

Bjorn Dapi og Elin Svarstad

---

# **Lavlønn: Nærings- eller virksomhetsfenomen?**

**Fafo-rapport**  
2023:15



Bjorn Dapi og Elin Svarstad

## **Lavlønn: Nærings- eller virksomhetsfenomen?**

Fafo-rapport 2023:15

Fafo-rapport 2023:15

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0688-3

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Bakgrunn og problemstilling</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Data og metodisk tilnærming</b> .....	<b>8</b>
2.1 Lønnsbegrep.....	8
2.2 Definisjon av lavlønn.....	8
2.3 Dissimilaritetsindeks.....	12
<b>3 Lavlønnssomfang</b> .....	<b>13</b>
3.1 Hele økonomien .....	13
3.2 Næringsvise forskjeller i omfanget av lavlønn .....	16
<b>4 Nærings- eller virksomhetsfenomen?</b> .....	<b>21</b>
4.1 Hele økonomien .....	21
4.2 Privat sektor .....	24
4.3 Bygg og anlegg .....	27
4.4 Overnatting og servering .....	31
<b>5 Oppsummering</b> .....	<b>36</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>39</b>

# Forord

---

I 2021 fikk Fafo forsknings- og utviklingsmidler fra LO til et paraplyprosjekt om sårbare grupper i arbeidsmarkedet. Bakgrunnen for prosjektet var et ønske om å sette et særlig søkelys på «svake grupper» som lavlønte, ufaglærte, og unge og andre med løsere tilknytning til arbeidslivet. Historien har lært oss at disse gruppene blir uforholdsmessig hardt rammet under økonomiske kriser, slik vi også har sett under koronakrisa. Det er behov for å vite mer om de ulike gruppene, både når det gjelder hva som kjennetegner dem og hvilke mekanismer som påvirker deres arbeidsmarkedsutfall.

I denne rapporten stiller vi spørsmålet: er lavlønn et næringsfenomen eller et virksomhetsfenomen? Nærmere bestemt undersøker vi hvordan lavlønt arbeid fordeler seg mellom bedriftene i norsk økonomi. Vi er særlig opptatt av fordeling av lavlønn i to bransjer i privat sektor, bygg og anlegg, og overnatting og servering. Spørsmålet om det finnes lavlønnslommer er relevant for arbeidsmarkedstiltak som skal redusere omfanget av lavlønn og øke mobiliteten ut av lavlønnstatus. I bedrifter med høy andel lavlønte er det begrensede muligheter til å klatre opp lønnsstigen innenfor samme bedrift. Bevegelse ut av lavlønnstatus vil derfor kreve at lønnstakere bytter jobb. Bedre informasjon om jobbmuligheter kan dermed vært relevant i utformingen av tiltak mot lavlønn.

Vi vil takke Magnus Bjørnbekk (tidligere LO) og Øystein Nilsen i LO, som har fulgt prosjektet tett og vært gode diskusjonspartnere underveis i arbeidet. Takk også til Kristine Nergaard, som har vært kvalitetssikrer på Fafo, og til Jon Lahlum, som har lest korrektur.

Oslo mai, 2023  
Elin Svarstad og Bjørn Dapi

# 1 Bakgrunn og problemstilling

---

Er lav lønn et problem? Svaret er ikke åpenbart. For det første er ikke lav lønn synonymt med fattigdom. Lønn er én av flere kilder til samlet inntekt, og det er den samlede inntekten som bestemmer kjøpekraften. Et lavt lønnsnivå betyr eksempelvis ikke nødvendigvis at man lever som fattig dersom andre medlemmer av husholdningen bidrar til at samlet inntekt trekker opp kjøpekraften. Fattigdom må derfor defineres på andre måter enn utelukkende gjennom lønnsnivå.

For det andre har det betydning hva som er *konsekvensene* av å ha en lav lønn. Er lav lønn et springbrett, i den forstand at den representerer en startlønn tidlig i arbeidslivet, som senere leder til høyere lønn? I så fall kan en lav lønn fungere som inngangsport, og bidra til å senke terskelen for å komme inn i arbeidslivet. Alternativt, fører lav lønn inn i en lavlønnsfelle i betydningen at det blir vanskeligere å klatre oppover i lønnshierarkiet? Eller kanskje enda verre, fører lav lønn til høyere sannsynlighet for å falle helt ut av arbeidslivet? I de to sistnevnte tilfellene har lav lønn klart negative følger for de individene det gjelder. Den empiriske litteraturen som undersøker disse spørsmålene, gir ingen entydig konklusjon. I Norge viser Svarstad & Dapi (2022) at det er en betydelig andel lavlønte arbeidstakere som forblir i en lavlønnssituasjon over tid. Spørsmålet om lavlønn *fører til* høyere sannsynlighet for en lav lønn i fremtiden, har imidlertid ikke blitt besvart endelig.

Uavhengig av lav lønns konsekvensene for lønnsmobilitet og arbeidsmarkedstilknypning, vet vi at de lavest lønte i Norge har hatt svakere lønnsvekst enn resten av lønnstakerne de siste årene (NOU 2023:12, tabell 2.13, Jordfald et al. 2021). Det er ikke bare i Norge at dette har vært tilfellet, det har også vært en trend i en rekke andre land at avstanden mellom medianlønnen og den laveste desilen i lønnsfordelingen har vært økende over tid (OECD 2023, Berlingieri et al. 2017). En slik oppbremsing i lønnsveksten i bunnen bidrar til å øke lønnsforskjellene. Selv i en situasjon hvor lav lønn primært representerer en inngangsport til arbeidslivet, med påfølgende fofeste i arbeidsmarkedet, innebærer det en større lønnsforskjell fra midtpunktet i lønnsfordelingen for dagens nykommere enn for tidligere kohorter av arbeidstakere.

Schnabel (2021) oppsummerer litteraturen om lavlønn, og peker på to komplementerende retninger for politikken innrettet mot å begrense omfanget av lavlønnet arbeid i økonomien. Den ene tilrettelegger for investering i humankapital og livslang læring, noe som kan være avgjørende for å stimulere arbeidstakernes produktivitetsvekst. På denne måten vil arbeidstakere ha en sterkere posisjon i lønnsforhandlinger med arbeidsgiverne sine.

Den andre dimensjonen handler om å støtte opp under virksomheter som promoterer investering i human kapital, og virksomheter som tilbyr høyere betalte jobber og bratte lønnsprofiler over tid. Bedre informasjon i jobbsøkningsprosessen, for å kunne skille mellom ulike typer virksomheter, er en klar fordel både med tanke på en mer effektiv fordeling av arbeidsmarkedressurser og reduksjon av lavlønn. Virksomheter som har større potensial for å løfte sine ansatte ut av lavlønnstatus vil da få lettere tilgang til arbeidskraft. Videre vil det kunne gi insentiver til andre virksomheter til å revurdere sine bemanningsstrategier. Økt konkurranse om arbeidskraft kan

bidra til at det blir mindre lønnsomt å lene seg på bemanningsstrategier som ikke sikrer tilstrekkelig produktivtets- og lønnsvekst.

De anbefalte retningene for arbeidsmarkedspolitikken bygger på en forståelse av at det ikke utelukkende er arbeidstakernes kjennetegn som påvirker mobiliteten ut av lavlønnsstatus – arbeidsplassen kan også spille en viktig rolle. Mosthaf et al. (2011) viser for eksempel at virksomhetens størrelse og sysselsattes sammensetning i virksomheten påvirker sannsynligheten for å forlatte lavlønnsstatus i Tyskland. En lavlønn jobber kan tenkes på som et bedre springbrett i større virksomheter enn i mindre virksomheter, og en mulig forklaring på dette er at større virksomheter har evne til å opprettholde et internt arbeidsmarked med lønns- og forfremmelsesstige.

Når det gjelder sammensetningen av lønnstakerne i virksomheten, er det lavlønn-sandelen som skiller seg ut som en viktig faktor. Mosthaf et al. (2011) finner at springbrettet fungerer dårligere i virksomheter med stort omfang av lavlønn. Dette kan ses i lys av at det er større intern konkurranse om høyere lønte jobber dersom de utgjør en mindre andel av jobbene i virksomheten. Bevegelse ut av lavlønnsstatus i slike virksomheter vil derfor i større grad kreve at lønnstakere bytter jobb. Andre studier finner også støtte for lignende mekanismer. For eksempel finner Wilmers & Kimball (2022) at lavlønte har mer å tjene på å bytte arbeidsplass enn å på å bytte jobb internt, og at en vesentlig del av forklaringen på denne forskjellen handler om at de er sysselsatt på steder med få høyere lønte jobber.

Tidligere forskning har først og fremst satt søkelys på omfanget av og egenskaper ved, lavlønte arbeidstakere. Det er mindre forskning på fordelingen av lavlønn i bedrifter, særlig i norsk kontekst. Hensikten med denne rapporten er å få et overblikk over konsentrasjon av lavlønn på tvers av virksomheter i det norske arbeidsmarkedet. Hvorvidt det finnes lavlønnslommer, og hvorvidt dette endrer seg over tid, er et viktig innspill i diskusjonen om arbeidsmarkedspolitikk som søker å redusere omfanget av lavlønn. Forbedret informasjon i jobbsøkerprosessen kan for eksempel forventes å være et mer effektivt satsningsområde mot lavlønn dersom det er stor variasjon i lavlønnsomfang på tvers av virksomheter, enn dersom virksomhetene ligner hverandre når det gjelder lavlønnandel. Videre har fordelingen av lavlønn i næringer ha direkte implikasjoner for partene i arbeidslivet i lønnsoppgjørene. Innretning på lavlønnstillegg kan for eksempel målrettes i større grad dersom en vet hvor omfanget er størst.

Denne rapporten undersøker fordelingen av lavlønt arbeid i Norge, med særlig søkelys på to utvalgte næringer i privat sektor. Spesifikt kartlegges *andelen* og *spredningen* av lavlønt arbeid i overnattings- og serveringsvirksomhet, og bygge- og anleggsvirksomhet. Disse to næringene kjennetegnes av svært ulikt omfang av lavlønn. Mens overnatting- og serveringsbransjen preges av en svært høy andel lavlønn – langt over gjennomsnittet både i arbeidsmarkedet som helhet og i privat sektor – er andelen lavlønte langt lavere i bygg- og anleggsbransjen. Samtidig er de to næringene ulike når det kommer til kollektive partsforhold. Organisasjonsgraden er riktignok under gjennomsnittet (47 prosent i 2021) i begge næringer, men det er en nivåforskjell. Mens bygg og anlegg har en organisasjonsgrad på 31 prosent, er den 19 prosent i overnatting og servering. Tariffavtaledekningen på sin side, er på henholdsvis 41 og 29 prosent (Nergaard, 2022). Byggenæringen var en av de første områdene som ble allmenngjort. Først i utvalgte fylker i 2005, deretter hele landet fra og med 2007. Overnatting og servering ble først allmenngjort fra og med 2018.

Med utgangspunkt i de to bransjene, er formålet med denne studien er å kunne si noe om i hvilken grad lavlønn er et kjennetegn for en mindre andel virksomheter i næringen, et virksomhetsfenomen, eller om det er jevnere fordelt mellom alle virksomhetene i næringen, et næringsfenomen.



Videre er vi interessert i om svaret på dette spørsmålet henger sammen med tariffavtaledekning. Dette er en sentral dimensjon, som kan ha særlig sterke implikasjoner for andelen lavlønte i en økonomi. I hvilken grad lønningene bestemmes innenfor et organisert arbeidsliv eller ikke, har vist seg å være avgjørende for lavlønnsomfang (Metcalf et al. 2001, Bosch 2015).

Gangen i rapporten er som følger. Kapittel 2 presenterer datagrunnlaget, diskuterer ulike lavlønnsgrenser og presenterer grensene som benyttes i rapporten. Deretter beskriver vi den metodiske tilnærmingen. Kapittel 3 gjør rede for lavlønnsomfanget i perioden 2016–2021 i henholdsvis hele den norske økonomien, privat sektor samlet, samt de to næringene vi er spesielt opptatt av her. I kapittel 4 presenterer vi resultater som kaster lys over spørsmålet om hvorvidt lavlønn er et nærings- eller virksomhetsfenomen. Vi beskriver også hva som kjennetegner virksomheter med ulik andel lavlønn. Kapittel 5 er en oppsummering av funn og en diskusjon av mulige implikasjoner.

## 2 Data og metodisk tilnærming

---

Det primære datagrunnlaget i analysen er SSBs lønnsstatistikk for perioden 2016–2021. I tillegg til informasjonen som ligger i lønnsstatistikken, har vi koblet på opplysninger om høyeste fullførte utdanningsnivå fra Nasjonal utdanningsdatabase, innvandringsstatus fra befolkningsstatistikken, samt virksomheters medlemskap i Fellesordningen for AFP i privat sektor.

Enheten i lønnsstatistikken er arbeidsforhold. Fordi vi i denne studien er interesserte i lavlønn som fenomen, velger vi å beholde arbeidsforhold som enhet i analysene. Dersom en person har flere jobber i ulike virksomheter, vil personen telles tilsvarende antall ganger. Flere arbeidsforhold i samme virksomhet summeres opp til ett arbeidsforhold.

### 2.1 Lønnsbegrep

I SSBs lønnsstatistikk benyttes to lønns mål. For det første brukes *avtalt månedslønn*, som omfatter fast lønn inkludert kvalifikasjons- og kompetansetillegg, samt andre faste personlige tillegg. I tillegg rapporteres *lønn i alt*, som omfatter avtalt lønn, bonus og uregelmessige tillegg, som skifttillegg, turnustillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid og søn- og helligdagstillegg. Overtid og eventuelle naturalytelser eller frynsegoder inkluderes ikke i noen av lønnsbegrepene i lønnsstatistikken. Det er lønn i alt som legges til grunn i analysene her.

Lønn rapporteres som en månedlig sum for både heltids- og deltidsansatte. For å kunne sammenligne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregner SSB lønna til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte stillingsprosenten til hver enkelt deltidsansatt som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med månedslønn for de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.<sup>1</sup> Dermed er lønna i statistikken en såkalt *heltidsekvivalent* månedslønn, altså månedslønn i en fulltidsstilling.

### 2.2 Definisjon av lavlønn

#### Hovedklasser av lavlønnsgrenser

Det finnes ingen allment akseptert definisjon av lavlønn på tvers av land. Likevel er det noen definisjoner som benyttes i større grad enn andre. Ulike typer definisjoner tjener ulike formål. Grovt kan vi klassifisere typene av lavlønnsgrenser i tre (Grims-haw, 2011):

- 1 Absolutt grense
- 2 Relativ grense
- 3 En fast andel av lønnsfordelingen

---

<sup>1</sup> Se SSBs definisjon av heltidsekvivalent i statistikkens side om lønn: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

Den første typen av lavlønnsgrense, *absolutt grense*, er vanligst når formålet er å etablere en sammenheng mellom lavlønn og fattigdom. Eksempler inkluderer nasjonal minstelønn, i land hvor det finnes, og allmenngjorte minstelønnsatser i bransjer hvor disse gjøres gjeldende. Videre inngår definisjoner basert på en såkalt *living wage*, som er ment å representere et lønnsnivå som sikrer et minimum for å klare seg for gitte nivåer på priser og levekostnader. Absolutte grenser er nyttige for å gi beslutningstakere et grunnlag for å vurdere tiltak mot fattigdom og innsats mot ulovlig underbetaling.

*Relative grenser* er det som brukes mest i lavlønnslitteraturen. Slike grenser tar utgangspunkt i en andel av et typisk lønnsnivå i en økonomi, oftest medianen eller gjennomsnittet. En vanlig relativ grense er to tredjedeler av medianlønn. Denne grensen benyttes blant annet av OECD. Fordeler med relative grenser er at de kan fange opp graden av sosial og økonomisk inkludering i en økonomi, samt at de er hensiktsmessige for sammenligninger mellom land. På den annen side kan definisjoner basert på relative grenser være sensitive for at lønnsfordelinger varierer mellom land. Dersom det er stor spredning i lønningene, vil en lavlønnsgrense definert som en andel av medianen gi en høyere andel under grensen enn en mer komprimert lønnsfordeling, selv om andelen under en absolutt lavlønnsgrense i prinsippet kan være den samme. En annen utfordring med relative grenser er at det kan være vanskelig å beregne den mest representative medianen eller gjennomsnittet som grensen skal måles i forhold til. Skal vi beregne medianen for alle lønnstakere i en økonomi, uavhengig av om de arbeider heltid eller deltid? Skal vi ta utgangspunkt i en lønnsfordeling bestående av personer eller jobber? Svaret er ikke åpenbart og vil ha implikasjoner for medianen eller gjennomsnittet, og følgelig lavlønnsandelen.

Den tredje hovedtypen lavlønnsgrense tar utgangspunkt i en fast andel av lønnsfordelingen, for eksempel de 10 eller 20 prosent lavest lønte. En slik definisjon egner seg ikke for å måle omfanget av lavlønn, ettersom andelen alltid vil være gitt av definisjonen. Imidlertid vil en lavlønnsgrense målt etter plassering i lønnsfordelingen være egnet til å si noe om hva som til enhver tid kjennetegner de lavest lønte, samt vurdere konsekvenser av å befinne seg nederst i lønnsfordelingen over tid eller på tvers av land.

### **Grenser benyttet i rapporten**

I det følgende tar vi utgangspunkt i to lavlønnsgrenser, i tråd med Svarstad & Dapi (2022). Den første grensen er 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn for heltidsansatte i LO-NHO området, heretter omtalt som 85Ind-grensen. Dette er en tariffteknisk grense som brukes tariffavtaler som fortsatt benytter den originale garantiordningen fra 1980. Grensen på 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn har siden 2005 vært benyttet i Teknisk beregningsutvalgs (TBU) rapporter om grunnlaget for inntektsoppgjørene, til å kartlegge lavlønnsandelen; andelen heltidsansatte under dette nivået.

Grensen for lavlønnstillegg er tett knyttet til forhandlingssystemet. En prosentandel av industriarbeiderlønn, eventuelt et fastsatt kronebeløp med utgangspunkt i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, har vært knyttet til lavlønnstillegg i lønnsforhandlingene mellom LO og NHO siden før 1960. I nyere års lønnsoppgjør benyttes 90 prosent av industriarbeiderlønn beregnet på den enkelte overenskomst som grense for å utløse lavlønnstillegg. Det innebærer at alle som omfattes av en overenskomst der det gjennomsnittlige lønnsnivået er under 90 prosent av industriarbeiderlønn, får lavlønnstillegg. På en slik overenskomst vil naturligvis individuelle arbeidstakere tjene både over og under gjennomsnittet. Også overenskomster med en gjennomsnittslønn over

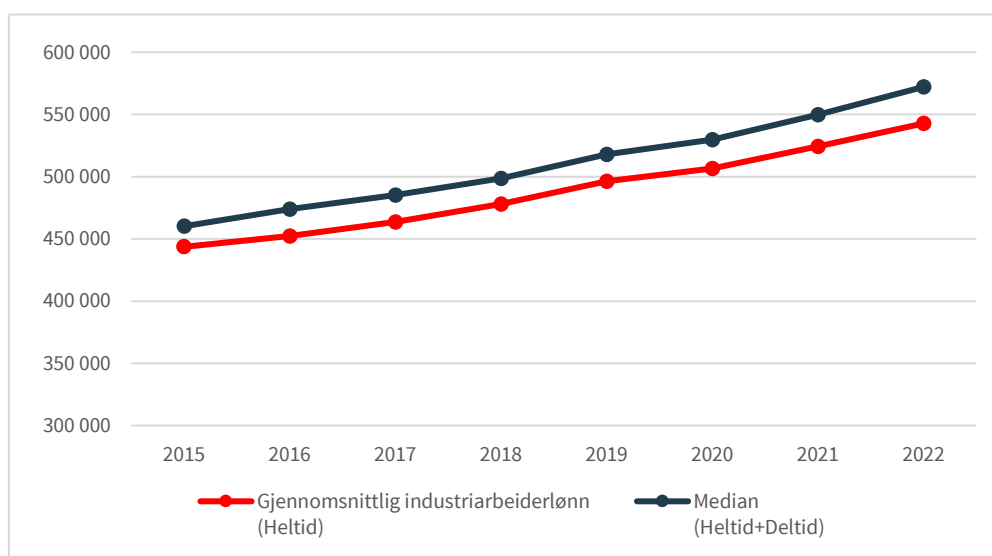
grensa for lavlønn, vil kunne ha personer som tjener under 90 prosent av industriarbeiderlønn. Det er dermed ikke slik at alle enkeltindivider som tjener under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn mottar lavlønnstillegg.

Prosentandelen av industriarbeiderlønn som har vært lagt til grunn for å utløse lavlønnstillegg i lønnsoppgjørene mellom LO og NHO har variert over tid. I TBU har man likevel valgt å rapportere andel under 85 prosent av industriarbeiderlønn, for å sikre konsistens over tid. Vi vet ikke hvorfor akkurat dette tallet er valgt, men antakelig bygger det på grenser som ble brukt i lønnsoppgjøret i 1980. I likhet med TBU, legger vi denne grensen til grunn som én av to lavlønnsgrenser i det følgende. Det er imidlertid verdt å bemerke at 85Ind er en betraktelig høyere lavlønnsgrense enn de fleste som benyttes i litteraturen.

Den andre grensen vi benytter er den internasjonalt brukte to tredjedeler av medianlønn for alle heltids- og deltidsansatte lønnstakere vedkommende år. Denne grensen benyttes blant annet av OECD, og i store deler av litteraturen om lavlønn. Vi refererer til denne andre definisjonen som 2/3M-grensen.

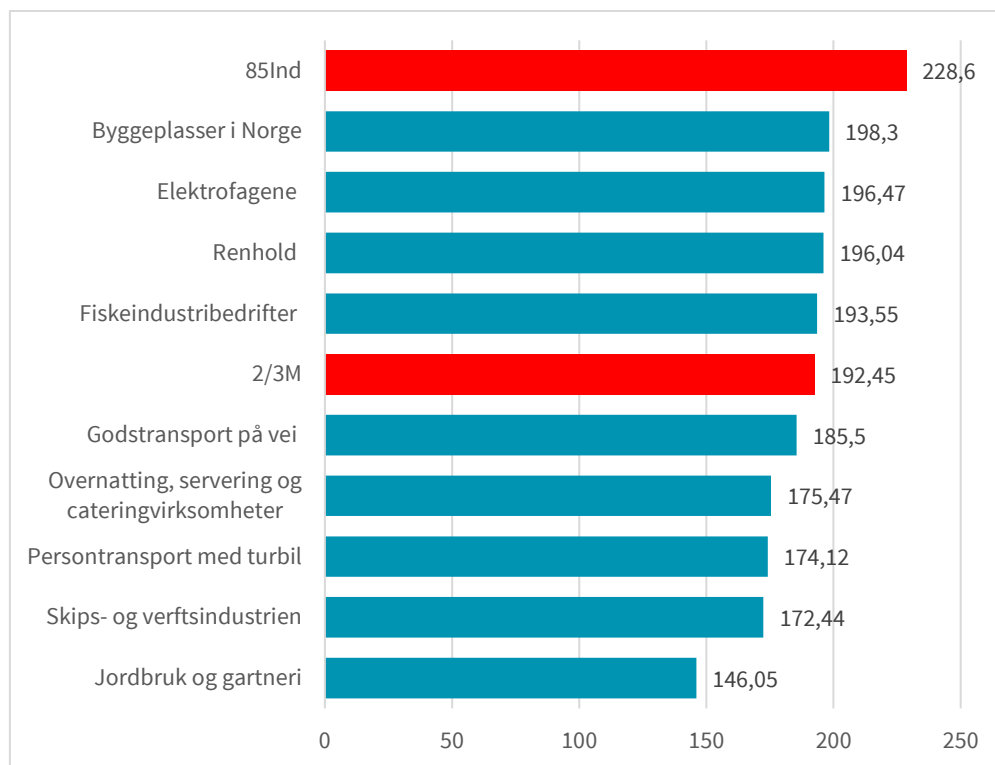
Begge lavlønnsgrensene har et referansepunkt som skal representere et typisk lønnsnivå i Norge. Mens 85Ind tar utgangspunkt i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, er referansepunktet i 2/3M medianlønn for alle ansatte uansett sektor og yrke. Figur 2.1 viser medianlønn beregnet for heltids- og deltidsansatte (blå linje), og gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (rød linje), utviklet seg mellom 2012 og 2022. Som figuren viser er gjennomsnittlig industriarbeiderlønn lavere enn medianlønnen i Norge. Utviklingen i de to årslønnene er imidlertid relativt parallell i perioden, og dette betyr at begge grensene har lignende utvikling over tid. Dersom grenseverdiene hadde ulik utvikling over tid, kunne det skyldtes at de representerer ulike forhold, og dette ville hatt konsekvenser for hvordan vi tolket resultatene. For eksempel ville både høy lønnsvekst i bygg og anlegg og svak lønnsvekst i industrien bidratt til nedgang i lavlønnsandelen etter 85Ind innen bygg og anlegg. At grensene har en lignende utvikling over tid tyder på at lønnsveksten for hele økonomien følger noenlunde samme bane som industrien, noe som ikke er så overraskende gitt prinsippene for frontfagsmodellen. Med andre ord, 2/3M og 85Ind er like relevante grenser når formålet er å belyse lønnsutviklingen som kjennetegner en bestemt næring.

Figur 2.1 Utvikling i median årslønn (heltid + deltid) og gjennomsnittlig industriarbeiderlønn for heltidsansatte i LO-NHO-området. 2015-2022. Kilder: SSBs statistikkbank og tabell 2.18 i NOU 2022:04.



I denne analysen er vi opptatt av omfanget av *lavlønnet arbeid*, det vil si hvor stor andel av arbeidsinnsatsen i virksomhetene som er lønnet under de aktuelle lavlønnsgrensene. Dette i motsetning til tidligere arbeider hvor vi har undersøkt lavlønn med utgangspunkt i individer eller jobber (Jordfald et al. 2021, Svarstad & Dapi 2022). Her vil vi konsentrere oss om *summen av årsverk* blant lønnstakere, slik SSB gjør i sin lønnsstatistikk. Det innebærer at det er den arbeidede tiden lønnet under de aktuelle grensene vi er opptatt av, og den måler vi i årsverk. Fordi mange lavlønte personer jobber deltid, vil denne tilnærmingen gi lavere estimater for lavlønn enn det som er rapportert i arbeider som benytter personer eller jobber som enhet. Også medianen som definerer den laveste lavlønnsgrensen, 2/3M, vil være en annen enn den som ble benyttet i Svarstad & Dapi (2022). Fordi en lønnsfordeling basert på arbeidet tid vil ha en annen form enn en lønnsfordeling basert på lønnstakere, blir observasjonen i midten (medianen) også en annen. Dette er forhold som er viktige å være klar over når lavlønnsestimatene tolkes.

Figur 2.2 Lavlønnsgrenser og allmenngjorte minstesatser, timelønn. 2021. Kilder: SSBs lønnsstatistikk, tabell 2.18 i NOU 2022:04 og minstesatser fra respektive allmenngjorte tariffavtaler.



I Norge har man tatt i bruk allmenngjøring av minstesatser i enkelte tariffområder. Disse satsene er forskriftsfestet, og det er ikke tillatt å lønne arbeid som utføres innenfor omfangsområdet under satsene. Hvordan plasserer lavlønnsgrensene våre seg i forhold til de allmenngjorte satsene? Dette vises i figur 2.2. Her har vi rangert satsene i alle de ni allmenngjorte områdene fra lavest til høyest, og viser de to lavlønnsgrensene 2/3M og 85Ind<sup>2</sup>. 85Ind er klart høyere enn alle de allmenngjorte satsene. Det innebærer at man kan betales i henhold til allmenngjorte minstesatser og fortsatt

<sup>2</sup> Det er verdt å bemerke at lønnsbegrepet som ligger til grunn for lavlønnsgrensene også omfatter uregelmessige tillegg. Det er ikke tilfellet for de allmenngjorte satsene. Dette bidrar til at de to grensene ligger noe høyere enn de ville gjort med sammenlignbare lønnsbegreper.

tjene under 85Ind-grensen. 2/3M grensen plasserer seg omtrent midt i hierarkiet av allmenngjorte lønnssetninger. I overnatting og serveringsbransjen vil man havne under 2/3M selv om man tjener over allmenngjort sats. I bygg er det ikke slik. Dersom man der tjener under 2/3M, tjener man også under allmenngjort sats.

## 2.3 Dissimilaritetsindeks

Et hovedformål i denne studien er å svare på spørsmålet om lavlønn er et virksomhets- eller et næringsfenomen. Sagt på en annen måte, denne studien dokumenterer hvor jevnt eller ujevnt lavlønn er spredt utover populasjonen av virksomheter. Til dette formålet tar vi utgangspunkt i *dissimilaritetsindeksen*, eller D-indeksen. Den omtales som en segregeringsindeks, se for eksempel Stambøl (2019). Et vanlig bruksområde for slike indekser, er måling av fordeling av innvandrere og innfødte i arbeidsmarkedet eller i geografiske områder. Indeksen kan tenkes på som en kvantifisering av avviket mellom enkelte virksomheters andel lavlønn og andel lavlønn i utvalget vi tar utgangspunkt i. Er indeksen 0 har alle virksomheter identisk andel lavlønn. Det er viktig å merke seg at en D-indeks på 0 i en gitt næring ikke sier noe om omfanget av lavlønn i næringen. Det innebærer at lavlønn – av stort eller lite omfang i næringen – er et næringsfenomen.

Har D-indeksen verdien 1 betyr det at alt lavlønsarbeidet gjøres i andre virksomheter enn arbeidet som lønnes over lavlønnsgrensen. Det vil si at det kun finnes to typer virksomheter: de med 100 prosent lavlønn og de uten lavlønn (dvs. kun arbeid over lavlønnsgrensa). En D-indeks på 1 impliserer at lavlønn er et bedriftsfenomen heller enn et næringsfenomen.

Indeksverdiene 0 og 1 representerer naturligvis ytterpunkter, og i praksis vil indeksen nesten alltid innta verdier mellom 0 og 1. Gjennom å sammenligne verdiene ulike næringer får på indeksen, kan vi si noe om forskjeller i spredning i lavlønn på tvers av næringer. I tillegg kan utvikling over tid fortelle oss noe om bevegelser i segregeringen innad i næringer eller deler av arbeidsmarkedet. En økt verdi på indeksen over tid impliserer mer segregering, altså mer konsentrasjon av lavlønn i enkeltbedrifter, eller mindre spredning av lavlønn i bransjen. En bevegelse i indeksen mot null tilsier mer spredning i lavlønn, og altså en utvikling mot lavlønn som næringsfenomen.

Matematisk kan segregeringsindeksen defineres slik:

$$D(t) = \frac{1}{2} * \frac{1}{A_t S_t (1 - S_t)} \sum_{i=1}^N A_{it} * |S_{it} - S_t|$$

Der  $A_t$  angir total arbeidsinnsats i år  $t$ ,  $S_t$  andel lavlønsarbeid i år  $t$ ,  $A_{it}$  arbeidsinnsats i virksomhet  $i$  i år  $t$ , og  $S_{it}$  andel lavlønnarbeid i virksomhet  $i$  i år  $t$ . Indeksen er et vektet gjennomsnitt av tallverdien av differansen mellom lavlønsandelen i virksomhet  $i$  ( $S_{it}$ ) og lavlønsandelen i det totale antall virksomheter vi ser på ( $S_t$ ). Eller uttrykt på en annen måte: D-indeksen er et vektet gjennomsnitt av hvorvidt lavlønsarbeid kjennetegner de ulike virksomhetene, hvor vektene er proporsjonale med andelen lønnet arbeid som utføres i virksomheten (dvs. virksomhetsstørrelse).

## 3 Lavlønnsomfang

---

I dette kapitlet skal vi se på lavlønnsomfang i perioden 2016–2021. Vi fokuserer analysen på bransjene bygg og anlegg<sup>3</sup>, og overnatting- og servering<sup>4</sup>. For å sette de to næringene i sammenheng med resten av økonomien, starter vi likevel med å vise omfanget av lavlønn i hele den norske økonomien og i privat sektor. Deretter gir vi en oversikt over lavlønnsomfanget i grupperte hovednæringer i 2021. Vi skiller også gjennomgående mellom tariffbundne<sup>5</sup> og ubundne virksomheter i privat sektor. Som redegjort for i kapittel 3, måler vi lavlønnsomfanget i arbeidsinnsats eller samlede stillingsprosent, ikke i individuelle lønnstakere.

### 3.1 Hele økonomien

Vi begynner ved å først se på omfanget av lavlønn i hele arbeidsmarkedet samlet, for å ha et referansepunkt. Vi undersøker også hvorvidt det er forskjeller mellom bundne og ubundne virksomheter. Figur 3.1 viser lavlønnsomfanget etter 2/3M-grensen. Perioden 2016–2021 kjennetegnes av en stabil lavlønnsandel på seks prosent i arbeidsmarkedet sett under ett, og store forskjeller mellom virksomheter med og uten tariffavtale. I virksomheter uten tariffavtale, definert som virksomheter i privat sektor som ikke er tilmeldt AFP-ordningen, er omfanget av lavlønn uendret på 11 prosent gjennom årene 2016–2021. I resten av arbeidsmarkedet, hvor lønnsdannelsen kjennetegnes av kollektive forhandlinger, er lavlønnsandelen i 2021 fire prosent. Det er ikke overaskende at lavlønnsandelen er lavere blant virksomheter med tariffavtale med tanke på at tariffavtaler etablerer et lønngulv. Samtidig viser figur 3.1 en svak tendens til økt lavlønnsandel fra tre til fire prosent gjennom perioden blant virksomheter med tariffavtale.

Når vi ser på lønn under 85 prosent av industriarbeiderlønn, et høyere lønnsnivå enn 2/3M-grensen, er andelen som forventet høyere. Utviklingen i andelen med lønn under 85 prosent av industriarbeiderlønn i figur 3.2 er imidlertid ikke like stabil som når vi sammenligner lønnsnivået med 2/3M-grensen. Andelen øker fra 20 prosent i 2016 til 22 prosent i 2020. Økningen skyldes ikke at grensen 85Ind har en vesentlig forskjellig utvikling enn 2/3M. Som vist i forrige kapittel følger referansepunktene som benyttes i grensene – gjennomsnittlig industriarbeiderlønn for heltidsansatte i LO-NHO området og medianlønn for hele arbeidsmarkedet – hverandre ganske tett over tid. Figuren viser heller at økningen henger sammen med utviklingen i virksomheter med tariffavtale, hvor andelen med lønn under 85Ind-grensen økte fra 13 prosent i 2016 til 16 prosent i 2020. I virksomheter uten tariffavtale har andelen holdt seg høy og nokså stabil på 32 prosent.

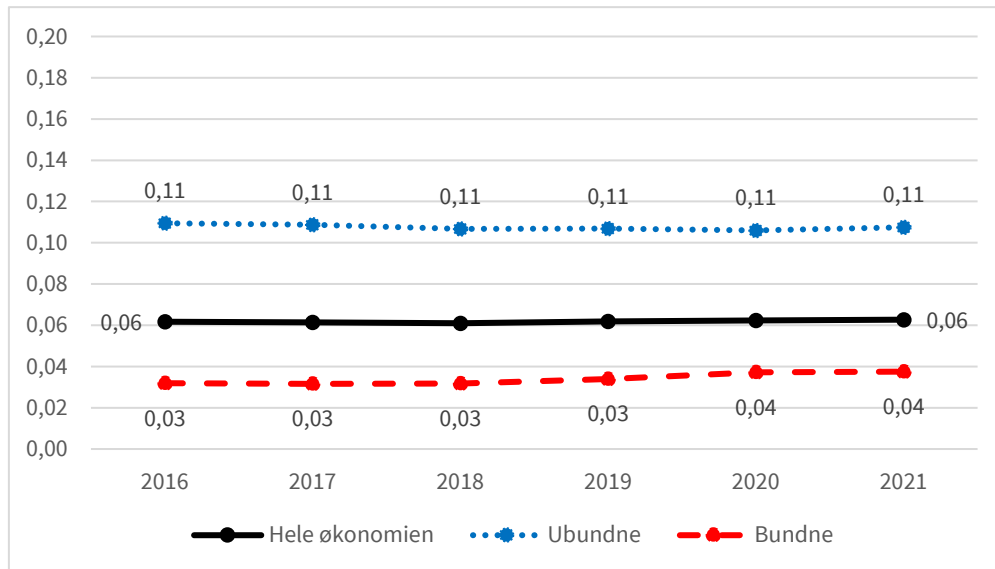
---

<sup>3</sup> Avgrenset til Nace-kode SN07 41, 42 og 43.

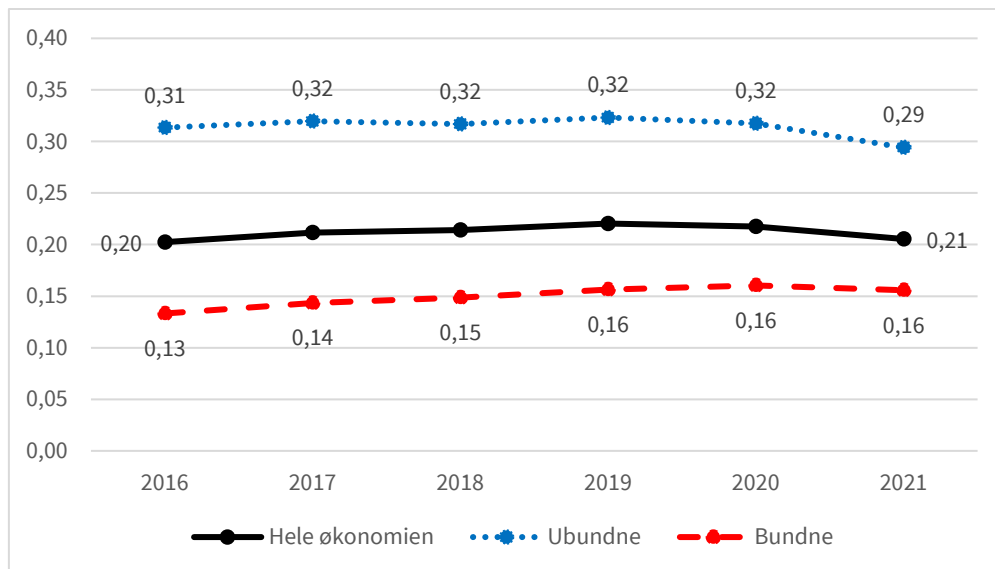
<sup>4</sup> Avgrenset til Nace-kode SN07 55 og 56.

<sup>5</sup> Indikatoren for tariffavtaledekning er basert på medlemskap i Fellesordningen for AFP i privat sektor. De aller fleste tariffavtaler i privat sektor har bestemmelser om AFP. Det er imidlertid noen virksomheter som ikke er i fellesordningen fordi de har annen AFP-ordning, eller fordi de har en type tidligpensjon som gjør at de ikke kan være tilknyttet AFP-ordningen i privat sektor. Det innebærer at vi undervurderer tariffavtaledekningen noe.

Figur 3.1 Andel lavlønn etter 2/3M-grensen i økonomien samlet. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



Figur 3.2 Andel lavlønn etter 85Ind-grensen i økonomien samlet. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



I virksomheter med tariffavtale, ser vi at andelen lavlønte har økt siden 2016. Dette står i kontrast til virksomheter uten tariffavtale som har hatt en mer stabil andel med lavlønn i årene 2016–2020 og en reduksjon i 2021. Når vi ser på utviklingen over tid, kan vi ikke utelukke at forskjellen mellom disse to typene virksomheter skyldes strukturelle forhold, men gitt den korte tidsperioden vi undersøker, er det sannsynlig at konjunkturelle forhold spiller en viktigere rolle. Årene 2016–2020 er preget av dempet aktivitet i arbeidsmarkedet, noe som påvirker både lønnsvekst og sammensetning av jobbene. Dersom lavlønnsjobber i virksomheter uten tariffavtale er mer sårbare i nedgangstider enn lavlønnsjobber i virksomheter med tariffavtale, vil dette isolert sett bidra til økende lavlønnsandel blant virksomheter med tariffavtaler. I så fall vil



jobsammensetningen være mer stabil i virksomheter med tariffavtale, og utviklingen i lavlønnssandelen blant disse vil være bedre egnet til å avdekke den langsiktige tendensen for hvordan lavlønnssandelen utvikler seg.

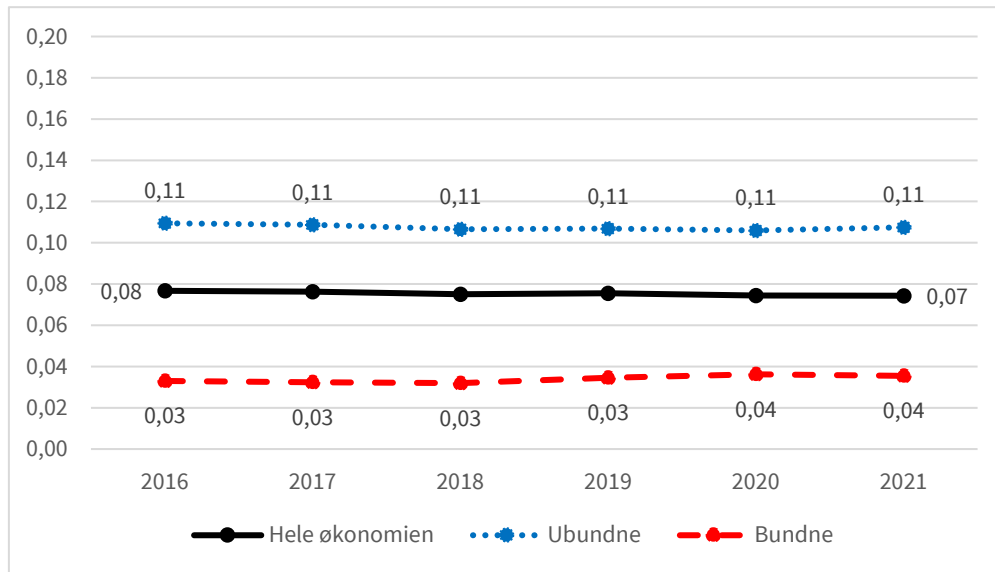
Økende lavlønnssandel stemmer også med tidligere analyser om arbeidsmarkedet i Norge, som viser at lønnsveksten har vært svakere i bunnen av lønnsfordelingen over en lengre periode (Jordfald et al. 2021). Imidlertid, for å kunne besvare i hvilken grad denne utviklingen er drevet av en underliggende og vedvarende tendens, trengs det flere observasjonsår – og gjerne fra oppgangstider i tillegg til nedgangstider.

Arbeidsmarkedet er preget av dempet aktivitet i årene 2020–2021 som følge av smittevern tiltakene under koronapandemien. Selv om disse kan betraktes som midlertidige impulser, er utviklingen i lavlønnssandelen fra 2020 til 2021 interessant, særlig hvis vi sammenligner omfanget etter de to grensene. Lavlønnssandelen er uendret etter 2/3M-grensen (figur 3.1), mens den går ned etter 85Ind-grensen (figur 3.2). Nedgangen er drevet av virksomheter uten tariffavtale, da andelen ble redusert med 3 prosentpoeng fra 32 prosent i 2020 til 29 prosent i 2021. Dette bør ses i lys av nyansettelser i virksomheter uten tariffavtale i 2021. Lavlønte etter 85Ind-grensen utgjorde 45 prosent av årsverkene fra nyansatte i virksomheter uten tariffavtale i 2021, og dette var lavere enn i tidligere år (48 prosent i 2020 og 2019). Nyansettelser i virksomheter med tariffavtale hadde imidlertid noe høyere lavlønnssomfang i 2021 enn i 2020. Legger vi til grunn 2/3M-grensen for å definere lavlønn, er også omfanget av lavlønn blant nyansettelser i 2021 noe høyere enn tidligere år, både blant virksomheter med og uten tariffavtaler. Dette betyr at sammensetningen av nyansettelser i virksomheter uten tariffavtale skiller seg ut i 2021 – den kjennetegnes av en høyere andel nyansettelser med lønn over 85Ind-grensen, men ikke over 2/3M-grensen. Hva som drev denne type seleksjon i venstre del av lønnsfordelingen under pandemien, om det er etterspørselssiden eller tilbudssiden i arbeidsmarkedet, vil være et interessant tema for framtidige analyser.

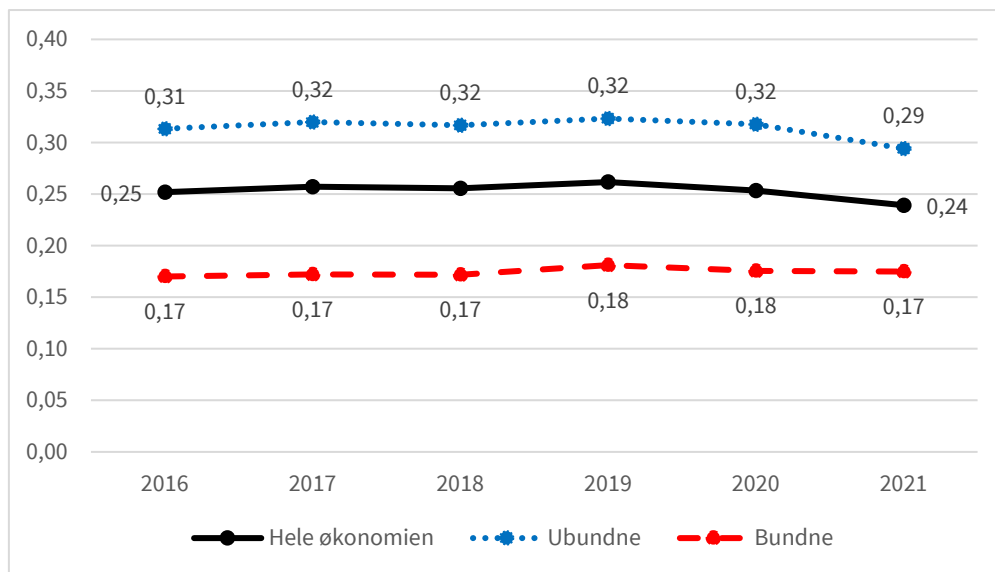
### **Privat sektor**

Lavlønnssomfanget i privat sektor vises i figur 3.3 og 3.4. I perioden 2016–2021, følger utviklingen til lavlønnssomfanget i privat sektor ganske tett utviklingen i hele økonomien. Den viktigste forskjellen er at privat sektor har en høyere andel lavlønte enn offentlig sektor, og dermed også høyere andel lavlønn enn arbeidsmarkedet sett under ett.

Figur 3.3 Andel lavlønn i privat sektor etter 2/3M-grensen. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



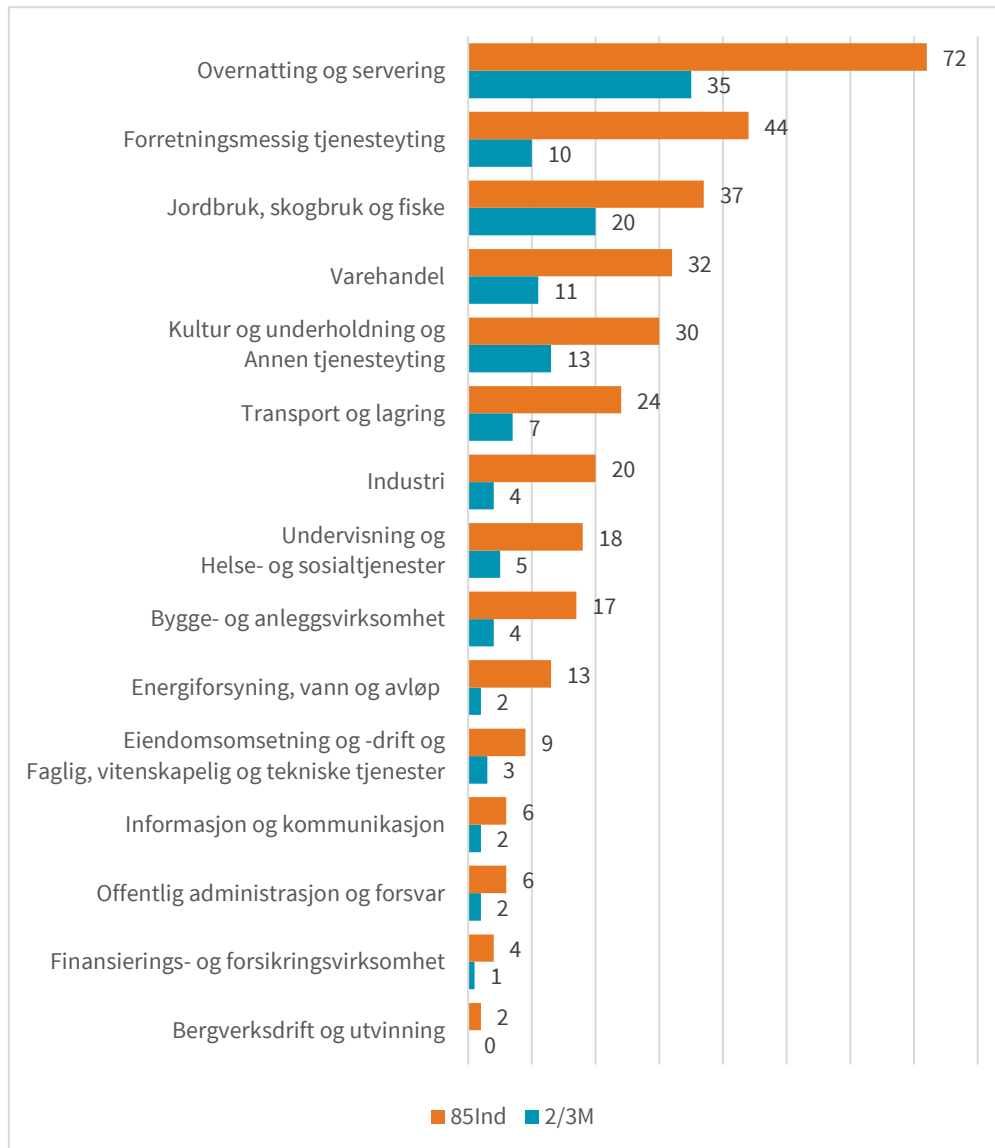
Figur 3.4 Andel lavlønn i privat sektor etter 85Ind. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



### 3.2 Næringsvise forskjeller i omfanget av lavlønn

Næringer har ulike lønnstakersammensetning når det gjelder observerbare kjennetegn, ulik bruk av forskjellige arbeidsmarkedstilknytningsformer, og ulike produktivitetsnivåer. Ettersom dette er faktorer som påvirker lønnstakernes lønnsnivå, er lavlønnet arbeid ulikt representert i forskjellige næringer. Figur 3.5 viser omfanget av lavlønn i henhold til 85Ind- og 2/3M-grensene i grupperte hovednæringer i 2021, og den tydeliggjør at det er stor variasjon i lavlønnsomfanget mellom næringer. Uavhengig av definisjon er det klart høyest lavlønnsomfang i overnatting og servering: 72 prosent etter 85Ind og 35 prosent etter 2/3M. Omfanget av lavlønn, etter begge grensene, er betydelig lavere i offentlig administrasjon og forsvar med seks prosent etter 85Ind og to prosent etter 2/3M.

Figur 3.5 Omfang av lavlønn i hovednæringer basert på 1-siffer Nace SN 2007. 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger. Prosent.

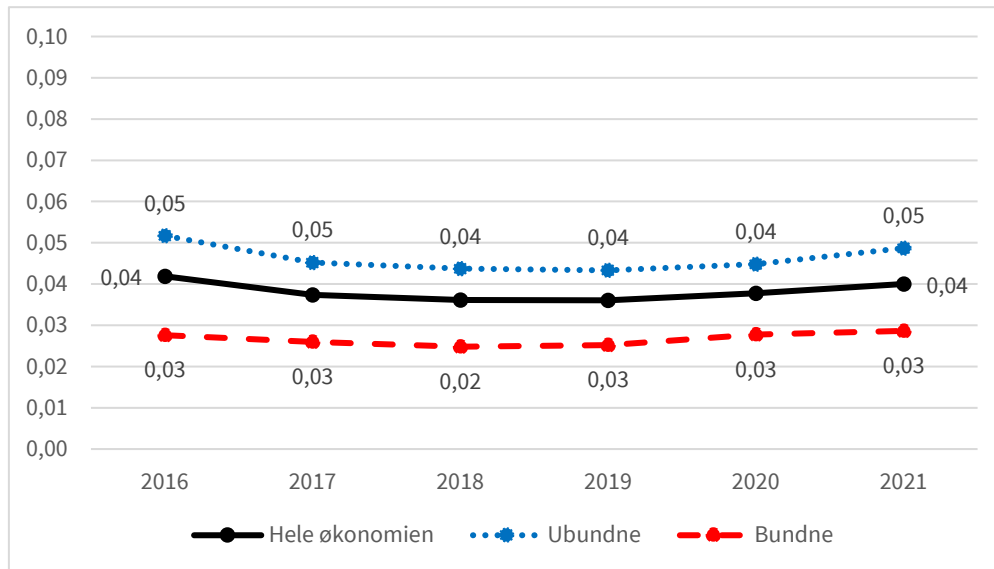


I resten av dette kapitlet fokuserer vi omfanget av lavlønnet arbeid i bygge- og anleggsvirksomhet og overnattings- og serveringsvirksomhet.

### Bygg og anlegg

Andel lavlønte i bygg og anlegg etter 2/3M-grensen er nokså stabilt lav på om lag fire prosent i årene 2016–2021, se figur 3.6. Andelen ligger mellom fire og fem prosent blant ubundne virksomheter, og den er om lag 3 prosent blant tariffbundne virksomheter.

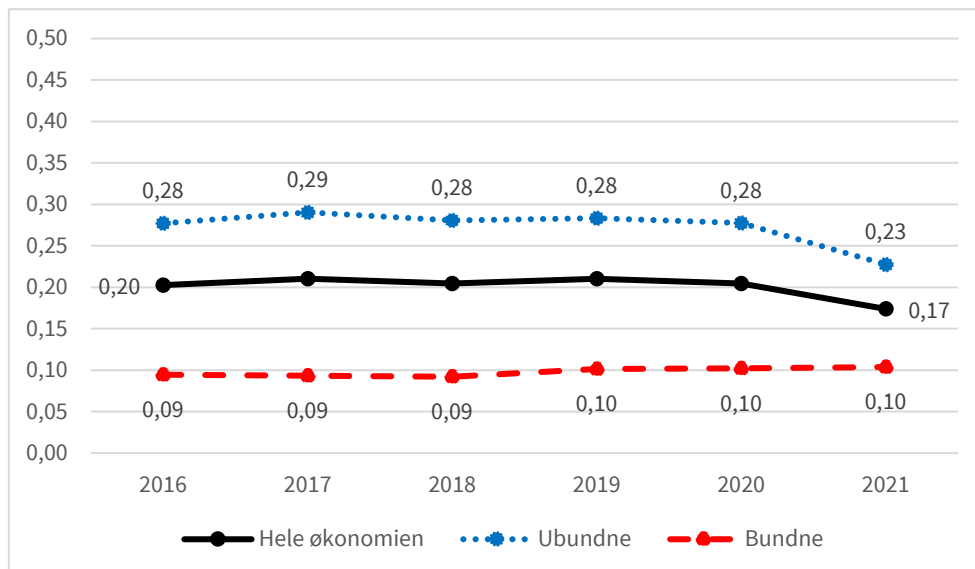
Figur 3.6 Andel lavlønn i bygg og anlegg etter 2/3M-grensen. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



I perioden 2016–2020 har om lag 20 prosent av jobbene i bygg og anlegg lønn under 85Ind-grensen, og andelen har vært stabil i denne perioden. Det har vært lite variasjon i lavlønnsandelen både blant virksomheter med tariffavtale og virksomheter uten tariffavtale. Forskjellene mellom disse to typene virksomheter er imidlertid stor – om lag ti prosent av jobbene har lavere lønn enn 85Ind-grensen blant tariffbundne virksomheter, mens tilsvarende andel er om lag 28 prosent blant ubundne virksomheter.

På linje med hele arbeidsmarkedet i 2021, faller andelen årsverk med lavlønn også blant ubundne virksomheter i bygg og anlegg. Den gikk ned fra 28 prosent i 2020 til 23 prosent i 2021, se figur 3.7.

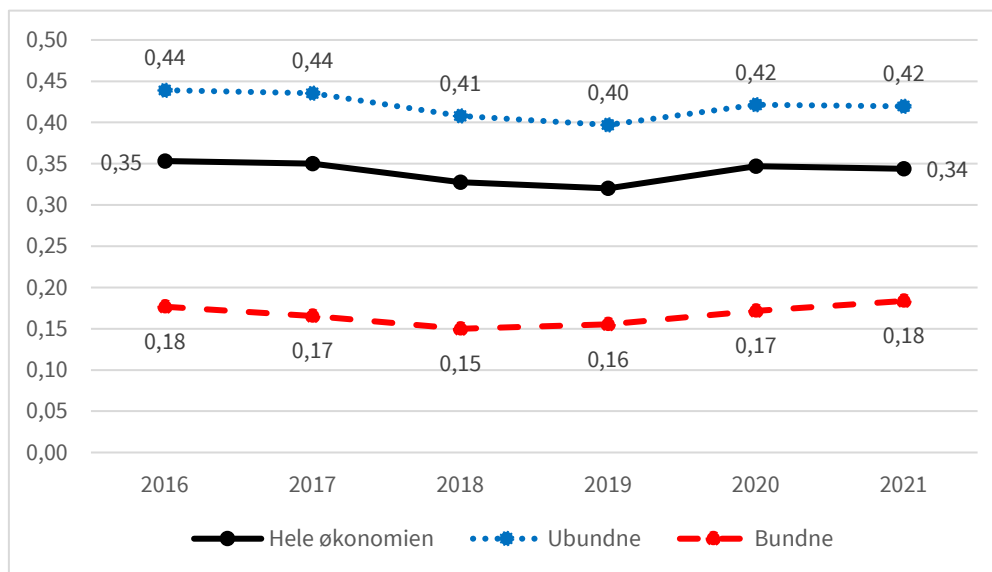
Figur 3.7. Andel lavlønn i bygg og anlegg etter 85Ind-grensen. 2016–2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



## Overnatting- og servering

Figur 3.8 viser at andelen lavlønn i overnatting og servering etter 2/3M-grensen var på 34 prosent i 2021. Til sammenligning var det sju prosent årsverk med lavlønn i privat sektor i samme år. Noe som også kjennetegner næringen, er store forskjeller mellom bundne og ubundne virksomheter. Lavlønnssandelen blant bundne virksomheter er betydelig lavere (18 prosent i 2021) enn i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler (42 prosent i samme år).

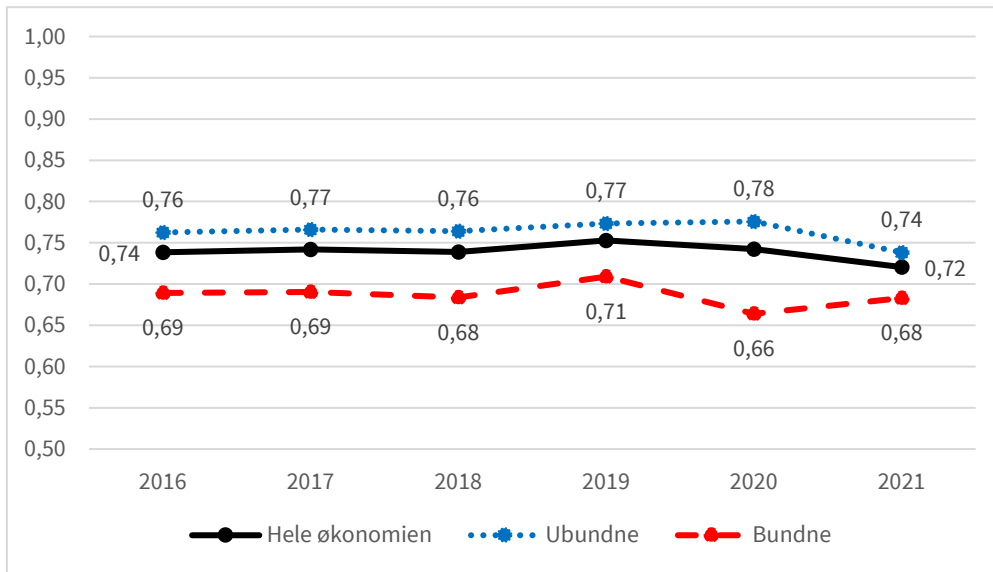
Figur 3.8 Andel lavlønn i overnatting og servering etter 2/3M-grensen. 2016-2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



Utviklingen i omfanget av lavlønn gjennom årene 2016–2019 har vært nokså lik i virksomheter med og uten tariffavtale. Allmenngjøringen i overnatting og servering trådte i kraft 01.01.2018, og dette kan ha bidratt til reduksjonen i andelen lavlønte fra 2017 til 2018. Samtidig er allmenngjøringen neppe hele forklaringen fordi det var en liten nedgang i lavlønnssandelen allerede i overgangen fra 2016 til 2017, altså før allmenngjøringen. I tillegg var den allmenngjorte satsen fra Riksavtalen under lavlønnsgrensen etter 2/3M-definisjonen (se figur 2.2). I pandemiårene 2020 og 2021 tar lavlønnssandelen seg opp igjen både i bundne og ubundne virksomheter.

Figur 3.9 viser lavlønnssandelen etter 85Ind-grensen i overnatting og serveringsnæringen samlet, samt fordelt etter tariffavtalebinding. Sammenlignet med andelen under 2/3M-grensen, er det en betydelig større andel jobber i overnatting og servering som har lønn under 85 prosent av gjennomsnittet til industriarbeiderlønn i LO-NHO området. I 2021 hadde 68 prosent av årsverkene i tariffbundne virksomheter lavere lønn enn 2/3M-grensen, mens tilsvarende andel i ubundne virksomheter var på 74 prosent. Blant de ubundne virksomhetene i overnatting og servering falt andelen lavlønn fra 2020 (78 prosent) til 2021 (74 prosent). Dette er på linje med utviklingen for ubundne virksomheter i hele arbeidsmarkedet. Ser vi bort fra forbigående variasjoner i 2019 og 2020 blant tariffbundne, er lavlønnssandelen etter 85Ind-grensen nokså stabil i perioden 2016-2021.

Figur 3.9 Andel lavlønn i overnatting og servering etter 85Ind-grensen. 2016-2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



## 4 Nærings- eller virksomhetsfenomenet?

---

Hvorvidt lavlønn først og fremst hoper seg opp i enkelte virksomheter, eller om det finnes i samme omfang på tvers av bedrifter i en økonomi eller bransje, har åpenbare politikkimplikasjoner. Som tidligere nevnt, er kunnskap om hvor vi finner lavlønn viktig dersom det er ønskelig å sette inn tiltak for å begrense lavlønnsomfanget. Videre er det, dersom andelen lavlønn er svært høy i enkeltvirksomheter, antakelig større sjanse for å oppnå høyere lønn ved å bytte arbeidsplass, enn gjennom å søke forfremmelse innad i virksomheten. Et segregert arbeidsmarked, hvor lavlønte i stor grad befinner seg på samme sted, vil gi begrensede muligheter for intern lønnsmobilitet – med de utfordringer dette medfører for arbeidstakerne.

Temaet for dette kapittelet er om lavlønn er et næringsfenomen eller et virksomhetsfenomen. Vi tar utgangspunkt i D-indeksen som ble introdusert i avsnitt 2.3. Indeksen måler spredning av lavlønn relativt til gjennomsnittet i et gitt utvalg. I tillegg supplerer vi med deskriptiv statistikk, for å gi et bilde av hvordan andelen lavlønn varierer med andre egenskaper ved virksomheten. Særlig studerer vi størrelse, tariffavtaledkning, organisasjonsgrad og andel nyansettelser.

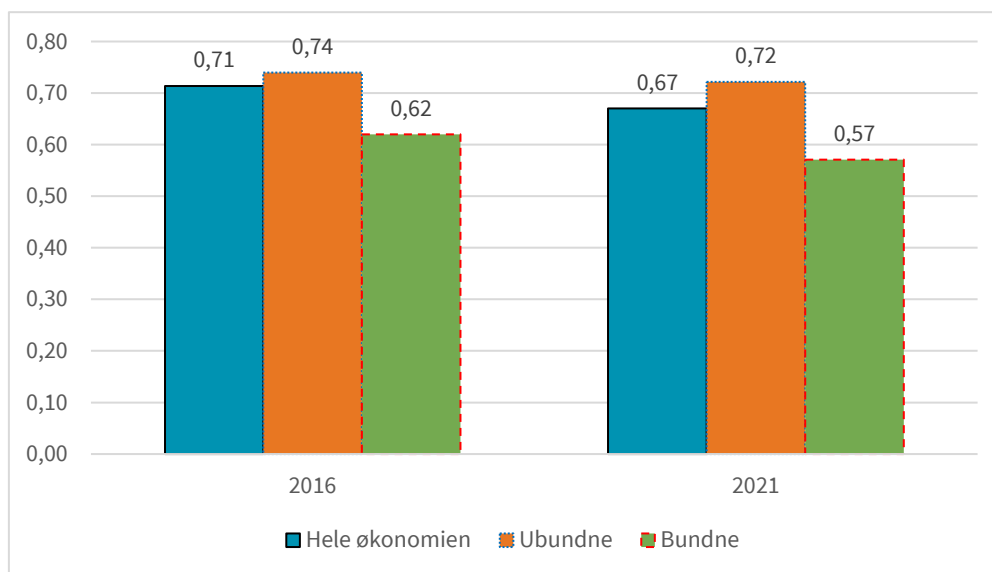
Vi starter med å beskrive økonomien som helhet, før vi går nærmere inn på de to bransjene vi er spesielt opptatt av i denne studien: bygg og anleggsbransjen, og overnatting og serveringsbransjen. Til slutt oppsummerer vi funnene.

### 4.1 Hele økonomien

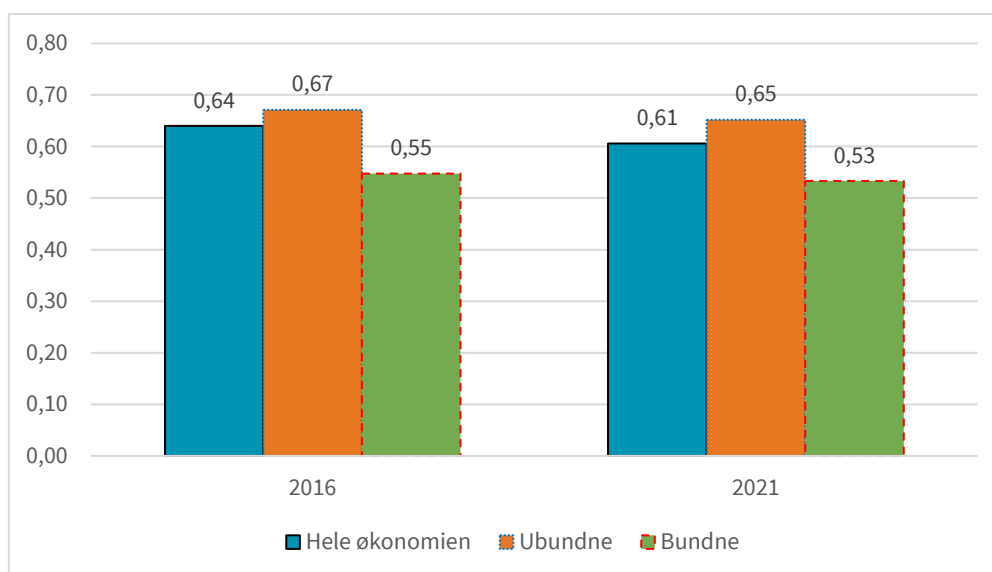
Figurene 4.1 og 4.2 viser D-indeksen for hele det norske arbeidsmarkedet. Vi viser indeksen basert på lavlønn definert etter henholdsvis 85Ind-grensen og 2/3M-grensen, for årene 2016 og 2021. Vi skiller også mellom økonomien samlet (blå søyler), ubundne virksomheter (oransje søyler) og tariffbundne virksomheter (grønne søyler). Som tidligere nevnt kan vi tolke D-indeksen som grad av segregering av lavlønn, eller sagt på en annen måte: gitt omfanget av lavlønnarbeid i utvalget vi studerer, hvor spredt er lavlønn utover virksomhetene i utvalget.

Det første vi kan legge merke til er at verdien på D-indeksen er lavere i de tariffbundne virksomhetene enn i de ubundne. Det betyr at lavlønn er jevnere fordelt i de tariffbundne virksomhetene. I de ubundne virksomhetene er det noe større variasjon mellom virksomheter når det kommer til lavlønnandel. Forskjellen er ikke veldig stor, men den er til stede. Figur 4.1 og 4.2 viser også at D-indeksen har falt fra 2016 til 2021. Fallet gjelder både tariffbundne og ubundne virksomheter – og uavhengig av hvilken definisjon av lavlønn vi legger til grunn. En slik bevegelse i D-indeksen indikerer økt spredning og mindre konsentrasjon av lavlønn i enkeltvirksomheter. Det prosentvise fallet er størst i tariffbundne virksomheter.

Figur 4.1 D-indeksen. Hele økonomien. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Figur 4.2. D-indeksen. Hele økonomien. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Nivået på D-indeksen varierer også med hvilken lavlønnsgrense vi legger til grunn. Den er 0,71/0,67 i årene 2016 og 2021 etter 2/3M-grensen, mens den er 0,64/0,61 etter 85Ind-grensen. En annen tolkning av D-indeksen er at den angir hvor stor andel lavlønn arbeid som må utføres i andre virksomheter for at fordelingen av lavlønn skal være helt lik mellom virksomhetene. En verdi på D-indeksen på 0,61 i 2021 (85Ind) vil dermed innebære at 61 prosent av lavlønnarbeidet må flyttes for å oppnå en jevn fordeling av lavlønn blant alle norske virksomheter.

### Hva kjennetegner virksomheter med ulikt omfang av lavlønn?

Til nå har vi konsentrert oss om hvor spredt lavlønn er i økonomien. Et interessant spørsmål er hva som kjennetegner virksomhetene som har høy og lav andel lavlønnte.



Tabell 4.1 viser verdier på noen sentrale kjennetegn for virksomheter med ulike nivåer på lavlønn, beregnet for hele økonomien i gjennomsnitt av årene 2016–2021.<sup>6</sup> Vi ser nærmere på kollektive partsforhold (tariffavtaledekning og organisasjonsgrad), turnover (andel nyansatte og avganger), innvandrerandel, kvinneandel og størrelse (antall ansatte). Kolonnen til høyre angir antall virksomheter i hver lavlønnskategori.

Tabell 4.1. Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Gjennomsnitt 2016–2021. 2/3M. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale- dekning	Organisasjons- grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer- andel	Kvinne- andel	Virksomhets- størrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,28	0,33	0,25	0,25	0,17	0,39	12	149122
(0.1-0.2]	0,37	0,36	0,26	0,26	0,20	0,54	12	12311
(0.2-0.3]	0,26	0,27	0,31	0,30	0,24	0,55	9	7278
(0.3-0.4]	0,15	0,20	0,35	0,34	0,27	0,53	6	5616
(0.4-0.5]	0,09	0,15	0,38	0,38	0,31	0,51	5	5146
(0.5-0.6]	0,09	0,15	0,40	0,40	0,33	0,56	6	2884
(0.6-0.7]	0,06	0,12	0,43	0,42	0,37	0,55	5	2614
(0.7-0.8]	0,05	0,12	0,44	0,45	0,40	0,55	6	1866
(0.8-0.9]	0,04	0,11	0,47	0,46	0,41	0,52	6	1065
>0.9	0,02	0,12	0,48	0,50	0,41	0,49	1	9086

Note: I beregning av tariffavtaledekning, organisasjonsgrad, osv., vektes det ikke med virksomhetsstørrelse. Dette innebærer at tallene er mer volatile i kategorier med mindre virksomheter, og tabellen viser også gjennomsnittlig virksomhetsstørrelse og antall virksomheter i hver kategori.

Tabell 4.2. Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Gjennomsnitt 2016–2021. 85Ind. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale- dekning	Organisasjons- grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer- andel	Kvinne- andel	Virksomhets- størrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,27	0,35	0,23	0,23	0,12	0,34	12	88936
(0.1-0.2]	0,50	0,46	0,22	0,21	0,14	0,48	22	15670
(0.2-0.3]	0,40	0,39	0,24	0,23	0,16	0,48	14	11063
(0.3-0.4]	0,31	0,33	0,26	0,25	0,19	0,49	10	10764
(0.4-0.5]	0,25	0,28	0,28	0,27	0,22	0,50	8	11862
(0.5-0.6]	0,26	0,28	0,28	0,28	0,24	0,55	10	8246
(0.6-0.7]	0,22	0,23	0,31	0,32	0,28	0,51	9	8008
(0.7-0.8]	0,20	0,20	0,34	0,34	0,35	0,49	9	6917
(0.8-0.9]	0,18	0,17	0,38	0,38	0,42	0,48	12	4618
>0.9	0,06	0,14	0,43	0,44	0,37	0,49	2	30903

<sup>6</sup> Nyansattandel beregnes kun for årene 2017–2021, ettersom dette kjennetegnet tar utgangspunkt i år t-1 for hvert år. Avganger er jobber som ikke finnes i år t+1, og dermed beregnes avgangsandelen kun for årene 2016–2020. Organisasjonsgrad beregnes som et gjennomsnitt av årene 2016–2020, fordi vi ikke har informasjon om året 2021.

Det første vi legger merke til er at de aller fleste virksomheter har en lavlønnsandel i intervallet 0–10 prosent, slik at verdiene for de ulike kjennetegnene i denne kategorien ligner gjennomsnittet i økonomien. Når det gjelder kollektive partsforhold, trer det fram et interessant, men ikke uventet hovedmønster: dessto svakere kollektive partsforhold, jo høyere lavlønnsandel. Mønsteret er ikke helt konsistent, særlig fordi det i virksomheter med 0–10 prosent lavlønn er lavere tariffavtaledekning og organisasjonsgrad enn i virksomheter med lavlønnsandel 11–20 prosent. Det er også nivåforskjell både i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter de to definisjonene. Begge mål har gjennomgående høyere verdier for en gitt lavlønnsandel målt etter 85Ind-grensen, enn det de er etter 2/3M. Det er også som forventet: de laveste lønningene finnes i virksomheter med svake kollektive partsforhold.

Den årlige andelen nyansettelser og avganger øker med økende lavlønnsandel – både etter 2/3M og 85Ind. Andelen er imidlertid høyere etter 2/3M. En høy andel nyansettelser og avganger tilsier høyere gjennomtrekk av ansatte. I en virksomhet som skifter ut ansatte ofte, vil det være begrensede muligheter for å bygge opp både ansennitet og humankapital, og følgelig også begrenset lønnsmobilitet. I virksomheter med over 90 prosent lavlønn er den gjennomsnittlige andelen nyansettelser på nesten 50 prosent etter 2/3M-grensen.

Tendensen er at økende lavlønnsandel henger sammen med høyere andel innvandrere. Det er derimot ikke noen systematikk i kvinneandel knyttet til ulike intervaller av lavlønn.

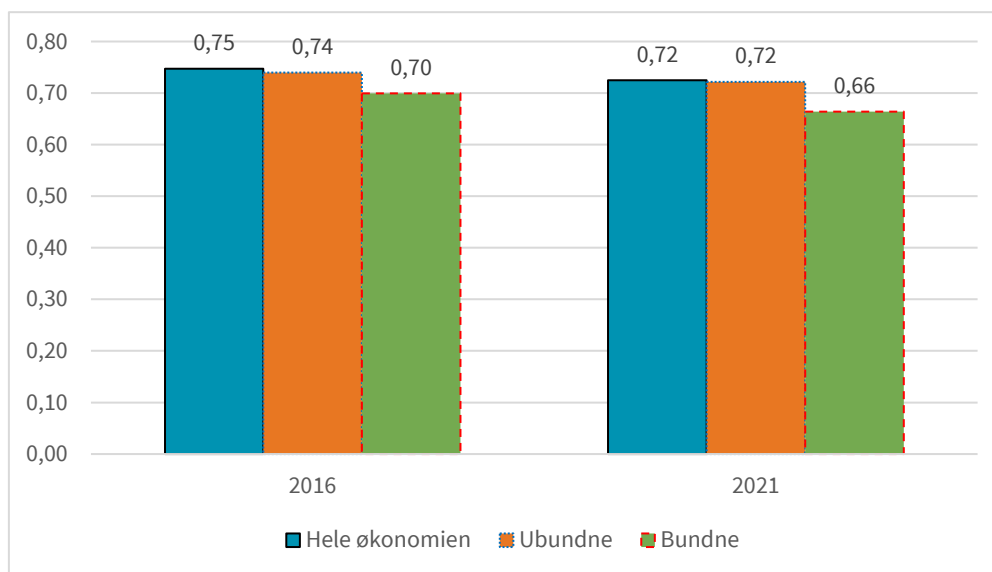
Det er en negativ sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og lavlønnsandel. Det er altså i de minste virksomhetene at lavlønnsandelen er størst. Selv om tabellen viser gjennomsnittsverdier over noen år, er det viktig å ha i bakhodet at verdiene til gruppen med høyest lavlønnsandel (dvs. over 0.9) er mer sårbare ettersom gruppen består av små virksomheter. Sammenhengen mellom virksomhetsstørrelse og lavlønnsandel er heller ikke her helt konsistent, men det er en tydelig trend at lavlønnsandelen synker med virksomhetsstørrelsen etter både 2/3M og 85Ind.

## 4.2 Privat sektor

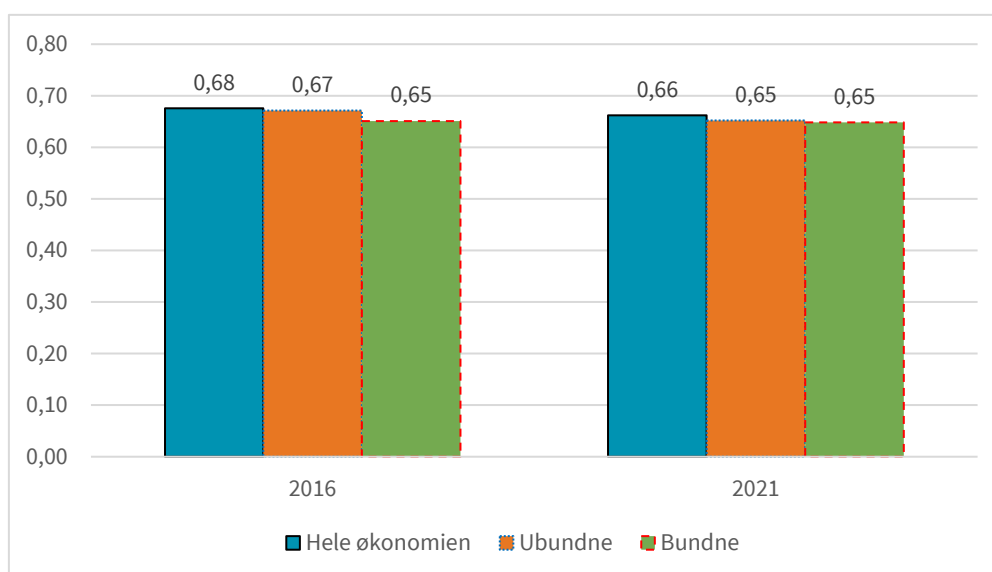
I privat sektor er D-indeksen gjennomgående høyere enn i økonomien samlet (figur 4.3 og 4.4). Forklaringen er at virksomhetene i offentlig sektor er likere hva lavlønn angår enn de er i privat sektor. Graden av segregering, todeling av virksomheter etter konsentrasjon av lavlønn, er altså høyere i privat sektor enn i offentlig sektor.

I likhet med økonomien som helhet, ser vi også i privat sektor en svak nedgang i D-indeksen mellom 2016 og 2021. Nedgangen er imidlertid mer tydelig når D-indeksen er beregnet basert på 2/3M-grensen for lavlønn (figur 4.3) enn for 85Ind-grensen. Det innebærer at det er de laveste lønningene som har blitt jevnere fordelt på virksomheter i privat sektor i perioden.

Figur 4.3 D-indeksen. Privat sektor. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Figur 4.4 D-indeksen. Privat sektor. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



### Hva kjennetegner virksomheter med ulikt omfang av lavlønn?

På samme måte som vi gjorde for økonomien samlet, ser vi på hva som kjennetegner virksomheter med ulik andel lavlønte (tabell 4.3 og 4.4). Mønstrene for økonomien samlet er ikke ulike privat sektor. Det er en negativ sammenheng mellom styrken på de kollektive partsforholdene og andelen lavlønn i virksomheten. Nivåene på tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i de ulike kategoriene av virksomheter er lavere i privat sektor siden offentlig sektor har 100 prosent tariffavtaledekning og en langt høyere organisasjonsgrad.

I privat sektor er andelen nyansettelser og avganger også positivt korrelert med lavlønnsandel, og nivåene i de ulike virksomhetskategoriene er temmelig like nivåene i økonomien som helhet. Innvandrerandelen øker med økende intervaller av

lavlønn i virksomheten. Kvinneandelen varierer mellom de ulike lavlønnsintervallene, men etter 2/3M-grensen er kvinneandelen høyere i virksomheter med over ti prosent lavlønnsandel enn i virksomheter med et lavere nivå av lavlønn. Vi ser ikke en tilsvarende forskjell etter 85Ind-grensen. Når det gjelder virksomhetsstørrelse, er denne negativt samvarierende med lavlønnsandel på samme måte som for økonomien samlet. Etter 85Ind ser vi imidlertid en tendens til at virksomheter med lav andel lavlønn har noe færre ansatte enn dersom vi også inkluderer offentlig sektor.

Tabell 4.3. Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Privat sektor. Gjennomsnitt 2016–2021. 2/3M. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale-dekning	Organisasjons-grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer-andel	Kvinne-andel	Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,15	0,24	0,27	0,26	0,18	0,33	9	126149
(0.1-0.2]	0,21	0,25	0,28	0,27	0,22	0,47	11	9864
(0.2-0.3]	0,15	0,21	0,32	0,31	0,25	0,51	8	6386
(0.3-0.4]	0,10	0,16	0,35	0,35	0,28	0,51	6	5283
(0.4-0.5]	0,07	0,14	0,38	0,38	0,31	0,51	5	4993
(0.5-0.6]	0,07	0,14	0,40	0,40	0,34	0,56	6	2817
(0.6-0.7]	0,05	0,12	0,43	0,42	0,37	0,55	5	2580
(0.7-0.8]	0,04	0,11	0,44	0,45	0,40	0,55	6	1846
(0.8-0.9]	0,03	0,10	0,47	0,46	0,42	0,52	6	1052
>0.9	0,01	0,11	0,48	0,50	0,42	0,48	1	9024

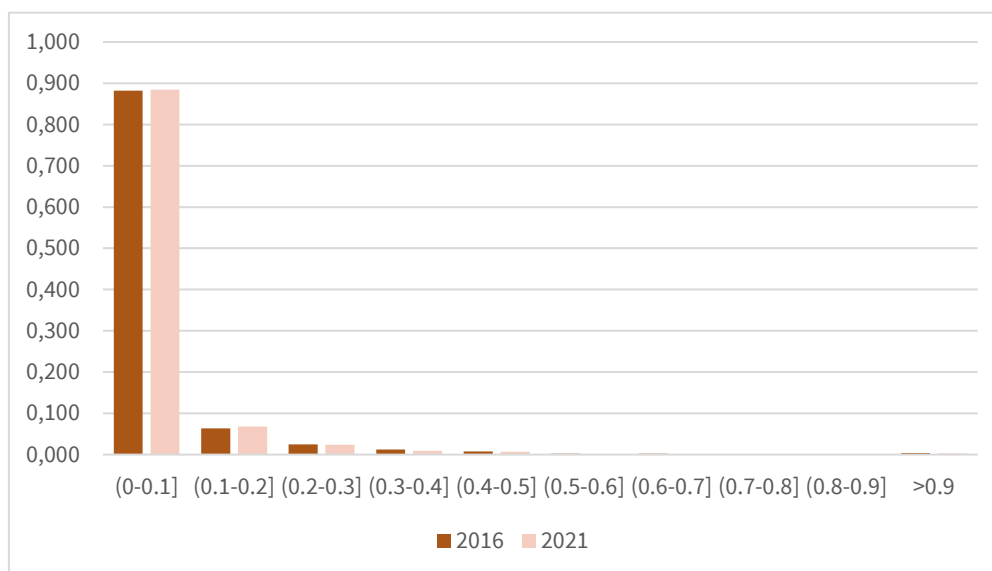
Tabell 4.4. Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Privat sektor. Gjennomsnitt 2016–2021. 85Ind. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale-dekning	Organisasjons-grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer-andel	Kvinne-andel	Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,14	0,26	0,24	0,23	0,12	0,28	9	75339
(0.1-0.2]	0,25	0,28	0,23	0,22	0,16	0,33	15	10375
(0.2-0.3]	0,21	0,26	0,25	0,24	0,18	0,39	11	8423
(0.3-0.4]	0,18	0,24	0,27	0,26	0,20	0,43	9	9066
(0.4-0.5]	0,15	0,22	0,29	0,28	0,23	0,45	8	10520
(0.5-0.6]	0,18	0,23	0,29	0,29	0,25	0,51	9	7370
(0.6-0.7]	0,16	0,19	0,32	0,32	0,29	0,48	9	7438
(0.7-0.8]	0,16	0,17	0,34	0,34	0,36	0,48	10	6574
(0.8-0.9]	0,14	0,16	0,38	0,39	0,43	0,47	12	4450
>0.9	0,04	0,14	0,43	0,44	0,37	0,48	2	30440

### 4.3 Bygg og anlegg

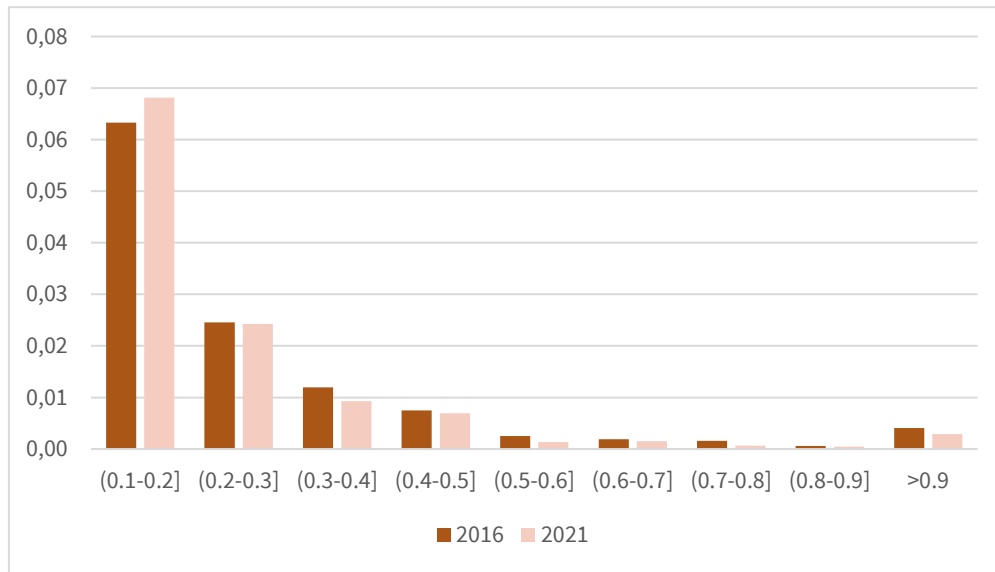
I kapittel 4 så vi at andelen lavlønn i bygg og anlegg har vært stabil i perioden 2016–2021. Denne stabiliteten behøver ikke å bety at lavlønnsspredningen i bransjen er den samme i starten og slutten av perioden. Vi starter med å se lavlønnsandelen i sammenheng med den faktiske fordelingen av sysselsetting i bedrifter med ulike intervaller av lavlønn. Figur 4.5 viser denne fordelingen, målt etter 2/3M-grensen. Som det framgår, finnes den største andelen av sysselsettingen i bygg og anlegg i bedrifter med lav andel av lavlønn (0–0,1 prosent). Vi finner om lag 90 prosent av sysselsettingen i denne kategorien. Det gjør at det ikke er så lett å se hvor den resterende 10 prosentandelen av sysselsettingen i bransjen befinner seg, ettersom de er spredt utover. I figur 4.6 har vi derfor utelatt kategorien (0–0,1], for å få et bedre overblikk over fordelingen av sysselsetting med hensyn til lavlønnsandel. Vi minner også om at lønn under 2/3M i bygg og anlegg innebærer å tjene under den allmenngjorte minstesatsen.

Figur 4.5 Fordeling av sysselsetting i virksomheter med ulike intervaller av lavlønn. Bygg og anlegg. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



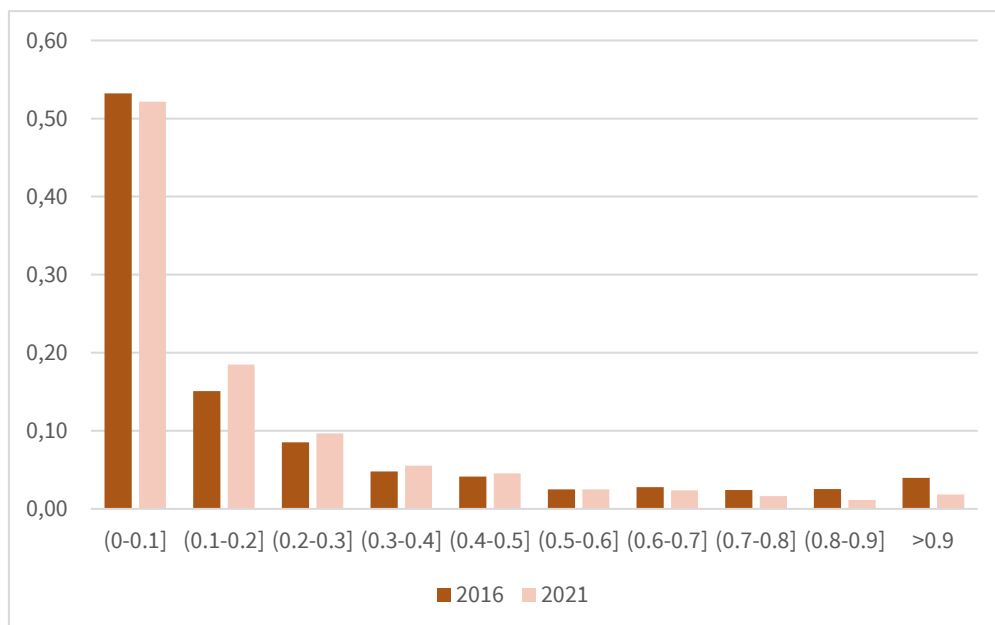
Majoriteten av de ti prosentene av sysselsettingen i virksomheter med mer enn 10 prosent lavlønn, befinner seg i virksomheter med mellom 10 og 20 prosent lavlønn (figur 4.6). Dette utgjorde 6,8 prosent av sysselsettingen i 2021. 2,4 prosent befinner seg i virksomheter med lavlønnsandel i intervallet (0,2–0,3], og andelen reduseres med økende intervall av lavlønn. Svært liten andel av sysselsettingen finnes i virksomheter med mer enn 50 prosent lavlønnsandel, dette gjelder om lag 0,7 prosent.

Figur 4.6 Fordeling av sysselsetting i virksomheter med ulike intervaller av lavlønn, unntatt kategorien (0-0,1]. Bygg og anlegg. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



Tar vi utgangspunkt i den høyere grensen, 85Ind, ser fordelingen annerledes ut. 52 prosent av sysselsettingen finnes i virksomheter med inntil 10 prosent lavlønn i 2021, en liten nedgang fra 53 prosent i 2016. Om lag 2 prosent av sysselsettingen finnes i virksomheter med mer enn 90 prosent lavlønn i 2021, en nedgang fra 4 prosent i 2016. Utviklingen etter 85Ind-grensen ser ut til å ha medført at en noe større andel av sysselsettingen er i virksomheter med lavere nivåer av lavlønn, mens en lavere andel av sysselsettingen finnes i virksomheter med høye nivåer av lavlønn.

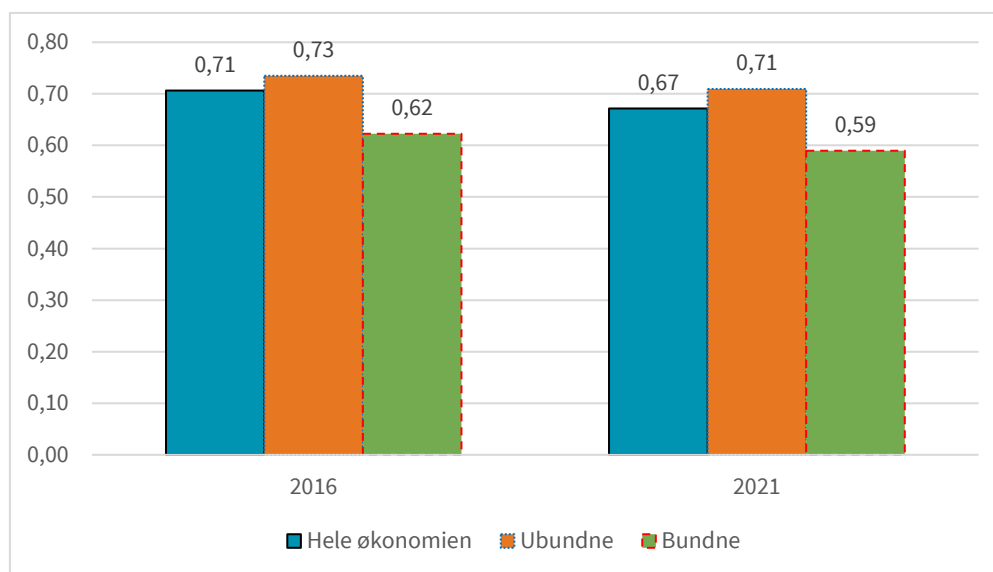
Figur 4.7 Fordeling av sysselsetting i virksomheter med ulike intervaller av lavlønn. Bygg og anlegg. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



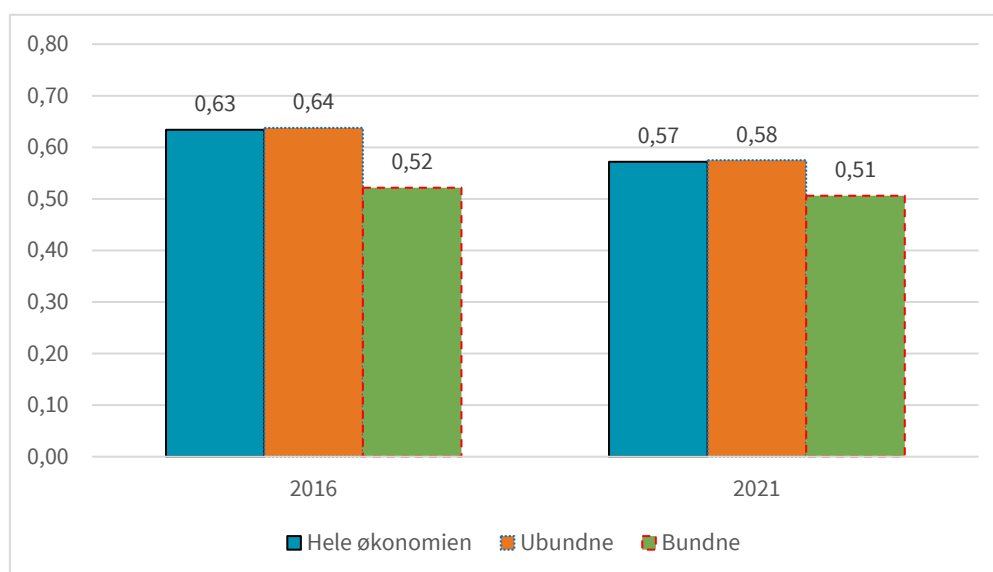
Vi kan ikke konkludere entydig ut fra figur 4.6 og 4.7 om lavlønn har blitt mer eller mindre spredt i næringen i løpet av de seks årene vi studerer. Til dette trenger vi en

mer sofistikert beregningsmåte. Figur 4.8 og 4.9 viser derfor D-indeksen i 2016 og 2021 i bygg- og anleggsbransjen. Vi kan begynne med å påpeke at verdien på indeksen i bygg og anlegg er ganske lik økonomien som helhet (figurene 4.1 og 4.2). Det betyr at det er rimelig lik grad av spredning av lavlønn i bygg og anlegg som i økonomien samlet: en tilsvarende andel av lavlønn arbeidsinnsats må flyttes for å oppnå en jevn fordeling mellom virksomheter. Også når vi ser på utviklingen over tid, er tendensen den samme som i økonomien som helhet og i privat sektor sett under ett: en nedgang i D-indeksen både i tariffbundne og i ubundne virksomheter. Skiller vi på tariffbinding, ser vi nedgang i D-indeksen både blant bundne og ubundne virksomheter. Bundne og ubundne virksomheter har blitt likere med hensyn til lavlønnfordeling i perioden 2016–2021.

Figur 4.8 D-indeksen. Bygg og anlegg. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Figur 4.9 D-indeksen. Bygg og anlegg. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



## Hva kjennetegner virksomheter med ulikt omfang av lavlønn?

Vi tar en nærmere titt på kjennetegn ved virksomheter som i ulik grad ansetter lavlønt arbeidskraft. Sammenhengene vi redegjorde for da vi beskrev henholdsvis økonomien samlet og privat sektor, gjelder også i bygg og anlegg. Det innebærer at en høy lavlønnsandel henger sammen med lav tariffavtaledekning og organisasjonsgrad, høy andel nyansettelser og avganger og lav virksomhetsstørrelse. De viktigste forskjellene mellom bygg og anlegg og privat sektor samlet, knyttet til i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, består i en betydelig nivåforskjell på begge variabler for alle nivåer av lavlønn. Både organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er betydelig lavere i bygg- og anleggsbransjen. Videre er andelen nyansettelser og avganger omtrent som i økonomien samlet for lavere nivåer på lavlønn i virksomheten (opp til 30 prosent), men høyere for høyere nivåer på lavlønn – etter både 2/3M- og 85Ind-grensen. Kvinneandelen er betraktelig lavere innenfor hver kategori av lavlønn, mens innvandrersandelen er høyere og virksomhetsstørrelsen noe mindre.

I likhet mellom det vi ser i privat sektor samlet, er det en sterk positiv sammenheng mellom lavlønnsandel og innvandrersandel i bygg og anlegg. Tabellen viser også at virksomheter med høyere lavlønnsandel kjennetegnes av lavere organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, samt høyere nyansettelses- og avgangsandel.

Tabell 4.5 Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Bygg og anlegg. Gjennomsnitt 2016–2021. 2/3M. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtaledekning	Organisasjonsgrad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrerandel	Kvinneandel	Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,12	0,14	0,29	0,27	0,27	0,07	9	20753
(0.1-0.2]	0,16	0,16	0,27	0,26	0,26	0,08	11	1165
(0.2-0.3]	0,11	0,13	0,31	0,29	0,29	0,09	8	494
(0.3-0.4]	0,06	0,10	0,35	0,33	0,31	0,09	5	359
(0.4-0.5]	0,03	0,08	0,39	0,37	0,35	0,10	4	334
(0.5-0.6]	0,05	0,10	0,45	0,39	0,45	0,11	5	71
(0.6-0.7]	0,04	0,05	0,44	0,44	0,52	0,11	4	81
(0.7-0.8]	0,02	0,07	0,49	0,48	0,59	0,14	5	47
(0.8-0.9]	0,02	0,07	0,49	0,44	0,51	0,11	4	26
>0.9	0,00	0,06	0,47	0,46	0,42	0,15	1	527



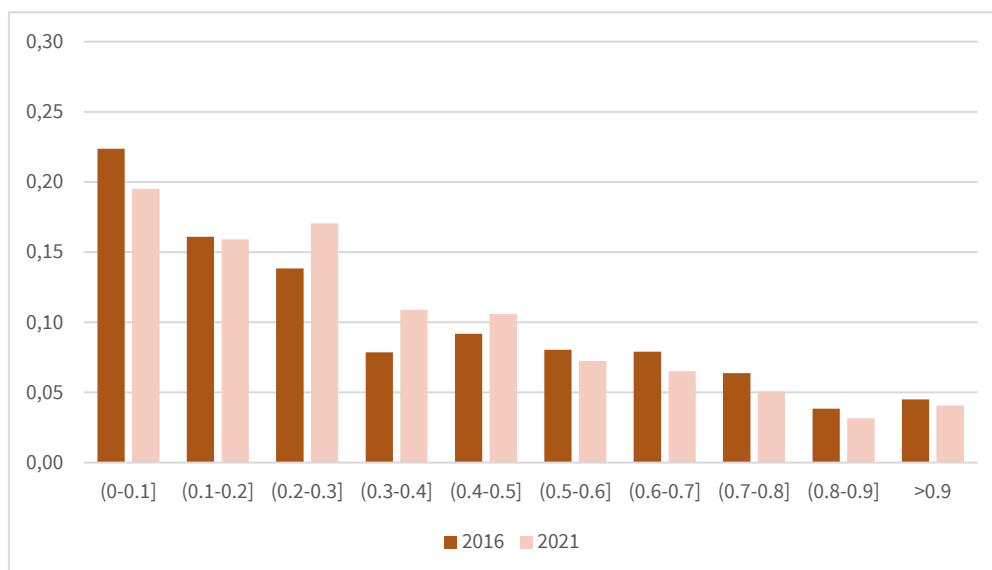
Tabell 4.6 Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Bygg og anlegg. Gjennomsnitt 2016–2021. 85Ind. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale-dekning	Organisasjons-grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer-andel	Kvinne-andel	Virksomhets-størrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,14	0,16	0,24	0,23	0,15	0,07	9	12354
(0.1-0.2]	0,25	0,22	0,24	0,22	0,20	0,08	16	2240
(0.2-0.3]	0,17	0,17	0,27	0,25	0,25	0,08	12	1432
(0.3-0.4]	0,09	0,12	0,31	0,29	0,31	0,08	8	1295
(0.4-0.5]	0,06	0,09	0,34	0,32	0,39	0,08	6	1359
(0.5-0.6]	0,07	0,11	0,35	0,34	0,49	0,09	10	603
(0.6-0.7]	0,04	0,07	0,38	0,37	0,58	0,08	8	692
(0.7-0.8]	0,03	0,06	0,40	0,39	0,67	0,07	9	575
(0.8-0.9]	0,02	0,04	0,42	0,43	0,76	0,07	11	377
>0.9	0,00	0,06	0,46	0,45	0,52	0,10	2	2933

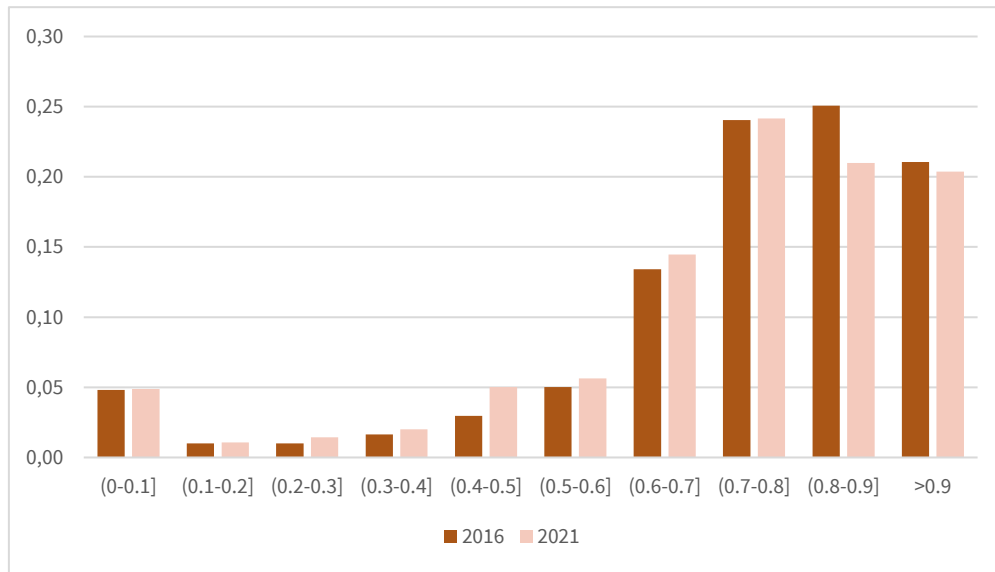
## 4.4 Overnatting og servering

Som vist i kapittel 3, var lavlønnandelen i overnatting og servering svakt nedadgående mellom 2016 og 2021, fra 35 til 34 prosent etter 2/3M og fra 74 til 72 prosent etter 85Ind. Hvordan henger denne utviklingen sammen med hvor stor andel av sysselsettingen som befinner seg i virksomheter med høy og lav andel lavlønn. Med andre ord, hvor stort preg setter lavlønn på bransjen? Vi starter med å se nærmere på hvordan sysselsettingen fordeler seg på virksomheter med ulike intervaller av lavlønn (figur 4.10 og 4.11). Som det framgår av figurene, har det også i overnatting og servering skjedd en forflytning av sysselsetting mot virksomheter med middels nivåer av lavlønnte. Denne forflytningen gjør seg gjeldende etter begge lavlønnsgrensene.

Figur 4.10 Sysselsettingens fordeling på virksomheter med ulike andeler lavlønn. Overnatting og servering. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk.



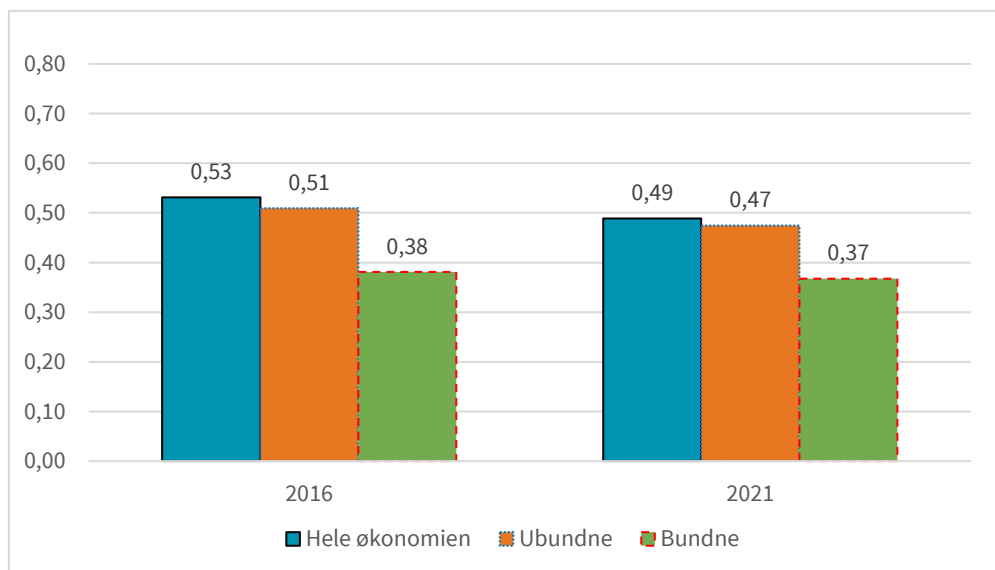
Figur 4.11. Sysselsettingens fordeling på virksomheter med ulike andeler lavlønn. Overnatting og servering. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk.



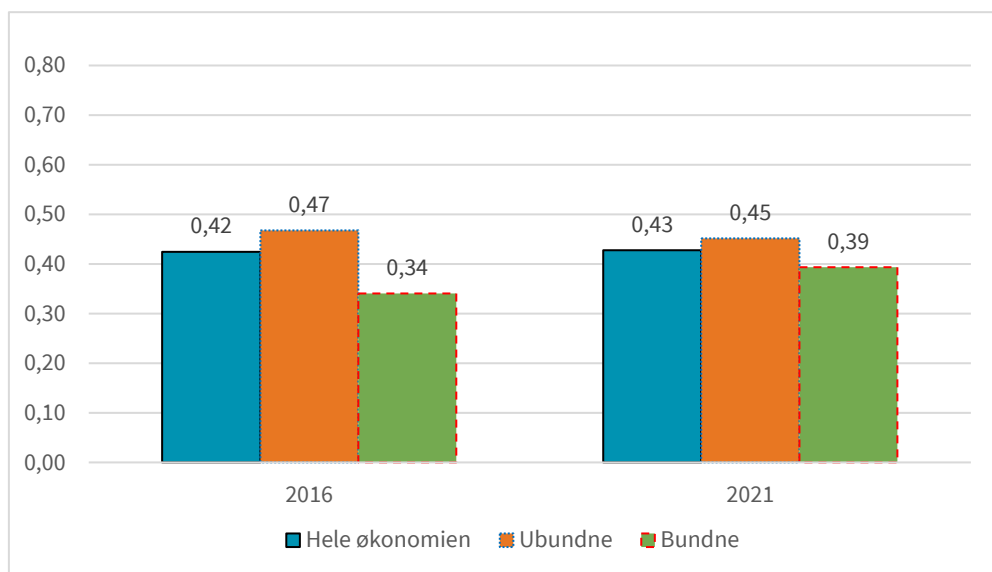
Forskjellen mellom de to figurene er at bevegelsen går fra en høyere del av sysselsettingen i virksomheter med *lav* andel lavlønn etter 2/3M, mens den går motsatt vei etter 85Ind – fra en høyere andel sysselsetting i virksomheter med *høy* andel lavlønn. I begge tilfeller ser vi en bevegelse mot midten. Tendensen i overnatting og servering er altså en jevnere fordeling av lavlønn mellom virksomheter i bransjen.

Bevegelsen mot en økt andel av sysselsettingen i virksomheter med middels nivåer av lavlønn kan indikere at lavlønn i større grad har blitt et næringsfenomen. Det er likevel vanskelig å konkludere basert på denne deskriptive fremstillingen alene. Figur 4.12 og 4.13 viser utvikling i D-indeksen for overnatting og servering samlet og fordelt etter tariffbinding mellom 2016 og 2021 – målt etter 2/3M-grensen og 85Ind-grensen.

Figur 4.12 D-indeksen. Overnatting og servering. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 2/3M. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Figur 4.13 D-indeksen. Overnatting og servering. Samlet og fordelt på tariffbundne og ubundne virksomheter. 85Ind. 2016 og 2021. Kilde: SSBs lønnsstatistikk og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.



Vi begynner med å se på D-indeksen samlet (blå søyle) og sammenligner nivået på indeksen etter de to lavlønnsgrensene. Det er en nivåforskjell i verdien indeksen antar avhengig av hvilken lavlønnsgrense vi tar utgangspunkt i. Både i 2016 og 2021 er D-indeksen høyere når vi måler lavlønn som lønn under 2/3M. Det betyr at lavlønn i større grad er segregert, det vil si mindre spredt i næringen og mer konsentrert om enkelte virksomheter, når vi ser på utbredelse av lønn lenger ned i lønnsfordelingen. Måler vi lavlønn som lønn under 85 prosent av industriarbeiderlønn, er nivået på D-indeksen noe lavere, det vil si mer spredning av lavlønn i næringen. Dette mønsteret gjelder også i de ubundne virksomhetene, mens i de bundne virksomhetene er det ikke helt konsistent.

Det neste vi kan merke oss er at D-indeksen er lavere i de bundne virksomhetene enn i de ubundne. Det innebærer at lavlønn er mer jevnt fordelt den delen av næringen som er dekket av tariffavtale. Vi gjenfinner dermed samme mønster som i privat sektor og økonomien samlet.

Når det gjelder utvikling over tid, ser vi også en tydelig forskjell avhengig av om vi tar utgangspunkt i lavlønn målt etter 2/3M eller 85Ind. D-indeksen går ned mellom 2016 og 2021 når lavlønn defineres som lønn under 2/3M, men den er stabil eller øker etter 85Ind. Tolkningen er at de laveste lønningene blir mer spredt i bransjen i perioden, mens lønn under 85Ind-grensen er mer eller mindre like spredt utover i 2021 som i 2016.

Holdt sammen med at andelen lavlønn er betraktelig høyere enn gjennomsnittet i denne næringen, at en høyere andel av sysselsettingen befinner seg i virksomheter med middels nivåer av lavlønn, og at D-indeksen generelt er lavere i overnatting og servering enn i hele økonomien og i privat sektor, er det godt belegg for å si at lavlønn er et kjennetegn ved bransjen, og at det i mindre grad enn i andre bransjer er bedrifts-spesifikt.

### Hva kjennetegner virksomheter med ulikt omfang av lavlønn?

Som vi har sett for økonomien samlet, privat sektor og bygg og anlegg, er det noen fellestrekk ved virksomheter med ulike lavlønnsandeler. Disse trekkene er også i stor grad beskrivende for overnatting og serveringsbransjen. Det er likevel noen forskjeller.

Vi ser at tariffavtaledekning og organisasjonsgrad er synkende med andel lavlønn etter 2/3M-grensen (tabell 4.7). Etter 85Ind-grensen ser vi imidlertid ikke samme mønster. Når lavlønn er definert som lønn under 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, er avtaledekningen faktisk økende i lavlønnsandel. Dette må sees i lys av at lavlønnsandelen i overnatting og servering målt etter denne grensen, er svært høy, over 70 prosent. Det innebærer at de aller fleste i overnatting og servering befinner seg i virksomheter med en betydelig andel lavlønn. Tariffavtaledekningen i de ulike kategoriene av lavlønn henger derfor trolig heller sammen med virksomhetsstørrelse, som i motsetning til økonomien samlet er økende med andelen lavlønte etter 85Ind. Vi vet fra eksisterende forskning at store virksomheter har høyere tariffavtaledekning enn små (Nergaard, 2022). Andelen nyansatte øker i likhet med resten av økonomien med andel lavlønn i virksomheten og det samme gjelder andel avganger. Dette viser turnover rate er større i virksomheter med høy lavlønnsandel.

Når det gjelder demografisk sammensetning av lønnstakere, viser tabellene en tydelig sammenheng mellom innvandrersandelen og lavlønnsandelen i overnatting og servering. Etter begge lavlønns grensene, er det hovedsakelig større innvandrersandel i virksomheter med høy lavlønnsandel. Sammenhengen mellom kvinneandelen og lavlønnsandelen er imidlertid ikke like entydig.

Tabell 4.7 Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Overnatting og servering. Gjennomsnitt 2016–2021. 2/3M. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale- dekning	Organisasjons- grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer- andel	Kvinne- andel	Virksomhets- størrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,29	0,24	0,37	0,37	0,42	0,58	5	2879
(0.1-0.2]	0,34	0,22	0,36	0,37	0,49	0,54	14	757
(0.2-0.3]	0,22	0,17	0,40	0,40	0,51	0,52	11	727
(0.3-0.4]	0,13	0,13	0,43	0,43	0,56	0,50	8	744
(0.4-0.5]	0,08	0,12	0,45	0,45	0,57	0,51	7	819
(0.5-0.6]	0,04	0,10	0,44	0,45	0,58	0,50	7	652
(0.6-0.7]	0,03	0,10	0,47	0,47	0,58	0,51	7	638
(0.7-0.8]	0,02	0,09	0,49	0,49	0,58	0,54	6	544
(0.8-0.9]	0,02	0,09	0,52	0,50	0,53	0,54	7	316
>0.9	0,03	0,09	0,57	0,57	0,64	0,56	2	1303

Tabell 4.8 Kjennetegn ved virksomheter med ulik andel lavlønn. Overnatting og servering. Gjennomsnitt 2016–2021. 85Ind. Kilde: SSBs lønnsstatistikk, Skatteetaten og Fellesordningen for AFP. Fafos egne beregninger.

Kategori	Tariffavtale- dekning	Organisasjons- grad	Nyansettelser, andel	Avganger, andel	Innvandrer- andel	Kvinne- andel	Virksomhets- størrelse	Antall virksomheter
(0-0.1]	0,13	0,16	0,37	0,35	0,30	0,45	5	627
(0.1-0.2]	0,11	0,15	0,33	0,32	0,38	0,49	5	114
(0.2-0.3]	0,14	0,18	0,34	0,33	0,42	0,48	5	137
(0.3-0.4]	0,14	0,15	0,37	0,35	0,49	0,48	5	247
(0.4-0.5]	0,18	0,17	0,37	0,39	0,50	0,50	5	456
(0.5-0.6]	0,17	0,16	0,37	0,36	0,50	0,50	7	499
(0.6-0.7]	0,21	0,17	0,38	0,39	0,53	0,51	10	840
(0.7-0.8]	0,22	0,17	0,40	0,40	0,54	0,52	12	1235
(0.8-0.9]	0,17	0,15	0,42	0,43	0,54	0,52	13	1116
>0.9	0,14	0,15	0,49	0,50	0,56	0,59	3	4108

## 5 Oppsummering

---

I denne rapporten har vi undersøkt omfanget av lavlønn, og hvor jevnt fordelt lavlønn er på tvers av virksomheter i Norge. Forskning viser at det ikke bare er egenskaper ved lønnstakerne selv som har betydning for tilbøyeligheten for å være lavlønt. Lavlønte som befinner seg i mindre virksomheter og virksomheter med høy lavlønnsandel har en lavere sannsynlighet for å bevege seg oppover i lønnsfordelingen (Mosthaf et al., 2011; Schnabel, 2021). Sannsynligheten for å komme ut av lavlønnsstatus henger altså også sammen med kjennetegn ved arbeidsplassen. Omfang og spredning av lavlønn er derfor relevante dimensjoner for utforming av tiltak rettet mot å begrense omfanget av lavlønn i økonomien, enten disse kommer som tariffpolitiske tiltak eller som innretningen av arbeidsmarkedspolitikken i bredere forstand.

Vi har sett på omfang og fordeling av lavlønn i arbeidsmarkedet i alt og i privat sektor for å gi en beskrivelse av hvordan bildet ser ut samlet sett. Deretter har vi sett på to utvalgte næringer, bygg og anlegg, og overnatting og servering. Dette er to bransjer hvor vi forventer å finne ulik lavlønnsprofil, og som kan benyttes for å diskutere spennet i denne problematikken. Overnatting og servering har vært betegnet som en lavlønnsbransje i mange år. Bygg og anlegg er ikke en lavlønnsbransje, gjennomsnittslønna ligger over gjennomsnittet for industriarbeiderlønn. Men utviklingen i bransjen innebærer at det er kommet til arbeidstakere med lav lønn. Vi spør: I hvilken grad er lavlønnsomfanget som kjennetegner disse to næringene et virksomhets- eller næringsfenomen? For å svare på dette spørsmålet tallfester vi både omfanget av lavlønn og lavlønnsspredningen etter virksomheter.

### Lavlønnsomfang

Vi benytter gjennomgående to lavlønnsgrenser i rapporten: 2/3M (2/3 av medianlønn i arbeidsmarkedet) og 85Ind (85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeider lønn i LO-NHO området). Den første grensen er ofte brukt i lavlønslitteraturen og gir resultater for lavlønnsomfanget i Norge som er sammenlignbare med analyser fra andre land. Den andre grensen har sitt historiske utspring i lønnsoppgjørene på tidlig 1980-tall, og benyttes i rapportene til Teknisk beregningsutvalg. Omfanget av lavlønn etter begge grenser kjennetegnes av stabilitet i perioden 2016–2021 både i arbeidsmarkedet sett under ett og i privat sektor. Dette på tross av at de siste to årene i perioden var preget av nedstengningene som følge av koronapandemien. Vi vet blant annet at andelen ikke-bosatte falt betraktelig disse årene, en gruppe som er overrepresentert på den nederste delen av lønnsfordelingen (Dapi & Svarstad 2022). Lavlønnsandelen i hele økonomien er seks prosent etter 2/3M og 21 prosent etter 85Ind per 2021. Det er forskjeller i lavlønnsomfanget mellom næringer, men også mellom tariffbundne og ubundne virksomheter. Tariffbundne virksomheter har lavere lavlønnsandel, men til tross for stabiliteten totalt sett, ser vi en svak og vedvarende økning i disse virksomhetene i perioden 2016 til 2021.

Det er stor variasjon i lavlønnsomfanget på tvers av næringer. Lavlønnsomfanget er betraktelig høyere i overnatting og servering enn i bygg og anlegg. I 2021 er 34 prosent av årsverkene i overnatting og servering lønnet under 2/3M-grensen, mens

andelen er på fire prosent i bygg og anlegg. I tillegg til at bransjene er ulike på mange måter, spiller nivået på de allmenngjorte satsene en viktig rolle. I 2021 ligger den allmenngjorte satsen i overnatting og servering på 175 kr, under 2/3M grensen på 192 kr, mens den allmenngjorte satsen i bygg og anlegg er 198 kr.

### **Virksomhets- eller næringsfenomen?**

Fordeling av lavlønn på tvers av virksomheter innen en næring forteller hvorvidt lavlønn er et kjennetegn ved næringen som helhet, eller om det er enkeltvirksomheter som skiller seg ut med en høyere eller lavere andel lavlønn enn det som er typisk for næringen.

Vi undersøker hvor jevnt lavlønn er fordelt etter virksomheter ved å benytte en dissimilaritetsindeks, kalt D-indeksen. Verdien til indeksen kan variere mellom 0, som betyr jevn fordeling av lavlønn på tvers av virksomheter, og 1 som betyr en todeling av virksomhetene med enten bare lavlønnede lønnstakere eller bare høyere lønnede lønnstakere.

Med utgangspunkt i 2/3M-grensen er verdien på D-indeksen 0,67 i 2021. Det kan tolkes som at jevn fordeling av lavlønn etter virksomheter kan oppnås ved å flytte 67 prosent av lavlønnede årsverk til andre virksomheter enn de befinner seg i nå. Etter 85Ind-grensen er D-indeksen i 2021 0,61.

Lavlønn er ujevnt fordelt på tvers av virksomheter både i overnatting og servering og i bygg og anlegg. I begge bransjer finner vi virksomheter med høy andel lavlønn og virksomheter med lav andel lavlønn. Spredningen av lavlønn på tvers av virksomheter er imidlertid større i overnatting og servering – når vi måler denne relativt til gjennomsnittet i hver næring. I 2021, etter 2/3M grensen er D-indeksen 0,49 i overnatting og servering, og 0,67 i bygg og anlegg.

Er så lavlønn et virksomhets- eller et næringsfenomen? Svaret er ikke enten/eller. For det første varierer lavlønnsomfanget betydelig mellom næringer. For det andre er det ikke slik at all lavlønn innenfor en næring er konsentrert om de samme virksomhetene, men det er heller ikke slik at lavlønn er helt jevnt fordelt mellom virksomheter. Innenfor dette spennet vil det likevel være variasjoner. Vi har brukt bygg og anlegg, og overnatting og servering som eksempler for å diskutere problemstillingen. Holdt sammen med at andelen lavlønn er betraktelig høyere enn gjennomsnittet i overnatting og servering, at en høyere andel av sysselsettingen befinner seg i virksomheter med middels nivåer av lavlønn, og at spredningen av lavlønn generelt er større i overnatting og servering enn i hele økonomien og i privat sektor, er det godt belegg for å si at lavlønn er et kjennetegn ved overnatting og servering som næring, og at det i mindre grad enn i andre næringer er bedriftsspesifikt. For bygg og anlegg stiller det seg annerledes. Lavlønnsomfanget er lavt, hoveddelen av sysselsettingen finnes i virksomheter med null eller lav andel lavlønn, og fordelingen av lavlønn er mer ujevn enn i overnatting og servering. På en skala plasserer bygg og anlegg seg dermed nærmere et virksomhetsfenomen enn et næringsfenomen.

I tillegg til at lavlønnsandelen er høyere blant virksomheter uten tariffavtale, viser resultatene at lavlønn er mindre jevnt fordelt blant ubundne virksomheter enn blant bundne virksomheter. En mulig forklaring på dette er at tariffavtalene har en standardiserende virkning på de laveste lønningene i form av at de etablerer et lønngulv på tvers av virksomheter. Denne standardiseringen oppnås ikke på samme måte i de ubundne virksomhetene.

## Implikasjoner

Undersøkelsen viser at noen virksomheter har høyere forekomst av lavlønn enn andre. Lavlønn er dermed ujevnt fordelt mellom norske virksomheter, også når vi ser på enkeltbransjer. Dette resultatet har implikasjoner for arbeidsmarkedspolitikken og lønnspolitikken som tar sikte på å begrense omfanget av lavlønn.

Lavlønnsandelen på arbeidsplassen kan ha konsekvenser for lønnstakernes framtidige lønnsutvikling. At et jobbtilbud kommer fra en virksomhet med stor andel lavlønn er viktig informasjon for en jobbsøker. Hvorvidt lavlønn er konsentrert i noen enkeltvirksomheter i en gitt næring, er også relevant informasjon for jobbsøkere med tanke på utsiktene til å finne jobb i andre virksomheter med vesentlig lavere lavlønnsandel innad i næringen. Bedre informasjon i jobbsøkingprosessen for å kunne skille mellom virksomheter med ulikt lavlønnsomfang kan bidra til mer informerte valg. Lavlønnsandelen i en virksomhet i forhold til den typiske, eller gjennomsnittlig lavlønn for hele næringen, kan eksempelvis være viktige indikatorer for lønnsveksten som virksomheten kan tilby. Promotering av virksomheter som kan tilby høy lønnsvekst er viktig for å forbedre arbeidsmarkedsutsiktene til lavlønte (Schnabel, 2021), og bedre informasjon i jobbsøkingprosessen kan bidra til dette ettersom den type virksomheter vil få lettere tilgang til arbeidskraft. Et slikt resonnement forutsetter selvsagt at arbeidsinnvandrere og andre med en svak posisjon på arbeidsmarkedet kan velge mellom flere jobber. Det er ikke en realistisk situasjon for alle. Tiltak som kompetanseutvikling, språkopplæring og ordninger som sikrer at kvalifikasjoner fra hjemlandet godkjennes etc. kan være vel så viktige for denne typen mobilitet.

Både partene i arbeidslivet og myndighetene kan ha en rolle å spille i å tilrettelegge for virksomheter som bidrar til at de ansatte beveger seg oppover i lønnshierarkiet. I en tid hvor knapphet på arbeidskraft fremstår som en av de største utfordringene i fremtidens arbeidsliv, blir inkludering av de som står utenfor arbeidslivet stadig viktigere. Hvorvidt arbeidsinkludering skjer i virksomheter med høy eller lav andel lavlønn, kan påvirkes av beslutningstakere. Man kan for eksempel se for seg at det stilles krav til virksomheter for å kvalifisere til arbeidsmarkedstiltak som lønnstilskudd. Andel lavlønn i virksomheten relativt til det vanlige i næringen, kan være et av flere slike krav. Å sette søkelys på andel lavlønn i virksomhetene vil også kunne fungere som et signal til virksomhetene som eventuelt ikke oppfyller et slikt kriterium.

Fordeling av lavlønn på tvers av virksomheter har også implikasjoner for lønnsdannelsespolitikken. Dersom lavlønnsandelen er høy og jevnt fordelt etter virksomheter, vil en bredt basert lavlønnspolitikk rettet mot lavlønnsbransjer være nokså treffsikker. Er lavlønn ujevnt fordelt på tvers av virksomheter i et område eller næring – det vil si at det er lommer av lavlønn – kan det være mer aktuelt å vurdere målrettede tillegg. Fordeling av tillegg etter bedriftens gjennomsnittslønn, er et eksempel på en slik målretting. Et annet eksempel kan være å fordele tillegg ut fra andelen lavlønn i virksomheten. For en nærmere diskusjon av ulike lavlønnsmodeller, se LO (2021). Differensiering av lavlønnspolitikken innebærer større krav til virksomheter med høy lavlønnsandel. Samtidig gir den en konkurransefordel til virksomheter som i større grad løfter lønnstakere ut av lavlønnsstatus. En mer spisset lavlønnspolitikk kan følgelig bidra til å bedre vilkårene for virksomheter som kan understøtte høy lønnsvekst.



# Referanser

---

- Berlingieri, G, P Blanchenay, & C Criscuolo (2017). *The Great Divergence(s)*, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 39.
- Bosch, G. (2015). Shrinking Collective Bargaining Coverage, Increasing Income Inequality: A Comparison of Five EU Countries. *International Labour Review* 154(1): 57–66.
- Dapi, B. & Svarstad, E. (2022). Lønn i allmenngjorte bransjer 2021. Fafo-notat 2022:14.
- Grimshaw, D. (2011). What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. Geneva: ILO.
- Jarosch, G., Oberfield, E. & Rossi-Hansberg, E., (2021). Learning From Coworkers, *Econometrica*, 2021, 89 (2), 647–676.
- Jordfald, B., Svarstad E. & Nymoene, R. (2021). *Hvem er de lavlønte?* Fafo-rapport 2021:29.
- Landsorganisasjonen i Norge (LO) (2021). *Lavlønnsmodeller*. Oslo.
- Metcalf, D., Hansen, K. & Charlwood, A. (2001). Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay. *National Institute Economic Review* 176 (2021), 61–75.
- Mosthaf, A., Schnabel, C., & Stephani, J. (2011). Low-wage careers: Are there dead-end firms and dead-end jobs? *Journal for labour market research* 43(3), 231–249.
- Nergaard, K. (2022). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021*. Fafo-notat 2022:09.
- NOU 2023:12 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.
- OECD (2023). Dataset: LFS - Decile ratios of gross earnings. Hentet 20. april 2023 fra [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC\\_I#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC_I#)
- Schnabel, C. (2021). Low-wage employment. IZA World of Labor.
- Stambøl, L. S. (2019). *Segregering på arbeidsplassene blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge*. SSB rapporter 2019/24. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/395064?\\_ts=16cb41be230](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/395064?_ts=16cb41be230)
- Svarstad, E. & Dapi, B. (2022). *De varig lavlønte – omfang og kjennetegn*. Fafo-rapport 2022:02.
- Wilmers, N. & Kimball, W. (2022). How Internal Hiring Affects Occupational Stratification. *Social Forces*, 101(1), 111–149. <https://doi.org/10.1093/sf/soab131>

# Lavlønn: Nærings- eller virksomhetsfenomen?

Rapporten undersøker hvordan lavlønt arbeid fordeler seg mellom bedriftene i norsk økonomi. Omfanget og spredningen av lavlønn er viktige faktorer å vurdere når man utformer tiltak for å begrense dette i økonomien.

Vi er særlig opptatt av fordeling av lavlønn i to bransjer; bygg og anlegg, og overnatting og servering. Vi finner at lavlønnsomfanget er betraktelig høyere i overnatting og servering enn i bygg og anlegg, og at lavlønn er ujevnt fordelt på tvers av virksomheter i begge bransjer. Spredningen av lavlønn på tvers av virksomheter er imidlertid større i overnatting og servering.



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

Fafo-rapport 2023:15  
ID-nr.: 20851