



Jobber med lav lønn

En kartlegging av jobbene og lønnstakerne med lav lønn

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2023/40

Knut Håkon Grini, Magnus Berglund Johnsen og Jarle Kvile

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 13. november 2023

Rettet 21.november 2023 side 55

ISBN 978-82-587-1839-7 (elektronisk)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Denne rapporten er en oppfølging av rapporten om «Jobbene med lavest lønn» fra 2021. Den første rapporten beskrev alle jobber med lønn i arbeidsmarkedet. I denne rapporten, med en lenger tidsserie, tas det et steg videre for å belyse hvordan lav lønn er fordelt blant lønnstakere som bare er i jobb og ikke er tilknyttet utdanning eller velferdstjenester ved siden av arbeid. Rapporten anvender flere mulige nedre grenser for lønn og undersøker også hvor lenge lønnstakere blir i jobber med lav lønn. I tillegg blir det undersøkt hvilke kjennemerker som er typiske for lønnstakere som forblir i jobbene med lavest lønn over flere år.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delfinansiert rapporten.

Statistisk sentralbyrå, 08.11.2023

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

Vi finner at lønnstakere som skifter næring og/eller yrke hyppigere går ut av jobber med lav lønn. Lønnstakere som forblir i næringer med lavt lønnsnivå er mer utsatte for å forbli i jobber med lavere lønn. Hvis lønnstakerne er i deltidsjobber av vekslende størrelse er det vanligere at de forblir i lavt lønnede jobber. Resultatene er for en periode på seks år, fra 2017 til 2022.

I denne rapporten følger vi opp og går videre fra resultatene i Grini og Johnsen (2021), som belyste egenskaper ved lønnsnivå og lønnsutviklingen i jobbene med de laveste lønningene. I den rapporten var søkelyset på alle jobber med lønn blant de 20 prosent lavest lønnede. Eksempelvis var lærlinger inkludert i datagrunnlaget. I denne rapporten går vi lenger ved å skille ut lønnstakere som har andre aktiviteter som utdanning, herunder også lærlinger, eller er tilknyttet velferdsordninger. Hensikten er å rette oppmerksomheten mot lønnstakere som først og fremst har arbeid som hovedaktivitet.

Kartleggingen gjennom deskriptiv statistikk viser at flere egenskaper er mer typiske i den nederste delen av lønnsfordelingen sammenliknet med resten av jobbene i arbeidsmarkedet. Typisk er at lave lønninger oftere opptrer blant lønnstakere som har jobb i utvalgte næringer og yrker. Næringene med høy andel lønninger under grensene vi bruker er overnatting og servering, varehandel, forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester. Jobbene er typisk i yrkesgruppen salgs- og serviceyrker, samt blant hjelpearbeidere og innenfor rengjøring. Jobber med lav lønn er oftere deltidsjobber, har få, om noen, utdanningskrav og er oftere enn andre jobber midlertidige, fremfor faste.

I denne rapporten bringer vi også inn kjennemerker som ikke tidligere er brukt i lønnsstatistikken, herunder tips og fagforeningsmedlemskap. Tips er i hovedsak konsentrert i overnatting og servering, som også har stor andel jobber med lønn under grensene vi bruker i rapporten, altså er tips som kompensasjon konsentrert blant de lavest lønte jobbene. For fagforeningsmedlemskap, som avledes fra at det i skattemeldingen er søkt om fradrag for betalt fagforeningskontingent, ser vi at det er lavere forekomst av medlemskap i fagforening i den nederste delen av lønnsfordelingen.

OECD publiserer lønnsstatistikk for heltidsansatte der de blant annet benytter et mål som kalles «Low Pay Incidence», som vi på norsk kan kalle forekomst av lav lønn (OECD 2023). OECD beskriver denne grensen som to tredeler av median lønn for *heltidsansatte*. Siden SSB har en lønnsstatistikk omregnet til heltidsekvivalenter kan vi inkludere deltidsansatte i grunnlaget og beregne median månedslønn per november for alle årene som dekkes av rapporten. Vi tar følgelig i bruk et nytt mål for hva som kan anses som lav lønn som dekker både heltid og deltid.

Bruk av statistiske modeller bekrefter at næring er utslagsgivende for endring av lønsplassering. I siste delen av rapporten sammenstiller vi en rekke kjennemerker i en statistisk modell som søker å beskrive virkningen kjennemerkene har på hvor langt opp i lønshierarkiet man beveger seg på årene fra 2017 til 2022. Helt til slutt søker vi å belyse hvilke kjennemerker som samvarierer mest med å forbli i jobber med lav lønn. Ikke uventet er jobb i næringer med lav lønn kontra jobber i næringer med høyere lønn viktig for å forstå sannsynligheten for fortsatt lavt lønnsnivå og det å forbli i gruppen av jobber med lavest lønn.

Abstract

Employees who change their employment, occupation, or industry more often leave low paying jobs for higher paying ones. Employees who stay in industries where low levels of earnings are more prevalent, and who have part-time work, more often stay in low paying jobs.

This report is built on the approach in Grini and Johnsen (2021), which studied earnings levels and attributed connected with low pay for all employments, including apprentices. In this publication we focus on workers who are connected to the labour force only as employees, meaning that those who combine work with education (which includes apprentices), or participation in some welfare program, are disregarded.

Amongst jobs in the lower end of the earnings distribution, workers are typically employed in a small number of occupations and industries, like accommodation and food services, wholesale and retail, and health and social work. Jobs in these industries are predominantly in Service and sales, and often have low educational requirements, are part-time, and more frequently are temporary positions as opposed to a contract with indefinite duration.

Tips, as a component in earnings, and membership in a labour union have not been presented in statistics on earnings before. In this /publication we find that tips are concentrated in low paying jobs, and especially in accommodation and food services. The prevalence of union membership, as reported in the Tax Returns, shows that membership decreases in the lower pay brackets compared with membership rates in the middle of the earnings distribution.

The OECD publishes statistics on earnings for full-time employees, among many statistics, one is a measure of low pay frequency. Low pay frequency measures the frequency of jobs with earnings below two thirds of median earnings (OECD, 2023). Statistics Norway uses a calculation of full-time equivalents, so part-time jobs can compare with full-time jobs when it comes to earnings. In this /publication we utilize OECD's measure, but we do not limit our study to just full-time work. The result is that our study gives a more comprehensive overview of how jobs in the low end of the earnings distribution are composed compared to jobs above the two thirds threshold.

Finally, we use carefully selected statistical models that provide results in accordance with the descriptive findings that industry and several other variables correlate with jobs being situated in, either at a point in time or over several years, the low end of the earnings spectrum. We use statistical models in two ways. The first is concentrated on the description of the effect different variables have on the movement in the earnings distribution from 2017 to 2022. We also introduce a model that tries to address which variables are most correlated with staying in low paying jobs. In this last case we work towards the study of the probability of staying in such jobs.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
Innhold	6
1. Innledning	7
2. Datagrunnlag og definisjoner av sentrale begrep	9
2.1. Definisjoner av sentrale begreper	9
3. Hvem deltar i arbeidsmarkedet og hvem er i de laveste lønnsgruppene?	12
3.1. Desilgrenser og endring.....	12
3.2. Tilknytningen til arbeid, utdanning og velferd	13
3.3. Hvem vi skal studere og konsekvenser for måling av lønn	15
4. Ulike grenser for «lav lønn»	18
5. De lavest lønnede i november 2022	20
5.1. Næring, yrke og sentralitet	21
5.2. Noen typiske kjennetegn blant lønnstakere med lavere lønn	23
5.3. Fradrag for fagforeningsmedlemskap	26
5.4. Tips, månedslønn og lav lønn.....	28
5.5. Lønnstakere med flere jobber.....	29
6. Lav lønn i 2017: Hva skjer på fem år?	31
6.1. Ulike bevegelser for ulike grupper	33
6.2. Endre hovedjobb	34
6.3. Endre utdanning.....	35
6.4. Hvor mange perioder finnes personen.....	36
7. Hvilke sammenhenger påvirker lønsplassering?	38
7.1. Prosentilplasseringer fra 2017 til 2022	38
7.2. Endringer i prosentilplassering over tid.....	39
7.3. Hva kjennetegner de som var i de to nederste desilene?	41
7.4. Hvor godt kan modellen for de lavest lønte predikere utfall?	42
7.5. Hva kjennetegner de som ikke beveger seg ut?	43
7.6. Risiko for å forbli lavt lønnet.....	45
7.7. Risiko for å forbli i lavere lønn enn 2/3 av medianlønn	46
Referanser	50
Vedlegg A: Variabler og variabelkilder	52
Vedlegg B: Vedleggsfigurer	54
Vedlegg C: Vedleggstabeller	55
Vedlegg D: Modellbeskrivelser	59
Figurregister	66
Tabellregister	68

1. Innledning

I Norge er det ikke noen universell nedre grense for lønn. Samtidig forekommer det en rekke tariffavtaler i Norge mellom partene i arbeidslivet som regulerer lønn på de aller fleste områder. Mange av disse avtalene, som er såkalte minstelønnsavtaler, er allmenngjort gjennom eget lovverk i Allmenngjøringsloven. Hensikten med loven er å sikre utenlandske arbeidstakere vilkår tilsvarende norske arbeidstakere.

Inntektsstatistikken derimot, har flere grenser for hva som betraktes som lavt, blant annet mål som tar utgangspunkt i et relativt forhold til for eksempel median (Hattrem 2023). I motsetning til inntektsstatistikk som omfatter mange forskjellige inntekter, herunder også lønnsinntekt som er den viktigste inntektskilden for de fleste, er lønnsstatistikken avgrenset og skal først og fremst måle prisen på arbeidstid. Inntekt er alt en person har av inntekter i løpet av et kalenderår som kan brukes til bokostnader, mat, klær, ferie, fritidsaktiviteter, transport og mye mer.

I Grini et al. (2023) vises det til at det er mange jobber i et smalt lønnsintervall fra de laveste lønningene i arbeidsmarkedet og opp til median. Siden så mange jobber befinner seg i et smalt spenn av lønninger vil små endringer i en grense for lav lønn bety mye for hvor mange som havner under grensen. I Grini og Johnsen (2021) var de laveste lønningene tema, og her ble det anvendt en grense satt ved lønnsnivået som skiller de 20 prosent lavest lønnede jobbene fra resten. Nevnte rapport begrenset seg ikke til å se på utvalgte deler av arbeidsmarkedet eller holde bestemte typer jobber utenfor.

Det er mange og svært ulike personer (lønnstakere) som deltar i arbeidsmarkedet. Noen deltar for å spe på inntekten, som for eksempel en 16-åring som fyller butikkhyllene annenhver lørdag for å supplere magre lommepenger. I den andre enden finner vi de som har jobb som den viktigste kilden til inntekt, noe som også har vært et sentralt politisk mål i Norge (St.meld. nr. 35 (1994– 1995)).

I denne rapporten skal vi se nærmere på hvordan lønnstakere som gruppe er sammensatt, ved å belyse hvordan en lønnspopulasjon endrer seg når vi holder bestemte grupper utenfor. I rapporten av Grini et al. (2023) ble det vist til hvordan lønnsfordelingen endret seg når man kun så på heltidsansatte. Vi skal se nærmere på hva som skjer med lønnsnivået, særlig i den nedre delen av lønnsfordelingen, når grupper som de yngste og lærlinger holdes utenfor. Vi vil også vurdere en øvre aldersgrense og holde andre grupper som har forskjellige forutsetninger for deltagelse i arbeidsmarkedet utenfor når vi søker etter å beskrive lav lønn.

Etterpå skal vi se på de laveste lønningene som en andel av alle jobbene i arbeidsmarkedet, i tillegg til en relativ grense for lav lønn som OECD nytter, nemlig to tredeler av medianlønn. Videre følger vi opp med å se på hvordan gruppene under disse lønnsnivåene er sammensatt, altså hvilke typer jobber er det og hvem er det vi finner i disse jobbene. I tillegg til de mer tradisjonelle kjennemerkene som nyttes i beskrivelsen av arbeidsmarkedet så vil også noen nye kjennemerker trekkes inn. For eksempel er tips utbredt i overnatting og servering, kanskje først og fremst servering, og vi vil se hvordan denne lønnsarten innvirker på lønnen der tips forekommer. Tips har ikke vært med i lønnsstatistikken tidligere. I tillegg skal vi kort ta for oss medlemskap i arbeidstakerforeninger. Vi bruker informasjon fra skattemeldingene og ser om lønnstakerne har hatt fradrag for fagforeningsmedlemskap. Hensikten vil være å se hvordan tettheten av fagforeningsmedlemskap fordeler seg henholdsvis over og under grensene for lav lønn som vi benytter i rapporten.

Videre i rapporten skal vi følge et panel av lønnstakere som er i gruppen med lave lønninger og se hvor de er etter 5 år, altså i 2022. Vi skal se på bevegelsen ut av gruppen med lave lønninger og se om det er noen typiske trekk ved de som beveger seg ut. I tillegg vil vi se på hvem og hvor mange som fortsatt er å finne i lavlønnsgruppene enten blant de 10 eller 20 prosent laveste lønningene, eller under grensen som OECD benytter, to tredeler av median.

Helt til slutt skal vi forsøke å si noe om hvilke kjennemerker som er typiske for lønnstakere som beveger seg ut kontra de som forblir i gruppen med de laveste lønningene. Dette siste arbeidet skal gjennomføres ved bruk av statistiske modeller, som både nyttiggjøres for å ytterligere belyse hva som er typisk og utypisk for gruppene som går ut av lav lønn, og til å se på risikoen for å forbli i en jobb med lav lønn etter fem år.

2. Datagrunnlag og definisjoner av sentrale begrep

I denne rapporten anvender vi et datasett tilrettelagt av Seksjon for arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk i Statistisk sentralbyrå. Datasettet inneholder opplysninger om jobber, lønn og egenskaper ved personene som innehar jobbene i perioden 2017-2022. Dette inkluderer informasjon om månedslønn, alder, kjønn, yrke, utdanning og arbeidstid, samt informasjon om næringstilknytning og geografisk plassering (arbeidssted/bosted).

Datasettet er i utgangspunktet en sammenstilling av datagrunnlaget som er benyttet til publisering av den årlige lønnsstatistikken i perioden 2017-2022. Hovedkilden i denne statistikken er a-ordningen (Skatteetaten, u.å). Se Berge (2023) for en omfattende dokumentasjon av dette datagrunnlaget. Dataene dekker alle innrapporterte arbeidsforhold med lønn i de aktuelle referansemånedene som oppfyller de to klare kriteriene for populasjonsavgrensning i lønnsstatistikken, som for det første krever at personen i det aktuelle arbeidsforholdet er ansatt i virksomheten hele eller deler av referanseuken (uken som inneholder den 16.), mens det andre krever at personen har mottatt fast- eller timelønn i arbeidsforholdet i løpet av tellingsmånedet (november). Datagrunnlaget inkluderer både bosatte og ikke-bosatte, uavhengig av alder. Selvstendig næringsdrivende er ikke inkludert. Som følge av de store endringene i arbeidsmarkedet fra år til år, med betydelige utskiftninger av arbeidsforhold, inneholder ikke datasettet observasjoner for alle arbeidsforhold over hele perioden, og er følgelig å betrakte som et ubalansert paneldatasett. Dataene er altså øyeblikksbilder av de valgte tidspunktene i året.

Det er også koblet på informasjon fra andre statistikkdata på datasettet. For det første er det hentet informasjon om arbeidsmarkedsrelaterte aktiviteter for hver person fra System for persondata (SFP). Se dokumentasjon av denne datakilden i Fedoryshyn og Nordby (2020). Videre er det hentet data fra skattestatistikken for personer (Statistisk sentralbyrå, 2023c) om innrapportert fagforeningskontingent som grunnlag for skattefradrag. Det er også påkoblet informasjon om tips. Denne variabelen har a-ordningen som kilde, men er ikke tidligere blitt anvendt for lønnsrelaterte analyseformål.

2.1. Definisjoner av sentrale begreper

I denne rapporten anvendes månedslønn som lønnsbegrep. Her inngår den avtalte månedslønnen, uregelmessige tillegg og bonuser, der den avtalte månedslønnen består av den faste grunnlønnen og faste lønnstillegg, og de uregelmessige tilleggene og bonusene inngår som et beregnet gjennomsnitt per måned fra januar til og med referansetidspunktet i november. Lønnsbegrepet som anvendes er begrenset til å omfatte kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for avtalt arbeidstid. Statistikken omfatter følgelig ikke naturalytelser, forsikringer og heller ikke trekkfrie utgiftsgodtgjørelser og lignende. Det er brutto lønn, altså før skatt, og lønn per heltidsekivalent som benyttes. Lønnsopplysningene innhentes gjennom a-ordningen.

Videre anvender vi gjennomgående desiler og prosentiler i rapporten. For et gitt år konstrueres disse fordelingene ved å sortere alle arbeidsforholdene i en gitt populasjon fra lavest til høyest etter størrelsen på månedslønnen, for så å fordele disse i ti (desiler) eller hundre (prosentiler) like store grupper. Det er summen av arbeidstiden som er lik på tvers av desilene/prosentilene, og ikke antall arbeidsforhold.

I rapporten benyttes to typer grenser for lav lønn. Den ene grensen er en andelsgrense der vi skiller ut en fast andel av alle heltidsekivalenter hvert enkelt år. Her benytter vi to grenser, enten desilgrensen 1 eller 2, for å skille ut henholdsvis de laveste 10 eller 20 prosentene av lønninger². I tillegg benytter vi en definisjon fra OECD (2023), som er en relativ grense satt ved to tredeler av

median månedslønn. Denne grensen vil endres i takt med endringen i median fra et år til et annet. Mer utførlig presentasjon av grensene og beskrivelse følger i kapittel 3 og 4.

For å belyse den geografiske dimensjonen i analysene benytter vi et mål på sentralitet. Sentralitetsmålet er basert på en indeks som er konstruert på bakgrunn av avstander til tjenester og arbeidsplasser (Høydal 2020). På denne indeksen finner vi Oslo og de nærmest kommunene som de mest sentrale i kategori 1. Øvrige kommuner i Norge er spredd utover, og de større byene ellers i Norge er i hovedsak fordelt på kategori 2 og 3. Det er arbeidsstedskommune som blir fordelt etter sentralitet.

Her definerer vi videre sentrale begrep som benyttes i rapporten. Begrepsdefinisjonene er de samme som de som ligger til grunn i lønns- og sysselsettingsstatistikken. For mer informasjon om sentrale begrep og variabler vi benytter i rapporten, se vedlegg A.

Jobber (arbeidsforhold): Analyseenheten i lønnsstatistikken er jobber (arbeidsforhold) per virksomhet. Begrepene «jobb» og «arbeidsforhold» brukes synonymt og er definert som jobb som kompenseres i form av lønn e.l. Betegnelsen omfatter både hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold. En person (individ) kan ha flere arbeidsforhold/jobber i ulike virksomheter. Flere arbeidsforhold/jobber i samme virksomhet summeres opp til ett arbeidsforhold/én jobb.

Lønnstakere: Lønnstakere omfatter alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. Lønnstakere omfatter jobber (arbeidsforhold) av typen ordinære og maritime samt jobber (arbeidsforhold) som frilanser, oppdragstaker og personer som mottar honorar. For lønnstakere med flere jobber (arbeidsforhold) er én av jobbene (arbeidsforholdene) fastsatt som den viktigste (hovedjobben, som hovedregel den jobben med høyest stillingsprosent).

Månedslønn: Månedslønn omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser, hvor avtalt månedslønn ofte blir betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Uregelmessige tillegg og bonuser er konstruert som gjennomsnitt per måned fra januar og til og med tellingstidspunktet (uken som inneholder 16. november). Lønnsbegrepene som anvendes er begrenset til å omfatte kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for avtalt arbeidstid. Statistikken omfatter følgelig ikke naturalytelser, forsikringer og heller ikke trekkfrie utgiftsgodtgjørelser og lignende. Månedslønn er brutto lønn, altså lønn før skatt, og publiseres som gjennomsnitt per heltidsekvivalent. Lønnsopplysningene innhentes gjennom a-ordningen.

Heltidsekvivalenter: For å kunne sammenligne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregnes lønna til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte stillingsprosenten til hver enkelt deltidsansatt som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med månedslønn for de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.

Heltid og deltid: Heltidsansatte defineres som ansatte med stillingsprosent lik eller over 100. Alle med stillingsprosent lavere enn 100 regnes som deltidsansatte. Ved å kombinere informasjon om stillingsprosent og antall timer i full stilling, beregnes en avtalt arbeidstid per uke for hver ansatt. Majoriteten av de heltidsansatte har en ukentlig avtalt arbeidstid på 37,5 timer.

Lærlinger: En lærling er en person som har tegnet kontrakt med en arbeidsgiver og er knyttet til arbeid i en bestemt virksomhet eller et opplæringskontor og får læretiden sin der. For de fleste lærefag er dette en periode på to år – ett år med opplæring og ett år med verdiskapning. Elever i fagopplæring i skole er også definert som lærlinger. Fagopplæring i skole er et tilbud til søkere som ikke har fått læreplass.

Arbeidsmarkedsstatus (SFP): Statusvariabelen i SFP består av en tallkombinasjon med åtte siffer som inneholder informasjon om opptil to arbeidsmarkedsrelaterte aktiviteter for hver person. For de som er aktive i to eller flere aktiviteter samtidig følger rangeringen av disse en definert prioriteringsrekkefølge (Fedoryshyn og Nordby 2020, s. 15).

Bosatte: Bosatte er definert som personer registrert i Det sentrale folkeregister og inkluderer også midlertidige innflyttere med planlagt opphold i Norge på seks måneder eller mer.

Innvandrere: Innvandrere er definert som personer som er født i utlandet, har utenlandsfødte foreldre og besteforeldre og som har innvandret til Norge. Informasjon om innvandringsstatus og landbakgrunn hentes fra registre i SSB.

Ikke-bosatte: Ikke-bosatte er definert som personer registrert i Det sentrale folkeregisteret med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. Ikke-bosatte omfatter personer med et midlertidig personnummer (D-nummer) eller som er registrert som utvandret, men jobber i Norge.

Fagforeningstilknytning: Fagforeningstilknytning defineres i denne rapporten på bakgrunn av at det er rapportert et positivt beløp for betalt fagforeningskontingent, som grunnlag for skattefradrag, til Skatteetaten.

3. Hvem deltar i arbeidsmarkedet og hvem er i de laveste lønnsgruppene?

For å beskrive grupper med lav lønn, er det innledningsvis hensiktsmessig å beskrive egenskaper som er typiske i disse gruppene og i arbeidsforholdene (jobbene) de står i. Samtidig skal vi sammenlikne gruppen med de laveste lønningene med resten av lønnsfordelingen. Følgelig presenterer vi først deskriptiv statistikk for hele populasjonen av arbeidsforhold, før vi anvender informasjonen herfra for å se nærmere på avgrensninger i populasjonen vi undersøker videre.

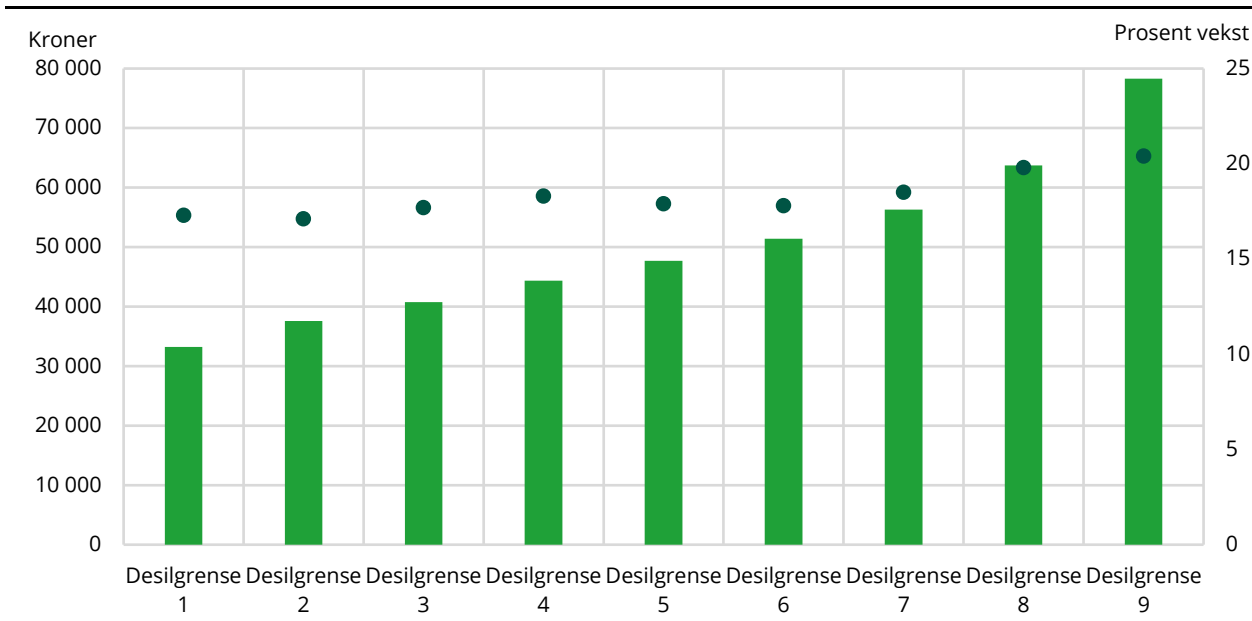
Rapporten anvender gjennomgående to separate grenser for å definere et arbeidsforhold som lavt lønnet. For det første brukes grensen for desil 2, altså grensen som skiller de 20 prosent lavest lønnede og de resterende 80 prosentene av jobbene. I tillegg anvendes en grense som er satt på to tredjedeler av median månedslønn, også kalt 2/3M i rapporten (OECD 2023). OECD benytter betegnelsen «low pay incidence», som kan oversettes til «forekomst av lavlønn» for antall arbeidsforhold under denne grensen, og nyttes bare på heltidsansatte i OECDs statistikk. Disse grensene presenteres mer utfyllende og sammenlignes nærmere i kapittel 4.

Et gjennomgående sentralt konsept i denne rapporten er inndelingen av datagrunnlaget i desiler og prosentiler. Disse fordelingene er konstruert ved å sortere alle arbeidsforholdene i en gitt populasjon et gitt år fra lavest til høyest månedslønn per heltidsekvivalent. Deretter fordeles arbeidsforholdene i ti (desiler) eller hundre (prosentiler) like store grupper. Inndelingen er vektet med den avtalte arbeidstiden, noe som innebærer at det er mengden arbeidstid som er lik på tvers av gruppene, og ikke antall arbeidsforhold. Antall arbeidsforhold i hvert desil/prosentil faller med økende desil/prosentil, i takt med at andelen som jobber deltid faller (se figur 5.4, kap. 5). Deltidsjobber er altså mer typisk blant jobbene med de laveste lønningene, noe som ble vist i Grini et al. (2023). Videre er det en viktig egenskap ved disse fordelingene at de er dynamiske over tid. Med dynamiske menes at de som deltar i arbeidsmarkedet endrer sin posisjon, altså at de kan ha ulik lønnsutvikling sammenlignet med andre, at de skifter jobb, i tillegg til at både nye kommer til og mange slutter og går ut av arbeidsmarkedet, enten permanent eller midlertidig. Videre er all lønnsstatistikk bygget på denne avtalte arbeidstiden, slik at vi benytter heltidsekvivalenter, som også kan kalles avtalte månedsverk. Dette gjør det mulig å sammenlikne lønnen til deltidsansatte med lønnen til heltidsansatte samtidig som vi kan summere lønninger og beregne gjennomsnitt slik det er beskrevet over.

I denne rapporten vil vi sikte oss inn mot å se på jobber som tilhører lønnstakere som har arbeid som sin primære aktivitet. Bakgrunnen for dette fokuset er at grupper som kombinerer arbeid med andre aktiviteter, som for eksempel utdanning, har et systematisk annet arbeidstilbud enn de som i hovedsak kun er i arbeid. Dette følger av at disse tilleggsaktivitetene i de fleste tilfeller innebærer begrensninger i henholdsvis disponibel tid, arbeidsevne eller lønnsvilkår. Denne innledende delen av rapporten vil dermed også belyse konsekvensene for egenskapene til populasjonen av at disse gruppene utelukkes, og dermed legge grunnlaget for bruk av en tilpasset populasjon i den videre analysen.

3.1. Desilgrenser og endring

Et nyttig utgangspunkt for den videre analysen er å undersøke grenseverdiene som definerer tilhørighet til et gitt desil. Figur 3.1 presenterer grenseverdiene i 2022, og endringen i grenseverdiene fra 2017, for alle jobber.

Figur 3.1 Grenseverdien for lønnsdesilene 2022 (venstre akse) og prosent endring fra 2017 (høyre akse), kroner og prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figuren viser at differansen mellom grenseverdiene er størst for de øverste desilene. Dette følger av egenskaper ved lønnsfordelingen, som ofte omtales som skjevhet, der en mindre andel jobber med høyere lønn ofte har mye høyere lønn enn midten av fordelingen. Fordelingen har blitt skjevare i løpet av de siste årene når grensen opp til de høyeste lønningene har økt mer enn de øvrige grensene, hovedsakelig målt i kroner. Denne skjevheten med noen få høye lønninger trekker for eksempel gjennomsnittslønnen vekk fra median lønn, desilgrense 5 i figuren. Denne egenskapen ved gjennomsnitt gjør det mer hensiktsmessige å drøfte noen faste punkter i fordelingen, som median, som ikke blir påvirket av endringer i ytterpunktene.

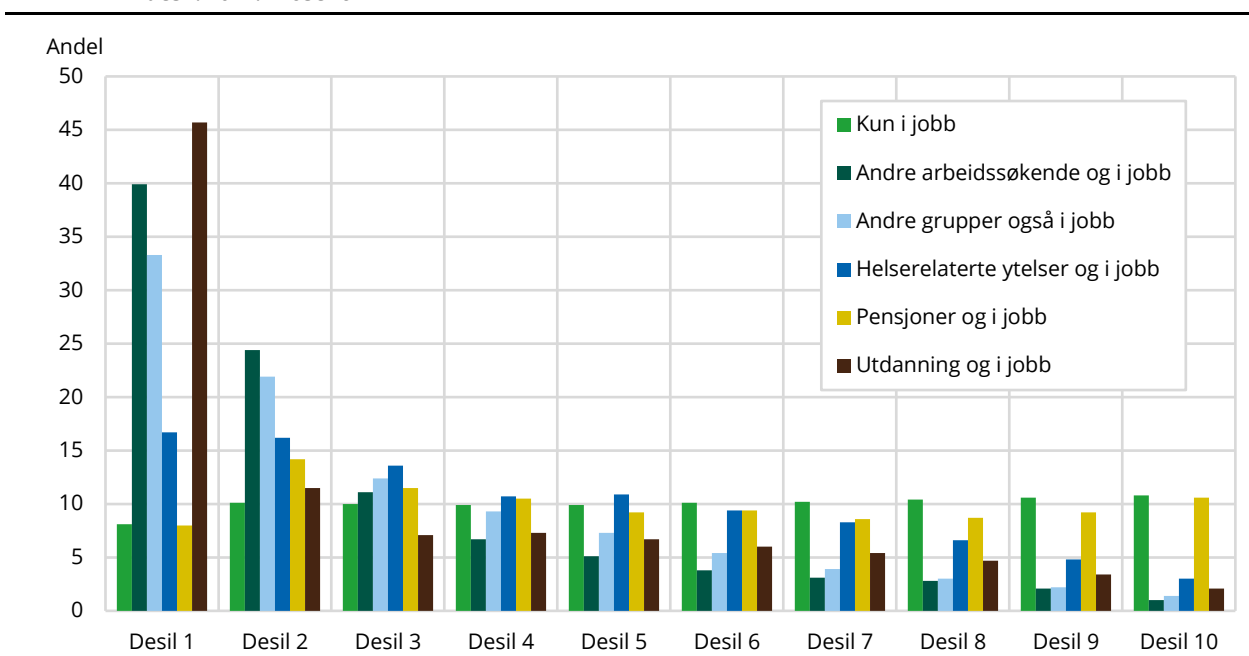
Grenseverdiene viser altså hvilket desil en gitt månedslønn plasseres i. For eksempel vil en månedslønn per heltidsekvivalent på 45 000 kroner plasseres i desil 5, samtidig som månedslønninger på over 78 290 kr plasseres i øverste desil (desil 10). I denne rapporten er oppmerksomheten rettet mot gruppen som befinner seg nederst i fordelingen. Grenseverdien for de 20 prosent lavest lønnede var 37 580 kroner i 2022, og 32 080 kr i 2017, og har vokst med 17 prosent i perioden. Til sammenligning økte medianen, grenseverdien for desil 5, med 18 prosent fra 2017, mens veksten i grenseverdi var sterkest for desilgrense 9, med drøyt 20 prosent.

3.2. Tilknytningen til arbeid, utdanning og velferd

Det er mange lønnstakere som deltar i andre arbeidsmarkedsrelaterte aktiviteter ved siden av arbeid, slike kombinasjoner kan ha stor betydning for hva lønnstakeren kan tilby på arbeidsmarkedet. For eksempel innebærer det å kombinere arbeid og utdanning begrensninger på hvor mye en person kan arbeide, og til hvilke tider arbeidet kan foregå. Det medfører at mange av disse arbeider deltid, og ofte på tidspunkt som ikke kolliderer med utdanningen. I tillegg er de fleste som kombinerer utdanning og arbeid yngre som er underveis i utdanningsløpet, noe som innebærer at man ikke har tilstrekkelig formalkompetanse til å konkurrere med ferdigutdannede om jobber innenfor sitt fagområde. I statistikken om tilknytningen til arbeid, utdanning og velferd vises de vanligste aktivitetene ved siden av arbeid, i tillegg til aktiviteten til de som ikke er tilknyttet arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2023a). For de personene som kombinerer arbeid med noe annet er den vanligste aktiviteten utdanning, samt mottak av pensjoner eller helserelaterte ytelser.

De nevnte egenskapene hos mange som kombinerer arbeid med utdanning er avgjørende for hvilke jobber som er tilgjengelige for dem. Lærlinger er et godt eksempel, som er en gruppe som har et betydelig avvikende lønnsnivå fra andre lønnstakere (NOU 2023). Som lærling er man i en utdanning, og samtidig i en praktisk arbeidssituasjon. Videre er personer som mottar pensjon ved siden av arbeid en litt mer sammensatt gruppe. Noen kan ha en jobb på særskilte pensjonistvilkår, som ofte innebærer langt lavere lønn enn ved et normalt arbeidsforhold, mens andre som tar ut pensjon har en jobb mer rettet mot andre behov enn å fylle på inntekten. Atter andre velger å ta ut deler av pensjonen mens man arbeider, uten at dette samtidig innebærer en endring i lønnsnivå. I tillegg får mange eldre arbeidstakere mer ferie og kanskje redusert eller mer tilpasset arbeidstid. Det er også klart at mange arbeidstakere er over pensjonsalder, uten at de tar ut pensjon. De ulike mulighetene kan altså ha betydning for hvordan denne gruppen opptrer i lønnsfordelingen. Før vi avgrenser populasjonen til de som har arbeid som sin hovedaktivitet, er det hensiktsmessig å belyse hvordan de som kombinerer arbeid med annen aktivitet eller annen tilknytning til arbeidsmarkedet fordeler seg på desilene.

Figur 3.2 Andelen av forskjellige grupper med aktivitet ved siden av arbeid og de som kun er i jobb, fordelt på desil. 2022. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Den desidert største gruppen er de som kun er i jobb som lønnstaker. Det er også en gruppe som kun er selvstendig næringsdrivende (se omtale under) som altså er i arbeid, men som vi ikke skal se nærmere på i denne rapporten. I 2022 var 66 prosent av alle arbeidsforhold knyttet til en person som kun var i arbeid. Figuren over viser at de som hadde jobb som eneste aktivitet var jevnt fordelt over desilene, med kun en litt lavere andel i desil 1, de 10 prosent laveste lønningene. I kontrast til dette viser figuren at gruppen som kombinerer arbeid og utdanning i stor grad er konsentrert i de laveste desilene, med hovedvekten i desil 1. Dette er en konsekvens av noen typiske egenskaper for de som kombinerer jobb og utdanning, nevnt over. Lærlinger utgjør i overkant av 10 prosent av denne gruppen.

Mottakere av helse relaterte ytelser som også er i jobb har i større eller mindre grad begrensinger som reduserer arbeidsevnen. Som for de som er under utdanning, medfører det at de fleste i denne gruppen arbeider deltid. Lønnstakere som også mottar helse relaterte ytelser, er også skjevt fordelt mot lavere lønninger, men ikke slik vi ser for de som kombinerer arbeid og utdanning. Knapt halvparten av jobbene som tilhører forannevnte gruppe er plassert i de nederste tre desilene.

Personer som kombinerer arbeid og mottak av pensjon er jevnere fordelt over desilene. Den høyeste konsentrasjonen av disse jobbene er i desil 2, etterfulgt av desil 3. Andelen faller deretter med stigende desil, før andelen igjen øker i desil 9 og 10.

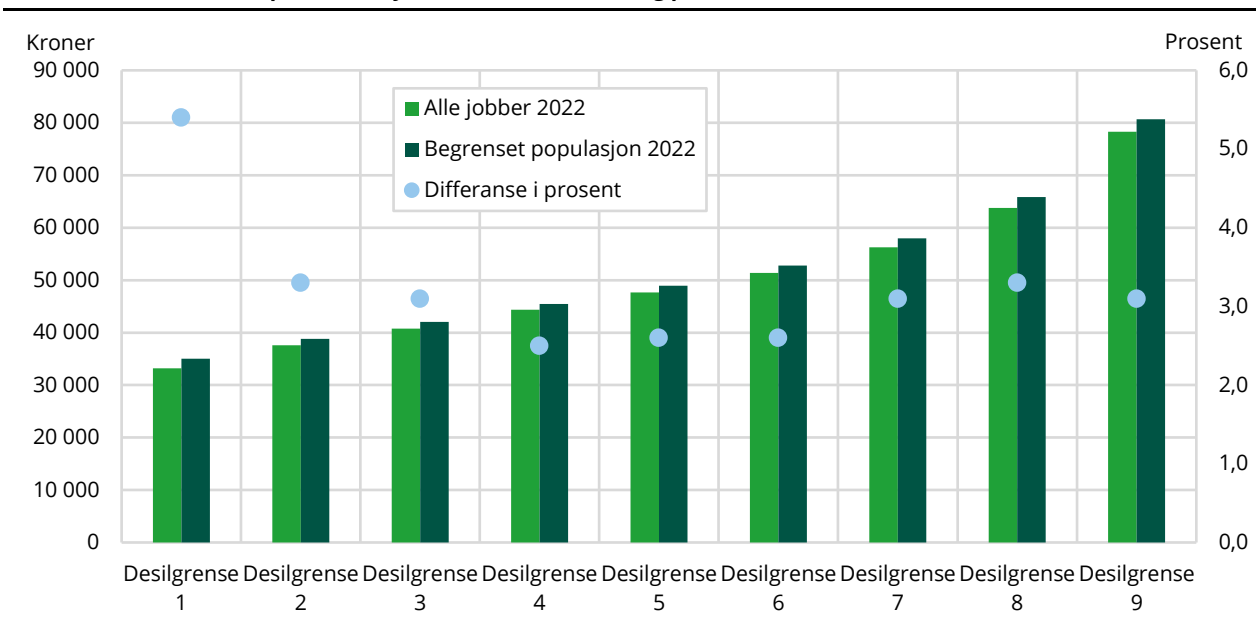
De to klart minste gruppene i figuren er «andre arbeidssøkende» (knappt 13 800 jobber), som blant annet omfatter ordinære tiltaksdeltakere og personer som henholdsvis mottar individstønning og dagpenger, og «andre grupper» (drøyt 16 300 jobber), som blant annet omfatter personer som mottar henholdsvis kontantstøtte og sosialhjelp, og disse har en veldig lik fordeling på desilene. Andelen er størst i de nederste desilene, og faller betydelig med økende desil. Godt over 50 prosent av jobbene som tilhører personer som kombinerer jobb med en av disse statusene er plassert i de to nederste desilene. Mange av disse personene har oftere en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet, for eksempel ved at de går ut og inn av jobb eller jobber med vekslende arbeidstid, ofte deltid.

I figur 3.2 inngår også arbeidsforhold som tilhører personer som har selvstendig næringsdrivende som sin primære status på arbeidsmarkedet. Disse har altså ett eller flere arbeidsforhold ved siden av sitt virke som selvstendige næringsdrivende, som er fastsatt som hovedstatus på bakgrunn av blant annet størrelsen på arbeidstiden. Denne gruppen består av i overkant av 13 000 arbeidsforhold i 2022, og fordelingen av disse etter tilleggsstatus og desil følger i stor grad den i figuren over. Personer som deltar i arbeidsmarkedet ved å være både selvstendig og lønnstaker, kan sies å være på linje med de som kun, eller i hovedsak, er i arbeid, og derfor inkluderes samtlige i populasjonen som anvendes videre.

3.3. Hvem vi skal studere og konsekvenser for måling av lønn

I forrige kapittel viste vi at lønnstakere som har en arbeidsmarkedsrelatert aktivitet utover arbeid er overrepresentert i de nederste desilene, se figur 3.2. Dette har stor betydning for hele lønnsfordelingen og ikke minst når vi holder grupper utenfor som er skjevt fordelt mot lavere lønninger. I figur 3.3 sammenliknes derfor desilgrensen for alle jobber og desilgrensene for den avgrensede populasjonen vi bruker i rapporten, hvor den begrensede populasjonen kun inkluderer jobber som tilhører lønnstakere som har arbeid som sin primære aktivitet, og følgelig primære kilde til inntekt.

Figur 3.3 Desilgrensene for alle jobber og jobbene til lønnstakere som har arbeid som primær aktivitet og differanse i prosent (høyre akse). 2022. Kroner og prosent

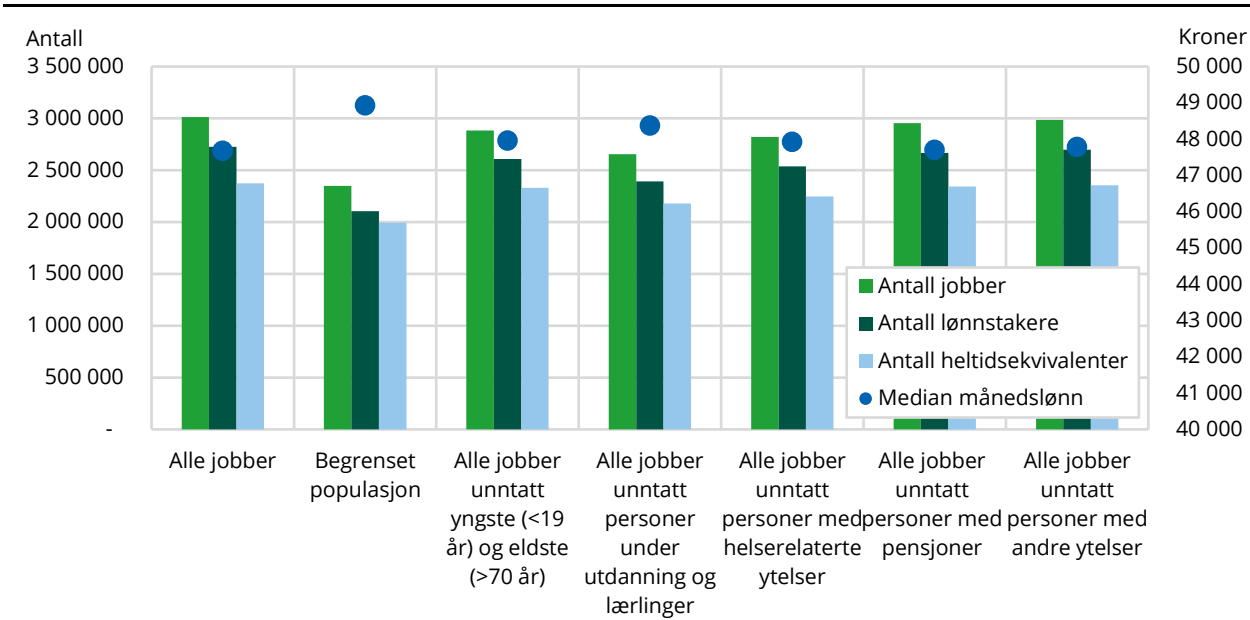


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figuren over viser at desilgrensene stiger når tidligere nevnte grupper holdes utenfor. Et liknende utfall ble observert i Grini et al. (2023) når heltidsansatte blir skilt ut som egen gruppe. Mange studenter, skoleelever og lærlinger som er med i statistikken for alle jobber påvirker mest i den laveste delen av lønnsfordelingen. Når vi skiller ut disse store gruppene og bare ser på jobber til lønnstakere som primært er i arbeid observeres mer endring i nedre del av lønnsfordelingen enn høyere opp. Samtidig har de midterste desilene den minste endringen, noe som har sammenheng med at lønnsfordelingen er minst i midten av lønnsfordelingen.

Figur 3.4 gir en oversikt over effekten på median månedslønn ved å ta ut hver enkelt av gruppene som kombinerer arbeid med annen aktivitet, som utdanning eller pensjon, samt de yngste og de eldste aldersgruppene. Tabellen viser også antall arbeidsforhold, lønnstakere og heltidsekvivalenter som blir igjen når en av gruppene holdes utenfor.¹ Disse resultatene underbygger i stor grad det som ble synliggjort i figur 3.2. Effektene på månedslønnen av å fjerne en enkelt gruppe er i stor grad proporsjonal med størrelsen på gruppen og lønnsnivået som er typisk i gruppen, som oftest i den lave enden av lønnsfordelingen. Unntaket er mottakere av pensjoner ved siden av arbeid, der effektene er svært marginale. Det følger av at de er spredd jevnt utover lønnsfordelingen, se figur 3.2.

Figur 3.4 Antall lønnstakere, jobber og heltidsekvivalenter og median månedslønn for alle jobber og jobber med lønnstakere primært i arbeid og delpopulasjoner ved ekskludering av undergrupper. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Når de omtrent 360 000 jobbene tilhørende personer som kombinerer arbeid og utdanning holdes utenfor, øker medianlønnen med 1,5 prosent. Dette gjenspeiler faktumet at denne gruppen er preget av jobber med lavere lønn, ofte blant de 10 prosent laveste lønningene. I tillegg er flertallet i deltidsjobber som bidrar til kraftig endring i andel deltidsjobber, slik det kommer frem i tabell 3.1.

Samlet medfører begrensningene av populasjonen at antallet arbeidsforhold reduseres med omtrent 665 000, antall lønnstakere med i underkant av 620 000, og antall heltidsekvivalenter med rundt 380 000. Median månedslønn øker med 2,6 prosent.

Videre viser tabell 3.1 virkningen på gjennomsnittlig alder og år etter fullført utdanning, samt deltidsandelen, av de forskjellige populasjonsbegrensningene. Når de som er under utdanning

¹ Arbeidsforhold kan tilhøre flere av gruppene som fjernes samtidig, for eksempel både være under 19 og under utdanning.

fjernes, øker både gjennomsnittsalderen og gjennomsnittlig antall år etter fullført utdanning med omtrent ett år, noe som er i tråd med aldersprofilen blant lønnstakere som også er under utdanning. Deltidsandelen i populasjonen faller i tillegg med 3,5 prosentpoeng. Tilsvarende effekter følger også av å utelukke de yngste og eldste, der mange av de yngste også er i gruppen som er under utdanning.

Tabell 3.1 Gjennomsnittlig alder, antall år etter høyeste fullførte utdanning og andel deltid for alle jobber og en gruppe jobber der lønnstakere har jobb som primær aktivitet, samt ekskluderte delpopulasjoner. 2022

	Gjennomsnittlig alder	Gjennomsnittlig antall år etter høyeste fullførte utdanning	Andel deltid
Alle jobber	42,2	17,3	35
Begrenset populasjon	42,9	17,8	27,5
Konsekvens av å ta ut enkeltgrupper fra alle jobber			
Alle jobber unntatt yngste (<19 år) og eldste (>70 år)	42,5	17,4	32,9
Alle jobber unntatt personer under utdanning og lærlinger	43,4	18,3	31,5
Alle jobber unntatt personer med helserelevante ytelser	42	17,1	33,5
Alle jobber unntatt personer med pensjoner	41,9	16,9	34,3
Alle jobber unntatt personer med andre ytelser	42,3	17,3	34,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Deltidsandelen faller når de som mottar helserelevante ytelser fjernes, men fordi de er en mindre gruppe enn gruppen som kombinerer arbeid med utdanning, så blir virkningen tilsvarende mindre. Også de andre verdiene i tabell 3.1 faller når gruppen med helserelevante ytelser fjernes, men endringen er mindre, både fordi gruppen er mindre og fordi alderssammensetningen er jevnere, sammenliknet med de som tar utdanning ved siden av arbeid. Når vi fjerner de som kombinerer arbeid med status som «andre arbeidssøkende» eller «andre grupper» påvirkes verdiene i tabell 3.1 igjen mindre, da disse gruppene er vesentlig mindre enn de som kombinerer arbeid med utdanning eller er på helserelevante ytelser.

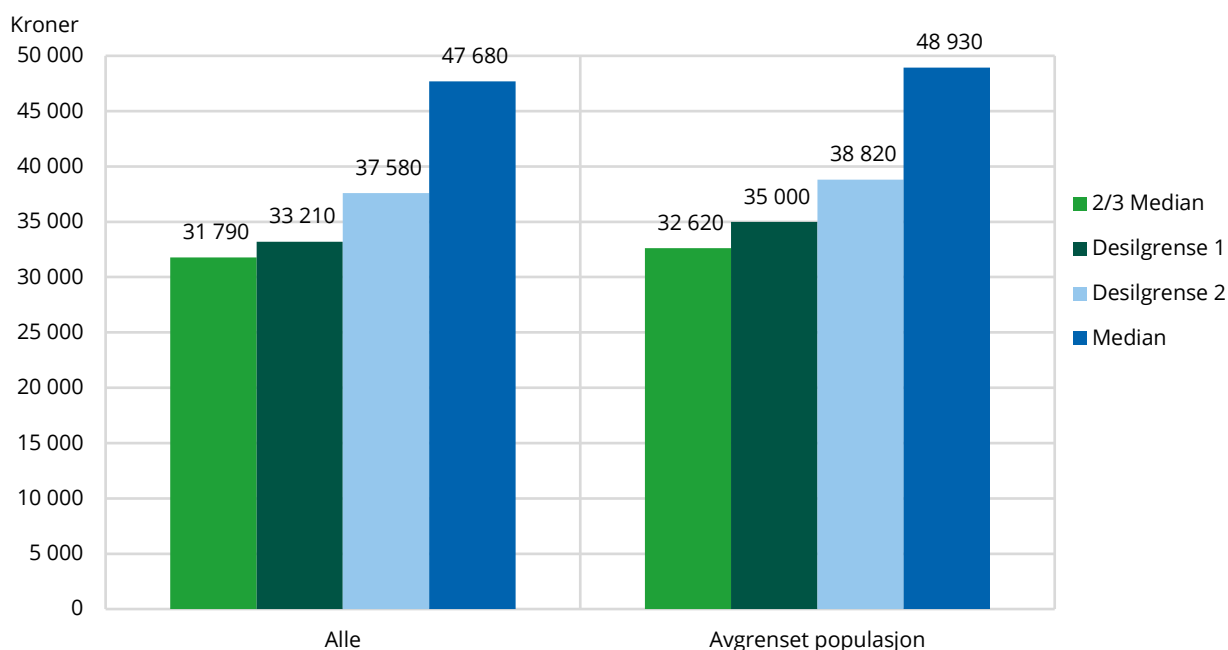
Personer som mottar pensjoner samtidig som de arbeider har naturlig nok en mye høyere gjennomsnittsalder, blant annet fordi de fleste mottar alderspensjon, og gjennomsnittsalderen faller når de holdes utenfor. En følge av denne alderssammensetningen er også at det er lengre tid siden de fullførte utdanning i gjennomsnitt. Pensjonsmottakerne har også en noe høyere deltidandel..

Når alle begrensningene innføres samlet, altså når alle de aktuelle delpopulasjonene utelukkes, stiger gjennomsnittsalderen med 0,7 år, gjennomsnittlig antall år etter fullført utdanning stiger med et halvt år, og deltidandelen faller med 7,5 prosentpoeng. Effektene er dermed relativt betydelige, men dette må ses i sammenheng med at vi totalt fjerner 22 prosent av arbeidsforholdene i den opprinnelige populasjonen.

4. Ulike grenser for «lav lønn»

I det videre skal vi benytte populasjonen vi avgrenset i forrige kapittel for å sette grenser eller skille mellom lave lønninger og øvrige lønninger. Vi anvender gjennomgående to ulike grenser. Den første settes ved lønnen som skiller de 20 prosent lavest lønnede fra de resterende 80 prosentene, altså desilgrensen for desil 2. Den andre grensen settes ved 2/3 medianlønn for gruppen vi undersøker, som vi heretter skal omtale som 2/3M for å forenkle. Det er grenseverdien 2/3M vi vil vie mest oppmerksomhet, særlig i den første delen av rapporten. Siden vi benytter grenser avledet i en avgrenset populasjon så kan vi selvsagt reflektere over hvordan grupper som er holdt utenfor ville fordele seg i forhold til disse grensene. Altså trenger ikke grensene vi finner være eksklusive for gruppen de er avledet fra, selv om vi i denne rapporten velger å behandle de slik.

Figur 4.1 Grenseverdier for månedslønn per heltidsekvivalent i kroner for alle jobber og for avgrenset populasjon. 2022

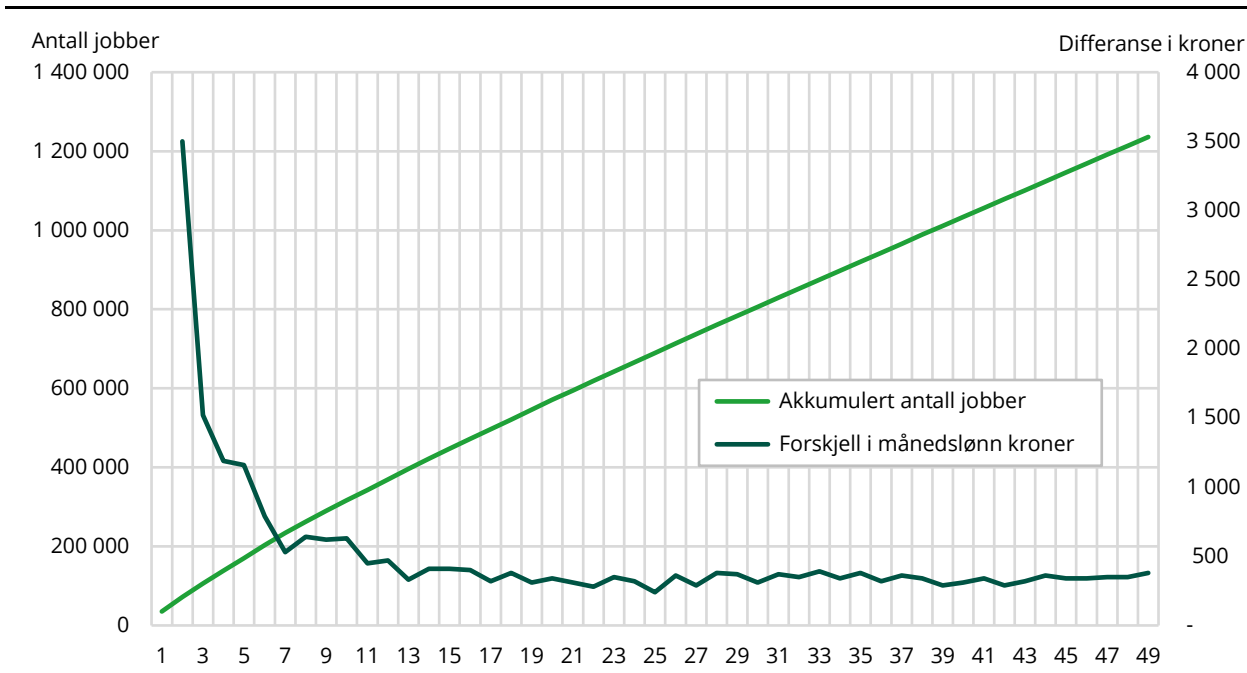


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Grenseverdiene vi nå har presentert er vist for månedslønn per heltidsekvivalent i kroner i 2022. Alle grenseverdiene er høyere i den avgrensede populasjonen, fordi alle gruppene vi valgte å holde utenfor bidro til å trekke lønnsnivået ned. Det er disse grensene vi i det videre skal benytte når vi drøfter antall jobber eller lønnstakere over eller under bestemte grenser. Grenseverdien desil 1 og grensen 2/3M er tett på hverandre og det er kun unntaksvis at sammensetningen av de to gruppene vil avvike fra hverandre. Forskjellen mellom desilgrense 2 og 2/3M derimot er av såpass størrelse at vi kan finne forskjeller på sammensetningen av jobbene som faller under den ene grensen kontra den andre.

Grensene vist i figuren over skjuler til dels store forskjeller i antall jobber som faller under disse. Dette henger sammen med at lønnsfordelingen i Norge er sammenpresset. Med det menes at det er mange jobber i et begrenset intervall av lønninger, og samtidig at det ikke er så langt oppover til de høyeste lønningene fra midten av fordelingen, der de fleste jobbene er å finne.

Figur 4.2 Antall jobber (venstre akse) og lønndifferanse (høyre akse) til gruppa før i kroner. Fordelt på prosentiler.
Kroner og antall



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I figur 4.2 har vi rangert jobber etter lønn, i grupper av 1 prosent av heltidsekvivalentene i hver gruppe. Helt til venstre er den lavest lønte prosenten i gruppen vi har valgt å konsentrere oss om. Den mørkegrønne linjen viser forskjellen i gjennomsnittslønn fra gruppen foran. For eksempel viser starten på den mørke linjen differansen mellom gjennomsnittslønna til den første prosenten og gruppe 2, som er over 3500 kroner. Denne forskjellen til gruppa foran faller fort etter som vi går oppover i lønnsfordelingen, mot høyre i figuren. For hver prosent vi stiger i fordelingen fanger vi opp knapt 20 000 heltidsekvivalenter og mange flere jobber, og lønnsdifferansene mellom gruppene faller raskt ned til mellom 300 og 450 kroner fra prosentil 13 og utover.

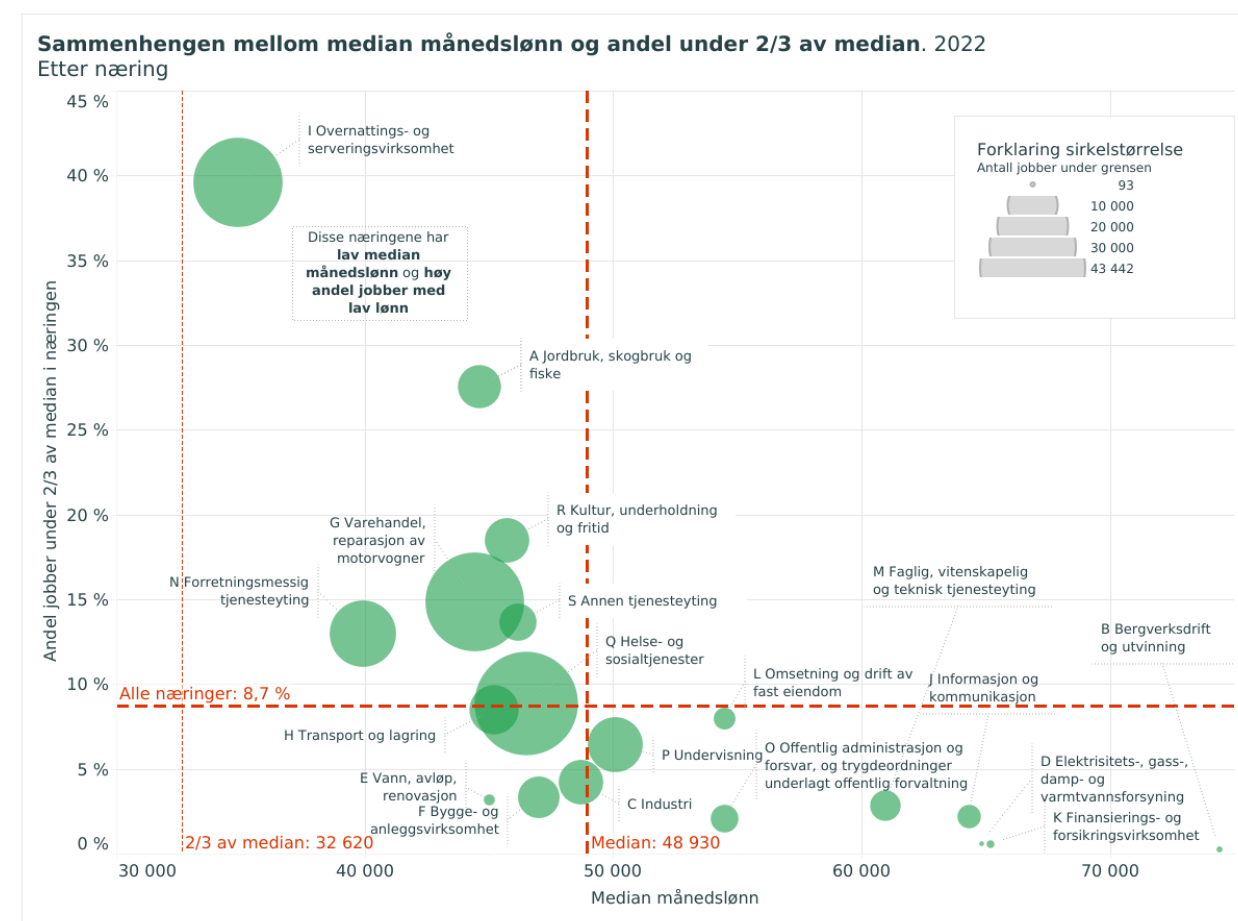
Konsekvensen av dette er at bare små justeringer av en lønnsgrænse i den nedre delen av lønnsfordelingen som vi undersøker her vil flytte mange jobber over eller under grensen for lav lønn. Lønningene er altså fordelt på et begrenset intervall av lønn fra medianlønnen ned til de laveste lønningene. Mellom median som er 48 930 kroner og ned til prosentil 5 som har gjennomsnittslønn 29 300 kroner er det et intervall på 19 600 kroner. I det samme intervallet finner vi drøyt en million jobber.

I det videre skal vi derfor konsentrere oss om 2/3M, 32 620 kroner, som grense og sikte på å sammenlikne, eller snarere påpeke forskjellene mellom å bruke den grensen kontra desil 2 eksempelvis.

5. De lavest lønnede i november 2022

Mange historier gjentar seg, så også med lønn og jobber som havner i lavere lønnsgrupper. Med utgangspunkt i funn i Grini og Johnsen (2021), Fedoryshyn (2018) og Grini et al. (2023) er det klart at mange av jobbene med lav lønn er å finne i de samme næringene år etter år, noe som bekrefter en stabilitet over tid i sammensetningen av jobber i arbeidsmarkedet. Næringene med størst bidrag til gruppen med lav lønn er overnatting og servering, varehandel, forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester, der det viktigste eller største bidraget er fra de førstnevnte næringene.

Figur 5.1 Næring fordelt på median månedslønn og andel i næringen under 2/3M og boblestørrelse antall jobber under 2/3M. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Store næringer, målt i antall jobber, som helse- og sosialtjenester og varehandel har en stor andel av alle jobber som har lavere lønn enn 2/3M (vist ved boblenes størrelse i figur 5.1), men mindre andel under grensen som andel av næringen (målt ved venstre akse i figur 5.1). Under 9 prosent av jobbene, snaut 43 500 jobber, i helse- og sosialtjenester er under grensen, men dette utgjør mer enn 21 prosent av alle jobber, under grensen, nettopp fordi næringen er såpass stor målt i antall jobber. Tilsvarende for overnatting og servering er at andelen jobber i næringen under grensen for lav lønn er på hele 39,5 prosent (32 300 jobber) men siden overnatting og servering er mye mindre enn helse- og sosialtjenester er andelen av alle jobber under grensen bare knappe 16 prosent. Også forretningsmessig tjenesteyting er en næring med større andel under grensen i næringen (12,9 prosent og 17 900 jobber), men en mindre andel av alle jobber med lav lønn (8,8 prosent). En annen variant er jordbruk, skogbruk og fiske som er en liten næring, med 27 400 jobber, men med høy andel jobber med lav lønn (27,6 prosent) som utgjør kun 3,7 prosent av alle jobber (7 500 jobber) med lav lønn. Jordbruk, skogbruk og fiske omfatter også akvakultur, herunder oppdrettsnæringen,

der lønnsnivået ligger høyere enn andre deler av næringen. Det sistnevnte bidrar til at jordbruk, skogbruk og fiske har mye høyere grad av ulik fordeling av lønningene innad i næringen enn andre næringer på tilsvarende lønnsnivå (Grini et. al 2023).

En rekke næringer har liten til ubetydelig både andel jobber med lav lønn og følgelig veldig liten andel av alle lavlønnsjobber. Eksempler på slike er olje og gassutvinning, finanstjenester og informasjon og kommunikasjon som alle er lavt nede til høyre i figuren. Samtidig er det i flere næringer «traineer», praktikanter og «interns» som ofte har avvikende lønn sammenliknet med øvrige jobber i næringene. Eksempler på slike næringer er finanstjenester og faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting. Omfanget av slike jobber er usikkert siden vi ikke har kjennemerker som identifiserer disse jobbene godt nok.

Nå har vi innledningsvis beskrevet noen veldig sentrale egenskaper ved jobbene i den laveste enden av lønnsfordelingen, altså hvilken næring jobbene er i. Kjennetegnene vi har introdusert over og de nye som vi bygger på etter hvert representerer forskjellige sider eller egenskaper ved arbeidsmarkedet. Vi kan skille mellom kjennemerker vi tilskriver personene som er i jobbene, eksempelvis alder og utdanning, som omfatter tilbudssiden i arbeidsmarkedet, og egenskaper ved etterspørselssiden som næring, sektor eller geografisk plassering av arbeidsplassen, som beskriver arbeidsgiverne som kjøper arbeidskraft.

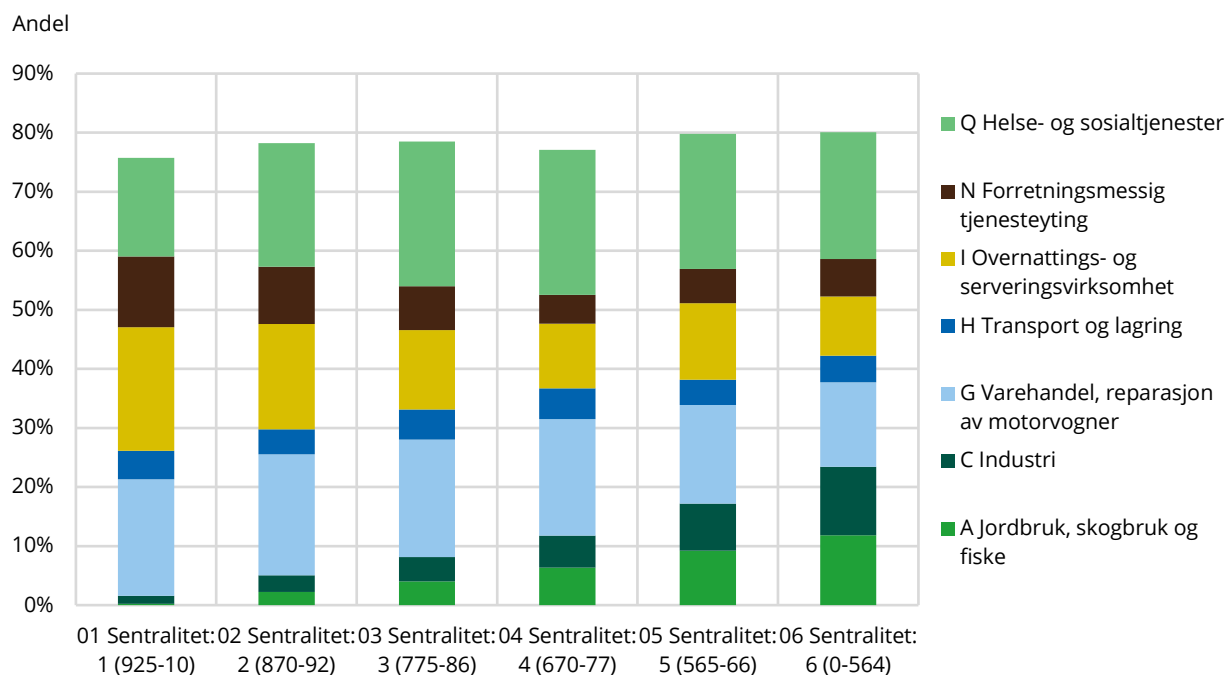
5.1. Næring, yrke og sentralitet

Sentralitet forteller en del om arbeidsmarkedet og lønn. I Grini et al. (2023) ble det vist en tendens til at lønnsfordelingen avtok fra sentrale til mindre sentrale strøk, altså høyest ulikhet i de mest sentrale områdene. I denne rapporten ble det også vist at de forskjellige sektorene, privat sektor, kommunal og statlig forvaltning, var ulikt fordelt på nivåene av sentralitet. Også næringer er ulikt fordelt etter sentralitet.

Før vi ser hvordan andelen av yrke og næringer er fordelt på denne geografiske dimensjonen, kan det være nødvendig å klargjøre om det er vesentlig forskjell mellom sentralitetskategoriene i andel jobber under 2/3M. I vedleggtabell C1 angis andelen jobber under 2/3M i hver av de forskjellige sentralitetskategoriene. I sentralitetsområde 1 er det om lag 8 prosent av jobbene i under 2/3M mens i sentralitetsområde 6 er andelen rett i underkant av 10 prosent. De øvrige områdene ligger spredd mellom de forannevnte andelenene.

Av alle jobbene som faller under 2/3M så har vi i figur 5.2 nedenfor sett på andelen av jobbene fordelt på sentralitetsindeksen, og presentert de næringene som har størst andel av jobbene under grensen. En rekke næringer, som vi så i kapitlet over, har forsvinnende små andeler av jobber under grensen og er derfor holdt utenfor i figuren. Et sentralt poeng fra figuren er at fordelingen av de lave lønningene avhenger mye av hvordan næringssammensetningen i de forskjellige sentralitetskategoriene er.

Figur 5.2 Andel av jobber under 2/3M i utvalgte næringer fordelt på sentralitet. 2022

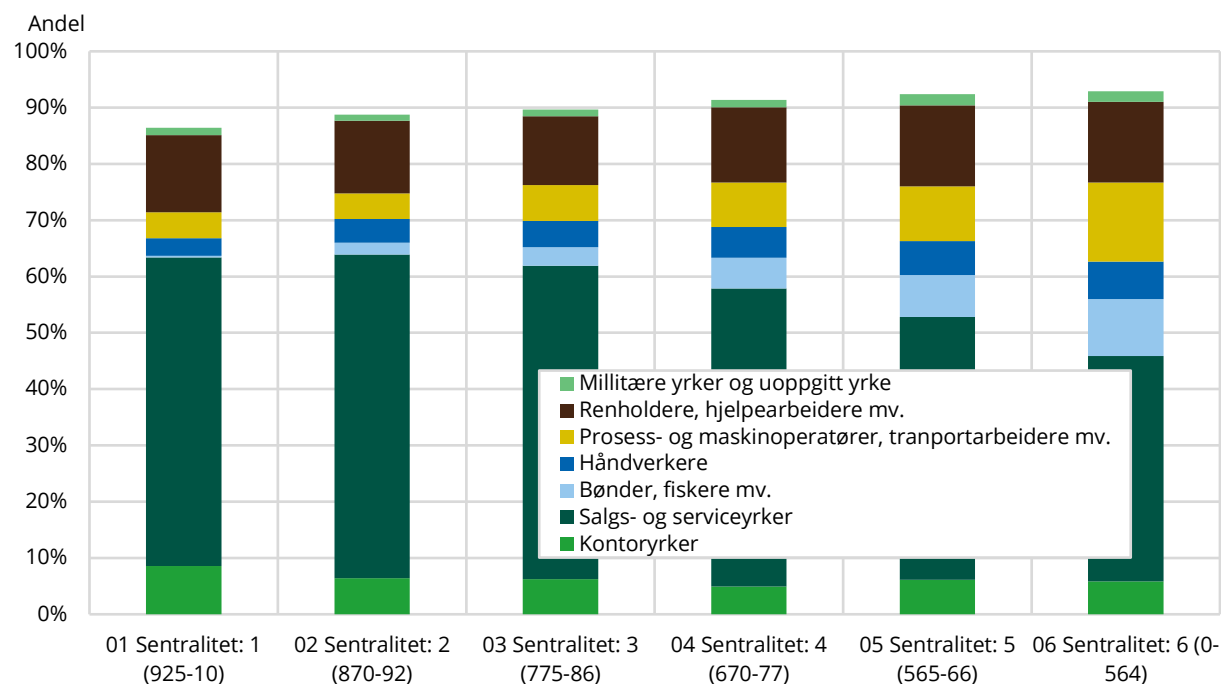


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Overnatting og servering er en næring som har høy andel med lønninger under grensen, men i takt med at vi går fra sentrale til mindre sentrale områder synker i all hovedsak andelen jobber for denne næringen. Samtidig er det også slik at denne næringens andel av jobber er mindre i de mindre sentrale strøkene enn i sentralitetskategori 1. Industri, en næring der andelen med lav lønn var mindre enn flere andre næringer, har en større andel av jobbene med lavere lønn i de mindre sentrale områdene, fordi industri også utgjør en større del av jobbene i mindre sentrale områder enn i sentrale områder. Også varehandelens andel av alle jobber er ulikt fordelt med en minkende andel av jobbene i takt med mindre sentralitet.

Helse og sosialtjenester derimot utgjør en mindre del av arbeidsmarkedet i sentralitetskategori 1 og 2 med henholdsvis 15 og 20 prosent av alle jobbene i de områdene. I de mindre sentrale områdene 3-6 utgjør helse- og sosialtjenester omkring 23-24 prosent av jobbene. På det jevne kan vi da si at helse- og sosialtjenesters andel av jobber med lav lønn etter sentralitet sammenfaller med andelen jobber i næringen. Liknende egenskap finner vi for jordbruk, skogbruk og fiske. Hovedinntrykket er at andelen jobber under 2/3M avhenger av sammensetningen av arbeidsmarkedet i de enkelte kategoriene av sentralitet.

Mye av de samme trekkene som vises i figur 5.2 for næringer er også relevant for yrke og sentralitet som vises i figur 5.3. I figur 5.3 har vi samme oppstilling, men bytter ut næring med yrkesgrupper. Lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker er i liten grad representert blant jobber med lav lønn og er holdt utenfor presentasjonen i figuren.

Figur 5.3 Andel av jobber under 2/3M i utvalgte yrkesgrupper fordelt på sentralitet. 2022

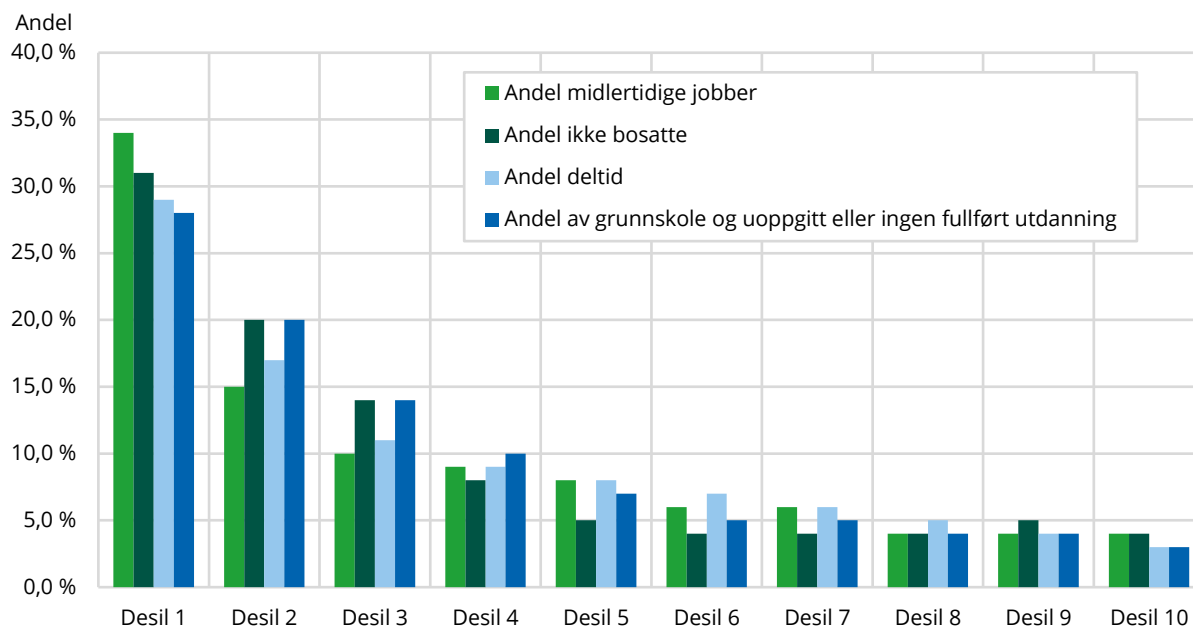
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Salgs- og serviceyrker er den største av yrkesgruppene med lønnsnivåer under 2/3M. Næringene helse- og sosialtjenester, varehandel og overnatting og servering er også næringer som leverer tjenester innen salg og service, se antall og andel i yrkesgruppene i vedleggstabell C2. I varehandel er det den store yrkesgruppen butikkmedarbeidere som er sentral. I helse- og sosialtjenester finner vi forskjellige yrker som barnehage- og skoleassistenter (omfatter blant annet skolefritidsassistenter og støttekontakter), samt noen helsefagarbeidere og utvalgte andre yrker, som faller under grensen 2/3M. Tilsvarende trekk finner vi igjen for prosess, maskin og transportyrker som er hyppig forekommende i industri og har stigende andel av jobbene under grensen med fallende sentralitet, noe som er en direkte konsekvens av andelen næringene utgjør av de respektive arbeidsmarkedene.

Fordelingen av jobber under grenseverdien 2/3M etter sentralitet synes å være tettere knyttet til næring enn sentralitet (geografi), altså hvilke næringer finnes hvor i landet. Og hvilke yrker vi finner rundt om i landet er nært knyttet til næringene som er dominerende i de respektive sentralitetskategoriene.

5.2. Noen typiske kjennetegn blant lønnstakere med lavere lønn

Som vi var inne på i kapitlet foran er det noen tydelige trekk ved jobber med lav lønn som går igjen, som henger sammen med næring, og dermed i stor grad også yrke. I det følgende skal vi rette oppmerksomheten mot det vi kan gruppere som egenskaper personene som innehar jobbene, lønnstakerne, bringer inn i arbeidsmarkedet. Først skal vi raskt se på noen av kjennemerkene desilfordelt i figur 5.4, før vi ser nærmere på enkelte av kjennemerkene videre i kapitlet.

Figur 5.4 Andel av utvalgte kjennemerker fordelt på desil. 2022

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Alle kjennemerkene vi presenterer i figur 5.4 er skjevt fordelt mot de laveste desilene. Riktignok er det ikke en personlig egenskap å havne i fast eller midlertidig jobb eller i deltidsjobb, som begge kunne passet i foregående kapittel. Midlertidige jobber og deltid har en tilnærmet like skjev fordeling som de som pendler til Norge for å jobbe (ikke-bosatte) og lavere utdanninger. Kjennemerkene i figur 5.4 forekommer oftere i de laveste desilene enn i de høyere desilene og tilsvarende er de selvsagt overrepresentert under 2/3M. De yngste aldergruppene er oftere å finne blant de lavest lønte og da særlig skiller desil 1 seg ut sammenliknet med de øvrige desilene, se vedleggstabell C3.

Midlertidige jobber, i motsetning til faste jobber, er fordelt slik at 34 prosent av jobbene er blant de 10 prosent laveste lønte jobbene i arbeidsmarkedet. Tilsvarende er nesten 60 prosent av de midlertidige jobbene samlet i desil 1 til og med desil 2. Ikke-bosatte lønntakere er i jobber som også oftere befinner seg i den laveste enden av lønnsfordelingen med hele 65 prosent av jobbene i de tre første desilene. I motsetning til bosatte der 33 prosent av jobbene er å finne i det samme intervallet, som er veldig nær en jevn fordeling på desilene.

5.2.1 Arbeidstid

Arbeidstid, her forstått som enten heltid eller deltid, trenger litt ekstra omtale i lønnsstatistikken. Lønnsstatistikken benytter seg av begrepet månedslønn per heltidsekivalent. En hensikt med det nevnte er å kunne sammenlikne lønnen til deltidsansatte med heltidsansatte. I tillegg benytter vi heltidsekivalenten for å forstå omfanget av avtalt arbeidstid. En jobb med mindre stillingsprosent avtalt vil telle mindre når vi beregner gjennomsnitt eller fordeler jobber i desilene. I de lavere desilene der de laveste lønningene er å finne er det flere deltidsjobber og det må samles to eller flere deltidsjobber for å få med like mye avtalt arbeidstid eller stillingsprosent som en heltidsjobb.

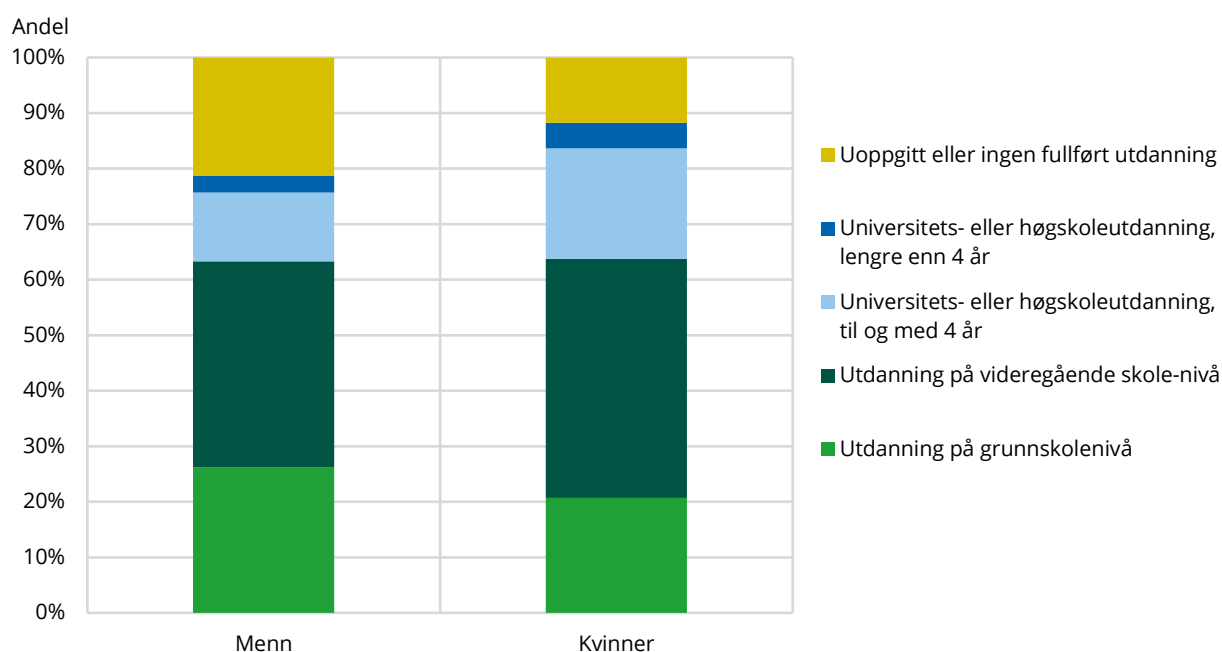
Deltidsjobber forekommer oftere blant de lavere lønningene, først og fremst har det sammenheng med hvor i arbeidsmarkedet vi finner deltidsjobber. Deltidsjobber forekommer oftere i næringer med lavere lønn sammenliknet med andre næringer og oftere i yrkesgrupper innenfor eksempelvis salg- og serviceyrker eller hjelpearbeidere og rengjøring. I vedleggstabell C4 vises andelene av jobber henholdsvis over og under lønns grensen vi benytter i tillegg til andelen heltidsekivalenter. Heltidsekivalenter kan også kalles månedsverk i november, som er måneden vi lager

lønnstatistikken på. Under lønngrensen er 65 prosent av jobbene deltidsjobber, men deltidsjobbene utgjør bare 40 prosent av månedssverkene blant de laveste lønningene, under 2/3M.

5.2.2 Utdanning og kjønn

Utdanningsgruppen med lavest utdanningsnivå er oftere å finne blant de lavere lønte gruppene som vi så i begynnelsen av kapitlet. Andre utdanningsgrupper finnes også blant de med lønn under 2/3M, men i varierende grad. Utover at de laveste utdanningsnivåene er tungt representert gir også lønnstakere med kun videregående utdanning et bidrag til jobbene under grensen. Ifølge figuren under utgjør de tre gruppene henholdsvis 84 prosent av mennene blant de lavest lønte og 76 prosent av kvinnene.

Figur 5.5 Andel av utdanningsnivå fordelt på kjønn blant jobber med lønn lavere enn 2/3M. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Utdanningsnivå og kjønn er omtalt blant annet i Grini og Fløtre (2023). Kvinner har i løpet av de seneste 25 årene oftere tatt utdanning på høyere nivå enn menn. Gjennomgående er likevel kvinner med lavere utdanning mindre deltagende i arbeidsmarkedet, og når de deltar er de oftere i deltidsjobber. Lønnstakere med kortere eller lengre høyskole- eller universitetsutdanning forekommer også blant jobber med lavere lønninger, med knapt 23 prosent blant menn og med knapt 25 prosent blant kvinner, se også vedleggstabell C5.

Selv om vi i vår avgrensede populasjon har holdt personer under utdanning utenfor er det mange som likevel nettopp kan være ferdig med utdanning, eller som ennå ikke har kommet inn i relevant yrke i karriereløpet sitt. Det er gjennomgående slik at yngre lønnstakere hyppigere forekommer i jobber i de laveste delene av lønnsfordelingen, også i jobbene de kommer inn i etter endt utdanning. Når utdanningen er på universitets- eller høyskolenivå er som oftest ikke de jobbene blant de under 2/3M.

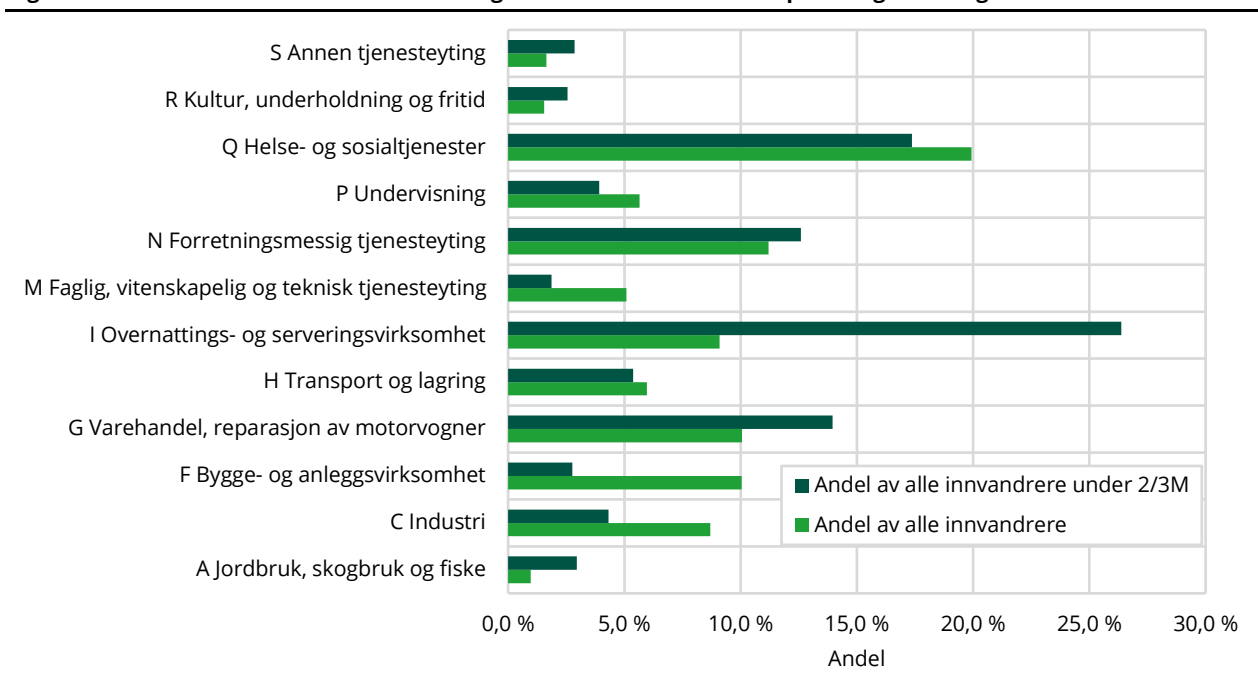
5.2.3 Innvandrere og øvrig befolkning

Innvandrere har ofte andre forutsetninger for å delta på arbeidsmarkedet enn øvrig befolkning, noe som blant annet gjenspeiles i at innvandrere oftere er konsentrert om utvalgte næringer og yrker og i tillegg har lavere gjennomsnittlig månedslønn enn den øvrige befolkningen. Samtidig er dette en sammensatt gruppe, som innbefatter blant annet både arbeidsinnvandrere og flyktninger.

Drøyt 39 prosent av jobbene som innehas av innvandrere var plassert i de nederste to lønnsdesilene i 2022, og 14 prosent av jobbene under 2/3M. Alt dette gjelder den begrensede populasjonen vi konsentrerer oss om i denne rapporten. For øvrige bosatte er den høyeste andelen av arbeidsforholdene også å finne i det laveste desilet, men dette er også desilet med flest arbeidsforhold, på grunn av andelen deltidsjobber, som tidligere omtalt.

I figuren under vises andelen av alle innvandrere fordelt på næringer og andelen av innvandrere under lønns grensen fordelt på næring. Vi ser av tabellen at jobber med innvandrere er overrepresentert i et begrenset sett av næringer, og særlig overnatting og servering, helse- og sosialtjenester, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting peker seg ut. Dette er også næringer som oftere har representasjon av jobber under grensen 2/3M. Også bygge- og anleggsvirksomhet bør trekkes frem med en andel på 10 prosent, men andelen av lavlønte i gruppen er en del lavere med 3 prosent. Samtidig viser figuren andelen av jobbene som er under 2/3 fordelt på næring og tyngdepunktet av lave lønninger blant innvandrere sammenfaller med næringene vi finner mange innvandrere.

Figur 5.6 Andel innvandrere under 2/3M og av alle innvandrere fordelt på utvalgte næringer. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Bye (2021) beskrives det hvordan innvandrere fordeler seg når det gjelder utdanningsnivå, som er lavere enn det vi finner for øvrige befolkning. Innvandrere med høyere utdanning hadde også noe lavere lønnsnivå sammenlignet med øvrig befolkning på samme utdanningsnivå.

5.3. Fradrag for fagforeningsmedlemskap

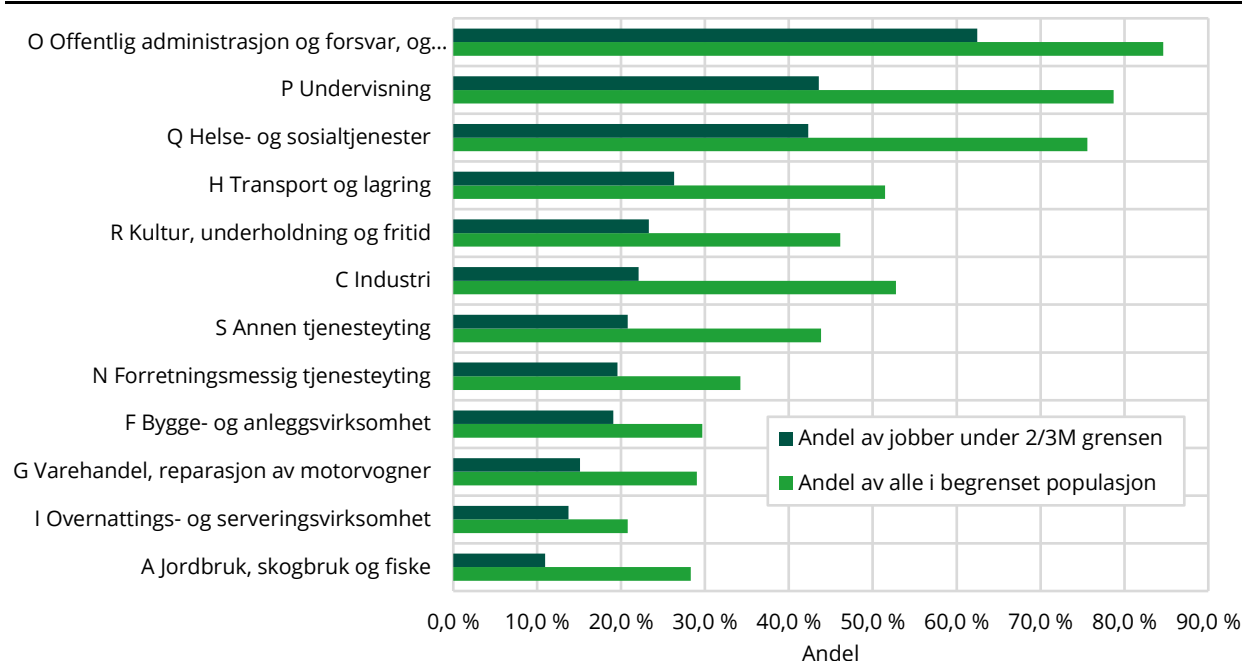
Medlemskap i fagforening er ikke informasjon som vi får inn via kildene vi normalt bruker til produksjon av lønnsstatistikk. Vi har her benyttet en kobling mellom skatte- og lønnsstatistikken. Vi får kun frekvensen av fagforeningsmedlemskap på jobber, og ikke noen informasjon om det er en tariffavtale i virksomhetene eller ikke. Mulige feilkilder for fagforeningsmedlemskap er at vi bare vet at det forekommer et fradrag for det samme året. Medlemskapet kan altså være oppsagt på tidspunktet vi lager lønnsstatistikk for, som er i november. Tilsvarende kan folk ha blitt medlemmer i en fagforening uten at det registreres et trekk for medlemskontingent det året. I tillegg så teller vi jobber, og personer som har flere jobber bidrar til å trekke opp andel med betalt fagforingskontingent. Medlemskapet er personlig, men linkes i denne statistikken til alle jobbene

personen skulle ha. Motsatt vil lønnstakere med flere jobber, men som ikke er medlem eller ikke har krevd fradrag bidra i motsatt retning. I kapittel 5.5 ser vi nærmere på tilfeller der personer har to eller flere jobber.

Jobber besatt av personer som har fradrag for fagforeningskontingent utgjør bare 28 prosent av alle jobbene blant de 10 prosent lavest lønnede heltidsekvivalentene. Tilsvarende for desil 2 er 45 prosent. Deretter stiger andelen med betalt fagforeningskontingent med stigende desil, før det igjen faller til desilet med de høyest lønte jobbene (50 prosent), se vedleggtabell C6.

Figuren nedenfor gir andeler av jobber med personer som har oppgitt fradrag for en fagforeningskontingent i skattemeldingen for henholdsvis alle og for jobber under grensen 2/3M. Det er tydelig i tabellen at andelen med fagforeningsmedlemskap i gruppen som faller under grensen 2/3M systematisk er lavere sammenliknet med alle jobber. Deltagelse i fagforening er altså lavere blant de som er i den lavere enden av lønnsfordelingen.

Figur 5.7 Andel med innrapportert fradrag for fagforeningsmedlemskap blant alle jobber i begrenset populasjon og som andel av alle under grense 2/3M, utvalgte næringer. 2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Andelen med et fagforeningstrekk i skattemeldingen er systematisk lavere i gruppen under grensen 2/3M enn tilsvarende andel for alle jobbene i næringen. I overnatting og servering, som er næringen med størst omfang av lavere lønninger, så er andelen medlemmer i fagforening lavere enn de fleste andre næringer, uavhengig av om vi ser på alle jobbene eller kun på jobber som faller under grensen for lav lønn.

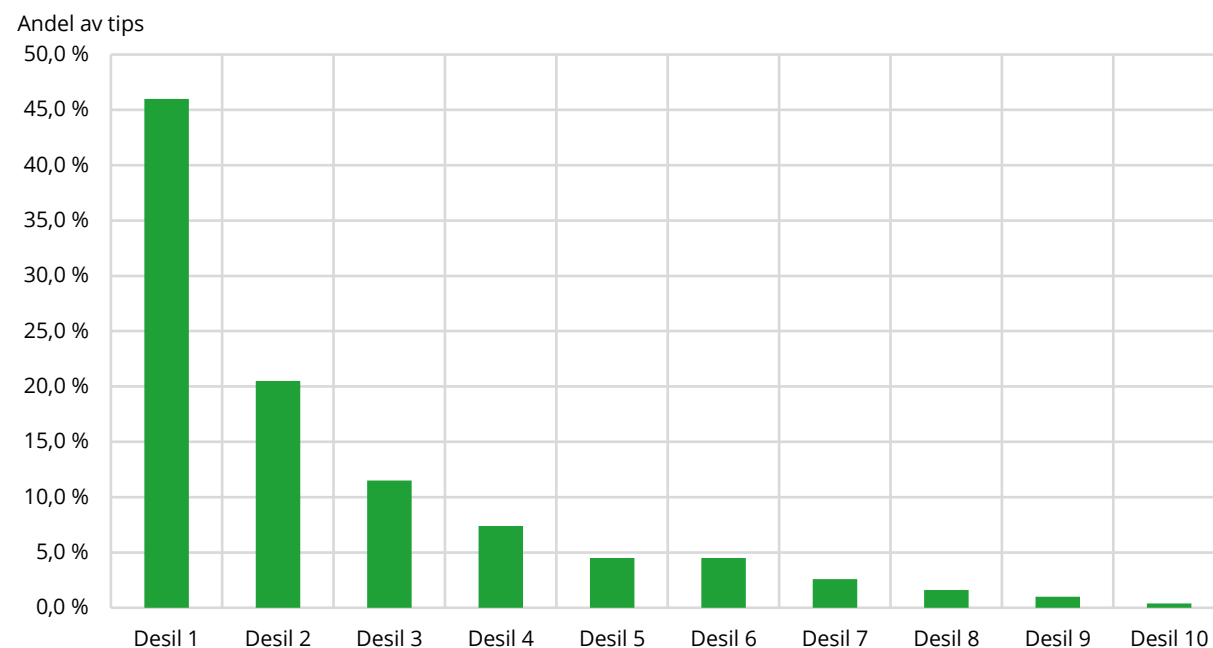
Næringer med høy andel offentlige virksomheter som offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, som bare består av offentlig virksomhet, enten kommunal eller statlig, men også undervisning og helse- og sosialtjenester har høye andeler med fradrag for fagforeningskontingent. Samme næringer har også størst andel i gruppen under 2/3M, altså blant jobber med lavere lønn. I offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, er det bare 3 150 jobber under grensen og de fleste har fradrag for fagforeningskontingent.

5.4. Tips, månedslønn og lav lønn

I 2022 utgjorde tips 354,2 millioner kroner samlet fra januar til og med november for den begrensede populasjonen som vi undersøker her. Innrapportering av tips som lønn og grunnlag til arbeidsgiveravgift startet i 2019 (Berge et al. 2023). Tips har frem til nå ikke vært inkludert i lønnsstatistikken, men på sikter det et mål å ta med tips. Grunnet kort periode med innrapportering og usikkerhet omkring dekning av lønnsarten er tips fortsatt ikke inkludert i den løpende lønnsstatistikken. Men når vi skal studere lavere lønn så er tips relevant fordi denne lønnsarten er konsentrert på få næringer og særlig i næringer der det forekommer mange som faller under lønnsgrensene i denne rapporten.

Samlet utgjør, de forannevnte 354,2 mill. kronene, gjennomsnittlig utbetalt 16 300 kroner, eller 1 480 kroner i gjennomsnitt per måned, for de 30 500 jobbene som hadde tips innrapportert i 2022. Fordelt på alle heltidsekvivalentene vi ser på her er dette knapt 160 kroner i snitt over 11 måneder og bare drøyt 1 krone per heltidsekvivalent i måneden. Vi ser på 11 måneder fordi november er tidspunktet vi måler månedslønn i lønnsstatistikken, der vi måler uregelmessige tillegg og bonus som gjennomsnitt per måned for perioden fra januar til og med november. Det samme skal vi i hovedsak gjøre med tips også.

Figur 5.8 Andel tips fordelt på desil



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tallene viser at tips betyr mye for jobbene der det forekommer. Av de 30 500 jobbene som mottok tips var hele 96 prosent konsentrert i de to næringene transport og kommunikasjon og aller viktigst overnatting og servering. Knapt 93 prosent av tips tilfalt jobber i overnatting og servering og 78 prosent av alle tips tilfalt jobber blant de tre lavest lønte desilene. 46 prosent av alle tips gikk til jobber i desil 1, altså jobber med mindre enn 35 000 kroner i månedslønn per heltidsekvivalent.

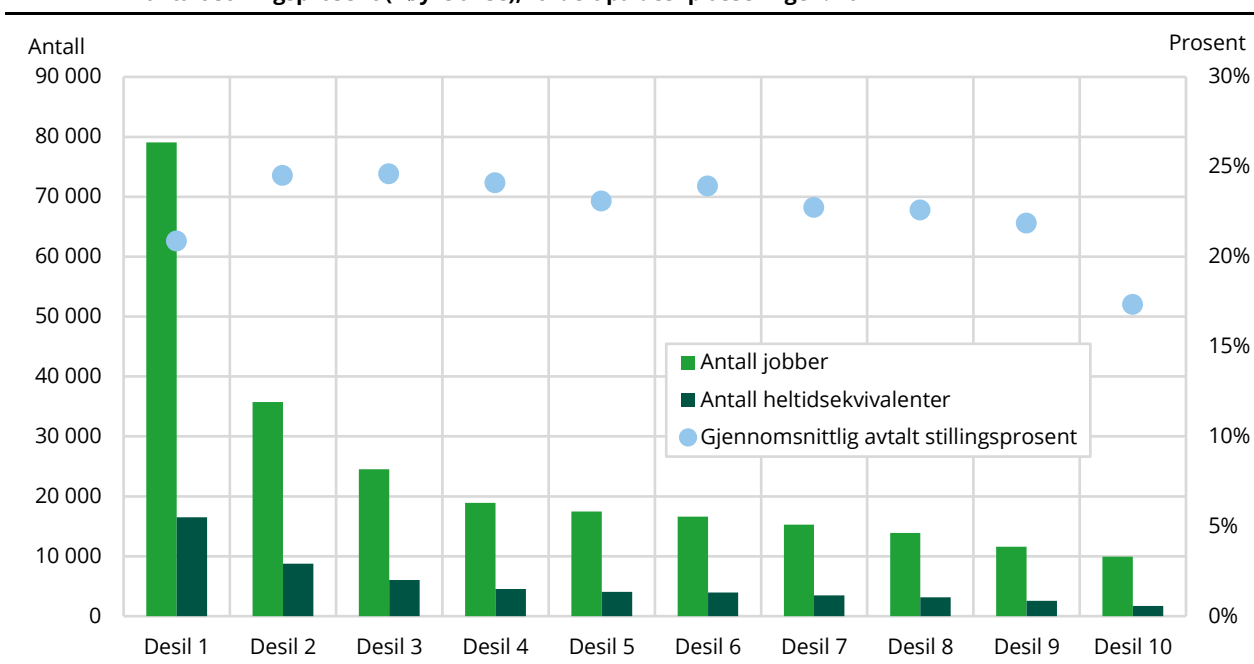
For de jobbene som har tips i overnatting og servering, 25 300 jobber, løftes månedslønnen med 4,6 prosent hvis vi inkluderer tips. Disse jobbene har en gjennomsnittlig månedslønn på rett i overkant av 36 000 kroner og de fleste av jobbene har altså lønn omkring eller rett under de grenseverdiene som vi har brukt i rapporten.

5.5. Lønnstakere med flere jobber

I overkant av 240 000 lønnstakere, av totalt drøyt 2,1 millioner lønnstakere, hadde flere enn én jobb i statistikkgrunnlaget vi har konsentrert oss om i denne rapporten. Hvorfor mange lønnstakere velger å ha flere jobber har vi ikke informasjon om. Valgene kan spenne fra tilpasning i arbeidsmarkedet, til privatliv eller til at jobber med større stillingsprosent ikke er tilgjengelig, i vårt datagrunnlag har vi ikke kunnskap om begrunnelsen for valg. I arbeidskraftundersøkelsen er det spørsmål om årsaker til deltidsarbeid og Eurostat presenterer flere forskjellige kategorier for årsak til deltidsarbeid (Eurostat, 2023).

I figur 5.9 under vises antall jobber og heltidsekvivalenter fordelt på desil for lønnstakere med flere jobber. Hovedtrekket er altså at de fleste er å finne i de lavere desilene. Hele 57 prosent av både heltidsekvivalenter og jobber er i desilene 1 til og med desil 3.

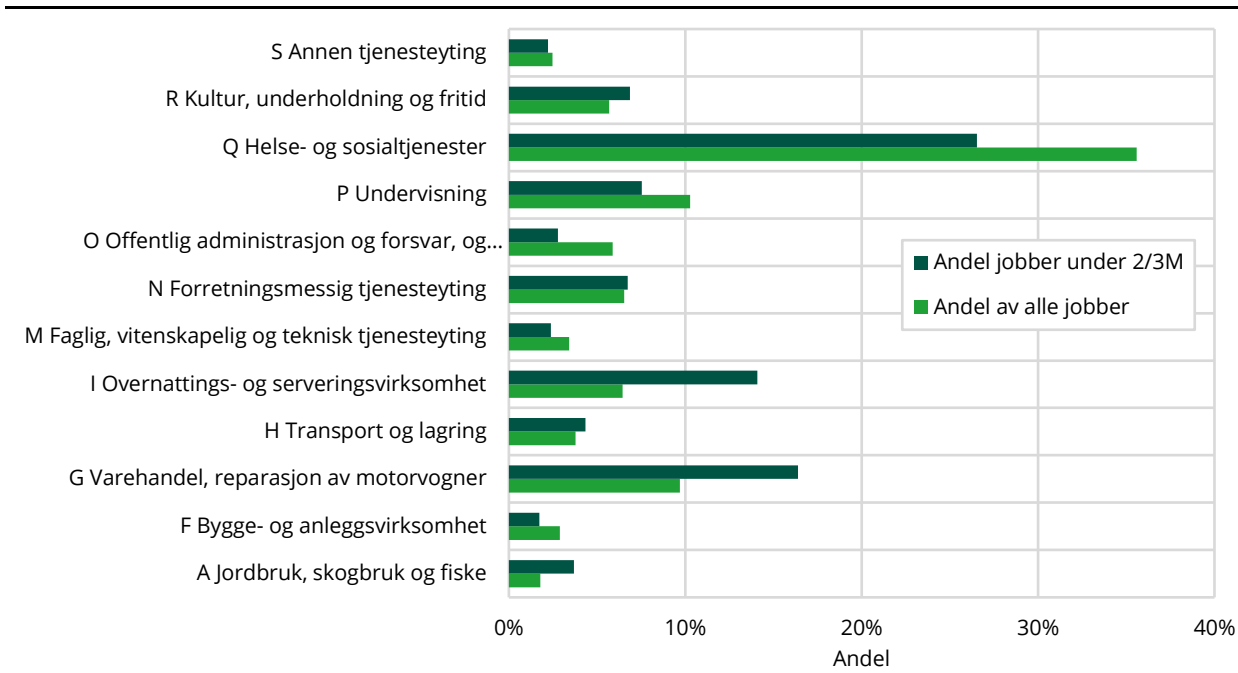
Figur 5.9 Antall lønnstakere med flere jobber og heltidsekvivalenter per desil (venstre akse) og gjennomsnittlig avtalt stillingsprosent (høyre akse), fordelt på desilplasseringen. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det er klart flest jobber med lavere lønnsnivåer for lønnstakere som har flere jobber. Punktene i figuren over viser gjennomsnittlig avtalt stillingsprosent. Den gjennomsnittlige stillingsprosenten er omkring 25 prosent i de fleste desilene, mens Desil 1 og 10, altså ytterpunktene i lønnsfordelingen, har lavere gjennomsnittlig stillingsprosent med henholdsvis 21 prosent i desil 1 og 17 prosent i desil 10. Lønnstakere med flere arbeidsforhold har oftere jobber med lavere stillingsprosent og er oftere plassert blant de 10 prosent laveste lønningene. Tross det nevnte er flertallet av jobbene, 53 prosent, tilhørende lønnstakere med flere jobber plassert i desilene fra desil 3 og oppover.

Figur 5.10 Andel av jobber tilhørende lønnstakere med to eller flere jobber og andelen av jobber under grensen blant lønnstakere med flere jobber, fordelt på næring utvalgte. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lønnstakere som har flere jobber er konsentrert om noen få næringer, og som vi har vist tidligere er det også et begrenset utvalg av typiske yrker i de næringene som går igjen. Forekomsten av lønnstakere med flere jobber er mer typisk i næringene varehandel, helse- og sosialtjenester og undervisning enn andre næringer og omfatter 56 prosent av lønnstakere med flere jobber. Hvis vi derimot kun ser på de lønnstakerne som har jobber under 2/3M så utgjør undervisning en vesentlig mindre andel og overnatting og servering får mye større andel av jobbene med lavere lønn. Til sammen favner de tre næringene varehandel, overnatting og servering og helse- og sosialtjenester 57 prosent av alle jobber under 2/3M for alle med 2 eller flere jobber.

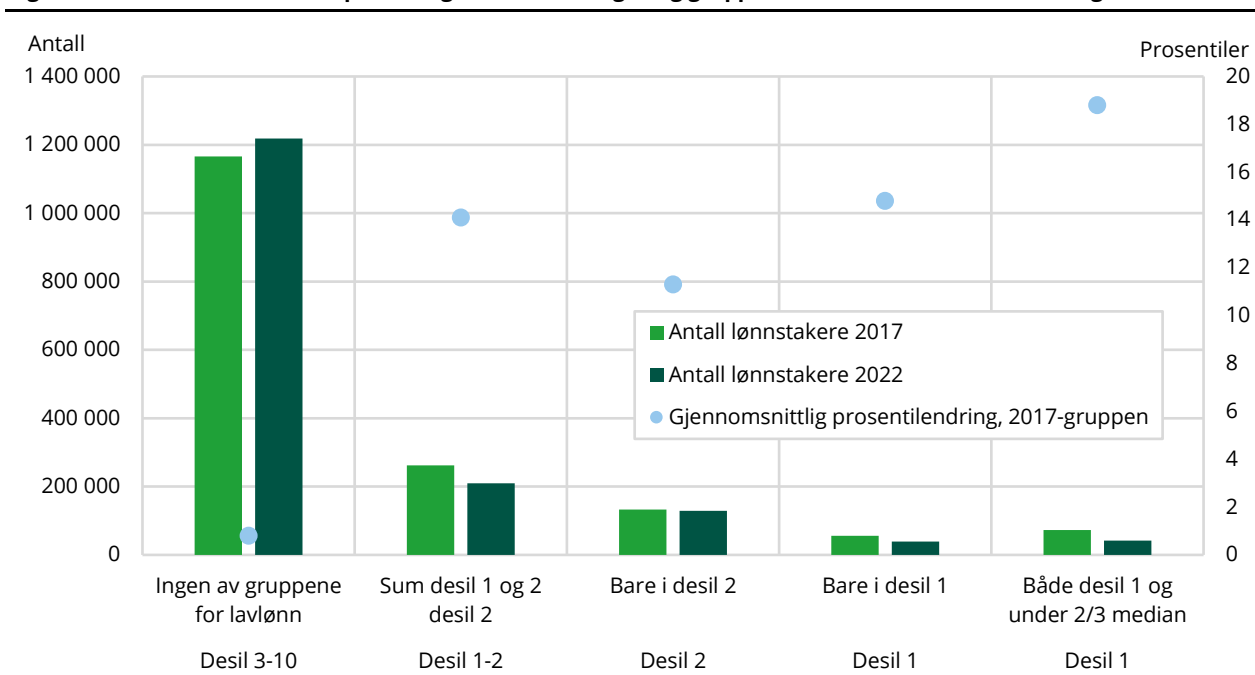
Hovedtrekkene ved lønnstakere med flere jobber er at de gjenfinnes i et begrenset antall næringer, og gjennomgående er yngre enn lønnstakere over grensen 2/3M.

6. Lav lønn i 2017: Hva skjer på fem år?

Vi har så langt konsentrert oss om å beskrive egenskaper ved de lavest lønnede i 2022. Vi ønsker nå å se nærmere på tendensen til å bevege seg i lønnsfordelingen i en femårsperiode, fra 2017 til 2022. Hovedfokuset er fortsatt på gruppene med lavest lønn, og det er spesielt utviklingen for de som befinner seg i disse gruppene i 2017 vi undersøker. Analysen er avgrenset til å følge lønnstakere, altså personer, over perioden, og da kun personer som finnes i den begrensede populasjonen i både 2017 og 2022. Altså følger vi kun de som har arbeid som eneste aktivitet begge årene, men vi pålegger ingen begrensninger på tilstanden i de mellomliggende årene. Totalt utgjør dette 1 427 519 lønnstakere.

Som en inngang til å se på utviklingen over perioden for de disse lønnstakerne, oppsummerer figur 6.1 fordelingen på gruppene for lav lønn både i 2017 og 2022:

Figur 6.1 Lønnstakere etter plassering i lønnsfordelingen og gruppen med lønn under 2/3M. 2017 og 2022. Antall



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som figuren viser, er det fra 2017 til 2022 en nettobevegelse av lønnstakere ut av lavlønnsgroppene på omtrent 52 500 lønnstakere. Det er spesielt i det nederste desilet endringen skjer, og antallet lønnstakere som befinner seg her faller med over 48 000 over perioden. I denne gruppen er det igjen klart størst nedgang for gruppen som også befinner seg under grensen på 2/3 av medianlønn. Denne utviklingen er i tråd med den gjennomsnittlige bevegelsen i lønnsfordelingen for disse ulike gruppene, målt ved gjennomsnittlig endring i prosentilplassering fra 2017 til 2022, og illustrert ved punktene i figur 6.1 over. Gruppen som befinner seg helt nederst i lønnsfordelingen i 2017 har en gjennomsnittlig endring over perioden på i underkant av 19 prosentiler. For de øvrige i desil 1 i 2017 er gjennomsnittsendringen på i underkant av 15 prosentiler, mens de i desil 2 i snitt beveger seg drøyt 11 prosentiler.

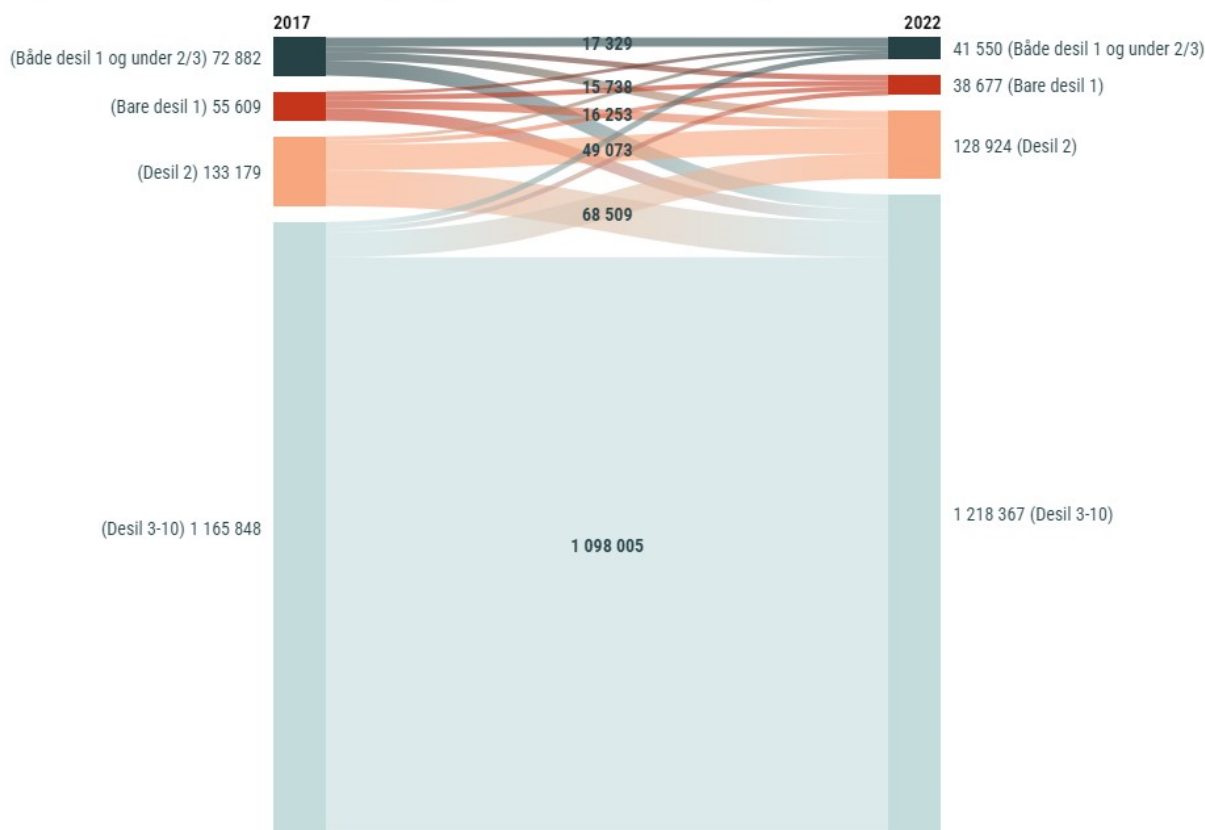
Samlet for alle i desil 1 og 2 er gjennomsnittlig endring i prosentilplasseringen på fem år på omtrent 14 prosentiler. Altså vil mange som starter lavt i lønnsfordelingen bevege seg ut av gruppene med lav lønn i løpet av perioden. Samtidig viser figur 6.1 at det fortsatt er et betydelig antall lønnstakere i disse gruppene i 2022. Dette er lønnstakere som enten ikke har beveget seg ut i løpet av perioden, eller lønnstakere som har hatt en svak relativ lønnsutvikling, og dermed beveget seg nedover i lønnsfordelingen. Figur 6.2 tallfester i den forbindelse mer konkret hvordan lønnstakerne beveger

seg i perioden, og dermed de ulike strømmene av lønnstakere som ligger bak nettoendringene vi så i figur 6.1:

Figur 6.2 Bevegelse mellom grupper i lønnsfordelingen fra 2017 til 2022 for lønnstakere. Antall

Bevegelse i lønnsfordelingen for lønnstakere, 2017-2022. Antall

Diagrammet viser hvordan lønnstakere beveger seg mellom ulike deler av lønnsfordelingen



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som figuren viser, er det relativt store utskiftninger av lønnstakere i de ulike lavlønnsgruppene mellom periodene. Merk at hele tallmaterialet som omtales under finnes i vedleggstabell C9. For gruppen som befinner seg nederst i lønnsfordelingen i 2017, altså de som har en heltidsekvivalent månedslønn under 2/3M, så er det:

- 76 prosent, eller i overkant av 55 500 lønnstakere, som har beveget seg oppover i lønnsfordelingen og ut av denne gruppen i den aktuelle perioden.
 - Blant disse forflytter over halvparten, omtrent 29 000 lønnstakere, seg til en plassering fra desil 3 og oppover, og dermed ut av gruppene vi definerer som lavt lønnede i denne rapporten.
 - De resterende befinner seg i desil 1 eller 2 i 2022.
- i overkant av 17 000 lønnstakere, eller 24 prosent av den opprinnelige gruppen, som fortsatt befinner seg nederst i lønnsfordelingen i 2022.

Blant de øvrige lønnstakerne i desil 1 i 2017, er det:

- også klart flest som forflytter seg til en høyere posisjon i lønnsfordelingen i 2022. Dette gjelder 70 prosent, eller omtrent 39 000 lønnstakere

- Av disse er det i underkant av 23 000 lønnstakere, eller 58 prosent, som er plassert fra desil 3 og oppover i 2022.
- drøyt 6 600 lønnstakere som i 2022 er plassert i gruppen nederst i lønnsfordelingen.
- omtrent 18 prosent, eller i underkant av 10 000 lønnstakere, som befinner seg i samme gruppe i 2022 som i 2017.

For lønnstakere i desil 2 i 2017 er det:

- i overkant av 50 prosent, eller 68 500 lønnstakere, som beveger seg oppover i lønnsfordelingen og ut av lavlønsgruppen over perioden.
- omtrent 15 600 lønnstakere, eller i underkant av 12 prosent, som forflytter seg nedover i fordelingen
- 49 000 lønnstakere som befinner seg i samme desil i 2022.

Til slutt viser figuren at:

- relativt få går ned til lavlønsgruppene fra en posisjon i fra desil 3 eller høyere i 2017.
 - Til sammen er det kun rundt 6 prosent som har denne utviklingen, og 70 prosent av disse går til desil 2.

Disse omfattende bevegelsene i lønnsfordelingen har naturlig nok konsekvenser for sammensetningen av de ulike gruppene i 2022. For gruppen nederst i lønnsfordelingen, er det i 2022:

- i underkant av 42 prosent, eller omtrent 17 000 lønnstakere, som har befunnet seg i denne gruppen i begge perioder.
- i underkant av 11 000 lønnstakere, eller 26 prosent, som har forflyttet seg ned fra desil 3-10
- to omtrent like store grupper på noe over 6 500 lønnstakere, eller 16 prosent, som henholdsvis har beveget seg ned fra desil 1 (over grensen på 2/3M) og fra desil 2.

Gruppen for de øvrige i desil 1 har en langt jevnere fordeling etter plassering i 2017, der hver gruppe utgjør rundt 10 000 lønnstakere, eller 25 prosent av denne i 2022.

Desil 2 i 2022 består av:

- flest lønnstakere som ikke har beveget seg fra 2017 (49 000 lønnstakere, 38 prosent),
- lønnstakere som har beveget seg ned fra desil 3-10 i 2017 (underkant av 48 000 lønnstakere, 37 prosent).
- to omtrent like store grupper av lønnstakere, totalt 25 prosent, som henholdsvis var plassert i de to gruppene i desil 1 i 2017 (omtrent 16 000 lønnstakere fra hver gruppe).

I desil 3-10 i 2022 er det:

- sammenlignet med de andre gruppene en lav andel, omtrent 10 prosent, som kommer fra de andre gruppene. Dette er altså lønnstakere som har beveget seg ut fra det som i denne rapporten omtales som grupper med lav lønn.

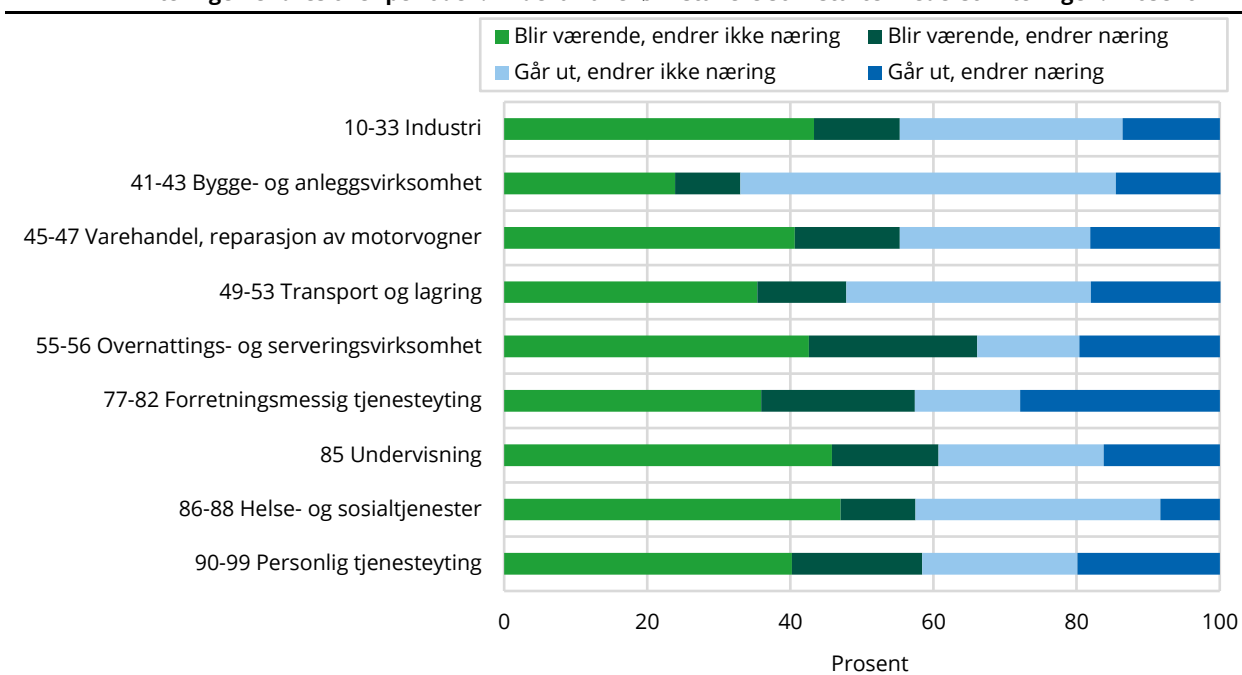
6.1. Ulike bevegelser for ulike grupper

Hvor mye en lønnstaker beveger seg i lønnsfordelingen avhenger av mange faktorer. Som vist for de lavest lønnede jobbene i Grini og Johnsen (2021) varierer dette blant annet med alder, utdanningsnivå, yrke og næringstilhørighet. I tillegg spiller det en rolle om man for eksempel endrer yrke eller oppnår høyere utdanning. I denne delen bygger vi videre på denne innsikten. Når vi her

følger lønnstakere fremfor jobber, gir det oss muligheten til også å beskrive hvordan skifter i arbeidslivet som å bytte jobb, endre næringstilhørighet eller arbeidssted virker inn på bevegelsene i lønns plassering. For å forenkle analysen av forskjeller mellom de som starter i lavlønsgruppen og som ikke beveger seg ut av lavere lønnsnivå, kontra lønnstakere som beveger seg ut av gruppen med lave lønninger, benytter vi ikke tredelingen av lavlønsgruppen som vi anvendte tidligere i kapittelet. Videre omtaler vi også gruppen lønnstakere som befinner seg i desil 3-10 i 2017, men som faller ned til gruppen med lav lønn i 2022. Der det er hensiktsmessig sammenligner vi disse gruppene med lønnstakere som befinner seg i desil 3-10 både i 2017 og 2022.

Den deskriptive analysen i kapittel 5 viste at mange av jobbene nederst i lønnsfordelingen befinner seg i noen spesifikke næringer. Et nyttig startpunkt her er dermed å se på bevegelsene til lønnstakere fra et utvalg næringer, som alle befinner seg i lavlønsgruppen i 2017.

Figur 6.3 Tendens til å bli værende eller gå ut av lavlønsgrupper for lønnstakere. Etter næring i 2017 og om næringen endres over perioden. Andel av alle lønnstakere som starter nederst i næringen. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

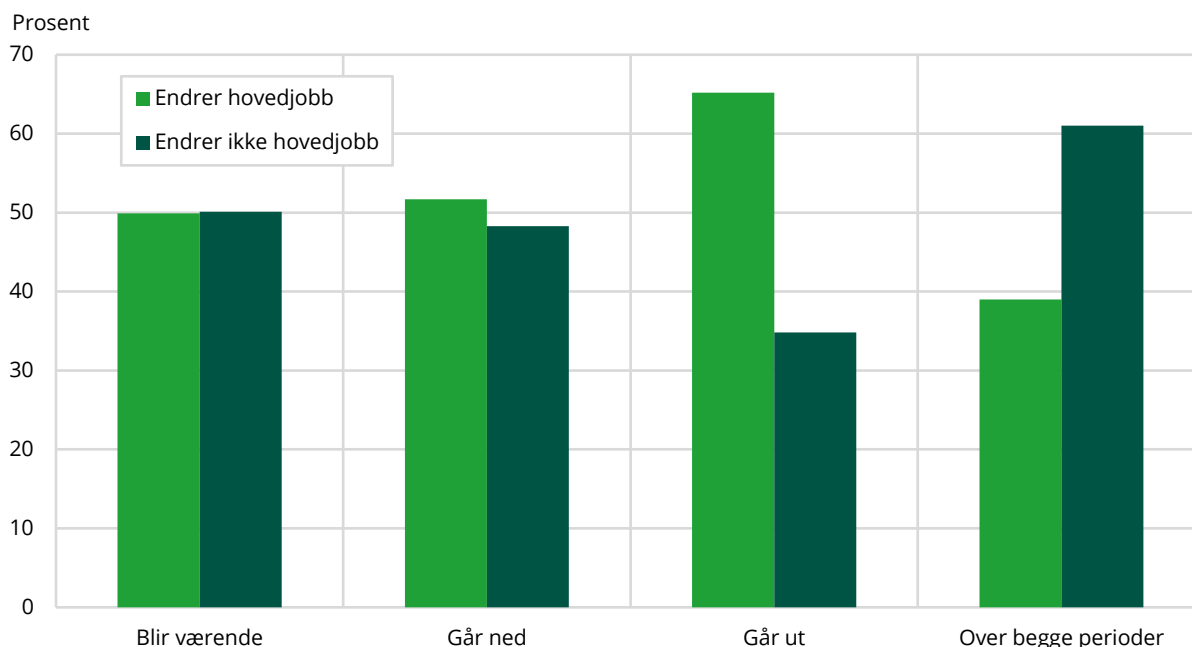
I tråd med den deskriptive analysen, er det høyest andel som blir værende blant de lavest lønnede blant de som befinner seg i overnatting og serveringsvirksomhet i 2017 (66 prosent). Her er det spesielt andelen som blir værende nederst, men som endrer næringstilknytning, som er høyere enn andre næringer. Dette medfører videre at det i denne næringen er en høyere andel som endrer næringstilknytning over perioden blant de som blir værende nederst sammenlignet med de som går ut av lavlønsgruppen. Blant de øvrige næringene er det kun i helse- og sosialtjenester dette også forekommer. Videre er det en overvekt av næringer der i overkant av 50 prosent blir værende nederst i lønnsfordelingen. Dette gjelder både varehandel, helse- og sosialtjenester og forretningsmessig tjenesteyting, der mange av jobbene nederst i lønnsfordelingen befinner seg, i tillegg til personlig tjenesteyting, industri og undervisning. For transport og lagring, og spesielt bygge- og anleggsvirksomhet, er det et flertall som går ut av lavlønsgruppen i løpet av perioden.

6.2. Endre hovedjobb

Det å endre hovedjobb kan være motivert av en lang rekke faktorer, der økt lønn er en av disse. Følgelig er det hensiktsmessig å vurdere omfanget av dette for de ulike strømmene av lønnstakere. Det er et viktig poeng her at endring av hovedjobb ikke nødvendigvis innebærer at lønnstakeren

faktisk har sluttet i en jobb og startet i en ny over femårsperioden. Endringer kan blant annet også følge av at en lønnstaker med flere jobber har sluttet i det som tidligere var hovedjobben, men fortsatt i en tidligere bijobb. Andre alternativ er annerledes prioritering av jobbene som tilhører lønnstakere med flere jobber, og rent organisatoriske endringer av virksomhetene jobbene var i.

Figur 6.4 Andel lønnstakere som hhv. endrer og ikke endrer hovedarbeidsforhold over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

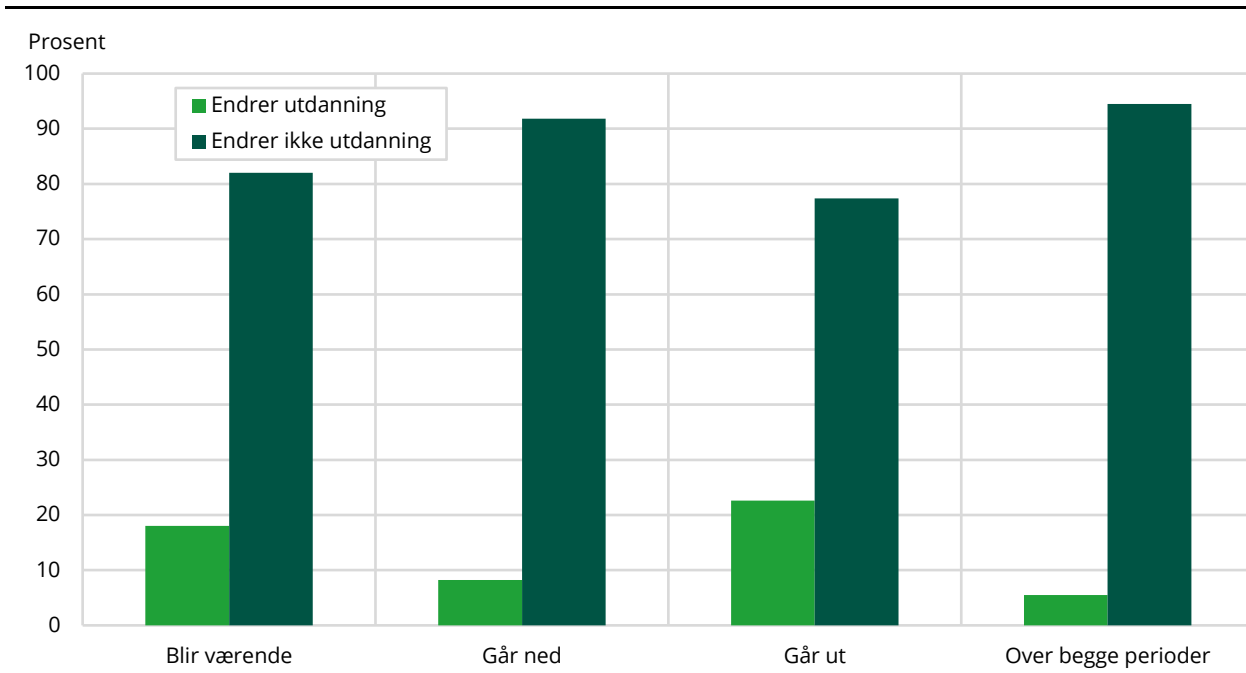


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Fra figur 6.4 er det tydelig at det er et klart flertall, 65 prosent, blant de som går ut av gruppen med lavest lønn som endrer hovedjobb fra 2017 til 2022. Dette er i tråd med at mange skifter jobb for å oppnå høyere lønn, men da vi kun ser på tilstanden i 2017 og 2022, kan vi ikke på bakgrunn av dette fastslå om det for alle er slik at byttet av hovedarbeidsforhold skjer før bevegelsen ut av gruppen med lavest lønn, selv om dette vil være den vanligste hendelsesrekkefølgen. Samtidig viser tilsvarende tall for de som henholdsvis blir værende nederst eller som går ned til gruppen med lavest lønn at omtrent 50 prosent endrer hovedjobb. For lønnstakere som ikke befinner seg i gruppen med lavest lønn hverken i 2017 eller 2022, er det i underkant av 40 prosent som endrer hovedjobb over perioden.

6.3. Endre utdanning

Når personer oppnår et høyere utdanningsnivå, innebærer dette nye muligheter og dermed flere tilgjengelige jobber og forbedrede lønnsutsikter. Det er dermed hensiktsmessig å belyse omfanget av dette blant de ulike gruppene med lønnstakere vi følger fra 2017 til 2022. En viktig forutsetning her er samtidig at vi i den anvendte populasjonsavgrensningen har utelukket personer som er under utdanning på start- og sluttidspunktet for analysen. Dermed er det kun de lønnstakerne som starter og avslutter en utdanning i perioden 2018 til 2021 som vil fanges opp her, og disse utgjør i overkant av 8 prosent av populasjonen. Det kan også være slik at de i vår avgrensning akkurat har avsluttet utdanning før november 2017, eller at de har gått over i utdanning like etter dette. I 2022 kan vi fange disse lønnstakerne opp med ny utdanning. Slik sett utelukker vi ikke at det forekommer endring av utdanningsnivå i perioden som undersøkes.

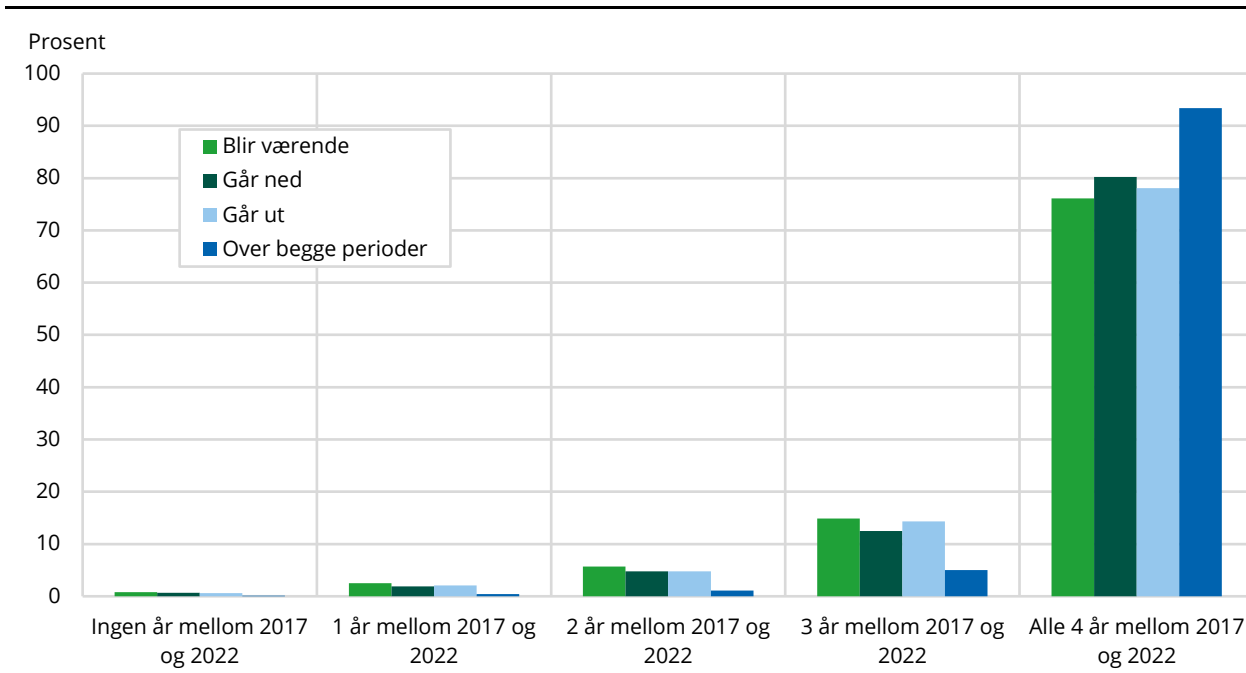
Figur 6.5 Andel lønnstakere som hhv. endrer og ikke endrer utdanning over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Igjen er det høyest andel med endring blant de som går ut av gruppen med lavest lønn. Her er det i underkant av 23 prosent som endrer utdanning over perioden. Samtidig gjelder tilsvarende forbehold om rekkefølgen på de to hendelsene som i presentasjonen av de som endrer hovedjobb. I den etterfølgende regresjonsanalysen tas det derimot hensyn til denne rekkefølgen, selv om det heller ikke her gjøres et forsøk på å etablere kausalitet. Der estimeres det at å endre utdanning i løpet av fem år gir økt prosenttilplassering, se kapittel 7.2., figur 7.2. Blant de som blir værende nederst i lønnsfordelingen er det 18 prosent som endrer utdanning, mens tilsvarende andel for de som går ned til gruppen med lavest lønn er omtrent 8 prosent. For de som ikke tilhører gruppen med lavest lønn hverken i 2017 eller 2022 er det en relativt beskjeden andel på 5,5 prosent som endrer utdanning.

6.4. Hvor mange perioder finnes personen

Når vi i denne delen har begrenset populasjonen til de lønnstakerne som var i datagrunnlaget både i 2017 og 2022, åpner det for variasjoner i tilknytningen til arbeidsmarkedet i de mellomliggende årene. Her ser vi nærmere på denne tilknytningen ved å anvende en variabel som gir informasjon om lønnstakeren finnes i datagrunnlaget til lønnsstatistikken også i årene 2018-2021. Grunnen til at vi her undersøker tilstedeværelse i den bredere lønnspopulasjonen, og ikke i den mer begrensede som vi har anvendt gjennomgående, er at vi er mer opptatt av om tilknytningen til lønnet arbeid faller bort, snarere enn om personen får en ekstra arbeidsmarkedsrelatert status.

Figur 6.6 Andel lønnstakere etter antall år disse observeres i populasjonen til lønnsstatistikken 2017-2022, og bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som det kommer frem i figuren, er det relativt små forskjeller mellom de ulike gruppene. For samtlige er det lavest andel av de som kun er i datagrunnlaget på start- og sluttidspunktet. Det er også jevnt over begrensede andeler av de som kun finnes i datagrunnlaget ett eller to år, mens de som finnes i tre år utgjør en noe større andel. Blant de som ikke tilhører gruppen med lavest lønn på noe tidspunkt er samtlige av disse andelene markant lavere enn for de andre gruppene. Følgelig er det denne gruppen som har klart størst andel av de som finnes alle fire mellomliggende årene, med over 93 prosent. Tilsvarende andeler for de øvrige gruppene er mellom 76 og 80 prosent.

7. Hvilke sammenhenger påvirker lønnplassering?

Det følgende kapittelet tar for seg samme populasjon som i det foregående kapittelet, altså lønnstakere som har vært aktive i både 2017 og 2022. I denne delen er lønnstakere analyseenhet, altså inngår kun hovedjobb. Her deles denne populasjonen videre opp i mindre deler, og beskrives gjennom to forskjellige modeller i fire forskjellige analyser².

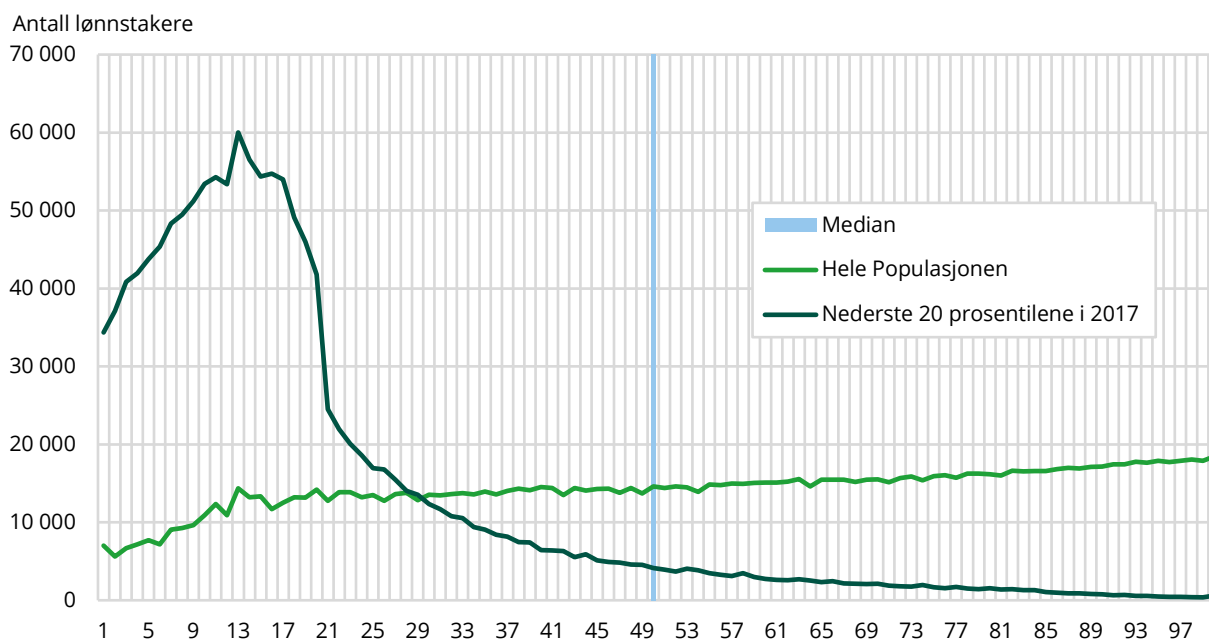
- Hele fordelingen som var med i både 2017 og 2022.
- De nederste to desilene av den overnevnte populasjon
- De som hadde månedslønn under 2/3M i 2017
- Status for de som hadde månedslønn under 2/3M i 2022

Kapittelet starter med å se på prosentilplasseringer over tid, hvor vi studerer spesifikt endringen prosentilplasseringen har gjennom perioden. Her ser vi relativt bredt på en rekke variable vi tidligere har vist har sammenheng med hvilken ende av prosentilfordelingen lønnstakere ender opp. Vi forsøker ikke finne årsakssammenhenger her, men ved å sette virkningen av enkeltvariablene i en sammenheng kan vi i større grad se hvilke effekter som veier tyngst, og se sammenhenger som den deskriptive delen ikke dekker. Kapittelet legger størst vekt på å kommentere der sammenhengen mellom lave lønnplasseringer og variablene er sterkest, eller der de går i noe annen retning enn den tidligere deskriptive delen har vist.

7.1. Prosentilplasseringer fra 2017 til 2022

Som tidligere beskrevet er det relativt store bevegelser som skjer i arbeidsmarkedet over tid. Figur 7.1 viser hvordan prosentilplasseringen er fordelt i 2022 for de som var med i 2017, fordelt på de som var i de to nederste desilene og for hele populasjonen.

Figur 7.1 Prosentilplassering for lønnstakere i 2022. Hele populasjonen og de som var i de to nederste desilene i 2017. Antall lønnstakere (personer).



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

² For en nærmere beskrivelse av modeller, modellvalg og andre beslutninger refererer vi til vedlegg D.

Figuren over viser hvordan prosentfordeling er for hele populasjonen i 2022, og prosentfordeling for de som var i de to nederste desilene i 2017. Prosentfordelingen er noenlunde jevn for hele populasjonen i 2022. For lønnstakere som var lavest desilplassert i 2017, er det en klar tetthet i den nederste delen av plasseringen, men det er også lønnstakere som beveger seg oppover. Det er over 90 000 lønnstakere som var i de to nederste desilene i 2017 som i 2022 var kommet over median månedslønn. Drøyt 5 000 lønnstakere hadde beveget seg opp til å bli blant de 10 øverste prosentilene i lønnsfordelingen.

7.2. Endringer i prosentilplassering over tid

Denne delen tar for seg to populasjoner gjennom en tilsvarende lik modell³, hvor vi starter med hele populasjonen og så senere ser på de som var de lavest lønte i 2017. Hva det er som påvirker prosentilplasseringer over tid er svært sammensatt, men de første delene av rapporten tilbyr et godt grunnlag for å identifisere kjennemerker som påvirker dette. Dette reduserer behovet for å belyse egenskaper ved alle kjennemerker i denne delen av rapporten. I de tilfellene hvor det er interessante sider ved kjennemerkene sin sammenheng med prosentilplassering eller samvirke med andre variabler i modellen, blir det naturlig nok trukket frem.

7.2.1 Resultater ved å se på hele populasjonen

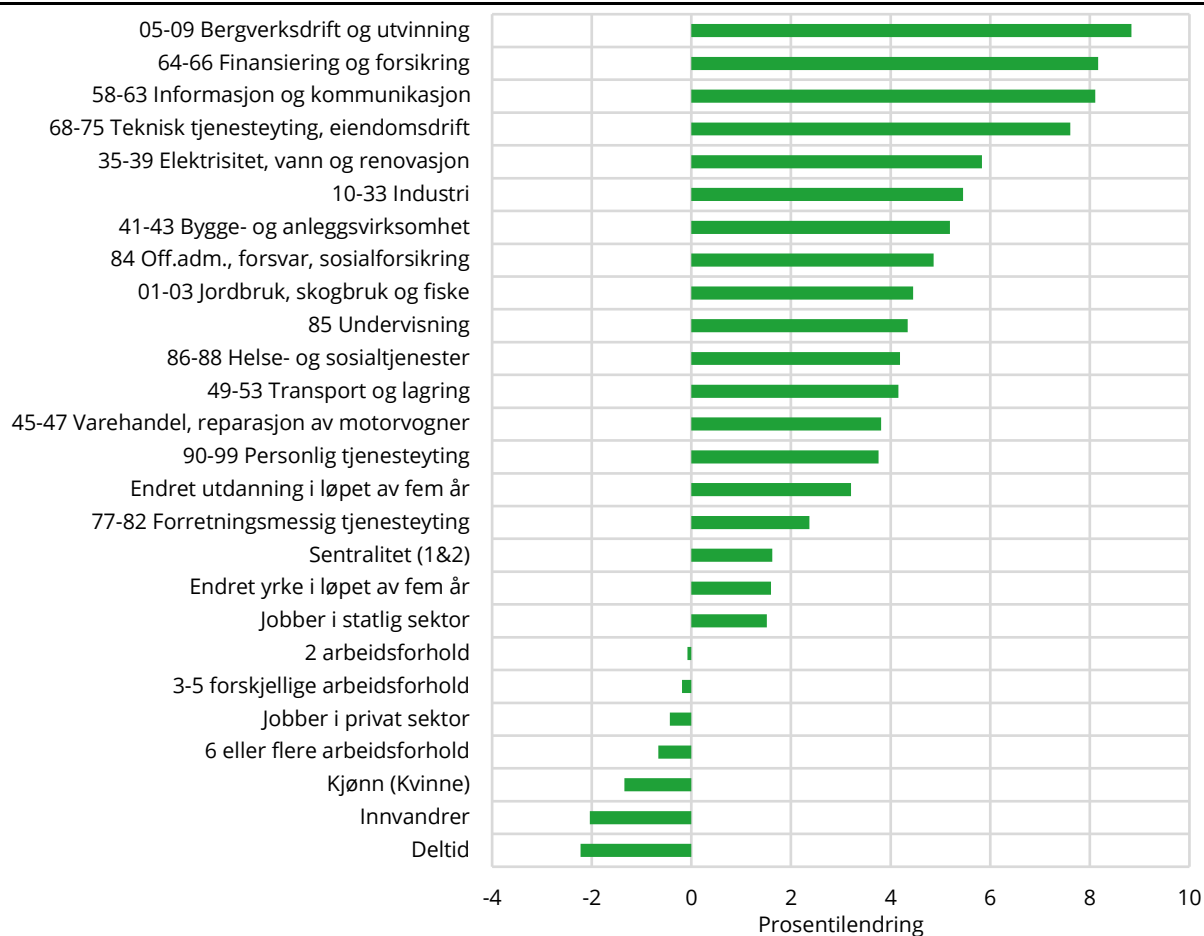
Som tidligere beskrevet er overnatting og servering den næringen med størst andel jobber med lav lønn, og vi har derfor brukt denne som referansenæring. Hensikten er å nytte innsikten fra den deskriptive delen til å se hva som samvirker med endringer i lønns plassering i denne næringen sammenlignet med andre næringer. For andre referanse kategorier refereres det til vedlegg C.

I modellen tar vi med kjennemerker som næring, sektor, utdanning, yrke, innvandrersstatus og medlemskap i fagforening for å studere effekten av disse. Figuren under viser ved hjelp av punkt estimater en forventet prosentilendring sammenlignet med sin referansegruppe. For kategoriske kjennemerker har vi gjort en av verdiene til referanse, for eksempel er kommunal forvaltning referanse for sektor, noe som innebærer at privat sektor og statlig forvaltning sammenliknes med denne. Når det er forskjellige arbeidsforhold sammenligner vi med de som har hatt en identisk jobb gjennom hele perioden.

Modellen under følger de som er med i populasjonen både i 2017 og i 2022, og vi har beholdt egenskaper personene har hatt i perioden mellom 2017 og 2022 selv om det ellers vil gjort at lønnstakeren falt utenfor slik vi avgrenset populasjonen i kapittel 3. Eksempel på dette kan være at noen tar utdanning i perioden som vist i forrige kapittel, og nettopp slike endringer er viktige å fange opp dersom de påvirker det vi ønsker å måle, endringen i prosentilplassering.

³ En Generell Additiv Modell (GAM) er ikke 100 prosent sammenlignbar med en annen modell grunnet tilpasninger den gjør underveis.

Figur 7.2 Forventet endring i prosentilplassering. Sammenlignet med referanse kategorier fra 2017 - 2022. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Samtlige estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans.

Alle næringene har en positiv verdi, noe som peker mot en økning i lønnsprosentil sammenlignet med overnatting og servering, som er referansenæringen. Bergverksdrift og utvinning har den største positive verdien med 8,84, mens forretningsmessig tjenesteyting har den laveste positive økningen med 2,37. Det hører med at bergverksdrift og utvinning i hovedsak omfatter olje- og gassutvinning som er den høyest lønte næringen i Norge (Grini et al. 2023).

For denne populasjonen ser man også en positiv effekt på prosentilplassering å være bosatt i de mest sentrale strøkene, samt å ha endret utdanning eller yrke i løpet av de siste fem årene. Modellen finner det samme som tidligere i rapporten, hvor man også her ser en negativ effekt av å ha innvandrerbakgrunn og jobbe deltid. Flere forskjellige hovedarbeidsforhold gjennom perioden virker ikke å ha en positiv effekt, men det må sees i sammenheng med at både det å endre yrke og utdanning gjerne også fører til at du endrer arbeidsforhold. Det som drar effekten ned da er de som endrer hovedarbeidsforhold og ikke endrer yrke eller utdanning, som får en sterkere negativ forventet plassering.

Målt mot kommunal forvaltning synes ikke privat sektor å bidra til positiv effekt på prosentilplassering. Siden privat sektor er stor og har betydelig variasjon, ikke bare på lønn, men også på andre kjennemerker, sammenliknet med både kommunal og statlig forvaltning kan slike utfall forekomme tross en forventning om annet. Det er en betydelig økning i prosentilplassering over tid ved å jobbe i statlig forvaltning sammenlignet med kommunal sektor. Det å ta utdanning i

løpet av perioden virker også positivt inn på endelig prosentilplassering. Å skifte fra heltidsjobb til deltidsjobb virker, ikke uventet, negativt inn på prosentilplasseringen.

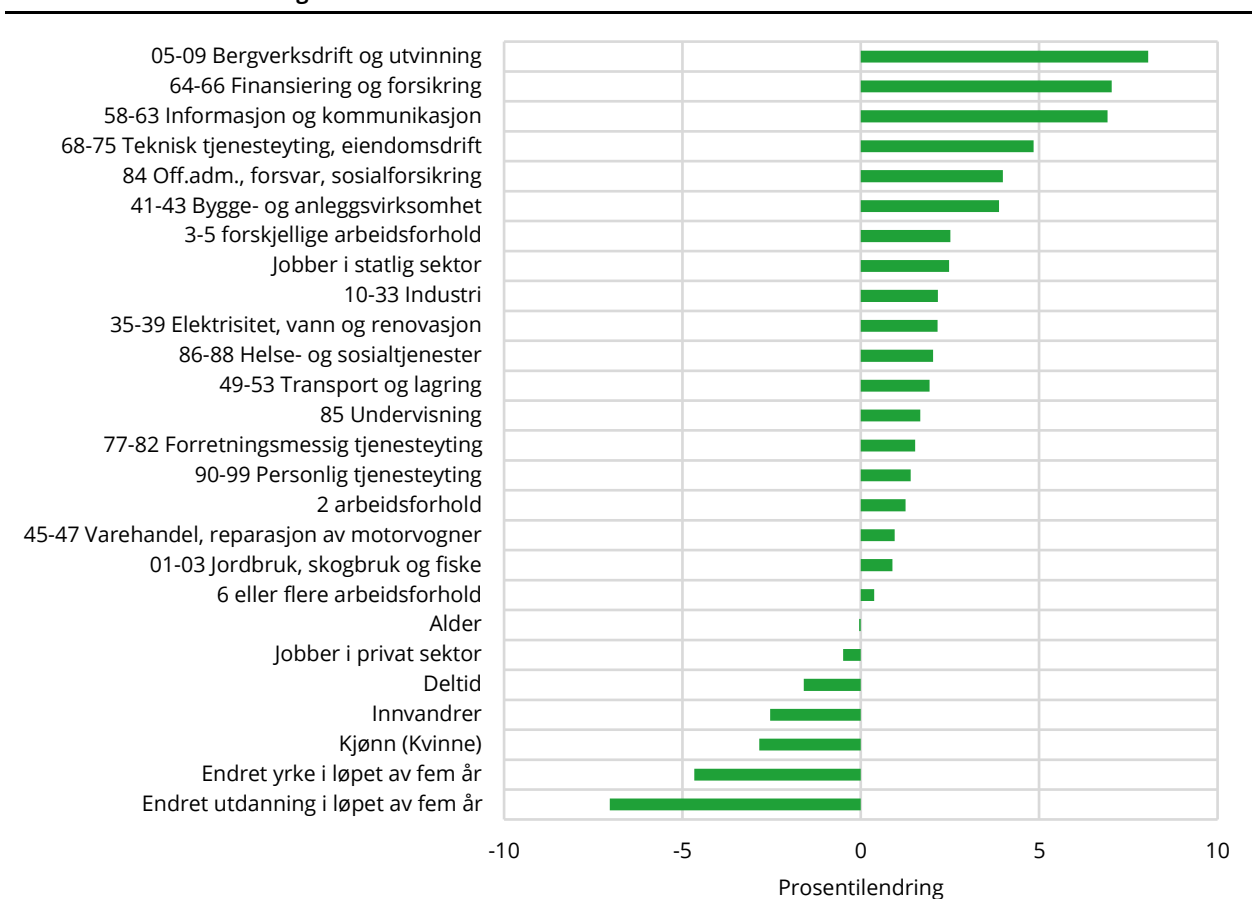
7.3. Hva kjennetegner de som var i de to nederste desilene?

Den neste delen av modellanalysen baserer seg på den delen av populasjonen som var i de nederste desilene i 2017, for å gi utfyllende informasjon om effekten av de ulike kjennemerkene tidligere beskrevet.

Vi har derfor fulgt de personene som var i denne gruppen i 2017, med et slags «øyeblikksbilde» av deres status da, og ser på hvordan de har utviklet seg siden den gang. Vi bruker tilsvarende modell som for hele fordelingen for de, for å se om det er noen underliggende ulikheter mellom gruppene.

I figur 7.3 er punkttestimatene for variablene som er tidligere undersøkt for hele populasjonen. Referansekategoriene er de samme, og samtlige estimerte koeffisienter er godt innenfor konvensjonelle grenser for statistisk signifikans. For mer informasjon kan man se vedlegg D3.

Figur 7.3 Forventet endring i prosentilplassering blant de lavest lønte i 2017. Sammenlignet med referanse kategorier fra 2017 - 2022. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For hvert ekstra år i alder, senkes den forventede verdien av endret prosentil fra 2017 til 2022, estimerer modellen. Dette er statistisk signifikant, men er ikke praktisk signifikant⁴, og sammen med

⁴ Praktisk signifikans brukes i litteraturen for å vurdere den praktiske betydningen av resultatene i en statistisk modell. Ofte kan statistiske estimater gi estimater som er statistisk signifikante, men den praktiske nytten er liten eller marginal. I denne rapporten brukes dette om estimater som er under 1, som tilsvarer under 1 prosentil i endring over tid.

estimerer for blant annet 6 eller flere hovedarbeidsforhold, og arbeid i privat sektor sammenlignet med kommunal sektor, burde de tolkes på samme måte.

Av de andre positive effektene ser vi en effekt av å ha flere forskjellige arbeidsforhold gjennom hele perioden, i tråd med funnene av (Huitfeldt et al. 2021). Det vises også en positiv effekt av å jobbe i statlig sektor sammenlignet med kommunal sektor. Her spiller betydningen av hvilke yrker som tilbys i de ulike sektorene inn. I statlig sektor er det færre som jobber, og andelen som er i yrkene med lavere gjennomsnittlig månedslønn er også færre enn for både kommunal og privat sektor. En mer detaljert oversikt finnes i tabeller i statistikkbanken (Statistisk sentralbyrå, 2023b).

For næringsplassering er det også lite praktisk signifikans å tolke ut av næringene jordbruk, skogbruk og fiske, og i varehandel, reparasjon av motorvogner når de sammenlignes med referanse-kategorien overnatting og servering. Det vi derimot ser er at det er av klart større betydning for de to nederste desilene hvor du plasserer deg i de ulike næringene, sammenlignet med de andre kjennemerkene, noe vi også så for hele populasjonen.

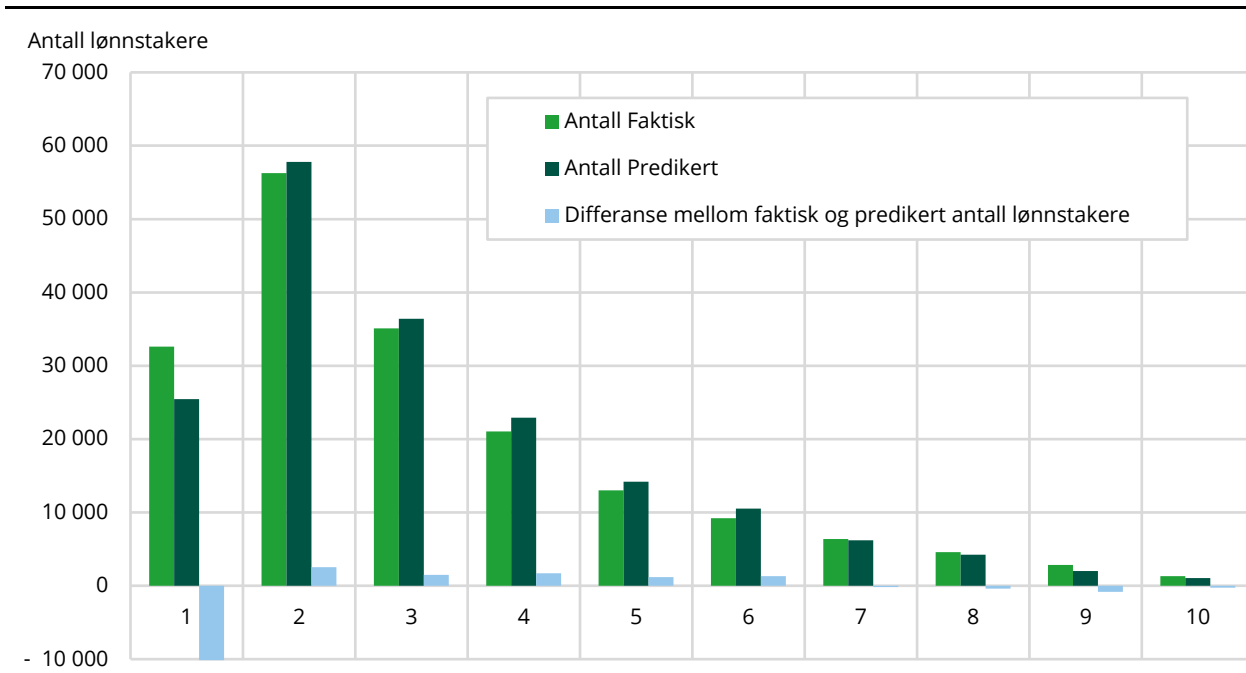
De som jobber i de to nederste desilene har en betydelig positiv effekt av å være tilknyttet næringene bergverksdrift og utvinning, hvor de har en forventning om endring på 8 prosentiler mer enn for de som var tilknyttet overnatting og servering. Det er også positive verdier for alle næringer, som igjen understøtter det rapporten tidligere har vist, at sammenlignet med den næringen kommer alle næringer bedre ut. Det er her igjen viktig å huske på at den næringen kan betraktes å være noe mer homogen enn de andre næringene, med til tider større forskjeller innad i gruppene, som vist i blant annet Grini et al. (2023).

7.3.1 Sammenligning med den generelle modellen

Vi ser i begge modeller en klar effekt av næringsplassering, som store deler av den deskriptive delen har vært dedikert til, og vi ser en effekt av det å jobbe i statlig sektor, som tidligere diskutert. Den negative effekten av å være klassifisert som innvandrere er større for de i de nederste to desilene, sammenlignet med for hele populasjonen. Det samme gjelder for kvinner, sammenlignet med menn. For en ytterligere beskrivelse av forskjeller i lønn mellom kvinner og menn refereres det til blant andre Grini og Fløtre (2023).

7.4. Hvor godt kan modellen for de lavest lønte predikere utfall?

Det finnes rikelige tester for hvorvidt en modell er god eller ikke, og ofte er anbefalingen her at de testene må sees i en sammenheng for å se hvilken modell som har best ytelse. Statistiske modeller kan gjerne gi svært gode statistiske resultater, men ikke være særlig effektive. Det vil si at variablene vi ser på er signifikante ved alle nivåer, men den treffer dårlig i selve prediksjonen av hvor individene ender opp. Figur 7.4 viser faktisk desilplasser og sammenlikner med de predikerte utfallene for hva modellen anslår, siden den er statistisk signifikant.

Figur 7.4 Observert og estimert prosentilplassering i 2022, og differanse mellom observert og estimert. Fordelt på desilplassering. Lønnstakere

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

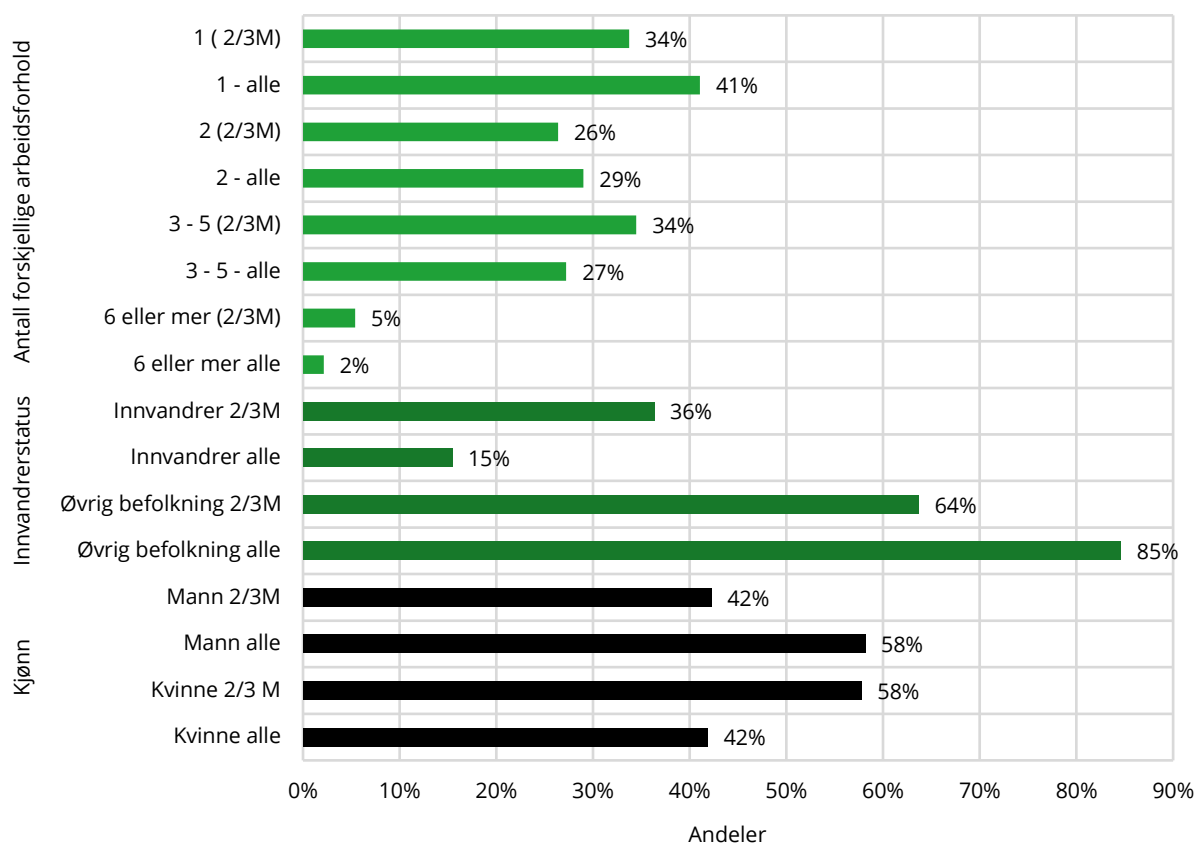
Vi forsøker ikke å predikere utfall gitt ulike egenskaper, men vi ser at modellen er ganske effektiv til å predikere utfallet til personer i 2022, ut fra hvordan de var plassert i 2017 og deres utvikling siden. Ikke uventet presterer modellen dårligere i det nederste desilet. Ettersom modellen starter i de nederste desilene, og storparten har hatt en positiv utvikling, som figuren over viser, er modellen mindre treffsikker for lønnstakere som blir i nederste desil, noe som ikke er uventet⁵.

7.5. Hva kjennetegner de som ikke beveger seg ut?

Vi har til nå sett at de i de laveste desilene har hatt en positiv utvikling, fra 2017 til 2022, ved at det er nå flere av de lønnstakere som var i de nederste desilene i 2017 som ikke lenger er det, og har beveget seg oppover. Det naturlige spørsmålet er da: hva er det som kjennetegner de som ikke beveger seg ut av de to nederste desilene?

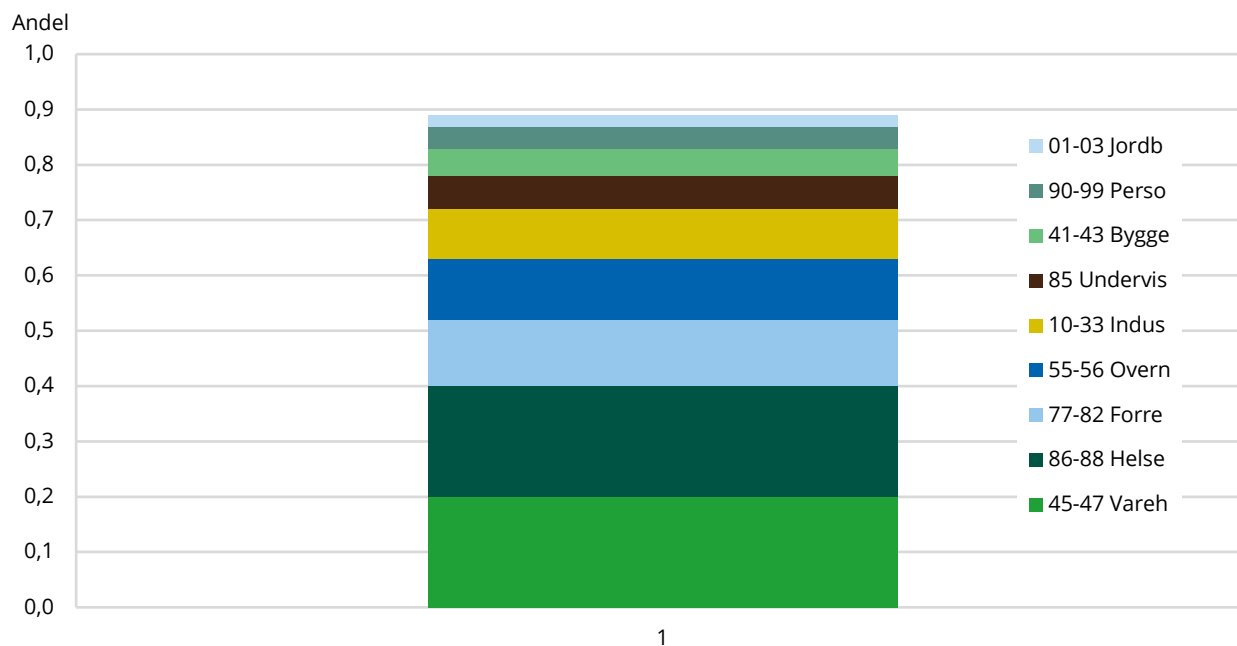
⁵ For en nærmere analyse av hvorfor den treffer dårligere for de ytterste punktene henvises til residualplot i vedlegg D3. Her kan man blant annet se at modellen ser ut til å fungere godt for de bevegelsene som går i midten, mens forklarer noe dårligere den «uventede» variasjonen som går i de ytterligste punktene. Det å forklare dette, i en hel modell, regnes utenfor denne rapporten og må heller betraktes å være et grunnlag for videre forskning.

Figur 7.5 Utvalgte kjennemerker for de som var lav lønnet i både 2017 og 2022, sammenlignet med total populasjon Andeler



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 7.5 viser fordelingen av de som ikke har beveget seg ut fra 2/3M fra 2017 til 2022, hvor en sammenstiller grupperinger etter hvor mange hovedarbeidsforhold de har hatt, hvilken innvandringsstatus de har, og hvilket kjønn de har. Her ser vi noe av det samme som i regresjonsanalysen, at det ikke er en åpenbar positiv effekt av å ha flere hovedarbeidsforhold, særlig etter flere enn 2. Andelen blant de som er under 2/3M er like høy blant de med ett som de med 3-5, men det er også mange flere som bare har hatt ett hovedarbeidsforhold gjennom perioden. Innvandrere er også overrepresentert sammenlignet med den øvrige befolkningen i kategorien 2/3M, og det samme gjelder kvinner.

Figur 7.6 Fordeling av utvalgte næringer blant de som var lav lønnet i både 2017 og i 2022

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figuren over viser andel i de næringene hvor du både i 2017 og i 2022 hadde en heltidsekvivalent månedslønn på under 2/3M. Her er det næringene varehandel, reparasjon av motorvogner og helse – og sosialtjenester som dominerer.

7.6. Risiko for å forbli lavt lønnet

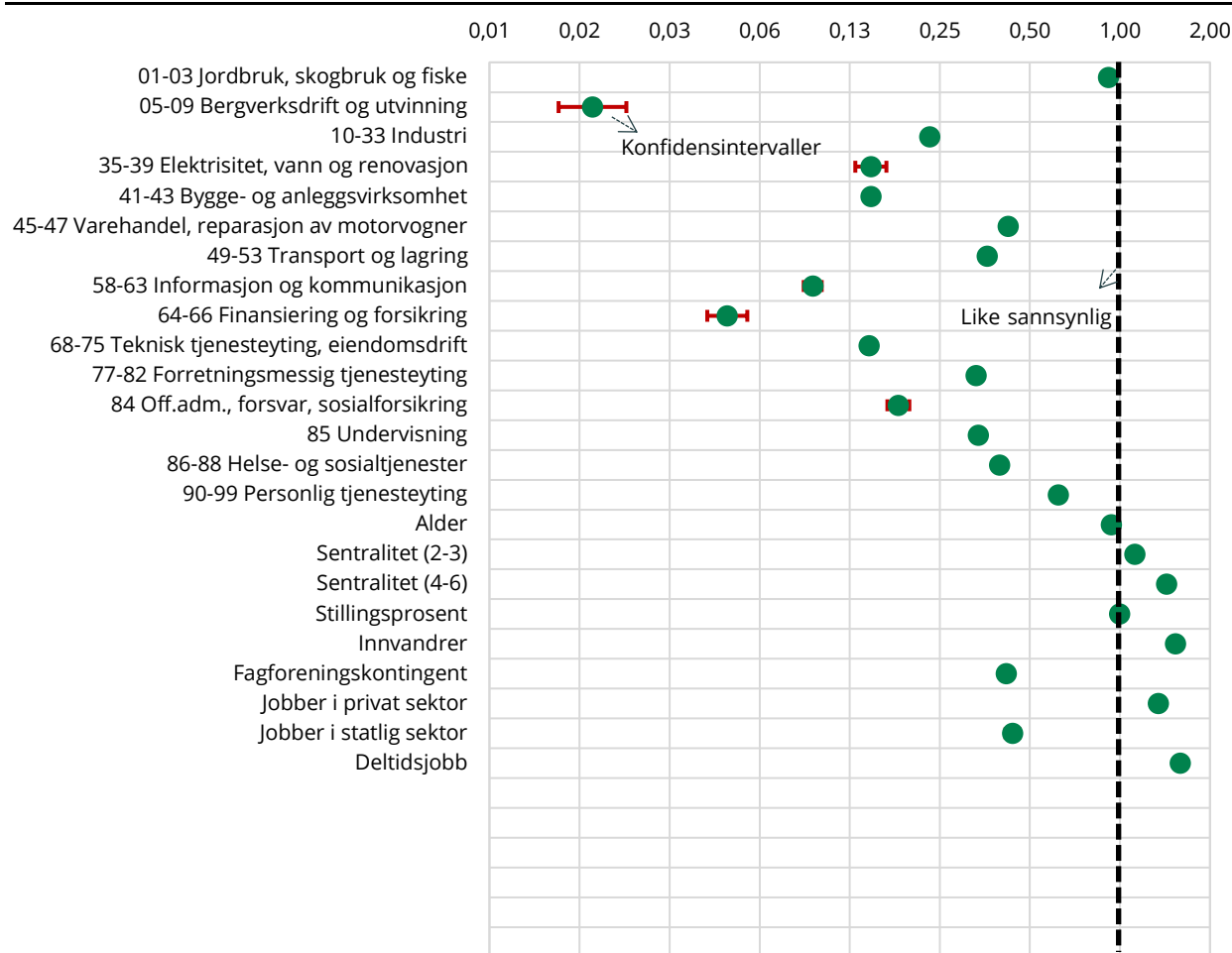
Den neste delen av kapittelet går videre og ser på de som i 2017 hadde en heltidsekvivalent månedslønn under 2/3M. Her presenteres to modellresultater, hvor det estimeres både hvilke faktorer som påvirker risiko for å ha en slik lønnplassering i 2017, og senere hvilke faktorer som påvirker risiko for at du både var der i 2017 og 2022⁶. Til slike estimater benyttes såkalte logistiske regresjonsmodeller oftest, og den spesifikke som er brukt i denne analysen er nærmere beskrevet i vedlegg D2. Logistisk regresjonsanalyse er en type regresjonsanalyse som brukes når utfallet (avhengig variabel) er dikotomt, det vil si at det kun kan ha to utfall. I vårt tilfelle vil dette være om en person forblir med en månedslønn under 2/3M eller ikke.

7.6.1 Risiko for å oppleve lavere lønn

Før vi kan trekke analysen til hva risikoen er for å forbli lav lønnet, kan det være nyttig med en liten oversikt over hvilke risikofaktorer som spiller inn for å være lav lønnet på et tidspunkt. Ettersom denne rapporten har tatt utgangspunkt i en tidsserie mellom 2017 – 2022, vil det her være naturlig å se på starten av perioden, før rapporten går videre på ulike faktorer og trekk som tilnærmer seg hva risikoen er for å forbli.

⁶ Ordet «risiko» må her brukes noe forsiktig, og må sees på «med tilbakeblikk», og forsøker ikke predikere hvilke faktorer eller kjennemerker som påvirker dette i noen grad fremover. Ordet risiko brukes dog tilstrekkelig i litteraturen til at vi bruker det her for leserens hensyn.

Figur 7.7 Estimerede risikofaktorer forbundet med å være lav lønnet i 2017. Oddsrat



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabellen over viser risikofaktor for å være i jobb med lav lønn i et gitt år, her 2017. Referansekategori for næring er overnatting og servering.

- Over 1: Høyere risiko for å være lavt lønnet
- Under 1: Lavere risiko for å være lavt lønnet

Ved alle andre næringer enn i overnatting og servering er det lavere risiko ved å ha lønn som er under 2/3 av median. Risikoen er betydelig lavere i noen næringer, og de som er plassert i næringen bergverksdrift og utvinning har over 50 ganger mindre risiko for å ha en månedslønn under 2/3M sammenlignet med de som er plassert i jordbruk, skogbruk og fiske. For jordbruk, skogbruk og fiske er det 8 prosent mindre risiko enn for de som er plassert i overnatting og servering.

Andre faktorer stemmer også godt med den tidligere analysen. Dersom du er medlem av en fagforening er det nesten 60 prosent mindre risiko å ha 2/3 av medianlønn, mens dersom du er innvandrer er det 50 prosent høyere risiko ved å være i kategorien. Deltidsjobb er forbundet med høyere risiko, og desto høyere stillingsprosent du har, desto lavere er risikoen for at månedslønnen er under 2/3M.

7.7. Risiko for å forbli i lavere lønn enn 2/3 av medianlønn

Den samme type modell blir brukt for å vurdere risiko til å ikke lenger ha en månedslønn som er under 2/3M. Resultatene kan tolkes som oddsforhold eller sannsynligheter, hvor for eksempel en

verdi på 2, indikerer at risikoen for å ikke lenger være lav lønnet (2/3M) er dobbelt så høy som referansekategorien. Referansekategoriene er de samme som ved risiko for å være lavt lønnet.

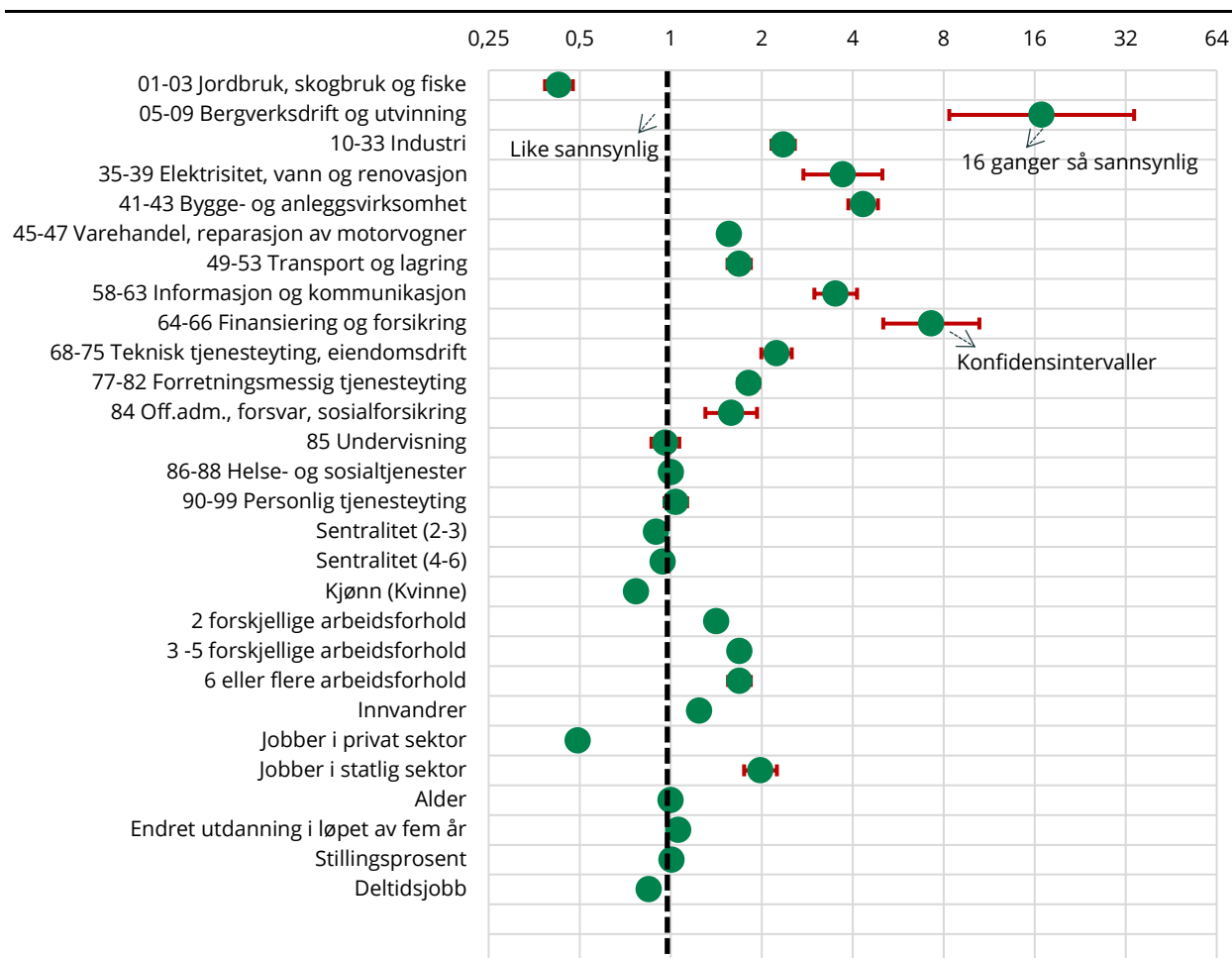
Figur 7.8 under viser oss ulike oddsratere for at personer som var i 2/3M i 2017 ikke lenger er det i 2022. Her ser vi igjen betydningen av næringsplassering, men det for alle næringene var høyere grad av sannsynlighet for å ikke få dette merket i enkeltåret 2017, er verdien under 1 for jordbruk, skogbruk og fiske, som indikerer en lavere sannsynlighet for å ikke lenger ha en månedslønn under 2/3M, gitt at du også hadde det i 2017. Dette henger sammen med tidligere diskusjoner i den deskriptive delen, at det er noen yrker i næringen som nødvendigvis ikke har en positiv utvikling i lønn.

Blant de næringene hvor det er høyest sannsynlighet for å ikke lenger ha dette merket, finner vi bergverksdrift og utvinning og finansiering og forsikring, som er næringer med svinnende lite tilstedeværelse av lønninger under 2/3M. Dette medfører også at usikkerheten rundt de estimatene er større, men sannsynlighetene er likevel betydelig større. I bergverksdrift og utvinning er det et sted mellom 8 og 32 ganger så sannsynlig at du ikke lenger har månedslønn under 2/3M, sammenlignet med de som var i overnatting og servering i 2022.

Ser vi nærmere på de største gruppene for der de ble igjen i 2/3M, ser vi at det er ingen positiv effekt for helse- og sosialtjenester, men en positiv effekt for varehandel, reparasjon av motorvogner, sammenlignet med de som er plassert i overnatting og servering.

Sentralitet virker å ha lite påvirkning, mens det å ha flere arbeidsforhold virker å ha en positiv effekt på sannsynligheten. Det samme gjelder merkbart også det å være innvandrere, som har om lag 20 prosent høyere sannsynlighet for å ikke lenger ha inntekt under 2/3M, gitt at de hadde det i 2017, sammenlignet med den øvrige befolkningen.

Figur 7.8 Estimerte risikofaktorer forbundet med å være lav lønnet i 2022, gitt at du var lav lønnet i 2017. Oddsratene



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

7.7.1 Hvor godt treffer risikomodellen?

I tilfeller hvor det er to mulige utfall, enten er du markert som 2/3M eller så er du ikke, så er det vanlig å fremstille dette i en matrise med 4 kategorier. Dette er gjort i tabell 7.1, med faktisk negative øverst til venstre, falske positive øverst til høyre, falske negative nederst til venstre og de faktisk positive nederst til høyre. Tabell 7.1 er videre sortert noe annerledes enn vanlig, men for at leseren lett skal kunne se hvor godt den predikerer de ulike utfallene, er det valgt å se på andelen negative og positive isolert sett. Ikke uventet presterte modellen bedre til å predikere de som forble i gruppen med månedslønn under 2/3M (positive) enn de som gikk ut (negative).

Tabell 7.1 Matrise som viser hvor godt modellen predikerer utfall. Målt etter hvor personer ender opp i 2022 gitt status og kjennemerker i 2017

	Negative	Positive
Faktisk 0	95,5 %	3,6 %
Faktisk 1	4,5 %	96,4 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Vi ser dermed at ved å bruke den deskriptive beskrivelsen, og bruke en tilnærming med fornuftige modellvalg uten nødvendigvis den største kompleksiteten, kan man predikere godt utfallene fra 2017 til 2022 for de som allerede var i 2/3M. Denne prediksjonen må sees på som en refleksjon av validitet til hele analysen, heller enn en prediksjon for hva ulike grupper kan forvente i 2027 (5 år frem i tid).

Flere resultater for modellen finnes i vedlegg D3.

7.7.2 Oppsummering av modeller

Rapporten finner, ikke uventet, at næringsplassering har stor effekt på prosentilplassering for heltidsekvivalent månedslønn, og dermed også på tilhørigheten til grupper som i denne rapporten blir omtalt som grupper med lav lønn. Rapporten går ikke dypt, men den går langt i utforsking av hvilke faktorer som henger sammen med å være plassert i de to nederste desilene, eller å tjene under 2/3M, med en berikelse i analysen ved hjelp av kjente statistiske modeller som både ser på samspill av kjennemerker ved hjelp av ikke-lineær regresjonsanalyse, samt risikofaktorer for både å være i, og forbli i, gruppen med lønn under 2/3M.

Referanser

- Berge, Christoffer, Stine Bakke og Knut Snellingen Bye (2023), «Registerbasert lønns- og sysselsettingsstatistikk basert på a-ordningen». Hentet fra: <https://doc.ameld.ssb.no/>
- Bye, Knut Snellingen (2021), «Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere», SSB Analyse 2021/06. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>
- Eurostat (2023), Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%). Hentet 06.11.2023 fra: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar/default/table?lang=en
- Fedoryshyn, Nadiya og Pål Nordby (2020), «System for persondata. Dokumentasjon fra og med årgang 2008», Notater 2020/28. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/system-for-persondata>
- Fedoryshyn, Nadiya (2018), «Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning», SSB Analyse 2018/19. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/tyngre-vei-inn-pa-arbeidsmarkedet-for-unge-med-lav-utdanning>
- Grini, Knut Håkon og Ingvild Alseth Fløtre (2023), «Lønnsgapet i Norge: Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner – hvor stor er den?», Rapporter 2023/4. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/lonnsgapet-i-norge>
- Grini, Knut Håkon, Vilde Røv og Ervis Konci (2023), «Månedslønn og ulikhet gjennom 25 år. Avstanden har blitt større de siste årene», Rapporter 2023/33. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/manedslonn-og-ulikhet-gjennom-25-ar>
- Grini, Knut Håkon og Magnus Berglund Johnsen (2021), «Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber», Rapporter 2021/01. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/jobbene-med-lavest-lonn>
- Hattrem, Aurora (2023), «Hvor mange er fattige i Norge?». Hentet fra: <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/hvor-mange-er-fattige-i-norge>
- Høydal, Even (2020), «Sentralitetsindeksen - oppdatering med 2020-kommuner», Notater 2020/4. Hentet fra: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413602?_ts=17085d29f50
- Huitfeldt, Ingrid, Andreas R. Kostøl, Jan Nimczik, Andrea Weber (2021), «Internal labor markets: A worker flow approach», Discussion papers no. 961. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/internal-labor-markets-a-worker-flow-approach>
- NOU 2023:12 (2023), «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023». Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-12/id2969960/>
- OECD (2023), Wage levels (indicator). doi: 10.1787/0a1c27bc-en. Hentet 18.10.23 fra: <https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm>
- Skatteetaten (u.å.), «Om a-ordningen». Hentet 31.10.2023 fra: <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/om-a-ordningen/om-a-ordningen/>
- Statistisk sentralbyrå (2023a), «Tilknytning til arbeid, utdanning og velferdsordninger». Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger>

Statistisk Sentralbyrå (2023b), «11418: Yrkesfordelt månedslønn, etter yrke, avtalt/vanlig arbeidstid per uke, sektor, statistikkvariabel, statistikkmål, år og kjønn». Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/>

Statistisk sentralbyrå (2023c), «Skatt for personer». Hentet fra: <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/skatt-for-personer/statistikk/skatt-for-personer>

St.meld. nr. 35 (1994–1995), «Velferdsmeldingen», Sosial- og helsedepartementet. Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-ogpublikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443>

Østgård, Eirin Tangen (2011), "Statistical Modeling and Analysis of Repeated Measures, using the Linear Mixed Effects Model". Norges tekniske-naturvitenskapelige universitet.

Vedlegg A: Variabler og variabelkilder

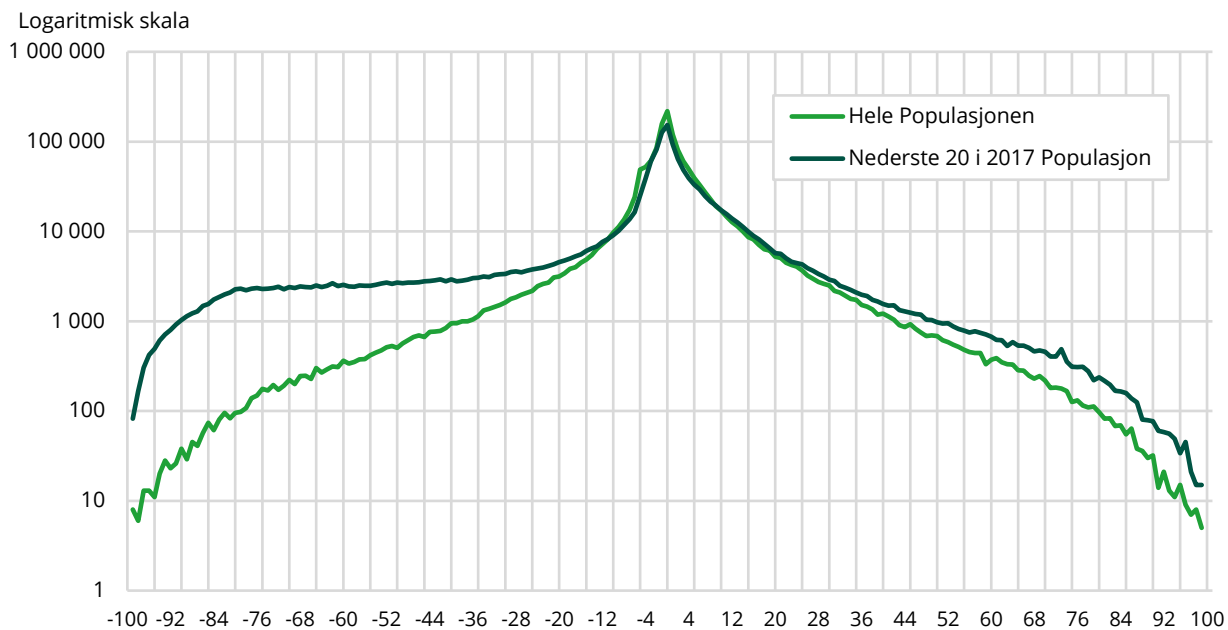
Tabell A1 Variabler og variabelkilder

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
Månedslønn	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/ https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Kjønn	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer.
Alder	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv (Om statistikken → Produksjon → Datakilder og utvalg).
Utdanning	Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB)	Standard for utdanningsgruppering (NUS) (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/36) https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Yrke	A-ordningen	Standard for yrkesklassifisering (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/7). https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Arbeidstid (stillingsprosent)	A-ordningen	https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler). https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Ansettelsesform	A-ordningen	Kodeliste for ansettelsesform (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/568).
Næring	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for næringsgruppering (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6).
Sektor	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for institusjonell sektorgruppering (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/39).
Sentralitet (arbeidsstedskommune)	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for sentralitet (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/128/). https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Lærling	Fylkeskommunens administrative datasystem for inntak til videregående opplæring (VIGO)	Kodeliste for lærlingarbeidsforhold (https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/640/).
Innvandringskategori	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
		Standard for gruppering av personer etter innvandringsbakgrunn (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/82) https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Bosattstatus	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Kodeliste for bosattstatus (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/213/).
Fagforeningstilknytning	Skatt for personer (SSB)/Skatteetaten	https://www.skatteetaten.no/person/skatt/hjelp-til-riktig-skatt/arbeid-trygd-og-pensjon/fagforeningsfradrag/
Arbeidsmarkedsstatus	System for persondata (SFP)	https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/system-for-persondata

Vedlegg B: Vedleggsfigurer

Figur B1 Endring i prosentilplassering på fem år i logartimisk skala



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg C: Vedleggstabeller

Tabell C1 Andel jobber under 2/3M fordelt på sentralitetkategori

Sentralitet	Andel av jobber under 2/3M
01 Sentralitet: 1 (925-10)	8,0 %
02 Sentralitet: 2 (870-92)	8,7 %
03 Sentralitet: 3 (775-86)	9,1 %
04 Sentralitet: 4 (670-77)	8,8 %
05 Sentralitet: 5 (565-66)	9,0 %
06 Sentralitet: 6 (0-564)	9,9 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C2 Antall jobber over og under 2/3M og andel jobber under 2/3M i Yrkesgrupper og andel jobber under 2/3M av alle jobber under 2/3M. 2022

Yrkesgrupper	Antall jobber under 2/3M	Antall jobber over 2/3M	Andel jobber under 2/3M i yrkesgruppen	Andel av alle jobber under 2/3M
Alle	204045	2144913	8,7 %	100,0 %
Ledere	2558	214410	1,2 %	1,3 %
Akademiske yrker	9439	631087	1,5 %	4,6 %
Høyskoleyrker	9930	339191	2,8 %	4,9 %
Kontoryrker	13549	129740	9,5 %	6,6 %
Salgs- og serviceyrker	110126	357279	23,6 %	54,0 %
Bønder, fiskere mv.	6416	13759	31,8 %	3,1 %
Håndverkere	9282	204718	4,3 %	4,5 %
Pros., maskinop, tranp.arb mv	12926	139417	8,5 %	6,3 %
Renholdere, hjelpearb. mv	26868	94950	22,1 %	13,2 %
Andre yrker og uoppgitt	2951	20362	12,7 %	1,4 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabellen er rettet 23.11.2023

Tabell C3 Gjennomsnittlig alder og antall år etter endt utdanning. 2022

Desiler	Gjennomsnitt	
	Alder	Antall år etter fullført høyeste utdanning
Desil 1	34,7	12,5
Desil 2	40,9	18,1
Desil 3	41,6	17,6
Desil 4	41,8	17,0
Desil 5	42,0	16,1
Desil 6	43,3	16,8
Desil 7	44,6	17,5
Desil 8	45,4	18,8
Desil 9	46,3	20,2
Desil 10	48,6	22,6

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C4 Andel av jobber og heltidsekvivalenter fordelt på heltid/deltid og over og under grensen 2/3M

	Andel av jobber	Andel av heltidsekvivalentene
Over 2/3M		
Heltid	76 %	87 %
Deltid	24 %	13 %
Under 2/3		
Heltid	35 %	60 %
Deltid	65 %	40 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C5 Antall og andel jobber over og under 2/3M og gjennomsnittlig alder og antall år etter endt utdanning fordelt på kjønn og utdanningsnivå. 2022

Kjønn og utdanningsnivå	Antall jobber		Jobber over 2/3M		Jobber under 2/3M		Andel under 2/3M
	Over 2/3M	Under 2/3M	Gjennomsnittlig alder	Gjennomsnittlig antall år etter utdanning	Gjennomsnittlig alder	Gjennomsnittlig antall år etter utdanning	
Menn	1 195 705	87 061	43,3	19,1	32,9	10,9	100 %
Utdanning på grunnskolenivå	148 086	22 800	43,3	25,8	32,0	13,7	26 %
Utdanning på videregående skole-nivå	501 114	32 289	43,7	19,6	30,8	9,5	37 %
Universitets- eller høgscoleutdanning, til og med 4 år	264 291	10 804	44,0	17,3	33,7	8,4	12 %
Universitets- eller høgscoleutdanning, lengre enn 4 år	173 807	2 675	43,5	14,7	37,5	9,9	3 %
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	108 407	18 493	39,9	21,6	35,9	15,8	21 %
Kvinner	949 208	116 984	43,8	17,1	33,2	10,9	100 %
Utdanning på grunnskolenivå	84 044	24 238	46,8	28,9	34,5	15,7	21 %
Utdanning på videregående skole-nivå	288 457	50 338	46,5	20,7	31,1	9,2	43 %
Universitets- eller høgscoleutdanning, til og med 4 år	369 461	23 265	42,9	14,8	34,6	9,4	20 %
Universitets- eller høgscoleutdanning, lengre enn 4 år	178 310	5 418	41,3	11,7	37,4	10,6	5 %
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	28 936	13 725	38,4	20,6	34,8	14,4	12 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C6 Andel med fradrag for fagforeningsmedlemskap fordelt på desiler. 2021

Desiler	Andel med fradrag for betalt fagforeningskontingent
Desil 1	28 %
Desil 2	45 %
Desil 3	53 %
Desil 4	56 %
Desil 5	62 %
Desil 6	64 %
Desil 7	68 %
Desil 8	63 %
Desil 9	58 %
Desil 10	50 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C7 Andel av jobber over og under 2/3M fordelt på fast eller midlertidig jobb og bosattstatus. 2022

Fast eller midlertidig jobb og bosattstatus	Andel av alle jobber	
	Over 2/3M	Under 2/3M
Fast		
Ikke bosatt	2,3 %	0,4 %
Bosatt	80,3 %	5,2 %
Midlertidig		
Ikke bosatt	0,6 %	0,3 %
Bosatt	8,3 %	2,5 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C8 Lønnstakere etter plassering i lønnsfordelingen og gruppen med lønn under 2/3M. 2017 og 2022. Antall

		Antall lønnstakere 2017	Antall lønnstakere 2022	Gjennomsnittlig prosentilendring, 2017-gruppen
Desil 3-10	Ingen av gruppene for lavlønn	1 165 848	1 218 368	0,8
Desil 1-2	Sum desil 1 og 2 desil 2	261 671	209 151	14,1
Desil 2	Bare i desil 2	133 179	128 924	11,3
Desil 1	Bare i desil 1	55 609	38 677	14,8
Desil 1	Både desil 1 og under 2/3 median	72 882	41 550	18,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C9 Bevegelse mellom grupper i lønnsfordelingen fra 2017 til 2022 for lønnstakere. Antall

		2022				
		Både desil 1 og under 2/3M	Bare desil 1	Desil 2	Desil 3-10	Totalt
2017	Både desil 1 og under 2/3M	17 329	10 821	15 738	28 994	72 882
	Bare desil 1	6 622	9 875	16 253	22 859	55 609
	Desil 2	6 714	8 883	49 073	68 509	133 179
	Desil 3-10	10 885	9 098	47 860	1 098 005	1 165 848
	Totalt	41 550	38 677	128 924	1 218 367	1 427 518

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C10 Tendens til å bli værende eller gå ut av lavlønnsgupper for lønnstakere. Etter næring i 2017 og om næringen endres over perioden. Andel av alle lønnstakere som starter nederst i næringen.

	Blir værende		Går ut	
	Endrer ikke næring	Endrer næring	Endrer ikke næring	Endrer næring
10-33 Industri	43,3	12,0	31,1	13,6
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	23,9	9,1	52,5	14,6
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	40,6	14,7	26,6	18,1
49-53 Transport og lagring	35,4	12,4	34,2	18,1
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	42,6	23,5	14,3	19,6
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	35,9	21,5	14,7	27,9
85 Undervisning	45,8	14,9	23,1	16,2
86-88 Helse- og sosialtjenester	47,0	10,5	34,2	8,3
90-99 Personlig tjenesteyting	40,2	18,2	21,7	19,9

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C11 Andel lønnstakere som henholdsvis endrer og ikke endrer hovedarbeidsforhold over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

Bevegelse 2017-2022	Endrer hovedjobb	Endrer ikke hovedjobb
Blir værende	49,9	50,1
Går ned	51,7	48,3
Går ut	65,2	34,8
Over begge perioder	39,0	61,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C12 Andel lønnstakere som henholdsvis endrer og ikke endrer utdanning over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

Bevegelse 2017-2022	Endrer utdanning	Endrer ikke utdanning
Blir værende	18,0	82,0
Går ned	8,2	91,8
Går ut	22,6	77,4
Over begge perioder	5,5	94,5

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C13 Andel lønnstakere etter antall år disse observeres i populasjonen til lønnsstatistikken 2017-2022, og bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent

	Blir værende	Går ned	Går ut	Over begge perioder
Ingen år mellom 2017 og 2022	0,8	0,7	0,6	0,1
1 år mellom 2017 og 2022	2,5	1,9	2,1	0,4
2 år mellom 2017 og 2022	5,7	4,8	4,8	1,1
3 år mellom 2017 og 2022	14,9	12,5	14,3	5
Alle 4 år mellom 2017 og 2022	76,1	80,2	78,1	93,4

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell C14 Referansekategorier benyttet i modeller i kapittel 7.

Kategori	Referanse
Næringer	55 - 56 Overnatting og servering
Sektor	Kommunal sektor
Arbeidsforhold	1 arbeidsforhold
Kjønn	Menn
Innvandring	Øvrig befolkning
Sentralitet	3-6 i figur 5.1. 1 i figur 6.1 og 6.2

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg D: Modellbeskrivelser

Forskjellige statistiske modeller tilbyr muligheter for å benytte flere variable eller kjennemerker som vi også kaller dem, i en og samme modell. Dette er forenkler når vi skal se mange kjennemerker samtidig fremfor slik det er presentert i de foregående kapitlene der kun en til tre variable er presentert samtidig for å beskrive de lavest lønte jobbene.

Vedlegg D1: Beskrivelse av Generell Additiv Modell (GAM)

Modellen er valgt for å kunne beskrive typiske trekk ved endringene i prosentilplassering over tid. Vi har inkludert kjennemerker på bakgrunn av den deskriptive analysen, samt forsøkt å benytte datadrevne beslutninger⁷ av hvilke variable er relevante for å beskrive endringen over tid.

Samvariasjon mellom variabler i en statistisk modell kan være en særlig utfordring. Derfor er noen variabler, som er presentert tidligere i rapporten, ikke tatt med i modellene vi benytter.

I Grini og Johnsen (2023) ble det nyttet en statistisk modell som viste klar statistisk sammenheng mellom flere av de variablene som blir gjennomgått i dette kapittelet, og den prosentilplasseringen lønnstakere endte opp i. Modellen vi nytter her fordi den bedre synliggjør sammenhengene variabler har på endringen i prosentilplasseringen enten positivt eller negativt.

Valg av modell er ikke helt trivielt i slike tilfeller, men generelle additive modeller (GAM) lar oss modellere ikke-lineære effekter uten at vi trenger en bestemt funksjonsform. Når vi snakker om en "bestemt funksjonsform", mener vi at vi allerede har bestemt hvordan variablene er relatert til hverandre. For eksempel, hvis vi sier at A er direkte proporsjonal med B, så antar vi en lineær funksjon som $y = mx + c$, hvor y er avhengig av x. Men hvis forholdet ikke er rett fram, må vi bruke en mer fleksibel modell.

Generelle additive modeller (GAM) lar oss vise trekk ved sammenhengene vi omtaler som mer vanlige lineære modeller ikke klarer like godt. Med denne type funksjonsform kan vi tegne kurver som passer bedre til dataene våre, uavhengig av retningen opp eller ned. Denne modellen kan uttrykkes som:

$$y_i = \beta_0 + f_1(x_{1i}) + f_2(x_{2i}) + \dots + f_n(x_{ni}) + \epsilon_i$$

Hvor

- y_i er responsen for observasjon i .
- β_0 er interaksjonstermen.
- $f_n(x_{ni})$ er den glatte funksjonen av den n-te-prediktoren for observasjon i .
- ϵ_i er feilen for observasjon i .

Og ettersom endringene prosentilplassering ikke følger, som tidligere diskutert, lineære sammenhenger, er dette er en kraftfull statistisk metode som generaliserer lineær regresjon for å kunne håndtere et bredt spekter av responsvariabler. For å sikre at vår modell gir en god representasjon av virkeligheten, har vi vurdert flere sentrale statistiske antagelser, det vil si grunnleggende «regler» vi antar er sanne når vi tar modellen i bruk. Blant annet inkluderer dette problemstillinger omkring konstant variasjon over alle nivåer av variablene våre, som naturlig nok

⁷ Det er gjort betydelige tester hvor data er splittet opp i mindre biter for å lagre såkalte «Elastic net»-regressioner, som har til hensikt å isolere de variablene som påvirker i størst grad og bruker dette i kombinasjonen med den deskriptive delen.

ikke er tilstede. Vi har også gjort nytte av muligheten til å glatte ut ikke-lineære sammenhenger, slik som alder og månedslønn.

Vedlegg D2: Beskrivelse av risikomodell

Logistisk regresjon er en statistisk metode for å modellere binære utfallsvariabler ved hjelp av en eller flere prediktorer (enten kontinuerlige, kategoriske, eller begge deler). Logistisk regresjon er en kraftig metode for å modellere binære utfall. Den beskriver sannsynligheten for et utfall som en funksjon av en eller flere kovariater.

Gitt en binær responsvariabel (Y) (som kan ta verdien 1 eller 0) og en vektor av kovariater (X), beskriver logistisk regresjon sannsynligheten ($P(Y = 1|X)$) som en funksjon av kovariatene:

La Y_i være den binære responsvariabelen for individ i . Da er modellen gitt ved:

$$\left[\log \frac{P(Y_i = 1)}{1 - P(Y_i = 1)} \right] = \beta_0 + \beta_1 \text{alder}_i + \beta_2 \text{næring}_i + \dots + \beta_i$$

hvor:

- $\log(\cdot)$ er den naturlige logaritmen.
- $P(Y_i = 1)$ er sannsynligheten for at responsvariabelen er 1 for individ i .
- $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_n$ er faste effekter knyttet til hver av de respektive kovariater.
- β_i er en tilfeldig effekt for individ i som antas å komme fra en normalfordeling med gjennomsnitt 0 og en ukjent varians $\beta_i \sim N\{0, \sigma^2\}$. Dette tar hensyn til at det kan være korrelasjon mellom observasjoner fra samme individ.

Faste effekter:

- Kontinuerlig variabel som representerer alder.
- Kategorisk variabel (næring/yrkeskategori) som er omkodet til dummy variabler.
- Binær kategorisk variabel som representerer kjønn.
- Kategorisk variabel (innvandrersstatus) som er omkodet til dummy variabler.
- Variabel som representerer endring i sektor (kategorisk)
- Variabel som representerer endring i utdanning (kategorisk)
- Kategorisk variabel som representerer gruppert sentralitet, omkodet til dummy variabler.

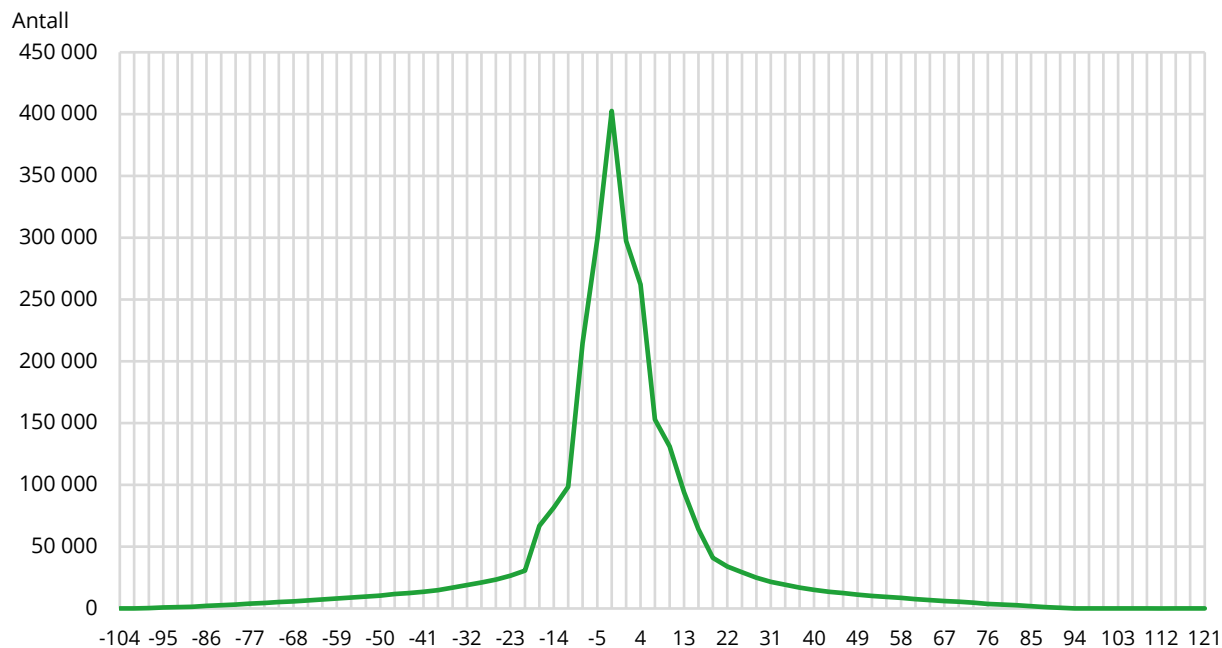
Tilfeldige effekter:

- Personer. Vi tar hensyn til den iboende variabiliteten mellom individer.

Denne modellen forsøker å forutsi sannsynligheten eller risikoen for et bestemt utfall (2/3M eller ikke) basert på en rekke kovariater, samtidig som den tar hensyn til tilfeldig variasjon mellom individer. Den logistiske link funksjonen sikrer at de forutsagte sannsynlighetene ligger mellom 0 og 1. Tilfeldige effekter tillater modellen å ta hensyn til korrelasjonen mellom observasjoner fra samme individ.

Vedlegg D3: Utfyllende modellresultater

Figur D3.1 Residualplot for de lavest lønte i 2017 som følges til 2022. Modellen brukes til figur 5.3 og 5.4



Tabell D3.1 Estimeringsresultater og modellkvalitet for hele populasjonen

Estimeringsresultater for modell for hele populasjonen					
	Estimat	Standardfeil	t-verdi	P-verdi	
Skjæringspunkt	-6,54	0,15	-43,35	0,00	***
00 Uoppgitt	4,99	0,81	6,16	0,00	***
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	4,45	0,19	23,76	0,00	***
05-09 Bergverksdrift og utvinning	8,84	0,14	65,32	0,00	***
10-33 Industri	5,45	0,12	46,06	0,00	***
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	5,84	0,15	37,80	0,00	***
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	5,19	0,12	43,65	0,00	***
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	3,81	0,12	33,03	0,00	***
49-53 Transport og lagring	4,16	0,13	33,28	0,00	***
58-63 Informasjon og kommunikasjon	8,11	0,13	64,26	0,00	***
64-66 Finansiering og forsikring	8,17	0,14	58,26	0,00	***
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	7,61	0,12	63,11	0,00	***
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	2,37	0,13	18,33	0,00	***
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	4,87	0,13	36,76	0,00	***
85 Undervisning	4,34	0,13	33,56	0,00	***
86-88 Helse- og sosialtjenester	4,19	0,12	34,66	0,00	***
90-99 Personlig tjenesteyting	3,76	0,14	27,47	0,00	***
Endret utdanning i løpet av fem år	3,20	0,05	59,41	0,00	***
Sentralitet (1&2)	1,62	0,08	20,05	0,00	***
Jobber i privat sektor	-0,43	0,06	-7,35	0,00	***
Jobber i statlig sektor	1,52	0,05	28,04	0,00	***
2 arbeidsforhold	-0,08	0,03	-2,19	0,03	*
3-5 forskjellige arbeidsforhold	-0,19	0,04	-5,05	0,00	***
6 eller flere arbeidsforhold	-0,66	0,10	-6,36	0,00	***
Endret yrke i løpet av fem år	1,60	0,05	33,31	0,00	***
Innvandrere	-2,04	0,05	-40,47	0,00	***
Deltid	-2,23	0,04	-52,34	0,00	***
Kjønn (Kvinne)	-1,34	0,03	-41,14	0,00	***
Referansenæring:	Overnatting og servering				

Omtrentelig signifikans av glattede termer

	edf	Red.df	F	P-verdi	
Personens alder	8,997	9	2581	0	***

Generelle kvalitetsmål for modellen

R-sq (justert)	0,3524
Varians forklart	35,24 %
Kryss-validering score	39,65
Estimat av skalaen	39,64

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell D3.2. Estimeringsresultater og modellkvalitet for de lavest lønte i 2017

Estimeringsresultater for modell for hele populasjonen						
	Estimat	Standardfeil	t-verdi	P-verdi		
Skjæringspunkt	2,13	0,13	17,54	0,00	***	
00 Uoppgitt	4,99	0,96	5,21	0,00	***	
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	0,88	0,14	6,11	0,00	***	
05-09 Bergverksdrift og utvinning	8,06	0,27	30,03	0,00	***	
10-33 Industri	2,16	0,08	25,73	0,00	***	
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	2,15	0,19	11,47	0,00	***	
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	3,87	0,08	45,84	0,00	***	
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	0,94	0,07	13,09	0,00	***	
49-53 Transport og lagring	1,92	0,09	20,72	0,00	***	
58-63 Informasjon og kommunikasjon	6,92	0,14	48,02	0,00	***	
64-66 Finansiering og forsikring	7,03	0,22	32,68	0,00	***	
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	4,84	0,12	41,99	0,00	***	
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	1,53	0,08	19,29	0,00	***	
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	3,98	0,16	25,56	0,00	***	
85 Undervisning	1,67	0,11	14,89	0,00	***	
86-88 Helse- og sosialtjenester	2,03	0,08	24,28	0,00	***	
90-99 Personlig tjenesteyting	1,40	0,11	13,10	0,00	***	
Endret utdanning i løpet av fem år	-7,04	0,05	-132,28	0,00	***	
Sentralitet (1&2)	1,62	0,09	18,86	0,00	***	
Jobber i privat sektor	-0,50	0,07	-7,60	0,00	***	
Jobber i statlig sektor	2,47	0,10	25,40	0,00	***	
2 arbeidsforhold	1,25	0,05	27,10	0,00	***	
3-5 forskjellige arbeidsforhold	2,51	0,04	56,34	0,00	***	
6 eller flere arbeidsforhold	0,38	0,08	4,63	0,00	***	
Endret yrke i løpet av fem år	-4,67	0,05	-97,01	0,00	***	
Innvandrere	-2,54	0,04	-64,53	0,00	***	
Deltid	-1,60	0,04	-40,24	0,00	***	
Kjønn (Kvinne)	-2,85	0,04	-73,09	0,00	***	

Omtrentelig signifikans av glattede termer

	edf	Red.df	F	P-verdi	
Personens alder	8,99	9	986	0	***

Generelle kvalitetsmål for modellen

R-sq (justert)	0,597
Varians forklart	59,70 %
Kryss-validering score	39,65
Estimat av skalaen	39,64

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell D3.3 Estimeringsresultater. Risiko for lav lønn i 2017

	Punktestimat	Nedre 95%	Øvre 95%
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	0,91	0,87	0,96
05-09 Bergverksdrift og utvinning	0,02	0,01	0,02
10-33 Industri	0,23	0,22	0,24
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	0,15	0,13	0,17
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	0,15	0,14	0,15
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	0,42	0,41	0,43
49-53 Transport og lagring	0,36	0,35	0,37
58-63 Informasjon og kommunikasjon	0,09	0,09	0,10
64-66 Finansiering og forsikring	0,05	0,04	0,06
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	0,14	0,14	0,15
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	0,33	0,32	0,34
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	0,18	0,17	0,20
85 Undervisning	0,34	0,32	0,35
86-88 Helse- og sosialtjenester	0,40	0,38	0,41
90-99 Personlig tjenesteyting	0,62	0,60	0,64
Alder	0,94	0,93	0,94
Sentralitet (2-3)	1,12	1,10	1,14
Sentralitet (4-6)	1,43	1,39	1,47
Stillingsprosent	1,00	1,00	1,00
Innvandrer	1,53	1,52	1,54
fagfortrekk	0,42	0,41	0,43
Jobber i privat sektor	1,34	1,30	1,39
Jobber i statlig sektor	0,44	0,41	0,46
Deltidsjobb	1,59	1,55	1,63

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell D3.4 Estimeringsresultater. Risiko for lav lønn i 2022 gitt du hadde det i 2017

	Punktestimat	Nedre 95%	Øvre 95%
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	0,43	0,38	0,47
05-09 Bergverksdrift og utvinning	16,88	8,35	34,13
10-33 Industri	2,36	2,16	2,57
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	3,71	2,75	5,01
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	4,33	3,87	4,85
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	1,56	1,46	1,66
49-53 Transport og lagring	1,69	1,54	1,84
58-63 Informasjon og kommunikasjon	3,52	2,99	4,14
64-66 Finansiering og forsikring	7,28	5,05	10,50
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	2,24	1,99	2,52
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	1,81	1,67	1,96
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	1,59	1,30	1,93
85 Undervisning	0,96	0,86	1,07
86-88 Helse- og sosialtjenester	1,00	0,93	1,08
90-99 Personlig tjenesteyting	1,04	0,95	1,13
Sentralitet (2-3)	0,90	0,85	0,94
Sentralitet (4-6)	0,94	0,88	1,01
Kjønn (Kvinne)	0,77	0,74	0,80
2 forskjellige arbeidsforhold	1,42	1,34	1,50
3 -5 forskjellige arbeidsforhold	1,69	1,59	1,80
6 eller flere arbeidsforhold	1,69	1,55	1,84
Innvandrere	1,24	1,21	1,27
Jobber i privat sektor	0,49	0,46	0,53
Jobber i statlig sektor	1,98	1,75	2,24
Alder	1,00	1,00	1,00
Endret utdanning i løpet av fem år	1,06	0,99	1,13
Stillingsprosent	1,01	1,01	1,01
Deltidsjobb	0,85	0,79	0,90

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figurregister

Figur 3.1	Grenseverdien for lønnsdesilene 2022 (venstre akse) og prosent endring fra 2017 (høyre akse), kroner og prosent.....	13
Figur 3.2	Andelen av forskjellige grupper med aktivitet ved siden av arbeid og de som kun er i jobb, fordelt på desil. 2022. Prosent	14
Figur 3.3	Desilgrensene for alle jobber og jobbene til lønnstakere som har arbeid som primær aktivitet og differanse i prosent (høyre akse). 2022. Kroner og prosent.....	15
Figur 3.4	Antall lønnstakere, jobber og heltidsekvivalenter og median månedslønn for alle jobber og jobber med lønnstakere primært i arbeid og delpopulasjoner ved ekskludering av undergrupper. 2022.....	16
Figur 4.1	Grenseverdier for månedslønn per heltidsekvivalent i kroner for alle jobber og for avgrenset populasjon. 2022	18
Figur 4.2	Antall jobber (venstre akse) og lønndifferanse (høyre akse) til gruppa før i kroner. Fordelt på prosentiler. Kroner og antall	19
Figur 5.1	Næring fordelt på median månedslønn og andel i næringen under 2/3M og boblestørrelse antall jobber under 2/3M. 2022.....	20
Figur 5.2	Andel av jobber under 2/3M i utvalgte næringer fordelt på sentralitet. 2022	22
Figur 5.3	Andel av jobber under 2/3M i utvalgte yrkesgrupper fordelt på sentralitet. 2022	23
Figur 5.4	Andel av utvalgte kjennemerker fordelt på desil. 2022	24
Figur 5.5	Andel av utdanningsnivå fordelt på kjønn blant jobber med lønn lavere enn 2/3M. 2022	25
Figur 5.6	Andel innvandrere under 2/3M og av alle innvandrere fordelt på utvalgte næringer. 2022	26
Figur 5.7	Andel med innrapportert fradrag for fagforeningsmedlemskap blant alle jobber i begrenset populasjon og som andel av alle under grense 2/3M, utvalgte næringer. 2021	27
Figur 5.8	Andel tips fordelt på desil	28
Figur 5.9	Antall lønnstakere med flere jobber og heltidsekvivalenter per desil (venstre akse) og gjennomsnittlig avtalt stillingsprosent (høyre akse), fordelt på desilplasseringen. 2022	29
Figur 5.10	Andel av jobber tilhørende lønnstakere med to eller flere jobber og andelen av jobber under grensen blant lønnstakere med flere jobber, fordelt på næring utvalgte. 2022	30
Figur 6.1	Lønnstakere etter plassering i lønnsfordelingen og gruppen med lønn under 2/3M. 2017 og 2022. Antall	31
Figur 6.2	Bevegelse mellom grupper i lønnsfordelingen fra 2017 til 2022 for lønnstakere. Antall	32
Figur 6.3	Tendens til å bli værende eller gå ut av lavlønnsgupper for lønnstakere. Etter næring i 2017 og om næringen endres over perioden. Andel av alle lønnstakere som starter nederst i næringen. Prosent.....	34
Figur 6.4	Andel lønnstakere som hhv. endrer og ikke endrer hovedarbeidsforhold over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent.....	35
Figur 6.5	Andel lønnstakere som hhv. endrer og ikke endrer utdanning over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent.....	36
Figur 6.6	Andel lønnstakere etter antall år disse observeres i populasjonen til lønnsstatistikken 2017-2022, og bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent	37
Figur 7.1	Prosentilplassering for lønnstakere i 2022. Hele populasjonen og de som var i de to nederste desilene i 2017. Antall lønnstakere (personer).....	38
Figur 7.2	Forventet endring i prosentilplassering. Sammenlignet med referansekategorier fra 2017 - 2022. Prosent.....	40
Figur 7.3	Forventet endring i prosentilplassering blant de lavest lønte i 2017. Sammenlignet med referansekategorier fra 2017 - 2022. Prosent.....	41

Figur 7.4	Observert og estimert prosentilplassering i 2022, og differanse mellom observert og estimert. Fordelt på desilplassering. Lønnstakere	43
Figur 7.5	Utvalgte kjennemerker for de som var lav lønnet i både 2017 og 2022, sammenlignet med total populasjon Andeler	44
Figur 7.6	Fordeling av utvalgte næringer blant de som var lav lønnet i både 2017 og i 2022	45
Figur 7.7	Estimerte risikofaktorer forbundet med å være lav lønnet i 2017. Oddsreter	46
Figur 7.8	Estimerte risikofaktorer forbundet med å være lav lønnet i 2022, gitt at du var lav lønnet i 2017. Oddsreter	48
Tabell A1	Variabler og variabelkilder	52
Figur B1	Endring i prosentilplassering på fem år i logartimisk skala	54
Figur D3.1	Residualplot for de lavest lønte i 2017 som følges til 2022. Modellen brukes til figur 5.3 og 5.4	61

Tabellregister

Tabell 3.1	Gjennomsnittlig alder, antall år etter høyeste fullførte utdanning og andel deltid for alle jobber og en gruppe jobber der lønnstakere har jobb som primær aktivitet, samt ekskluderte delpopulasjoner. 2022.....	17
Tabell 7.1	Matrise som viser hvor godt modellen predikerer utfall. Målt etter hvor personer ender opp i 2022 gitt status og kjennemerker i 2017.....	48
Tabell C1	Andel jobber under 2/3M fordelt på sentralitetkategori.....	55
Tabell C2	Antall jobber over og under 2/3M og andel jobber under 2/3M i Yrkesgrupper og andel jobber under 2/3M av alle jobber under 2/3M. 2022.....	55
Tabell C3	Gjennomsnittlig alder og antall år etter endt utdanning. 2022.....	55
Tabell C4	Andel av jobber og heltidsekvivalenter fordelt på heltid/deltid og over og under grensen 2/3M.....	55
Tabell C5	Antall og andel jobber over og under 2/3M og gjennomsnittlig alder og antall år etter endt utdanning fordelt på kjønn og utdanningsnivå. 2022.....	56
Tabell C6	Andel med fradrag for fagforeningsmedlemskap fordelt på desiler. 2021.....	56
Tabell C7	Andel av jobber over og under 2/3M fordelt på fast eller midlertidig jobb og bosattstatus. 2022.....	56
Tabell C8	Lønnstakere etter plassering i lønnsfordelingen og gruppen med lønn under 2/3M. 2017 og 2022. Antall.....	57
Tabell C9	Bevegelse mellom grupper i lønnsfordelingen fra 2017 til 2022 for lønnstakere. Antall	57
Tabell C10	Tendens til å bli værende eller gå ut av lavlønnsgupper for lønnstakere. Etter næring i 2017 og om næringen endres over perioden. Andel av alle lønnstakere som starter nederst i næringen.	57
Tabell C11	Andel lønnstakere som henholdsvis endrer og ikke endrer hovedarbeidsforhold over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent.....	57
Tabell C12	Andel lønnstakere som henholdsvis endrer og ikke endrer utdanning over perioden 2017-2022, etter bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent.....	57
Tabell C13	Andel lønnstakere etter antall år disse observeres i populasjonen til lønnsstatistikken 2017-2022, og bevegelse i lønnsfordelingen. Prosent.....	58
Tabell C14	Referanse kategorier benyttet i modeller i kapittel 7.	58
Tabell D3.1	Estimeringsresultater og modellkvalitet for hele populasjonen.....	62
Tabell D3.2.	Estimeringsresultater og modellkvalitet for de lavest lønte i 2017.....	63
Tabell D3.3	Estimeringsresultater. Risiko for lav lønn i 2017.....	64
Tabell D3.4	Estimeringsresultater. Risiko for lav lønn i 2022 gitt du hadde det i 2017.....	65