinger av yrkeskjennetegn, og norske data basert på arbeidstakeres selvrapporterte erfaringer i spørreundersøkelsen om levekår fra Statistisk sentralbyrå.

Begrensningen i datagrunnlaget er en svakhet både i våre analyser og generelt for kunnskapen om og forståelsen av yrkeskjennetegn. Ved å opprette en ekspertgruppe som skal vurdere kjennetegn ved yrker i det norske arbeidsmarkedet, vil man kunne få bedre kunnskap om yrkers kompetansekrav, arbeidsforhold, belastninger, og ansvar, og eventuelle andre relevante kjennetegn, enn det vi har i dag. Det vil da være viktig å dekke alle relevante kjennetegn i både

kvinne- og mannsdominerte yrker, så langt det lar seg gjøre. Imidlertid vil det ikke være mulig eller hensiktsmessig å oppnå full «kjønnsbalanse» i kjennetegnene som inngår i faktorene. En del mannsdominerte yrker er for eksempel de facto mer fysisk krevende. Dette bør derfor gjenspeiles i faktoren for fysiske anstrengelser. I stedet for å gjøre faktoren for fysiske anstrengelser mer «kvinnetypisk», kan man vekte ned fysiske anstrengelser i arbeidsvurderingen. Vår vurdering er at kjennetegnene som inngår i faktorene bør være så generelle som mulig, slik at de kan sammenlignes på tvers av alle yrker, og at kjennetegnene faktisk gjenspeiler de kravene og belastningene som en arbeidstaker (enten kvinne eller mann) typisk opplever i jobben.

For å gå ett skritt videre og summere hovedfaktorene til en indikator, må man ta et valg om hvor mye faktorene skal telle i forhold til hverandre. I dette valget ligger det en rekke normative og ideologiske vurderinger. Vi har derfor ikke foreslått én indikator for å måle arbeid av lik verdi, men gitt flere ulike eksempler. Med de foreslåtte indikatorene finner vi mellom 11 og 20 prosent lavere gjennomsnittlig timelønn i kvinnedominerte enn mannsdominerte yrker. Det store spennet illustrerer at måten man måler arbeid av lik verdi på, er helt avgjørende for det endelige estimatet. Eksemplene synliggjør dilemmaene og utfordringene med å skulle måle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi. Uavhengig av hvordan indikatorene defineres, finner vi at lønnsgapet blir større når vi sammenligner mannsdominerte og kvinnedominerte yrker av lik verdi enn når vi sammenligner kvinner og menn som utfører samme arbeid. Det støtter opp under antakelsen om at mannstypisk og kvinnetypisk arbeid lønnes ulikt, selv når arbeidsforholdene og arbeidets krav til ansvar, kompetanse og anstrengelser kan sies å være sammenlignbare.

# Litteratur

- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Baitsch, C. K. C. & Katz, C. (1996). *Lohnungleichheit für die Praxis – Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*. Hochschulverlag.
- Bakken, F. (2022). Ulønnet og lønnet foreldrepermisjon–mødre og fedres bruk og vurderinger. *Arbeid og velferd*, 1, 59-76.
- Barth, E., Hardoy, I., Schöne, P. & Østbakken, K. M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hva har skjedd på 2000-tallet?* (8277634234). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/177425>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Dalen, H. B. & Bye, L. S. (2020). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019. Dokumentasjon* (Tall som forteller. Notater.).
- European Commission. (2022). Equal Pay? Time to close the gap! I E. Union (Red.), *Factsheet November 2022*. Justice and Consumers. [https://commission.europa.eu/document/download/61252380-e608-4157-818d-e81619715310\\_en?filename=equal\\_pay\\_day\\_factsheet\\_2022\\_en\\_1\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/61252380-e608-4157-818d-e81619715310_en?filename=equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf)
- Hardy, W., Keister, R. & Lewandowski, P. (2018). Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe. *Economics of Transition*, 26(2), 201-231.
- Harrisman, A., Johansson, L. & Trollvik, M. (2023). *Strukturelle Lønneskillnader: Høgt værderat – låg løn. Lønelotserna*. <https://static1.squarespace.com/static/57bd44a0197aeab07f381350/t63e5f9e21172116142ef485c/1676016100566/H%C3%B6gt+v%C3%A4rderat+l%C3%A5g+l%C3%B6n.pdf>
- Hellum, A. & Strand, V. B. (2022). *Likestillings-og diskrimineringsrett*. Gyldendal.
- Holgeid, M. (2023). *Arbeidsgivers lønnskartleggingsplikt En analyse av kriteriene «samme arbeid eller arbeid av lik verdi» ved sammenstilling av stillingsgrupper* [Universitetet i Oslo]. Oslo.
- Johansson, L. (2022). *Indikator för likvärdigt arbete. Bilaga 3 till Jämställdhetsmyndigheternas rapport 2022:2*. Jämställdhetsmyndigheten.
- Katz, C. & Baitsch, C. (2006). *Arbeit bewerten-Personal beurteilen: Lohnsysteme mit Abakaba: Grundlagen, Anwendung, Praxishilfe*. vdf Hochschulverlag AG.
- Kitagawa, E. M. (1955). Components of a difference between two rates. *Journal of the American Statistical Association*, 50(272), 1168-1194.
- Klammer, U., Klenner, C. & Lillemeier, S. (2018). "Comparable Worth" Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Hans-Böckler-Stiftung.
- Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S. & Heilmann, T. (2022). „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(2), 233-258. <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6>
- Kleven, H. (2022). *The geography of child penalties and gender norms: Evidence from the United States*. National Bureau of Economic Research.

- Kleven, H., Landais, C. & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Lewandowski, P., Park, A., Hardy, W., Du, Y. & Wu, S. (2022). Technology, skills, and globalization: Explaining international differences in routine and nonroutine work using survey data. *The World Bank Economic Review*, 36(3), 687-708.
- NOU. (1974: 47). *Kvinneyrkers lønns plassering innenfor offentlig virksomhet* (Norges offentlige utredninger). Forbruker- og administrasjonsdepartementet. Universitetsforlaget.
- NOU. (1997: 10). *Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn*. Barne- og familiedepartementet. S. t. Statens forvaltningstjeneste. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7e80f44d0f2e4feca6880e4ad1abf08b/no/pdfa/nou199719970010000dddpdfa.pdf>
- NOU. (2008: 6). *Kjønn og lønn: Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-6/id501088/>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*. <https://www.ilo.org/publications/equal-pay-introductory-guide-0>
- Penner, A. M., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M. M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hou, F., Mrčela, A. K., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., Melzer, S. M., Mun, E., Apascaritei, P., . . . Tufail, Z. (2023). Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature Human Behaviour*, 7(2), 184-189. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>
- Revol, M. K. & Bye, L. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016. Dokumentasjon* (Notater).
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn i mellom*. Gyldendal.
- Strøm, M., Barth, E. & Schøne, P. (2014). *Er lønnsgapet mellom kvinner og menn i ferd med å lukkes? Vedlegg til TBU-rapport NOU 2015:6* (Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.).
- Tuv, N. (2022). *Flest fedre i Vestland tar ut hele pappapermisjonen* (Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene). Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnslikestilling-i-kommunene/artikler/flest-fedre-i-vestland-tar-ut-hele-pappapermisjonen>
- Vrålstad, S. & Revol, M. K. (2014). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013. Dokumentasjonsrapport* (Notater).
- Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(2), 477-496. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>
- Wagner, I. & Grødem, A. S. (2018). Sertifisert likestilling: Likelønnsstandarden på Island. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.

# Appendiks A1 Regresjonsanalyser og utvalgsavgrensninger

For å undersøke i hvilken grad sammensetningseffekter kan forklare de observerte (ujusterte) lønnsforskjellene, estimerer vi følgende lineære modell med minste kvadraters metode:

$$\ln(w)_i = \alpha + \beta \times kjønn_i + \gamma \times X_i + \varepsilon_i,$$

$\ln(w)_i$  er logaritmen til timelønn,  $\alpha$  er konstantleddet,  $\beta$  er koeffisienten for kjønnsforskjellene i lønn,  $\gamma$  er koeffisientene for et sett av kontrollvariabler,  $X_i$ , og  $\varepsilon_i$  er restleddet, som fanger opp variasjonen i timelønn som ikke forklares av kontrollvariablene.

Med utgangspunkt i de estimerte verdiene på koeffisientene ( $\beta$ ) fra denne regresjonen beregner vi de justerte timelønnsforskjellene. Den prosentvise lønnsforskjellen beregner vi som  $100 \times (1 - e^\beta)$ . Når vi sammenligner ulike mål på den ujusterte timelønnsforskjellen, omtales dette målet som «regresjonsbasert». Fordi det er den naturlige logaritmen til timelønn som er venstresidevariabelen, analyserer vi den geometriske, og ikke den aritmetiske (vanlig gjennomsnitt) gjennomsnittsforskjellen mellom gruppene. Dette gjør at den prosentvise timelønnsforskjellen (basert på et geometrisk gjennomsnitt) blir noe lavere enn når vi beregner gjennomsnittlig timelønnsforskjell direkte (aritmetisk gjennomsnitt). I de fleste figurer viser vi 95-prosents konfidensintervaller, med standardfeil klynget på individer.

## Utvalgsavgrensninger

Vi gjør enkelte avgrensninger av utvalget for at ikke urealistisk høye og lave timelønninger skal påvirke de estimerte gjennomsnittene. Først utelater vi observasjoner med timelønn på 0 kr eller mindre (172 observasjoner). Deretter estimerer vi en regresjonsmodell der den avhengige variabelen er logaritmen til timelønn og forklaringsvariablene er alder, alder kvadrert, utdanningslengde, utdanningslengde kvadrert, en indikator for manglende informasjon om utdanning og en indikator for deltidsarbeid. Basert på de estimerte residualene fra denne modellen utelater vi observasjoner som har residualer som avviker mer enn fem standardavvik fra gjennomsnittet (74 416 observasjoner). Til slutt utelater vi observasjoner med timelønn under 100 kr (KPI-justert til 2022), som vi anser som urealistisk lavt (217 019 observasjoner).

# Appendiks A2 Fordelingen av kvinner og menn på sektorer, næringer og yrker

**Tabell A1 Andelen blant kvinner og menn med hovedarbeidsforhold i privat og offentlig sektor**

|                | Sektor, prosent            | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Menn</b>    | Privat / off. eide foretak | 80,47 | 80,05 | 79,87 | 79,88 | 80,02 | 79,91 | 79,28 | 79,78 |
|                | Offentlig forvaltning      | 19,44 | 19,88 | 20,06 | 20,06 | 19,92 | 20,00 | 20,66 | 20,16 |
| <b>Kvinner</b> | Privat / off. eide foretak | 49,77 | 49,17 | 48,74 | 48,74 | 48,92 | 48,81 | 47,67 | 49,20 |
|                | Offentlig forvaltning      | 50,16 | 50,77 | 51,20 | 51,21 | 51,04 | 51,13 | 52,30 | 50,77 |

*Note:* Tabellen viser fordelingen av kvinner og menn i utvalget på privat og offentlig sektor. Vi har kun tatt med individers hovedarbeidsforhold. En liten andel har manglende informasjon om sektor og er derfor utelatt fra tabellen, men inngår i utregningen av andeler.

**Tabell A2 Andelen blant kvinner og menn i utvalget med hovedarbeidsforhold i ulike næringsgrupper**

|             | Næring (forenklet inndeling), prosent                                                                                              | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Menn</b> | Jordbruk, skogbruk og fiske                                                                                                        | 1,06  | 1,08  | 1,11  | 1,13  | 1,17  | 1,22  | 1,29  | 1,28  |
|             | Industri + Bergverksdrift og utvinning                                                                                             | 18,35 | 17,33 | 16,46 | 16,25 | 16,19 | 16,27 | 16,10 | 15,61 |
|             | Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning + Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet                              | 1,73  | 1,78  | 1,80  | 1,78  | 1,79  | 1,80  | 1,84  | 1,82  |
|             | Bygge- og anleggsvirksomhet                                                                                                        | 12,37 | 12,63 | 13,41 | 13,65 | 13,78 | 13,71 | 14,06 | 13,85 |
|             | Varehandel, reparasjon av motorvogner                                                                                              | 13,81 | 13,88 | 14,02 | 13,85 | 13,77 | 13,65 | 13,85 | 13,65 |
|             | Transport og lagring                                                                                                               | 8,18  | 8,15  | 7,71  | 7,62  | 7,50  | 7,49  | 6,95  | 6,99  |
|             | Overnattings- og serveringsvirksomhet                                                                                              | 2,39  | 2,44  | 2,50  | 2,56  | 2,61  | 2,55  | 1,66  | 2,49  |
|             | Informasjon og kommunikasjon                                                                                                       | 5,30  | 5,41  | 5,34  | 5,38  | 5,42  | 5,59  | 5,81  | 6,00  |
|             | Finansierings- og forsikringsvirksomhet                                                                                            | 2,09  | 2,12  | 2,10  | 2,04  | 2,06  | 2,07  | 2,16  | 2,14  |
|             | Omsetning og drift av fast eiendom                                                                                                 | 1,02  | 1,02  | 1,04  | 1,05  | 1,03  | 1,06  | 1,05  | 1,07  |
|             | Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting + Forretningsmessig tjenesteyting                                                   | 10,53 | 10,31 | 10,46 | 10,71 | 10,83 | 10,67 | 10,54 | 10,75 |
|             | Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning + Internasjonale organisasjoner og organer | 13,52 | 13,95 | 14,07 | 14,12 | 13,96 | 14,00 | 14,40 | 14,07 |

|                | Næring (forenklet inndeling), prosent                                                                                              | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                | Undervisning                                                                                                                       | 2,65  | 2,61  | 2,64  | 2,62  | 2,65  | 2,62  | 2,73  | 2,72  |
|                | Helse- og sosialtjenester                                                                                                          | 4,48  | 4,73  | 4,75  | 4,62  | 4,63  | 4,66  | 4,96  | 4,88  |
|                | Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter                                                                          | 1,13  | 1,18  | 1,19  | 1,24  | 1,23  | 1,26  | 1,21  | 1,31  |
|                | Annen tjenesteyting + Lønnet arbeid i private husholdninger                                                                        | 1,35  | 1,35  | 1,38  | 1,36  | 1,36  | 1,34  | 1,33  | 1,32  |
| <b>Kvinner</b> | Jordbruk, skogbruk og fiske                                                                                                        | 0,39  | 0,39  | 0,40  | 0,41  | 0,43  | 0,46  | 0,50  | 0,51  |
|                | Industri + Bergverksdrift og utvinning                                                                                             | 5,74  | 5,41  | 5,13  | 5,06  | 5,06  | 5,12  | 5,12  | 5,10  |
|                | Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning + Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet                              | 0,52  | 0,53  | 0,54  | 0,55  | 0,56  | 0,58  | 0,60  | 0,61  |
|                | Bygge- og anleggsvirksomhet                                                                                                        | 1,21  | 1,23  | 1,40  | 1,44  | 1,50  | 1,50  | 1,57  | 1,55  |
|                | Varehandel, reparasjon av motorvogner                                                                                              | 12,30 | 11,96 | 11,84 | 11,70 | 11,55 | 11,28 | 11,25 | 11,23 |
|                | Transport og lagring                                                                                                               | 2,41  | 2,39  | 2,18  | 2,12  | 2,07  | 2,06  | 1,74  | 1,87  |
|                | Overnattings- og serveringsvirksomhet                                                                                              | 3,05  | 2,95  | 2,96  | 3,03  | 3,09  | 3,06  | 1,92  | 2,94  |
|                | Informasjon og kommunikasjon                                                                                                       | 2,35  | 2,35  | 2,31  | 2,33  | 2,39  | 2,51  | 2,60  | 2,77  |
|                | Finansierings- og forsikringsvirksomhet                                                                                            | 2,16  | 2,13  | 2,06  | 2,00  | 1,99  | 1,99  | 2,02  | 1,98  |
|                | Omsetning og drift av fast eiendom                                                                                                 | 0,62  | 0,63  | 0,64  | 0,65  | 0,65  | 0,67  | 0,66  | 0,68  |
|                | Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting + Forretningsmessig tjenesteyting                                                   | 8,03  | 7,93  | 7,97  | 8,15  | 8,35  | 8,47  | 8,30  | 8,59  |
|                | Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning + Internasjonale organisasjoner og organer | 37,07 | 37,67 | 38,06 | 38,14 | 37,99 | 38,00 | 38,69 | 37,50 |
|                | Undervisning                                                                                                                       | 3,66  | 3,56  | 3,62  | 3,65  | 3,72  | 3,69  | 3,84  | 3,91  |
|                | Helse- og sosialtjenester                                                                                                          | 16,72 | 17,10 | 17,10 | 16,91 | 16,78 | 16,77 | 17,39 | 16,89 |
|                | Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter                                                                          | 1,14  | 1,15  | 1,13  | 1,17  | 1,18  | 1,21  | 1,11  | 1,23  |
|                | Annen tjenesteyting + Lønnet arbeid i private husholdninger                                                                        | 2,61  | 2,59  | 2,65  | 2,67  | 2,67  | 2,64  | 2,64  | 2,61  |

*Note:* Tabellen viser fordelingen av kvinner og menn i utvalget på næringsgrupper, basert på de to første sifrene i næringskodene (SN 2007). Vi har kun tatt med individers hovedarbeidsforhold. En liten andel har manglende informasjon om næring og er derfor utelatt fra tabellen, men inngår i utregningen av andeler.

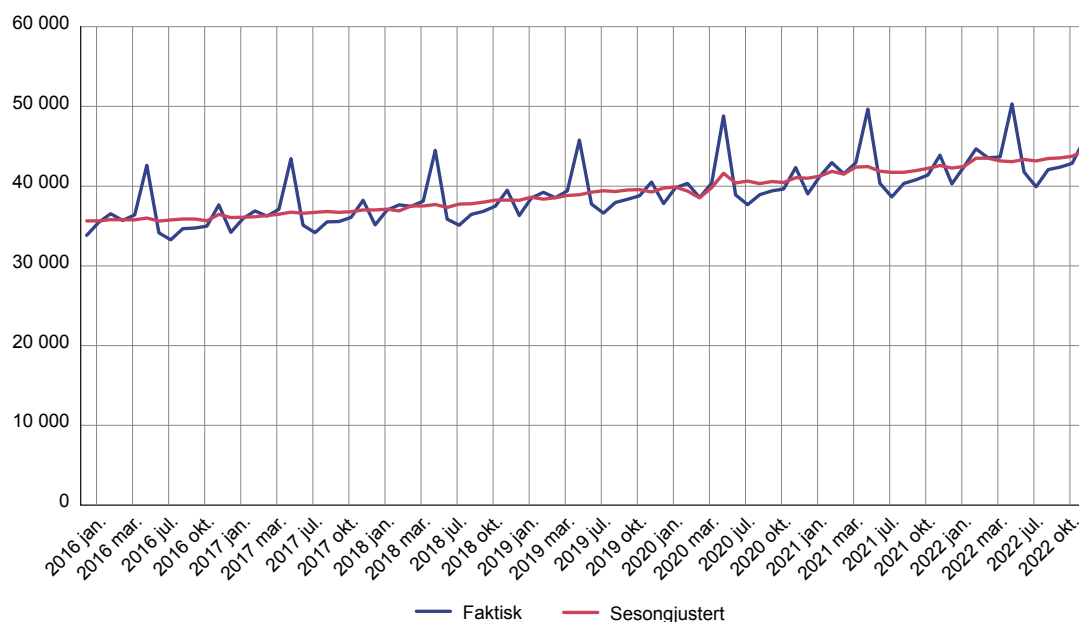
**Tabell A3 Andelen blant kvinner og menn med hovedarbeidsforhold i ulike yrkesgrupper**

|                | Yrkesgruppe, prosent                                  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------|-------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Menn</b>    | Militære yrker og uoppgitt                            | 1,04  | 1,06  | 1,07  | 1,05  | 1,01  | 1,01  | 1,03  | 0,99  |
|                | Ledere                                                | 11,93 | 11,87 | 11,76 | 11,57 | 11,33 | 11,26 | 11,35 | 11,22 |
|                | Akademiske yrker                                      | 15,37 | 15,60 | 15,57 | 15,65 | 15,89 | 16,27 | 16,85 | 16,99 |
|                | Høyskoleyrker                                         | 20,80 | 20,71 | 20,46 | 20,45 | 20,56 | 20,73 | 20,86 | 20,74 |
|                | Kontoryrker                                           | 5,24  | 5,14  | 5,08  | 5,05  | 5,02  | 5,03  | 5,01  | 5,14  |
|                | Salgs- og serviceyrker                                | 12,91 | 13,25 | 13,44 | 13,51 | 13,40 | 13,29 | 12,85 | 13,34 |
|                | Bønder, fiskere mv.                                   | 0,77  | 0,80  | 0,82  | 0,83  | 0,83  | 0,84  | 0,85  | 0,81  |
|                | Håndverkere                                           | 16,73 | 16,59 | 16,83 | 16,86 | 16,90 | 16,64 | 16,67 | 16,28 |
|                | Prosess- og maskin-operatører, transportarbeidere mv. | 11,48 | 11,22 | 11,13 | 11,11 | 11,08 | 10,98 | 10,84 | 10,67 |
|                | Renholdere, hjelpearbeidere mv.                       | 3,72  | 3,77  | 3,83  | 3,92  | 3,98  | 3,96  | 3,70  | 3,82  |
| <b>Kvinner</b> | Militære yrker og uoppgitt                            | 0,13  | 0,14  | 0,15  | 0,16  | 0,17  | 0,18  | 0,19  | 0,19  |
|                | Ledere                                                | 6,96  | 7,05  | 7,14  | 7,20  | 7,20  | 7,27  | 7,40  | 7,45  |
|                | Akademiske yrker                                      | 16,41 | 16,74 | 17,07 | 17,34 | 17,78 | 18,38 | 19,13 | 19,45 |
|                | Høyskoleyrker                                         | 28,73 | 29,10 | 29,16 | 29,34 | 29,56 | 29,69 | 30,04 | 29,47 |
|                | Kontoryrker                                           | 7,82  | 7,54  | 7,27  | 7,02  | 6,88  | 6,69  | 6,31  | 6,34  |
|                | Salgs- og serviceyrker                                | 31,70 | 31,36 | 31,32 | 31,06 | 30,48 | 29,89 | 29,36 | 29,26 |
|                | Bønder, fiskere mv.                                   | 0,24  | 0,24  | 0,25  | 0,25  | 0,25  | 0,27  | 0,28  | 0,28  |
|                | Håndverkere                                           | 0,93  | 0,89  | 0,89  | 0,89  | 0,92  | 0,93  | 0,95  | 0,96  |
|                | Prosess- og maskin-operatører, transportarbeidere mv. | 1,87  | 1,82  | 1,79  | 1,80  | 1,82  | 1,83  | 1,88  | 1,91  |
|                | Renholdere, hjelpearbeidere mv.                       | 5,20  | 5,11  | 4,97  | 4,93  | 4,95  | 4,87  | 4,46  | 4,62  |

*Note:* Tabellen viser fordelingen av kvinner og menn i utvalget på yrkesgrupper, definert av det første sifferet i yrkeskodene (STYRK 98). Vi har kun tatt med individers hovedarbeidsforhold. En liten andel har manglende informasjon om sektor og er derfor utelatt fra tabellen, men inngår i utregningen av andeler.

# Appendiks A3 Lønnsmaal – kontantlønn

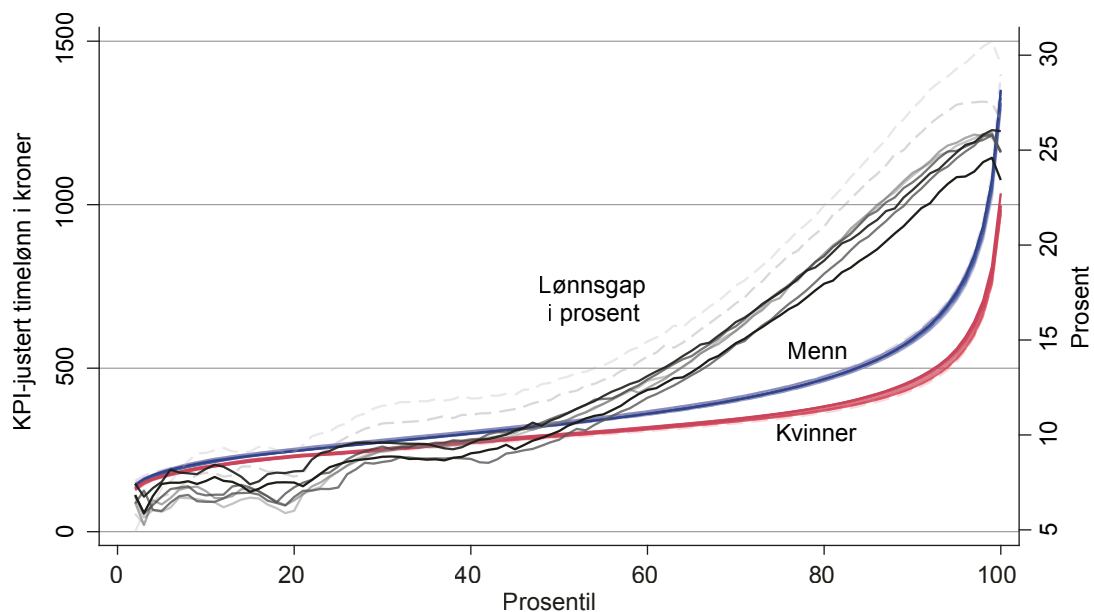
**Figur A1 Gjennomsnittlig kontantlønn per måned, faktisk og sesongjustert. 2016–2022**



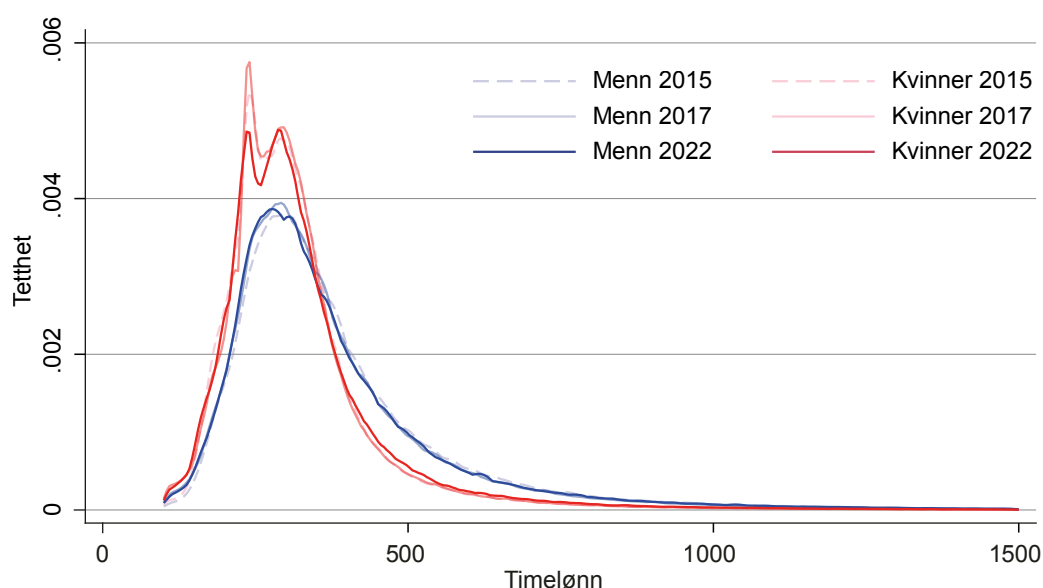
*Note:* Figuren viser gjennomsnittlig kontantlønn per måned (i blått) og den sesongjusterte gjennomsnittlige kontantlønnen (i rødt), som representerer trenden. Kontantlønnen i månedene februar til mai ligger veldig tett på den sesongjusterte, og representerer derfor godt årgjennomsnittet. *Kilde:* Statistisk sentralbyrå, tabell nummer 13126.

## Appendiks A4 Tilleggsresultater, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid

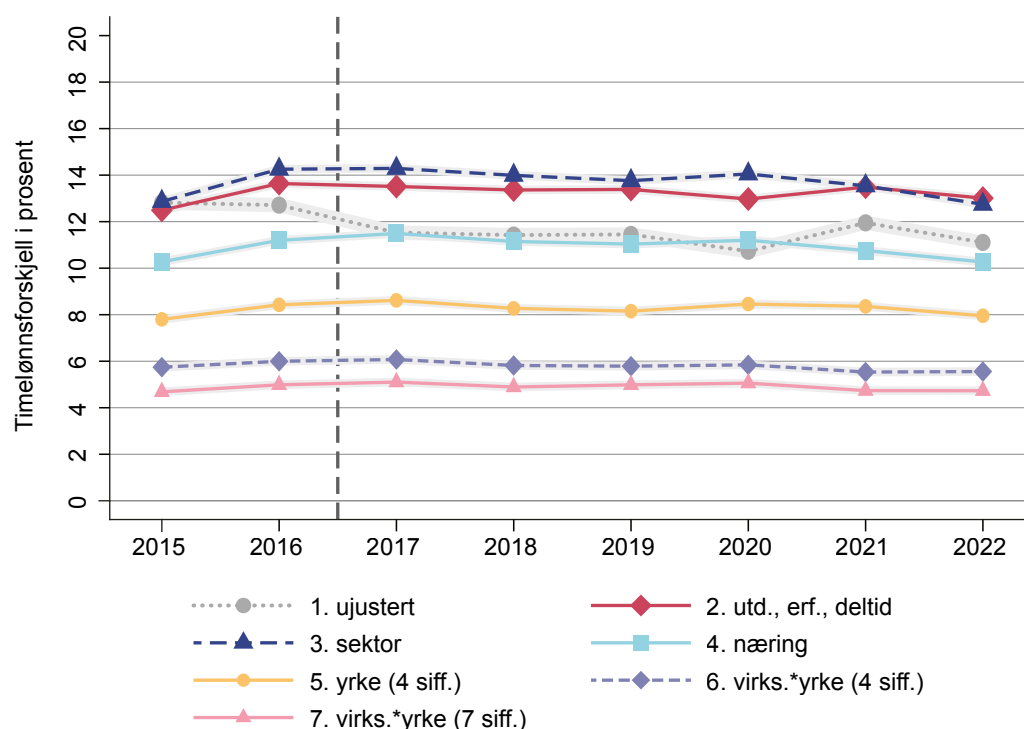
**Figur A2 Lønnsfordelingen for kvinner og menn i prosentiler, og lønnsgapet i prosent. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser kvinners og menns timelønn (grenseverdi) i hvert prosentil (100-del) av timelønnsfordelingene, separat for kvinner og menn. Figuren viser også den prosentvise forskjellen mellom timelønna i hvert prosentil, målt som prosent av menns timelønn. Figuren viser én linje per år for årene 2015–2022. Tall for senere år er vist med mørkere farger, og 2015/2016 er vist med stiplede linjer for å markere bruddet i datakvaliteten mellom 2015/ 2016 og senere år (se kap. 2). Se note til figur 3.2 for å få informasjon om utvalg og timelønns mål.

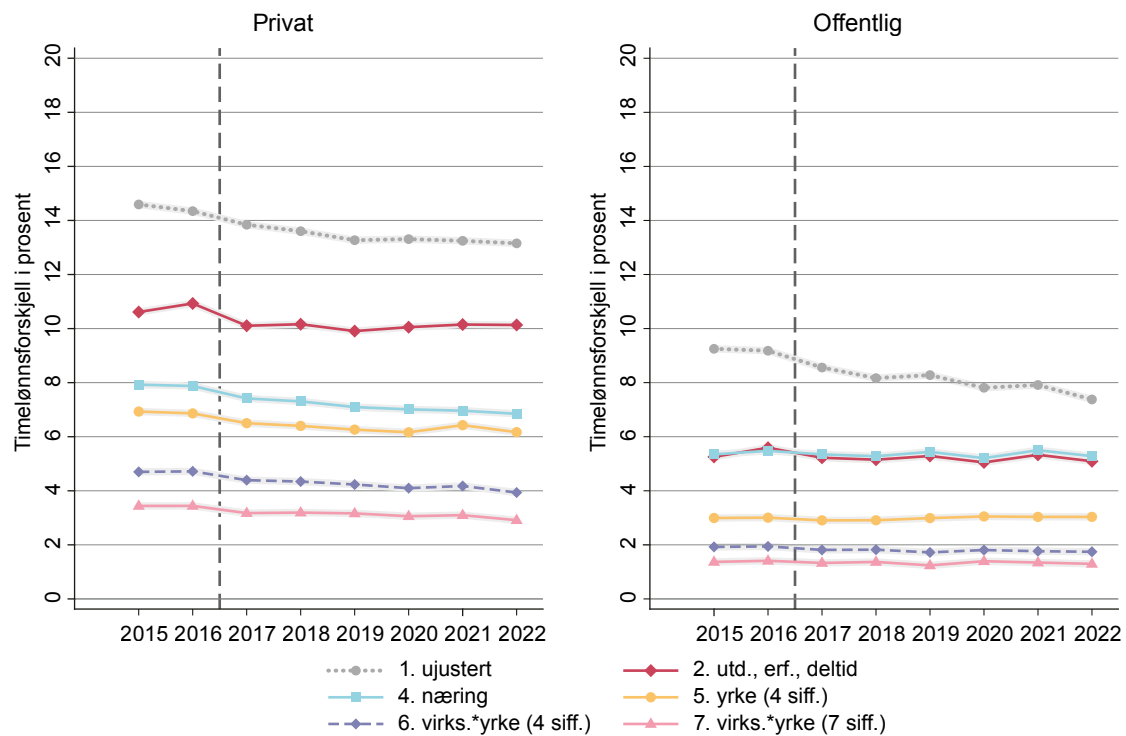
**Figur A3 Lønnsfordelingen for kvinner og menn. 2015, 2017 og 2022.**


*Note:* Figuren viser fordelingen (såkalte *kernel density plot*) av timelønna for menn (i blått) og kvinner (i rødt), uttrykt som tettheten (y-aksen). Figuren viser én linje per år for årene 2015, 2017 og 2022. Tall for 2022 er vist med mørkere farger. Tall for 2015 er vist med stiplede linjer for å understreke utfordringene med datakvaliteten (se kap. 2). Lønna er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Vi har utelatt timelønninger over 1 500 kroner fordi det gjorde figuren vanskelig å lese.

**Figur A4 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller – lønns mål uten overtidbetaling. 2015–2022**


*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), når vi benytter et alternativt lønns mål basert på kontantlønn minus overtidsbetaling. Vi gjør følgende justeringer: **1. ujustert:** ingen kontrollvariabler; **2. utd., erf., deltid:** utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring og deltidsarbeid; **3. sektor:** som modell 2 pluss privat/offentlig sektor; **4. næring:** som modell 3 pluss næringskoder; **5. yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss firesifrede yrkeskoder; **6. virks.\*yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av firesifrede yrkeskoder og virksomhetskoder; **7. virks.\*yrke (7 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av sju-sifrede yrkeskoder og virksomhetskoder. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

**Figur A5 Ujusterte og justerte lønnsforskjeller, etter sektor – fastlønn. 2015–2022**



*Note:* Figuren viser gjennomsnittlige timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn (regresjonsbaserte gjennomsnitt – se appendiks A1), når vi benytter et alternativt lønns mål basert på kun fastlønn og faste tillegg, samt timelønn for timelønnsbetalte, separat for privat og offentlig sektor. Vi gjør følgende justeringer: **1. ujustert:** ingen kontrollvariabler; **2. utd., erf., deltid:** utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring og deltidsarbeid; **3. sektor:** som modell 2 pluss privat/offentlig sektor; **4. næring:** som modell 3 pluss næringskoder; **5. yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss firesifrede yrkeskoder; **6. virks.\*yrke (4 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av firesifrede yrkeskoder og virksomhetskoder; **7. virks.\*yrke (7 siff.):** som modell 4 pluss kombinasjonen av sju-sifrede yrkeskoder og virksomhetskoder. Detaljer om kontrollvariablene står i kapittel 2. Lønn er konsumprisindekstert til kroneverdien i 2022. Den vertikale, stiplede linjen markerer et brudd i serien pga. redusert datakvalitet i 2015–2016 (se kap. 2).

## Appendiks A5 Oaxaca-Blinder-dekomponering

Oaxaca-Blinder-dekomponeringen tar utgangspunkt i følgende regresjon som vi estimerer ved bruk av minste kvadraters metode:

$$\ln(w_{gi}) = \beta_{g0} + \sum_{l=1}^L X_{il} \beta_{gl} + e_{gi}, \quad g=K, M$$

Utfallet er den naturlige logaritmen til timelønn, og  $X_{il}$  er ulike observerbare kjennetegn for individ  $i$ . Disse består av indikatorvariabler for næring, sektor, firesifret yrkeskode og deltidsansettelse, samt antall år med utdanning, antall år med utdanning kvadrert, potensiell yrkeserfaring og potensiell yrkeserfaring kvadrert.

Vi estimerer én regresjon for menn ( $M$ ) og én regresjon for kvinner ( $K$ ), og vi benytter de samme kjennetegnene i begge regresjonene. Med utgangspunkt i resultatene fra disse regresjonene dekomponerer vi forskjellen i timelønn i én del som kan forklares av sammensetningseffekter og én del som kan forklares av ulik avlønning på følgende måte:

$$\ln(w_{Mi}) - \ln(w_{Ki}) = (\hat{\beta}_{M0} - \hat{\beta}_{K0}) + \sum_{l=1}^L \bar{X}_{Kl} (\hat{\beta}_{Ml} - \hat{\beta}_{Kl}) + \sum_{l=1}^L \bar{X}_{Kl} (\hat{\beta}_{Ml} - \hat{\beta}_{Kl})$$

$(\hat{\beta}_{M0} - \hat{\beta}_{K0}) + \sum_{l=1}^L \bar{X}_{Kl} (\hat{\beta}_{Ml} - \hat{\beta}_{Kl})$  er den delen av lønnsforskjellen som kan forklares av *ulik avlønning*, og kan tilskrives det at kvinner og menn med de samme kjennetegnene får ulik lønn.  $\sum_{l=1}^L \bar{X}_{Kl} (\hat{\beta}_{Ml} - \hat{\beta}_{Kl})$  er den delen av lønnsgapet som kan forklares av *sammensetningseffekter*, og kan forklares med at kvinner og menn er ulike langs de observerbare kjennetegnene. Denne delen gir et anslag på hvor mye av lønnsforskjellen som forklares av at menn og kvinner er ulike, ved at vi benytter lønnsstrukturen til menn.

Fordi utfallsmålet er den naturlige logaritmen til timelønn, kan forskjellene leses av som prosent. Tabell A4 viser resultatene fra dekomponeringen for perioden 2017–2022 samlet, og tabell A5 viser resultatet av dekomponeringen for årene 2017, 2018, 2020 og 2022 hver for seg.

**Tabell A4 Oaxaca-Blinder-dekomponering. 2017–2022 samlet**

|                                          | <b>Koeffisient</b> | <b>Standardfeil</b> | <b>P&gt; z </b> |
|------------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <b>Forskjell</b>                         | 0,1426908          | 0,0002158           | 0               |
| <b>Sammensetningsforskjeller</b>         | 0,0762181          | 0,0002764           | 0               |
| <b>Ulik avlønning</b>                    | 0,0664726          | 0,000294            | 0               |
| <b><i>Sammensetningsforskjeller:</i></b> |                    |                     |                 |
| <b>Utdanning</b>                         | -0,0195315         | 0,0000595           | 0               |
| <b>Erfaring</b>                          | 0,008363           | 0,0000474           | 0               |
| <b>Deltid</b>                            | -0,0016285         | 0,0000877           | 0               |
| <b>Sektor</b>                            | 0,0100802          | 0,000271            | 0               |
| <b>Næring</b>                            | 0,0621991          | 0,000356            | 0               |
| <b>Yrke</b>                              | 0,0167359          | 0,0003348           | 0               |
| <b><i>Ulik avlønning:</i></b>            |                    |                     |                 |
| <b>Utdanning</b>                         | 0,0344357          | 0,0004834           | 0               |
| <b>Erfaring</b>                          | 0,0662841          | 0,0004959           | 0               |
| <b>Deltid</b>                            | -0,0107141         | 0,0002018           | 0               |
| <b>Sektor</b>                            | -0,0199346         | 0,0005703           | 0               |
| <b>Næring</b>                            | -0,0316382         | 0,0043845           | 0               |
| <b>Yrke</b>                              | 0,033647           | 0,0057968           | 0               |
| <b>Konstansledd</b>                      | -0,0056073         | 0,0072725           | 0,441           |

Tabell A5 Oaxaca-Blinder-dekomponering. 2017, 2020, 2022 og 2022

|                                          | 2017             |                        | 2018             |                        | 2020             |                        | 2022             |                        |
|------------------------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|
|                                          | Koeffi-<br>sient | Stan-<br>dard-<br>feil | Koeffi-<br>sient | Stan-<br>dard-<br>feil | Koeffi-<br>sient | Stan-<br>dard-<br>feil | Koeffi-<br>sient | Stan-<br>dard-<br>feil |
| <b>Forskjell</b>                         | 0,1436           | 0,0005                 | 0,1447           | 0,0005                 | 0,1368           | 0,0005                 | 0,1370           | 0,0005                 |
| <b>Sammensetnings-<br/>forskjeller</b>   | 0,0790           | 0,0007                 | 0,0819           | 0,0007                 | 0,0681           | 0,0007                 | 0,0678           | 0,0006                 |
| <b>Ulik avlønning</b>                    | 0,0646           | 0,0008                 | 0,0628           | 0,0007                 | 0,0687           | 0,0007                 | 0,0692           | 0,0007                 |
| <b><i>Sammensetningsforskjeller:</i></b> |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| <b>Utdanning</b>                         | -0,0169          | 0,0001                 | -0,0181          | 0,0001                 | -0,0200          | 0,0001                 | -0,0216          | 0,0002                 |
| <b>Erfaring</b>                          | 0,0075           | 0,0001                 | 0,0079           | 0,0001                 | 0,0084           | 0,0001                 | 0,0092           | 0,0001                 |
| <b>Deltid</b>                            | -0,0022          | 0,0002                 | 0,0000           | 0,0002                 | -0,0031          | 0,0002                 | -0,0033          | 0,0002                 |
| <b>Sektor</b>                            | 0,0089           | 0,0007                 | 0,0087           | 0,0007                 | 0,0054           | 0,0007                 | 0,0130           | 0,0006                 |
| <b>Næring</b>                            | 0,0629           | 0,0009                 | 0,0638           | 0,0009                 | 0,0601           | 0,0009                 | 0,0612           | 0,0008                 |
| <b>Yrke</b>                              | 0,0187           | 0,0009                 | 0,0196           | 0,0008                 | 0,0173           | 0,0008                 | 0,0093           | 0,0008                 |
| <b><i>Ulik avlønning:</i></b>            |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| <b>Utdanning</b>                         | 0,0335           | 0,0011                 | 0,0341           | 0,0011                 | 0,0356           | 0,0012                 | 0,0319           | 0,0012                 |
| <b>Erfaring</b>                          | 0,0687           | 0,0012                 | 0,0623           | 0,0012                 | 0,0682           | 0,0012                 | 0,0659           | 0,0012                 |
| <b>Deltid</b>                            | -0,0139          | 0,0005                 | -0,0133          | 0,0005                 | -0,0082          | 0,0005                 | -0,0079          | 0,0005                 |
| <b>Sektor</b>                            | -0,0177          | 0,0014                 | -0,0183          | 0,0014                 | -0,0232          | 0,0014                 | -0,0205          | 0,0014                 |
| <b>Næring</b>                            | -0,0569          | 0,0107                 | -0,0555          | 0,0109                 | -0,0132          | 0,0109                 | -0,0036          | 0,0106                 |
| <b>Yrke</b>                              | 0,0886           | 0,0151                 | 0,0965           | 0,0150                 | 0,0290           | 0,0145                 | -0,0446          | 0,0124                 |
| <b>Konstantledd</b>                      | -0,0376          | 0,0185                 | -0,0429          | 0,0185                 | -0,0196          | 0,0181                 | 0,0481           | 0,0164                 |

# Appendiks A6 Yrker med lik verdi på hovedfaktorene – etter utdanningsnivå

**Tabell A6 De største yrkene med høyeste skår på hver faktor, etter kjønnsdeling på arbeidsmarkedet – yrker uten krav til høyere utdanning**

|                                              | Kvinnedominert                                                                                    | Mannsdominert                                                                                            | Kjønnsbalansert                                       |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Ansvar, O*NET</b>                         | Renholdsledere i virksomheter<br>Andre daglige ledere i tjenesteytende virksomheter               | Ledere av bygg- og anleggsvirk.<br>Ledere av industriproduksjon mv.<br>Arbeidsleder, bygg og anlegg      | Varehandelssjefer<br>Fengselsbetjenter<br>Sjefskokker |
| <b>Ansvar, LK</b>                            | Butikkavdelingssjefer<br>Renholdsledere i virksomheter                                            | Ledere av bygg- og anleggsvirksomhet<br>Ledere av industriproduksjon mv.<br>Arbeidsleder, bygg og anlegg | Varehandelssjefer<br>Sjefskokker                      |
| <b>Fysiske anstrengelser, O*NET</b>          | Renholdere i virksomheter<br>Renholdsledere i virksomheter<br>Renseri- og vaskerimaskinoperatører | Tømrere og snekkere<br>Elektrikere<br>Operatører innenfor næringsmiddelproduksjon                        | Bartendere                                            |
| <b>Fysiske anstrengelser, LK</b>             | Renholdere i virksomheter<br>Flyverter, båtverter mv.                                             | Tømrere og snekkere<br>Elektrikere<br>Anleggsmaskin- og industrimekanikere                               | Kokker<br>Postbud og postsorterere<br>Sjefskokker     |
| <b>Fysisk krevende arbeidsforhold, O*NET</b> | Ingen                                                                                             | Tømrere og snekkere<br>Elektrikere<br>Operatører innenfor næringsmiddelprod.                             | Ingen                                                 |
| <b>Fysisk krevende arbeidsforhold, LK</b>    | Renholdere i virksomheter                                                                         | Anleggsmaskinførere<br>Anleggsmaskin- og industrimekanikere<br>Bilmekanikere                             | Kokker<br>Sjefskokker<br>Protese- og tannteknikere    |
| <b>Psykiske belastninger, O*NET</b>          | Helsefagarbeidere<br>Helsesekretærer<br>Flyverter, båtverter mv.                                  | Bussjåfører, trikkeførere<br>Brannkonstabler<br>Ambulansepersonell                                       | Fengselsbetjenter<br>Sjefskokker<br>Konduktører       |
| <b>Psykiske belastninger, LK</b>             | Helsefagarbeidere<br>Flyverter, båtverter mv.<br>Sentralbordoperatører                            | Speditører og befraktere<br>Restaurantsjefer                                                             | Fengselsbetjenter<br>Konduktører                      |

*Note:* Tabellen viser de tre største yrkene (eller maksimalt antall yrker) av henholdsvis kvinnedominerte, kjønnsbalanserte og mannsdominerte yrker i faktorgruppene med høyest skår på hver av de fire hovedfaktorene som vi kan måle med data fra både O\*NET og levekårsundersøkelsen, for yrker uten krav til høyere utdanning. Vi skiller ikke mellom ulike kvalifikasjoner i denne oversikten. Det vil si at tabellen for eksempel kan sammenligne yrker der de fleste er faglærte, med yrker som ikke krever formell utdanning.

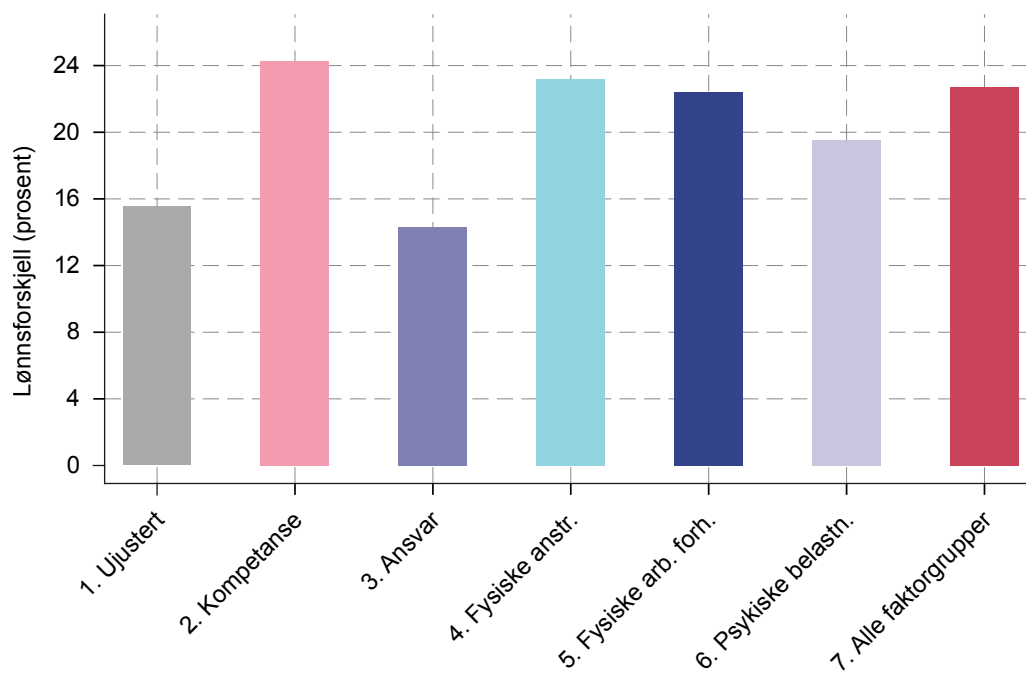
**Tabell A7 De største yrkene med høyeste skår på hver faktor, etter kjønnsdeling på arbeidsmarkedet – yrker med krav til høyere utdanning**

|                                             | <b>Kvinnedominert</b>                                                             | <b>Mannsdominert</b>                                                                                             | <b>Kjønnsbalansert</b>                                                                         |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ansvar O*NET</b>                         | Sykepleiere<br>Spesialsykepleiere<br>Vernepleiere                                 | Administrerende direktører<br>Ledere av olje- og gassutvinning mv.<br>Ledere av forsikrings- og finansvirksomhet | Andre administrative ledere<br>Legespesialister<br>Ledere av utdanning og undervisning         |
| <b>Ansvar LK</b>                            | Førskolelærere<br>Ledere av helsetjenester<br>Ledere av omsorgstjenester for barn | Administrerende direktører<br>Salgs- og markeds-sjefer<br>Ledere av olje- og gassutvinning mv.                   | Andre administrative ledere<br>Ledere av utdanning og undervisning<br>Finans- og økonomisjefer |
| <b>Fysiske anstrengelser O*NET</b>          | Ingen                                                                             | Ingen                                                                                                            | Ingen                                                                                          |
| <b>Fysiske anstrengelser LK</b>             | Tannleger<br>Radiografer mv.                                                      | Ingen                                                                                                            | Ingen                                                                                          |
| <b>Fysisk krevende arbeidsforhold O*NET</b> | Veterinærer<br>Tannpleiere                                                        | Ingen                                                                                                            | Ingen                                                                                          |
| <b>Fysisk krevende arbeidsforhold LK</b>    | Tannleger<br>Radiografer mv.<br>Veterinærer                                       | Ingen                                                                                                            | Ingen                                                                                          |
| <b>Psykkiske belastninger O*NET</b>         | Grunnskolelærere<br>Sykepleiere<br>Spesialsykepleiere                             | Politibetjenter mv.                                                                                              | Lektorer mv.<br>(videregående skole)<br>Legespesialister<br>Jurister og advokater              |
| <b>Psykkiske belastninger LK</b>            | Grunnskolelærere<br>Sykepleiere<br>Spesialsykepleiere                             | Politibetjenter mv.<br>Geistlige yrker<br>Sikkerhetsanalytikere mv.                                              | Legespesialister<br>Ledere av utdanning og undervisning<br>Organisasjonsrådgivere mv.          |

*Note:* Tabellen viser de tre største yrkene (eller maksimalt antall yrker) av henholdsvis kvinnedominerte, kjønnsbalanserte og mannsdominerte yrker i faktorgruppene med høyest skår på hver av de fire hovedfaktorene som vi kan måle med data fra både O\*NET og levekårsundersøkelsen, for yrker med krav om kort eller lang høyere utdanning.

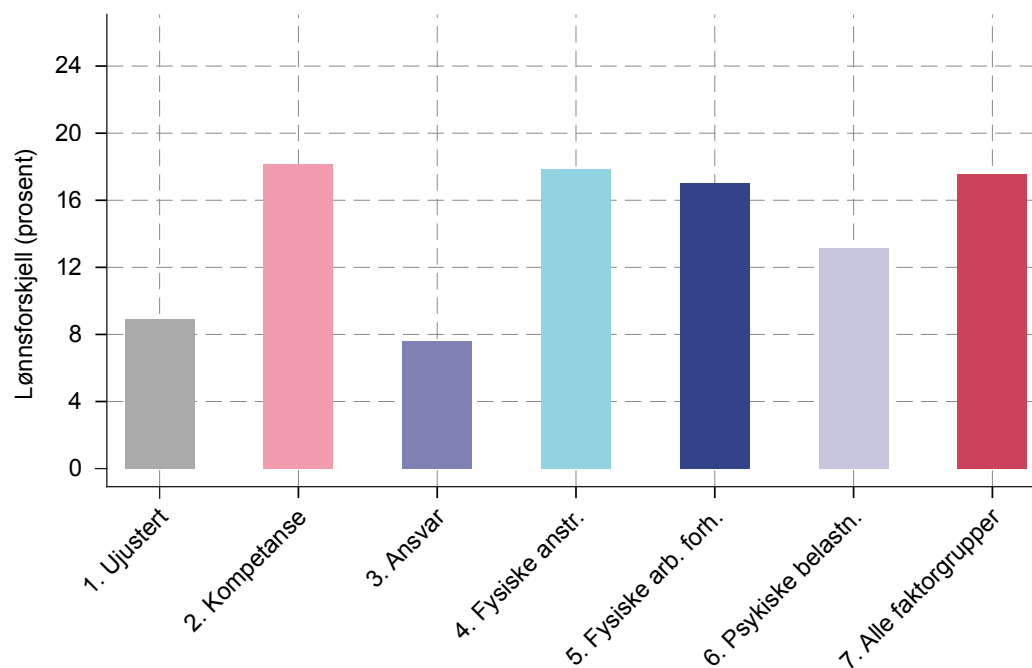
## Appendiks A7 Alternative mål på lønnsforskjeller for arbeid av lik verdi

**Figur A6 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant *alle arbeidstakere* i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – hovedfaktorene enkeltvis og samlet. Gjennomsnitt 2017–2022**



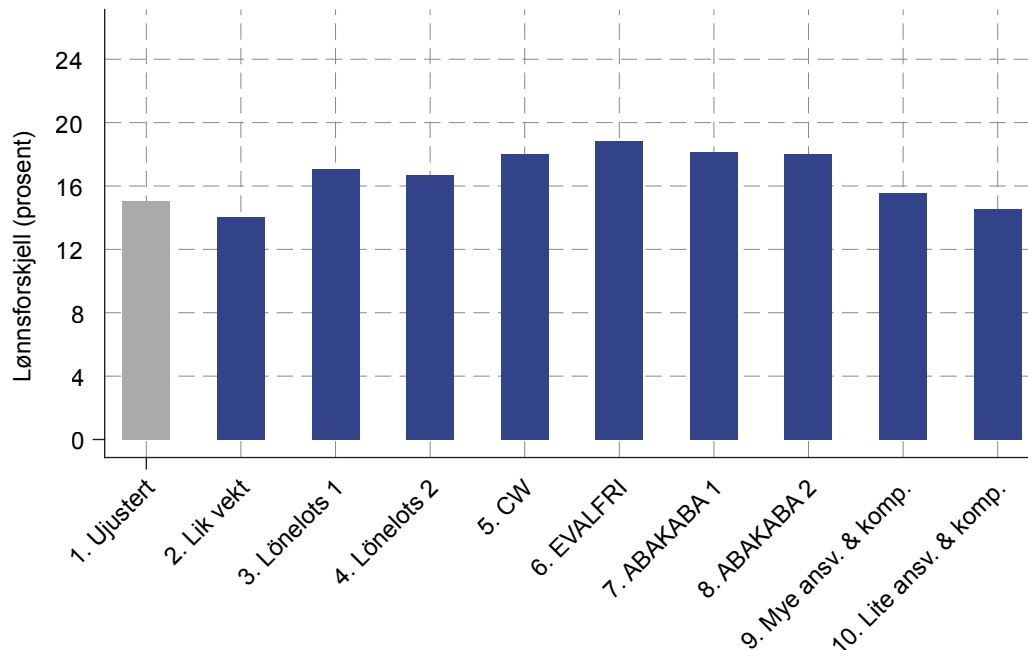
*Note:* Figuren viser forskjellene mellom gjennomsnittlig timelønn blant alle arbeidstakere i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, med ulike justeringer: **1.** ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med samme: **2.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **3.** ansvarsgrad, **4.** fysiske anstrengelser, **5.** fysisk krevende arbeidsforhold, og **6.** psykiske belastninger. I **7.** kontrollerer vi for alle faktorgruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler). Kjennetegnene som inngår i faktorene, er listet opp i tabell 4.2 og tabell 4.3.

**Figur A7 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant *kvinner* i kvinne-  
dominerte og mannsdominerte yrker – hovedfaktorene enkeltvis og samlet.  
Gjennomsnitt 2017–2022**



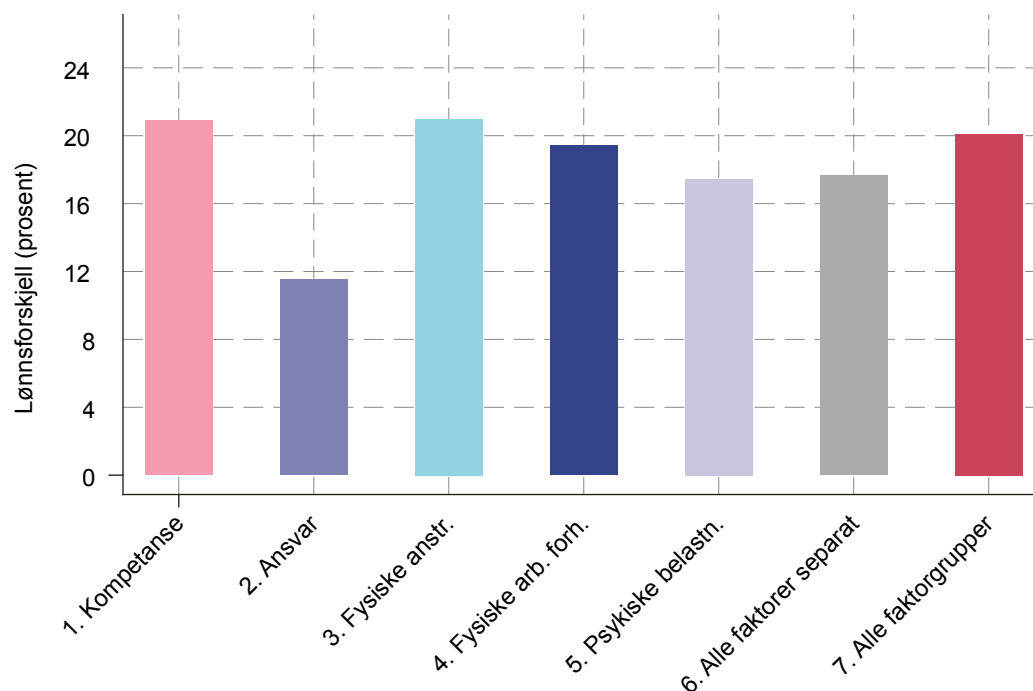
*Note:* Figuren viser forskjellene mellom gjennomsnittlig timelønn blant kvinner i kvinnedominerte yrker og kvinner i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, med ulike justeringer: **1.** ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med samme: **2.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **3.** ansvarsgrad, **4.** fysiske anstrengelser, **5.** fysisk krevende arbeidsforhold, og **6.** psykiske belastninger. I **7.** kontrollerer vi for alle faktorgruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler). Kjønnetegnene som inngår i faktorene, er listet opp i tabell 4.2 og tabell 4.3.

**Figur A8 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant alle arbeidstakere i kvinnedominerte og alle andre yrker – eksempler på ulike indekser. Gjennomsnitt 2017–2022**



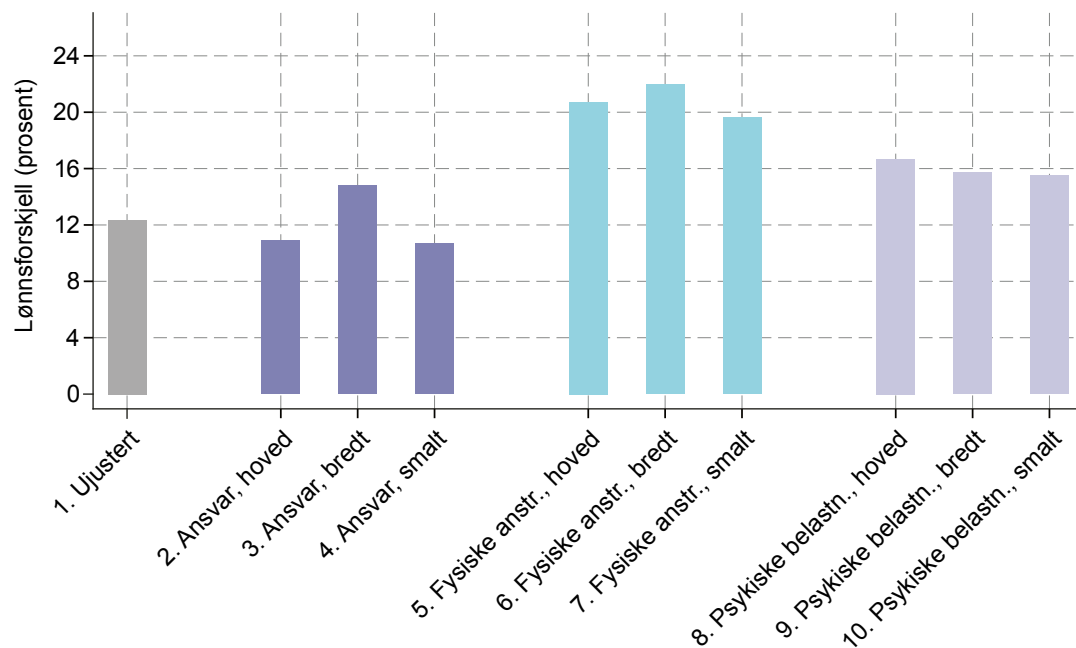
*Note:* Figuren viser forskjellene mellom gjennomsnittlig timelønn blant alle arbeidstakere i kvinnedominerte yrker og alle andre yrker (mannsdominerte og kjønnsbalanserte) i årene 2017–2022, ujustert (1.) og med ni indikatorer der faktorene er vektet sammen på ulikt vis: **2. lik vekt** (20 prosent) på de fem faktorene, **3. Lönelots 1:** sosiale ferdigheter og problemløsning inn i en samlet kompetansefaktor (50 prosent), ansvar (40 prosent) og fysiske anstrengelser, arbeidsforhold og psykiske belastninger (totalt 10 prosent), **4. Lönelots 2:** sosiale ferdigheter (10 prosent), problemløsning (20 prosent), utdanning (20 prosent) og ellers som Lönelots 1, **5. CW:** fysiske krav (15 prosent), ansvar (20 prosent), kompetanse (41 prosent) og psykiske belastninger (24 prosent), **6. EVALFRI:** kompetanse (58 prosent), ansvar og risiko (17 prosent), psykososiale krav (17 prosent) og fysiske krav (8 prosent), **7. ABAKABA 1:** ansvar (25 prosent), kompetanse (40 prosent), psykososiale krav (25 prosent) og fysiske krav (10 prosent), **8. ABAKABA 2:** kompetanse (30 prosent), psykososiale krav (30 prosent), fysiske krav (20 prosent) og ansvar (20 prosent), **9. og 10.:** henholdsvis *mye* ansvar og kompetanse (35 prosent hver) og *lite* (12,5 prosent hver), med 10 og 25 prosent vekt på hver av de andre tre hovedfaktorene. Alle kjennetegn er hentet fra O\*NET og registerdata og listet opp i tabell 4.2 og tabell 4.3.

**Figur A9 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – med faktorene inkludert lineært og kvadrert, både enkeltvis og samlet. Gjennomsnitt 2017–2022**



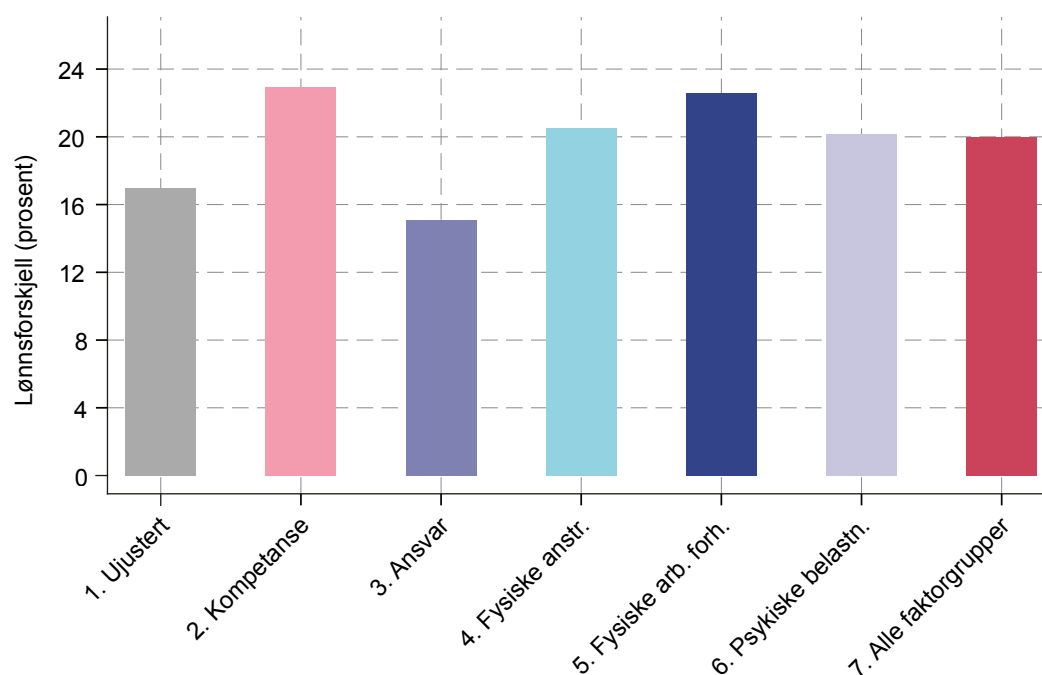
*Note:* Figuren viser forskjellene mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte yrker og menn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, kontrollert for tallverdien (skåren) på yrkers: **1.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **2.** ansvarsgrad, **3.** fysiske anstrengelser, **4.** fysisk krevende arbeidsforhold, **5.** psykiske belastninger, og **6.** alle fem hovedfaktorer. Faktorskårene inngår lineært og kvadrert i modellene. I **7.** kontrollerer vi i stedet for hver av de seks gruppene av de fem faktorene (30 indikatorvariabler). Kjennetegnene som inngår i faktorene, er listet opp i tabell 4.2 og tabell 4.3.

**Figur A10 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker – alternative definisjoner av faktorene ansvar, fysiske anstrengelser og psykisk belastning målt med O\*NET-data. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser lønnsforskjellene i årene 2017–2022 mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinneominerte yrker og menn i mannsdominerte yrker med ulike definisjoner av de tre hovedfaktorene *ansvar*, *fysiske anstrengelser* og *psykiske belastninger* målt med O\*NET-data (se tabell 4.2). Først viser vi det ujusterte lønnsgapet (på tvers av alle yrker) i **1.** I **2.** gjentar vi hovedmålet for ansvar, i **3.** tar vi i tillegg med variablene coaching, trening og opplæring av andre, ansvar for kommunikasjonen med personer utenfor og innenfor organisasjonen, samle, lagre og tolke informasjon, utvikle mål og strategier, og organisere, planlegge og prioritere eget arbeid, og i **4.** utelater vi variablene planlegge og organisere andres arbeid, veilede, lede og motivere underordnede, og ansvar for andres helse og sikkerhet. I **5.** gjentar vi hovedmålet for fysiske anstrengelser, i **6.** tar vi i tillegg med variablene reparere og vedlikeholde elektronisk og mekanisk utstyr, og i **7.** utelater vi variablene håndtere og flytte på gjenstander, utføre generell fysisk aktivitet, utføre repeterende bevegelser med hendene, og kontrollere og betjene kjøretøy, mekanisk utstyr, maskiner og prosesser. I **8.** gjentar vi hovedmålet for psykiske belastninger, i **9.** tar vi i tillegg med variablene arbeide presist og nøyaktig, utsatt for konkurransepress, utstyret bestemmer arbeidstempoet, og strukturert arbeid, og i **10.** utelater vi variablene tolerere stress, ha selvkontroll, og tilpasse seg og være fleksibel til skiftende arbeidsforhold/-steder, og pppleve tidspress.

**Figur A11 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, vektet med størrelsen på yrkene – hovedfaktorene hver for seg og samlet. Gjennomsnitt 2017–2022**



*Note:* Figuren viser forskjellene mellom gjennomsnittlig timelønn blant menn i kvinnedominerte yrker og menn i mannsdominerte yrker i årene 2017–2022, med ulike justeringer: **1.** ujustert (på tvers av alle yrker), og innad i grupper av yrker med samme: **2.** kompetansekrav (utdanning og ferdigheter), **3.** ansvarsgrad, **4.** fysiske anstrengelser, **5.** fysisk krevende arbeidsforhold, og **6.** psykiske belastninger. I **7.** kontrollerer vi for alle faktorgruppene samtidig (6 grupper \* 5 faktorer = 30 indikatorvariabler). Kjennetegnene som inngår i faktorene, er listet opp i tabell 4.2 og tabell 4.3. Alle estimeringene er vektet med størrelsen på yrkene, slik at store yrker får størst vekt i beregningen av lønnsforskjellene og små yrker minst vekt. Den beregnede lønnsforskjellen ligner dermed et *individuell* mål på lønnsforskjellen mellom menn i kvinnedominerte yrker og menn i likeverdige mannsdominerte yrker, i stedet for et mål på *yrkesnivå*.

# Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022

Hva er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i det norske arbeidsmarkedet, både generelt og mellom kvinner og menn som gjør samme arbeid? I denne rapporten studerer vi kjønnsforskjeller i timelønn og gir mulige forklaringer på hvorfor kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn. Vi ser også på hvordan man kan beregne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører det vi kan kalle arbeid av lik verdi, på tvers av yrker, arbeidsgivere, næringer, sektorer og fagfelt.