

Bård Jordfald og Elin Svarstad

Lønnsfordeling i helseforetakene



Fafo-notat
2018:17

Bård Jordfald og Elin Svarstad

Lønnsfordeling i helseforetakene

Fafo-notat 2018:17

© Fafo 2018
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Lønnsvekst i helseforetakene	6
1.1 Hva er det som skal analyseres?.....	6
1.2 Avtalestruktur og tariffoppgjør.....	8
1.3 Strukturelle endringer i helseforetakene	10
2 Lønnsutvikling i helseforetakene	15
3 Lønnsutvikling etter yrkesfelt	18
3.1 Lønnsutvikling for lederyrker	18
3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker	19
3.3 Lønnsutvikling for høyskoleyrker	20
3.4 Lønnsutvikling for kontoryrker	21
3.5 Lønnsutvikling for omsorgsyрker.....	22
3.6 Lønnsutvikling for yrker uten krav til utdanning	23
4 Profesjonene i helseforetakene	24
4.1 Legenes lønnsutvikling	24
4.2 Spesialsykepleiernes lønnsutvikling	26
4.3 Sykepleiernes lønnsutvikling.....	27
4.4 Helsefagarbeidernes lønnsutvikling.....	28
5 Multivariate analyser	30
5.1 Brutto og netto lønnspredning	32
6 Sammendrag	35

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 helseforetakene.

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

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

Oslo, mai 2018

Bård Jordfald og Elin Svarstad

1 Lønnsvekst i helseforetakene

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

1.1 Hva er det som skal analyseres?

Lønnsstatistikken for perioden 2008 til 2014 ligger til grunn for analysene. I helseforetakene skjer dette gjennom fulltelling, hvor samtlige lønnsforhold blir telt opp per 1. oktober hvert år. Dette igjen betyr at effekter av lønnsoppgjør med innslagspunkter etter 1. oktober ikke kommer med på årets statistikk. Derimot vil eventuelle sene tillegg fanges opp i det påfølgende telleåret. Fra lønnsstatistikken framkommer det hvilken avtalt månedslønn arbeidstakeren har, hvilke eventuelle uregelmessige tillegg vedkommende har og eventuelle tillegg for overtid. I notatet er det lønnsbegrepene under som legges til grunn:

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

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

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

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

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

Lønnsspredning

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

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

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

Eksempel: Gjennomsnitt versus median

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

1.2 Avtalestruktur og tariffoppgjør

Helseforetakene er oversiktlig i tariffmessig forstand. Helseforetakene utgjør eget område innenfor Spekter (område 10), i tillegg kommer et mindre sykehus (Lovisenberg sykehus - område 4). Områdene 4 og 10 skiller seg derimot fra den tradisjonelle forhandlingsmodellen i Spekter. I tillegg til A-forhandlingene (sentralt nivå – som gjelder for alle Spektervirksomheter) og B-forhandlingene (lokale forhandlinger på virksomhetsnivå), gjennomføres det A2-forhandlinger i helseforetakene. A2-forhandlingene skjer mellom Spekter og de største forbundene og gjelder for samtlige helseforetak. Sammenliknet med andre i Spekter, har forbundene sterkere innflytelse over lønnsforhandlingene og lønnsfordeling i helseforetakene. De sentrale A2-avtalene (nasjonal forbundsvis overenskomst) innenfor område 10 er:

- A2 mellom Spekter og LO-forbundene (Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL & IT forbundet, Skolenes landsforbund og Musikernes Fellesorganisasjon)
- A2 mellom Spekter og YS-forbundene (Delta, Parat og Bibliotekarforbundet)
- A2 mellom Spekter og Unio-forbundene (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet)
- A2 mellom Spekter og Den norske legeförening (Akademikerne).

Forbund som ikke er nevnt i punktene over, har ikke A2-avtaler. Deres forhandlingsregime er den tradisjonelle Spekter-modellen, med felles A-forhandlinger og virksomhetsbaserte B-forhandlinger. Eksempelvis er det slik at andre akademikerforbund ikke har A2-forhandlinger. Disse bruker den tradisjonelle forhandlingsmodellen til Spekter (A-B), mens legeföreningen har A2-avtale.

Forbundene varierer i størrelse. Norsk Sykepleierforbund er størst, med drøyt 37 000 medlemmer. Fagforbundet har 21 000 medlemmer i helseforetakene, mens Legeföreningen har drøyt 14 000 medlemmer. De tre største hovedorganisasjonene har hver sin profesjon representert:

- Legene i legeföreningen og Akademikerne
- Sykepleierne i Sykepleierforbundet og Unio
- Hjelpepleiere/Helsefagarbeidere i Fagforbundet og LO

Perioden 2008 til 2014 omfatter fire hovedoppgjør og tre mellomoppgjør. Bruk av lokale forhandlinger utover A2-forhandlingene har variert mellom LO, YS, Unio og Legeföreningen i perioden. Videre skal det nevnes at LO, YS og Unio har hatt likelydende A2-deler, hvor minstelønnsatsene har vært de samme. Minstelønnsystemet er bygd opp rundt fire stillingsgrupper:

- Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning
- Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning
- Stillinger med krav om høyskoleutdanning
- Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning

Minstelønnsystemet spenner fra 0 års ansiennitet til maksimalt 10 års ansiennitet i perioden 2008–2014. Mens YS og LO dekker samtlige stillingsgrupper, er det kun de to sistnevnte som dekkes av Unio. I deres overenskomst heter de grunnstillinger og stillinger med spesialkompetanse, men er lønnsmessig like i LO og YS sin overenskomst. Under er det satt inn hvorledes minstelønnsystemet var i 2008:

<i>Tabell 1.2 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for Unios medlemsforbund. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)</i>						
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai/ 1. juni 2007	1. juli/ 1. august 2008	Endring	1. mai/ 1. juni 2007	1. juli/ 1. august 2008	Endring
Grunnstillinger	282 000	300 000	18 000	320 000	345 000	25 000
Stillinger med spesialkompetanse	305 000	325 000	20 000	355 000	380 000	25 000

<i>Tabell 1.3 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)</i>						
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli/1. august 2007	1. juli 2008	Endring	1. juli/1. august 2007	1. juli 2008	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	220 000	230 000	10 000	266 000	280 000	14 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	246 000	265 000	19 000	281 000	305 000	24 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	282 000	300 000	18 000	320 000	345 000	25 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	305 000	325 000	20 000	355 000	380 000	25 000

1. Etter 20 års ansiennitet er mistelønnsatsen fra 1. juli 2008 kr 290 000 og fra 1. mai 2009 kr 300 000.

Kilde TBU: Etter Inntektsoppgjørene 2008

I tillegg til A-forhandlingene kan det føres A2- (nasjonal forbundsvis overenskomst-del) og/eller lokale B-forhandlinger. Man kan slik sett velge A2 og/eller A2 i kombinasjon med lokale forhandlinger (B-delsforhandlinger). Historien viser noen forskjellige forhandlingsmodeller:

- 2008 – kun A2 for LO og YS. Unio og Legeforeningen hadde lokale forhandlinger, i tillegg til A2.
- 2010 – Unio og YS i streik. Unio aksepterte Riksmekleren forslag (A2), mens YS fikk LO-forbundenes løsning av rikslønnsnemnda (A2). Legeforeningen hadde lokale B-forhandlinger, i tillegg til A2.
- 2012 – Unio hadde kun A2. YS og LO hadde lokale forhandlinger i tillegg til A2. Legeforeningen hadde både A2 og lokale forhandlinger.
- 2014 – lokale B-forhandlinger i tillegg til A2 for LO, YS, Unio og Legeforeningen.

I mellomoppgjørene (2009, 2011, 2013) var det kun A2-forhandlinger i 2009, i 2011 var det i tillegg lokale forhandlinger for Unio, men ikke for de andre, mens det i 2013 var lokale forhandlinger for LO, YS, Unio og deler av Legeforeningens medlemmer. Samlet sett så minstelønnssetene for LO, YS og Unio slik ut etter hovedoppgjøret 2014:

Tabell 1.3 Minstelønnsseter for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)						
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	273 000	283 000	10 000	332 000	344 000	12 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	308 000	319 000	11 000	362 000	376 000	14 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	356 000	369 000	13 000	403 000	425 000	22 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	380 000	396 000	16 000	440 000	465 000	25 000

¹Etter 20 års ansiennitet var mistelønnsseten 1. mai 2013 kr 351 000. Fra 1. juli 2014 er den økt til kr 364 000.

Tabell 1.4 Minstelønnsseter for stillingsgrupper i Spekter-området for Unios medlemsforbund. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)						
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring
Grunnstillinger	356 000	369 000	13 000	403 000	425 000	22 000
Stillinger med spesialkompetanse	380 000	396 000	16 000	440 000	465 000	25 000

Kilde TBU: Etter Inntektsoppgjørene 2014

Sammenlikner man minstelønnssetene i 2008 med minstelønnssetene i 2014 (0 års ansiennitet), økte disse med 23 prosent for stillingsgruppe 1 og 3. Stillingsgruppe 2 økte med 20 prosent, mens stillingsgruppe 4 økte med 22 prosent. Tilsvarende økte minstesetene med 10 års ansiennitet med 23 prosent for stillingsgruppe 1, 2 og 3, mens for stillingsgruppe 4 var økningen på 22 prosent.

1.3 Strukturelle endringer i helseforetakene

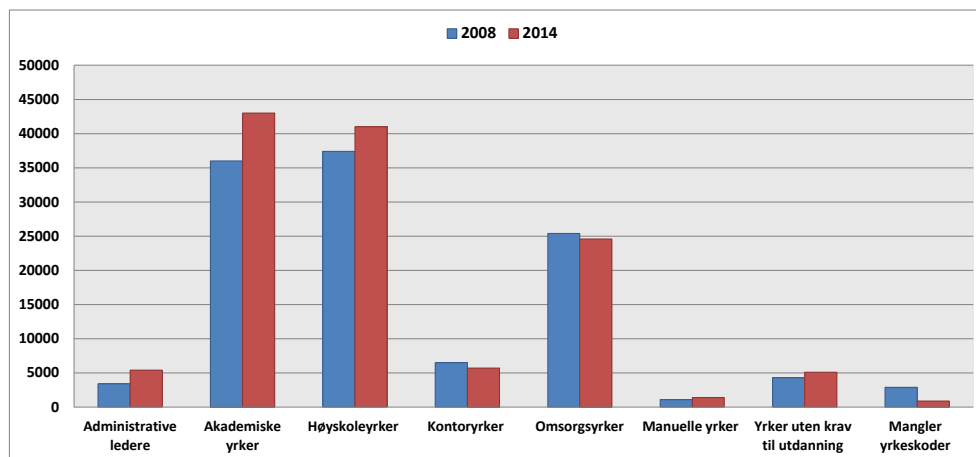
Fra 2008 og til 2014 gikk sysselsettingen innenfor helseforetakene fra 117 000 til 127 000 personer. Av den samlede arbeidstokken jobbet snaut halvparten deltid, men andelen går ned fra 48 prosent i 2008 til 45 prosent i 2014. Kvinner dominerer, men kvinners andel av arbeidstokken gikk noe ned, fra 77 prosent i 2008 til 75 prosent i 2014.

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

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

STYRK98 bygger på klassifikasjonsprinsipper ut fra kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, fastsettes av arbeidsoppgavene og deres krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver, skal ha samme yrkeskode. Yrkets innhold og arbeidsoppgaver bestemmer klassifisering, ikke utdanning. Samlet var det en vekst på 10 000 personer i helseforetakene, men når man ser på hvilke yrker eller yrkesfelt som har hatt vekst eller nedgang, varierer dette.

Figur 1.1 Yrkessammensetning i 2008 og 2014. Heltid og deltid. Helseforetak. STYRK98. (n=117 000 i 2008 og n=127 000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

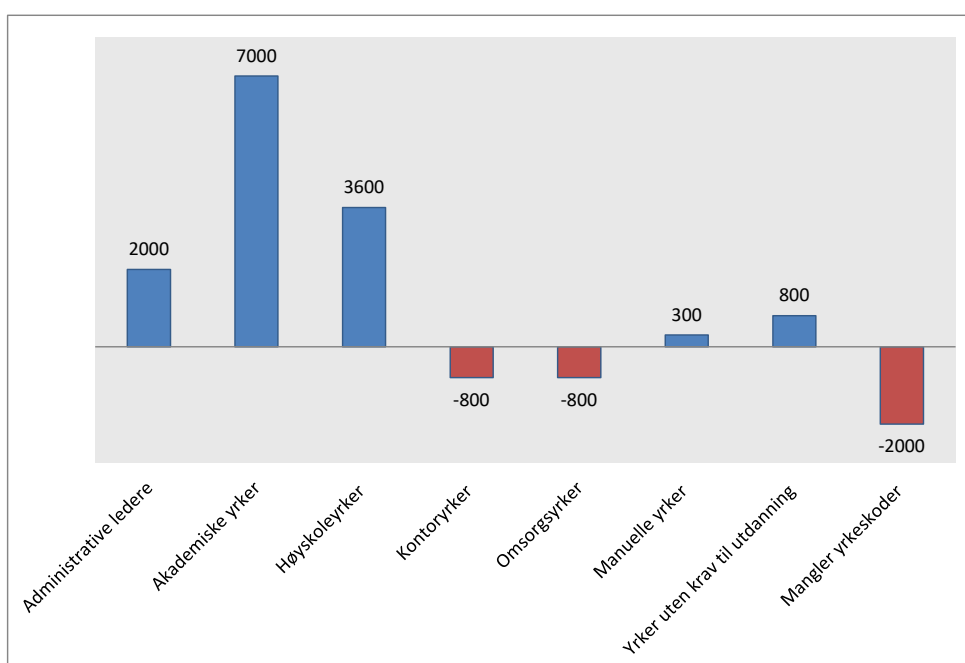


Figur 1.1 viser antall personer i de ulike yrkesfeltene i 2008 og i 2014. Yrkesfeltene 6–8 er slått sammen til manuelle yrker, som det ikke er mange av i helseforetakene. Som figur 1.1 illustrerer, er det blitt flere i lederstillinger, flere i akademiske stil-

linger, og flere i høyskoleyrker. Lederstillingene utgjorde 2,9 prosent av arbeidsstokken i 2008, mot 4,2 prosent i 2014. Tilsvarende utgjorde de akademiske yrkene 30,8 prosent av arbeidsstokken i 2008, mot 33,8 prosent i 2014. Høyskoleyrkene utgjorde om lag 32 prosent av arbeidsstokken både i 2008 og i 2014, og har slik sett ikke noen relativ vekst. Samlet sett utgjorde lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrkene to tredeler (66 prosent) av arbeidsstokken i 2008 og 70 prosent i 2014.

For de andre yrkesfeltene er det en relativ nedgang for kontoryrkene (fra 5,6 til 4,5 prosent) og for omsorgsyrkene (fra 21,7 til 19,4 prosent), mens de manuelle yrkene² ligger stabilt og utgjør rundt 1 prosent av arbeidsstokken både i 2008 og i 2014. Yrker uten krav til utdanning går derimot litt opp, fra 3,7 prosent i 2008 til 4 prosent av arbeidsstokken i 2014. Når det gjelder dem man manglet registrert yrkeskode for, går andelen fra 2,4 prosent i 2008 ned til 0,7 prosent i 2014.

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



Figur 1.2 viser vekst eller nedgang fra 2008 til 2014 for yrkesfeltene. Samlet har det blitt 2000 flere personer i lederyrker, og blant disse igjen er det særlig blitt flere produksjonsdirektører (yrkesgruppe 122). For de andre lederyrkene er det mindre endringer.

Det ble 7000 flere personer i akademiske yrker, og av disse igjen ble det 2600 flere innenfor medisinske yrker (primært leger), samt 1900 flere spesialsykepleiere og jordmødre. Det ble drøyt 1000 flere systemutviklere/programmerere og 2000 flere i andre akademiske yrker (regnskap, revisjon, samfunnsvitere med mer). Derimot ble

² Manuelle yrker = Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, Håndverkere o.l. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l. (STYRK98=6-8)

det ble færre innenfor høyere saksbehandling innen offentlig administrasjon (yrkesgruppe 241).

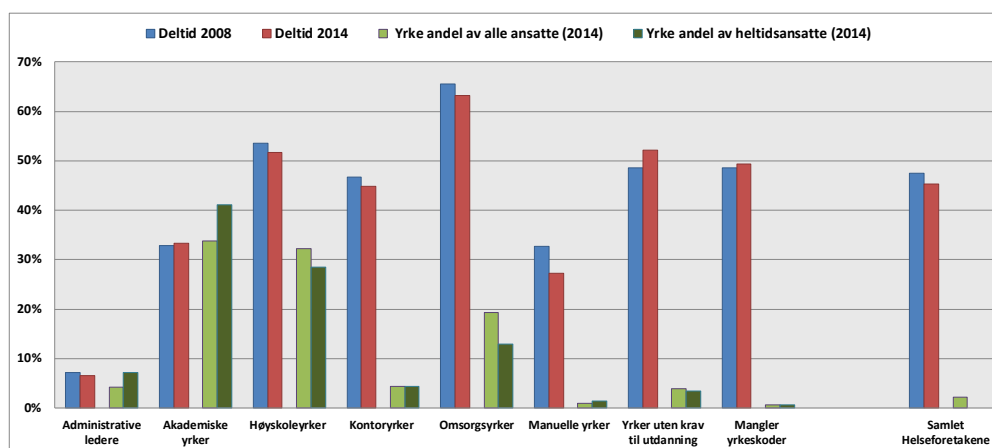
Det blir 3600 flere innenfor høyskoleyrkene, som går fra 37 400 personer i 2008 til 41 000 personer i 2014. Sykepleierne (yrke 3231) var den største gruppa. I 2008 var det 22 300 av dem, mens det var 23 600 i 2014. Blant høyskoleyrkene er det særlig sosionomer og barnevernspedagoger (yrkesgruppe 346) som har hatt vekst. Denne gruppa går fra 1500 i 2008 til 3400 personer i 2014. Tilsvarende var det vekst blant funksjonærer innen økonomi og administrasjon (yrkesgruppe 343), som går fra 900 personer i 2008 til 2200 i 2014.

Ser man sykepleierne sammen med spesialsykepleierne, var det 39 800 sykepleiere/spesialsykepleiere i 2008 og 43 000 i 2014. Dette igjen betyr at de til sammen utgjorde 34 prosent av arbeidsstokken både i 2008 og i 2014. Omtrent hver tredje ansatt innenfor helseforetakene er sykepleier, med eller uten spesialutdanning.

Antall ansatte innenfor kontoryrker har gått ned i perioden, fra 6500 til 5700 personer. Det er særlig sekretærer og tastaturoperatører (yrkesgruppe 411) det har blitt færre av. Også blant omsorgsyrkene har det vært nedgang. Fra 25 400 ansatte i 2008 til 24 700 personer i 2014. Omsorgsyrkene domineres av hjelpepleiere og omsorgspersonale. For hjelpepleiere og omsorgspersonale var det en nedgang på omkring 1000 personer, mens det var en vekst på 300 personer innenfor vaktyrker og vaktmestere. De manuelle yrkene (håndverkere, operatøryrker og transportarbeidere) går fra 1100 personer i 2008 til 1400 i 2014, og utgjør en mindre andel av arbeidsstokken. Antallet som er registrert i yrker uten krav til utdanning, går fra 4300 til 5100 personer, og det blir nesten 900 flere innenfor rengjørings- og andre husholdningsyrker.

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

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



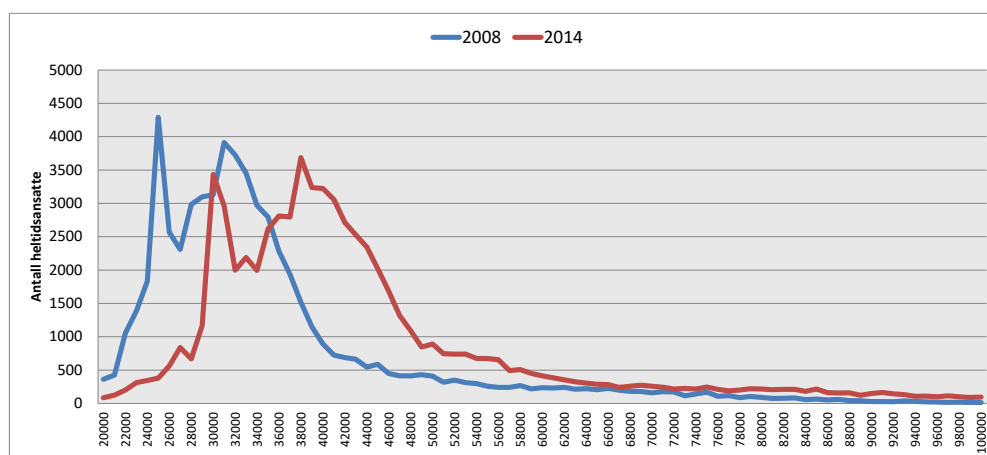
Samlet går andelen som arbeider deltid ned med 3 prosentpoeng fra 2008 til 2014. Etter yrkesfelt går andelen noe ned i lederyrker, høyskoleyrker, kontoryrker, omsorgsyrker og manuelle yrker. Derimot går andelen noe opp for akademiske yrker, yrker uten krav til utdanning og blant dem som mangler yrkeskoder.

De grønne søylene i figur 1.3 viser de relative størrelsene for hvert yrkesfelt, målt i antall personer og blant dem som jobber heltid. Avstand mellom de grønne søylene indikerer da om yrkesfeltet er over- eller underrepresentert når man kun ser på de heltidsansatte. For eksempel var det i 2014 slik at ledere, akademiske yrker og høyskoleyrkene utgjorde 70 prosent av arbeidsstokken, mens de samme yrkesfeltene utgjorde 77 prosent av de heltidsansatte. Det er særlig omsorgsyrkene og høyskoleyrkene, men også yrker uten krav til utdanning som har en mindre andel av de heltidsansatte enn andel av arbeidsstokken. For kontoryrker er andelen lik i arbeidsstokken som blant de heltidsansatte.

2 Lønnsutvikling i helseforetakene

I figur 2.1 er fordelingen av bruttolønn per mnd. for heltidsansatte i 2008 og i 2014 satt sammen. Det første man legger merke til i figur 2.1, er at lønnsfordelingene er «kamelformet» med to pukler, og at det reiser seg en bratt venstrevegg i fordelingene. I 2008 var det få heltidsansatte som hadde månedslønn under 20 000 og tilsvarende var det få heltidsansatte som hadde månedslønn under 27 000 i 2014. Ni av ti ansatte befant seg i intervallet 22 000–66 000 kroner per mnd. i 2008, og i intervallet 27 000–80 000 kroner per mnd. i 2014. Samtidig ser man av figur 2.1 at «halene» er lange når lønnsnivået går over 50 000 i måneden (600 000 i årslønn). I 2008 var det 12 prosent av de heltidsansatte som hadde et slikt lønnsnivå eller høyere, mens andelen går opp til 22 prosent i 2014.

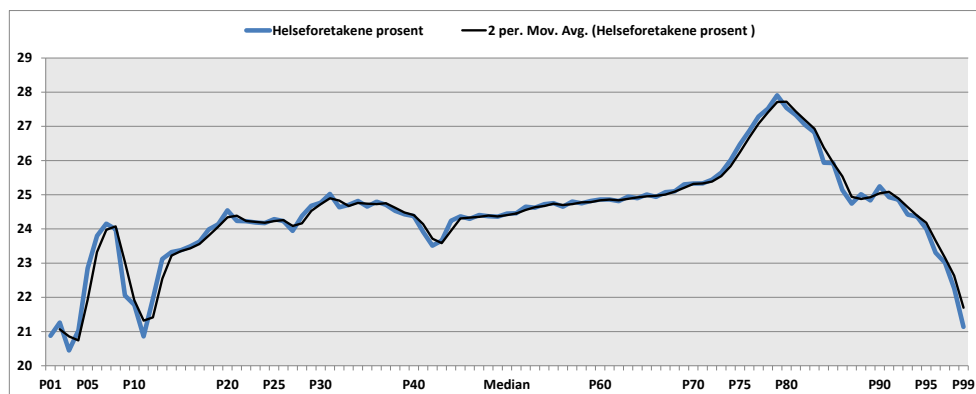
Figur 2.1 Lønnsfordeling i helseforetakene. Nominelt. Heltid over 20 år. Brutto månedslønn – avrundet nærmeste tusen. Helseforetak. 2008 og 2014. (n=61400 i 2008 og n=69500 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



For heltidsansatte gikk medianlønnen, eller lønnen til den som står midten, fra 32 600 kr. per mnd. i 2008 til 40 600 i 2014. Gjennomsnittslønnen gikk fra 36 200 kr. per mnd. i 2008 til 45 000 i 2014. Regner man dette om til årslønn, gikk medianlønnen fra 391 000 i 2008 til 487 000 i 2014, tilsvarende gikk gjennomsnittslønnen fra 434 000 til 540 000 i året i 2014. Medianlønn var 96 000 kroner høyere i 2014 enn i 2008, mens gjennomsnittslønn økte med 106 000.

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

Figur 2.2 Brutto månedslønn. Helseforetakene. Nominell lønnsvekst fra 2008 til 2014. Heltid over 20 år. (n=61300 i 2008 og n=69400 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 2.2 viser hvordan lønnsveksten har fordelt seg fra 2008 og 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.

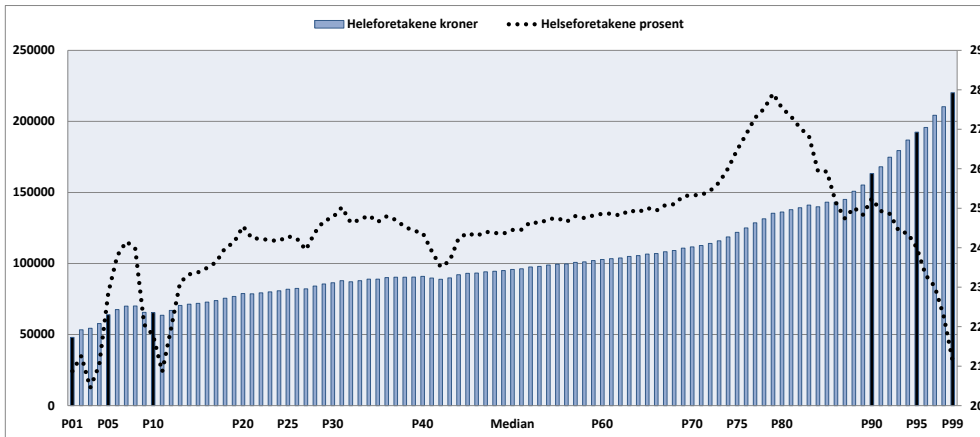
Nederst i fordelingen varierer veksten, for P05 og lavere var veksten nede i 21 prosent. I intervallet P20-P70 er veksten jevnere. Gjennomgående har lønnene økt med 24-25 prosent her. Derimot ser man at P80 har en vekst på 28 prosent. Over P80 går lønnsveksten igjen ned, og helt øverst i fordelingen er veksten den samme som for P05.

Mens P95 tjente 2,86 ganger så mye som P05 i 2008, var forholdstallet 2,89 i 2014. Hvor i fordelingen man sammenlikner, spiller inn. Forholdstallet mellom topp (P99) og den nederste prosenten (P01) er tilnærmet det samme i 2008 som i 2014. Legger man forholdstallet P80/P01 til grunn, endres det mer, fra 2,15 ganger så mye i 2008 til 2,24 ganger så mye i 2014.

Tabell 2.1 Ratioer mellom høyest og lavest lønte i helseforetakene. 2008 til 2014. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

	P99/P01	P95/P05	P90/P10	P80/P01
2008	4,53	2,86	2,15	2,15
2009	4,42	2,82	2,14	2,13
2010	4,66	2,96	2,21	2,24
2011	4,43	2,89	2,18	2,16
2012	4,71	2,95	2,24	2,32
2013	4,52	2,88	2,18	2,24
2014	4,54	2,89	2,21	2,27

Figur 2.3 Vekst i brutto månedslønn. Nominelt. Kroner og prosent. Helseforetakene. Heltid over 20 år. 2008 til 2014 (n=61400 i 2008 og n=69500 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 2.3 viser endringer i kroner fra 2008 til 2014. Den som sto på plass 1 (P01) i 2014, hadde i underkant av 50 000 kroner mer i årslønn enn vedkommende som sto på samme plassen i 2008. Tilsvarende ser man at vedkommende som sto på plass 98 i fordelingen i 2014 hadde godt over 200 000 mer i årslønn enn vedkommende som sto der i 2008. Målt i kroner har lønnsveksten for høyest lønte (P99) vært fire ganger så stor som lavest lønte (P01), men begge ligger på en samlet vekst rundt 21 prosent.

3 Lønnsutvikling etter yrkesfelt

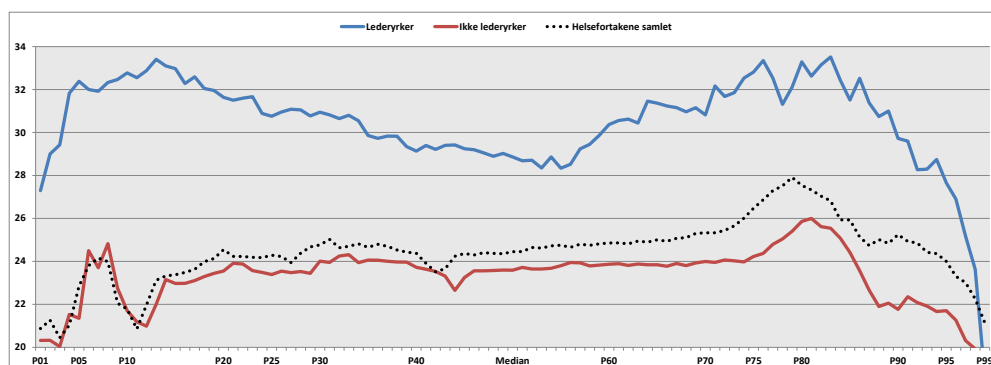
Det forrige kapitlet viste sysselsettingsvekst i helseforetakene og at mesteparten av veksten hadde kommet i de tradisjonelt høyest lønte yrkesfeltene; ledere, akademiske yrker og høyskoleyrkene. De akademiske yrkene, inkludert spesialsykepleierne, var det største yrkesfeltet i 2014. Det var en vekst på 57 prosent i antall personer i lederstillinger fra 2008 til 2014, og sammen med høyskoleyrkene utgjør de tre yrkesfeltene en større del av arbeidsstokken i 2014 enn i 2008. Tilsvarende viste figur 2.2 at veksten målt i prosent hadde vært relativt jevn i intervallet P20-P70, og at P80 hadde sterkest vekst. Øverst og nederst i lønnsfordelingen var den prosentvise veksten lavere.

Relative endringer i lønsmassens sammensetning kan skyldes tariffmessige prioriteringer eller at arbeidsstokkens sammensetning endrer seg. Derfor går dette kapitlet nærmere inn på lønnsfordelingen for yrkesfeltene etter standard for yrkesklassifisering (STYRK98).

3.1 Lønnsutvikling for lederyrker

Som beskrevet, var det en sterk vekst i antall ledere i helseforetakene. De gikk fra å utgjøre 2,9 prosent av arbeidsstokken i 2008 til 4,2 prosent i 2014. Lederne jobber stort sett heltid (93 prosent), og seks av ti av dem var kvinner. Den store majoriteten av lederne har høyere utdanning, og andelen har gått fra 72 prosent i 2008 til 82 prosent i 2014. Det blir 1000 flere ledere med kort høyere utdanning (opptil 4 års varighet) og 1000 flere ledere med lang høyere utdanning (inkludert doktorgrad). Blant lederne var en tredel utdannet innenfor pleie- og omsorgsfag/andre helse- og sosialfag, mens 16 prosent var utdannet leger. Resten har et spenn av andre utdanningsbakgrunner.

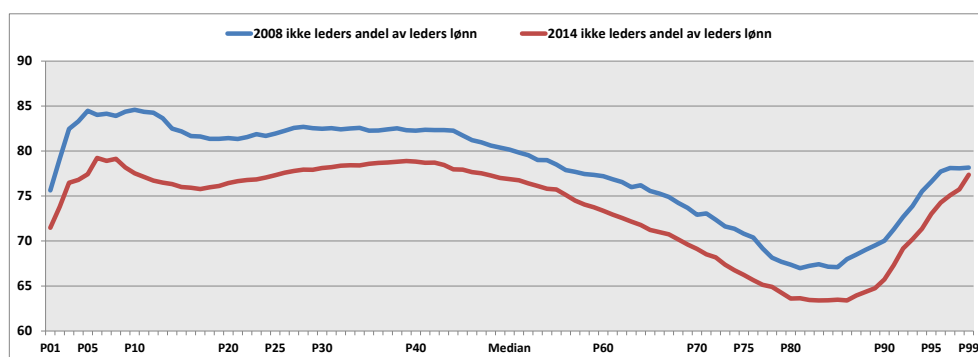
Figur 3.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Lederyrker (Styrk=1) og ikke ledende yrker (Styrk=2-9). Heltid over 20 år. Helseforetakene. Ikke ledere (n=58100 i 2008 og n=64400 i 2014). Ledere (n=3200 til 5000). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Gjennomgående ser man av figur 3.1 at lederyrkene har hatt høyere lønnsvekst enn andre yrker i helseforetakene. Gjennom hele lønnsfordelingen, med unntak av P99, ligger lederyrkenes lønnsvekst 4–8 prosentpoeng over de som ikke var i lederstillinger. Videre ser man at den røde linja (ikke-lederyrker) legger seg under helseforetakene samlet.

For lederyrkene var median årslønn i 2008 på 485 000 kroner og på 625 000 i 2014. Samlet økte lederes medianlønn med 29 prosent. For P05-lederen gikk årslønna fra 341 000 i 2008 til 438 000 i 2014, eller opp med 28,5 prosent. For P95-lederen gikk lønna fra 1 020 000 til 1 303 000, eller opp med 27,7 prosent. Mens forholdstallet mellom P05 og P95 var på 3,08 i 2008, går det ned til 2,97 i 2014. Ut fra ratio P95/P05 blir det mindre interne lønnsforskjeller mellom lederne i perioden.

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



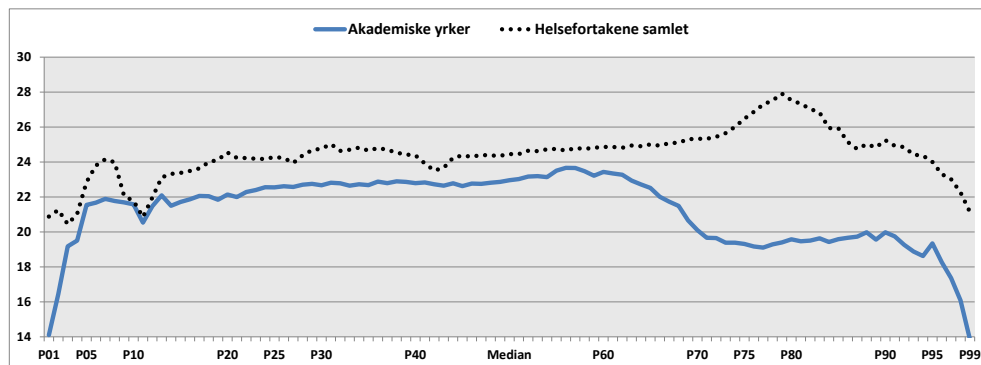
Figur 3.2 illustrerer utviklingen på en noe annen måte. Mens ansatte med medianlønn tjente 80 prosent av lønna til median-lederen i 2008 (blå linje), var forholdet endret til 77 prosent i 2014 (rød linje). Tilsvarende endret det seg fra 85 prosent til 78 prosent for P10-erne. Størst avstand mellom ledere og ikke-ledere ligger rundt P80, hvor de ansatte tjente 64 prosent av P80-lederens lønn i 2014. Derimot ser man øverst at forskjellene mellom 2008- og 2014 tallene er mindre. P99-ansatte tjente 77 prosent av P99-ledernes lønn i 2008, mot 76 prosent i 2014.

3.2 Lønnsutvikling for akademiske yrker

De akademiske yrkene er det største yrkesfeltet i helseforetakene, og var også feltet med sterkest vekst målt i antall personer (jfr. figur 1.2). I 2014 utgjorde de 34 prosent av arbeidsstokken og 41 prosent av de heltidsansatte. Hver tredje i disse yrkene jobbet deltid, og andelen var stabil gjennom perioden. Kvinneandelen økte fra 70 prosent i 2008 til 72 prosent i 2014. Når det gjelder registrert utdanning, hadde 88 prosent høyere utdanning i 2008 og 92 prosent i 2014. For akademiske yrker er innslaget av personer uten registrert utdanning betydelig. 8 prosent i akademiske yrker hadde ikke registrert noen utdanning i 2008, mens andelen går ned til 3 prosent i 2014. I store trekk dreier dette seg om utenlandsfødte med bakgrunn fra utenlandske universiteter

og høyskoler, hvor utdanningen ikke har blitt registrert i nasjonal database for utdanning (NUDB).

Figur 3.3 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Akademiske yrker (STYRK98=2). Heltid over 20 år. (n=24100 i 2008 og n=28600 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



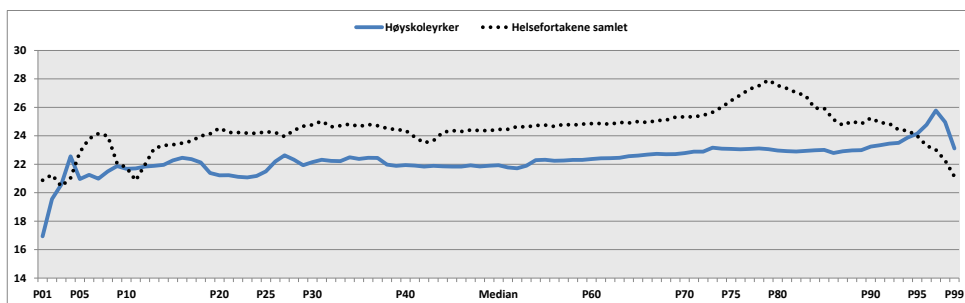
I motsetning til lederne, viser det seg at akademiske yrker gjennomgående har svakere lønnsvekst enn helseforetakene samlet. Nederst i fordelingen ligger veksten godt under 20 prosent, og i intervallet P05-P60 ligger den rundt 22–23 prosent. Fra P70 og oppover faller lønnsveksten under 20 prosent – og helt øverst i fordelingen faller den ytterligere.

For akademiske yrker var median årslønn på 460 000 kroner i 2008 og 569 000 i 2014. Samlet økte medianlønnen med 23 prosent. For P05 gikk årslønnen fra drøye 346 000 i 2008 til 421 000 i 2014. For P95 gikk årslønnen fra 914 000 i 2008 til 1 091 000 i 2014. Mens forholdstallet mellom lavest lønte innenfor akademiske yrker (P05) og høyest lønte (P95) var på 2,64 i 2008, går den ned til 2,59 i 2014.

3.3 Lønnsutvikling for høyskoleyrker

Høyskoleyrkene utgjorde 32,3 prosent av arbeidsstokken i 2014, mens de utgjorde kun 28,5 prosent av de heltidsansatte. Årsaken er at omtrent halvparten jobber deltid. Deltidsandelen er dog svakt stigende, fra 46 prosent i 2008 til 48 prosent i 2014. Yrkesfeltet er kvinnedominert, men mannsandelen er økende. Menn utgjorde 14 prosent av yrkesfeltet i 2008, mot 16 prosent i 2014. Når det gjelder registrert utdanning hadde 87 prosent kort høyere utdanning. Sett i forhold til akademiske yrker, var andelen uten registrert utdanning noe lavere (1,7 prosent) i dette yrkesfeltet.

Figur 3.4 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Høyskoleyrker (STYRK98=3). Heltid over 20 år. (n=17400 i 2008 og n=19800 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



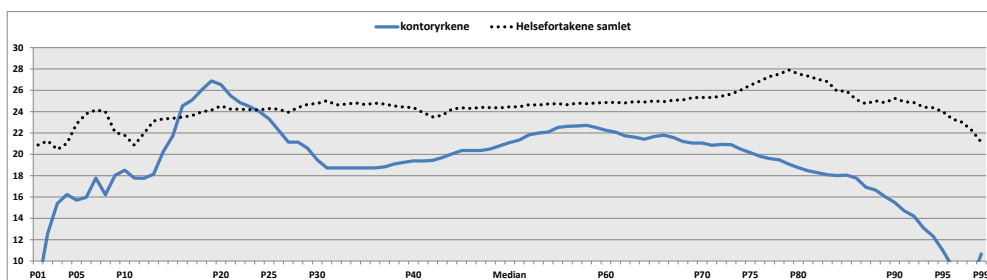
For høyskoleyrkene er lønnsveksten lavest helt nederst i fordelingen, men fra og med P05 og opp til median legger seg veksten rundt 22 prosent. Fra median og oppover i fordelingen øker veksten noe. P75-P90 har en vekst på om lag 23 prosent, mens P95 øker med 24 prosent eller mer.

Medianlønna for høyskoleyrkene gikk fra 376 000 kroner i året i 2008 til 459 000 i 2014. For lavest lønne (P05) økte lønna fra 299 000 til 362 000, mens den gikk fra 462 000 til 573 000 for P95. I yrkesgruppa har den interne lønnsfordelingen økt noe. Mens høyest lønne (P95) tjente 1,54 ganger så mye som lavest lønne (P05) i 2008, var forholdet på 1,58 ganger i 2014.

3.4 Lønnsutvikling for kontoryrker

Kontoryrkene er et lite yrkesfelt i helseforetakene, med 4,5 prosent av årsverk og arbeidsstokken i 2014. Gruppa er kvinnedominert, det er kun 8 prosent menn. Videre er gruppa delt i to med hensyn til arbeidstid. 53 prosent jobbet heltid i 2008, mens 55 prosent gjorde det i 2014. Ut fra registrert utdanningsnivå hadde 20 prosent grunnskole som høyeste nivå i 2014, mens 66 prosent hadde videregående skole. De med høyere utdanning utgjorde snaut 12 prosent i 2008 og drøyt 13 prosent i 2014.

Figur 3.5 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Kontoryrker (STYRK98=4). Heltid over 20 år. (n=3400 i 2008 og n=3100 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Lønnsveksten for kontoryrkene legger seg godt under helseforetakene samlet, med unntak av rundt P20, hvor veksten kommer opp i 27 prosent. Helt nederst er veksten

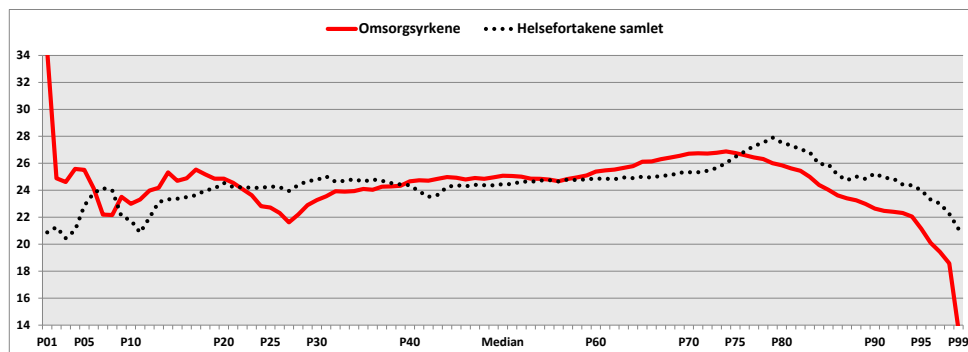
under 16 prosent, mens den fra median og opp til P80 legger seg over 20 prosent. Fra P80 og høyere faller veksten, og fra P90 ligger veksten på under 16 prosent.

For kontoryrkene vokste medianlønnen med 21 prosent og gikk fra 305 000 kroner i 2008 til 369 000 i 2014. De lavest lønte (P05) gikk fra 266 000 i 2008 til 308 000 i 2014, mens de høyest lønte (P95) gikk fra 395 000 i 2008 til 439 000 i 2014. Ettersom veksten i topp (P95) er svakere enn i bunn (P05), blir interne lønnsforskjeller noe mindre. P95/P05 endres fra 1,48 i 2008 til 1,42 i 2012.

3.5 Lønnsutvikling for omsorgsykker

Omsorgsykerne utgjorde rett under 20 prosent av arbeidsstokken og 13 prosent av de heltidsansatte. Som for de andre yrkesfeltene er omsorgsykerne kvinnedominert, men andelen menn er økende. I 2008 utgjorde menn 27 prosent av yrkesfeltet, mens hver tredje i 2014 var mann. Majoriteten, eller 66 prosent, arbeidet deltid i 2008 – men andelen går ned 3 prosentpoeng i 2014. Åtte av ti hadde videregående skole som høyeste registrerte utdanningsnivå. I tillegg er det en økende andel i omsorgsykerne med høyere utdanning. I 2008 var 13 prosent registrert med dette utdanningsnivået, mens andelen var 18 prosent i 2014. Innenfor omsorgsykerne utgjør yrkesgruppe 513 (Pleie- og omsorgspersonale) 95 prosent av de ansatte. Yrkesgruppa domineres av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, eller annet pleie- og omsorgspersonale.

Figur 3.6 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Omsorgsykker (STYRK98=5). Heltid over 20 år. (n=8700 i 2008 og n=9000 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



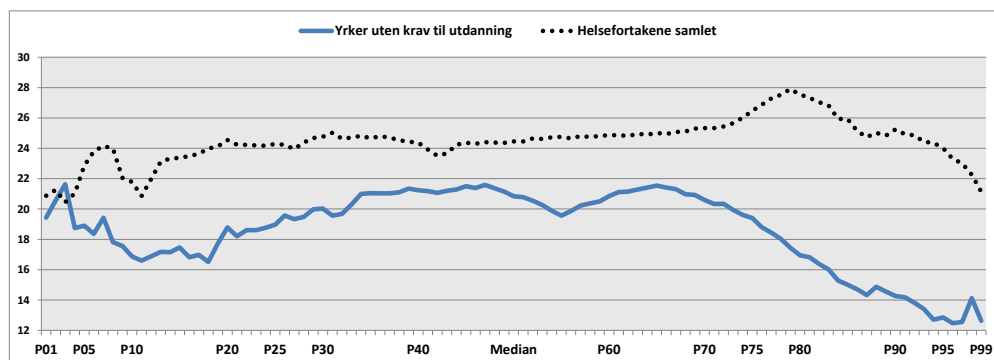
Mens akademiske yrker, høyskoleyrker og kontoryrkene hadde en gjennomgående svakere lønnsvekst enn i helseforetakene samlet, er bildet for omsorgsykerne mer fordelaktig. De nederste persentilene har hatt en vekst på over 26 prosent for perioden. Utover fordelingen, ligger veksten for omsorgsykerne over eller omtrent som ellers i helseforetakene. Unntaket er øverst i fordelingen, hvor veksten er lavere. For omsorgsykerne gikk median årslønn fra 329 000 kroner i 2008 til 412 000 i 2012. Lavest lønte (P05) gikk fra 245 000 i 2008 til 308 000 i 2014, mens høyest lønte (P95) var en økning fra 442 000 til 535 000. Fordi veksten i topp (P95) er lavere enn i bunn (P05), reduseres interne lønnsforskjeller blant omsorgsykerne. P95/P05 endres fra 1,8 i 2008 til 1,74 i 2012.

3.6 Lønnsutvikling for yrker uten krav til utdanning

Yrker uten krav til utdanning utgjorde 4 prosent av arbeidsstokken og 3,5 prosent av de heltidsansatte i 2014. Som ellers i helseforetakene er det kvinnedominans, men i motsetning til høyskole- og omsorgsyrkene er mannsandelen synkende. Menn utgjorde 26 prosent av yrkesgruppa i 2008, mot 20 prosent i 2014. Etter arbeidstid er yrkesfeltet mer eller mindre delt i to, og det er en økning i andel med deltidsarbeid. I 2008 jobbet 49 prosent deltid, mot 52 prosent i 2014.

Etter registrert utdanningsbakgrunn hadde 84 prosent høyeste registrerte utdanning på videregående skolenivå. Andelen som ikke er registrert med noen utdanning, går ned fra 14 prosent i 2008 til 9 prosent i 2014. Når det gjelder landbakgrunn er det vekst i andelen som er født utenfor Norge. Mens syv av ti var norskfødte i 2008, var seks av ti det i 2014. Flesteparten av de utenlandskfødte var født i Asia eller Afrika.

Figur 3.7 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Yrker uten krav til utdanning (STYRK98=9). Heltid over 20 år. (n=2200 i 2008 og n=2400 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Med unntak av nederst i fordelingen, ligger lønnsveksten for yrker uten krav til utdanning under helseforetakene samlet. Særlig synes dette å gjelde fra P75 og oppover i fordelingen. Veksten for P95 ligger rundt 12 prosent. Mens medianlønnen var på 300 000 kroner i 2008, var den på 363 000 i 2014. Tilsvarende var årslønnen for P05 på 233 000 i 2008 og på 277 000 i 2014. Årslønnen for P95 gikk fra 385 000 i 2008 til 435 000 i 2014. Samlet betyr dette at de interne lønnsforskjellene blir mindre, og ratioet P95/P05 gikk fra 1,65 i 2008 til 1,57 i 2014.

4 Profesjonene i helseforetakene

Det forrige kapitlet viste at ulike yrkesfelt hadde ulik utvikling i lønnsvekst og fordeling. Noen hadde sterkere vekst enn andre, og veksten fordelte seg forskjellig mellom yrkesfeltene. I enkelte yrkesfelt gikk interne lønnsforskjeller opp, mens det i andre var en nedgang. Yrkesfeltene inneholder flere arbeidstakergrupper. Derfor ser dette kapitlet nærmere på lønnsutviklingen for de tre store profesjonene i helseforetakene:

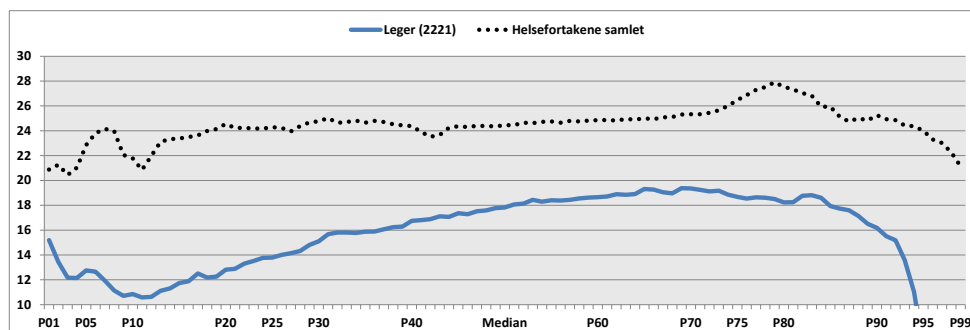
- Leger
- Sykepleiere
- Hjelpepleiere/Helsefagarbeidere

Videre må det sies at det er yrkeskodene som ligger til grunn for analysene – ikke utdanning. For eksempel er sykepleiere i lederstillinger ikke med i datagrunnlaget for sykepleiere, selv om utdanningen for vedkommende er sykepleier. Sykepleiere med lederstillinger er en del av lederyrkene, og naturlig nok gjelder det samme for legene og hjelpepleierne/helsefagarbeiderne.

4.1 Legenes lønnsutvikling

Legene som ligger til grunn for analysene, er valgt ut etter yrket de er klassifisert etter (STYRK98). Når det gjelder de som var klassifisert med yrkeskode 2221 – Lege, var det 10 500 av dem i 2008 og 13 000 av dem i 2014. Mens mange i helseforetakene jobber deltid, varierer deltidsandelen blant legene fra 15 til 18 prosent. Legene skiller seg fra de andre yrkesfeltene, fordi det etter 2011 er flere menn enn kvinner som arbeider deltid. Videre endres kjønnsbalansen blant legene. Mens 43 prosent av legene i 2008 var kvinner, utgjorde kvinnene så vidt flertall i 2014.

Figur 4.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. STYRK98= Yrke 2221 – Lege. Heltid over 20 år. (n=8900 i 2008 og n=10800 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

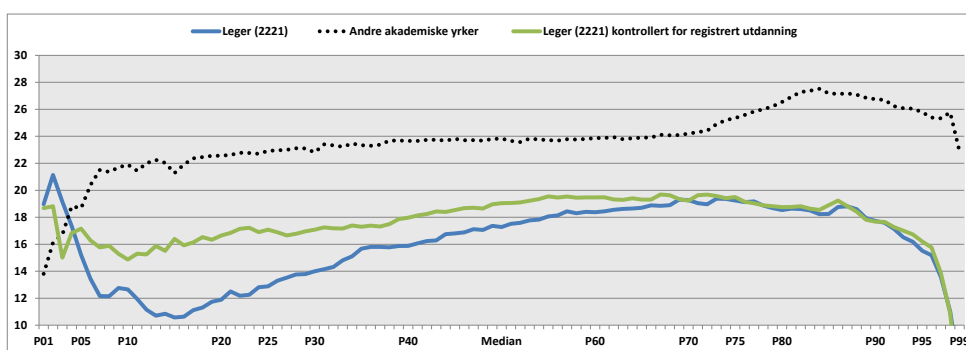


Legenes lønnsvekst legger seg godt under helseforetakene samlet gjennom hele fordelingen. Under median ligger samlet vekst opptil 13 prosentpoeng lavere enn i helseforetakene, og for P10 ligger legenes lønnsvekst rett over 10 prosent. Fra median og oppover derimot bedres det noe – hvor lønnsveksten kommer over 18–19 prosent, før den igjen faller under 10 prosent for P95.

Legenes medianlønn endres fra 678 000 kroner i året i 2008 og opp til 794 000 i 2014. For de lavest lønte legene (P05) endres dette fra 398 000 i 2008 til 459 000 i 2014, mens det i den andre enden av fordelingen er høyere summer. P95 blant legene lå på 1 045 000 i 2008, mens 2014-versjonen av P95 hadde en årslønn på 1 207 000. Når det gjelder interne lønnsforskjeller var P95/P05-ratioet på 2,62 i 2008 og på 2,63 i 2014.

Fordi legenes lønnsvekst avvek så mye, har vi valgt å kontrollere profesjonsgruppa ytterligere. Blant annet kan turnusleger eller legestudenter som er inne til praksis i helseforetakene spille inn – og disse vil trekke nivået ned. I figur 4.2 har vi i tillegg kontrollert for utdanning, det vil si at det kun er personer som er registrert med yrkeskode 2221 – Lege, og som var registrert med medisinsk utdanning eller doktorgrad innenfor medisin (BU NUS 2000 kode 763 og kode 863 medisin).

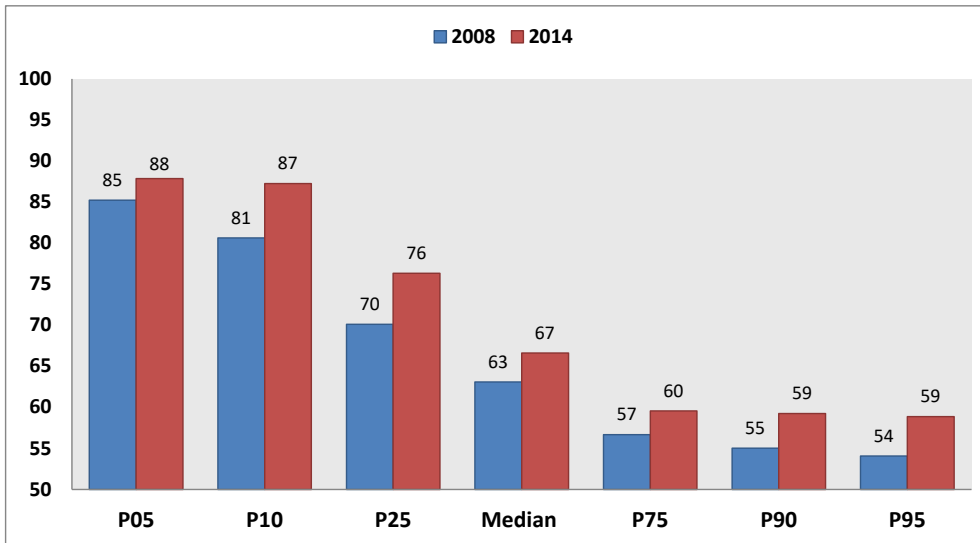
Figur 4.2 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. STYRK98= Yrke 2221 – Lege og utdanning (BU NUS 2000 kode=763 og 863). Heltid over 20 år. (n=6700 i 2008 og n= 9400 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Som figur 4.2 viser, forsvinner mye av den laveste lønnsveksten etter at man har kontrollert for utdanning (grønn linje). Særlig synes dette å gjelde i den nederste tredelen. Men selv om veksten blir noe jevnere for de nederste 85 persentilene, faller veksten fortsatt øverst i fordelingen – også etter at vi har kontrollert for utdanning. Videre ser man at legenes lønnsvekst fortsatt legger seg under lønnsveksten for andre akademiske yrker.

I helseforetakene har andre akademiske yrker hatt sterkere lønnsvekst enn legene. Det er kun for de nederste 3 prosentene at legene har høyere vekst. Lønnsavstanden mellom de to gruppene varierer betydelig. Videre er det verd å merke seg at prosentvis lønnsvekst for andre akademiske yrker er høyest øverst i fordelingen. P75 og høyere ligger med en samlet lønnsvekst på over 26 prosent. Selv om veksten har vært høyere for andre, må det også sies at legenes lønn i utgangspunktet var langt høyere enn for de andre akademiske yrkene. Figur 4.3 viser hvor stor andel av lønna de andre akademiske yrkene hadde av legenes lønn i 2008 og i 2014.

Figur 4.3 Andre akademiske yrker sin andel av legers lønn. 2008 og 2014. Helseforetak. Heltid. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

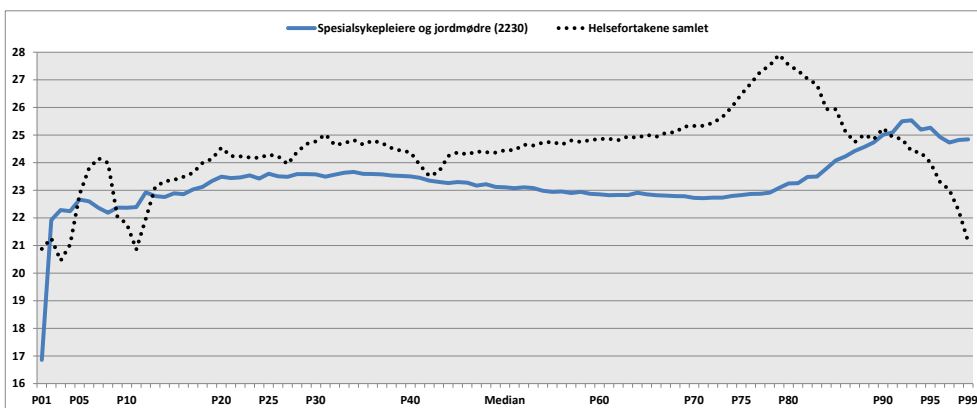


I 2008 hadde den lavest lønte (P05) 85 prosent av lønna til den lavest lønte legen (P05), mens vedkommende som var lavest lønnet i 2014 hadde 88 prosent av lønna til den lavest lønte legen. Tilsvarende ser man at median for andre akademiske yrker utgjorde 63 prosent av medianlønna til legene i 2008, mot 67 prosent av medianlønna i 2014. Den høyest lønte i andre akademiske yrker (P95) tjente 54 prosent av lønna til den høyest lønte legen i 2008, mot 59 prosent i 2014.

4.2 Spesialsykepleiernes lønnsutvikling

Spesialsykepleierne inngår som en del av andre akademiske yrker, og som det innledningsvis ble skrevet, har det vært betydelig vekst blant spesialsykepleierne. Antallet går fra 17 600 personer i 2008 til 19 400 personer i 2014. Spesialsykepleierne er mer eller mindre delt på midten når det kommer til deltid, 48 prosent jobbet deltid i 2008, mot 50 prosent i 2014. Andelen menn ligger stabilt på 11 prosent.

Figur 4.4 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Heltid over 20 år. STYRK98= Yrke 2230 – spesialsykepleiere og jordmødre (n=9000 i 2008 og n= 9700 i 2014). SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



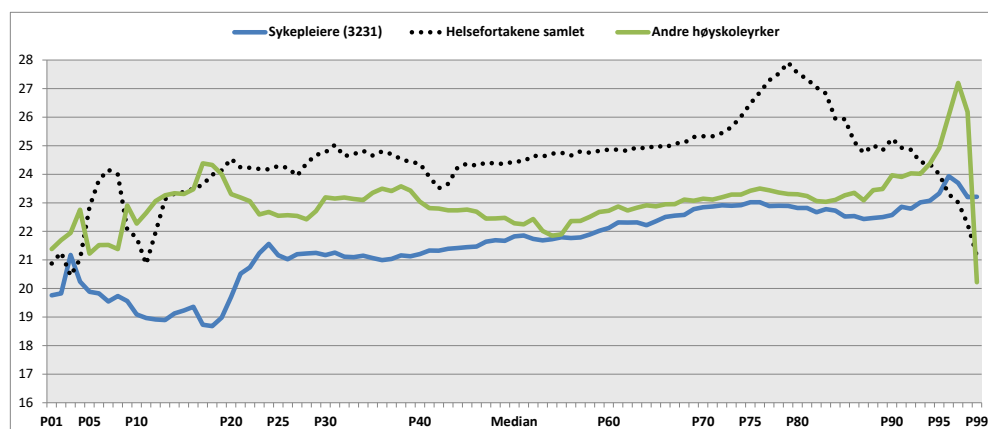
Med unntak av de nederste prosentene ligger spesialsykepleiernes lønnsvekst rundt 23 prosent opp til P80, hvor veksten deretter blir sterkere. P90 og høyere har en samlet vekst på 25 prosent eller mer. Spesialsykepleiernes medianlønn endres fra 431 000 kroner i året i 2008 og opp til 530 000 i 2014. For de lavest lønte (P05) endres dette fra 359 000 i 2008 og til 440 000 i 2014. Lønnsnivået for P95 blant spesialsykepleierne lå på 524 000 i 2008, og tilsvarende plass i 2014 ga en årslønn på 656 000. Når det gjelder interne lønnsforskjeller og relative endringer, var P95/P05 ratio på 1,46 i 2008 og på 1,49 i 2014.

4.3 Sykepleiernes lønnsutvikling

Sykepleierne var en del av høyskoleyrkene, som hadde en lønnsvekst rundt 22 prosent opp til median og deretter sterkere vekst øverst i fordelingen (P75 og høyere – se figur 3.4). For høyskoleyrkene samlet ble det større interne lønnsforskjeller i 2014 enn i 2008.

Antall sykepleiere går fra 22 300 personer i 2008 til 23 600 i 2014, og det er en svært svak stigning i antallet mannlige sykepleiere. Mens 9 prosent var menn i 2008, utgjorde de 10 prosent i 2014. Andelen som jobber deltid er høy og ligger stabilt på 66 prosent. Kun hver tredje sykepleier jobber altså full stilling, og inngår i figur 4.5.

Figur 4.5 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Heltid over 20 år. STYRK98= Yrke 3231 – Sykepleiere (n=9900 i 2008 og n= 11 700 i 2014).



Sykepleiernes vekst ligger under veksten i helseforetakene samlet, og under veksten for andre høyskoleyrker. Ser man på sykepleierne separat, var veksten svakest under P20, der den ligger ned mot 19 prosent. Fra P20 og oppover øker veksten, og for P95 lå veksten på 24 prosent. Etersom veksten er svakest nederst i fordelingen, endres ratioet for P95/P05 fra 1,53 i 2008 til 1,58 i 2014. Medianlønna til sykepleierne går på årsbasis fra 380 000 kroner i 2008 opp til 463 000 i 2014. For lavest lønte sykepleier (P05) økte lønna med snaue 60 000 fra 300 000 i 2008. P95-sykepleieren økte den fra 459 000 i 2008 til 566 000 i 2014.

4.4 Helsefagarbeidernes lønnsutvikling

Mens yrkeskodene for leger og sykepleiere kun omfatter profesjonene, er yrkeskodene for helsefagarbeidere (5132) definert som «Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere». Det skiller ikke i yrkeskoden om arbeidstakerne er fagutdannet. For å skille fagutdannede fra andre, er det via utdanningsvariabelen blitt foretatt noen seleksjoner. Primært er vi interessert i de som er utdannet som hjelpepleiere, omsorgsarbeidere eller hjelpepleiere og deres lønnsutvikling. Videre ligger det en utfordring knyttet til klassifiseringen av hele yrkesgruppe 513 - pleie- og omsorgspersonale.

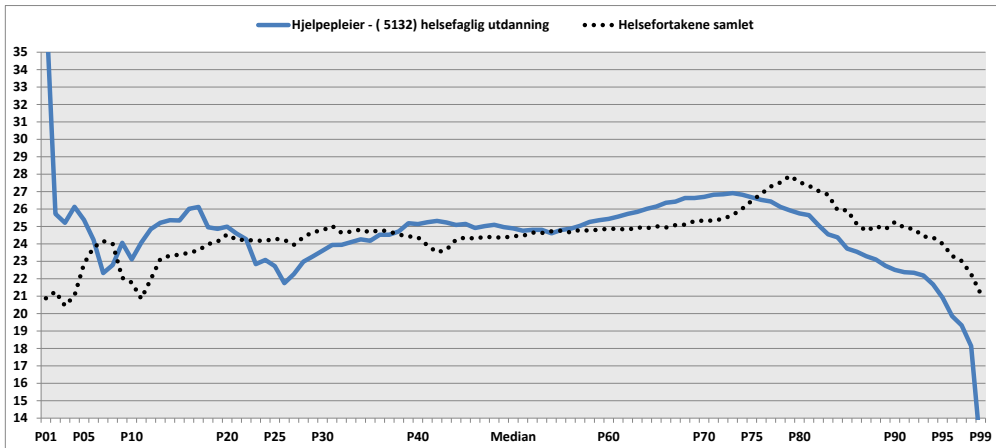
Tabell 4.1 Yrkesgruppe 513 etter firesifret yrkeskode. STYRK. 2008-2014.

513 pleie- og omsorgspersonale	Yrke	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Omsorgsarbeidere og hjelpearbeidere	5132	4093	3914	3860	3415	2626	2479	2429
Legesekretær	5135	1235	1324	1314	1410	1432	1458	1547
Annet pleie- og omsorgspersonale	5139	2504	2609	2649	2758	3650	4514	4269
Andre yrkeskoder innenfor 513		253	200	159	120	113	112	109
Samlet		8085	8047	7982	7703	7821	8563	8354

Som det framkommer av tabell 4.1, er det nedgang særlig i «Omsorgsarbeidere og hjelpearbeidere» (yrke 5132) fra 2012 og ut perioden, samtidig som det er en kraftig vekst innenfor «Annet pleie- og omsorgspersonale» (Yrke 5139) fra og med 2012 og ut perioden. Perioden starter med over 4000 personer i yrke 5132 (hjelpepleier m.m) og avsluttes med 2400 personer i yrkeskoden. For restkategorien innenfor «Annet pleie- og omsorgspersonale» (yrke 5139) starter det med 2500 personer og ender med 4300 personer.

Av samtlige ansatte innenfor yrke 5132 «Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere» hadde om lag hver femte grunnskoleutdanning som høyeste registrerte utdanning, eller det manglet registrering på utdanningsnivået. 65 prosent hadde utdanning på videregående nivå, mens resten hadde høyere utdanning. Når det gjelder videregående utdanning, så innbefatter det igjen alle som har registrert utdanning på dette nivået. Blant annet er det et betydelig innslag av arbeidstakere som har utdanning fra allmenne fag/studiespesialisering, som ikke har en helsefaglig utdanning – men jobber som omsorgsarbeidere. I figur 4.6 inngår de som har utdanning på videregående nivå som helsefagarbeider og som jobber heltid.

Figur 4.6 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Heltid over 20 år. STYRK98= 5132 – Omsorgsarbeidere og hjelpearbeidere. Utdannet innenfor Helsefag (Kode 361, 461 og 561). (n=1200 i 2008 og n= 1000 i 2014).



De nederste prosentene hadde en lønnsvekst over 26 prosent, og fra P10 og oppover er veksten for fagutdannede omsorgsarbeidere og hjelpearbeidere stort sett over lønnsveksten for helseforetakene samlet. Derimot endres det rundt P75, hvor veksten er lavere enn i helseforetakene samlet.

Medianlønna til fagutdannede helsefagarbeiderne går på årsbasis fra 351 000 kroner i 2008 opp til 426 000 i 2014. For lavest lønte omsorgsarbeidere og hjelpearbeidere (P05) økte lønna fra 292 000 til 338 000, mens tilsvarende nivå for P95 gikk fra 438 000 til 511 000 i året. Ratio P95/P05 endres lite, fra 1,50 i 2008 til 1,51 i 2014.

5 Multivariate analyser

Kapitlene foran viste at det var en vekst i sysselsettingen i helseforetakene, hvor det hadde blitt flere i lederyrker, i akademiske yrker og i høyskoleyrkene. Videre viste det seg at lønnsutviklingen varierte mellom yrkesfeltene. På samme måte var det variasjoner innad i yrkesfeltene på hvor veksten hadde kommet, og det var variasjoner i hvorvidt de interne lønnsforskjellene hadde økt eller gått ned. At enkelte grupper har høyere eller lavere lønnsvekst enn andre, kan også forklares av strukturelle forhold. For eksempel ved at det har blitt flere yngre eller eldre arbeidstakere, hvor eventuelle ansiennitetsregler kan slå inn. Tilsvarende kan lavere lønnsvekst for noen yrkesfelt skyldes at stadig flere har oppnådd maksimal uttelling for ansiennitet. 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, erfaring³, registrert utdanningsnivå og dummyvariabler for yrkesgruppe etter STYRK98. (Som referansekategori for dummies velges lederyrker).
- I tillegg er det tatt med dummies for de tre profesjonene leger, sykepleiere, spesialsykepleiere og hjelpepleiere/helsefagarbeidere.

Det foretas en selektering på alder, det vil si at man må være 20 år eller mer på telle-tidspunktet, og man må ha en heltidsstilling. Sammen med de deltidsansatte utelates 0,1 prosent av de helseforetaksansatte 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.

³ 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.

Tabell 5.1 Multipl regressjon med koeffisientene⁴ for hvert år i perioden 2008-2014. Avhengig variabel: logaritmen til brutto månedslønn, KPI justert.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Konstantledd	1029,5	1028,5	1028,5	1030,1	1032,9	1032,5	1032,4
Kvinne	-8,6	-8,7	-8,8	-8,2	-7,9	-8,2	-8,2
Erfaring	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
Utdanning	7,5	8,1	8,3	8,6	8,4	8,6	8,8
Referansekategori STYRK98: Lederyrker (1)							
Dummy – Akademiske yrker (2)	-12,4	-11,4	-13,5	-14,1	-14,8	-14,6	-14,8
Dummy – Høyskoleyrker (3)	-22,7	-23,8	-25,2	-26,7	-26,8	-26,6	-26,7
Dummy – Kontoryrker (4)	-28,2	-28,0	-30,2	-31,0	-33,2	-31,5	-33,5
Dummy – omsorgsykker (5)	-24,0	-24,0	-25,1	-24,9	-26,8	-25,4	-25,5
Dummy – manuelle yrker(6,7,8)	-34,4	-32,6	-33,9	-33,2	-36,3	-36,0	-39,2
Dummy – yrker uten krav til utdanning (9)	-30,3	-29,7	-31,3	-32,8	-34,9	-34,6	-35,4
Dummy - lege	37,3	34,3	35,2	34,1	33,9	31,8	31,3
Dummy - spesialsykepleier	,6**	-2,9	-,6**	-2,3	-1,9	-2,6	-1,3
Dummy-sykepleier	4,0	2,5	3,7	2,9	2,2	2,8	3,7
Dummy - helsefagsarbeider	2,4	,4**	1,6	,1**	2,2	2,1	1,2
Adjusted R-Square	65,1	66,9	64,4	66,1	63,1	63,5	63,5

** variabelen er ikke signifikant på 5 prosent nivå

Ser man på effekten av kjønn, varierer den lite på tvers av de årlige regresjonene. Det å være kvinne gir omtrent det samme nedtrekket i avhengig variabel i samtlige år i perioden. Arbeidserfaring gir derimot noe bedre avkastning i slutten av perioden, enn i begynnelsen. Dersom arbeidstakeren hadde 20 års arbeidserfaring i 2008, ville dette øke avhengig variabel med 12,65 poeng i 2008, og 14,3 poeng i 2014. Tilsvarende gir høyere utdanningsnivå noe bedre uttelling i 2014 enn i 2008.

De bivariate gjennomgangene i kapittel 2 viste at lederne i helseforetakene hadde sterkere lønnsvekst enn de andre (se figur 3.1). De andre yrkesgruppene utvikling er

⁴ Alle koeffisientene er ganget opp med 100. Det samme gjelder adjusted R square, som forteller hvor mye av lønnsnivået det er vi klarer å forklare gjennom denne modellen. Omtrent 2/3 av lønnsnivået kan forklares gjennom de uavhengige variablene som er brukt i modellen.

sett i forhold til lederne. Her ser man at de årlige koeffisientene for dummyvariablene blir større. De med størst endring i koeffisienten var kontoryrkene, de manuelle yrkene og yrker uten krav til utdanning. De bivariate undersøkelsene (se for eksempel figur 3.4) viste også at disse yrkesgruppene hadde lav vekst øverst i fordelingen.

Minst endring i koeffisienten finner vi for omsorgsyrkene, som også hadde relativt høy lønnsvekst sammenliknet med andre ikke-ledende yrkesfelt. For de akademiske yrkene er økningen noe mindre, men 75 prosent av disse er enten leger eller spesialsykepleiere. Ser man på dummyvariabelen for legene, drar det å være lege i helseforetakene lønna kraftig opp – men koeffisienten blir mindre utover i perioden. Kort sagt trekker det å være lege lønna betydelig opp, men mer i 2008 enn i 2014. Ser man på den andre profesjonen, spesialsykepleiere og jordmødre, så er deres koeffisient mer stabil – selv om det her er noen år med lav signifikans. For de to andre profesjonene, helsefagarbeidere og sykepleiere, er derimot dummyvariabelen nokså stabil over perioden, og slik sett verken vinner eller taper de posisjon om lønnsvekst.

5.1 Brutto og netto lønnspredning

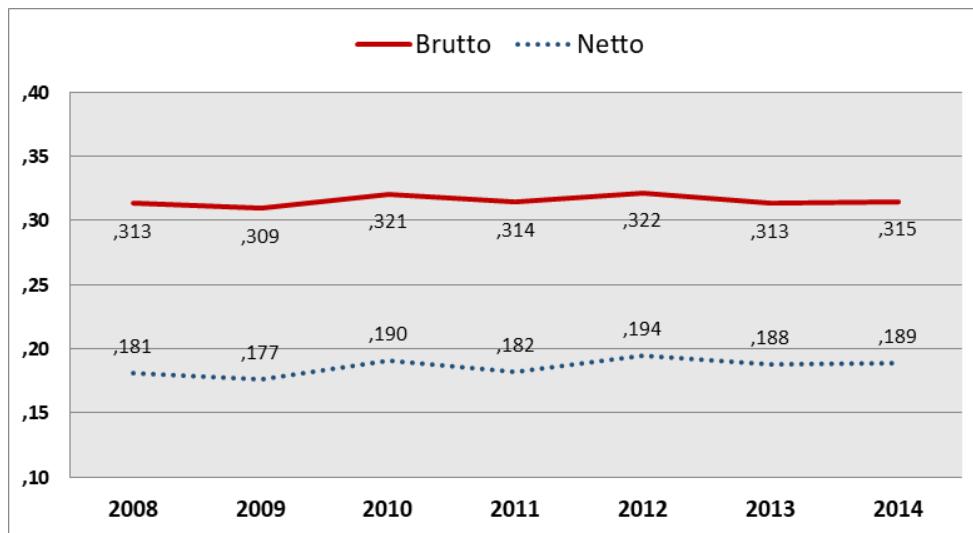
Lønnspredningen kan måles brutto eller netto, hvor bruttopredning er spredningen i hele fordelingen, mens nettospredning er etter at man har kontrollert for ulike kjennetegn (alder, kjønn, yrke, utdanningsnivå, stillingskode m.m). Bruttospredning, standardavviket til logaritmen til månedslønn, viser 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. Retter man søkelyset på bruttopredningen, ser man at denne avtar i oddetallsår (mellomoppgjør) og øker i partallsår (hovedoppgjør). Størst er bruttopredningen i 2010 og i 2012. At bruttopredning øker noe i perioden, betyr noe økning i lønnsforskjellene i helseforetakene.

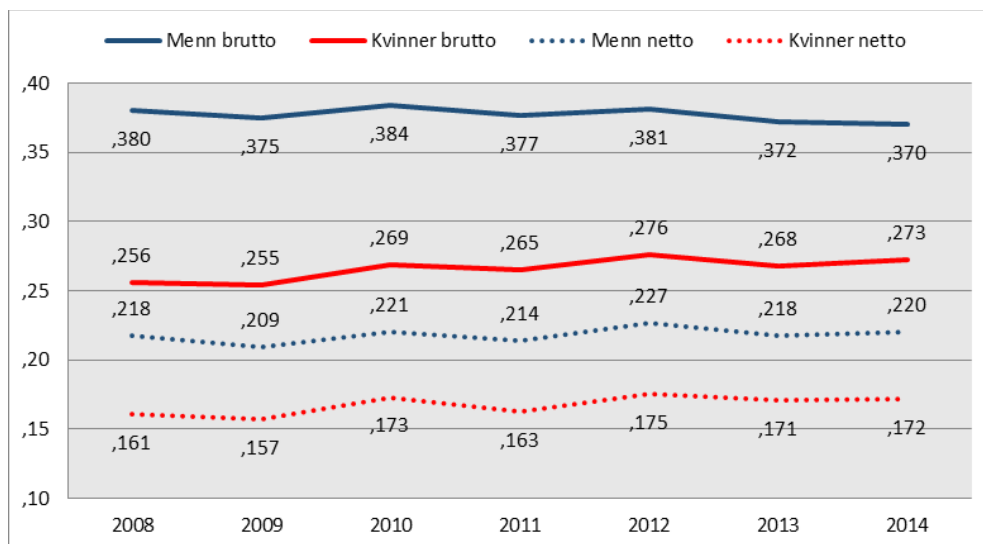
Den stiplede linja i figur 5.1 viser at lønnsforskjellene etter at vi har kontrollert for kjønn, erfaring, utdanning og yrke (netto lønnspredning), er betydelig lavere. Kurven for nettospredningen har samme form som bruttopredningen, og de to kurvene følger hverandre nokså likt. Noe som også indikerer at den delen av variasjonen som skyldes de uavhengige variablene i regresjonen, holder seg relativt konstant gjennom perioden. Veksten i nettospredning er dog noe sterkere enn bruttopredning.

Regresjonen viste at det å være kvinne hadde et betydelig nedtrekk i lønn i helseforetakene. I figur 5.2 er det gjort tilsvarende analyser av brutto og netto lønnspredning for kvinner og menn for hvert år i analyseperioden.

Figur 5.1 Lønsspredning, Brutto og netto⁵. Helseforetakene. Heltid over 20 år. 2008-2014.



Figur 5.2 Lønsspredning, Brutto og netto. Helseforetakene. Menn og kvinner. Heltid over 20 år. 2008-2014.



I figur 5.2 ser man at bruttospredning er langt høyere blant menn enn blant kvinner. Forskjellen mellom menns lønnsnivå i helseforetakene er større enn kvinners. Derimot ser man at bruttospredningen går noe ned blant menn, mens den går noe opp blant kvinner. Etter at vi har kontrollert for erfaring, utdanning, yrkeskode og stilling og står igjen med nettospredning, ser man at nettospredningen ligger høyere for menn enn for kvinner. Med andre ord er det større uforklarte lønnsforskjeller blant menn enn blant kvinner i helseforetakene – gitt de variablene som er med i modellen. Ser man derimot på utviklingen i nettospredning fra 2008 til 2014, øker denne med

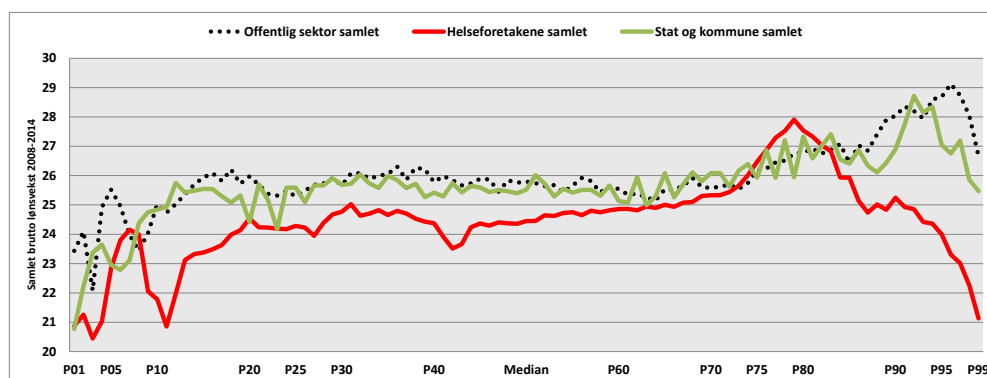
⁵ Netto lønnsdispersjon framkommer fra separate lønnsregresjoner for hvert år, med kontroll for henholdsvis kjønn, erfaring, utdanning og yrkeskoder (STYRK98).

snaut 1 prosentpoeng for menn, mens den øker med snaue 7 prosentpoeng for kvinner. Slik sett øker uforklart lønnsbredning mer for kvinner enn for menn.

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. Ettersom 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 kommune-sektoren.

Figur 6.1 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Offentlig sektor samlet, og helseforetakene separat. Heltid over 20 år. (n=366 000 i 2008 og n= 413 000 i 2014).



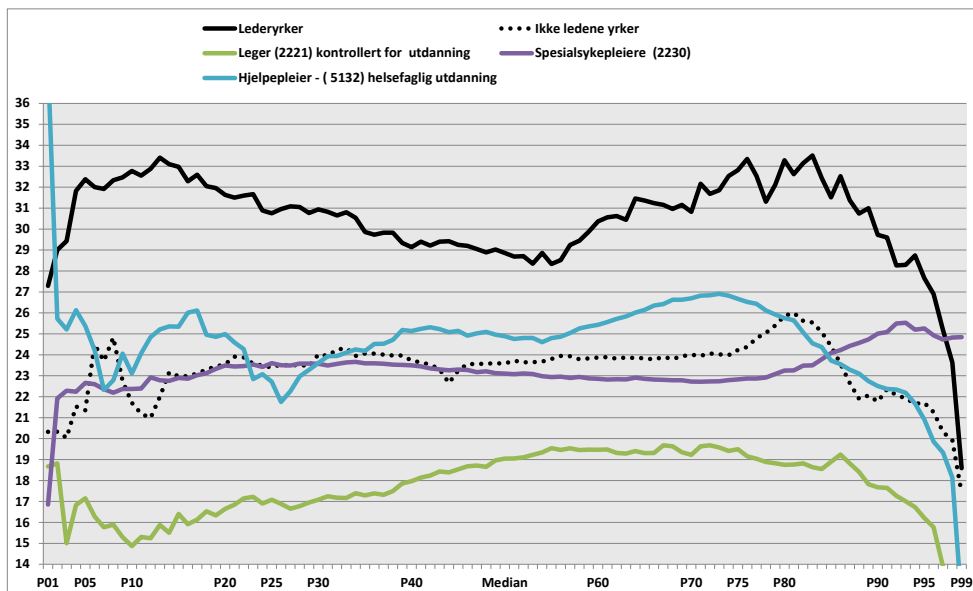
Den stiplede linja i figur 6.1, offentlig sektor samlet, illustrerer det samme som framkommer i TBU. Lønnsveksten har vært sterkest fra P80 og oppover, og de 20 prosent best betalte har hatt sterkest lønnsvekst. Videre ser man av den stiplede linja at i intervallet P10-P80 er det mindre forskjeller i lønnsvekst. Syv av ti i offentlig sektor har en lønnsvekst som ligger rundt 25–26 prosent fra 2008 til 2014. Helt nederst er veksten sjelden over 25 prosent, og helt øverst ligger den godt over 28 prosent.

De 26 prosent høyest lønte i helseforetakene har et lønnsnivå som gjør at de faller innenfor de 20 prosent høyest lønte i offentlig sektor. Ser man på figur 6.1, ligger veksten i helseforetakene over i intervallet P76-P85 – men høyere opp i fordelingen er lønnsveksten betydelig lavere i helseforetakene. Tar man gjennomsnittet av persentilene P74-P99 i helseforetakene, gir dette en vekst på rett over 25 prosent – eller omtrent som i offentlig sektor samlet for intervallet P01-P80. Det er lønnsveksten blant de 10 prosent høyest lønte som trekker ned. Ellers er det verd å merke seg at den røde linja til helseforetakene i figur 6.1 ligger gjennomgående lavere enn i offentlig sektor samlet.

Om lønnsvekst og fordeling i helseforetakene har vært annerledes enn ellers i offentlig sektor, viste analysene for yrkesfelt og profesjoner at noen har hatt sterkere

vekst enn andre. Dette gjelder særlig den voksende gruppen av lederyrker (STYRK98). I tillegg til lederne ser det ut til at omsorgsyrkene har hatt en sterk utvikling.

Figur 6.2 Lønnsvekst fra 2008 til 2014. Prosent. Helseforetakene. Heltid over 20 år. Utvalgte STYRK98-koder og (n=366 000 i 2008 og n= 413 000 i 2014).



Som figur 6.2 viser, ligger lederyrkenes lønnsvekst over dem som ikke er i lederstillinger. Dette er gjennomgående i hele fordelingen. Målt i prosentpoeng varierer veksten fra 1,2 prosent til 11 prosent mellom de 99 persentilene. Dersom man tar ett gjennomsnitt av persentilene for ledere og ikke ledere, gir dette en forskjell på rett over 7 prosentpoeng for perioden samlet.

Hjelpepleierne, derimot, har hatt en lønnsutvikling som har vært bedre enn for de andre ikke ledende yrkene, men også for disse er det lavest lønnsvekst blant de høyest lønte. Spesialsykepleierne har hatt vekst omtrent på linje med andre ansatte, og blant disse er lønnsveksten jevnt fordelt. Unntak er de 10 prosent best betalte spesialsykepleierne, som har hatt høyere vekst. Legene har derimot hatt gjennomgående lavere vekst. Dette gjelder særlig de lavest lønte legene – og de 10 prosent høyest lønte legene.

Det er blitt flere ledere i helseforetakene, og de har som vist i figur 5.2 hatt den sterkeste lønnsveksten. En annen måte å se dette på er hvor mye av den totale lønnsmassen som ble brukt på de forskjellige yrkesfeltene i 2008 og i 2014. Av lønnsutbetalingene blant heltidsansatte gikk 7 kroner av hver hundrelapp med til å betale en i lederstilling i 2008, mens man brukte 10 kroner av hundrelappen i 2014. Fra den samme hundrelappen gikk 23 kroner med til å betale legene – både i 2008 og i 2014. Tilsvarende brukte man i 2008 11 kroner av hundrelappen til å lønne omsorgsyrkene, mens man brukte 10 kroner i 2014. Høyskoleyrkene fikk 25 kroner av hundrelappen i 2008 og 24 kroner av den i 2014.

Lønnsfordeling i helseforetakene

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 helseforetakene.



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

Fafo-notat 2018:17
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10282