

Bård Jordfald og Elin Svarstad

Lønnsfordeling i kommunesektoren



Fafo-notat
2018:11

Bård Jordfald og Elin Svarstad

Lønnsfordeling i kommunesektoren

Fafo-notat 2018:11

© Fafo 2018
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Hva er det som skal analyseres?.....	6
1.2 Strukturelle endringer i kommunesektoren	8
2 Lønnsutvikling i kommunesektoren	13
3 Lønnsutvikling for yrkesfeltene	16
3.1 Lønnsutvikling for lederyrkene.....	16
3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker	18
3.3 Lønnsutvikling for høyskoleyrkene	19
3.4 Lønnsutvikling for omsorgsyrkene	19
3.5 Lønnsutvikling for andre yrker	21
4 Lønnsutvikling etter tariffavtalen	23
4.1 Den kommunale hovedtariffavtalen	23
5 Multivariate analyser	27
5.1 Brutto og netto lønnspredning	30
6 Sammendrag	33

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 kommunal sektor.

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 nettpublisering. Ansvaret for notatets innhold er vårt alene.

Oslo, februar 2018

Bård Jordfald og Elin Svarstad

1 Innledning

I Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) sine rapporter viser det seg at lønnsforskjellene har tiltatt i offentlig sektor. Tallene i de seneste rapportene har variert noe,¹ men særlig har de høyest lønte i offentlig sektor hatt sterkere vekst enn de andre. At de som er i toppen har fått økt lønna si mer enn de andre, betyr økte lønnsforskjeller. Det som 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 samlet utgjør offentlig sektor. Forskjellene kan eksempelvis bli mindre i staten, øke i kommuner og fylkeskommuner og være stabile i helseforetakene – men samlet gir dette økning i offentlig sektor. For å få fram mer kunnskap om bakgrunnen for de økte lønnsforskjellene, må det gjennomføres egne analyser i stat, i kommune og i helseforetak. Dette notatet tar for seg kommunal sektor.

1.1 Hva er det som skal analyseres?

Det er lønnsstatistikken for perioden 2008 til 2014 som ligger til grunn for analysene. I kommunesektoren gjøres dette gjennom fulltelling, hvor samtlige lønnsforhold blir telt opp per 1. oktober hvert år. Dette betyr også at effekter 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 vedkommende har samt eventuelle tillegg for overtid. I notatet legges følgende lønnsbegreper til grunn:

- **Brutto månedslønn.** Omfatter avtalt lønn², uregelmessige tillegg³ og bonus. Overtidsgodtgjørelser er ikke med. Med uregelmessige tillegg menes tillegg som skifttillegg, turnustillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid, søndags- og helligdags-tillegg 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 blir justert de neste 12 månedene.

¹ Se for eksempel «Etter inntektsoppgjørene 2015, 2016 og 2017».

² Avtalt lønn omfatter den faste lønna (omregnet til månedslønn) som utbetales enten den er definert som time-, måneds-, 14 dagers- eller ukelønn. Avtalt lønn er faktisk utbetalt lønn ved tellings-tidspunktet og blir ofte betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg inkluderes i lønnsarten.

³ Ettersom det kan være månedlige variasjoner på tilleggene, er det gjennomsnittet fram til telle-tidspunktet som ligger til grunn.

I tillegg til lønnsopplysningene er det koblet på informasjon om arbeidstakerens kjønn, alder, arbeidsstedskommune, avtalt arbeidstid eller stillingsprosent. Videre er det opplysninger om vedkommendes registrerte utdanningsnivå, om vedkommende arbeider hel- eller deltid, og yrkeskode for arbeidstakeren. For de kommunalt tilsatte innenfor KS-området er det også koblet på stillingskoder, og dermed hvilket kapittel i hovedtariffavtalen de lønnsorteres under.

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. Disse personene kaller vi P05, P10, P90 eller P95. I tillegg brukes median, eller den som står midt i fordelingen, som uttrykk for sentraltendens. Årsaken er at lønnsfordelingen sjelden er sentralfordelte. Derimot er de høyreskjeve, hvor gjennomsnittsverdiene ligger 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.

For beregningene av lønn er det foretatt noen gjennomgående selektering. 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.

1.2 Strukturelle endringer i kommunesektoren

Lønnsstatsstikken som ligger til grunn, baserer seg på KS' PAI-register. KS samler inn lønnsdata for ansatte i alle landets fylkeskommuner og kommuner, samt i virksomheter som er del av KS' forhandlingsområde. Videre samles data for Oslo kommune inn. Fra PAI ligger stillingskodene fra hovedtariffavtalen. Det er da mulig å se hvor mange kommunalt ansatte det er som er ansatt i ulike stillinger.

Fra 2008 og fram til 2014 gikk sysselsettingen innenfor kommunesektoren opp fra 406 000 til 433 000 personer, som er en vekst på 6,6 prosent for hele perioden. Av arbeidsstokken jobbet drøyt halvparten deltid. Andelen på deltid går ned fra 53 prosent i 2008 til 51 prosent i 2014. Kommunesektoren er kvinnedominert, og kvinners andel av arbeidsstokken (77 prosent) ligger stabilt i perioden.

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 siffernivået viser til yrkesområder, det tredje viser til yrkesgrupper, mens det fjerde viser til yrke. 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 yrkeskode/mangler registrert yrkeskode

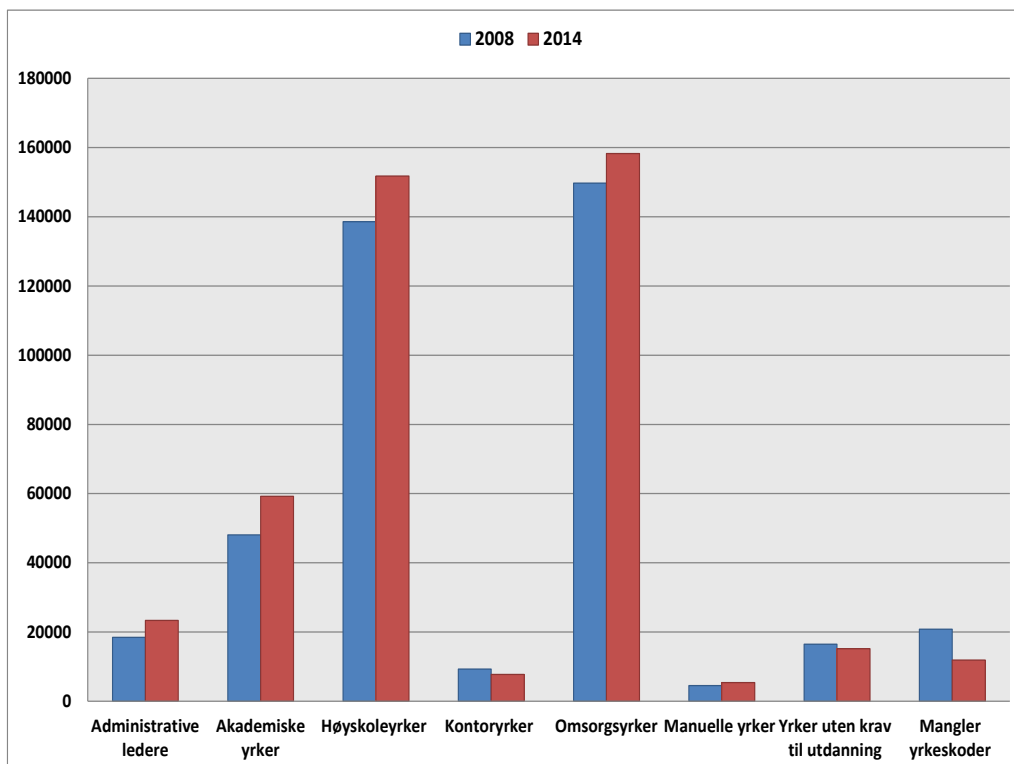
Standard for yrkesklassifisering (STYRK98) bygger på en tallkode fra ett til fire siffer. For eksempel betyr koden **3231** yrket «Sykepleier». Det første tallet 3 viser yrkesfeltet: «Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere» eller høyskoleyrker. På tosifret nivå -32-, yrkesområder, betyr det «Yrker innen biologi og helsevesen som krever 1-3 års høyskoleutdanning». På tresifret nivå, yrkesgrupper, -323- betyr koden «Sykepleiere og vernepleiere». På firesifret nivå, yrker, -3231- betyr koden sykepleiere.

Standarden bygger på klassifikasjonsprinsipper ut fra kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, bestemmes 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, selv om det for enkelte yrker – som sykepleiere – er krav om eller sterk sammenheng med utdanning.

I kommunesektoren er det det få personer innenfor yrkesfeltet 6- jordbruk, skogbruk og fiske, yrkesfeltet 7- Håndverkeryrker eller 8- Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere. Disse er i de neste framstillingene slått sammen til ett felles yrkesfelt; manuelle yrker (6-8). Endring i yrkessammensetning i kommunesektoren er vist i figur 1.1.

Figur 1.1 Yrkessammensetning i 2008 og i 2014. Heltid og deltid. kommunesektoren. STYRK98. Yrkesfelt. (n=406 000 i 2008 og n= 433 000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 1.1 viser antall personer i de ulike yrkesfeltene i kommunesektoren i 2008 og i 2014. Høyskoleyrkene og omsorgsyrkene er de største, men som figur 1.1 også illustrerer, har det blitt flere i lederyrker, i akademiske yrker, i høyskoleyrker, i omsorgsykker samt i manuelle yrker. Derimot ser man av figur 1.1 at det er blitt færre i kontoryrker og i yrker uten krav til utdanning. Videre er det nedgang i kommunalt ansatte som det ikke er blitt registrert noen yrkeskode for.

De store yrkesfeltene er høyskoleyrkene og omsorgsyrkene. Førstnevnte omfatter blant annet førskole- og grunnskolelærerne, mens omsorgsyrkene består av hjelpepleiere, hjemmehjelpere, barne- og ungdomsarbeidere osv. Til sammen utgjorde de to yrkesfeltene drøyt 70 prosent av alle kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte.

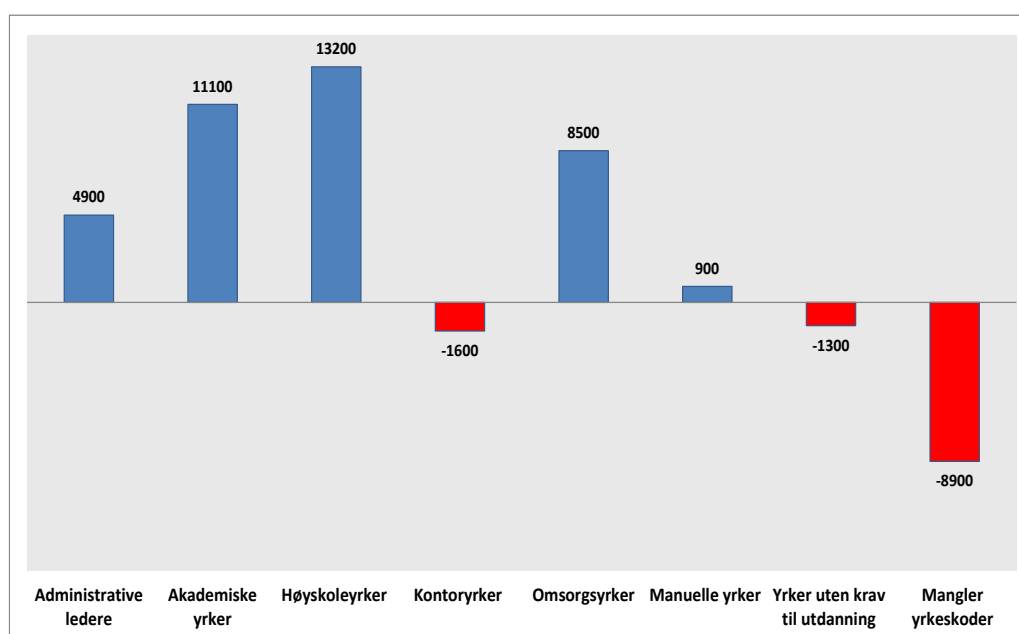
For arbeidsstokken samlet lå veksten på 6,6 prosent fra 2008 til 2014. Lederyrkene går fra å utgjøre 4,5 prosent av arbeidsstokken i 2008 til 5,3 prosent i 2014. Tilsvarende var det vekst for de akademiske yrkene, som går fra å utgjøre 11,6 prosent i

2008 til 13,8 prosent av arbeidsstokken i 2014. Høyskoleyrkene går fra 34,1 prosent av arbeidsstokken i 2008 til 35,1 prosent i 2014. Til sammen utgjorde lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrkene 50,5 prosent i 2008. Seks år seinere utgjorde de tre yrkesfeltene til sammen 54,1 prosent av arbeidsstokken.

Omsorgsyrkene, som sammen med høyskoleyrkene er den store yrkeskategorien innenfor kommunesektoren, hadde en vekst på 5,7 prosent. Dette betyr at andelen for yrkesfeltet var stabil med 36,9 prosent i 2008 og 36,6 prosent i 2014.

For kontoryrkene var det en relativ nedgang (fra 2,3 til 1,8 prosent), mens de manuelle yrkene ligger nokså stabilt (fra 1,1 til 1,2 prosent). Yrker uten krav til utdanning går fra 4,1 prosent i 2008 ned til 3,5 prosent av arbeidsstokken i 2014. Når det gjelder dem man manglet registrert yrke for, går andelen fra 5,1 prosent i 2008 ned til 2,7 prosent av arbeidsstokken i 2014.

Figur 1.2 Endring i yrkessammensetning fra 2008 til 2014. Heltid og deltid. Kommunesektoren. STYRK98. Yrkesfelt. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 1.2 viser hvordan veksten på 26 800 personer fordeler seg etter yrkesfelt. Det er blitt 4900 flere ledere, og lederne står da for 18 prosent av veksten. Det er særlig blitt flere produksjonsdirektører innen offentlig administrasjon (yrkeskode 1227), og produksjonsdirektører innen undervisning, helse- og sosialtjenester (yrkeskode 1228).

Det ble 11 100 flere innenfor akademiske yrker. Det største yrkesområdet er «undervisningsyrker som krever minst 4 års utdanning» (for eksempel lektorer i videregående skole), som utgjorde 47 prosent av yrkesfeltet i 2008 og 42 prosent i 2014. Sterkest vekst (61 prosent) var det for yrkene «høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon», som går fra 9600 personer i 2008 til 15 500 personer i 2014. Høyskoleyrkene økte med 13 200 personer. Yrkesfeltet domineres av «undervisningsyrker som krever 1-3 års høyskoleutdanning», for eksempel grunn- og førskolelærere.

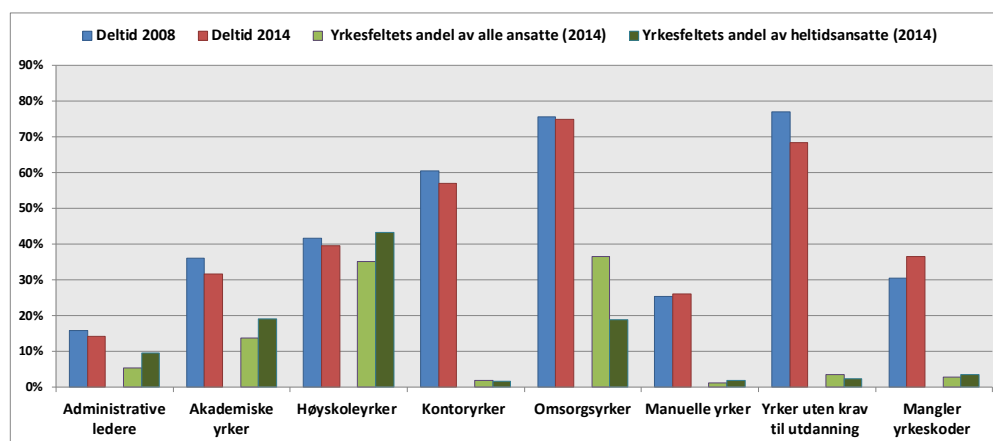
Disse utgjorde 62 prosent av yrkesfeltet i 2008, og ble redusert til 57 prosent i 2014. Sterkest vekst blant høyskoleyrkene var det for yrkesområdet «yrker innen biologi og helsevesen med 1-3 års utdanning», som blant annet omfatter sykepleiere og vernepleiere. De går fra å utgjøre 21 prosent i 2008 til 25 prosent av yrkesfeltet i 2014. Samlet sett utgjør undervisningsyrkene og helseutdanningsyrkene 82–83 prosent av de kommunalt ansatte med høyskoleyrker.

Omsorgsyrkene, som er det største yrkesfeltet, øker med 8500 personer. Tre av ti i yrkesfeltet var barne- og ungdomsarbeidere, og det blir 3200 flere av dem fra 2008 til 2014. Dette innbefatter yrker som barnehageassistenter og de som jobber i skolefritidsordning. Fire av ti i yrkesfeltet var omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, som det ble 3300 flere av fra 2008 til 2014. Videre var det vekst på 2600 personer som ble klassifisert som annet pleie- og omsorgspersonale (yrkeskode 5139). Av yrkesområdene med nedgang, ble det i løpet av perioden 2200 færre hjemmehjelpere.

Innenfor kategorien yrker uten krav til utdanning, utgjør rengjørings- og andre husholdningsyrker (kode 913) 98 prosent av arbeidsstokken. Rengjøringspersonale utgjør 90 prosent av arbeidsstokken (kode 9132) i yrkesfeltet. Antall kommunalt tilsatte renholdere går ned fra 14 900 personer i 2008 til 13 600 personer i 2014.

Deltid er utbredt i kommunesektoren, men andelen som jobber deltid, varierer mellom yrkesfeltene. I figur 1.3 er deltidsandelene fra 2008 og 2014 satt sammen for å vise variasjon og endring. Videre er det tatt inn hvor mye de forskjellige yrkesgruppene utgjør av samtlige ansatte og av dem som jobber heltid.

Figur 1.3 Andel deltid, etter yrkesfelt. Yrkesfelts andel av samtlige ansatte og heltidsansatte. 2008 og 2014. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Andelen som jobber deltid i kommunesektoren har gått ned med 2,4 prosentpoeng fra 2008 til 2014. Og etter yrkesfelt ser man at deltidsandelen går ned i lederyrker, akademiske yrker, høyskoleyrker, kontoryrker, omsorgsykker og i yrker uten krav til utdanning. Derimot går deltidsandelen opp for manuelle yrker og blant dem som mangler yrkeskoder.

De grønne søylene i figur 1.3 viser de relative størrelsene for yrkesgruppene, målt i antall personer og kun blant dem som jobber heltid. Avstand mellom de grønne søylene indikerer om yrkesgruppene er over- eller underrepresentert dersom man kun ser på de heltidsansatte. For eksempel var det i 2014 slik at ledere, akademiske yrker og høyskoleyrkene til sammen utgjorde 51 prosent av arbeidsstokken, mens de samme yrkesgruppene utgjorde 71 prosent av de heltidsansatte. Særlig for omsorgsyrkene er det betydelige forskjeller mellom andel av arbeidsstokken (37 prosent av arbeidstakerne) og andel av de heltidsansatte (19 prosent).

Tabell 1.1 Prosentvis endring fra 2008 til 2014 etter yrke og kjønn. Heltid og deltid.

	Endring i prosent- Menn heltid	Endring i prosent- menn deltid	Endring i prosent- Kvinner heltid	Endring i prosent- Kvinner deltid
Lederyrker	11	14	44	14
Akademiske yrker	16	-7	45	14
Høyskoleyrker	0	3	19	4
Kontoryrker	37	21	-17	-24
Omsorgsyrker	16	34	7	1
Manuelle yrker	15	43	55	-3
Yrker uten krav til utdanning	28	-5	26	-19
Mangler kode	-54	-23	-42	-34
Alle	3	14	17	0

Dersom man ser utviklingen i heltid-deltid i lys av kjønn, framkommer det noen interessante utviklingstrekk. Som tabell 1.1 viser, var det 3 prosent flere menn i heltidsstillinger i 2014 enn i 2008, mens den tilsvarende andelen blant kvinner hadde økt med 17 prosent. Videre ser man at det er 14 prosent flere menn i deltidsstillinger i 2014 enn i 2008, mens det ikke er vekst blant kvinnene. Det er flere som jobber heltid i 2014 enn i 2008, og særlig er det blitt flere kvinner som gjør det.

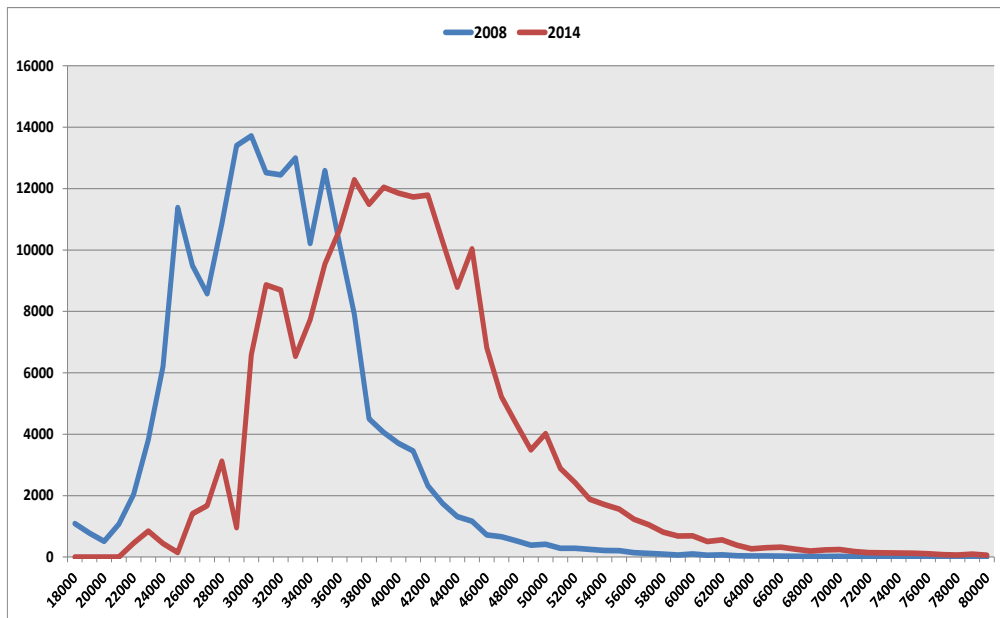
Ser man på kolonnen for «Kvinner heltid» i tabell 1.1, har det særlig vært vekst for kvinner i lederstillinger og for kvinner i akademiske yrker. Mens kvinnene utgjorde 54 prosent av heltidsansatte ledere i 2008, var andelen økt til 61 prosent i 2014. Tilsvarende for de akademiske yrkene gikk kvinneandelen blant de heltidsansatte fra 54 til 60 prosent i perioden.

Retter man søkelyset mot de store yrkesgruppene, høyskoleyrker og omsorgsyrker, ser man at det ikke er noen vekst for menn i heltidsstillinger i høyskoleyrkene, mens det for kvinnene var en økning på 19 prosent. Dette igjen betyr at kvinneandelen blant heltidsansatte går fra 72 prosent i 2008 til 76 prosent i 2014. I omsorgsyrkene, hvor tre av fire jobber deltid, var det en marginal økning (1 prosent) blant kvinnene, mens det er 34 prosent vekst for menn – men fra et relativt sett lavt utgangspunkt. Dette igjen betyr at kvinnene utgjorde 90 prosent av de deltidsansatte i omsorgsyrkene i 2008, og 87 prosent i 2014.

2 Lønnsutvikling i kommunesektoren

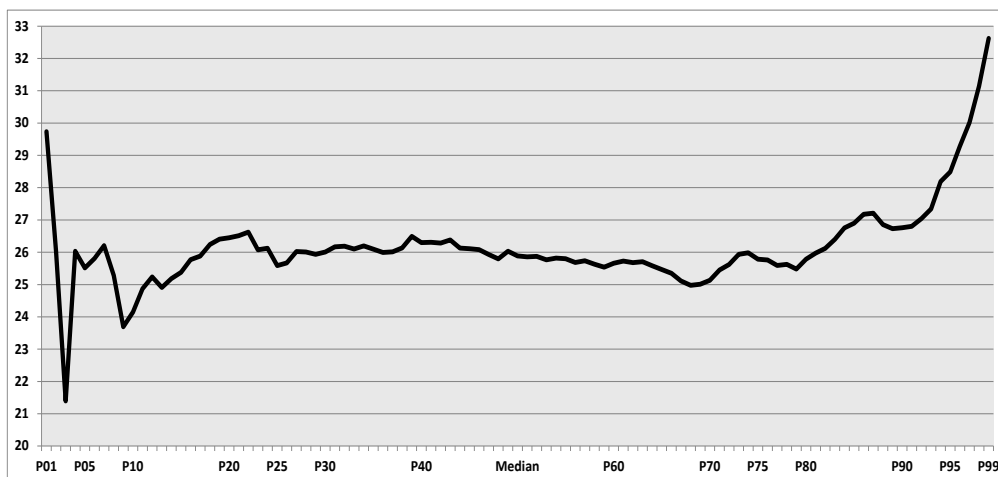
I figur 2.1 er fordelingen av bruttolønn per mnd. for heltidsansatte i 2008 og i 2014 satt sammen. I 2008 var det få heltidsansatte som hadde en lønn under 24 000 kroner i måneden, og tilsvarende var det få som hadde en månedslønn under 28 000 i 2014. Hovedtyngden av de ansatte befant seg innenfor intervallet 24 000–44 000 kroner per mnd. i 2008, og innenfor intervallet 30 000–55 000 kroner per mnd. i 2014. For samtlige heltidsansatte gikk medianlønnen, eller lønna til den som sto midt i fordelingen, fra 31 900 kroner per mnd. i 2008 opptil 40 200 per mnd. i 2014. Gjennomsnittslønna gikk fra 32 400 kroner per mnd. i 2008 til 41 000 per mnd. i 2014. Regner man dette så om til årslønn, gikk medianlønnen fra 382 800 i 2008 til 482 200 i 2014, tilsvarende gikk gjennomsnittslønna fra 388 900 til 491 800 i året i 2014. Lønna til den som sto midt i fordelingen var 99 400 kroner høyere i 2014 enn i 2008, mens gjennomsnittslønna økte med 102 900 for samme periode.

Figur 2.1 Lønnsfordeling i kommunesektoren. Nominelt. Heltid. Brutto månedslønn – avrundet nærmeste tusen. Kommuner og fylkeskommuner. 2008 og 2014. (n=188 958 i 2008 og n=211 756 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 fra 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. Nominelt. Heltid over 20 år. 2008 og 2014. (n=186 000 i 2008 og n=211 000 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 kommunalt ansatte har lønna økt med 25–26 prosent. Helt nederst i lønnsfordelingen er det variasjoner, men snittet for de fem laveste percentilene (P01-P05) ligger rett under 26 prosent. Derimot har veksten gjennomgående vært noe høyere øverst i fordelingen. Fra rundt P90 og oppover i fordelingen ligger samlet vekst over 27 prosent.

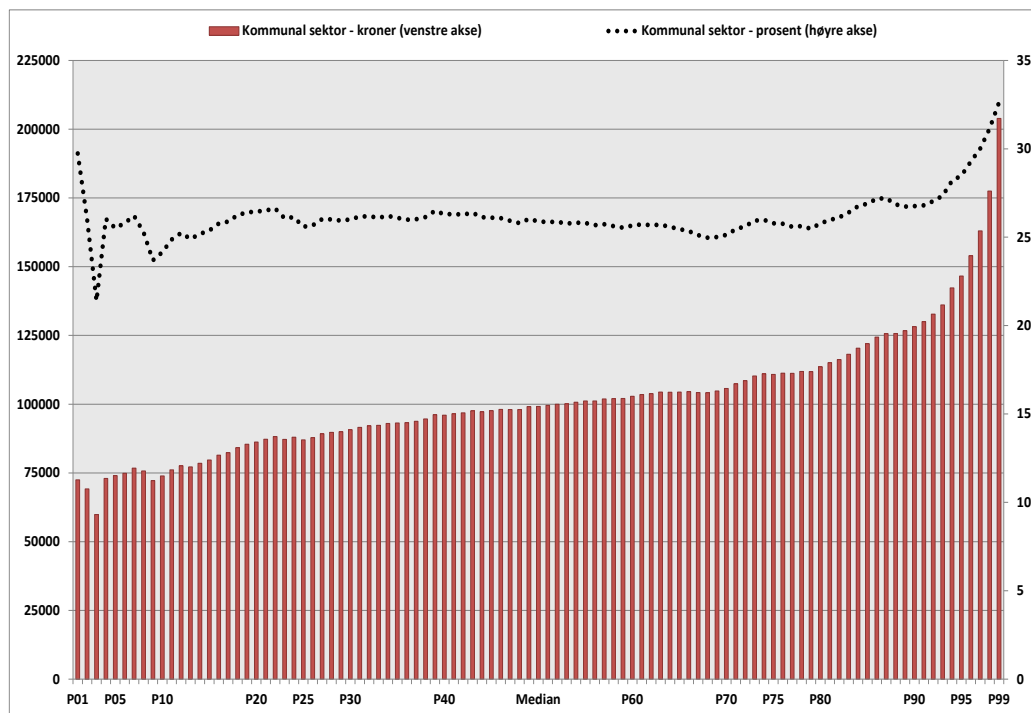
Mens P95 tjente 1,77 ganger så mye som P05 i 2008, var forholdstallet på 1,82 i 2014. Hvor i fordelingen man sammenlikner, spiller inn. Forholdstallet mellom den ene prosenten i topp (P99) og den nederste prosenten (P01) går fra 2,56 ganger i 2008 til 2,62 ganger så mye i 2014, mens det for P90/P10 går fra 1,57 til 1,6 ganger så mye. Ut fra disse tre ratioene har det blitt noe større interne lønnsforskjeller i kommunal sektor.

Tabell 2.1 Ratioer mellom høyest og lavest lønne i kommunesektoren - KHTA. 2008 til 2014.

	P99/P01	P95/P05	P90/P10	P95/Median	Median/P05
2008	2,56	1,77	1,57	1,34	1,32
2009	2,59	1,78	1,57	1,35	1,32
2010	2,64	1,79	1,56	1,34	1,33
2011	2,70	1,81	1,57	1,37	1,32
2012	2,67	1,83	1,59	1,36	1,34
2013	2,58	1,80	1,59	1,37	1,31
2014	2,62	1,82	1,60	1,37	1,32

Figur 2.3 viser endringene i kroner fra 2008 til 2014. Den som var P01 i 2014, hadde 72 000 kroner mer i årslønn enn vedkommende som sto på samme plassen i 2008. Tilsvarende ser man at vedkommende som var P99 i 2014, hadde 204 000 mer i årslønn enn vedkommende som sto der i 2008. Målt i kroner har lønnsveksten for den høyest lønne (P99) vært 2,8 ganger så stor som for den lavest lønne (P01).

Figur 2.3 Vekst i brutto månedslønn - Nominelt. Kroner og prosent. Heltid over 20 år. 2008 og 2014. (n=186 000 i 2008 og n= 211 000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



3 Lønnsutvikling for yrkesfeltene

Det foregående kapitlet viste sysselsettingsvekst i kommunal sektor og at mesteparten av veksten var kommet blant lederyrker, akademiske yrker, høyskoleyrkene og omsorgsyrkene. Derimot var det nedgang i antall personer i kontoryrker og blant yrker uten krav til utdanning. Videre var det noen flere som jobbet heltid i 2014 enn i 2008, og særlig gjaldt dette kvinnelige arbeidstakere.

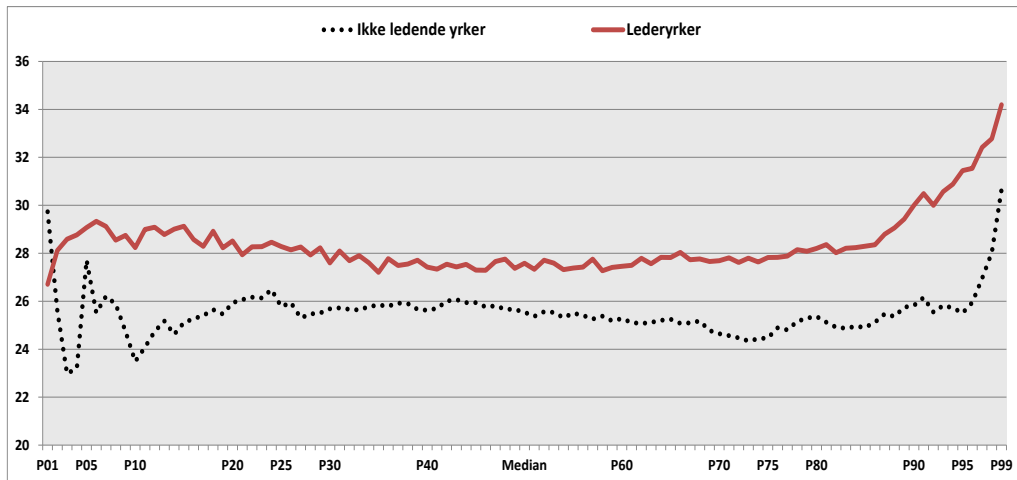
Når det gjelder lønnsutviklingen i kommunal sektor, så er det de 10 prosent best betalte som har hatt sterkest vekst. For de 90 prosent andre har veksten, målt i prosent, vært relativt lik. Relative endringer i lønsmassens sammensetning kan skyldes tariffmessige prioriteringer eller at arbeidsstokkens sammensetning endrer seg. Derfor vil dette kapitlet gå nærmere inn på lønnsfordelingen for de ulike yrkesfeltene/yrkesgruppene. Det finnes to forskjellige analyseveier: Enten gjennom stillingskodene i den kommunale hovedtariffavtalen (KHTA), eller gjennom å bruke standarden for yrkesklassifisering (STYRK98). Her er det standarden for yrkesklassifisering (STYRK98) som ligger til grunn, mens kapittel 4 ser utviklingen i lys av KHTA.

3.1 Lønnsutvikling for lederyrkene

De 10 prosent best lønte i den kommunale lønnsfordelingen hadde noe sterkere lønnsvekst enn resten, og trolig vil mange av disse også være ledere. Lederyrkene utgjorde drøye 5 prosent av arbeidsstokken og 9 prosent av de heltidsansatte i 2014. Lederne jobber stort sett heltid (84–86 prosent), og majoriteten av dem er kvinner. Mens 57 prosent av lederne var kvinner i 2008, øker andelen til 62 prosent i 2014. Den store majoriteten av lederne har høyere utdanning, og andelen gikk fra 85 prosent i 2008 opp til 87 prosent i 2014. Det blir 3200 flere med kort høyere utdanning (opptil 4 års varighet), og 1200 flere med lang høyere utdanning.

Etter STYRK98 var det, avhengig av telleår, fra 15 500 til snaue 20 000 heltidstiltsatte ledere. I tillegg til lederne er det i figur 3.1 satt inn ansatte i kommunal sektor som ikke er i lederstillinger (ikke ledende yrker). På denne måten kan vi se om det er forskjell i lønnsvekst eller fordelingsprofil blant ledere versus andre kommuneansatte.

Figur 3.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Lederyrker (STYRK98=1) og ikke ledende yrker (STYRK98=2-9). Heltid over 20 år. (n=15 500-20 000 ledere og n=173 000-191 000 ikke ledere). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

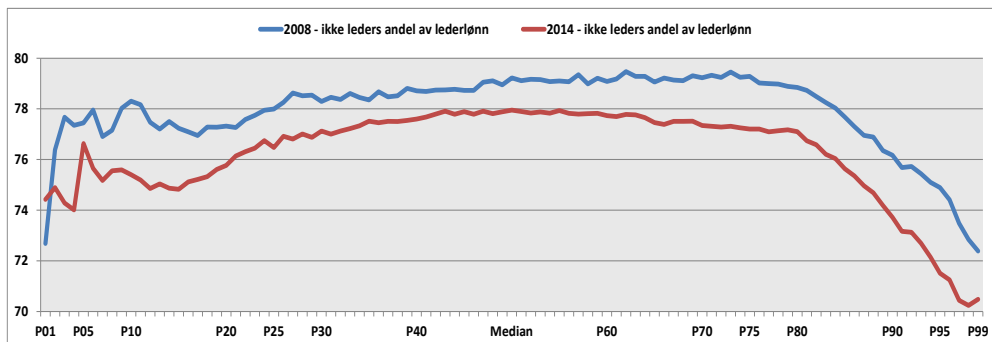


Gjennomgående ser man av figur 3.1 at lederstillingene har hatt 2–3 prosentpoeng høyere lønnsvekst enn andre kommunalt ansatte i perioden. Lederlønnsveksten er noe høyere under P30, enn i intervallet P30-P85. Fra P85 og oppover i fordelingen tiltar veksten, og for P99 er lønna økt med over 34 prosent. Ellers er det verd å merke seg at det blant ikke-ledende kommuneansatte er en betydelig sterkere vekst for de tre øverste prosentene i fordelingen.

- Med unntak av P01 har lederyrkene gjennom fordelingen hatt høyere lønnsvekst enn de andre kommunalt ansatte
- Det er de 15 prosent høyest lønte lederne som har sterkest lønnsvekst

For P05-lederen gikk lønna fra 368 000 kroner i 2008 til 475 000 i 2014. For median-lederen gikk årslønna fra 2008 på 476 000 opp til 607 000 i 2014. For P95-lederen gikk lønna fra 654 000 i 2008 opp til 860 000 kroner i 2014. Mens forholdstallet mellom (P05) og (P95) var på 1,78 i 2008, øker dette til 1,81 i 2014. Ut fra ratio P95/P05 blant de kommunale lederne, blir det da noe større interne lønnsforskjeller mellom dem.

Figur 3.2 Ikke-lederes andel av lederlønn etter plass i lønnsfordelingen. Prosent. Heltid over 20 år. 2008 og 2014. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

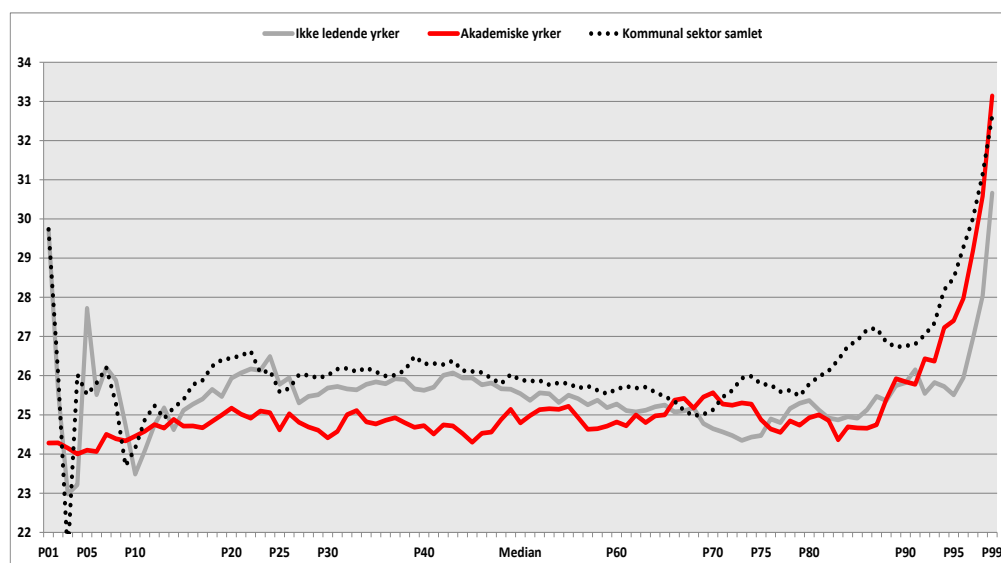


Figur 3.2 illustrerer endringene på en annen måte. Mens medianarbeidstakeren tjente 79 prosent av lønna til medianleder i 2008, ble forholdet endret til 78 prosent i 2014. Tilsvarende endret dette seg fra 78 prosent av lederlønna til 75 prosent for P10. Ellers er det verd å merke seg at fra P80 og oppover, så faller arbeidstakernes andel av lederlønna. Mens arbeidstaker-P95 hadde 75 prosent av P95-leder sin lønn i 2008, utgjorde dette 71 prosent av lederlønna i 2014.

3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker

De akademiske yrkene utgjorde 14 prosent av arbeidsstokken og 19 prosent av de heltidsansatte i 2014. Som resten av kommunesektoren, er akademiske yrker kvinnedominerte. Kvinneandelen går fra 60 prosent i begynnelsen av perioden, opp til 64 prosent i 2014. Om det blir flere kvinner, blir det færre på deltid. I 2008 jobbet 36 prosent av dem med akademiske yrker deltid, mens den tilsvarende andelen lå på 32 prosent i 2014. Blant dem med et akademisk yrke, var 86 prosent registrert med høyere utdanning i 2008, mot 88 prosent i 2014. To av tre hadde kort høyere utdanning (inntil 4 års varighet), mens den tredje hadde utdanning på over 4 års varighet.

Figur 3.3 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Akademiske yrker (STYRK98=2). Heltid over 20 år. (n= 30 700 i 2008 og n=40 400 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



For de fleste med akademiske yrker har lønnsveksten vært jevnere enn i kommunesektoren generelt. I intervallet P01–P90 varierer lønnsveksten fra 24 til 25 prosent. Ni av ti har hatt lønnsvekst på dette nivået, mens den tiende har hatt sterkere vekst. P95 ligger 27 prosent over nivået i 2008, mens P99 ligger 33 prosent over 2014-nivået. Videre er det verd å merke seg at lønnsvekst for akademiske yrker ligger under de ikke-ledende yrkene gjennom store deler av fordelingen.

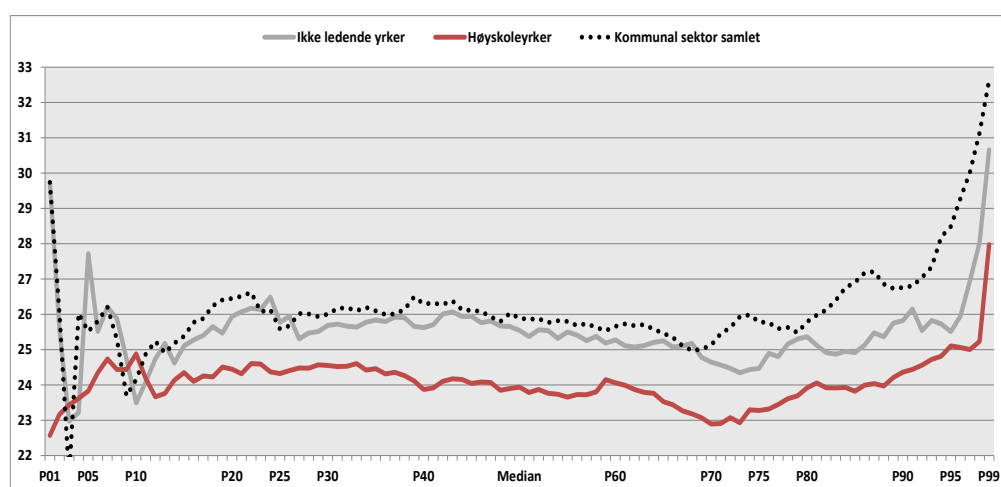
Lavest lønne (P05) gikk fra 345 000 kroner i 2008 og opp til 428 000 i 2014. Medianlønna for de akademiske yrkene gikk, på årsbasis, fra 425 000 i 2008 og opp til 530 000 i 2014. I den andre enden gikk P95 fra 535 000 i 2008 og opp til 682 000

kroner i 2014. Ratioet P95/P05 endres fra 1,55 til 1,59, og interne lønnsforskjeller øker noe blant akademiske yrker.

3.3 Lønnsutvikling for høyskoleyrkene

I 2014 utgjorde høyskoleyrkene 35 prosent av arbeidsstokken og 43 prosent av de heltidsansatte. Høyskoleyrkene domineres av personer med kort høyere utdanning, hvor 81 prosent var registrert med det i 2008 – mot 83 prosent i 2014. I tillegg hadde 5–6 prosent lang høyere utdanning innenfor yrkesgruppa. Fire av fem i yrkesgruppa var kvinner i 2014, noe som er et par prosentpoeng opp fra 2008. Videre gikk deltidsandelen ned fra 42 prosent i 2008 til 40 prosent i 2014.

Figur 3.4 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Høyskoleyrker (STYRK98=3). Heltid over 20 år. (n=80 800 i 2008 og n=91 600 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



For de fleste med høyskoleyrker har lønnsveksten vært jevn. Innenfor intervallet P05–P97 varierer lønnsveksten fra 23 til 25 prosent. Veksten er høyest øverst i fordelingen. P99 hadde vekst på 28 prosent. Videre ser man av figur 3.4 at høyskoleyrkene ligger under vekst for kommunal sektor samlet og for de ikke-ledende yrkene samlet.

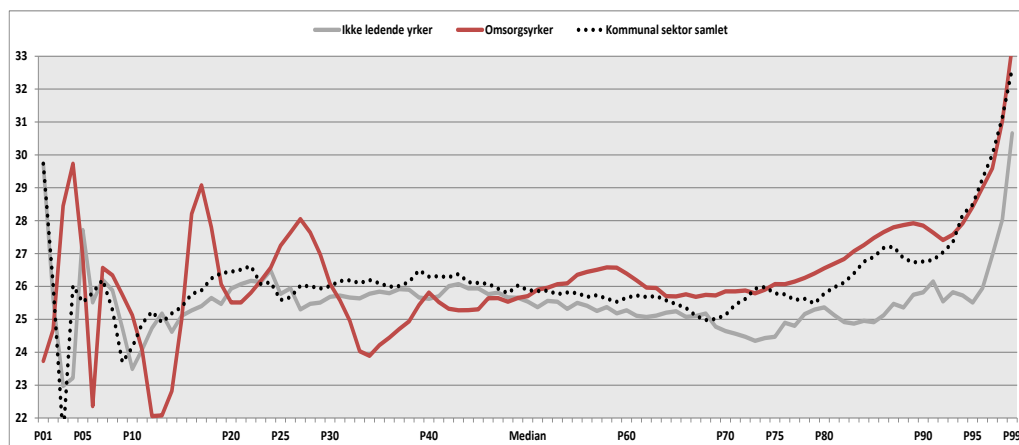
Lavest lønne (P05) gikk fra 320 000 kroner i 2008 og opp til 396 000 i 2014. Medianlønnen for høyskoleyrkene gikk, på årsbasis, fra 391 000 i 2008 til 484 000 i 2014. I den andre enden gikk P95 fra 466 000 i 2008 og opp til 583 000 kroner i 2014. Ratioet P95/P05 endres fra 1,46 til 1,47, og de interne lønnsforskjellene øker noe for høyskoleyrkene.

3.4 Lønnsutvikling for omsorgsyrkene

Omsorgsyrkene var den største yrkesgruppa i kommunal sektor, med 37 prosent av arbeidsstokken – men kun 19 prosent av de heltidsansatte. Grunnen til det er at tre av fire jobbet deltid innenfor omsorgsyrkene. Yrkesgruppa er kvinnedominert, men kvinneandelen går noe ned, fra 85 prosent i 2008 til 82 prosent i 2014. Etter utdanningsnivå dominerer de med videregående skole (inkludert fagutdanning). To av tre

har registrert utdanning på dette nivået. Det blir også flere med høyere utdanning, som går fra 7 prosent i 2008 og opp til 11 prosent i 2014.

Figur 3.5 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Omsorgsykker (STYRK98=5). Heltid over 20 år. (n=36 300 i 2008 og n=39 800 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

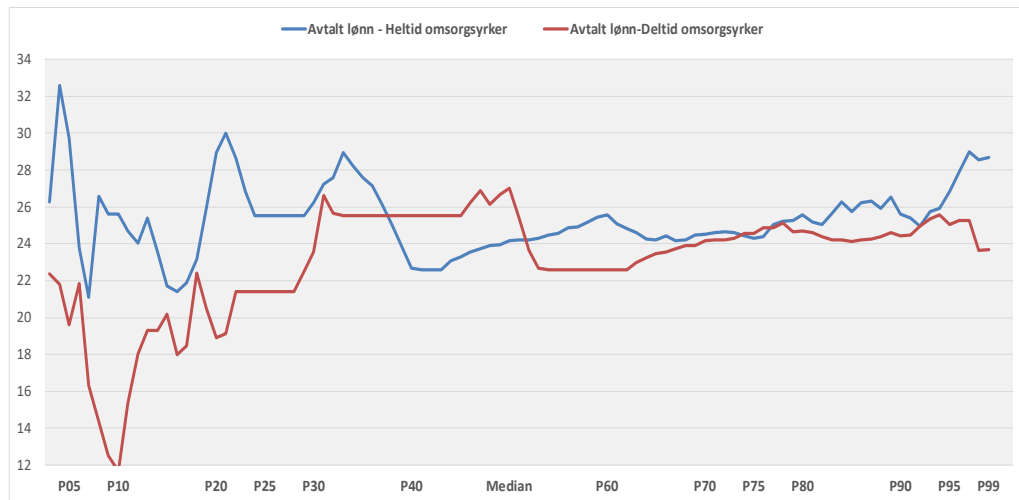


Lønnsveksten for omsorgsyrkene varierer mer enn for de akademiske yrkene og høyskoleyrkene. Særlig svinger det i den nederste tredelen i fordelingen. Mens P04 og P17 ligger over 29 prosent, er P06 og P12 nede i 22 prosent. Det er store variasjoner, men snittet for den nedre tredelen var på 26 prosent. Dette er over gjennomsnittet for de ikke-ledende yrkene. Fra median og oppover ser man at omsorgsyrkene har høyere vekst enn kommunesektoren samlet og de ikke-ledende yrkene. Tilsvarende ser man at lønnsveksten er høyest øverst i fordelingen.

Medianlønna for heltidsansatte i omsorgsyrkene gikk fra 316 000 kroner i 2008 til 397 000 i 2014. Lavest lønne (P05) gikk fra 251 000 i 2008 til 319 000 i 2014. I den andre enden gikk P95 fra 399 000 i 2008 til 512 000 kroner i 2014. Ratioet P95/P05 endres fra 1,59 til 1,61, og de interne lønnsforskjellene i yrkesfeltet går svakt opp.

Omsorgsyrkene er spesielle i den forstand at de fleste jobber deltid, og analysene foran innbefatter derfor kun hver fjerde person i yrkesfeltet. Dersom man skal trekke de deltidsansatte inn i analysene, oppstår en annen problemstilling. De som jobber deltid, har mer uregelmessige tillegg, fordi de oftere jobber til tider som utløser slike tillegg. Dersom man tar høyde for stillingsbrøk og gjør om de deltidsansattes lønn til heltid, vil de uregelmessige tilleggene trekke lønnsnivået opp. Det neste spørsmålet er om deltidsansatte vil ha like sterk belastning, og tilhørende utbetalte uregelmessige tillegg, dersom de går over til hel stilling. Med andre ord vet vi ikke om en som jobber to nattevakter i uka på et pleiehjem, vil jobbe fem nattevakter i uka dersom vedkommende gikk over i full stilling – eller om hun ville gå over i en turnusstilling med dag-, kvelds- og nattevakter – og med tilhørende mindre i uregelmessige tillegg. En alternativ analysemulighet er å se hvordan veksten i avtalt lønn for heltids- og deltidsansatte i omsorgsyrkene har vært. Avtalt lønn omfatter den faste lønna som utbetales, og kan betegnes som regulativlønn eller fast grunnlønn.

Figur 3.6 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Avtalt lønn. Omsorgsykker (STYRK98=5). Heltid og deltid over 20 år. Kommunesektoren. (n=36 300-39 800 heltid og n=111 800-120 700 deltid). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



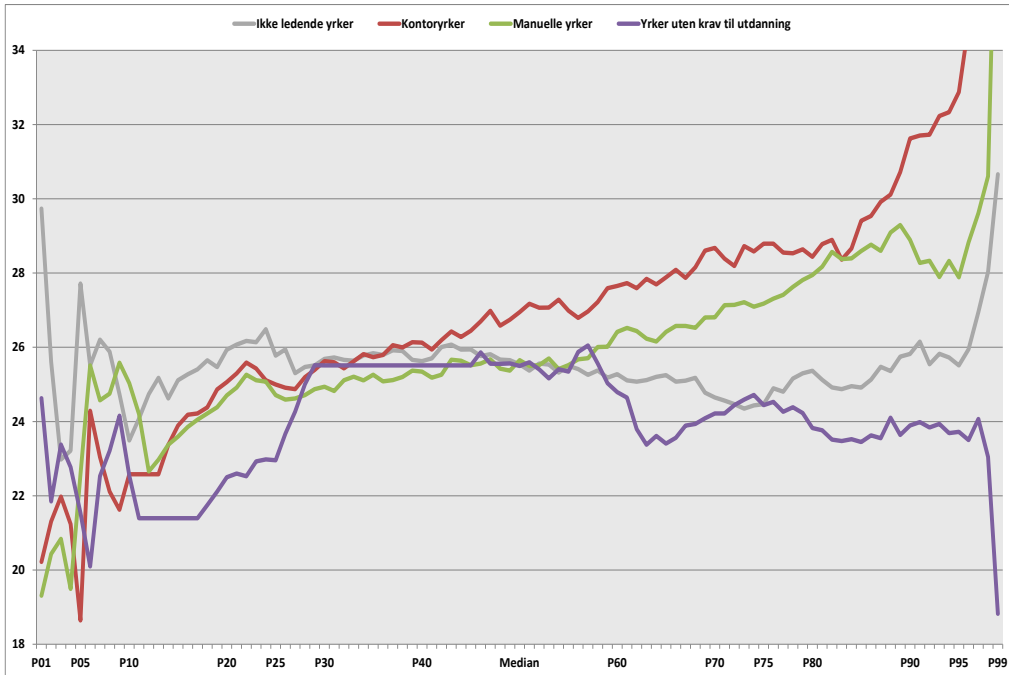
Figur 3.6 viser forskjellen i avtalt lønnsvekst for dem som jobber heltid – og veksten for dem som jobber deltid, gitt at de hadde jobbet heltid. I det meste av fordelingen har de som jobber heltid gjennomgående høyere avtalt lønnsvekst enn de som jobber deltid. Særlig gjelder dette i den nederste tredelen av fordelingen. Fra median og oppover er veksten i avtalt lønn mer sammenfallende for de heltids- og deltidsansatte.

3.5 Lønnsutvikling for andre yrker

I kommunal sektor utgjorde lederyrkene, de akademiske yrkene, høyskoleyrkene og omsorgsyrkene godt over 90 prosent av arbeidsstokken og godt over 90 prosent av de heltidsansatte i 2014. Kontoryrker, manuelle yrker og yrker uten krav til utdanning utgjorde til sammen 7 prosent av arbeidsstokken og 6 prosent av de heltidsansatte i 2014. De tre yrkesgruppene er jevnstore, med omtrent 2 prosent hver av de heltidsansatte. Til sammen var det 10 800 heltidsansatte innenfor de tre yrkesgruppene i 2008, og 12 100 i 2014.

Gjennomgående for de tre yrkesgruppene er svakere lønnsvekst nederst i fordelingen, enn høyere opp. Tar man for seg kontoryrkene, lå veksten under 19 prosent for P05, mens tilsvarende for median lå på 27 prosent og for P95 på 33 prosent. Videre ligger veksten for kontoryrkene godt over veksten for andre kommunalt ansatte fra P30 og oppover. De manuelle yrkene har samme fordelingsprofil som kontoryrkene. Svakest vekst finner vi nede i fordelingen, og sterkest vekst fra P60 og oppover. Yrkene uten krav til utdanning, hvor 90 prosent var renholdere, har også svakere vekst nederst i fordelingen. Derimot har yrkesgruppa sterkest vekst i intervallet P30–P60, for så å falle ned på rundt 24 prosent.

Figur 3.7 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Kontoryrker (STYRK=4), manuelle yrker (STYRK98=6, 7 og 8) yrker uten krav til utdanning (STYRK98=9). Heltid over 20 år. (n=10 800 i 2008 og n=12 100 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Tabell 3.1 P95/P05 for kontoryrker, manuelle yrker og yrker uten krav til utdanning, 2008-2014.

	Kontoryrker	Manuelle yrker	Yrker uten krav til utdanning
2008	1,25	1,34	1,37
2009	1,32	1,34	1,36
2010	1,33	1,33	1,40
2011	1,33	1,35	1,38
2012	1,37	1,38	1,39
2013	1,37	1,37	1,40
2014	1,40	1,39	1,40

For alle yrkesgruppene er det blitt noe større interne lønnsforskjeller. Det skal sies at de interne lønnsforskjellene er mindre enn for lederyrker, akademiske yrker, høyskoleyrker og omsorgsyrkene, men særlig innenfor kontoryrkene har interne lønnsforskjeller økt.

4 Lønnsutvikling etter tariffavtalen

Det foregående kapitlet viste at ulike yrkesfelter etter STYRK98 hadde ulik utvikling i lønnsvekst. Noen hadde sterkere vekst enn andre, og veksten fordelte seg også forskjellig mellom yrkesgruppene. Videre var det for de fleste yrkesfeltene en svak økning i de interne lønnsforskjellene. Mens det forrige kapitlet fulgte STYRK98, vil analysene her følge den kommunale hovedtariffavtalens (KHTA) bestemmelser. Analysene her tar utgangspunkt i stillingskodene og kapittelinn fordelingen i den kommunale hovedtariffavtalen.

4.1 Den kommunale hovedtariffavtalen

Kommunesektoren er oversiktlig i tariffmessig forstand, hvor det finnes to sentrale tariffavtaler.

- Den kommunale hovedtariffavtalen (KHTA), som omfatter de som jobber i landets kommuner og fylkeskommuner
- Dokument 25 – Hovedtariffavtalen i Oslo kommune

Det er KS-avtalen som ligger til grunn her. Lønnsbestemmelsene i hovedtariffavtalen for KS-området er delt inn i ulike kapitler for forskjellige kommunalt ansatte. Den store majoriteten av kommunalt ansatte var å finne innenfor kapittel 4, som igjen var delt i to: kapittel 4B som omfattet gjennomgående stillinger, mens kapittel 4C omfattet skoleverket. Felles for begge delkapitlene er at det forhandles sentralt, hvor det i disse forhandlingene avsettes eventuelle pottter, som deretter fordeles i lokale forhandlinger.

Kapittel 5 og stillingene som er hjemlet her, har derimot kun lokal lønnsdannelse og omfatter akademiske yrker som advokat, lege, tannlege, samt enkelte høyskoleyrker som ingeniør. Kapitlet kalles ofte akademikerkapitlet, etter at Akademikerne fikk gjennomslag for eget lønnskapittel for disse stillingene i 2002. I tillegg til kapittel 5, har lederstillingene et eget avsnitt (kapittel 3.4). For lederstillingene som er plassert her, fastsettes lønn administrativt ute i kommunene.

De tre lønnsfastsettelsesmekanismene varierer etter hvor mange ansatte de dekker. 92 prosent av de ansatte i 2008 var hjemlet med stillingskoder i kapittel 4, mens 90 prosent av de ansatte var det i 2014. Den relative andelen som får sin lønn fastsatt i lederavsnittet 3.4 eller i kapittel 5, går opp med 2 prosentpoeng i løpet av perioden.

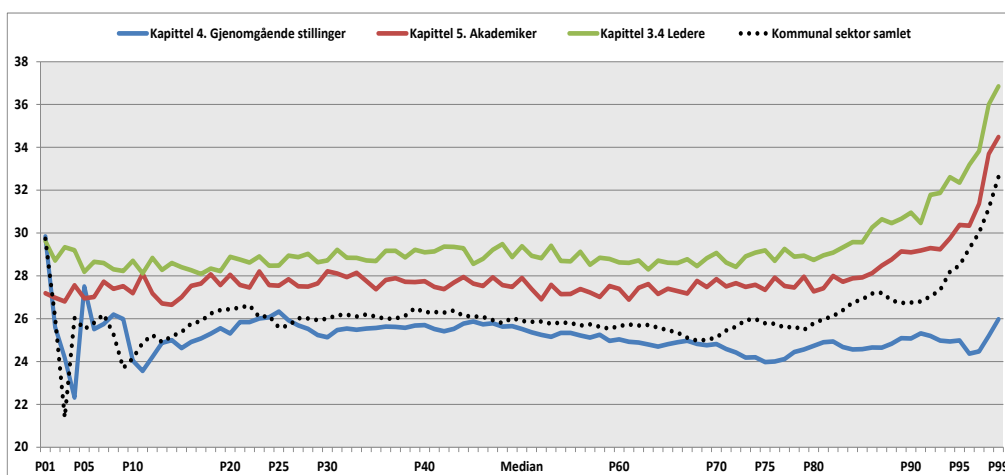
Mens 5,4 prosent av de kommunalt ansatte var å finne i stillinger hjemlet i kapittel 5 i 2008, var dette økt til 6,2 prosent i 2014. Tilsvarende utgjorde lederkapitlet 2,7 prosent i 2008, mot 3,2 prosent i 2014. Av den samlede veksten på 26 000 personer, blir det 18 500 flere ansatte i kapittel 4, 5100 flere ansatte i kapittel 5 og 2700 flere ansatte etter lederkapitlet.

Den store majoriteten (90–92 prosent) av de ansatte innenfor KS-området var å finne innenfor kapittel 4, og flest var det i kapittel 4B (gjennomgående stillinger). I 2008 var det 279 000 kommunalt ansatte som fikk sine lønnsbetingelser fastsatt her, mens antallet var 298 000 i 2014. Skoleverket (kapittel 4C) utgjorde 93 900 personer i 2008 – og 93 300 i 2014.

Dersom man kun ser på de heltidsansatte, utgjorde kapittel 4 87 prosent av de kommunalt ansatte i 2008, mot 85 prosent i 2014. Lederkapitlet utgjorde 5 prosent av de heltidsansatte i 2008 og 6 prosent i 2014. Tilsvarende utgjorde stillingene som sorterer under akademikerkapitlet 8 prosent i 2008 og 9 prosent av de heltidsansatte i 2014.

Figur 4.1 viser hvordan lønnsveksten har vært for perioden 2008 til 2014, etter kapitlene i den kommunale hovedtariffavtalen.

Figur 4.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Etter kapitler i den kommunale hovedtariffavtalen. Heltid. Over 20 år (n=188 500 i 2008 og n=211 000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Som for STYRK98 for ledere (se figur 2.1), er det blant lederstillingene i kapittel 3.4 at lønnsveksten har vært sterkest. Gjennom hele fordelingen ligger lederlønnsveksten over kapittel 4 og kapittel 5. Veksten blant lederne må beskrives som jevn. Fram til P80 ligger den rundt 29 prosent, men veksten øker fra P80 og oppover i fordelingen. Rundt P85 lå veksten over 30 prosent, og for P90 og høyere lå veksten over 32 prosent.

Videre ser man i figur 4.1 at samlet vekst, målt i prosent, er høyere for kapittel 5 (akademikerkapitlet) enn for kapittel 4 (gjennomgående stillinger/skoleverket). Kapittel 5 ligger jevnt rett under 28 prosent opp til P90, deretter øker veksten. For de 5 prosent høyest lønte i akademikerkapitlet var veksten over 30 prosent.

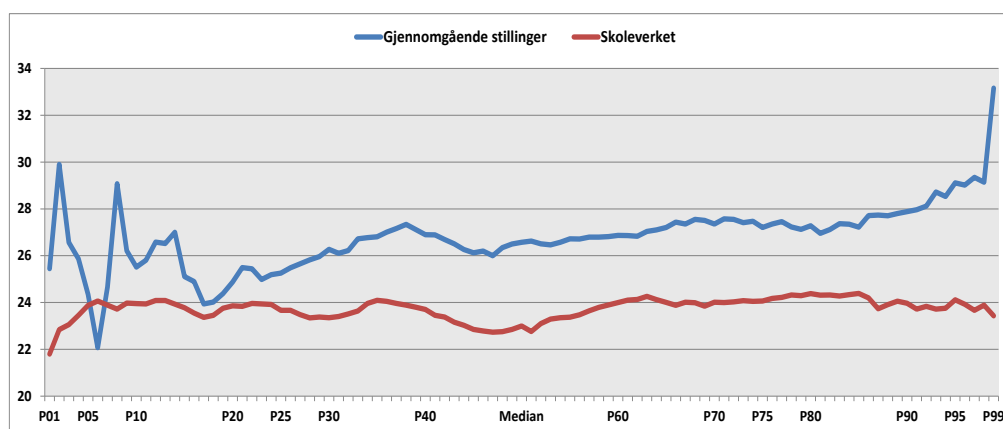
Går man tilbake til avsnitt 3.2 som omhandlet de akademiske yrkene etter STYRK98, er bildet annerledes. Årsaken til det er at flesteparten av dem som var klassifisert innenfor akademiske yrker etter STYRK98, lønns plasseres innenfor kapittel 4. I 2008 utgjorde kapittel 5 27 prosent av dem som var gruppert med akademisk yrke etter STYRK98, mens andelen økte til 31 prosent i 2014. Omtrent syv av ti som var

kategorisert innenfor akademiske yrker etter STYRK98, var lønnplassert innenfor kapittel 4 (inkludert skoleverket) i KHTA.

Kapittel 4, som utgjorde over 85 prosent av de heltidsansatte, har svakest vekst. Det er variasjon nederst i fordelingen, men ser man på intervallet P10-median, ligger veksten oppunder 26 prosent. Fra median og oppover faller veksten, og for P75 lå veksten på 24 prosent. Som i de to andre kapitlene var det vekst blant de to-tre øverste persentilene – men nivået kommer ikke over 26 prosent.

Som nevnt foran, kan kapittel 4 deles inn etter gjennomgående stillinger (kapittel 4B) og stillingene i skoleverket (kapittel 4C). Lønnsfordelingen for de ulike delkapitlene er vist i figur 4.2.

Figur 4.2 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Kapittel 4 i hovedtariffavtalen. Gjennomgående stillinger og skoleverket. Heltid. (n=163 600 i 2008 og 179 100 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

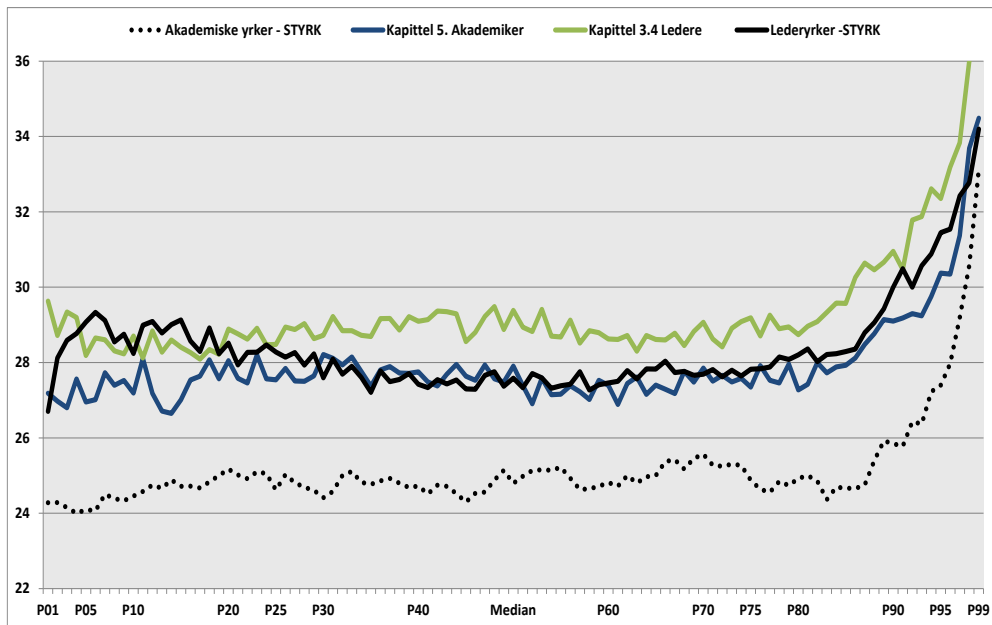


Som figur 4.2 illustrerer, har de gjennomgående stillingene hatt høyere lønnsvekst enn skoleverket. Det er variasjon nederst i fordelingen for de gjennomgående stillingene, men fra P30 og oppover legger veksten seg over 26 prosent. Skoleverket derimot ligger jevnt rundt 23–24 prosent gjennom hele fordelingen.⁴ Ser man bort fra variasjon nederst i fordelingen, lå de gjennomgående stillingene rundt 26 prosent fram mot median, og opp mot 28 prosent fram til P90. Som i lederkapitlet (3.4) og i akademikerkapitlet (5) var det sterkest vekst øverst i fordelingen for de gjennomgående stillingene. I skoleverket derimot lå veksten stabilt rundt 24 prosent gjennom hele fordelingen.

Ser man de ulike KHTA-kapitlene i relieff til standard for yrkesklassifisering (STYRK98), framkommer det noen interessante trekk. I figur 4.3 er lønnsveksten etter STYRK98 og etter kapittel i hovedtariffavtalen satt sammen.

⁴ Det var storkonflikt i skoleverket i 2014, og man kunne da tenke seg at 2014-tallene ikke inneholdt effekten av 2014-oppgjøret. Som kontroll er det derfor gjort en tilsvarende analyse av utviklingen 2008–2013. Forskjellen mellom gjennomgående stillinger og skoleverket er også til stede her.

Figur 4.3 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Kapittel i hovedtariffavtalen og etter STYRK98. Heltid over 20 år. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



For det første er kurvenes form nokså like, uavhengig av om man bruker STYRK98 eller kapitlene i tariffavtalen. Fordelingen likner på mange måter en ishockey-kølle: en nokså jevn vekst gjennom fordelingen fram til P80–P90, hvor veksten så tiltar. Uavhengig om man måler etter STYRK98 eller KHTA, er det øverst i fordelingen at lønnsveksten har vært størst.

Derimot er det nokså gjennomgående forskjeller i nivå. De som fikk sin lønn fastsatt gjennom lederkapitlet (3.4), lå gjennomgående høyere enn dem som var klassifisert i lederstillinger etter STYRK98. Avstanden var dog ikke stor, om lag 0,8 prosentpoeng – opp til P80 for hele perioden. Fra P80 og oppover ble avstanden større, i snitt 1,4 prosentpoeng i favør av lederstillinger i kapittel 3.4.

Avstanden var langt større for dem i kapittel 5 (akademikerkapitlet) og dem med akademiske yrker etter STYRK98. I snitt lå kapittel 5 2,8 prosent over STYRK-kodene for akademisk arbeid. Noe av årsaken ligger i at skoleverket er tungt inne i akademiske yrker. For å kunne si hva som skyldes lønnskapittel i hovedtariffavtalen og hva som skyldes yrkeskodene, eller om det er forskjeller i aldersstruktur eller andre forklaringsfaktorer, må det gjennomføres multivariate analyser. Dette blir gjort i neste kapittel.

5 Multivariate analyser

De foregående kapitlene viste vekst i antall kommunalt ansatte og endring i yrkes sammensetning. Det ble flere i lederyrker, flere i akademiske yrker, flere i høyskoleyrker og flere i omsorgsykker. Videre var det ulik lønnsvekst mellom yrkesgrupper etter STYRK98, ulik utvikling i interne lønnsforskjeller og ikke minst ulik vekst etter hvor man var lønns hjemlet i de ulike kapitlene i hovedtariffavtalen. At enkelte grupper har høyere eller lavere vekst enn andre, kan også forklares med strukturelle forhold. For eksempel ved at det har blitt flere yngre eller eldre arbeidstakere. Dersom den ene yrkesgruppa består av mange unge og nyansatte, kan forskjeller i lønnsnivå og utvikling kunne forklares gjennom dette. I tillegg kommer lønnsvekst gjennom sentrale og lokale prioriteringer, at det gis særskilte tillegg og at tilsatte bytter stilling innad i kommunene, med mer.

Kapittel 4, som regulerer lønn for majoriteten av ansatte innenfor KS-området, har bestemmelser knyttet til minstelønn, ansiennitet og kompetansenivå. I 2008 så dette slik ut:

Tabell 1.1 Minstelønnsatser i KS-området med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år eller 16 år).

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring
Stillinger uten særskilt krav om utdanning ¹	217 100	223 700	6 600	265 800	280 000	14 200
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	243 200	263 100	19 900	281 000	306 000	25 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	281 500 ²	301 300	19 800 ³	320 400 ²	343 000	22 600 ³
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	300 900	320 300	19 400	337 300	362 000	24 700
Stillinger med krav om mastergrad	322 000	340 500	18 500	380 800	402 000	21 200
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 16 år		
	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring
Lærer	292 300	306 200	13 900	364 300	380 000	15 700
Adjunkt	309 300	334 400	25 100	381 300	401 000	19 700
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	318 300	348 300	30 000	395 300	422 000	26 700
Lektor	328 300	363 600	35 300	422 300	452 000	29 700
Lektor (med tilleggsutdanning)	339 300	375 800	36 500	441 300	474 000	32 700

(Kilde TBU - Etter inntektsoppgjørene 2008. Tabell 1.1. side 81)

Går man inn i tabellen for eksempel på fagarbeidere, ser man at man ikke kunne tjene mindre enn 263 100 kroner etter 1. mai 2008. Derimot kunne man tjene mer, for eksempel gjennom å ha hatt uttelling i lokale forhandlinger. Dersom man sto på minstelønnsatsen, ville man også være sikret 306 000 kroner i året, gitt ti års erfaring. Med andre ord ligger det terskelverdier i overenskomsten, og dersom man får flere eller færre innenfor de ulike satsene, vil det kunne virke inn på lønnsvekstens fordeling.

På samme måte vil endring i alderssammensetningen spille inn. Yrkesgrupper hvor mange blir pensjonert, og erstattet av yngre (og billigere) arbeidskraft, vil påvirke lønnsnivået. Fordi det er effekter som kan dra i forskjellige retninger, er vi avhengige av å få isolert effekt av den enkelte variabel, gjennom at alle andre faktorer holdes konstant. For å kontrollere for de ulike variablenes effekt, har det blitt gjennomført multivariat analyse med følgende variabler:

- **Avhengig variabel:** logaritmen til brutto månedslønn. Reallønn (kpi justert indeks 100=2015).
- **Uavhengige variabler:** Kjønn, erfaring⁵, registrert utdanningsnivå⁶ og dummyvariabler for yrkesgruppe etter standard for yrkesklassifisering (som referansekategori for dummies velges lederyrker). Dummyvariabler for de ulike lønnskapitlene (som referansekategori velges gjennomgående stillinger i kapittel 4)

Det foretas en selektering på alder, det vil si at man må være over 20 år på telletidspunktet, og man må ha en heltidsstilling. Sammen med de deltidsansatte utelates 0,1 prosent av de kommuneansatte med heltidsstilling i regresjonen. For hvert år i tidsrekka 2008 til 2014 gjennomføres årlige regresjoner. Dette for å se om det er endringer for de standardiserte koeffisientene til de uavhengige variablene. Dersom disse endrer seg mye fra år til år, betyr det at den uavhengige variabelen øker eller reduserer lønnsnivået.

Regresjonene omfatter 48 prosent av samtlige ansatte i kommunal sektor. De heltidsansatte utgjorde derimot 63 prosent av lønnsmassen. Av lønnsmassen som ligger inne i regresjonene, tilhørte 82 prosent til kapittel 4. Akademikerkapitlet hadde 10 prosent og lederlønnskapitlet hadde 8 prosent av lønnsmassen.

Modellen prøver å vise hva det er som forklarer lønnsnivået for hvert år i perioden 2008 til 2014. Ser man på effekten av det å være kvinne, trekker det ned lønnsnivået – men dette varierer lite i de årlige regresjonene. Det å være kvinne har omtrent det samme nedtrekket i avhengig-variabelen for samtlige år i perioden. Heller ikke effekten av arbeidserfaring endrer seg mye. 20 års arbeidserfaring ga en positiv effekt på lønnsnivået, med en faktor på 9,0 i 2008. Tilsvarende gir 20 års erfaring en positiv effekt på lønnsnivået med 9,14 i 2014. Den rene utdanningseffekten øker noe fra 2008 til 2014, men heller ikke her er utslaget markant.

⁵ 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.

⁶ Utdanningsnivå er registrert utdanning (BU 2000): grunnskole, videregående, kort høyere utdanning, lang høyere utdanning og doktorgradsutdanning.

Tabell 5.1 Multipl regressjon med koeffisientene ⁷ for hvert år i perioden 2008-2014 . Avhengig variabel: logaritmen til brutto månedslønn, KPI justert.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Konstantledd	1015,4	1015,4	1017,6	1019,4	1025,9	1026,4	1028,5
Kvinne	-1,6	-1,8	-1,6	-1,7	-1,7	-1,8	-1,9
Erfaring	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Utdanning	5,1	5,5	5,4	5,5	5,4	5,3	5,4
Referansekategori STYRK98: Lederyrker (1)							
Dummy – Akademiske yrker (2)	-1,3	-1,2	-1,4	-2,1	-2,6	-3,5	-3,3
Dummy – Høyskoleyrker (3)	-5,6	-5,5	-5,6	-6,4	-6,7	-7,4	-7,6
Dummy – Kontoryrker (4)	-12,6	-12,1	-12,6	-13,1	-13,7	-14,7	-14,2
Dummy – Omsorgsykker (5)	-10,2	-10,2	-10,2	-11,0	-12,3	-12,6	-13,0
Dummy – Manuelle yrker (6,7,8)	-9,6	-9,8	-10,5	-11,2	-12,6	-11,9	-11,8
Dummy – Yrker uten krav til utdanning (9)	-16,7	-16,2	-16,8	-17,8	-20,0	-20,3	-21,2
Referansekategori: Gj. stilling kapittel 4							
Dummy – lederkapittel	23,6	24,4	23,3	24,5	23,5	24,7	24,3
Dummy – akademikerkapittel	11,5	12,1	11,3	12,6	11,7	13,4	12,8
Dummy - kapittel 4 skoleverket	9,4	9,1	8,7	8,4	8,2	7,7	7,8
Adjusted R - Square	65,0	66,3	64,2	64,4	61,8	63,5	62,7

De bivariate sammenhengene viste at lederyrkene hadde sterkere lønnsvekst enn de ikke-ledende yrkene (se for eksempel figur 3.1). De andre yrkesfeltenes utvikling er sett i forhold til ledernes lønnsutvikling etter STYRK98. For de akademiske yrkene ser man at det særlig var i 2013 og 2014 at den negative koeffisienten økte. For de andre yrkesfeltene er det også endringer. Tar man utgangspunkt i hvor koeffisienten endrer seg med flest punkter, var dette for yrkene uten krav til utdanning (renholdere). I 2008 ga det å være i dette yrket et nedtrekk i lønn på 16,7 i forhold til leder-

⁷ Alle koeffisientene er multiplisert med 100. Det samme gjelder Adjusted R-square, som forteller hvor mye av lønnsnivået man forklarer gjennom denne modellen. Omtrent 2/3 av lønnsnivået kan forklares gjennom de uavhengige variablene som er brukt i modellen, mens 1/3 kan forklares av andre faktorer, som ikke er med i modellen.

yrkene, mens nedtrekket var på 21,2 i 2014. Dersom man ser på endringen i koeffisienten i prosent, var det de akademiske yrkene som hadde sterkest nedtrekk – målt mot lederyrkene.

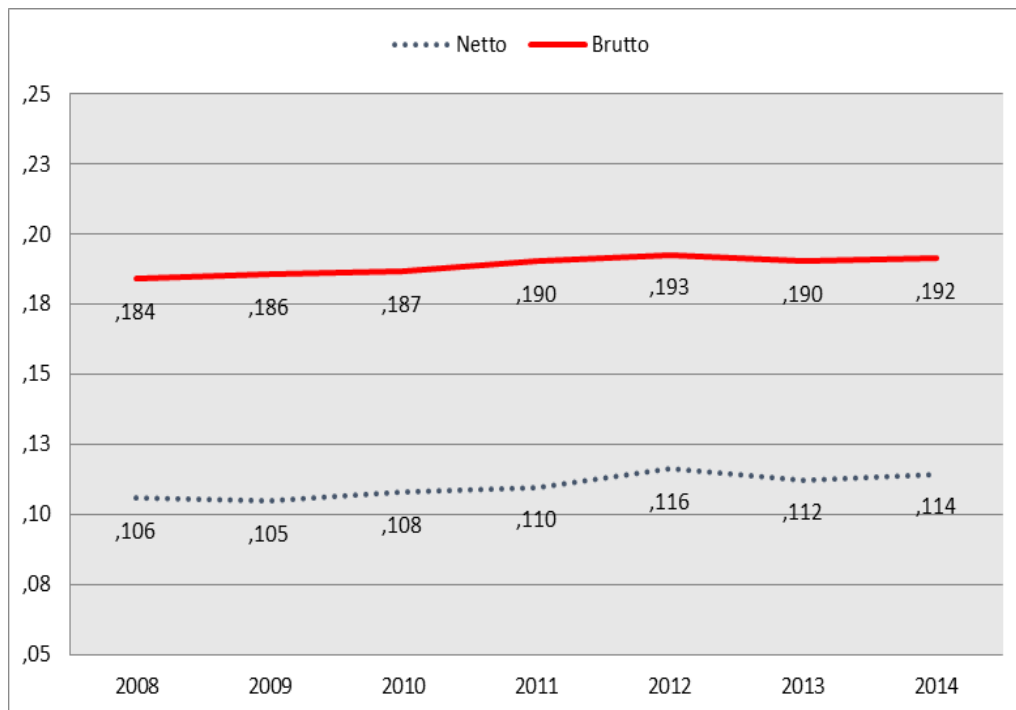
Som nevnt var det forskjeller i lønnsutviklingen for dem som var klassifisert innenfor akademiske yrker, og dem som hadde sine lønnsbetingelser fastsatt gjennom akademikerkapitlet i den kommunale hovedtariffavtalen. De gjennomgående stillingene i kapittel 4 er satt som referansekategori. Endringene i koeffisientene illustrer det samme som de bivariate analysene. Det å være hjemlet i lederkapitlet eller i akademikerkapitlet styrker lønnsnivået sammenliknet med referansekategorien – gjennomgående stillinger. Særlig viser det seg fordelaktig å være i lederkapitlet eller akademikerkapitlet i år med mellomoppgjør (2009, 2011, 2013). For skoleverket er det motsatt effekt sammenliknet med referansekategorien – en relativ svekkelse i lønnsnivået sammenliknet med de gjennomgående stillingene, som skjer både i mellom- og hovedoppgjørsår.

5.1 Brutto og netto lønnspredning

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

Figur 5.1 viser utviklingen i brutto- og nettospredning for perioden 2008 til 2014. Bruttospredning øker i perioden. Nettospredningen følger det samme mønsteret, med sterkest oppgang fra 2011 til 2012. 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 den heltrukne og den stiplede linja representerer da lønnsforskjellene som skyldes forskjellige verdier for disse variablene. Det gjenstår imidlertid variasjon i lønn som ikke kan forklares av modellen, og som skyldes andre kjennetegn enn dem vi kan kontrollere for i regresjonsanalysen. Det har vært en mindre økning både i brutto- og nettolønnspredning, som betyr at uforklarte lønnsforskjeller øker noe.

Figur 5.1 Lønnsspredning, Brutto og netto⁸. Kommunesektoren. Heltid over 20 år. 2008-2014.



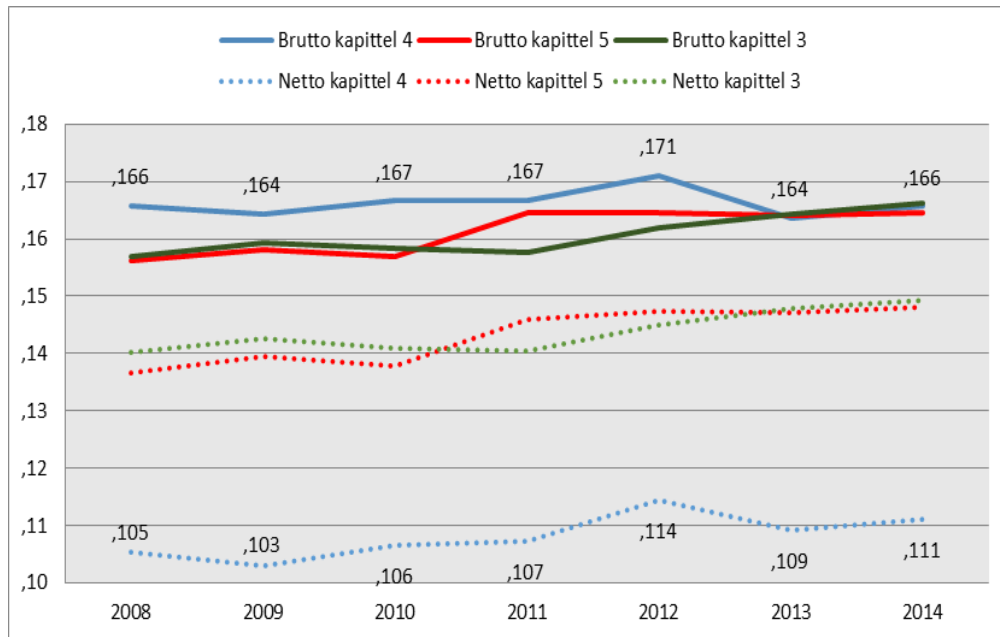
De foregående gjennomgangene viste forskjeller i lønnsutviklingen avhengig av hvilket kapittel de kommunalt ansatte sorterer under. I figur 5.2 er det gjort tilsvarende analyser av brutto og nettolønnsspredning for hvert kapittel for hvert år i analyseperioden.

For det første ser man at bruttospredningen er høyere for kapittel 4, enn i akademikerkapitlet og lederkapitlet (de heltrukne linjene). At bruttospredningen er størst innenfor kapittel 4, kan fortolkes med at det er mange forskjellige typer stillinger (eksempelvis renholder og lektor) som er hjemlet her. Størst lønnsforskjeller innenfor kapittel 4 var det i 2012, mens i de to neste årene legger forskjellene seg på samme nivå som før 2012.

Innenfor akademikerkapitlet ser man at det er et hopp i bruttospredning opp fra 2010 til 2011, men at utviklingen etter dette er flat. Tilsvarende var det for lederkapitlet flatt fram til 2011, og deretter en oppgang i 2012

⁸ Netto lønnsdispersjon framkommer fra separate lønnsregresjoner for hvert år, med kontroll for henholdsvis kjønn, erfaring, utdanning og yrkeskoder (STYRK98).

Figur 5.2 Lønnsspredning. Brutto og netto. Etter kapittel i KHTA. Heltid over 20 år. 2008-2014.

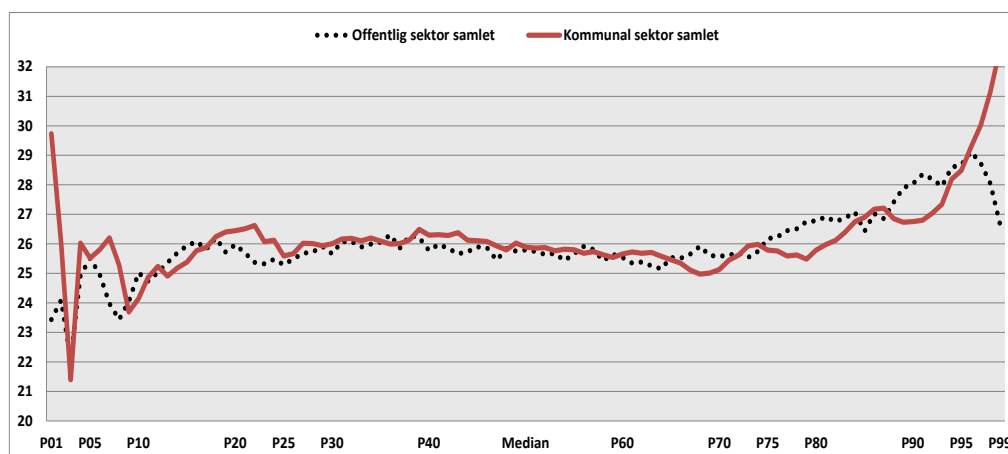


Setter man søkelyset på de stiplede kurvene (nettospredning), viser det seg at uforklart variasjon i lønn er lavest for dem som får sine betingelser gjennom kapittel 4. Sagt på en annen måte forklarer variablene i regresjonen (kjønn, erfaring, yrkesfelt og utdanning m.m) langt bedre variasjon i lønn enn for de to andre kapitlene. Blant lønnstakere i kapittel 3.4 (ledere) og 5 (akademiske stillinger) gjenstår det mer variasjon etter kontroll for disse kjennetegnene. Andre forklaringsfaktorer enn de vi kontrollerer for i regresjonen, bidrar til større lønnsforskjeller i disse gruppene enn i de gjennomgående stillingene.

6 Sammendrag

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

Figur 6.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Offentlig sektor samlet, og kommunesektoren. Heltid over 20 år. (n=366000 i 2008 og n=413 000 i 2014).



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 har hatt sterkest vekst. For kommunal sektors vedkommende er det særlig de 5 prosent best lønte (P95 og høyere) som har hatt sterk vekst.

Videre ser man av den stiplede linja at det i intervallet P10–P80 er små forskjeller i lønnsveksten. Syv av ti ansatte i offentlig sektor hadde en samlet lønnsvekst rundt 25–26 prosent fra 2008 til 2014. Nederst i fordelingen var veksten sjelden over 25 prosent, og øverst lå den godt over 28 prosent. De kommunalt ansatte, som utgjør det største tariffområdet i offentlig sektor, følger i store trekk utviklingen i offentlig sektor samlet.

De 14 prosent høyest lønte i kommunal sektor har et lønnsnivå som gjør at de faller innenfor de 20 prosent høyest lønte i offentlig sektor. Ser man på figur 6.1, ligger gjennomsnittlig lønnsvekst for P86–P96 rundt 27 prosent, og ikke minst var lønnsveksten for de to–tre øverste persentilene over 30 prosent i kommunal sektor.

De videre analysene etter yrkesfelt (STYRK98) viste at lederstillinger hadde sterkere vekst enn andre kommunalt ansatte. Særlig gjaldt dette de 15 prosent høyest lønte lederne. For de akademiske yrkene viste det seg at ni av ti hadde lønnsvekst på 24–25 prosent, mens den tiende hadde sterkere vekst. Som for akademiske yrker, lå lønnsveksten for høyskoleyrkene under veksten for kommunalt ansatte samlet. Omsorgsyrkene kommer derimot bedre ut. Her skal det legges til at store deler av yrkesfeltet omsorgsykker ikke er med, ettersom de arbeider deltid. Blant den best betalte halvdel av heltidsansatte i omsorgsykker, var lønnsvekst bedre enn for andre kommunalt ansatte. Renholderne kom derimot ut med gjennomgående lavere lønnsvekst.

Når man vrir analysene fra STYRK98 over til forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen, viser tallene seg fra en annen side. Stillinger som ble forhandlet under akademikerkapitlet, hadde betydelig bedre lønnsvekst enn de stillingene som var gruppert innenfor akademiske yrker (STYRK98). Det samme gjaldt for ledere som hadde sin lønnsfastsettelse i lederavsnittet versus de som var klassifisert som ledere etter STYRK98. Felles for alle analysene, både etter STYRK98 eller kapittel i KHTA, var at veksten var størst øverst i fordelingen.

De multivariate analysene endret ikke mye på det som kom fram i de bivariate framstillingene. Derimot er det interessant at regresjonsmodellene i minst grad klarte å forklare lønnsvekst blant dem som fikk sine lønnsbetingelser fra akademikerkapitlet og lederkapitlet (jfr. figur 5.2). Dersom det skulle være individuelle ferdigheter som skulle gi lønnsmessig uttelling, og ikke stillingens innhold, utdanning, erfaring, kjønn m.m, skulle man også forvente større lønnsforskjeller mellom disse arbeidstakerne. Ser man på lønnsfordeling (jfr. figur 4.1), viser det seg at lønnsveksten gjennomgående ikke bare er høyere i kapittel 5 og lederavsnittet enn for kapittel 4 – den er også jevnere fordelt enn for kapittel 4. For akademikerkapitlet lå lønnsveksten mer eller mindre rundt 27–28 prosent gjennom hele fordelingen opp til P90. I intervallet P90–P99 for lå veksten for akademikerkapitlet over 30 prosent. Tilsvarende effekt var det for lederkapitlet. I intervallet P1–P85 lå lederlønnsveksten mer eller mindre rundt 29 prosent. For P85 og oppover var gjennomsnittet over 32 prosent.

En forklaring er at samtlige innenfor disse bestemmelsene har like individuelle ferdigheter, som så gir de samme lønns effektene. En annen forklaring er at den store majoriteten blant dem får et prosentvist tillegg som mer eller mindre er det samme. Utover at de best betalte oppnår noe mer, er det vanskelig, gitt de empiriske fordelingene, å se at det har foregått utstrakt individuell differensiering gjennom de lokale forhandlingene eller den administrative fastsettelsen av lønn i kapittel 5 og 3.4.

Lønnsfordeling i kommunesektoren

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 den kommunale hovedtariffavtalen.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2018:11
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10276