

Bård Jordfald og Elin Svarstad

---

# Lønnsfordeling i det statlige tariffområdet



**Fafo-notat**  
2018:16



Bård Jordfald og Elin Svarstad

## **Lønnsfordeling i det statlige tariffområdet**

Fafo-notat 2018:16

© Fafo 2018  
ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Lønnsvekst i staten</b> .....	<b>6</b>
1.1 Hva er det som skal analyseres?.....	6
1.2 Tariffoppgjørene 2008–2014.....	8
1.3 Strukturelle endringer.....	9
<b>2 Lønnsutvikling i staten</b> .....	<b>12</b>
<b>3 Lønnsutvikling etter yrkesfelt</b> .....	<b>15</b>
3.1 Lønnsutvikling for lederyrker .....	15
3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker .....	16
3.2 Lønnsutvikling for høyskoleyrker .....	17
3.4 Lønnsutvikling for andre yrker .....	18
<b>4 Lønnsutvikling etter hovedtariffavtalen</b> .....	<b>20</b>
4.1 STYRK98 versus HTA .....	20
4.2 Stillingskodene i HTA .....	21
4.3 Lønnsutvikling for lederyrker .....	22
4.1 Lønnsutvikling etter lønnsramme og lønnsspenn .....	23
4.2 Lønnsrammer og lønnsspenn – uten ledere .....	25
<b>5 Multivariate analyser</b> .....	<b>26</b>
5.1 Brutto og netto lønnsbredning .....	29
<b>6 Sammendrag</b> .....	<b>31</b>



# Forord

---

Dette notatet er utarbeidet som en del av prosjektet «Lønn og lønnsforskjeller – etter finanskrisa 2008», som Fafo utfører på vegne av LO. Et delprosjekt er å studere lønnsutviklingen i offentlig sektor, hvor notatet ser nærmere på utviklingen innenfor det statlige tariffområdet.

Dataanalysene er i sin helhet basert på lønnsstatistikk som Statistisk sentralbyrå har stilt til rådighet for Fafo. Innsamling og tilrettelegging av disse dataene har blitt gjennomført av Statistisk sentralbyrå, men de er ansvarlige verken for analysene eller de tolkninger som er gjort her.

Det skal rettes takk Ellen Horneland i LO for nyttige kommentarer og innspill underveis. Fra Fafo har Jørgen Svalund vært kvalitetssikrer, og Bente Bakken har klargjort manuset for nettpubliserings. Ansvar for notatets innhold er vårt alene.

Oslo, mai 2018

Bård Jordfald og Elin Svarstad

# 1 Lønnsvekst i staten

---

I Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) sine rapporter viser det seg at lønnsforskjellene har tiltatt i offentlig sektor. De seneste rapportene har variert noe,<sup>1</sup> men særlig har de 20 prosent høyest lønte i offentlig sektor hatt sterkere vekst enn de andre. At de i toppen har fått økt lønna si mer enn de andre, betyr økte lønnsforskjeller. Det som derimot ikke framkommer av TBUs tabeller, er hvor i offentlig sektor dette skjer, ettersom TBU opererer med offentlig sektor samlet. Slik kan økte forskjeller skje i ett eller flere av de tre tariffområdene som utgjør offentlig sektor. Forskjellene kan eksempelvis bli mindre i staten, øke i kommuner og fylkeskommuner og være stabile i helseforetakene – men samlet sett gir dette økning i offentlig sektor. Derfor må det gjennomføres separate analyser på lønnsbredning i stat, i kommune og i helseforetak, som til sammen utgjør offentlig sektor. Dette notatet tar for seg det statlige tariffområdet.

## 1.1 Hva er det som skal analyseres?

Det er lønnsstatistikken for perioden 2008 til 2014 som ligger til grunn for analysene. I staten gjøres dette gjennom fulltelling, hvor samtlige lønnsforhold blir telt opp per 1. oktober hvert år. Dette igjen betyr at effekt av lønnsoppgjør som har innslagspunkter etter 1. oktober ikke kommer med på årets statistikk. Derimot vil dette fanges opp i det påfølgende telleåret.

Fra lønnsstatistikken framkommer det hvilken avtalt månedslønn arbeidstakeren har, hvilke eventuelle uregelmessige tillegg eller bonus vedkommende har og eventuelle tillegg for overtid. I notatet er det lønnsbegrepene under som legges til grunn:

- **Brutto månedslønn.** Omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtidsgodtgjørelser er ikke med. Med uregelmessige tillegg menes tillegg som skifttillegg, turnustillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid, søndags- og helligdagstillegg og andre tillegg som kommer uregelmessig.
- **Årslønn.** Årslønn er beregnet ut fra brutto månedslønn per 1.10. og deretter multiplisert med 12. Med andre ord er dette årslønna man vil ha dersom den ikke på noen måte blir justert de neste 12 månedene.

I tillegg til lønnsopplysningene er det på lønnsstatistikken koblet på opplysninger om arbeidstakerens kjønn, alder, arbeidsstedskommune, avtalt arbeidstid og stillingsprosent. Videre er det opplysninger om arbeidstakerens registrerte utdanningsnivå, om vedkommende arbeider hel- eller deltid, samt yrkeskode (STYRK98) for arbeidstakeren. For statsansatte er det også koblet på stillingskoden deres i hovedtariffavtalen (HTA).

---

<sup>1</sup> Se for eksempel «Etter inntektsoppgjørene 2015, 2016 og 2017».



For beregningene av lønn er det foretatt noen gjennomgående selekteringer. For det første er det lønnsnivå og utvikling for heltidsansatte som ligger til grunn. Deltidsansatte er ikke med, dersom dette ikke eksplisitt er oppgitt. For det andre har vi valgt å utelate de aller yngste. Det vil si at man må ha fylt 20 år i telleåret for å være med. Årsaken til dette er at man ikke klarer å skille ut lærlingene, og yrker eller tariffområder med mange unge vil kunne ha et kunstig lavt lønnsnivå på grunn av det.

Videre er vi interessert i å studere spredning, eller hvordan lønnsveksten fordeler seg mellom arbeidstakerne. Som eksempel er det slik at i gjennomsnitt, så blir den norske befolkningen tyngre. Dette igjen behøver ikke å bety at alle blir litt tyngre. Noen kan veie mindre, andre kan veie det samme, mens noen kan veie litt mer – eller mye mer. Det samme er det med lønnsvekst og hvordan denne fordeles. For å kunne si noe om utviklingen, trengs mer enn gjennomsnittstall som holder seg eller endrer seg over tid.

### Lønnsspredning

I en bedrift jobber det akkurat 100 personer, og de har alle forskjellig lønn. For å kunne si noe om fordelingen, er det første man gjør å sortere de ansatte etter lønn. Nummer 1 er den personen med den laveste lønna i bedriften, mens nummer 100 er den personen med den høyeste lønna. For å kunne si noe om lønnsfordelingen og utviklingen for hele bedriften, velger vi å ta ut de som er plassert som nummer: 1, 5, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 95 og 99 i rekka. Dette gjøres for hvert år, og vi kan følge utviklingen til de lavest lønte, de midtlønte, eller de høyest lønte over tid. Det skal sies at man ikke følger identiske individer, men den som ligger på 1. plass, 5. plass, 10. plass, midt i, 95. plass eller 99. plass i det enkelte år.

Den som er nummer fem nedefra, har fire personer som tjener dårligere enn seg og 95 som tjener bedre enn seg. Slik går det oppover. Den som står på plass nummer 50, har like mange som tjener bedre enn seg selv – som det er personer som tjener dårligere. Nummer 95 i rekka har kun fem personer som tjener bedre enn seg.

Ettersom det kan være feilkilder, er det ikke vanlig å bruke den som tjener aller minst, eller aller mest. I stedet er det nummer 5 eller nummer 10 i rekka som brukes for å illustrere lønnsnivået til lavest lønte, mens nummer 90 eller 95 brukes for å illustrere lønnsnivået til høyest lønte. I store utvalg, for eksempel på 100 000 personer, vil nummer 1 ha 999 personer som tjener mindre enn seg, og P99 vil ha et tilsvarende antall som tjener bedre enn seg. Fordi utvalget er stort vil vi også ha med nummer 1 og nummer 99. I tillegg brukes median, eller den som står midt i fordelingen, som uttrykk for sentraltendens. Årsaken er at lønnsfordelinger sjelden er normalfordelte. Derimot er de høyreskjeve, hvor gjennomsnittsverdiene er høyere enn medianverdien.

#### Eksempel: Gjennomsnitt versus median

Ni personer står i en kioskkø, og alle ni tjener 300 000 i året. Så kommer en til og stiller seg i køen, men hun tjener 1,5 millioner i året. I gjennomsnitt tjener de ti personene da 420 000 kroner i året. Her er gjennomsnitt et lite presist mål for sentraltendens, fordi den sist ankomne øker snittet med 120 000 – samtidig som ni av ti fortsatt faktisk tjener 300 000. Siste mann trekker gjennomsnittet kraftig opp. Medianlønna derimot er fortsatt på 300 000.

## 1.2 Tariffoppgjørene 2008–2014

Når det gjelder relative endringer i lønnsmassens sammensetning, kan dette skyldes tariffmessige prioriteringer eller at arbeidsstokkens sammensetning endrer seg. Der- som det er betydelige yrkesmessige endringer, kan lønnsforskjeller oppstå – uten at dette nødvendigvis skyldes tariffmessige forhold.

I staten, for perioden det foreligger tall for,<sup>2</sup> er området oversiktlig i tariffmessig forstand. I statens tjeneste reguleres lønns- og arbeidsbetingelser gjennom tre for- skjellige avtaler.

- Overenskomstlønne som går på Fellesforbundets tariffavtale i forsvarets verkste- der.
- Leder- og dommerlønnssystem som regulerer lønnsbetingelsene for de øverste le- derne i staten samt dommerne.
- Statlige hovedtariffavtaler (HTA).

Av de tre avtalene domineres HTA totalt. 99 prosent i statens tjeneste i 2008 fikk sine betingelser regulert gjennom HTA, mens 98 prosent fikk sine betingelser herfra i 2014. I analysene ser vi bort fra leder- og dommerlønnssystemet og overenskomst- lønne, og setter søkelyset på statsansatte som får lønnsbetingelser gjennom hovedta- riffavtalen (HTA).

Samtlige fire hovedoppgjør i perioden har gått til mekling, og det har vært én streik. Denne kom i 2012-oppgjøret, hvor LO Stat, YS og Unio var i konflikt. Streiken ble avsluttet i begynnelsen av juni 2012 og påvirker ikke lønnsdata, som ble samlet inn høsten 2012.

I det statlige forhandlingssystemet forhandles rammen sentralt, og de sentrale partene beslutter også hvor mye av rammen som skal fordeles sentralt og hvor mye som skal fordeles lokalt (lokale forhandlinger). Ut over at de sentrale partene bestem- mer størrelsen på de lokale pottene, gis de sentrale tilleggene gjennom et generelt tillegg til alle, og/eller at enkelte stillingsgrupper eller deler av forvaltningen justeres særskilt (justeringsforhandlinger).

Justeringsforhandlinger ble benyttet i hovedoppgjørene i 2008 og i 2010. I disse revisjonene ble de rettet særlig mot kvinnedominerte stillinger, mens justeringsfor- handlingene i de andre oppgjørene var mindre omfattende og av mer teknisk karak- ter.

Det generelle tillegget, som omfatter alle, har ofte vært gitt i en kombinasjon av kronetillegg i bunn og prosentvis fra et visst nivå, eventuelt også med kronetillegg i topp. Det har vært ført lokale forhandlinger i alle hovedoppgjørene i perioden, hvor innslagstidspunkt og pottenes størrelse har variert. I 2008 utgjorde den lokale potten 1,4 prosent av lønnsmassen, mens den utgjorde henholdsvis 0,8 prosent i 2010, 1 pro- sent i 2012 og 1,75 prosent i 2014.

---

<sup>2</sup> Omlegging av lønnsstatistikken, fra og med 2015, har medført noen nye problemstillinger. Videre ble den statlige hovedtariffavtalen delt i to i 2016. Akademikerne fikk da egen avtale, mens LO Stat, Unio og YS Stat har likelydende hovedtariffavtaler. Denne splitten har ingen innvirkning på analy- sene i notatet, ettersom siste tilgjengelige tall ble samlet inn høsten 2014.

Både innretning av det generelle tillegget, i form av krone eller prosent og kombinasjoner her, og justeringsforhandlingene kan være med på å øke eller redusere lønnsforskjellene. Det samme kan sies om omfanget av og innretningen på de lokale forhandlingene. Dersom de lokale pottene primært brukes på de høyest lønte, vil lønnsforskjellene øke – mens lønnsforskjellene vil avta dersom de lokale pottene i størst grad tilfaller de lavest lønte. De ulike tariffverktøyene – generelt tillegg, justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger – kan både ha motstridende og/eller sammenfallende effekter på lønnsfordelingen.

### 1.3 Strukturelle endringer

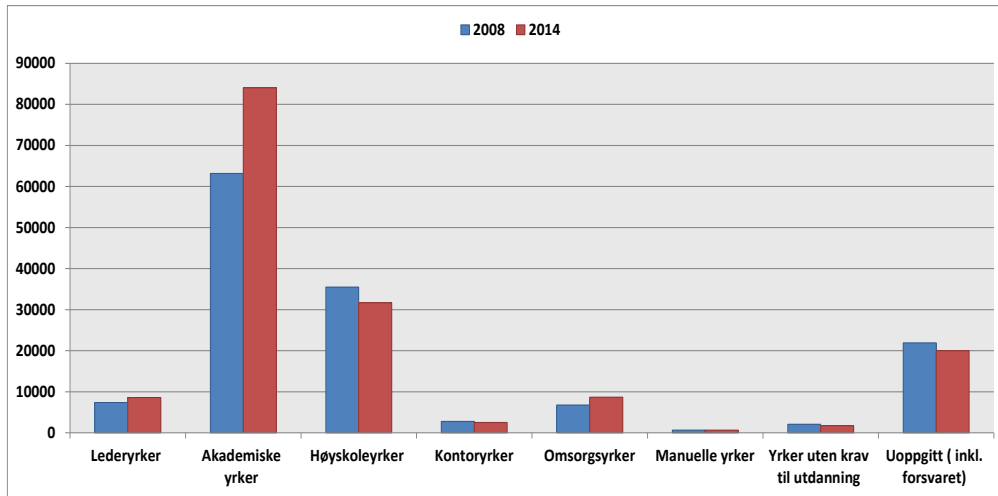
Antall statsansatte som fikk sine betingelser fastsatt i hovedtariffavtalen økte fra 140 300 personer i 2008 til 157 900 i 2014, en vekst på drøye 12 prosent. Omtrent halvparten av de statsansatte var kvinner, og kvinneandelen (48 prosent) lå stabilt fra 2008 til 2014. I motsetning til andre deler av offentlig sektor; helseforetak og kommunal sektor, var andelen deltidsansatte lavere i staten. Gjennom perioden 2008–2014 lå andelen stabilt på 18 prosent. Mens deltid og kvinneandel lå stabilt, har det derimot vært store yrkesmessige endringer i den statlige arbeidsstokken.

Standard for yrkesklassifisering (STYRK98) grupperer arbeidstakere inn etter kompetansenivå og spesialisering, hvor yrkene så gis en firesifret kode. Yrkene er først delt inn i yrkesfelt (1-siffernivå), mens det neste sifferet viser til yrkesområder, det tredje viser til yrkesgrupper, mens det fjerde viser til selve yrket. Etter yrkesfelt er inndelingen slik:

- 1 -Administrative ledere og politikere (lederyrker)
- 2- Akademiske yrker
- 3- Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere (høyskoleyrker)
- 4- Kontor- og kundeserviceyrker
- 5- Salgs-, service- og omsorgsykker
- 6- Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske
- 7- Håndverkere o.l.
- 8- Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l
- 9- Yrker uten krav til utdanning
- Uoppgitt/mangler registrering

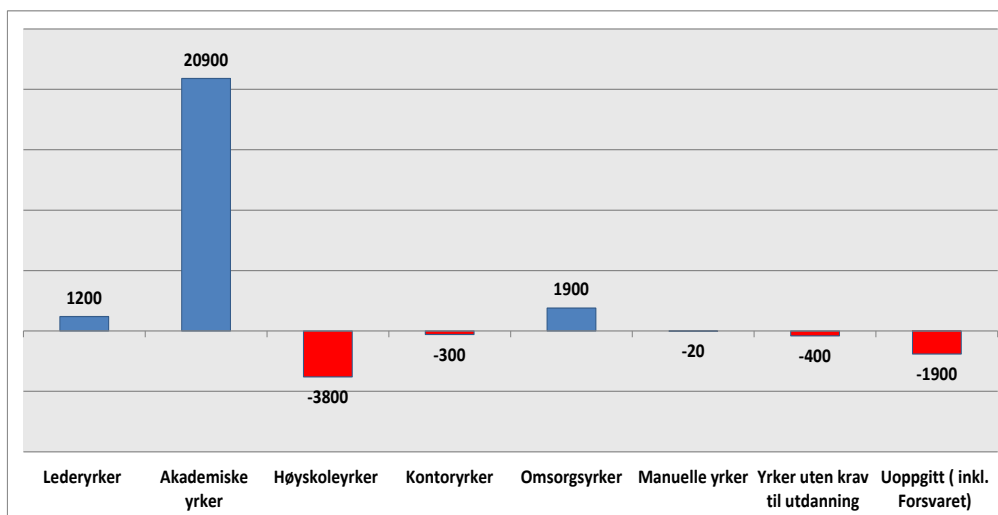
STYRK98 bygger på klassifikasjonsprinsipper ut fra kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, fastsettes av arbeidsoppgavene og deres krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver, skal ha samme yrkeskode. Yrkets innhold og arbeidsoppgaver bestemmer klassifisering, ikke utdanning.

Figur 1.1 Yrkessammensetning i 2008 og i 2014. Heltid og deltid. Staten - HTA. STYRK98. (n=140 300 i 2008 og n=157 900 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 1.1 viser antall personer i de ulike yrkesfeltene i 2008 og i 2014. Yrkesfeltene 6–8 er slått sammen til manuelle yrker, som det ikke er mange av i staten. Som figur 1.1 illustrerer, er det blitt flere statsansatte i lederyrker, flere i akademiske yrker og flere i omsorgsyrkene. Derimot er det blitt færre i høyskoleyrker, i kontoryrker og i yrker uten krav til utdanning. Antallet personer i manuelle yrker er lavt og stabilt. Når det gjelder lederyrkene, endres ikke den relative andelen mye. Lederne utgjorde 5,3 prosent i 2008 og 5,5 prosent av de statsansatte i 2014. I 2014 var 49 prosent av lederne kvinner.

Figur 1.2 Endring i yrkessammensetning fra 2008 til 2014. Heltid og deltid. Staten – HTA. STYRK98. 2008 og 2014. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Mens det var en svak vekst i lederyrker, var det sterk vekst i de akademiske yrkene. Det er nesten 21 000 flere i akademiske yrker i 2014 enn i 2008. Mens det ble snaut 18 000 flere ansatte fra 2008 og fram til 2014, ble det ytterligere 3000 flere i akademiske yrker. Veksten for de akademiske yrkene var større enn for staten samlet, og i 2014 var 53 prosent av de statsansatte klassifisert innenfor akademiske yrker. Videre var kvinnene i flertall i yrkesfeltet og utgjorde 54 prosent av dem med akademiske yrker i 2014.

Høyskoleyrkene derimot blir det færre av. Yrkesfeltet utgjorde 25 prosent av de statsansatte i 2008, mot 20 prosent i 2014. 54 prosent av dem med høyskoleyrker var kvinner. Ser man de akademiske yrkene sammen med høyskoleyrkene, utgjorde de to yrkesfeltene 70 prosent av de statsansatte i 2008 og 73 prosent i 2014.

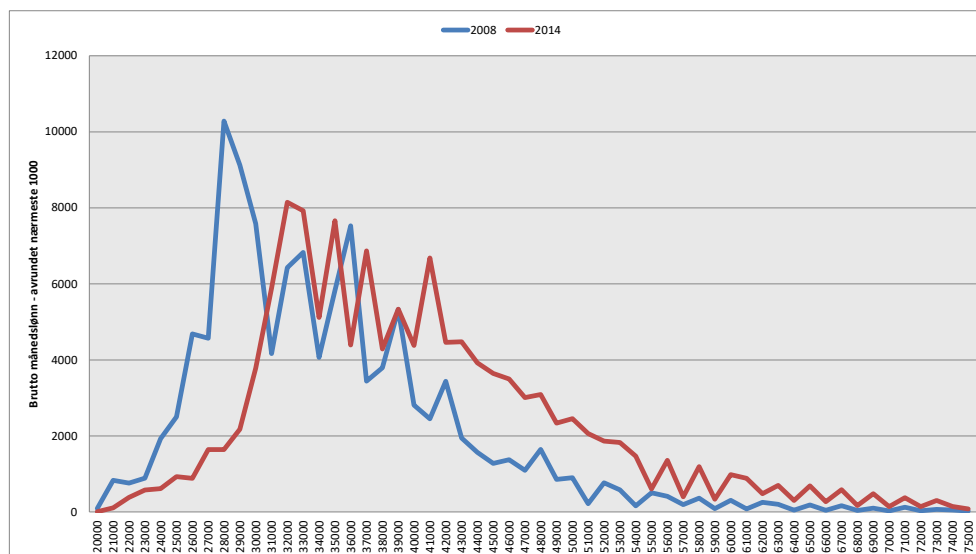
Kontoryrker, omsorgsykker, manuelle yrker og yrker uten krav til utdanning utgjorde til sammen 8,8 prosent av arbeidsstokken i 2008 og 8,6 prosent i 2014. Langt større er andelen som ikke har noen yrkeskode etter STYRK98. Andelen lå på 15,6 prosent i 2008 og på 12,7 prosent i 2014. Denne innbefatter blant annet militært personell, som ikke har noen klassifisering etter STYRK98.

## 2 Lønnsutvikling i staten

Kapitlet går nærmere inn på hvordan lønnsutviklingen har vært fra 2008 til 2014. I figur 2.1 er fordelingen av bruttolønn per mnd. for heltidsansatte i 2008 og bruttolønn per mnd. for heltidsansatte i 2014 satt sammen. I 2008 var det om lag 5 prosent av de heltidsansatte som hadde en lønn under 25 000 kroner i måneden, og en tilsvarende andel hadde månedslønn under 31 000 i 2014. Ni av ti statsansatte var i lønnsintervallet 25 000–50 000 kroner i 2008, og innenfor intervallet 31 000–65 000 kroner per måned i 2014.

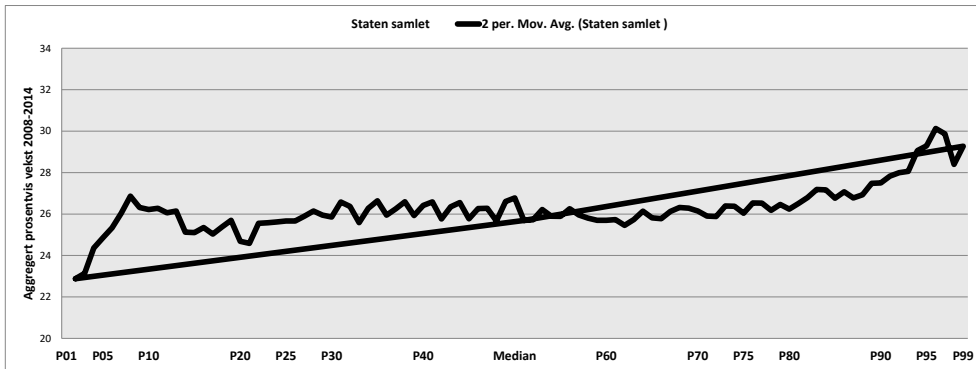
Regner man om til årslønn, gikk medianlønna fra 403 000 kroner i 2008 opp til 508 800 i 2014, tilsvarende gikk gjennomsnittslønna fra 422 100 opp til 534 600 i året i 2014. Lønna til den som sto i midt i fordelingen var 105 800 kroner høyere i 2014 enn i 2008, mens gjennomsnittslønna økte med 112 400 kroner. Målt i prosent gikk både median- og gjennomsnittslønn opp med om lag 26 prosent i perioden.

Figur 2.1 Lønnsfordeling i staten - HTA. Nominelt. Heltid over 20 år. Brutto månedslønn - avrundet til nærmeste tusen. 2008 og 2014. (n=115 300 i 2008 og n=130 100 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



I figur 2.2 er den prosentvise lønnsveksten for samtlige heltidsansatte over 20 år fra 2008 til 2014 satt sammen. Utgangspunktet er lønnsnivået i 2008 og hvor mye dette er økt i prosent, for den som sto på samme plass i 2014.

Figur 2.2 Prosentvis vekst i brutto månedslønn. Staten - HTA. Nominelt. Heltid over 20 år. 2008 og 2014. (n=115 136 i 2008 og n=130 072 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 2.2 viser hvordan lønnsveksten har fordelt seg fra 2008 fram til 2014. Det er tatt ut 99 punkter i fordelingen i 2008 og tilsvarende antall punkter i 2014, hvor y-aksen illustrerer hvor mye lønna er økt i prosent for perioden samlet etter plass i lønnsfordelingen. For de aller fleste statsansatte økte lønna med rundt 26 prosent i perioden 2008–2014.

Det er to steder i fordelingen at veksten skiller seg noe ut. Helt nederst, eller blant de 5 prosent lavest lønte (P01-P05), er veksten noen prosentpoeng svakere. Tilsvarende skiller den øverste delen i fordelingen seg ut. Fra P80 og oppover er veksten over 26 prosent. For P93 og høyere kommer veksten over 28 prosent.

Mens P95 tjente to ganger så mye som P05 i 2008, var forholdstallet økt til 2,06 ganger i 2014. Hvor i fordelingen man sammenlikner, spiller også inn. Forholdstallet mellom den ene prosenten i topp (P99) og den nederste prosenten (P01) går fra 2,87 ganger så mye i 2008 til 3,01 ganger så mye i 2014. Derimot er det marginale forskjeller når man legger forholdstallet mellom P90 og P10 til grunn. Med forholdstall P90/P10 tjente den høyest lønte av disse 1,69 ganger så mye både i 2008 og i 2014.

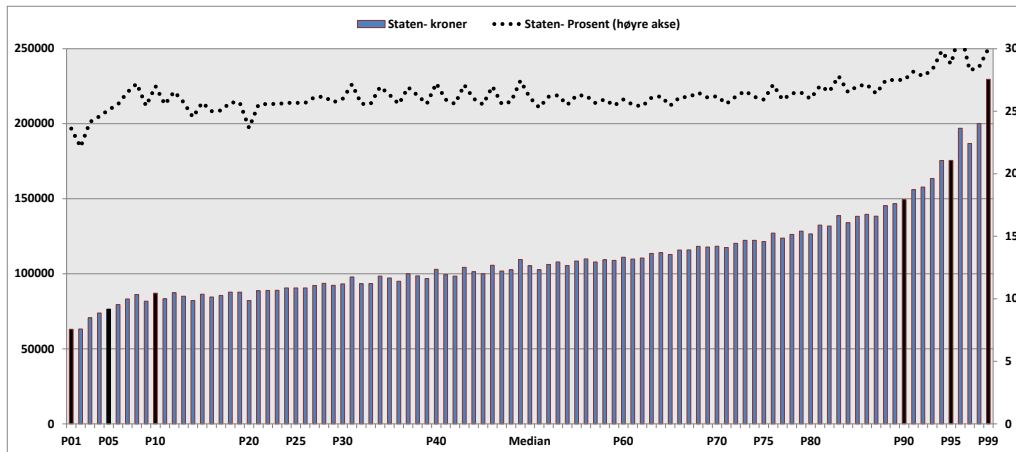
Tabell 2.1 Ratioer mellom høyest og lavest lønte i staten - HTA. Heltid over 20 år. 2008 til 2014. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

	P99/P01	P95/P05	P90/P10	P95/Median	Median/P05
2008	2,87	2,01	1,69	1,51	1,33
2009	3,01	2,03	1,72	1,53	1,33
2010	2,92	2,01	1,69	1,50	1,34
2011	2,97	2,03	1,69	1,52	1,34
2012	3,02	2,05	1,67	1,54	1,33
2013	2,99	2,07	1,70	1,55	1,33
2014	3,01	2,06	1,69	1,54	1,34

Figur 2.3 viser endringer i kroner fra 2008 til 2014. Den som sto på plass 1 (P01) i 2014, hadde 63 000 kroner mer i lønn enn vedkommende som sto på samme plass i

2008. Tilsvarende ser man at vedkommende som sto på plass 99 i fordelingen i 2014, hadde 230 000 mer i årslønn enn vedkommende som sto der i 2008. I kroner har lønnsveksten for den høyest lønte (P99) vært 3,65 ganger så høy som den lavest lønte (P01).

Figur 2.3 Vekst i brutto månedslønn – prosent og kroner. Staten - HTA. Nominelt. Heltid over 20 år. 2008 og 2014. (n=115 136 i 2008 og n=130 072 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.





## 3 Lønnsutvikling etter yrkesfelt

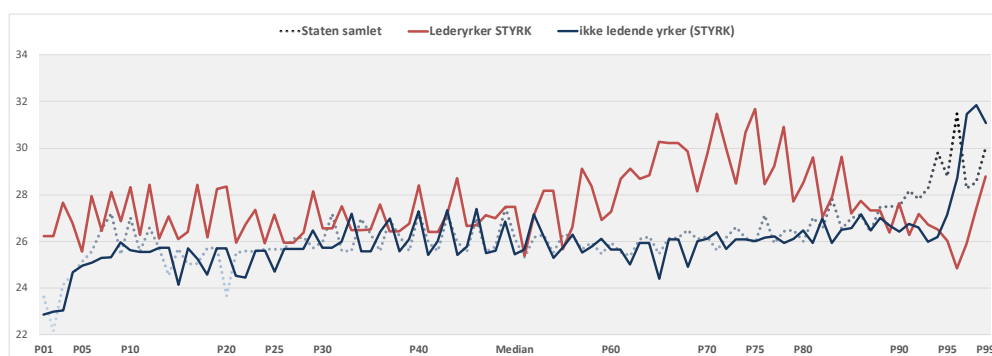
Det har vært sysselsettingsvekst i staten fra 2008 til 2014, og det viste seg at det var store endringer i arbeidsstokken etter standard for yrkesklassifisering (STYRK98). Det har blitt betydelig flere i akademiske yrker og betraktelig færre i høyskoleyrker. De foregående analysene viste at lønnsveksten i staten hadde vært jevn, med noen unntak. Det var særlig nederst og øverst i fordelingen det var utslag. Relative endringer i lønnsmassens sammensetning kan skyldes tariffmessige prioriteringer eller at arbeidsstokkens sammensetning endrer seg. Derfor vil dette kapitlet gå nærmere inn på lønnsfordelingen for de ulike yrkesfeltene, mens neste kapittel går nærmere inn på utviklingen etter bestemmelser i HTA.

### 3.1 Lønnsutvikling for lederyrker

Etter STYRK98 var det, noe avhengig av telleår, fra 7100 til 8300 heltidsansatte ledere i det statlige tariffområdet. Det skal sies at ledere som får sine betingelser fastsatt gjennom leder- og dommerlønnssystemet, ikke er med i analysene. Derimot er de som er blitt klassifisert som ledere etter STYRK98 og dekkes av HTA med.

I tillegg til lederstillingene er det i figur 3.1 tatt med de 108 000–121 700 statsansatte som ikke er å finne i lederstillinger (ikke ledende yrker). På denne måten kan vi se om det er forskjell i lønnsvekst eller fordelingsprofil blant ledere versus andre statsansatte.

Figur 3.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Ledere og ikke ledere etter STYRK98. Staten - HTA. Heltid over 20 år. Ledere (STYRK98=1 og n=7100-8300). Ikke ledende yrker (STYRK98=2-9 og n=108 000-121 700). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



For det første ser man at linjene i figur 3.1 er takkede gjennom hele fordelingen. Årsaken er at samtlige statsansattes lønn er plassert inn med lønnstrinn på en lønnstabell, hvor terskelverdier i tabellen gir prosentvise hopp. Når STYRK98 legges til grunn, viser det seg at lederyrkene har noe sterkere lønnsvekst enn dem som ikke er

i lederstillinger – men ikke gjennom hele fordelingen. De 5 prosent best lønte ikke-lederne har høyere lønnsvekst enn lederne etter STYRK98. Grovt sett ligger ledernes lønnsvekst over de andre statsansatte i den nedre tredelen og noe over fra P30 til P60. Mest over lå lederne i intervallet P60-P85, mens lønnsveksten var like stor eller under andre statsansatte fra P88 og oppover.

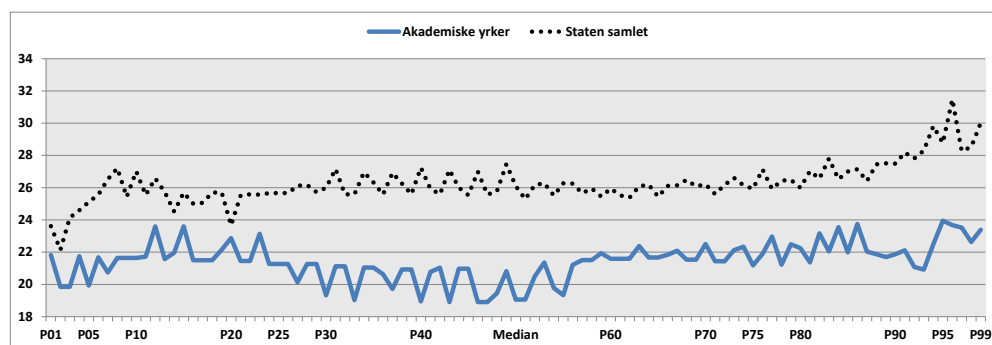
Innenfor intervallet P01-P30 var snittet på 25,1 prosent for de statsansatte, mens lederyrkene i samme intervall hadde en gjennomsnittlig lønnsvekst på 26,9 prosent. I intervallet P30-P60 var gjennomsnittlig lønnsvekst på 27,1 prosent for lederne og 26,1 prosent for de statsansatte. P60-P85 hadde i snitt en lønnsvekst på 29,2 prosent for lederne, mens den lå på 26 prosent for de statsansatte. For P85 og høyere lå lønnsveksten for lederne i snitt på 26,9, mens de andre hadde en vekst på 27,7 prosent. Tar man gjennomsnittet av P01-P99 for lederyrkene, hadde de en vekst på 27,6 prosent, mens det samme gjennomsnittstallet for de andre statsansatte var på 26 prosent.

Medianlønna for lederyrkene gikk på årsbasis fra 399 000 kroner i 2008 og opp til 500 000 i 2014. P05-lederen gikk fra 304 000 i 2008 til 380 000 i 2014. For P95-lederen gikk lønna fra 578 000 i 2008 til 734 000 i 2014. Ratioet P95/P05 går fra 1,90 til 1,93, og de interne lønnsforskjellene øker noe for lederne etter STYRK98-kodene.

### 3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker

Antall personer i akademiske yrker har, som vist i figur 1.1 og 1.2, økt mer enn den samlede statlige veksten i antall ansatte. Figur 3.2 viser lønnsveksten for yrkesfeltet som utgjorde godt over halvparten av de statsansatte i 2014.

Figur 3.2 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Akademiske yrker (STYRK98=2). Heltid over 20 år. Staten - HTA. (n=51 800-68 900). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Lønnsveksten for akademiske yrker har vært jevn, i den forstand at den varierer lite gjennom fordelingen. Den ligger innenfor intervallet 20–22 prosent for de aller fleste. Det andre som er jevnt, er at de akademiske yrkene jevnt over har lavere lønnsvekst enn statsansatte samlet. Gjennomsnittet av P01-P99 tilsier en lønnsvekst på 21,4 prosent for yrkesfeltet, som er godt under lederne og de andre statsansattes lønnsvekst.

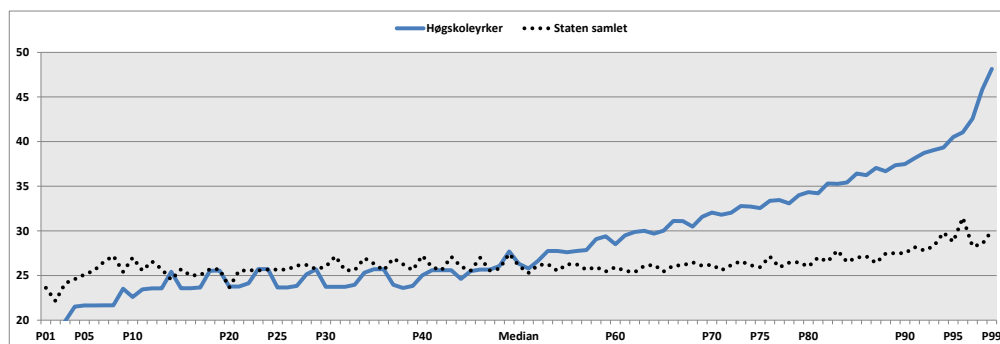
Tre av fire som var registrert med akademiske yrker var å finne innenfor ti stillingskoder i hovedtariffavtalen (HTA). Flest er Rådgivere (kode 1434), Førstekonsulenter (kode 1408), Seniorrådgivere (kode 1364) og Seniorkonsulent (kode 1363), som samlet utgjorde halvparten av akademiske yrkene i perioden. Deretter er det et godt innslag fra universiteter og høyskoler med stillingene Stipendiat (kode 1017), Professor (kode 1013), Førsteamanuensis (kode 1101) og Høgskolelektor (1008). Videre var det innslag av mange i ingeniørstillinger (Overingeniør og Senioringeniør).

Medianlønna for akademiske yrker gikk på årsbasis fra 436 000 kroner i 2008 til 518 000 i 2014. Lavest lønte (P05) gikk fra 347 000 i 2008 til 417 000 i 2014. I den andre enden gikk P95 fra 610 000 i 2008 til 756 000 i 2014. Ratioet P95/P05 endres fra 1,76 til 1,82, og de interne lønnsforskjellene øker innenfor de akademiske yrkene.

### 3.2 Lønnsutvikling for høyskoleyrker

Mens det har vært kraftig vekst blant statstilsatte med akademiske yrker, har det vært en nedgang i statsansatte med høyskoleyrker. Mens yrkesfeltet utgjorde 25 prosent av de statsansatte i 2008, var andelen nede i 20 prosent i 2014. Figur 3.3 viser hvordan lønnsutviklingen og lønnsfordelingen har vært for yrkesfeltet.

Figur 3.3 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Høyskoleyrker. (STYRK98=3) Heltid over 20 år. Staten - HTA. (n=28 800-26 200). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Som figur 3.3 illustrerer, er veksten nederst i fordelingen svakere enn i staten samlet. Fra og med P15, derimot, legger veksten for høyskoleyrkene seg på omtrent samme nivå som ellers i staten. Fra median og oppover er veksten blant høyskoleyrkene betydelig sterkere enn i resten av staten. Den som var P60 i 2014, hadde 30 prosent høyere lønn enn den som var P60 i 2008. For den som var P80 i 2014, var lønna nesten 35 prosent høyere. Videre var lønna 40 prosent høyere for den som var P95 i 2014. For den best betalte innenfor høyskoleyrkene, P99, var lønna nesten 50 prosent høyere.

Tar man snittet av P01-P99, tilsier dette en lønnsvekst på 28,7 prosent for høyskoleyrkene. Fordi veksten var betydelig høyere øverst i fordelingen, økte de interne lønnsforskjellene for høyskoleyrkene. Forholdstallet P95/P05 var på 1,51 i 2008 – mens det var på 1,74 i 2014.

Etter stillingskodene i HTA utgjør de ti største kodene 75 prosent av høyskoleyrkene. Blant annet utgjør ulike politikoder (kodene 1461, 287, 1457, 285) omtrent en firedel av høyskoleyrkene. Videre er 36 prosent av høyskoleyrkene å finne som Konsulent (kode 1065) og Førstekonsulent (1408), mens Avdelingsingeniør utgjør 7 prosent av stillingene.

Det er verd å merke seg at førstekonsulentene (kode 1408) er blant de største både innenfor akademiske yrker og innenfor høyskoleyrker. Noen steder er det å være førstekonsulent (kode 1408) et akademisk yrke, mens det er kategorisert som høyskoleyrke andre steder. Vi vil komme tilbake til denne problemstillingen i avsnitt 4.1.

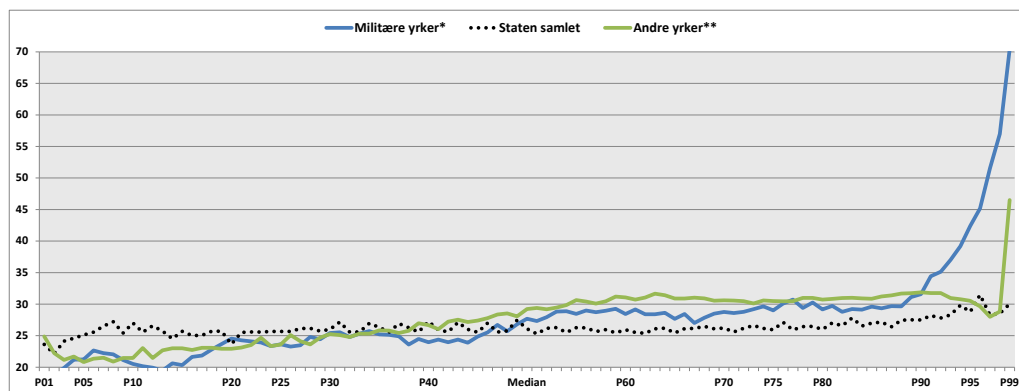
### 3.4 Lønnsutvikling for andre yrker

Tilnærmet åtte av ti statsansatte var enten i et lederyrke, i et akademisk yrke eller et høyskoleyrke i 2014. Videre viser det seg at 13 prosent av de statsansatte ikke var registrert med STYRK98-kode. De resterende 9 prosentene fordelte seg på kontoryrker (1,6 prosent), omsorgsykker (5,5 prosent), manuelle yrker (0,4 prosent) og yrker uten krav til utdanning (1,1 prosent). Siden forsvaret har mange av dem man mangler kode for etter STYRK98, og fordi de andre yrkesgruppene er små, har vi valgt å dele restkategorien inn i to grupper:

- Militært personell og andre yrker

For å identifisere militært personell har vi brukt stillingskodene fra HTA. Dette innbefatter alt fra vervede mannskap (grenader/matros m.m) opp til generalløytnant/viseadmirals grad. De andre yrkene følger STYRK98 yrkesfelt 4-9, og omfatter kontoryrker, omsorgsykker, manuelle yrker (STYRK98=6, 7, 8) og yrker uten krav til utdanning samlet.

Figur 3.4 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Militære yrker og andre yrker. Staten - HTA. Heltid over 20 år. Militære yrker (n=9600-12 000). Andre yrker STYRK98 (n=17 400-16 500). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



\* Militære yrker etter stillingskode i hovedtariffavtalen

\*\* Yrkesfeltene 4-9 samlet etter STYRK98

For de militære yrkene ser man at den samlede lønnsveksten har vært svakest nederst og sterkest øverst i fordelingen. Sammenliknet med staten samlet, ser man at militære yrker under median har hatt svakere lønnsutvikling – mens halvdel over median har hatt sterkere lønnsutvikling enn i staten samlet. Fra P75 og oppover i fordelingen lå lønnsveksten for militære stillinger over 30 prosent. For de 10 prosent best betalte var lønnsveksten sterk. Den som var P90 i 2014, hadde en lønn som lå 32 prosent over den som var P90 i 2008. For den som var P95, var lønna 43 prosent høyere i 2014, og for P97-P99 var lønna over 50 prosent høyere enn i 2008.

Fordelingsprofilen til «Andre yrker» følger de militære yrkene, men for disse yrkene er det en større andel som legger seg over lønnsveksten i staten samlet. Mens den nedre tredelen har noe lavere lønnsvekst enn staten samlet, var veksten for de andre yrkene høyere fra P33 og oppover. Faktisk ligger veksten for «Andre yrker» over veksten for de militære yrkene helt opp til P90. Om lag halvparten av «Andre yrker» har hatt lønnsvekst på over 30 prosent i perioden. For de to-tre øverste persentilene var veksten over 40 prosent.

Legger man gjennomsnittet av P01-P99 til grunn, gir det en lønnsvekst på 27,7 prosent for de militære yrkene og for «Andre yrker». Dette er over lederyrkene (27,6 prosent), og betraktelig over de akademiske yrkene (21,4 prosent). Derimot er det under høyskoleyrkene (28,7 prosent).

## 4 Lønnsutvikling etter hovedtariffavtalen

---

Lønnsveksten i staten har vært relativt jevn for de fleste, men de lavest lønte hadde noe svakere lønnsvekst, og de 20 prosent høyest lønte hadde noe sterkere vekst i perioden 2008–2014. Lønnsvekst analysert etter STYRK98 viste forskjeller mellom yrkesfeltene. Det største yrkesfeltet, akademiske yrker, hadde svakest vekst gjennom hele lønnsfordelingen. For andre yrkesfelt som høyskoleyrkene og de militære yrkene, var lønnsveksten lavest nederst i fordelingen. For «Andre yrker» (yrkesfelt 4-9 etter STYRK98) var veksten svakest for den lavest betalte tredelen, mens to tredeler hadde høyere lønnsvekst enn ellers i staten. Dette kapitlet vil gå nærmere inn på lønnsvekst og lønnsfordeling etter stillingskoder og lønnsbestemmelsene i hovedtariffavtalen.

### 4.1 STYRK98 versus HTA

Som det framkom foran, var det ikke helt samsvar mellom stillingskodene i hovedtariffavtalene og koding av yrker etter STYRK98. Blant annet viste det seg at en av de største stillingskodene i HTA – Førstekonsulent 1408 –var å finne både blant høyskoleyrkene og de akademiske yrkene etter STYRK98. Noen steder var stillingskode 1408 rapportert som høyskoleyrke, mens det i andre statlige virksomheter var rapportert som akademisk yrke. Omtrent halvparten av de statsansatte er å finne blant de ti største stillingskodene i HTA. Tabell 4.1 viser hvordan disse fordeler seg etter STYRK98.

Av de ti stillingskodene var det kun blant professorene (1013) at samtlige var kategorisert innenfor akademiske yrker. Blant førstekonsulentene (1408) var flesteparten i stillingen definert med akademisk yrke, mens en tredel var definert i et høyskoleyrke. Ellers viser det seg at mange som er registrert med stillingskode etter HTA, mangler STYRK98-kode. Nesten hver femte overingeniør og senioringeniør manglet en slik koding.

Tabell 4.1 De 10 største stillingskoder i staten 2008-2014 HTA. Etter STYRK98. Prosent.

	HTA stillingskode	Ikke oppgitt STYRK-kode (missing)	Lederyrker (STYRK98=1)	Akademiske yrker (STYRK98=2)	Høyskoleyrker (STYRK98=3)
Førstekonsulent	1408	3	0	62	34
Rådgiver	1434	6	0	93	1
Seniorrådgiver	1364	6	0	93	1
Konsulent	1065	3	0	0	97
Overingeniør	1087	19	0	81	0
Stipendiat	1017	1	0	99	0
Professor	1013	0	0	100	0
Førsteamanuensis	1011	2	0	98	0
Senioringeniør	1181	19	0	81	0
Seniorkonsulent	1363	4	0	92	3

## 4.2 Stillingskodene i HTA

Samtlige statsansatte som får sine lønns- og arbeidsbetingelser fastsatt gjennom HTA, har en stillingskode. Denne koden er koblet til et lønnsregulativ, som så angir lønns plassering på regulativet. Lønnsregulativet er bygd opp med lønnstrinn, som angir hva man skal tjene dersom man ligger i ett bestemt lønnstrinn. Når det gis generelle tillegg i tariffrevisjonene, skjer dette ved at lønnstrinnene endres på regulativet. Det er ett lønnsregulativ, men en rekke stillingskoder – og svært mange av dem har en håndfull statsansatte. I 2014 var det over 450 stillingskoder. Derimot viste det seg at:

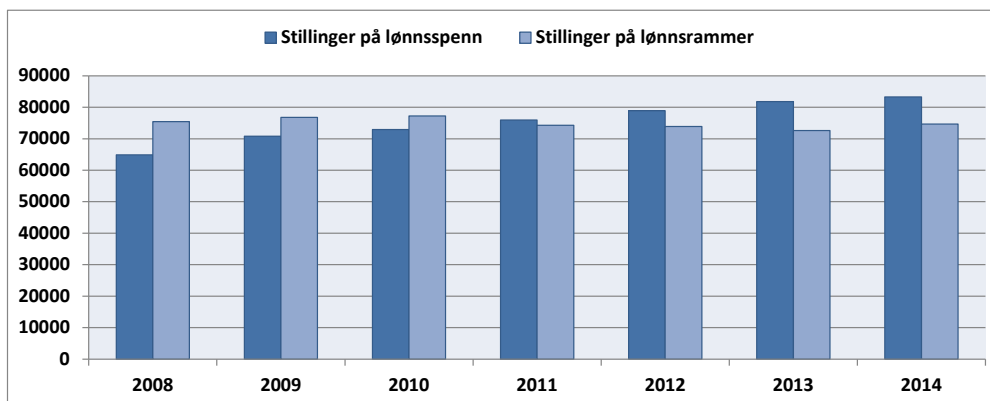
- 29 prosent av de statsansatte var å finne på tre største stillingskodene (1408 Førstekonsulent, 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver).
- Omtrent halvparten av de statsansatte var å finne på de 10 største stillingskodene.
- 72 prosent av de statsansatte var å finne på de 30 største kodene.

Stillingskodene er enten knyttet til en lønnsramme eller et lønnsspenn. Stillingskoder på lønnsrammer har sikringsbestemmelser knyttet til ansiennitet, mens stillingskoder med lønnsspenn angir laveste og høyeste avlønning for koden. Felles er at hver stillingskode har forskjellige muligheter for innplassering. For eksempel er kode 1408 Førstekonsulent på lønnsramme, mens rådgiverkodene 1434 og 1364 er spennkoder. I enkelhet betyr at en 1408 Førstekonsulent får lønnsutvikling for ansiennitet, mens rådgiverne ikke har det. Utover det generelle tillegget ved regulativendringer, må rådgiverne ha uttelling i lokale forhandlinger eller i særskilte forhandlinger for å oppnå ytterligere lønnsvekst.

Når det gjelder fordelingen av de statsansatte på lønnsrammer og lønnsspenn, er bildet at flere statstilsatte er å finne i stillinger som er plassert på lønnsspenn. I 2008

var 46 prosent av de statsansatte å finne i en stillingskode knyttet til lønsspenn, mens andelen var 53 prosent i 2014. Blant heltidsansatte over 20 år gikk andelen med stillinger på lønsspenn fra 49 prosent i 2008 og opp til 56 prosent i 2014.

Figur 4.1 Andel av statsansatte på stillingskoder på lønsspenn og stillingskoder på lønnsrammer. 2008 til 2014. (n=140 300 i 2008 og 157 900 i 2014.) SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



### 4.3 Lønnsutvikling for lederyrker

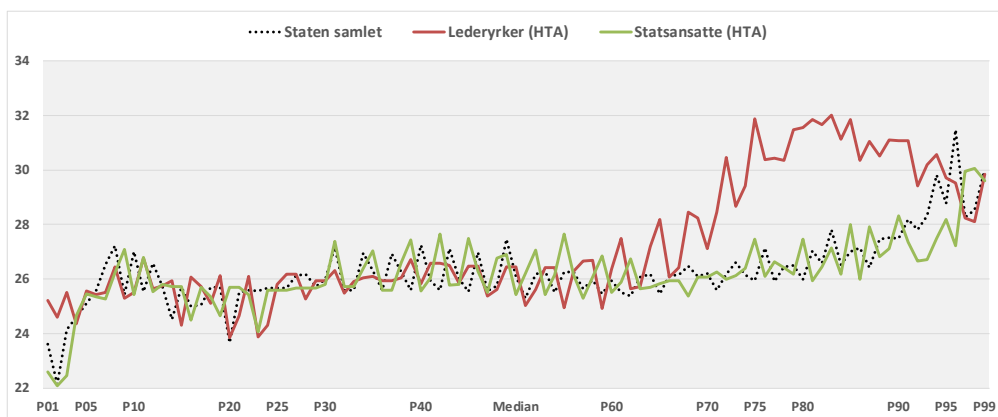
Ut fra stillingskodene på hovedtariffavtalen er det, avhengig av telleår, mellom 14 700 og 16 200 statstilsatte som er i en lederstilling. Disse stillingene inkluderer de gjennomgående lederstillingene i hovedtariffavtalen (90.100 lederstillinger) og de departementsvise lederstillingene som er listet opp i HTA. Av de heltidsansatte utgjorde lederstillingene omtrent 12 prosent av arbeidsstokken i perioden 2008 til 2014. Mens STYRK98-lederne besto av dem som de statlige virksomhetene hadde rapportert inn som ledere, er lederyrkene etter HTA de yrkene som de sentrale partene i staten betrakter som lederyrker. Blant annet var det betydelig flere HTA-ledere enn det var ledere etter STYRK98 (jfr avsnitt 3.1). Til sammen var det om lag 150 stillingskoder som blir betraktet som lederstillinger, men i 100 av dem var det kun en håndfull ansatte. To av tre i HTA-lederstillinger var å finne på de ti største stillingskodene. De ti største stillingskodene var:

- Major (1520)
- Seksjonssjef (1211)
- Avdelingsdirektør (1060)
- Avdelingsleder (1407)
- Sjefingeniør (1088)
- Oberstløytnant (1521)
- Kontorsjef (1054)
- Underdirektør (1059)
- Avdelingsdirektør-Departementene (1218)
- Direktør (1062)



Disse lederstillingene innbefatter, i motsetning til STYRK98, også militære lederkoder (fra majors grad og høyere). Samtlige av HTA-lederstillingene var på stillingskoder på lønsspenn. Figur 4.2 viser HTA-ledernes lønnsvekst og lønnsfordeling. I tillegg er fordelingen for statsansatte uten lederstillinger lagt inn.

Figur 4.2 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. HTA-ledere og HTA-statsansatte. Staten. Heltid over 20 år. (n=14 700-16 200 ledere og n=100 500-113 800 statsansatte). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Som tidligere nevnt gjør terskelverdiene i lønnsregulativet at linjene i figur 4.2 hopper litt opp og ned. For det første ser man at helt nederst (P01-P03) så er det blant de statsansatte at veksten har vært lavest. Innenfor intervallet P05-P60 var det mindre forskjeller i lønnsvekst mellom HTA-lederne og statsansatte uten lederstillinger. Derimot skjer det noe rundt P65 og oppover i fordelingen. Lønnsveksten for lederne økte betydelig, mens den økte noe mindre for de statsansatte. Derimot ser man at helt i topp (P95<) var det blant de statsansatte at lønnsveksten var høyest. For staten samlet ga gjennomsnittet av P01-P99 en lønnsvekst på 26 prosent. For HTA-lederne var det tilsvarende gjennomsnittet av P01-P99 på 27,2 prosent, mens det for de HTA-ansatte var på 26,2 prosent. Forskjellen målt mellom ledere og ansatte er på 1 prosentpoeng.

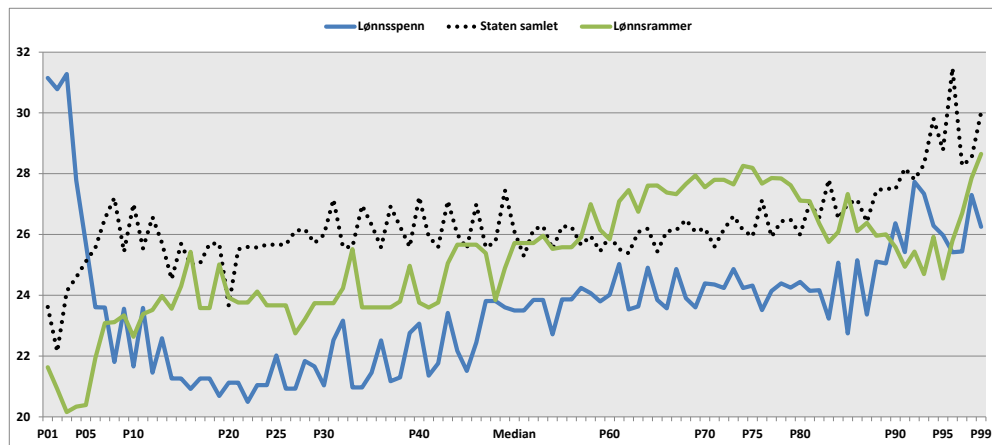
Merlønnsveksten som HTA-lederne har hatt, har kommet i den øverste tredelen. Gjennomsnittet av P66-P99 blant HTA-lederne lå rett over 30 prosent, mens snittet for HTA-lederne under P66 lå på 25,8 prosent. Tilsvarende fordeling blant de statsansatte ga en lønnsvekst på 25,8 prosent for de to nederste tredelene, mens snittet for den øverste tredelen var på 27 prosent. Både blant ledere og ikke-ledere var lønnsveksten sterkeste i den øvre tredelen, og aller sterkeste blant HTA-lederne.

## 4.1 Lønnsutvikling etter lønnsramme og lønnsspenn

Det statlige lønssystemet er, som beskrevet, bygd opp med stillingskoder som enten har sikringsbestemmelser knyttet til ansiennitet (lønnsrammer) eller som ikke har en slik sikring (lønnsspenn). Utover det generelle tillegget på regulativet, som alle får etter tariffrevisjoner, er stillingskoder med lønnsspenn som oftest avhengig av uttelling i de lokale forhandlingene.

Om det skal være lokale forhandlinger og størrelsen på de lokale pottene fastsettes gjennom de sentrale forhandlingene. Det er også verd å nevne at stillinger på lønnsrammer kan ha uttelling i de lokale forhandlingene, men som nevnt har rammekodene i tillegg sikringsbestemmelser knyttet til ansiennitet. Derimot er det forskjeller i lønnsnivå mellom stillinger på lønnsrammer og lønnsspenn. I 2014 var medianlønna for stillingskodene på lønnsspenn på 558 000 kroner, mens tilsvarende for stillinger på lønnsrammer var på 451 000. Figur 4.3 viser utviklingen for ansatte på lønnsrammer og lønnsspenn fra 2008 og fram til 2014.

Figur 4.3 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Lønnsrammer og lønnsspenn. Staten - HTA. Heltid over 20 år. (n=115 100-130 100). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



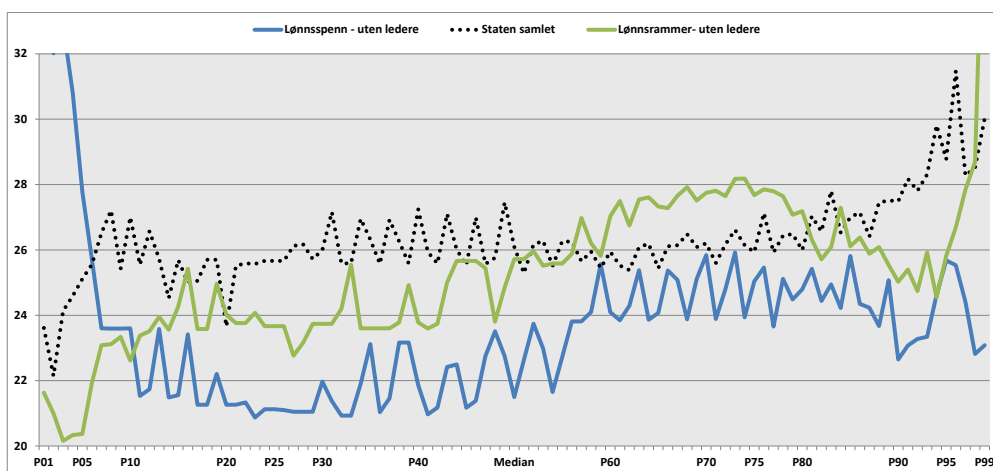
Helt nederst i fordelingen ser man i figur 4.3 at lønnsveksten er sterkere for stillinger på lønnsspenn enn for stillinger på lønnsrammer. En fortolkning er at de sentrale partene har hevet lavest mulige lønnsnivå for de lavest lønte spennkodene. En annen fortolkning er at stillingskodene har blitt prioritert gjennomgående i de lokale forhandlingene, som har skjedd ute i de statlige virksomhetene. Tar man utgangspunkt i P10 og studerer fordelingen oppover, viser det seg at stillinger på lønnsrammer gjennomgående har hatt høyere lønnsvekst enn spennkoden. Først ved P90 var det mindre avstand mellom kurvene. Videre er det verd å merke seg at lønnsveksten for lønnsspenn og lønnsrammer gjennomgående ligger høyere over median enn under median. Unntaket er som nevnt helt nederst i fordelingen for spennkodene.

Tar man gjennomsnittet av intervallet P10-Median, ga dette en lønnsvekst på 22 prosent for spennkodene og 24,2 prosent for rammekodene. Tilsvarende gjennomsnittsvækst i intervallet Median-P90 for rammekodene lå på 26,7 prosent, mens det for spennkodene lå på 23,9 prosent.

## 4.2 Lønnsrammer og lønsspenn – uten ledere

De to forrige avsnittene viste at omtrent en tredel av de høyest lønte HTA-lederne hadde sterkere lønnsvekst enn de andre lederne. Blant de statsansatte var tendensen den samme, men ikke så sterk som blant lederne. Derimot viste det seg at lønnsvekst, målt mellom stillinger på lønnsrammer og lønsspenn, i store deler av fordelingen ga høyere lønnsvekst for stillinger på lønnsrammer – som gjennomgående har lavere lønnsnivå. Derfor er de samme analysene gjort en gang til, men for å fjerne lederlønnseffekten har lederstillingene blitt utelatt. Figur 4.4 viser hvordan lønnsveksten fordelte seg mellom stillinger på lønnsrammer og lønsspenn blant statsansatte uten lederstillinger.

Figur 4.4 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Lønnsrammer og lønsspenn. Ikke ledende stillinger. Heltid over 20 år. Staten - HTA. (Lønsspenn n=42 000-56 500 og lønnsrammer n=58 400-57 400) SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Som i figur 4.3 er det i figur 4.4 fortsatt slik at nederst i fordelingen, så var den prosentvise veksten for spennkodene høyere enn for rammekodene. Videre er tendensen at de som ligger over median har hatt høyere lønnsvekst – både for lønnsramme og lønsspenn, enn dem som ligger under median. Ser man bort fra de 5 prosent lavest lønte, lå veksten opp til median (P05-Median) i snitt på 22,1 prosent for spennkodene og på 23,7 for rammekodene. Tilsvarende var snittet for øvre del (Median-P95) på 26,6 prosent for rammekodene og 24,2 prosent for spennkodene.

Blant de statsansatte er veksten høyest over median – og blant dem i stillinger på lønsspenn og lønnsrammer var det blant de sistnevnte at veksten har vært sterkest.

## 5 Multivariate analyser

---

Kapitlene foran viste vekst i antall statsansatte og endring i yrkessammensetning. Det ble flere i akademiske yrker, færre i høyskoleyrker – og forskjellig lønnsvekst mellom yrkesfeltene, ikke minst innenfor yrkesfeltene. Videre var det forskjeller i lønnsutvikling og fordeling mellom statsansatte med og uten lederstilling, og mellom statsansatte med stillingskoder på lønnsrammer og lønnsspenn. Samtlige av framstillingene har vært bivariate, med to ulike forhold og hvordan de så relaterer seg til hverandre.

Det som ikke er tatt høyde for er andre strukturelle forhold, for eksempel om det har blitt flere yngre eller eldre arbeidstakere. Dersom de på lønnsramme består av mange unge og nyansatte, mens statsansatte i stillinger på lønnsspenn er eldre, kan forskjell i lønnsutvikling også kunne forklares gjennom aldersforskjeller. Fordi det er effekter som kan dra i forskjellige retninger, er vi avhengige av å isolere effekten av den enkelte variabel, gjennom at alle andre faktorer holdes konstant. For å kontrollere for de ulike variablenes effekt, har det blitt gjennomført multivariate analyser.

- **Avhengig variabel:** logaritmen til brutto månedslønn. Reallønn (Konsumpris justert indeks 100=2015).
- **Uavhengige variabler:** Kjønn, erfaring<sup>3</sup>, registrert utdanningsnivå<sup>4</sup> og dummyvariabler etter STYRK98 (som referansekategori for dummies velges lederyrker).
- Uavhengige variabler fra HTA: Dummyvariabel for om man er i en stillingskode på lønnsspenn eller på lønnsramme. I tillegg er det tatt ut dummies for de fem største stillingskodene; 1408 Førstekonsulent, 1434 Rådgiver, 1364 Seniorrådgiver, 1065 Konsulent og 1013 Professor. Det er også konstruert dummies for de fagmilitære kodene og for HTA-stillingskoder for ledere.

For hvert år i perioden 2008 til 2014 har det blitt gjennomført separate årlige regresjoner. Dette for å se om det er endringer i de standardiserte koeffisientene. Dersom disse endrer seg mye fra år til år, betyr det igjen at den uavhengige variabelens betydning øker eller reduserer innflytelsen på den avhengige variabelen; lønnsnivå.

Det foretas selektering på alder ved at man må være over 20 år og man må ha en heltidsstilling for å være med. Sammen med de deltidsansatte utelates derfor 0,1 prosent av statsansatte med heltidsstilling i regresjonene. Regresjonene omfatter drøyt 82 prosent av de statsansatte, som igjen utgjorde 91 prosent av HTA-lønnsmassen.

---

<sup>3</sup> Arbeidserfaring er satt til: Utdanning på grunnskolenivå: Egen alder – 17 år, Utdanning på videregående nivå: Egen alder – 19 år, Kort høyere utdanning: Egen alder – 24 år, Lang høyere utdanning: Egen alder – 26 år. Lavest mulig erfaring =0 og høyest mulig er 55 år.

<sup>4</sup> Utdanningsnivå er registrert utdanning (BU 2000): grunnskole, videregående, kort høyere utdanning, lang høyere utdanning og doktorgradsutdanning.

57 prosent av lønnsmassen tilhører stillingskoder på lønnsspenn, mens 43 prosen-  
tene tilhører stillingskoder på lønnsrammer.

Tabell 5.1 Multipl regressjonskoeffisienter<sup>5</sup> for hvert år. Avhengig variabel; KPI justert logaritme for brutto månedslønn. 2008-2014. Heltid over 20 år. HTA.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Konstantledd	1028	1031	1035	1036	1041	1042	1046
Kvinne	-3,6	-4,4	-4,7	-4,4	-3,8	-3,9	-4,0
Erfaring	,4	,4	,4	,4	,4	,4	,4
Utdanning	4,8	4,8	4,7	4,7	4,5	4,5	4,5
Referansekategori: Lederyrker							
Dummy Akademiske yrker (2)	3,9	3,9	3,6	3,0	2,2	1,0	-,8
Dummy Høyskoleyrker (3)	-2,3	-,2**	2,9	3,2	1,9	,8	-2,1
Dummy Kontoryrker (4)	-11,1	-8,7	-3,4	-,6**	-8,7	-9,4	-11,2
Dummy Omsorgsykker (5)	-8,7	-12,8**	-7,5	-8,2	-9,0	-9,7	-11,4
Dummy Manuelle yrker (6,7,8)	-5,0**	-7,7	,3**	-,4**	-5,8	-3,3**	-5,7
Dummy Yrke uten krav til utd. (9)	-20,7	-21,3	-21,0	-21,5	-24,4	-26,3	-28,3
Stillingskode på lønnsramme	-6,8	-7,9	-7,7	-7,7	-6,7	-6,5	-6,6
Dummy -1408 Førstekonsulent	-6,9	-8,3	-8,6	-9,3	-10,5	-11,4	-11,8
Dummy-1434 Rådgiver	-6,8	-8,7	-7,8	-8,9	-10,2	-10,6	-11,1
Dummy -1364 Seniorrådgiver	9,0	8,0	8,1	7,2	6,7	6,4	6,2
Dummy -1065 Konsulent	-7,5	-10,0	-12,4	-13,5	-15,2	-16,2	-14,6
Dummy -1013 Professor	21,0	20,9	20,1	19,6	19,1	19,2	18,6
Dummy - Lederstilling HTA	19,5	20,0	20,1	20,5	19,9	19,6	18,4
Dummy - Fagmilitær kode HTA	-1,5	-1,2	-3,5	-4,3	-5,9	-1,6	-2,0
Adj. R-Square	61,7	59,7	57,7	57,2	57,0	55,4	54,1

\*\* variabelen er ikke signifikant på 5 prosent nivå.

<sup>5</sup> Alle koeffisientene er ganget opp med 100. Det samme gjelder Adjusted R-square som forteller hvor mye av lønnsnivået man forklarer gjennom denne modellen. Omtrent 60 prosent av lønnsnivået kan forklares gjennom de uavhengige variablene som er listet opp i regresjonsmodellen.

Modellen viser hva det er som forklarer lønnsnivået for hvert år i perioden 2008 til 2014. Ser man på effekten av kjønn, varierer denne noe på tvers av de årlige regresjonene. Det å være kvinne ga mest nedtrekk i lønnsnivået i 2010, og noe bedring etter det. Effekten av arbeidserfaring endres ikke mye. 20 års arbeidserfaring ga en positiv effekt på lønnsnivået, med en faktor på 8,8 i 2008. Tilsvarende ga 20 års erfaring en positiv effekt på lønnsnivået, med en faktor på 8,2 i 2014. Ett nivå opp i utdanningsnivå er også relativt stabilt gjennom perioden.

De andre yrkesfeltenes utvikling er sett i forhold til STYRK98-lederne. De akademiske yrkene som var yrkesfeltet med lavest lønnsvekst, har positive koeffisienter de første årene i forhold til lederne – men koeffisienten var negativ i 2014. Særlig etter 2012 blir koeffisienten for akademiske yrker lavere, og ender altså negativt i 2014.

Det å være i et høyskoleyrke varierer mot ledernes lønn i perioden. I 2008 var koeffisienten negativ, mens koeffisienten ved å være i et høyskoleyrke i 2010–2013 var positiv – før koeffisienten deretter blir negativ i 2014. Kontoryrkene har omtrent det samme nedtrekket i begynnelsen som i slutten av perioden, men noe lavere nedtrekk midt i perioden. Yrker uten krav til utdanning (renholdere) har betydelig større nedtrekk i slutten av perioden enn i begynnelsen. Særlig fra 2012 øker avstanden mellom lønnsnivået til STYRK98-lederne og renholderne.

De bivariate gjennomgangene viste at stillingskoder på lønnsrammer hadde høyere lønnsvekst enn stillingene på lønnsspenn for perioden samlet. Unntaket var helt nederst og helt øverst i fordelingen, hvor lønnsveksten var høyere for stillinger på lønnsspenn. Effekten av det å være på lønnsramme versus lønnsspenn synes å endre seg noe, men nedtrekket var større i 2009–2011 enn i 2008 og i de påfølgende årene. Sagt på en annen måte bedrer stillingskodene på lønnsramme seg fra 2012 og utover, sammenliknet med stillingskodene på lønnsspenn.

For de to største stillingskodene 1408 Førstekonsulent og 1434 Rådgiver øker den negative koeffisienten. Dette betyr at nedtrekk for disse stillingskodene blir større, sett i forhold til dem som ikke er å finne i disse stillingene. Tilsvarende effekt var det for 1065 Konsulent, men her var det noe mindre nedtrekk i 2014 enn i forgående år. Dog er nedtrekket tilnærmet dobbelt så stort i 2014 som i 2008.

Det å være i stillingskodene 1364 Seniorrådgiver og 1013 Professor har positiv effekt på lønnsnivå, men effekten er avtakende utover perioden. De fagmilitære kodene varierer mer, men er omtrent på samme nivå i 2008 som i 2014.

Det å være i en HTA- lederstilling har positiv effekt på lønnsnivået, versus dem uten lederstilling. Denne effekten er nokså stabil fram til 2014, da effekten går noe ned. Av interesse er også at de uavhengige variablene i modellene forklarer stadig mindre av variasjonen i lønnsnivået. Mens nesten 62 prosent i variasjonen i lønnsnivå (Adjusted R.-square) kunne forklares gjennom 2008-modellen, var det 54 prosent som kunne forklares gjennom 2014-modellen. Det er forhold som ikke fanges opp i modellen som i sterkere grad kan forklare lønnsnivået. En fortolkning kan være at uttelling i lokale forhandlinger i større grad skyldes individuelle kjennetegn ved lønnstakerne. I en undersøkelse<sup>6</sup> rettet mot de lokale arbeidsgiverrepresentantene i

---

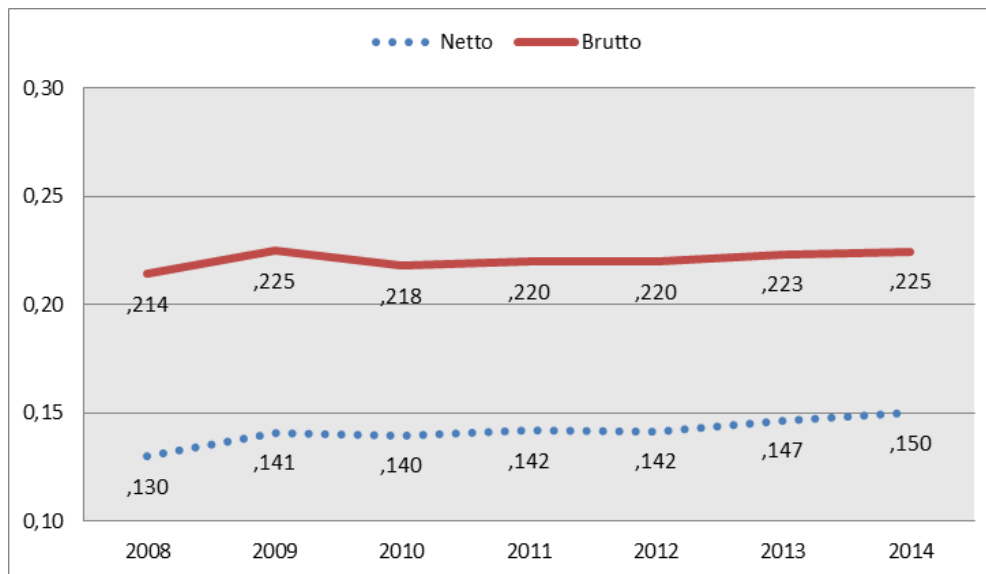
<sup>6</sup> Jordfald, Bård (2004): Alt til noen eller noe til alle - Fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet. Fafo rapport 447.

staten, viste det seg at de primært ønsket å bruke prestasjonsbaserte kriterier, som gode arbeidsresultater eller faglig dyktighet, som kriterium for lokale lønnstillegg. Dersom større deler av den sentralt framforhandlede rammen fordeles lokalt, kan en tolkning være at individuelle prestasjonsbaserte kriterier har fått større innvirkning i den lokale lønnsdannelsen.

## 5.1 Brutto og netto lønnspredning

Lønnspredningen kan måles brutto eller netto, hvor bruttopredning gjelder for hele fordelingen, mens nettospredning er etter at man har kontrollert for kjennetegn (alder, kjønn, yrke, utdanningsnivå, stillingskode m.m). Bruttospredning, standardavviket til logaritmen til månedslønn, viser gjennomsnittlig variasjon fra gjennomsnittslønna blant samtlige statsansatte, uten å ta hensyn til hva variasjonen i lønn kan forklares med. Forskjeller i stilling, erfaring, utdanning, kjønn og om man er tilsett på lønsspenn eller lønnsramme, vil bidra til å forklare slike forskjeller. Nettospredning uttrykker da lønnsforskjeller som man står igjen med etter at man har kontrollert for de ulike kjennetegnene.

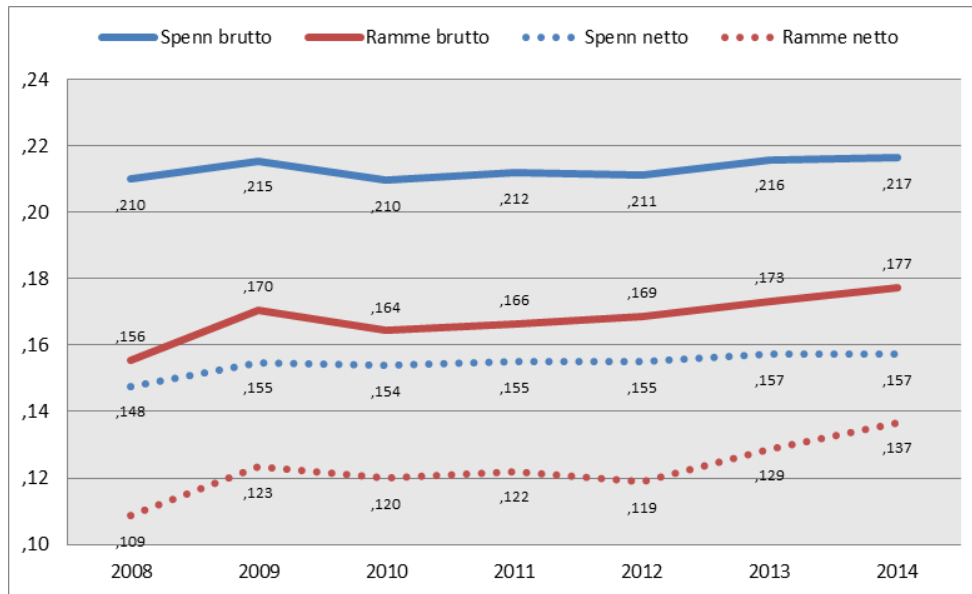
Figur 5.1 Lønnspredning. Brutto og netto. Staten. Heltid over 20 år. 2008-2014.



Figur 5.1 viser utviklingen i brutto- og nettospredning for perioden 2008 til 2014. Bruttospredning øker mest fra 2008 til 2009, før den går ned, for deretter å gå noe opp igjen i siste observasjonsår. Den stiplede linja i figur 5.1 viser at lønnsforskjellene etter at vi har kontrollert for kjønn, erfaring, utdanning og yrke (netto lønnspredning), er betydelig lavere. Forskjellen mellom heltrukken og stiplet linje representerer da lønnsforskjellene som skyldes forskjellige verdier for disse variablene. Det gjenstår imidlertid variasjon i lønn som ikke kan forklares av modellen, og som skyl-

des andre kjennetegn enn dem vi kan kontrollere for i regresjonsanalysen. Nettopspredningen følger mønsteret til bruttopspredningen, med sterkest oppgang fra 2008 til 2009 og fra 2013 til 2014.

Figur 5.2 Lønnsspredning, Lønnsrammer og lønsspenn. Staten - HTA. Heltid over 20 år. 2008-2014.



I figur 5.2 vises brutto- og nettopspredning for stillingene på lønnsrammer og lønsspenn. For det første ser man av figur 5.2 at bruttopspredningen er høyere for ansatte på lønsspenn enn for ansatte på lønnsrammer. Ser man på nettopspredningen, ligger variasjonen også høyere for spenn enn for rammestillinger. Derimot ser man at kurvenes form er noe forskjellig.

Mens nettopspredningen øker med 6 prosent fra 2008 til 2014 for statsansatte i stillinger på lønsspenn, er den samme økningen for statsansatte på lønnsrammer på snau 26 prosent. Mens spennstillingene øker mest fra 2008 til 2009, har rammestillingene sterk vekst i årene 2012–2014. Regresjonsmodellen forklarer lønnsnivået for dem på lønnsrammer bedre i begynnelsen enn i slutten av perioden. En fortolkning er at individuelle kjennetegn (som ikke er med i modellen) får sterkere innvirkning på lønnsnivået til statsansatte i stillinger på lønnsramme.

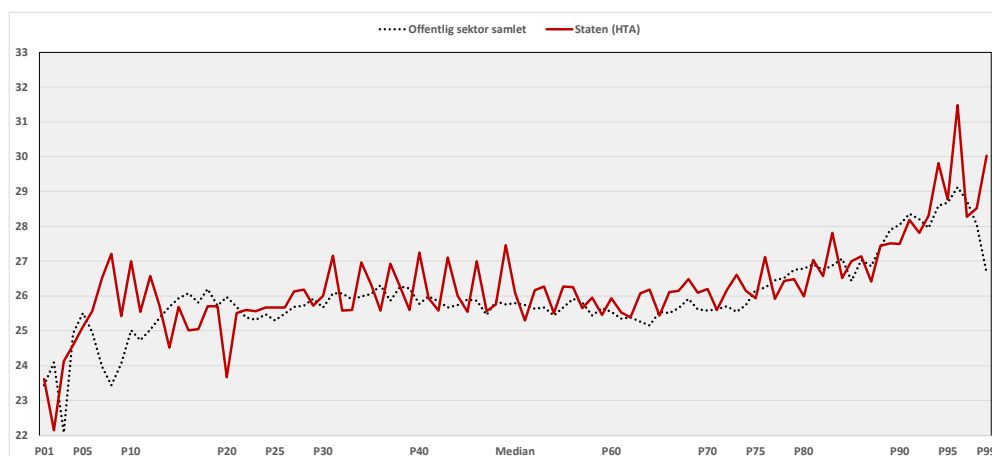
Ser man utviklingen i lys av de lokale pottene i hovedoppgjørene, var disse over 1 prosent i 2008 (1,4 prosent) og i 2014 (1,75 prosent). Vekst fra 2008 til 2009 kan slik sett forklares med lokale forhandlinger, mens vi mangler 2015-tall for å se eventuelle effekter av 2014-revisjonen. At vekst i nettopspredning for dem på ramme øker, kan også tolkes som at ansatte på lønnsrammer i større grad får uttelling i de lokale forhandlingene, og at det ikke settes systematiske skiller mellom statsansatte på spenn og statsansatte på lønnsramme i de lokale forhandlingene. Derimot er det individuelle kjennetegn som i større grad legges til grunn, uavhengig av stillingskode og system.



## 6 Sammendrag

Utgangspunktet for notatet har vært TBUs tall, hvor det har vært rapportert om økte lønnsforskjeller i offentlig sektor. Særlig har det vært de 20 prosent best lønte som har hatt sterkere lønnsvekst enn de andre offentlig ansatte. Ettersom offentlig sektor består av stat, kommune og helseforetak, kan dette gjelde for en eller flere av delsektorene, men ikke nødvendigvis for andre. Figur 6.1 viser lønnsveksten for heltidsansatte over 20 år i offentlig sektor samlet og i staten separat.

Figur 6.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Offentlig sektor samlet og staten (HTA). Nominell lønnsvekst fra 2008 til 2014. Heltid over 20 år. (n=366 000 i 2008 og n= 413 000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Den stiplede linja i figur 6.1, offentlig sektor samlet, illustrerer det samme som framkommer i TBU. Lønnsveksten har vært sterkest fra P80 og oppover, og de 20 prosent best betalte offentlig ansatte har hatt sterkest vekst. Videre ser man at innenfor intervallet P10-P80 er forskjellene mindre. To av tre ansatte i offentlig sektor hadde en samlet vekst på 25–26 prosent over 2008-nivået i 2014. Helt nederst var veksten derimot sjelden over 25 prosent, og helt øverst lå den godt over 28 prosent.

Den røde linja til staten i figur 6.1 ligger gjennomgående noe høyere enn den stiplede linja for offentlig sektor samlet. Lønnsveksten har vært noe bedre i staten enn ellers i offentlig sektor. I form er den røde og den stiplede linja nokså like. Svakest er lønnsveksten nederst, og fra P80 og oppover tiltar veksten i staten.

Analysene etter yrkesfelt (STYRK98) viste at lederstillinger hadde noe sterkere lønnsvekst enn statsansatte uten lederstillinger, særlig gjaldt dette i øvre del av fordelingen. Blant de statsansatte etter yrkesfelt var det forskjeller. Drøyt halvparten av de statsansatte var i akademiske yrker – som var det yrkesfeltet med gjennomgående

svakest lønnsvekst. Høyskoleyrkene, de militære yrkene og restkategorien «Andre yrker» hadde betydelig svakere lønnsvekst under median enn over median. Blant de statsansatte var veksten fra median og oppover i fordelingen sterkest for disse yrkesfeltene. Dersom man legger gjennomsnittet av P01-P99 til grunn for å sammenlikne lønnsveksten mellom yrkesfeltene, var veksten sterkest for høyskoleyrkene. Deretter fulgte de militære og de andre yrkene, rett foran lederyrkene. Som nevnt kom de akademiske yrkene svakest ut.

Hvor velegnet STYRK98 er til å analysere lønnsvekst i det statlige tariffområdet, er et spørsmål. Når vi kontrollerte for stillingskodene i HTA, var noen med identisk stillingskode kategorisert som akademiske yrker i noen statlige virksomheter, mens de var høyskoleyrker i andre. Det blir i perioden også flere med akademiske yrker enn det blir flere statsansatte. Derimot ser det ikke ut til at det lønnsmessig har vært fordelaktig å ha blitt klassifisert i et akademisk yrke.

Vris analysene fra STYRK98-inndelingen over på bestemmelsen i HTA, viser det seg at statsansatte som ligger under median har hatt svakere lønnsvekst enn dem som ligger over median. Dette gjelder både for statsansatte med stillingskoder på lønnsrammer og statsansatte med stillingskoder på lønnsspenn.

Lønnsveksten var gjennomgående noe høyere for stillinger på lønnsramme enn på lønnsspenn. Det viste seg også ved at nettospredningen, eller det vi ikke kan forklare gjennom de uavhengige variablene i regresjonsmodellen, økte mest for statsansatte som var på stillinger på lønnsrammer. En tolkning er at det i mindre grad vektlegges om statsansatte er på stillinger med lønnsramme eller lønnsspenn, når det kommer til det å oppnå uttelling i lokale forhandlinger. Vekst i nettospredning kan også tolkes som at ansatte på lønnsrammer i større grad får uttelling i lokale forhandlinger. Det kan være at det er individuelle kjennetegn som i større grad legges til grunn, uavhengig av stillingskode og lønnsfastsettelsessystem, for lokale lønnsopprykk.



# Lønnsfordeling i det statlige tariffområdet

Dette notatet er en del av et prosjekt som tar for seg lønnsutviklingen i offentlig sektor. Notatet går nærmere inn på hvorledes lønnsveksten har fordelt seg fra 2008 og fram til 2014. Blant annet analyseres hvordan veksten har fordelt seg mellom lavest og høyest lønte, etter yrkesgrupper og etter forskjellige forhandlingsbestemmelser i det statlige tariffområdet.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2018:16  
ISSN 0804-5135  
Bestillingsnr. 10281