



# Månedslønn og ulikhet gjennom 25 år

Avstanden har blitt større de siste årene

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2023/33

Knut Håkon Grini, Vilde Røv og Ervis Konci

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

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 13. oktober 2023

Rettet 17. oktober 2023 side 11

ISBN 978-82-587-1811-3 (elektronisk)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

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

## Forord

Denne rapporten tar for seg lønnsforskjeller med vekt på ulikhet i Norge. Perioden som undersøkes er 1997 – 2022, og rapporten er en oppfølging av artikkelen «En brattere trapp til lønnstoppen» (Geier og Grini, 2018). Rapporten tar for seg ulike mål på forskjeller i lønnsfordelingen og belyser sammenhengen mellom ulikhet og lønnsnivå. Det er et eget kapittel om internasjonale sammenlikninger.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delfinansiert rapporten.

Statistisk sentralbyrå, 5. oktober 2023

Ann-Kristin Brændvang

## Sammendrag

Fra 1997 til omtrent 2014 var det en utvikling med økende ulikhet i lønnsfordelingen i Norge hvor de laveste lønningene ble hengende etter de høyt lønte jobbene. I årene etter 2015 mistet denne utviklingen litt fart og sto tilnærmet stille. I 2021 og 2022 så vi igjen en økning i ulikheten i lønnsfordelingen i Norge. Denne utviklingen er i stor grad drevet av at jobber øverst i lønnsfordelingen har økt sin andel av den totale lønnen mest, altså hatt større lønnsvekst enn andre grupper lenger nede i lønnsfordelingen. Samtidig har ikke gruppen med de laveste lønningene blitt hengende mer etter de høyest lønte.

Vi finner denne utviklingen uavhengig om vi måler ulikhet i lønninger ved bruk av forskjellen i lønn mellom de høyeste og laveste lønte eller Gini-koeffisienten.

Alle jobbene i lønnsstatistikken omfatter et vidt spekter av jobber som blant annet lærlinger som er under utdanning, skoleelever og studenter som jobber ved siden av utdanning og pensjonister med deltidsjobber. Nevnte grupper finner vi ofte i den nedre delen av lønnsfordelingen. I rapporten har vi derfor valgt å vie heltidsjobber uten lærlinger ekstra oppmerksomhet. Lønnsfordelingen for bare heltidsansatte uten lærlinger flyttes mot høyere lønninger. Heltidsansatte har høyere månedslønn enn deltidsansatte og lærlinger, både gjennomsnittlig og median.

Ulikheten i en lønnsfordeling kan påvirkes av mange forskjellige forhold, men vi vektlegger å beskrive hvordan forskjellige kjennemerker fra lønnsstatistikken er spredd utover fra lavere til høyere lønninger. Det er store variasjoner i lønnsfordelingen og lønnsulikheten mellom for eksempel næringer, sektorer og regioner. Vi finner blant annet en klar sammenheng mellom lønnsnivå og lønnsbredning. Næringer med høyt lønnsnivå sammenliknet med øvrige næringer tenderer mot større forskjeller i lønn.

Overnattings- og serveringsvirksomhet, en næring med lavere lønnsnivå, har betydelig mindre ulikhet i lønnsfordelingen enn mer høytlønte næringer som finansierings- og forsikringsvirksomhet. Vi ser likevel at månedslønnen i de aller fleste næringer i det norske arbeidsmarkedet befinner seg rundt gjennomsnittslønnen. Ulikheten i de enkelte næringene eller sektorer er litt mer spredd, men hovedtyngden av næringer er ikke langt fra det vi finner for alle jobber. Rapporten tar også for seg sentralitet, for å se på forskjeller i lønnsfordeling i områder med høy grad av sentralitet som Oslo og mindre og mer spredtbygde deler av landet. Lønnsbredningen er generelt mindre i mindre sentrale strøk, men arbeidsmarkedet er også forskjellig som i sin tur påvirker den observerte lønnsbredningen.

Nesten 1 av 4 heltidsjobber i privat sektor er å finne blant de 10 prosent høyeste eller 10 prosent laveste lønningene i 2022. Samtidig står privat sektor for over 95 prosent av jobbene i den ene prosenten av jobber med høyest lønninger. Kommunal forvaltning har tyngdepunktet mot midten av fordelingen mens statsforvaltningen har en større del av jobbene fra midten av fordelingen og oppover. Dette henger tett sammen med hvilke typer oppgaver som løses og type arbeidskraft statsforvaltningen trenger.

I statistikk rapportert inn til OECD, finner vi at Norge er blant landene med minst forskjeller i lønn uavhengig av hvilke mål på ulikhet som brukes. Også våre naboland i Norden er blant landene med mindre forskjeller i lønn enn de fleste andre land, enten vi ser på bare Europa eller løfter blikket mot land i andre verdensdeler.

De andre nordiske landene er også blant landene med minst forskjeller i lønn.

## Abstract

From 1997 until around 2014 the inequality in the wage distribution in Norway increased. The lowest monthly earnings increased less rapidly than the highest earnings. From 2015 onwards, this trend slowed down, and inequality remained relatively stable, until 2021 and 2022 when the inequality in earnings again started to rise. This development is largely driven by higher growth in earnings at the top end of the earnings distribution and a slightly lower increase in earnings in the middle of the distribution.

Regardless of how we measure differences or inequality in the distribution of earnings, the distance between the highest and lowest earnings have been on the rise.

There is a wide range of jobs included in the statistics on earnings that vary from apprentices in training, working students and retirees with part-time jobs. The mentioned groups are more frequently found in the lower part of the earnings distribution. Therefore, this report mainly focuses on full-time jobs that don't include apprentices. As a result, the average and median earnings, slightly increase because we exclude lower paid jobs.

Several factors affect the observed earnings distribution. This report will highlight and describe how different characteristics utilized in the earnings statistics are distributed across lower and higher earnings levels. There are large variations in the distribution of wages across industries, sectors and regions. Among other things, we find a distinct relationship between wage levels and wage distribution across industries, where industries with high wage levels tend to have a higher wage inequality.

For instance, the Accommodation and Food Service Activities industry has lower earnings levels and significantly lower inequality within the industry, compared to industries with higher wage levels, such as Financial and Insurance Activities. Nevertheless, findings show that the majority of industries in the Norwegian labor market have earnings levels close to the average for all industries. Although inequality within different sectors and industries is more scattered, most industries have levels of inequality not far off what we find for the labor market as a whole.

We have also addressed the question of whether earnings are distributed differently when we study centrality as a geographical variable. Using centrality, we can examine differences in earnings distribution between rural areas compared to the most central, such as Oslo. Our findings show lower inequality in less central areas. However, the labor market differs in areas with a low degree of centrality compared to areas with a high degree of centrality, which subsequently affects the level of wage dispersion.

In 2022, almost one in four full-time jobs in the private sector were found either among the highest or lowest ten percent earnings. Simultaneously, over 95 percent of the one percent highest paying jobs were found in the private sector. Local government jobs were more concentrated in the middle of the wage distribution, while central government jobs were located from the middle and upward in the distribution. The location of the central government jobs is associated to the different tasks related to the jobs and the type of labour needed.

Statistics compiled by OECD show that Norway, together with the other Nordic countries, are among the countries with the lowest level of inequality, regardless of the inequality measure used.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Data og avgrensninger</b> .....	<b>8</b>
2.1. Definisjoner av sentrale begreper .....	8
<b>3. Ulikhet de siste 25 årene</b> .....	<b>10</b>
3.1. Utviklingen frem til i dag .....	10
3.2. Lønnsvekst og lønnsfordelingen påvirkes av flere hendelser i økonomien .....	13
3.3. De fleste er i midten av fordelingen .....	14
<b>4. «Alle jobber» omfatter mye forskjellig</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Næringer, jobber og personlige egenskaper</b> .....	<b>19</b>
5.1. Egenskaper ved jobbene i forskjellige desiler .....	19
5.2. Ansatte i stat, kommune eller privat sektor .....	21
5.3. Høyt og lavt lønte næringer .....	24
5.4. Det er sammenheng mellom høyere lønnsnivå og høyere ulikhet.....	26
<b>6. Norge i bunnen</b> .....	<b>29</b>
6.1. Små lønnsforskjeller i Norge sammenliknet med andre land .....	29
6.2. Avstanden mellom grenseverdier.....	29
<b>Referanser</b> .....	<b>34</b>
<b>Vedlegg A: Variabler, variabelkilder og kodelister</b> .....	<b>36</b>
<b>Vedlegg B: Statistiske mål, avstands- og ulikhetsmål</b> .....	<b>37</b>
<b>Vedlegg C: Om statistikk sammenstilt av OECD</b> .....	<b>39</b>
<b>Vedlegg D: Vedleggstabeller</b> .....	<b>40</b>
<b>Vedlegg E: Vedleggsfigurer</b> .....	<b>47</b>
<b>Figurregister</b> .....	<b>49</b>
<b>Tabellregister</b> .....	<b>50</b>
<b>Tallgrunnlag til figurer</b> .....	<b>52</b>

# 1. Innledning

Ulikhet, forskjell eller differanse er ord vi kan bruke for å beskrive om et gode er skjevt fordelt, som for eksempel at noen få mottar veldig mye mer enn andre grupper. Temaet i rapporten er lønn, og lønn er den største kilden til inntekt i befolkningen. I velferdsmeldingen ble arbeidslinja introdusert som en politisk målsetting om at deltagelse i arbeid skulle være et hovedmål (St.meld. nr. 35 (1994–1995)). De aller fleste i den arbeidsføre delen av befolkningen er lønnstakere, men det kan være varierende hvordan og hvor mye de deltar i arbeidslivet. I en artikkel fra februar i år står det at «Få land har like mange i arbeidsfør alder i jobb som Norge.» (Horgen, 2023). Tilgangen til arbeid kan også være ulikt fordelt. Det er altså et mål i det norske samfunnet å ha en jobb, og mange i Norge har en jobb. Som ansatte avgir vi arbeidstid og mottar lønn. Men hvor forskjellig er lønningene i arbeidsmarkedet, hva skiller høyt og lavt lønnsnivå og hvor stor er avstanden mellom høyere og lavere lønninger.

Lønn er ofte målt som gjennomsnitt, og gjennomsnitt er et av flere statistiske mål som SSB presenterer i lønnsstatistikken. Men gjennomsnitt har en rekke utfordringer fordi all lønn, enten høy eller lav, fordeles jevnt ut på alle observasjoner i statistikken og skjuler slik bidraget de høye og lave lønningene har til gjennomsnittet. Gjennomsnittet er derfor ikke alltid et fullstendig mål fordi det ikke fanger opp fordelingen. Derfor er det fornuftig å også se på andre statistiske mål som median og kvartilsgrenser, som også presenteres sammen med gjennomsnittet i lønnsstatistikken. Rapporten skal granske spredningen og følgelig også ulikhet i lønn, og er en oppfølging av artikkelen «En brattere trapp til lønnstoppen» (Geier og Grini, 2018) som så på ulikheten i lønnsfordelingen for årene 1997-2017. Hensikten er å gå videre og se på de siste årene mer detaljert og da spesielt analysere tilstanden i 2022, og beskrive ulikheten i lønnsfordelingen fra flere sider. Vi vil se andre måter å belyse ulikhet på, ved å se på hvordan lønnsfordelingen ser ut hvis vi holder grupper som lærlinger utenfor, eller om vi får bedre forståelse ved å se på bare heltidsjobber sammenliknet med alle jobber, både heltid og deltid.

For perioden fra 1997 til rundt 2014 var det en utvikling med økende ulikhet i lønnsfordelingen, de laveste lønningene hang stadig lenger etter de høyt lønte jobbene. Avstanden fra topp til bunn ble større. I årene etter 2015 mistet denne utviklingen litt fart og sto tilnærmet stille. I 2021 og 2022 så vi igjen en økning i ulikheten i lønnsfordelingen.

Det er betydelige forskjeller i hvordan lønn er fordelt. Næringer med lavere lønnsnivå, som overnattings- og serveringsvirksomhet, har betydelig mindre ulikhet mellom de høye og lave lønningene enn mer høytlønte næringer, som finanstjenester og olje og gassutvinning. Liknende trekk ser vi også for sektor, altså at det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I tillegg vil vi se på kjennetegn som region, utdanning og alder som gir et utvidet bilde på lønnsfordelingen.

Norge har over mange år hatt mindre forskjeller og en mer sammenpresset lønnsfordeling enn andre land. Tross dette viste Geier og Grini (2018) at utviklingen mot mer ulikhet var raskere i Norge enn mange andre land. Norge hadde likevel en plassering blant landene med minst ulikhet. I siste delen av denne rapporten skal vi se nærmere på situasjonen siden 2017.

Hvordan ulikhet kan måles er et område for studie som vi ikke skal utvide i denne rapporten. Vi skal bruke flere mål for ulikhet og forskjeller. Dels for å få frem et mer helhetlig bilde og kanskje aller mest fordi forskjellige mål utfyller hverandre. Mest oppmerksomhet vil vi likevel bruke på mål som allerede er i bruk i beskrivelsene av lønnsfordelingen nasjonalt eller internasjonalt.

## 2. Data og avgrensninger

Analysen anvender et datasett tilrettelagt av Seksjon for arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk i Statistisk sentralbyrå. Datasettet inneholder opplysninger om arbeidsforholdsnivå, inntekter fra arbeid som vi kaller lønn og egenskaper ved personene i jobben. Dette inkluderer månedslønn, kjønn, alder, yrke, utdanning og arbeidstid, samt informasjon om nærings og geografisk plassering (arbeidssted/bosted).

Datasettet er en sammenstilling av grunnlaget brukt til publisering av den årlige lønnsstatistikken i perioden 1997 – 2022. Før 2015 var statistikken basert på en kombinasjon av fulltelling og utvalg innsamlet av SSB, fra 2015 er a-meldinger innhentet fra alle arbeidsgivere hovedkilden (Skatteetaten, u.å.).

Det er to klare kriterier for populasjonsavgrensning som gjelder fra 2015, der det første krever at personen i det aktuelle arbeidsforholdet (jobben) er ansatt i virksomheten hele eller deler av referanseuken (uken som inneholder 16.), mens det andre krever at personen har mottatt fast- eller timelønn i arbeidsforholdet (jobben) i løpet av tellingsmånedet (november). Datagrunnlaget inkluderer både bosatte og ikke-bosatte, uavhengig av alder.

Analyseenheten i rapporten er jobber (arbeidsforhold) per virksomhet, og er definert som jobb som kompenseres i form av lønn e.l. Månedslønn anvendes som lønnsbegrep i rapporten og omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser, der den avtalte månedslønnen består av den faste grunnlønnen og faste lønnstillegg.

For hvert år, og på bakgrunn av nivået på månedslønnen det aktuelle året, plasseres jobbene i desiler og prosentiler. Dette gjøres ved å sortere alle lønningene fra lavest til høyest, og deretter dele gruppene inn i 10 (desiler) eller 100 (prosentiler) like store grupper målt i antall heltidsekvivalenter.

For mer informasjon om statistiske mål og ulikhetsmål, se vedlegg B. Det finnes også et [dokumentasjonsnotat om registerbasert lønns- og sysselsettingsstatistikk basert på a-ordningen](#) med informasjon om produksjonsprosessen for data til arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk, samt sentrale variabler.

### 2.1. Definisjoner av sentrale begreper

Her definerer vi sentrale begrep som benyttes i rapporten. Begrepsdefinisjonene er helt på linje med de definisjonene 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 frilansere, 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 ytelser for utført arbeid, og inkluderer ikke overtidsgodtgjørelser, naturalytelser, forsikringer, styrehonorar, eller lignende. Månedslønn er brutto lønn, altså lønn før skatt, publiseres som gjennomsnitt per heltidsekvivalent. Lønnsopplysningene innhentes gjennom a-ordningen (se vedlegg A).

**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 med de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.

**Heltid og deltid:** Fra og med 2015 defineres heltidsansatte som ansatte med stillingsprosent lik 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. For perioden før 2015 ble 33 timer per uke benyttet som grense for heltid.

**Lærlinger:** En lærling er en person som har tegnet kontrakt med en bedrift eller 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.

### 3. Ulikhet de siste 25 årene

Ulikheten i en lønnsfordeling kan påvirkes av mange forskjellige forhold. Dynamikken i markedet for kjøp og salg av arbeidskraft, forhandlinger mellom partene i arbeidslivet og politikk med tilhørende lovgiving er blant de viktigste bidragene som kan påvirke hvor ulikt lønn er fordelt. Vi skal ikke dykke ned i betydningen av noen av de nevnte enkeltfaktorene, men heller prioritere å beskrive den lønnsfordelingen som er observert i lønnsstatistikken og omtale sammenhenger som kan utdype forståelsen av den lønnsfordelingen vi observerer.

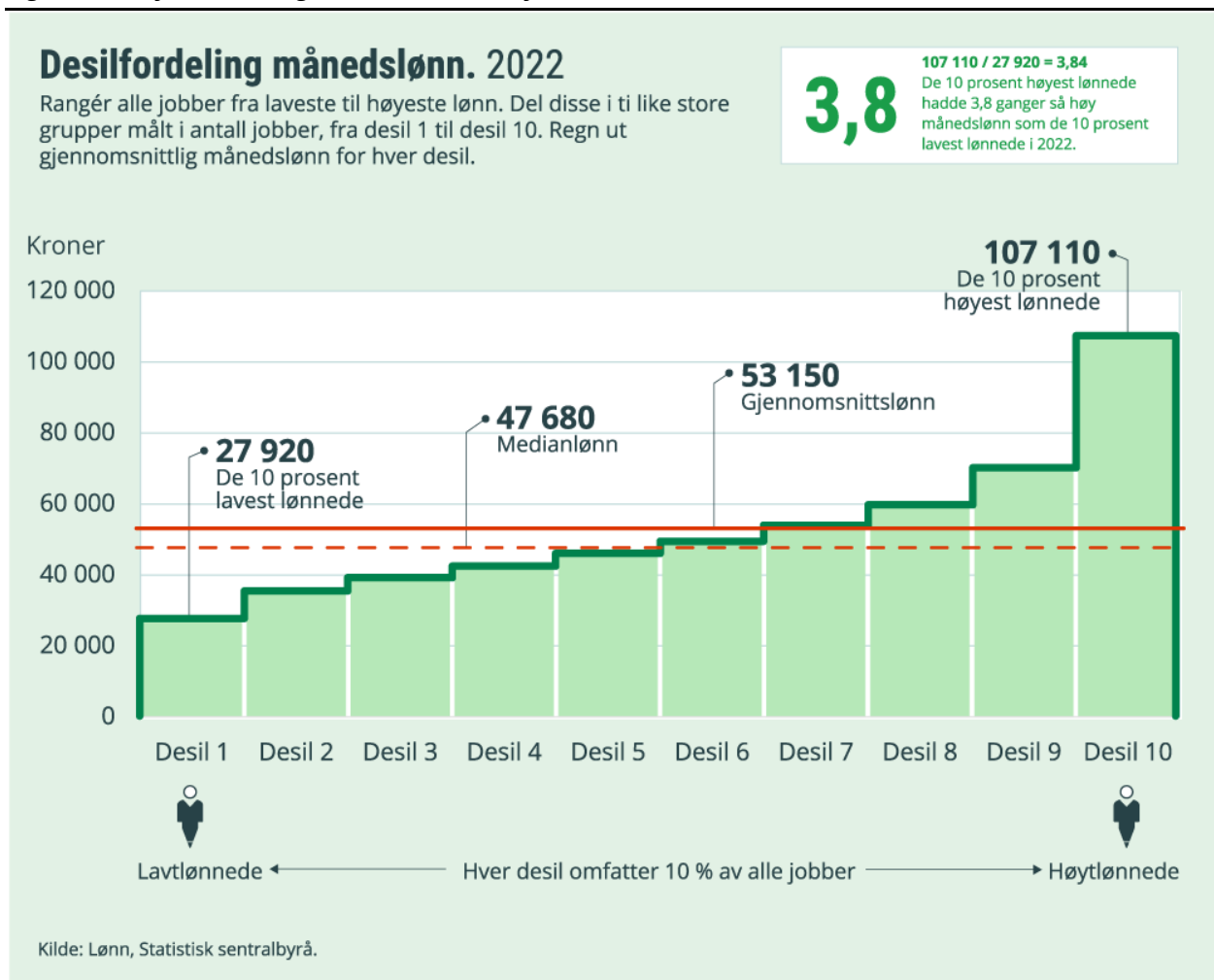
Mye skjer i et arbeidsmarked fra et år til et annet. Mange slutter i jobb til fordel for pensjon eller videreutdanning, samtidig kommer nye inn i arbeidsmarkedet. I tillegg vokser det frem nye næringer og andre svekkes. Endring av sammensetningen av arbeidsmarkedet påvirker også lønn som i sin tur kan virke inn på lønnsfordelingen. Lønnsstatistikken måler lønn for jobber, ikke for personer. Lønn er prisen eller kompensasjonen som gis for arbeid, målt i en tidsenhet som time, måned eller år, som utføres for en arbeidsgiver. Lønn er altså ikke et mål på inntekt. Lønn kan bare antyde en mulig lønnsinntekt. Lønnsinntekt er all inntekt fra lønnsarbeid (eller eventuelle andre inntekter som erstatter lønn) i løpet av et helt kalenderår. Eksempelvis kan lønnsstatistikken vise en lønn på 150 kroner timen. Det er timelønnen din uavhengig om du jobber 10 eller 30 timer. Lønnsinntekten vil derimot avhenge av hvor mange timer du faktisk har jobbet i løpet av det kalenderåret.

I tillegg til det som er beskrevet over må vi legge til at arbeidsmarkedet kan og vil som oftest påvirkes av større ytre forandringer i politikk eller internasjonal økonomi som påvirker tilbud eller etterspørsel. Eksempler på slikt er oljeprisfallet i 2014, finanskrisen som oppsto i 2008 eller myndighetsbestemte begrensninger som vi opplevde i 2020 og 2021 gjennom pandemien. Senere vil vi omtale noen av disse, men vil allerede nå påpeke at særlig årene 2020 og 2021 har noen særtrekk vi må ta hensyn til når vi undersøker utviklingen i ulikhet i en lønnsfordeling som spenner over disse spesielle årene.

#### 3.1. Utviklingen frem til i dag

Fra 1997 til omkring 2015 var det en betydelig økning i ulikheten i lønninger i Norge (Geier og Grini, 2018). Etter 2015 kom en periode med liten eller ingen endring i ulikheten, før ulikheten igjen begynte å ta seg noe opp etter 2020. Bak denne utviklingen for alle jobber er det et mer sammensatt bilde.

**Figur 3.1 Gjennomsnittlig månedslønn for alle jobber fordelt etter desil 1 – 10. 2022. Kroner**



Månedslønn er det viktigste lønnsbegrepet i SSBs lønnsstatistikk, og måles per heltidsekvivalent. Det vil si at for å kunne sammenlikne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregnes månedslønnen til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid.

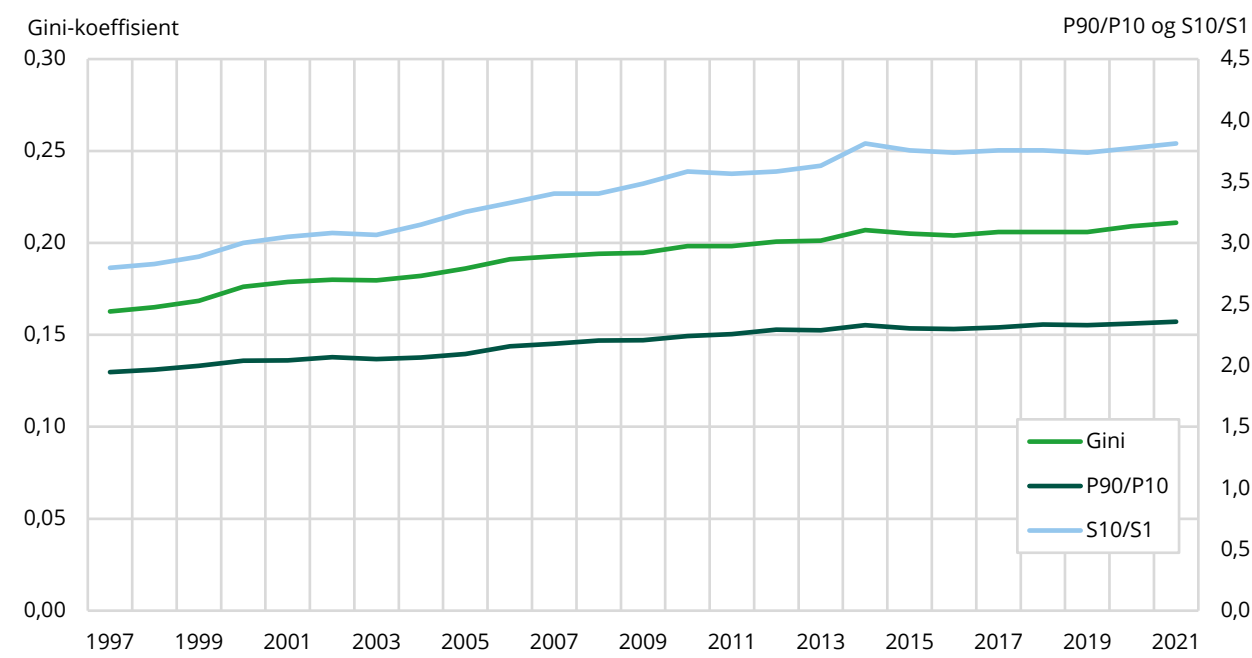
Figur 3.1 viser at gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent blant de 10 prosentene jobber med lavest lønn var 27 920 kroner i 2022. Tilsvarende, for de 10 prosentene med høyest lønn var gjennomsnittlig månedslønn 107 110 kroner. Det vil si at månedslønnen til de 10 prosent høyeste lønte var 3,8 ganger større enn til de 10 prosent lavest lønte jobbene. I 1997 var tilsvarende forhold 2,8. Til vanlig måles lønn ofte som et gjennomsnitt og lønnsutvikling måles ved endringen i gjennomsnittet. Når vi måler hvordan de høyeste lønningene drar fra de lave over tid, måler vi endringen i avstanden mellom to grupper, henholdsvis høyeste og laveste lønte 10 prosentene av jobbene. Midt i denne sorterte fordelingen finner vi median til månedslønnen, der halvparten av jobbene har høyere lønn enn median og den andre halvdel har lavere. Gjennomsnittet i figuren, vist med heltrukken rød strek, ligger over median fordi høye lønninger, særlig de aller høyeste lønningene, trekker gjennomsnittet opp og vekk fra median. Dette peker mot en skjevhet i lønnsfordelingen i retning av høyere lønninger. Næringer eller grupper av jobber kan altså ha en gjennomsnittslønn nær median, men som skjuler at noen få høyere lønninger trekker gjennomsnittet opp mens flertallet har lønn som kan være under median.

Det finnes flere måter å måle ulikhet i lønninger på. Når vi måler forskjeller i lønn, kan vi fordele alle jobber fra lavest til høyest lønn. Når vi har sortert lønninger fra lavest til høyest kan vi dele alle jobbene i for eksempel 10, slik som i figur 3.1, eller 100 like store grupper. Dermed kan vi

sammenlikne forskjellen i gjennomsnittslønn mellom gruppene. I tillegg er det mulig å sammenlikne grensen mellom gruppene, for eksempel desilgrense 1 som skiller de 10 prosent laveste lønningene fra de øvrige 90 prosent lønningene. De nevnte målene tar kun hensyn til litt av informasjonen om lønnsfordelingen. Gini-koeffisienten er et mål på ulikhet som bruker alle lønningene i beregningen, og gir oss ett tall som sier noe om hvor ulikt alle månedslønningene er fordelt. Høy Gini-koeffisient innebærer at de høyest lønte jobbene har stor andel av alle lønningene som er med i målingen. Lav Gini-koeffisient antyder at lønnen er mer jevnt fordelt.

Enten vi måler ulikhet med bruk av forskjellen på lønn mellom de høyeste og laveste 10 prosentene lønninger eller bruker Gini-koeffisienten, viser figur 3.2 at disse målene har svært lik trend i utvikling (se vedlegg B for sammenlikning av flere statistiske mål). Vi kunne også vist samme utvikling dersom vi tok med hvor mye av all lønn de forskjellige desilene mottar. For eksempel mottok de 10 prosent høyest lønte jobbene over 20 prosent av alle kronene, mens de 10 prosent lavest lønte jobbene kun fikk drøyt 5 prosent av alle kronene i 2022. Tilsvarende i 1997 gikk om lag 18 prosent til de høyest lønte og 6,4 prosent til de 10 prosent lavest lønte, se vedleggstabell D1. Hadde lønnen vært helt jevnt fordelt på alle jobbene ville hver av desilene hatt 10 prosent av lønnen.

**Figur 3.2 Gini-koeffisienten og forholdet mellom høyeste og laveste 10 prosent av lønninger målt ved S10/S1 og P90/P10. 1997 – 2022**



Kilde: Statistisk sentralbyrå

I figuren over finner vi tre mål som sier noe om lønnsforskjellene. Gini-koeffisienten er det vi kaller et ulikhetsmål. Siden målet S10/S1 sammenlikner gjennomsnittet for to grupper, desil 10 og desil 1, får vi effekten at de høyeste lønningene i øverste desil, desil 10, trekker gjennomsnittslønnen i desilet mye opp. Derfor havner dette målet høyere enn de to andre. P90/P10 målet sammenlikner bare grensen mellom gruppen og er upåvirket av mer ekstreme lønninger over eller under de respektive grensene.

### Høyere lønnsvekst blant høyt lønte jobber

Siden 1997 har de 10 prosent høyest lønte jobbene fått en stadig økende andel av den totale lønnen mens gruppen av lønninger som er lengst ned i fordelingen har fått redusert sin andel. Gruppene som følger etter de 10 prosent høyest lønte har også økt sin andel av lønnsporten, mens de lavere lønte i fordelingen, helt opp til desil 6, har fått redusert sin andel, se vedleggstabell D1. Det vil si at

60 prosent av jobbene har en lavere andel av den totale lønna, mens jobber med lønninger blant de øvre 40 prosentene alle har fått en større andel av kaka i 2022, sammenliknet med 1997.

Deler vi desil 10 i ytterligere 10 deler, kalt prosentiler, ser vi at det er den aller høyest lønte prosenten av jobber som har fått økt sin andel av lønnen mest. Denne prosenten, bestående av drøyt 19 000 jobber, har fått økt sin andel av lønnen med over 20 prosent på 25 år. I 1997 var andelen 3,1 prosent, mens den i 2022 var 3,8, se vedleggstabell D2. Det er denne tendensen, med mest vekst høyest oppe i lønnsfordelingen, som er en viktig driver for den økte ulikheten som vises i figur 3.2. Vi kommer tilbake til denne gruppen senere i rapporten.

Når vi måler utviklingen over flere år, så måler vi lønnen i de de ulike desilene det enkelte året og sammenlikner, uavhengig av person. Det vil si at statistikken ikke sier noe om det er de samme personene som befinner seg øverst, nederst eller på midten av en fordeling. Lønnsveksten påvirkes av at mange jobber skiftes ut fra ett år til ett annet (Bye, 2023) og at personer beveger seg mellom desilene (Grini og Johnsen, 2021). Til gjengjeld kan vi beskrive egenskaper ved virksomheter, personer og jobber som vi finner blant jobbene med høye eller lavere lønninger. Et eksempel på nevnte endringer kan være utviklingen i representasjonen av kvinner blant administrerende direktører, ofte de høyest lønte på arbeidsplassen/i foretakene og en yrkesgruppe som er godt representert i den høye enden av lønnsfordelingen (Statistisk sentralbyrå, 2022a). Fra 2016 har det blitt stadig flere kvinner i denne yrkesgruppen samtidig som andelen menn har blitt redusert. Dette viser en utskifting som foregår kontinuerlig over år, og ikke sjelden over mange år, fordi de fleste av oss står i en jobb i flere år før vi slutter eller skifter jobb.

I årene 2021 og 2022 har flere av desilene i midten av fordelingen blitt hengende litt etter de øvrige desilene. Det laveste desilet med de lavest lønte jobbene har ikke blitt hengende mer etter de høyest lønte. Selv om det sistnevnte, at de lavest lønte ble hengende etter, har vært en viktig del av utviklingen fra 1997, så har altså ikke dette vært så fremtredende siste to årene, se vedleggstabell D3.

### 3.2. Lønnsvekst og lønnsfordelingen påvirkes av flere hendelser i økonomien

Som vi var inne på i begynnelsen av dette kapittelet vil lønnsveksten og lønnsfordelingen påvirkes av konjunkturer som følger av begrensninger i tilbudet i et marked, enten gjennom redusert produksjon eller tilgang på råvarer. En annen mulig endring er tilgang på kapital eller kompetanse. Som nevnt er ikke dette problemstillinger vi skal se på, men vi må notere oss når slike endringer forekommer og hvordan de kan påvirke endringer i lønnsfordelingen i arbeidsmarkedet. Perioden vi ønsker å belyse særskilt er årene etter 2015 og med særlig vekt på 2022, en periode da to store hendelser i norsk økonomi har virket inn på lønnsfordelingen vi undersøker.

- Høsten 2014 kom et fall i oljeprisen som i årene som fulgte gjorde påvirket særlig jobbene i olje- og gassutvinning betydelig. Her var det mange høyt lønte som mistet jobben, dette er beskrevet i flere sammenhenger eksempelvis Næsheim (2017) og Rønhovde (2018). I Geier og Grini (2018) ble konsekvensene som fulgte av oljeprisfallet på lønnsfordelingen utdypet. Fordi mange høyere lønnede jobber ble borte i olje- og gassutvinning, noen lønnstakere gikk over i annen lavere lønnet jobb, var utenfor arbeidsmarkedet en periode eller pensjonerte seg, så gikk ulikheten i lønnsfordelingen noe ned.
- Koronapandemien utløste myndighetsbestemte begrensninger som raskt påvirket arbeidslivet i mars 2020. For noen næringer ble begrensningene lettet etter den første runden med nedstengninger. Men for mange næringer skulle det bli en rekke nye runder med utfordringer og særlig ble næringer som baserer seg på kontakt mellom mennesker påvirket (Grini, K.H., Johnsen, M.B. & Konci, E., 2021). Etter at utfordringene med pandemien avtok, tok arbeidsmarkedet seg opp igjen gjennom 2021, en tendens som fortsatt inn i 2022. Vekslingen mellom strengere begrensninger og gjenåpninger som fulgte av lettelsers i

smittevernreglene påvirket sammensetning av arbeidsmarkedet i perioden (NOU 2021:5) og (NOU 2022:4). I mars 2020 da de første begrensningene ble innført var det raskt klart at noen næringer med lavere lønn ble påvirket mest, isolert bidro dette til lønnsvekst, men også redusert ulikhet. I løpet av 2021 ble det stadige lettelse i begrensningene og mange mennesker kunne igjen komme i jobb. Mange av disse var yngre med kortere arbeidstid i tillegg til mange nye lønnstakere som tidligere sto utenfor arbeidsmarkedet.

- Lønnsfordelingen, eller snarere selve målingen av lønn, kan også påvirkes på en annen måte, for eksempel som følge av konflikter i arbeidsmarkedet. Et eksempel kan være konflikten i undervisningssektoren (grunn- og videregående skole unntatt Oslo kommune) i 2022 (Gading, 2023). Konflikten ble avsluttet og endte hos Rikslønnsnemda som behandlet saken i februar 2023. Konsekvensen var at det ikke var noen lønnstillegg i 2022, som typisk ville blitt fanget opp i november 2022, for de som var omfattet av konflikten. Tilsvarende for konflikten i tariffområdet til Private barnehagers landsforbund (Gading, 2023). Her ble konflikten avgjort mellom partene, men endelig avtale ble ferdig i november 2022 og resultatet ble ikke fanget opp i SSBs lønnsstatistikk for dette året. Hverken samlet eller hver for seg påvirket disse konfliktene ulikheten i våre målinger med den nøyaktigheten vi benytter her.

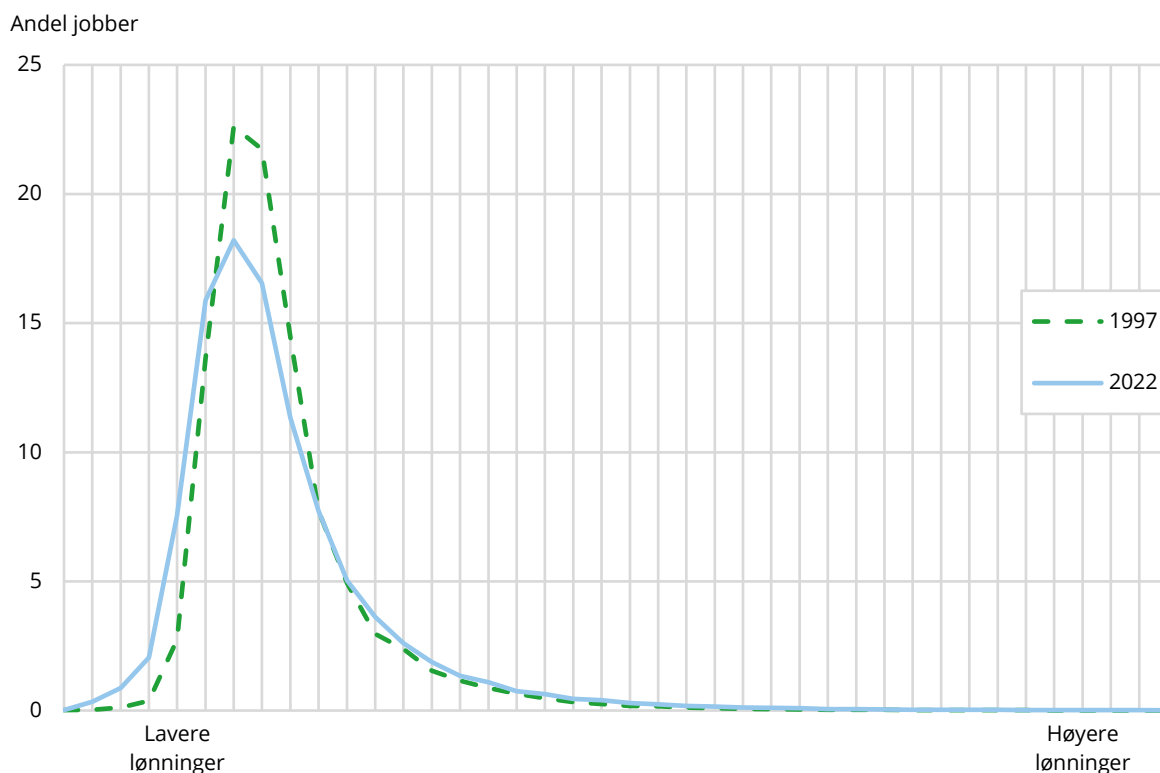
### 3.3. De fleste er i midten av fordelingen

En annen måte å se at ulikheten i Norge har økt er å sammenlikne formen på lønnsfordelingen mellom årene. Som tidligere beskrevet og vist i figur 1, så er det liten lønnsforskjell fra ett desil til det neste, for desilene i midten av fordelingen, for eksempel mellom 3 og 4. Dersom vi deler alle jobber på faste lønnsintervall, eksempelvis intervaller på 5 000 kroner, så vil 59 prosent av jobbene havne i intervallet 30 000 – 50 000 kroner.

Skal vi sammenlikne lønnsfordelingen to eller flere år, så vil lønnsveksten fra det ene året til det andre forstyrre sammenlikningen. Derfor kan vi regne om lønnen for to forskjellige år til et felles fast punkt. Hensikten er altså kun å få en felles skala å sammenlikne to eller flere fordelinger. Figur 3.3 viser lønnsfordelingen for utvalgte årganger omregnet til lønnsnivåene i 2015, med andre ord en felles skala ved at vi i praksis har fjernet lønnsveksten som har vært i perioden mellom årene som sammenliknes. Figuren viser andelen jobber som befinner seg i de forskjellige lønnsintervallene fra lavt til høyt.

Typisk for alle årene i figuren er at de fleste jobbene befinner seg i et begrenset intervall. Hvor sammenpresset en lønnsfordeling er knytter seg da til hvor stor andel av jobbene som er samlet under denne toppen i figuren, og at det er en liten andel av jobbene som sprer seg ut på ytterkantene. Ulikhetsmål påvirkes også av hvor langt opp de høyeste lønningene strekker seg. I 2022 er de høyeste lønningene blitt høyere sammenliknet med 1997. Forskjellen mellom disse fordelingene for enkeltår illustrer det vi observerer med utviklingen i Gini-koeffisienten i figur 3.2 over.

**Figur 3.3 Lønnsfordelingen for indeksjustert månedslønn i 1997 og 2022, hvor månedslønn 2015=100. 1997 og 2022. Figuren er trunkert i toppen av lønnsfordelingen slik at jobber med månedslønn over 200 000 er utelatt. Prosent og kroner**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Til venstre i figuren er det tydelig hvordan kurven stiger raskt oppover fra de helt lave lønningene til litt høyere lønninger, fordi det er veldig få jobber som befinner seg helt nederst i lønnsfordelingen. Denne bratte stigningen viser at det er mange lønninger, og dermed mange personer, som befinner seg omkring midten av fordelingen.

## 4. «Alle jobber» omfatter mye forskjellig

Frem til nå har vi presentert lønn og lønnsfordelingen for alle ansatte, både heltids- og deltidsansatte. I kapittel 4 og 5 kommer vi til å se på kun heltidsansatte uten lærlinger. Dette er fordi vi ønsker å skille ut noen egenskaper som er særskilte for deltidsansatte og lærlinger, og som gjør at disse gruppene påvirker lønnsfordelingen på en bestemt måte.

I tallene vi har presentert i de foregående kapitlene omfattes blant annet lærlinger som er under utdanning, hvor bare av deler av deres arbeid regnes som produktivt frem til de er ferdige med læretiden. Lærlinger er for det meste registrert med heltid. Til det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene produserer SSB lønnsstatistikk uten lærlinger (NOU 2022:4), og SSB har holdt en statistikktabell for bare lærlinger siden 2017 (Statistisk sentralbyrå, 2022b). Også andre grupper kan påvirke lønnsfordelingen mye. Eksempler er skoleelever og studenter som jobber deltid ved siden av skole eller studier, som i 2021 utgjorde en stor andel av alle i aldersgruppen under 30 år (Pettersen, 2022). I tillegg viste Grini og Johnsen (2021) at de yngre lønnstakerne er særlig tungt representert blant de lavere lønningene i lønnsfordelingen.

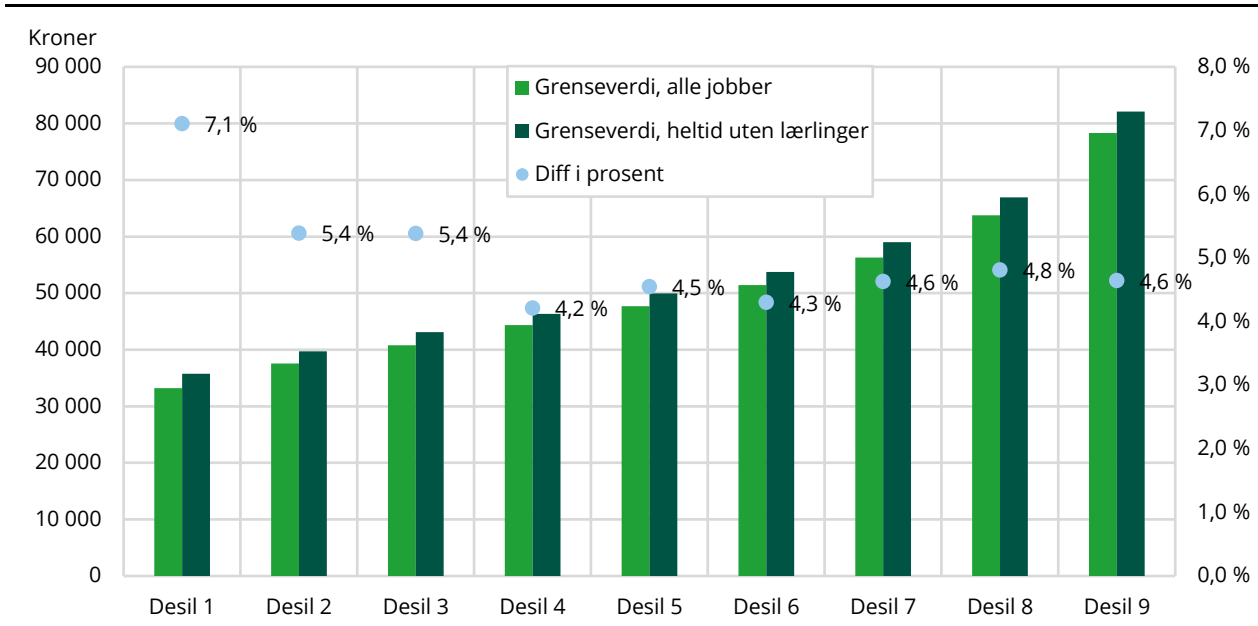
Uavhengig av status knyttet til utdanning viser lønnsstatistikken at hele 67 prosent av jobbene blant de under 25 år var deltidsjobber (Statistisk sentralbyrå, 2022c), se også Bakke og Røv (2023). Tilsvarende finner vi også for de eldste, 67 år og eldre, der drøyt 68 prosent av jobbene var deltidsjobber. Mange av de eldste og de yngste tilbyr begrenset arbeidstid når de søker arbeid og har ikke nødvendigvis arbeid som primærkilde til inntekt.

En av flere ulemper med å se på kun heltidsjobber er at personer som har flere deltidsjobber som til sammen utgjør heltid, og de med høye deltidsprosent, blir holdt utenfor. Ifølge lønnsstatistikken for 2022 utgjorde deltidsjobber 35 prosent av alle jobber (Statistisk sentralbyrå, 2022c).

Figur 4.1 søker å synliggjøre hva som skjer med desilgrensene når vi sammenlikner alle ansatte, som vi så på i foregående del, med kun heltidsansatte. Alle grenseverdiene som skiller desilene øker noe når vi skiller ut deltidsansatte og lærlinger. Størst endring får vi for den laveste desilen. Likevel endres ikke ulikheten mye, men å bare se på heltid vil bidra til forenklinger i noe av drøftingen videre i rapporten. Det gjør også sammenlikningen med internasjonale tall lettere, da disse i all hovedsak finnes for kun heltidsansatte.



**Figur 4.1 Desilgrenser for alle ansatte og heltidsansatte (venstre akse) og differanse mellom desilgrensene i prosent (høyre akse). 2022. Kroner og prosent**

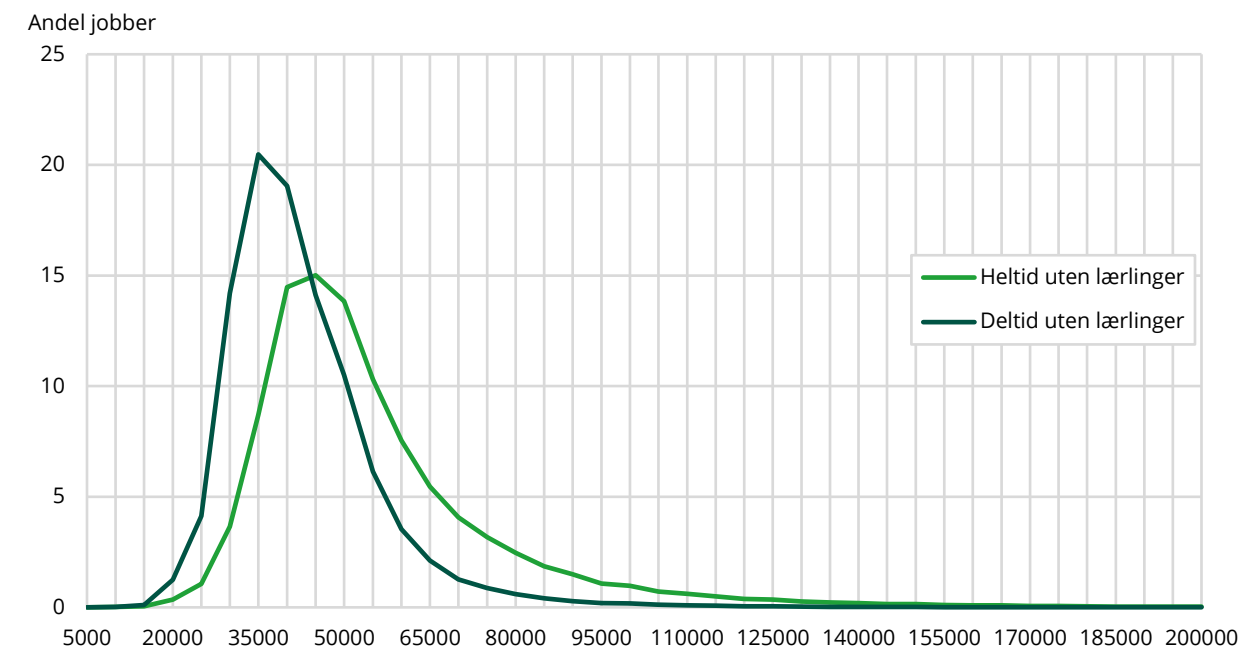


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

En viktig observasjon ved overgang til å se på bare på heltidsansatte uten lærlinger er at Gini-koeffisienten faller til 0,206, mot 0,211 som var Gini-koeffisienten for alle ansatte inkludert lærlinger, se vedleggstabell D4. Til sammen var det i 2022 omtrent 46 000 lærlingjobber som i gjennomsnitt har betydelig lavere månedslønn enn gjennomsnittet for alle jobber, slik blir ulikheten redusert når lærlingene tas ut.

Utviklingen i Gini-koeffisienten til heltidsjobber er omtrent identisk med utviklingen for alle jobber i tidsperioden 1997 – 2022. Når lærlinger tas ut, fra og med 2017, er nivået på Gini-koeffisienten senket, men utviklingen følger i den perioden det vi får for alle ansatte inkludert lærlinger, se vedleggstabell D4.

**Figur 4.2 Lønnsfordeling av månedslønn for heltidsjobber og deltidsjobber. Uten lærlinger, 2022. Figuren er trunkert i toppen av lønnsfordelingen slik at jobber med månedslønn over 200 000 er utelatt. Prosent og kroner**



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Deltidsansatte og heltidsansatte har noe ulik fordeling av lønn, se figur 4.2. Figuren er trunkert i toppen slik at jobber med månedslønn over 200 000 er utelatt. Når vi sammenlikner fordelingene er tyngdepunktet i lønnsfordelingen for deltidsansatte mer mot lavere lønninger enn tilsvarende for heltidsansatte, begge gruppene uten lærlinger. Dette blir også den mest vesentlige forskjellen mellom heltids- og deltidsjobber. Det kommer også frem dersom vi ser på medianlønn for de to gruppene i figuren. Deltidsjobber uten lærlinger hadde i 2022 en medianlønn på 39 650 kroner. For heltidsjobber uten lærlinger var medianlønnen over 10 000 kroner høyere. I en rapport om lønnsforskjellen mellom menn og kvinner kommenteres også tendens til at deltidsjobber oftere forekommer i yrker med lavere lønnsnivå i næringer som typisk også har lavere lønnsnivå (Grini og Fløtre, 2023). Unntaket er mange jobber i helse- og sosialtjenester som har mange jobber som krever høyere utdanning, men der deltid er utbredt. Salgs- og serviceyrker i utvalgte næringer som varehandel, der vi som tidligere nevnt også finner mange unge, er et typisk eksempel på deltidsjobb.

Videre i rapporten skal vi også kommentere noen andre forskjeller mellom heltids- og deltidsjobber der det er relevant for å forstå eller belyse særtrekk ved heltidsansatte som blir gruppen vi prioriterer å se på videre i rapporten.

## 5. Næringer, jobber og personlige egenskaper

I denne delen av rapporten skal vi grave litt mer i hvordan ulike kjennemerker er fordelt på desilene vi så på i forrige del. Målet er å presentere noen kjennemerker som typiske for å beskrive og forstå arbeidsmarkedet. På tilbudssiden finner vi næring og sektor som typiske eksempler på kjennemerker som beskriver arbeidsgiver, og egenskaper personene bringer med seg som tilbydere av arbeidskraft som utdanning og alder. Kjennemerker vi kan betegne som egenskaper ved jobbene er om jobben er fast eller midlertidig og type yrke. Arbeidstid ble belyst i foregående del for å drøfte forskjeller mellom heltids- og deltidsjobber, men vi vil ta det inn i analysen der det er mest relevant. I tillegg vil vi kommentere kjønn der det er naturlig, og ikke minst se nærmere på den aller høyest lønte prosenten, eksempelvis hvordan lønnsutviklingen er i toppen, hvilke jobber vi finne der og i hvilke næringer finner vi slike jobber oftest.

### 5.1. Egenskaper ved jobbene i forskjellige desiler

Når vi deler inn i desiler, slik vi har vist tidligere, får vi mulighet til å se nærmere på typiske trekk ved for eksempel næring, sektor, eller utdanningsnivå i de forskjellige desilene. Først skal vi se litt nærmere på kjennemerkene kontraktsform (fast eller midlertidig jobb), alder og utdanning.

Når vi skiller ut deltidsansatte og kun ser på heltidsansatte så har vi, som nevnt tidligere, skilt ut mange yngre arbeidstakere. Dette påvirker alderssammensetningen i desilene. I tabell 5.1 under synes dette ved at gjennomsnittsalderen i de to første desilene har økt, og da særlig desil 1 der de laveste lønningene er å finne. Også desil 2 får økt gjennomsnittsalder. En slik endring i alder fra snaut 30 år i desil 1 for alle ansatte kontra 35,4 år når vi bare ser på heltidsansatte, er en vesentlig endring. Likevel er det mer enn 5 års differanse opp til desil 2, 40,6 år i gjennomsnitt, når vi ser på heltidsansatte. Differansen mellom desil 1 og desil 2 er vesentlig større når vi ser på alle ansatte, og bekrefter det vi beskrev tidligere om at unge som er elever i grunn- og videregående skole samt studenter påvirker den nedre enden av lønnsfordelingen mye når vi betrakter alle ansatte. Dette er trekk ved de lavere desilene som er drøftet i Grini og Johnsen (2021).

**Tabell 5.1 Gjennomsnittlig alder og år etter endt utdanning i desil 1 – 10 for alle jobber og heltidsjobber unntatt lærlinger. 2022. År**

Desiler	Alle jobber (deltid og heltid) unntatt lærlinger		Heltidsjobber unntatt lærlinger	
	Gjennomsnittlig alder	År etter endt utdanning	Gjennomsnittlig alder	År etter endt utdanning
1	28,9	9,2	35,4	14,0
2	39,6	17,8	40,6	17,6
3	41,5	17,6	41,2	17,6
4	41,3	17,2	41,3	16,4
5	42,1	16,6	41,7	16,1
6	43,0	16,9	43,4	17,0
7	44,3	17,3	44,5	17,7
8	45,2	18,4	45,5	19,2
9	46,1	19,9	46,5	20,6
10	48,4	22,4	48,9	23,0

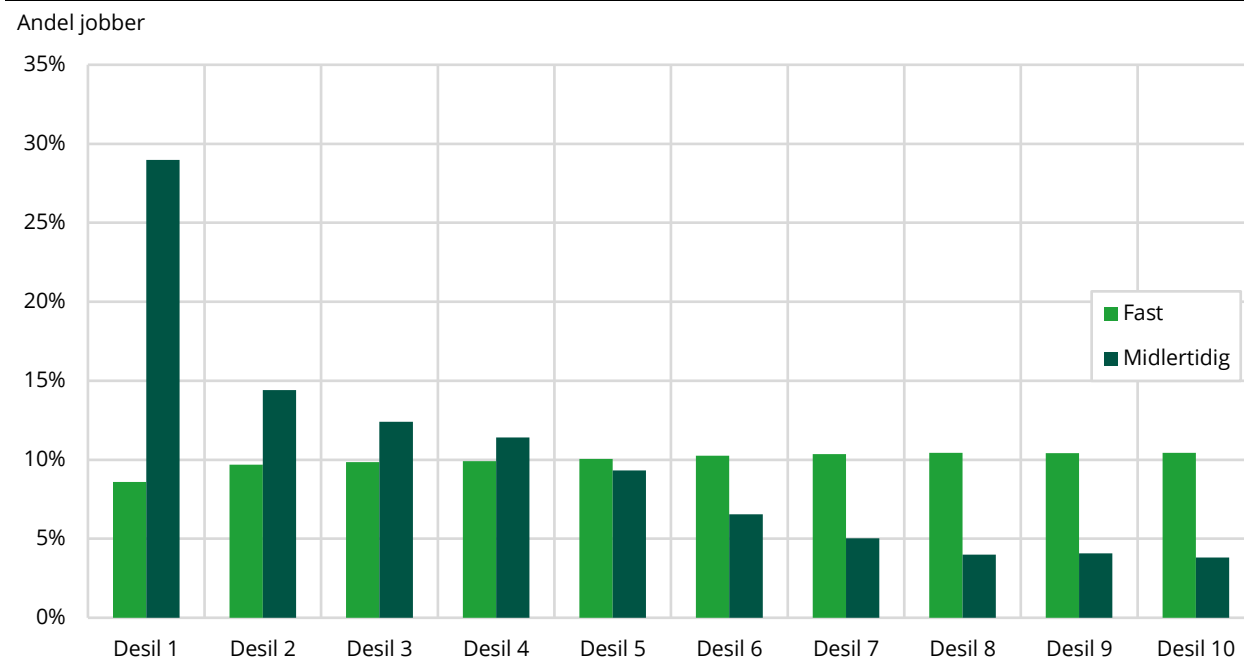
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I tabellen har vi også inkludert antall år siden høyeste registrerte utdanningen ble fullført. For både alder og antall år etter endt utdanning er det entydig at gjennomsnittet er lavere i lave desiler og høyere i de øverste desilene. For heltidsansatte faller gjennomsnittlig antall år etter endt utdanning fra desil 3 til desilene 4 – 6. I de samme desilene ser vi også at det er en dempet økning i gjennomsnittlig alder når vi sammenlikner gjennomsnittsalder i et desil med neste desil, enn hva vi finner i de andre desilene. Lønnsnivåene vi ser i nevnte desiler er typiske lønninger for nyutdannede med høyere utdanning. De spenner fra omtrent 43 000 til knappe 53 000 kroner. Litt karikert kan vi si at

de yngre nyutdannede forlater deltidsjobber ved siden av studiene og tar steget inn i en ny karriere som stemmer bedre med utdanningen og lønner bedre, fra et år til et annet i statistikken.

For de siste årgangene av lønnsstatistikken har vi også mulighet til å skille mellom faste og midlertidige jobber. Faste jobber omfatter 93 prosent av heltidsjobbene mens de drøyt 125 000 midlertidige heltidsjobbene utgjorde de resterende prosentene. De midlertidige heltidsjobbene er sterkt representert i laveste desil, hvor de 10 prosent lavest lønte jobbene befinner seg. De faste heltidsjobbene fordeler seg derimot jevnt over desilene, unntatt de laveste der de er litt underrepresentert.

**Figur 5.1 Andel faste og midlertidige jobber i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

### Kort og lang utdanning fordeler seg helt forskjellig

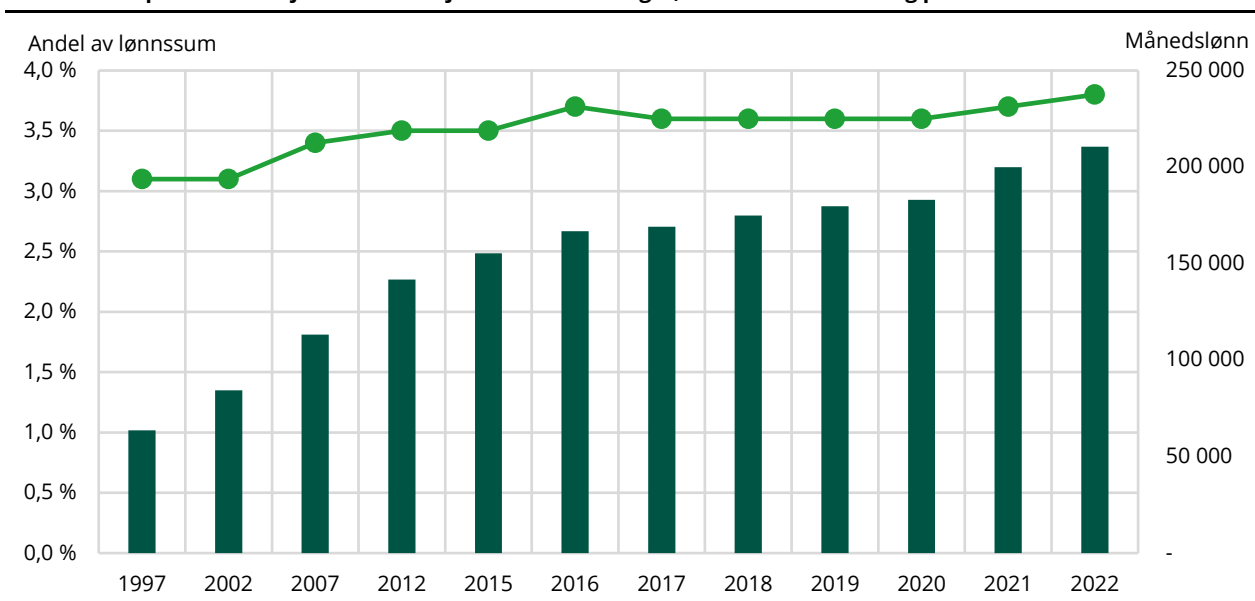
Lønnsnivået stiger i gjennomsnitt i takt med lengre utdanning (Bye, 2018). Flesteparten av lønnstakerne med grunnskole som høyeste fullførte utdanning er å finne i de lavere desilene i lønnsfordelingen. Hele 59 prosent av heltidsjobbene befinner seg i disse desilene, mens personer med mer enn 4 år på universitet eller høyskole har kun 7 prosent av jobbene i de samme desilene, se vedleggstabell D5. Blant lønnstakere med lengst fullførte utdanning, mer enn 4 år på høyskole og universitet, var knappe 58 prosent å finne i de tre høyest lønte desilene. For utdanninger på henholdsvis videregående skolenivå eller med kortere høyskole- og universitetsutdanning, finner vi at fordelingen er jevnere på desilene. Det er en tendens til at lønnstakere med høyeste fullførte utdanning på videregående skolenivå har et tyngdepunkt fra midten av lønnsfordelingen og nedover, omvendt for lønnstakere med kortere universitets- og høyskoleutdanning.

### Lønnstoppen

Mye oppmerksomhet er nå viet til utvikling i ulikhet og hvilke typer jobber som er å finne i lønnsfordelingen, og da særlig oppdelingen i tideler. Det er også mulig å se nærmere på for eksempel den høyest lønte prosenten av heltidsjobber som vi var innom tidligere for alle jobber. Hvilke næringer er disse jobbene i og hvor stor del av lønnskaka er det som går til denne gruppen sammenliknet med de øvrige 99 prosent av jobbene. Den korteste oppsummeringen kan være å beskrive en typisk representant fra den høyest lønte prosenten som; mann, omkring 50 år med fast

jobb i privat sektor som gjerne er spesialist eller leder, ikke sjelden toppleder, og jobben er ofte i næringer vi allerede kjenner igjen som høyt lønte.

**Figur 5.2 Andel av total lønnssum (venstre akse) og gjennomsnittlig månedslønn (høyre akse) i den høyest lønte prosenten av jobber. Heltidsjobber uten lærlinger, 1997 - 2022. Kroner og prosent.**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Gjennomsnittlig månedslønn til den høyest lønte prosenten heltidsjobber var rett i overkant av 210 000 kroner i november 2022, som tilsvarer mer enn 2,4 millioner kroner i årslønn per dato. Mange av de som har de høyeste lønningene er ledere, som oftest toppledere, men også ledere i olje- og gassutvinning, eller spesialister i privat sektor og jobber innen olje- og gassutvinning eller finans og forsikring. Eksempler på det siste er for eksempel ingeniører og sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi mv.), finansmegler atter andre yrker vi finner i den høyest lønte prosenten er legespesialister, handels- og skipsmeglere.

En del av månedslønnen er bonuser, og det er en tendens til at bonusutbetalingene er skjevare fordelt enn andre lønnsarter som inngår i lønnsstatistikken (Lunde og Grini, 2007). Omtrent 70 prosent av all bonus utbetales til desil 10, hvor over 35 prosent går til den aller høyest lønte prosenten av jobber. Gjennomsnittlig bonus per måned i denne gruppen var i underkant av 34 300 kroner i 2022. Til sammenlikning var gjennomsnittlig bonus per måned i prosentil 99 i underkant av 8 000 kr og omtrent 24 kroner for prosentil 1, se vedleggstabell D6.

Som nevnt tidligere i rapporten er det de høyest lønte jobbene som har økt sin andel av den totale lønnen mest i tidsperioden vi undersøker i rapporten. Men fra 2017 til 2020 var denne andelen flat på 3,6 prosent, før den igjen begynte å øke fra 2020 til 2022 – samtidig som ulikheten økte.

Mange av spesialistene beskrevet i dette avsnittet har utdanning på lavere eller høyere nivå på universitet eller høyskole. Blant ledere er utdanning mer sammensatt. Lederyrker er ikke yrker som har krav til utdanning i motsetning til de faglige spesialistene vi listet over.

Over 95 prosent av jobbene i den høyeste prosenten av lønninger er i privat sektor, se vedleggstabell D7.

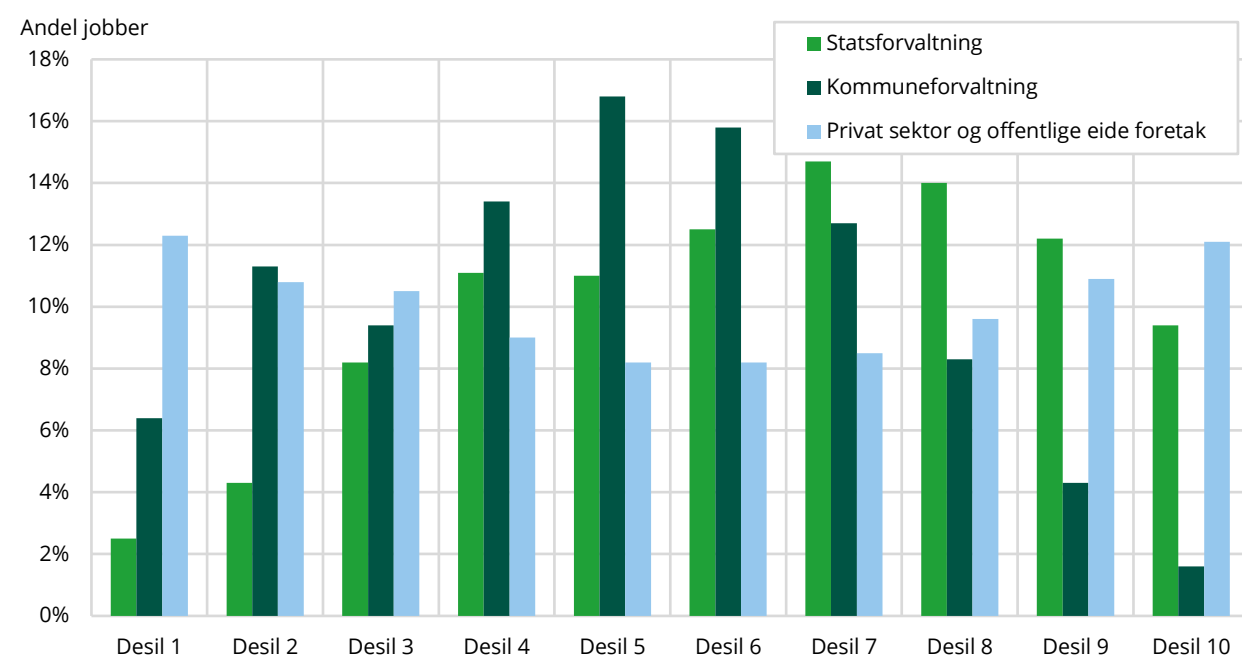
## 5.2. Ansatte i stat, kommune eller privat sektor

Lønnsfordelingen er ikke lik i forskjellige deler av arbeidsmarkedet, noe vi delvis har vist allerede ved kjennemerkene som er gjennomgått tidligere. I det videre vil vi rette oppmerksomheten mot

hvordan jobbene i de ulike sektorene er fordelt på desilene i 2022. Dette kan vi benytte videre som utgangspunkt for å belyse at arbeidsmarkedet er forskjellig avhengig av region, eller sentralitet, og deretter også næring - som gjerne kan sees i lys av eller sammen med sektor for å få et bedre bilde av arbeidsmarkedet og lønnsforskjellene.

Figuren under viser andelen av jobbene som er i de respektive desilene. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak, som er den av sektorene som har størst lønnsbredning, har over 12 prosent av heltidsjobbene i laveste desil. Tilsvarende for statlig forvaltning er drøyt 2 prosent. I motsatt ende, desil 10, så er privat sektor også tungt representert med om lag 12 prosent av jobbene. Dette innebærer at nesten 1 av 4 heltidsjobber i privat sektor er å finne blant de 10 prosent høyeste eller 10 prosent laveste lønningene i 2022. Kommunal forvaltning har tyngdepunktet mot midten av fordelingen mens statsforvaltningen har en større en del av jobbene fra om lag desil 5 og oppover. Av de tre sektorene er gjennomsnittlig månedslønn høyest i statsforvaltningen. Gjennomsnittlig månedslønner er lavest i kommunal forvaltning samtidig som det er mindre ulikhet i fordelingen av lønn hos de heltidsansatte i denne sektoren. Selv om det i tidsperioden 1997 - 2022 alltid har vært høyest ulikhet i lønn i privat sektor, har den økt raskere i statsforvaltningen (Geier og Grini, 2018).

**Figur 5.3 Andel jobber i de ulike sektorene fordelt på desil 1 - 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Hvilke typer arbeidskraft og produkter som produseres, kan virke inn på hvor i lønnsfordelingen vi finner jobbene i de enkelte sektorene, slik som vi ser i figur 5.3. Både staten og kommunene sysselsetter folk i undervisning og helsetjenester. De undervisningsansatte i staten underviser på universiteter og høyskoler, og i helsetjenestene finner vi spesialister i store regionale sykehustjenester. Til sammenlikning er det langt flere lønnstakere som er ansatt i kommunene, men jobbene i undervisningen er i grunnskole opp til og med videregående, helsetjenestene i kommunene krever ikke samme omfang av spesialisering, og barnehagetjenester er dårlig representert i staten. I privat sektor er det mange næringer som er fundamentalt mer forskjellige enn det vi finner i kommune og stat. Privat sektor, som er større enn kommune- og statsforvaltningen til sammen, sysselsetter folk i næringer som er svært ulike og har svært forskjellig lønnsnivå. For eksempel næringene finans- og forsikringstjenester og personlige tjenester som frisører og kroppspleie, som har tyngdepunktene i forskjellige ender av lønnsfordelingen. Dette gjør også at det er større spredning i kjennetegn som utdanningslengde og alder i privat sektor, enn kommune- og statsforvaltningen.

Tidligere har vi vist hvordan utviklingen i ulikhet de siste to årene har økt noe, etter en periode med mindre endring fra 2017 til 2020. I den forbindelse er det privat sektor som de to siste årene har hatt størst vekst i ulikhet, og bidratt mest til den økte ulikheten i lønnsfordelingen, se vedleggstabell D8. De siste to årene har vi observert økt antall lønnstakere i næringer som ble hardt rammet av pandemien og dette er næringene vi finner i privat sektor, en tråd vi plukker opp igjen under kapitlet om næring. Ser vi på hele perioden fra 1997 frem til 2022 er det likevel statsforvaltningen som har hatt størst vekst i ulikheten, men altså ikke de siste årene vi undersøker.

Kvinner er overrepresentert i yrker og næringer som faller inn under stats- og kommune-forvaltningen og det er kjent at ulikheten i lønnsfordelingen er mindre blant kvinner enn blant menn (Grini og Fløtre, 2023). Selv om privat sektor er størst på landsbasis, skal vi se at representasjonen av de ulike sektorene varierer mellom by og land.

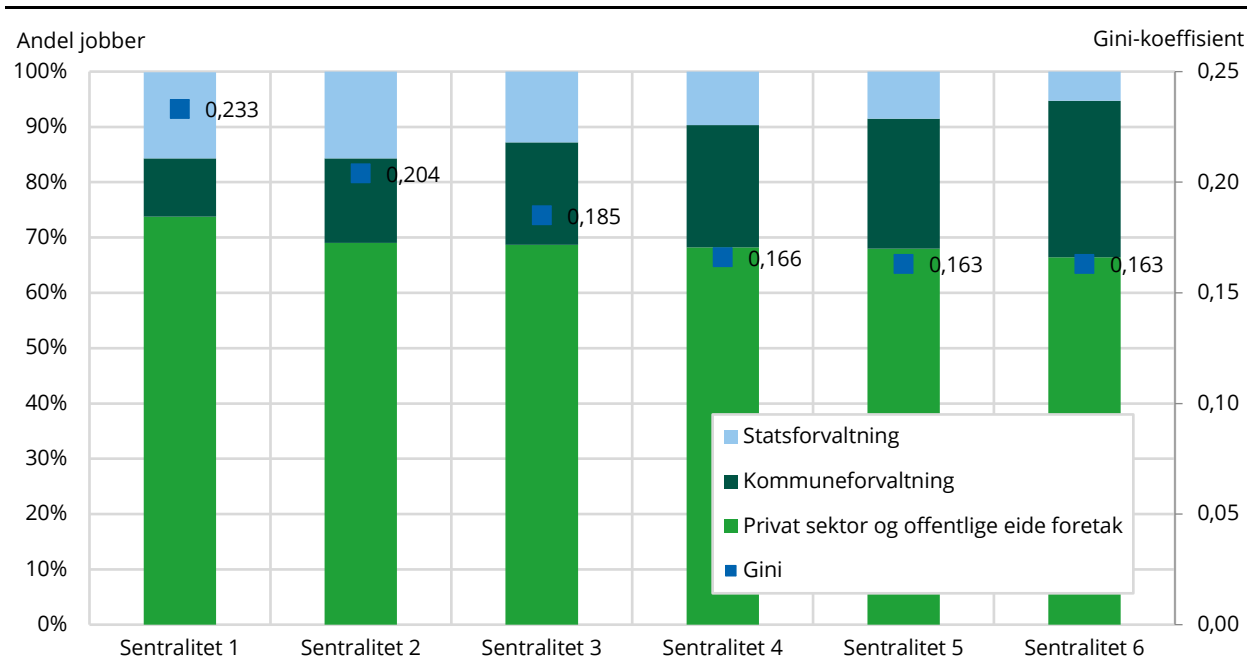
### **Mer ulikhet i byene**

Lønnsforskjeller som kommer frem ved å se på store kommuner eller byer kontra små kommuner og mindre tettsteder i spredtbygde strøk er tydelige, men ikke nødvendigvis store (Statistisk sentralbyrå, 2022d). Det er også noen typiske egenskaper ved et arbeidsmarked i en større by med et større omland av relativt store kommuner, som for eksempel Oslo, kontra mindre steder der det er store avstander til arbeidsplasser og servicefunksjoner. I større byer eller byområder finner vi ofte en del sentrale deler av virksomheter, enten de tilhører offentlig forvaltning eller privat sektor, for eksempel administrasjon, utvikling, og spesialisttjenester/oppgaver, i nærheten av arbeidskraften. De nevnte typene aktiviteter har gjerne noe høyere lønnsnivå som følger av spesialiserte oppgaver.

Her kommer også sentralitetsindeksen inn som en nyttig gruppering av geografi som samsvarer med noen av egenskapene vi nevner over. Sentralitet baserer seg her på nærhet til arbeidsplasser og servicefunksjoner, hvor den mest sentrale kommunen i landet er Oslo. Sentralitetsindeksen bygger på avstandsmotstand (Høydal, 2020), altså at det er avstand i form av reisetid. Dette påvirker arbeidsgiveres tilgang til arbeidskraft og arbeidstakeres tilgang til en arbeidsplass.

I figur 5.4 under viser vi hvordan de forskjellige sektorene fordeler seg på grupperingen i sentralitetsindeksen som har 6 grupperinger. Gruppe 1 er det mest sentrale, der Oslo og nærmeste omkringliggende kommuner er plassert, mens mange av de øvrige stor byene rundt i landet ligger i gruppe 2 og 3. Jobber i kommuneforvaltningen, som også omfatter tjenesteproduksjonen som ytes av kommuner, har større betydning som arbeidsgiver i mindre sentrale områder, mens stat og privat sektor får redusert andel av arbeidsmarkedet i mindre sentrale områder.

**Figur 5.4 Andel jobber og gini-koeffisient i de ulike sektorene etter sentralitetsnivå 1 – 6. Heltidsjobber uten lærlinger 2022. Prosent og Gini-koeffisient**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

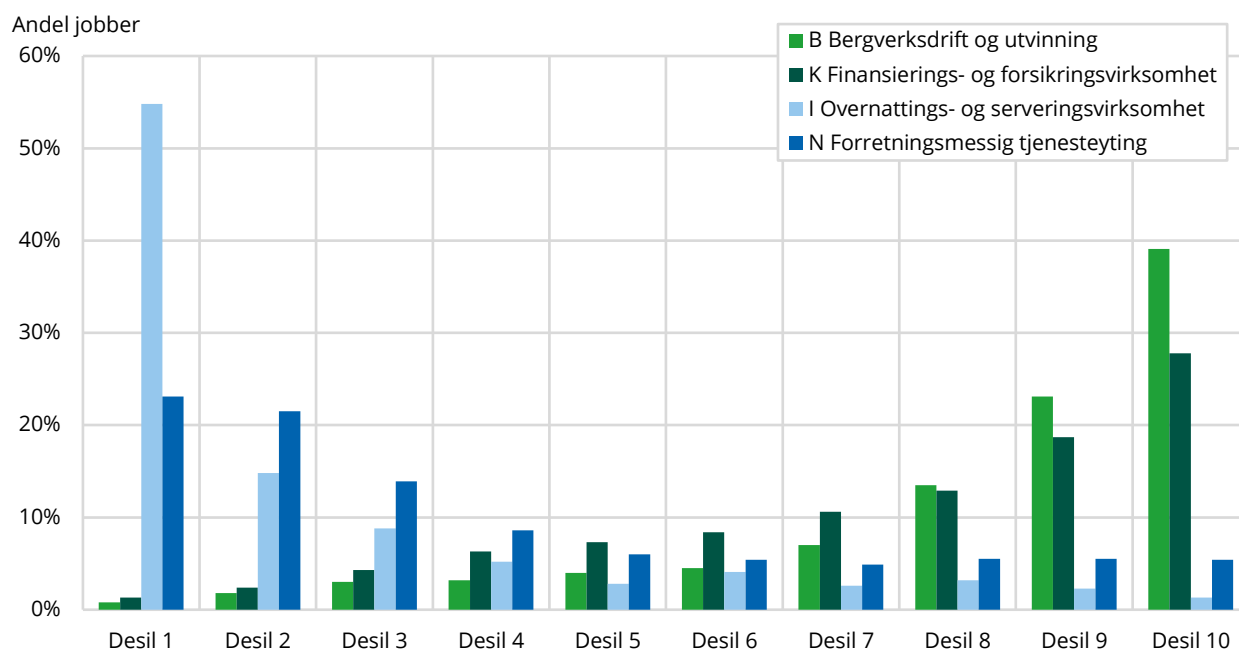
Ulikhet i lønnsfordelingen er størst i gruppe 1 og faller med nedgangen i sentralitet. Som vi ser av figur 5.4 er det en betydelig forskjell i Gini-koeffisienten mellom de mest sentrale områdene sammenliknet med de minst sentrale. I kommuner som defineres som de mest sentrale, sentralitetsnivå lik 1, var Gini-koeffisienten for heltidsjobber uten lærlinger på 0,233 i 2022. Til sammenlikning var den 0,163 i kommuner som defineres som de minst sentrale, sentralitetsnivå lik 6. Her er kommuneforvaltningen høyt representert, hvor nærmere 30 prosent av jobbene befinner seg, mot kun 11 prosent i de mest sentrale kommunene.

Hvis vi ser hvordan jobbene i de ulike sentralitetsnivåene fordeler seg på desilene, finner vi at sentralitetsnivå lik 1, hvor ulikheten er størst, har en høyere andel jobber i de tre øverste desilene sammenliknet med de andre sentralitetsnivåene. Sentralitetsnivå 5 og 6 har få jobber i de øverste desilene, og heller en overvekt av jobber i de laveste desilene, se vedleggsfigur E1.

### 5.3. Høyt og lavt lønte næringer

Næring er et viktig kjennemerke i lønnsstatistikken, blant annet fordi det er store lønnsforskjeller mellom næringer. Men også utdanningslengde og ikke minst yrke varier mellom næringer i mange tilfeller. Mange av næringene med lavere gjennomsnittslønn tilbyr jobber i yrker med krav til kortere utdanning. Og omvendt, mange yrker der lønninger gjennomgående er høyere enn gjennomsnittslønnen krever ofte høyere utdanning, og er ofte konsentrert i noen næringer. Noen typiske eksempler ble vist i kapitlet over der vi drøfter forskjellen mellom sektorene. Her kan vi utdype tilsvarende poeng for næringer som overnattings- og serveringsvirksomhet samt varehandel og forretningsmessig tjenesteyting for eksempel. De nevnte næringene sysselsetter mange med kortere utdanning i yrker som er typiske nettopp for disse næringene, slik som servitører og kokker i servering og butikkmedarbeidere i kasse eller varepåfylling i varehandel.

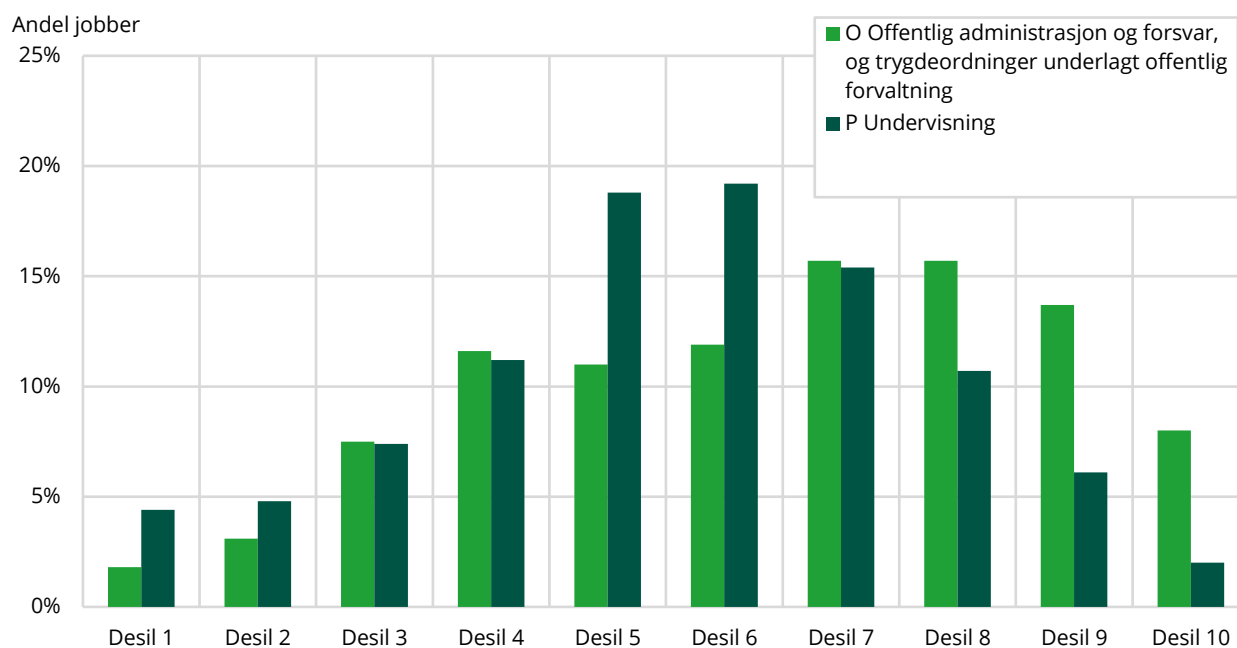


**Figur 5.5 Andel jobber i utvalgte næringer fordelt på desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Grini og Johnsen (2021) ble det påpekt at mange jobber i overnattings- og serveringsvirksomhet var å finne i de lavere lønnsnivåene. Figuren over viser at 55 prosent av heltidsjobbene i overnattings- og serveringsvirksomhet var i desil 1 i 2022. Nesten 80 prosent av heltidsjobbene i overnattings- og serveringsvirksomhet er i de 3 første desilene. Til tross for at overnattings- og serveringsvirksomhet kun utgjør 3 prosent av alle heltidsjobber utgjør heltidsjobber i denne næringen 15 prosent av desilet med de laveste lønningene. I motsatt ende, blant de 10 prosent høyeste lønte heltidsjobbene, finner vi en stor andel av jobber i finansierings- og forsikringsvirksomhet (28 prosent) og bergverksdrift og utvinning (39 prosent). Bergverksdrift og utvinning er dominert av næringen olje- og gassutvinning og tjenester tilknyttet utvinning av olje og gass. Blant de 10 prosent høyeste lønningene er det kun en liten andel heltidsjobber i overnattings- og serveringsvirksomhet, drøyt 1 prosent.

Pandemien som påvirket samfunnet og arbeidsmarkedet særlig i 2020, påvirket noen næringer mer enn andre. Først førte pandemien til en nedgang i antall lønnstakere, men i løpet av 2021 og videre til 2022 var det en oppgang i antall lønnstakere. Det var særlig økt antall lønnstakere i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting samt et par andre tjenesteytende næringer (Grini og Johnsen, 2021). En økning i lønnstakere i disse næringene påvirker ulikheten ved at det blir en økning i antall jobber i den nedre delen av lønnsfordelingen. Disse næringene har en større andel unge lønnstakere og lavere månedslønn enn mange andre næringer, og når antall jobber i disse næringene øker er det en viktig impuls til ulikheten. En disproporsjonal økning i antall jobber i den lavere enden av lønnsfordelingen øker ulikheten uten at noen næring eller enkeltgruppe har fått spesielt svekket utvikling i lønnsveksten.

**Figur 5.6 Andel jobber i to utvalgte næringer fordelt på desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Heltidsjobber i offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning og undervisning er sentrert om midten av lønnsfordelingen, og aller mest tydelig er dette for undervisning. I undervisningsvirksomhet er det en mindre andel av heltidsjobber i de høyeste og laveste desilene, og hele 75 prosent av heltidsjobbene befinner seg i desilene 4 til og med desil 8. Tilsvarende for næring offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger er en noe mer skjev fordeling med 8 prosent av jobbene blant de høyest 10 prosentene. Samtidig er hele 88 prosent av jobbene er i desilene fra 4 og oppover.

Et kjennetegn ved både offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger og undervisning, enten det er kommune- eller statsforvaltning, er at det er mange lønnstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå i yrker som krever slik utdanning. Typiske eksempler på det forannevnte er offiserer i forsvaret, politi, lærere (på flere nivåer) og mange saksbehandlere i forvaltningen som krever høyere utdanning fra en rekke fagområder som fra ingeniørutdanning, økonomiutdanning og andre typer utdanninger.

#### 5.4. Det er sammenheng mellom høyere lønnsnivå og høyere ulikhet

Utsagn som:

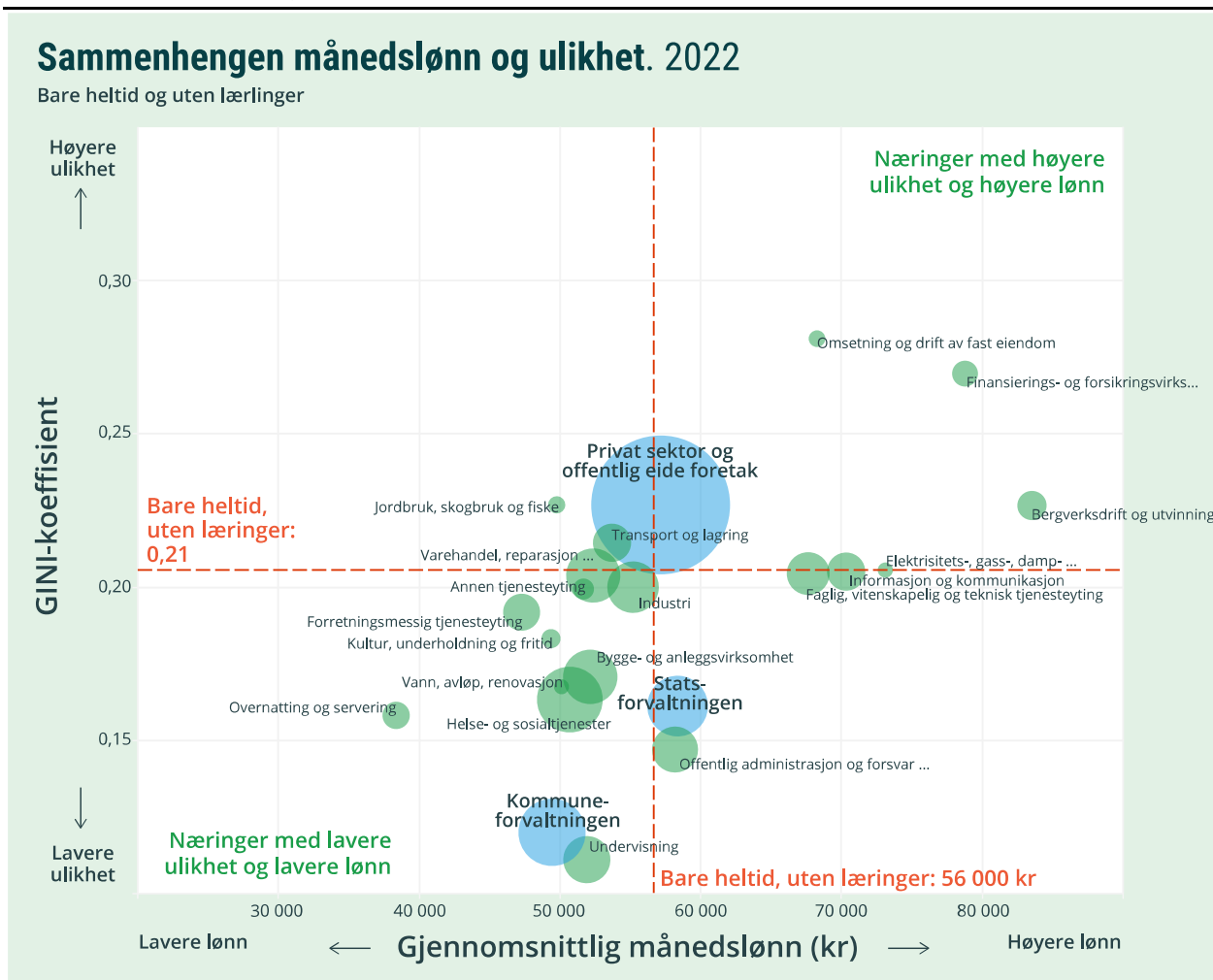
«Jo mer sentralisert og koordinert lønnsfastsettelsen er, desto mer egalitær er lønnsfordelingen» (Barth, Moene, Wallerstein, 2003) og

“...firm-level restructuring and increasing wage inequalities between workplaces are more central contributors to rising income inequality than previously recognized.” (Tomaskovic-Devey et al., 2020)

er eksempler på utsagn omkring årsaker som kan ligge bak sammenheng mellom lønnsnivå og ulikhet. Vi drøfter ikke årsaker i denne rapporten, men søker å beskrive sammenhenger vi finner i statistikken. Poenget er altså at i den grad det er sammenheng mellom lønnsnivå og grad av ulikhet så er det sannsynligvis flere og kanskje sammensatte årsaker, som også endres over tid.

I figuren under presenteres en visualisering der vi krysser lønnsnivå målt ved gjennomsnittlig månedslønn og Gini-koeffisienten. Da kan vi få frem hvordan næringer og forskjellige sektorer fordeler seg omkring gjennomsnittlig månedslønn og Gini-koeffisienten. Gjennomsnittet av de to verdiene (månedslønn og Gini-koeffisient) for hele arbeidsmarkedet er vist med de to stiplede røde linjene. Der de to røde stiplede linjene krysses finner vi lønnsnivå for alle ansatte og ulikheten for alle jobber. Boblene for den enkelte næring representerer størrelsen på næringen målt i antall heltidsekvivalenter, altså antall hele månedsverk.

**Figur 5.7 Gini-koeffisient og gjennomsnittlig månedslønn etter næring og sektor. Heltidsjobber uten lærlinger. 2022. Kroner og Gini-koeffisient**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Med utgangspunkt i figur 4.7 blir det vi nevnte tidligere, at utvinning av olje og gass (bergverksdrift og utvinning) og finanstjenester (finansierings- og forsikringsvirksomhet) var tungt representert i de høyeste desilene, synlig. Samtidig er dette næringer med større ulikhet i lønnsfordelingen enn de fleste andre. For bergverksdrift og utvinning er det likevel slik at lønnen ikke er særlig mer ulikt fordelt enn for alle jobber. Størst ulikhet finner vi i omsetning og drift av fast eiendom. Samtidig er ikke noen av disse næringene veldig store i det norske arbeidsmarkedet, målt i antall heltidsekvivalenter. Flere av de store næringene er å finne omkring gjennomsnittlig månedslønn for alle jobber, slik som varehandel, bygge- og anleggsvirksomhet og helse- og sosialtjenester for å nevne noen.

Helt nederst til venstre i figuren finner vi næringene med lavest lønnsnivå, men også minst ulikhet. På dette punktet stikker overnattings- og serveringsvirksomhet seg ut. Slik vi viste tidligere er dette

en næring som er tungt representert med mange jobber blant de laveste lønte 30 prosent av jobbene, og med få jobber i desilene med høyere lønn.

Ser vi på hvordan de forskjellige næringene fordeler seg i diagrammet fra nederst til venstre på skrå opp mot høyre side, med høyere lønn og større ulikhet, synes det som det er en tendens. Likeledes er det få næringer øverst til venstre og med høy ulikhet med lav lønn og motsatt med høyere lønn enn gjennomsnittet, men lavere ulikhet.

Sektor er en gruppering som går på tvers av flere næringer og de enkelte sektorene preges nettopp av næringene de omfatter. Både statsforvaltningen og kommuneforvaltningen omfatter offentlig administrasjon, mens forsvar for eksempel er å finne i statsforvaltningen. Begge de nevnte sektorene har stor del av aktiviteten sin i næringer som undervisning og helse- og sosialtjenester, men da vidt forskjellige deler av disse næringene, slik vi presenterte tidligere, som i sin tur påvirker lønnsnivået. Privat sektor har selvsagt også representasjon i næringer som undervisning og helse- og sosialtjenester. For privat sektor er det likevel store næringer som varehandel, transport og lagring, bygge- og anleggsvirksomhet og industri som trekker plasseringen av privat sektor nærmere midten av diagrammet.

## 6. Norge i bunnen

I denne delen av rapporten skal vi se på lønnsulikhet i Norge sett i en internasjonal sammenheng. Vi ser blant annet på ulikhetsmålene P90/P10, P50/P10 og P90/P50, samt kort på målene «lavlønsforekomst» og «høylønsforekomst». Der det er mulig skal vi se nærmere på utviklingen over tid, men ellers se på tilstanden i utvalgte år. Statistikken OECD har sammenstilt om lønnsfordelingen gjelder utelukkende heltidsansatte med tall tilbake til 2005. Data for Norge inkluderer også lærlinger. Norske tall om ulikhet i lønn ville vært lavere dersom lærlinger var holdt utenfor, slik vi har vist tidligere i rapporten.

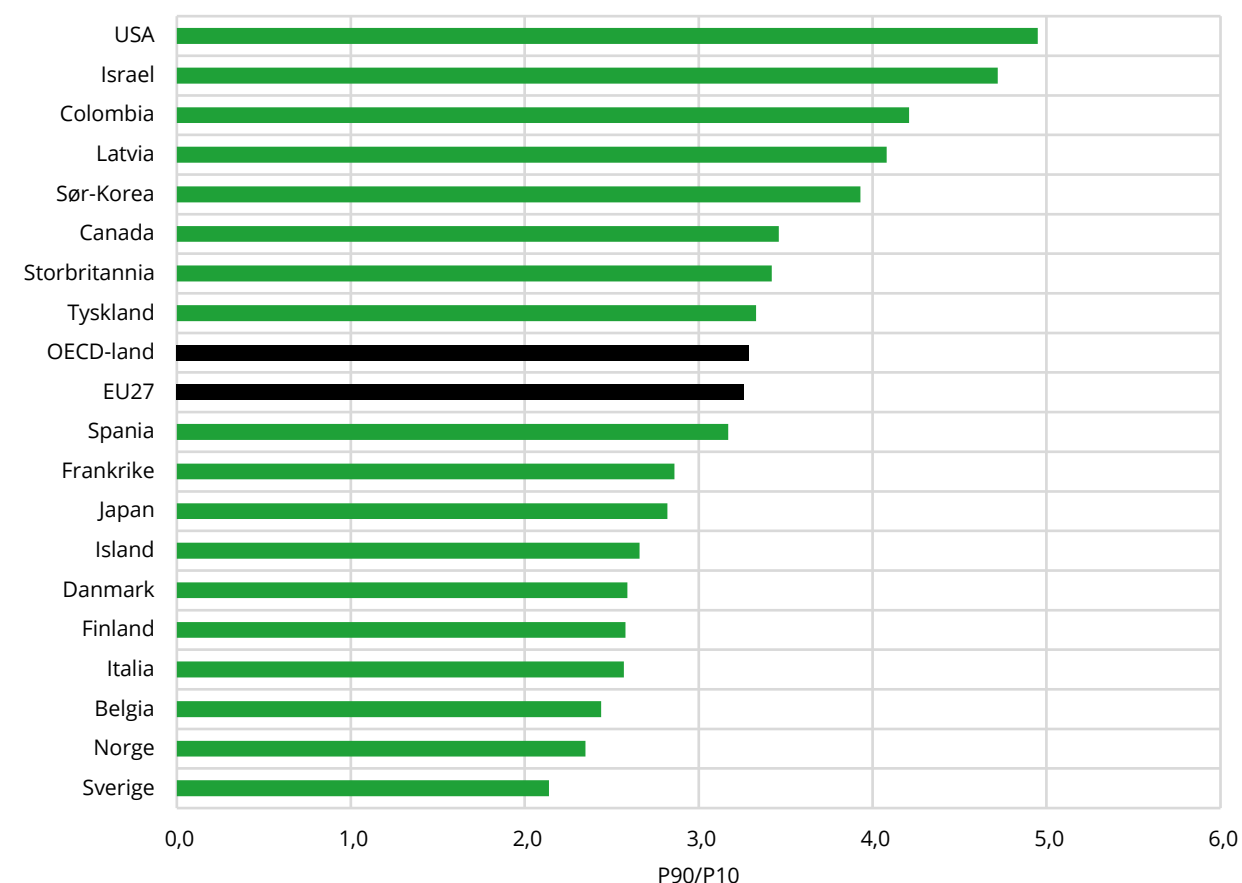
### 6.1. Små lønnsforskjeller i Norge sammenliknet med andre land

Under overskriften «*Er lønnsforskjellene for små?*» skriver Barth og Moene blant annet at «Norge har den mest sammenpressede lønnsstrukturen i verden» (NOU 2000:21, vedlegg 3). Siden den gang har liknende utsagn om en sammenpresset lønnsstruktur i norsk arbeidsliv blitt gjentatt. Norge er stadig i en situasjon med liten lønnsbredning sammenliknet med andre land, ifølge statistikk sammenstilt av OECD (OECD, u.å.).

Tross økt avstand mellom høyere og lavere lønninger over de siste 25 årene i Norge, og reduksjon blant mange andre land, viser tallene for Norge fortsatt en lav ulikhet sammenliknet med andre land. Mange andre land som vi har mulighet til å sammenlikne med, har hatt mindre endringer eller reduksjon i avstanden mellom høyere og lavere lønninger. Norge, som ligger lavt på målinger av ulikhet, med små forskjeller mellom høy og lav lønn, var langt nede på alle OECDs lister over ulikhetsmål i 2005 og har holdt seg der, se vedleggstabeller D9 – D13.

### 6.2. Avstanden mellom grenseverdier

I OECD sin oversikt over avstanden mellom de 10 prosent høyeste og laveste lønningene havner Norge nederst på listen, med kun Sverige som havner lavere. I figur 6.1 har vi stilt opp de fem høyeste og fem lavest plasserte landene, samt et utvalg av land i midten av fordelingen, sammen med gjennomsnittet for EU27 og OECD for år 2018 (se vedleggtabell D9 for oversikt over alle medlemsland i OECD). Vi har valgt 2018 siden årgangen dekker flest land og er før pandemien. Pandemien kan ha hatt svært ulik virkning på lønn og lønnsfordelingen i forskjellige land, derfor vil 2018 være et mer egnet grunnlag for sammenlikning. Likevel er det slik at Norge er blant landene med minst spredning i lønn også for årene etter 2018. Statistikk for 2022 er til dels svært mangelfull siden mange land ikke har rapportert statistikk til OECD.

**Figur 6.1 P90/P10 for utvalgte OECD-land samt områdene OECD og EU27. 2018**

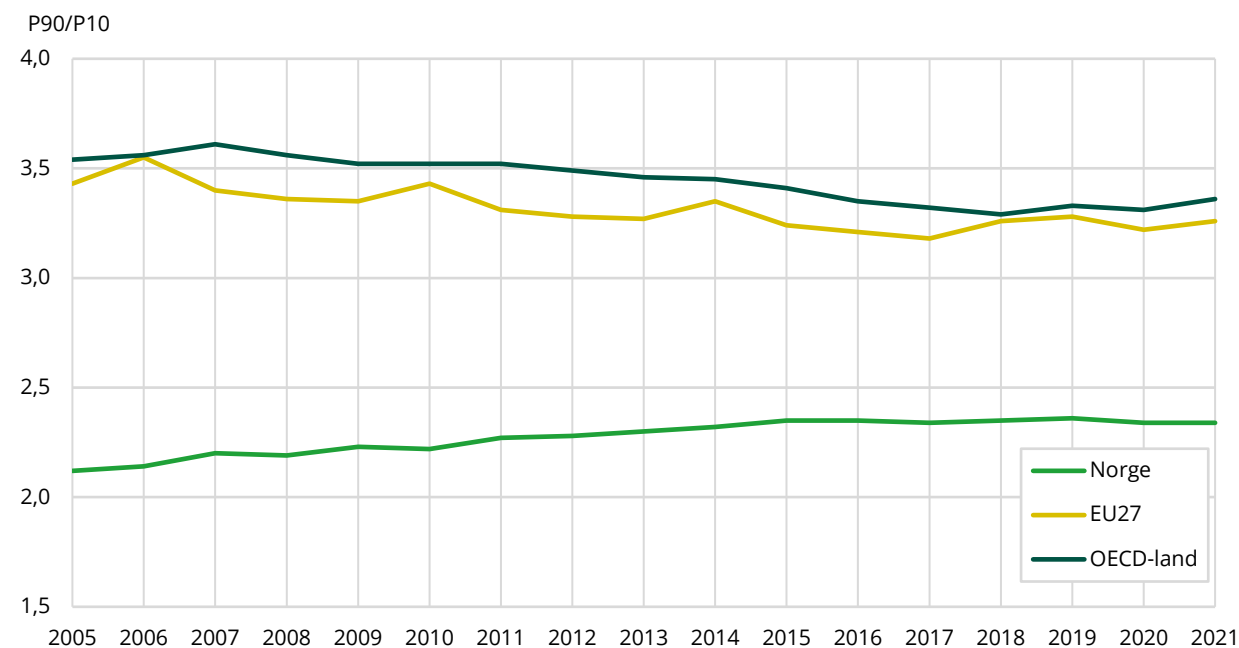
Kilde: OECD

Størst avstand mellom de lavest lønte og høyest lønte finner vi grovt sett i Nord- og Sør-Amerika. I USA er prosentilgrense 90 hele fem ganger større en prosentilgrense 10. Alle de nordiske landene peker seg ut ved å være blant de sju laveste plassene i tabellen, se vedleggtabell D9 for fullstendig oversikt.

Gjennomsnittverdien for OECD-landene ligger over snittet for EU27-landene, blant annet fordi mange land utenfor EU har større forskjeller i lønnsfordelingen enn de fleste EU-landene.

Forskjellen mellom Norge og andre land kan blant annet illustreres med hvor mye større forskjellen blir i kroner dersom ulikheten i Norge var tilsvarende ulikheten i USA. I 2022 var desilgrense 10 omtrent 35 000 kr i Norge og desilgrense 90 var omtrent 81 700 kr, som gir et forholdstall P90/P10 på 2,33. Dersom dette forholdet hadde vært lik det i USA for år 2018 (4,95) ville grensen til de ti prosent høyest lønte i Norge mer enn dobles til over 173 000 kroner i månedslønn.

Selv om Norge ligger i bunnen blant landene som sammenliknes, så viser figur 6.2 at forskjellen mellom høye og lave lønninger er økende i Norge, mens tilsvarende for EU27 er minkende i perioden fra 2005 til 2021. Det samme gjelder OECD-landene, der EU-landene utgjør en betydelig andel av medlemslandene. Se også vedleggtabell D9.

**Figur 6.2 Utviklingen i P90/P10 i Norge, EU27 og OECD. 2005 – 2021**

Kilde: OECD

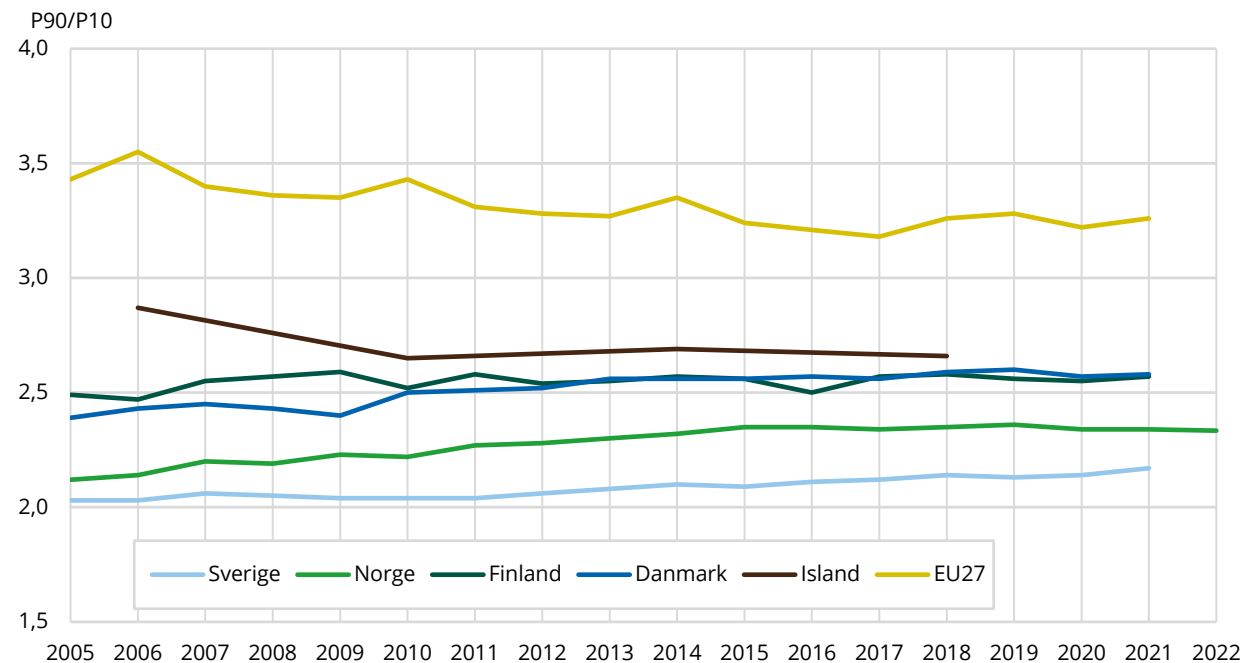
Mye av nedgangen i EU27 er knyttet til nye medlemsland, eksempelvis de baltiske landene og Polen, der forskjellene i lønnsfordelingen har gått nedover siden 2006. Portugal har også vært blant landene som har bidratt i samme retning. Det er også viktig å nevne at alle landene som bidro mest til nedgangen hadde en betydelig høyere P90/P10 i starten av observasjonsperioden enn gjennomsnittet for EU27 og OECD-land, se vedleggfigur E2. De store økonomiene i EU, som Tyskland, Frankrike og Italia, har hatt liten til ingen endring i samme tidsrom. Se vedleggfigur E3.

Utviklingen for EU27 og OECD er omtrent lik i observasjonsperioden, svakt nedadgående. OECD-land som ligger utenfor EU27, Colombia, Korea og Tyrkia, skiller seg ut som landene som har bidratt mest til nedgangen i forskjellen mellom de høyeste og laveste lønningene for OECD i perioden, se vedleggfigur E4.

Utviklingen vi ser for både EU og OECD preges mye av at OECD ikke tar hensyn til folketall eller arbeidsstyrken når gjennomsnittet beregnes, slik får små land mye større betydning enn størrelsen skulle tilsi.

For alle de nordiske landene, unntatt Island, har tendensen fra 2005 vært at avstanden i lønnsfordelingen øker noe, men det har ikke påvirket den interne rangeringen mellom de nordiske landene. Siden ulikheten øker i de nordiske landene er det altså en tilnærming mellom nordiske land og EU27-området, se figur 6.3.

**Figur 6.3 Utviklingen i P90/P10 i de nordiske landene og EU27. 2005 – 2021**



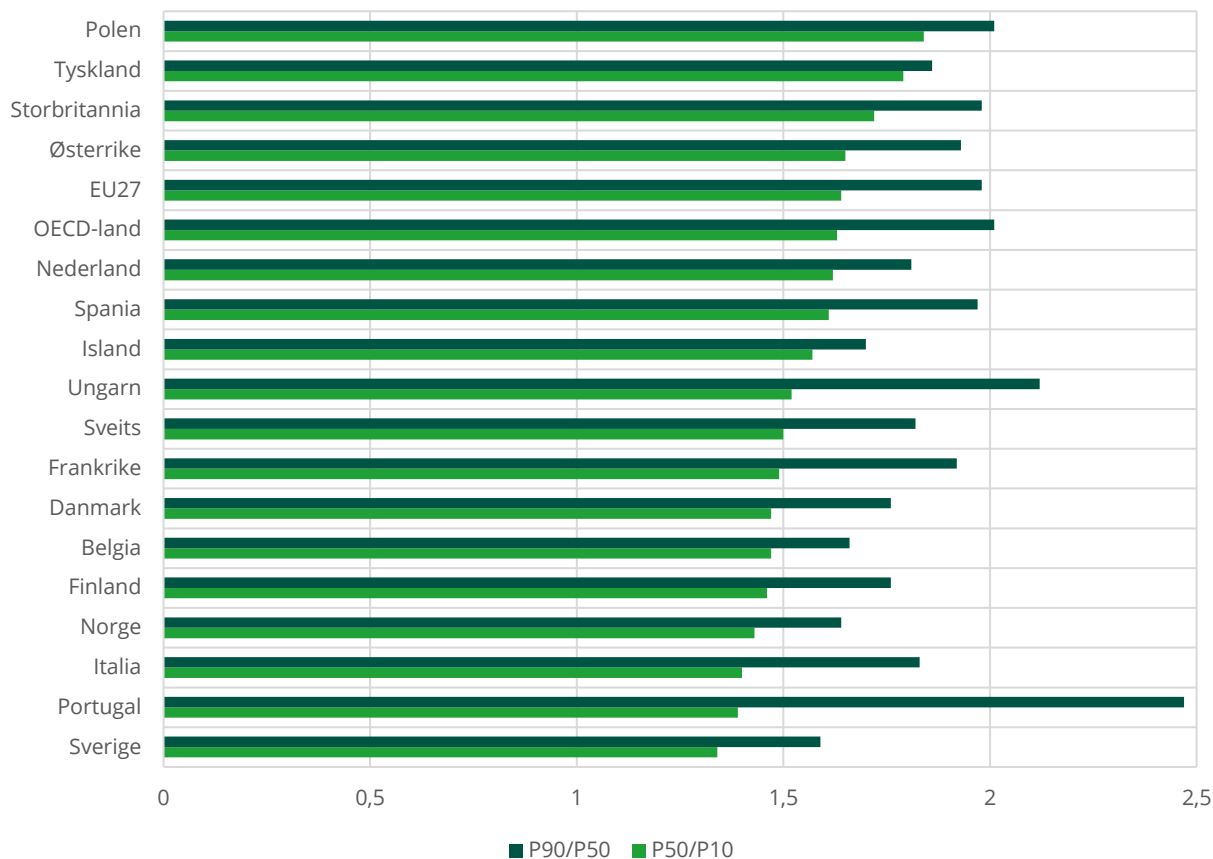
Kilde: OECD

I tillegg til avstanden mellom grenseverdiene for prosentil 90 og prosentil 10, samler OECD også statistikk både for avstanden mellom median (P50) og grenseverdi P10, og avstanden mellom grenseverdi P90 og median. P50/P10 illustrerer dermed avstanden mellom midten av lønnsfordelingen, den midterste lønnen, og de lavest lønte 10 prosentene, mens P90/P50 viser avstanden mellom midten og de 10 prosent høyest lønte.

Som tidligere nevnt har OECDs database best dekning for 2018, for de europeiske landene følger det av at det gjennomføres en felles undersøkelse om lønn som gjennomføres hvert fjerde år (Rådsforordning, 1999). I figur 6.4 har vi trukket frem utvalgte europeiske land (for alle land se vedleggstabell D10 og D11).



**Figur 6.4 P90/P50 og P50/P10 for utvalgte europeiske land, EU27 og OECD. 2018**



Kilde: OECD

Søylene i figuren er sortert i synkende rekkefølge for målet P50/P10. Som vi ser, havner Norge langt ned i fordelingen også på disse målene. Det betyr at avstandene fra midten av lønnsfordelingen og ut til de lavere lønningene er kortere i Norge enn de fleste andre land. Det samme gjelder når vi skuer oppover i lønnsfordelingen og ser på forholdet P90/P50. Norge havner på henholdsvis 33 og 36 plass blant 37 medlemsland som er med i statistikken for 2018. Gjennomsnittet for EU og OECD ligger til dels mye over Norge og de andre nordiske landene, som ligger like over eller omkring Norge i plassering. Noen land, som for eksempel Italia og Portugal, har en avstand mellom midten av fordelingen og ned til de laveste lønte 10 prosentene (P50/P10) som ikke er langt unna det vi har i Norge. Men begge disse landene har en mye større avstand oppover, P90/P50, og de samme landene vil derfor ligge over Norge når vi ser på ulikhetsmålet P90/P10, figur 6.1.

OECD har også samlet en statistikk som betegnes henholdsvis "low pay incidence" og "high pay incidence" som vi kan oversette til «lavlønnsforekomst» og «høylønnsforekomst». Lavlønnsforekomst angir andel av jobber, heltidsjobber, som faller under 2/3 av medianlønn, mens høylønnsforekomst er andel av lønninger høyere enn 1,5 ganger median. Altså er disse to målene symmetriske omkring median. OECDs database er enda mer begrenset når det gjelder mål på høy- og lavlønnsforekomsten fordi mange land ikke har levert tall for statistikken. Men også her kommer Norge langt nede på lista, med få heltidsjobber over grensen for høy lønn og tilsvarende også få med lønn lavere enn to tredeler av medianlønn. Se vedleggtabell D12 og D13.

## Referanser

- Bakke, Stine og Røv, Vilde (2023, 20. juni). *Flere unge hadde sommerjobb i fjor*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-unge-hadde-sommerjobb-i-fjor>
- Barth, E., Moene, K. O., & Wallerstein, M. (2003). *Likhet under press: utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bye, Knut Snellingen (2018, 21. november). *Mastergrad gir høyere lønn*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/mastergrad-gir-hoyere-lonn>
- Bye, Knut Snellingen (2023, 5. juni). *Lønnsveksten påvirkes av at mange jobber skiftes ut*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/lonnsveksten-pavirkes-av-at-mange-jobber-skiftes-ut>
- Gading, Rakel (2023, 26. mai). *Høgaste tal på tapte arbeidsdagar sidan 2012*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/fagforeiningsmedlemmer-og-streikar/artikler/hogaste-tal-pa-tapte-arbeidsdagar-sidan-2012>
- Geier, Preben og Knut Håkon Grini. (2018). *Brattere trapp til lønnstoppen*. *SSB analyse, 2018/20*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/brattere-trapp-til-lonnstoppen>
- Grini, K. H. og Fløtre, I. A. (2023). *Lønnsgapet i Norge: Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner – hvor stor er den?* (Rapporter 2023/4). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/lonnsgapet-i-norge>
- Grini K.H. og Johnsen M.B. (2021). *Jobbene med lavest lønn - Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber* (Rapporter 2021/1). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/442409?\\_ts=176dce51b78](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/442409?_ts=176dce51b78)
- Grini, K.H, Johnsen, M.B og Konci, E. (2021). *Arbeidslivet og smitteverntiltak – hva har skjedd etter 12. mars 2020?* (Rapporter 2021/38). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidslivet-og-smitteverntiltak/\\_attachment/inline/f20dfb92-d7bc-465e-bb82-84684095baf4:59a9ee43590df0a2d940ce4e138794833b44ecae/RAPP2021-38.pdf](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidslivet-og-smitteverntiltak/_attachment/inline/f20dfb92-d7bc-465e-bb82-84684095baf4:59a9ee43590df0a2d940ce4e138794833b44ecae/RAPP2021-38.pdf)
- Horgen, Erik. (2023, 6. februar). *Norge blant landene med flest i jobb*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/norge-blant-landene-med-flest-i-jobb>
- Høydal, Even. (2020). *Sentralitetsindeksen - oppdatering med 2020-kommuner*. (Notater 2020/4). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/413602?\\_ts=17085d29f50](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413602?_ts=17085d29f50)
- Lunde, Harald og Grini, Knut Håkon. (2007). *Bonus – hvor mye og til hvem?* (Rapporter 2007/18). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp\\_200718/rapp\\_200718.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200718/rapp_200718.pdf)
- NOU 2000:21. (2000). *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e75f25a2764c4c57a3cee14485ad059b/no/pdfa/nu200020000021000dddpdfa.pdf>
- NOU 2021:5. (2021). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/34ab14e508fa4c3898f37d3118cae363/no/pdfs/nou202120210005000dddpdfs.pdf>

NOU 2022:4. (2022) *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022.*

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5b058ad933984e33acd81e923b118562/no/pdfs/nu202220220004000dddpdfs.pdf>

Næsheim, H. (2018). Hvordan gikk det med dem som sluttet i petroleumsnæringene? *SSB analyse, 2018/06*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gikk-det-med-dem-som-sluttet-i-petroleumsnaeringene-2018-06>

OECD (u.å.) Wage levels. Hentet 18. september 2023 fra <https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm>

Pettersen, Malin. (2022, 31. august). *Rekordmange unge kombinerer jobb og skole*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger/artikler/rekordmange-unge-kombinerer-jobb-og-skole>

Rønhovde, K. A. (2018). Endring i arbeidsstokken ga utslag på lønnsveksten. *SSB analyse, 2018/01*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/endring-i-arbeidsstokken-ga-utslag-pa-lonnsveksten>

Rådsforordning (EF) 530/1999 <https://lovdata.no/static/NLX3/31999r0530.pdf>

Skatteetaten (u.å) Om a-ordningen. Hentet 26. september 2023 fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/om-a-ordningen/om-a-ordningen/>

Statistisk sentralbyrå. (2022a). *Statistikkbanktabell 11419: Yrkesfordelt månedslønn, etter kjønn, arbeidstid, sektor og næring 2015 – 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11419/>

Statistisk sentralbyrå. (2022b). *Statistikkbanktabell 12851: Månedslønn for lærlinger, etter yrke, kjønn og arbeidstid 2017 – 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/12851/>

Statistisk sentralbyrå. (2022c). *Statistikkbanktabell 13312: Månedslønn, etter arbeidstid, kjønn, alder og sektor 2016 – 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/13312/>

Statistisk sentralbyrå. (2022d). *Statistikkbanktabell 12852: Kommunefordelt månedslønn, etter bosted, arbeidssted, alder og kjønn (K) 2015 – 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/12852/>

St.meld. nr. 35 (1994–1995). *Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443>

## Vedlegg A: Variabler, variabelkilder og kodelister

Tabell A1 Variabler, variabelkilder og kodelister

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
Månedslønn	A-ordningen	<a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn</a> (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.
Utdanning	Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB)	Standard for utdanningsgruppering (NUS) ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36</a> ).
Yrke	A-ordningen	Standard for yrkesklassifisering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7</a> ).
Arbeidstid (stillingsprosent)	A-ordningen	<a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn</a> (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Ansettelsesform	A-ordningen	Kodeliste for ansettelsesform ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/568">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/568</a> )
Næring	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for næringsgruppering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6</a> ).
Sektor	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for institusjonell sektorgruppering ( <a href="https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39">https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39</a> ).
Arbeidsstedskommune	Virksomhets- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	<a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn</a> (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Lærling	Fylkeskommunens administrative datasystem for inntak til videregående opplæring (VIGO)	Heltidsansatte defineres som ansatte med stillingsprosent lik 100.
Heltid og deltid	A-ordningen	<a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn</a> (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).

## Vedlegg B: Statistiske mål, avstands- og ulikhetsmål

**Gjennomsnitt:** er summen av alle kronene som inngår i undersøkelsen fordelt likt på alle observasjoner. I lønnsstatistikken benyttes gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent som gjør at vi kan sammenlikne deltidsansattes lønn med heltidsansattes lønn.

**Median:** finner vi ved å sortere alle jobbene i statistikken fra lavest til høyest og finne lønnen som er på midten, altså den observasjonen der halvparten av lønningene er lavere enn medianen og den andre halvdel av lønningene er høyere.

**Desil- og prosentfordeling:** Desilfordeling innebærer å sortere alle i statistikkgrunnlaget i rekkefølge fra laveste til høyeste lønn. Så deles dette sorterte statistikkgrunnlaget i ti like store grupper målt i antall heltidsekvivalenter (sum av stillingsprosent), fra desil 1 til 10. «Desil 1» er den tidelen av alle heltidsekvivalenter i statistikkgrunnlaget med lavest lønn, mens «desil 10» omfatter tidelen med høyest lønn. Prosentil beregnes på samme måte, men her deles statistikkgrunnlaget inn i 100 like store grupper. Eksempelvis er da desil 10 videre inndelt i 10 grupper, såkalte prosentiler. Inndelingen blir fra prosentil 91 til 100, der prosentil 100 er den høyest lønte prosenten i fordelingen av månedslønn.

**Gini-koeffisienten:** benyttes for å beskrive ulikheten i fordelingen av en økonomisk variabel for en populasjon. I denne artikkelen er den økonomiske variabelen som måles månedslønn. Kort forklart ser vi på den totale månedslønnen i Norge og deretter hvordan denne er fordelt i befolkningen. Gini-koeffisienten er et summarisk mål som varierer fra 0 til 1. Verdien 0 innebærer at lønnen er helt likt fordelt, det vil si at alle har lik lønn. Verdien 1 indikerer maksimal ulikhet, med andre ord at all lønn for gruppen tilfaller kun én person.

**P90/P10:** P90/P10 viser til forholdstallet mellom lønnen til den personen som befinner seg mellom desil 9 og desil 10 (P90) og lønnen til den personen som befinner seg mellom desil 1 og desil 2 (P10). Sagt på en annen måte er P90/P10 forholdstallet mellom månedslønnen til personen som har litt høyere lønn enn 90 prosent av befolkningen, og personen som har litt lavere lønn enn 90 prosent av befolkningen.

Dersom forholdstallet P90/P10 for eksempel måles til 2, betyr det at personen med høyere lønn enn 90 prosent av befolkningen har 2 ganger så høy månedslønn som personen med lavere lønn enn 90 prosent av befolkningen.

**D10/D1:** måler avstanden mellom to grupper og bruker alle observasjonene som tilhører gruppene som sammenliknes. I rapporten vil det si at gjennomsnittlig månedslønn til alle jobbene i desil 10 sammenliknes med gjennomsnittlig månedslønn til alle jobbene i desil 1.

**Andel av lønnssum:** viser hvor stor andel av den totale lønnssummen til populasjonen som går til gitte desiler.

### Flere ulikhets og avstandsmål

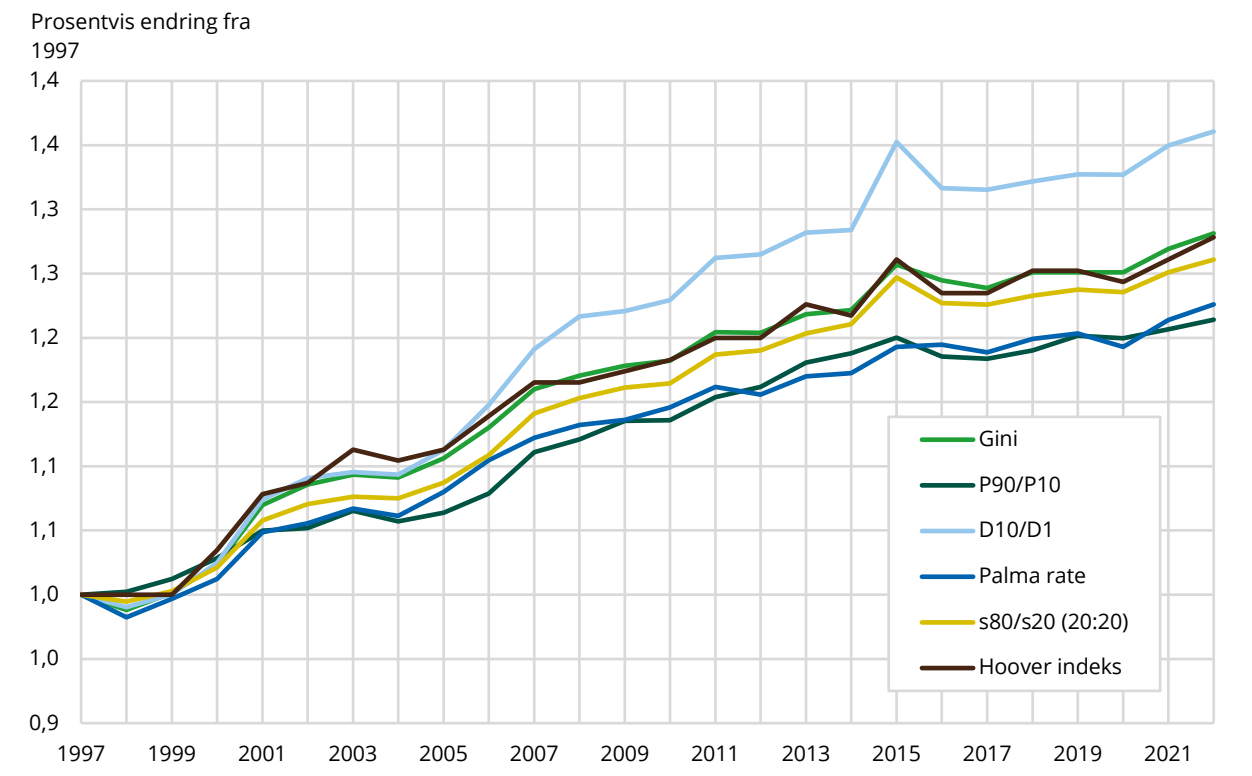
Vi kan grovt dele forskjellige typer mål i denne rapporten ut fra hva som inngår i beregningen av målene:

- Ulikhetsmål (Gini-koeffisienten, Hooverindeksen). Benytter en egenskap ved **alle observasjonene som undersøkes**
- Avstand mellom grupper (S10/D1, 20:20, Palma) Måler avstanden mellom to grupper og bruker **alle observasjonene som tilhører gruppene** som sammenliknes

- Avstandsmål mellom to punkter i en fordeling (P90/P10). Avstanden mellom **to punkter** i en fordeling som er sortert fra lavest til høyest

I figuren nedenfor presenteres endringen på et lite utvalg av statistiske mål som sier noe om avstander og ulikhet i en fordeling. I parentesene i punktlisten over viser vi til hvilken gruppe av mål, de forskjellige statistiske målene tilhører.

**Figur B1 Endringer i utvalgte avstands- og ulikhetsmål fra 1997. 1997 – 2022. Prosent**



## Vedlegg C: Om statistikk sammenstilt av OECD

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) har sammenstilt statistikk fra sine medlemsland, og assosierte land som er i prosess med å bli medlemmer, siden 2005 for mål som gjelder fordelingen av lønn (OECD, 2023).

OECD baserer sine statistikker på heltidsansatte, som forenkler sammenlikningen mellom land, da årsaker til og omfang av deltidsarbeid kan variere mellom land. Av de 38 medlemslandene rapporterer 30 månedslønn, blant annet Norge, mens de øvrige landene rapporterer ukelønn, årslønn eller timelønn.

OECD lager også gjennomsnittstall for grupper av land, blant annet alle OECD-land og de 27 medlemslandene i EU (EU27), som vi benytter i denne rapporten. I beregningen av gjennomsnitt for landgrupper har OECD kun beregnet et enkelt gjennomsnitt av landenes verdier for de enkelte statistiske mål og ikke tatt hensyn til landenes størrelse. Det er hverken tatt hensyn til befolkningsstørrelse eller størrelsen på den arbeidsføre delen i befolkningen, noe som vil virke inn på gjennomsnittene. Dette innebærer at små land påvirker gjennomsnittet mer enn deres faktiske størrelse skulle tilsi. Likevel kan vi benytte statistikken fra OECD for å gi et grovt bilde av den internasjonale utviklingen og særlig til å sammenlikne enkeltland i samme år eller over tid.

OECD sammenstiller ulikhetsmålene P90/P10, P50/P10, P90/P50, høylønnsforekomst og lavlønnsforekomst. I tillegg omfatter OECDs database tall for ulikhet mellom menn og kvinner, betegnet Gender Wage Gap som vi ikke drøfter i denne rapporten. For mer informasjon om OECDs database se: <https://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=126671>. For mer informasjon om OECDs medlemsland og tidspunkt for innlemmelse: <https://www.oecd.org/about/members-and-partners/>.

Data som brukes i disse statistikkene stammer fra de enkelte medlemslandenes egne statistikker, som kan ha svært forskjellig kilde og metode for sammenstilling. De fleste europeiske land har egne undersøkelser av lønn årlig. I det europeiske statistiksamarbeidet er det krav om gjennomføring av undersøkelse om lønn hvert fjerde år, sist sammenstilt for 2018.

Datagrunnlaget til lønnsstatistikkene fra de forskjellige landene stammer i hovedsak fra begrenset antall kilder; dedikerte lønnstrukturundersøkelser, administrative kilder, arbeidskraftsundersøkelser eller husholdningsundersøkelser av inntekt.

## Vedlegg D: Vedleggstabeller

**Tabell D1 Andel av total lønssum for desil 1 – 10 for alle jobber. Utvalgte år fra 1997 – 2022. Prosent**

	1997	2002	2007	2012	2017	2022
Desil 1	6,4	6,1	5,8	5,5	5,3	5,3
Desil 2	7,4	7,2	7,0	6,9	6,8	6,7
Desil 3	7,9	7,7	7,6	7,6	7,5	7,4
Desil 4	8,4	8,3	8,2	8,2	8,1	8,0
Desil 5	8,9	8,8	8,8	8,8	8,7	8,7
Desil 6	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,3
Desil 7	10,0	10,1	10,1	10,1	10,2	10,1
Desil 8	10,9	11,1	11,1	11,1	11,2	11,2
Desil 9	12,5	12,7	12,9	13,0	13,0	13,2
Desil 10	18,1	18,6	19,3	19,6	19,8	20,2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D2 Andel av total lønssum for prosentil 90 – 100 for alle jobber. Utvalgte år fra 1997 – 2022. Prosent**

	1997	2002	2007	2012	2017	2022
Prosentil 90	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5
Prosentil 91	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5
Prosentil 92	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Prosentil 93	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6
Prosentil 94	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7
Prosentil 95	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
Prosentil 96	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8
Prosentil 97	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0
Prosentil 98	1,9	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1
Prosentil 99	2,2	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4
Prosentil 100	3,1	3,1	3,4	3,4	3,6	3,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D3 Andel av total lønssum for desil 1 – 10 for alle jobber. 2015 – 2022. Prosent**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Desil 1	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
Desil 2	6,7	6,8	6,8	6,8	6,7	6,8	6,7	6,7
Desil 3	7,4	7,5	7,5	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4
Desil 4	8,0	8,1	8,1	8,1	8,1	8,1	8,0	8,0
Desil 5	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7
Desil 6	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,3
Desil 7	10,1	10,1	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,1
Desil 8	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2
Desil 9	13,1	13,0	13,0	13,1	13,1	13,1	13,1	13,2
Desil 10	20,2	19,9	19,8	19,9	19,9	19,8	20,0	20,2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D4 Gini-koeffisienten for alle jobber, heltidsjobber og heltidsjobber uten lærlinger. Utvalgte år 1997 – 2022.**

	1997	2002	2007	2012	2017	2022
Gini alle	0,165	0,179	0,191	0,198	0,204	0,211
Gini heltid	0,167	0,181	0,194	0,201	0,208	0,211
Gini heltid og uten lærlinger					0,203	0,206

Kilde: Statistisk sentralbyrå



**Tabell D5 Utdanningsnivå etter desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

	Grunnskole	Videregående skole	Universitet og høyskoleutdanning, lav	Universitet og høyskoleutdanning, høy	Uoppgitt/ingen utdanning
Desil 1	25,0	9,8	5,1	1,9	29,3
Desil 2	19,4	12,5	6,2	1,9	19,3
Desil 3	14,9	13,2	7,3	3,3	14,5
Desil 4	9,7	12,1	10,9	4,9	8,6
Desil 5	7,3	10,6	12,6	7,7	5,9
Desil 6	6,3	9,4	13,4	9,8	4,5
Desil 7	5,4	9,1	12,6	12,6	4,2
Desil 8	5,1	9,1	11,1	15,1	4,5
Desil 9	4,0	8,5	10,5	18,0	4,7
Desil 10	2,8	5,8	10,3	24,6	4,3

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D6 Gjennomsnittlig bonus og andel av total bonus for nederste og de øverste prosentilene. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Kroner og prosent**

	Gjennomsnittlig bonus	Andel av bonus
Prosentil 1	30	0,0
Prosentil 90	1 530	1,6
Prosentil 91	1 800	1,9
Prosentil 92	1 830	1,9
Prosentil 93	2 200	2,3
Prosentil 94	2 430	2,5
Prosentil 95	2 870	3,0
Prosentil 96	3 360	3,5
Prosentil 97	4 230	4,4
Prosentil 98	5 740	6,0
Prosentil 99	7 980	8,3
Prosentil 100	34 260	35,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D7 Antall jobber i prosentil 91 – 100 etter sektor. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Antall**

	Statsforvaltningen	Kommuneforvaltningen	Privat sektor og offentlige eide foretak
Prosentil 91	2 593	877	15 761
Prosentil 92	2 774	784	15 672
Prosentil 93	2 507	734	15 986
Prosentil 94	2 575	642	16 011
Prosentil 95	2 619	631	15 978
Prosentil 96	2 339	504	16 388
Prosentil 97	2 795	394	16 042
Prosentil 98	2 790	314	16 127
Prosentil 99	2 321	224	16 687
Prosentil 100	798	76	18 360

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D8 Gini-koeffisienten etter sektor. Heltidsjobber og heltidsjobber uten lærlinger fra 2017. Utvalgte år 1997 – 2022. Gini-koeffisient**

	1997	2002	2007	2012	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Statsforvaltning	0,112	0,142	0,150	0,150	0,166	0,165	0,166	0,164	0,166	0,164
Kommuneforvaltningen	0,112	0,110	0,107	0,108	0,126	0,128	0,127	0,126	0,127	0,127
Privat sektor <sup>1</sup>	0,184	0,196	0,210	0,222	0,229	0,230	0,230	0,229	0,232	0,233
Statsforvaltningen u/lærling					0,163	0,162	0,164	0,161	0,164	0,161
Kommuneforvaltningen u/lærling					0,120	0,121	0,120	0,119	0,120	0,120
Privat sektor u/lærling					0,224	0,225	0,225	0,224	0,226	0,227

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell D9 P90/P10 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021**

Land	2005	2010	2014	2018	2019	2020	2021
Australia	3,12	3,31	3,41	3,36	3,45	3,58	3,56
Østerrike	3,26	3,39	3,33	3,2	3,17	3,17	3,17
Belgia	2,49	2,38	2,33	2,44	2,56	2,57	
Canada	3,74	3,71	3,71	3,46	3,37	3,37	3,3
Chile						5,56	5,09
Colombia		6,3	5,5	4,21	4,55	4,67	4,83
Costa Rica		3,95	3,71	3	3,25	3,58	3,69
Tsjekia	3,44	3,56	3,52	3,34	3,25	3,21	3,18
Danmark	2,39	2,5	2,56	2,59	2,6	2,57	2,58
Estland		4,05	3,78	3,54	3,64	3,52	3,44
Finland	2,49	2,52	2,57	2,58	2,56	2,55	2,57
Frankrike		2,81	2,81	2,86	2,91	2,83	2,95
Tyskland	3,15	3,33	3,42	3,33	3,28	3,33	
Hellas		2,99	3,31	3,46	3,36	3,35	
Ungarn	4,46	4,25	3,67	3,22	4,02	4	4
Island		2,65	2,69	2,66			
Irland		3,64	3,6	3,73	3,91		
Israel	4,83	4,75	5,1	4,72	4,59	4,85	4,63
Italia		2,64	2,59	2,57	2,64	2,7	
Japan	3,12	2,96	2,94	2,82	2,78	2,74	2,7
Sør-Korea	5,04	4,77	4,79	3,93	3,63	3,6	3,61
Latvia		4,48	4	4,08	4,09	4,07	4,51
Litauen		4,31	3,78	3,54	3,16	3,34	3,51
Luxembourg		3,35	3,15	3,29			
Mexico	3,75	3,64	3,88	3,33	3,49	3,58	3,36
Nederland		2,87	2,95	2,92	2,77	2,62	2,78
New Zealand	2,77	2,84	2,95	2,71	2,7	2,73	2,56
<b>Norge</b>	<b>2,12</b>	<b>2,22</b>	<b>2,32</b>	<b>2,35</b>	<b>2,36</b>	<b>2,34</b>	<b>2,34</b>
Polen		3,96	4,03	3,7		3,45	
Portugal		4,5	4,05	3,43	3,28	3,54	
Slovakia	3,4	3,65	3,66	3,36	3,21	3,09	3,08
Slovenia		3,34	3,33	3,19			
Spania		3,1	3,12	3,17	3,7	2,52	3,64
Sverige	2,03	2,04	2,1	2,14	2,13	2,14	2,17
Sveits		2,76	2,72	2,74		2,77	
Tyrkia		3,8	3,53	3,36			
Storbritannia	3,6	3,58	3,56	3,42	3,34	3,38	3,15
USA	4,86	5,01	5,01	4,95	5	4,84	4,8
<b>OECD-land</b>	<b>3,54</b>	<b>3,52</b>	<b>3,45</b>	<b>3,29</b>	<b>3,33</b>	<b>3,31</b>	<b>3,36</b>
<b>EU27</b>	<b>3,43</b>	<b>3,43</b>	<b>3,35</b>	<b>3,26</b>	<b>3,28</b>	<b>3,22</b>	<b>3,26</b>
<b>Euroområdet</b>	<b>3,48</b>	<b>3,37</b>	<b>3,29</b>	<b>3,24</b>	<b>3,23</b>	<b>3,13</b>	<b>3,24</b>

Kilde: OECD

<sup>1</sup> I privat sektor inngår også offentlige eide foretak

**Tabell D10 P50/P10 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021**

Land	2005	2010	2014	2018	2019	2020	2021
Australia	1,69	1,71	1,67	1,68	1,72	1,82	1,78
Østerrike	1,7	1,74	1,72	1,65	1,65	1,65	1,66
Belgia	1,4	1,37	1,34	1,47	1,52	1,52	
Canada	2	1,93	1,92	1,8	1,8	1,8	1,78
Chile						1,67	1,46
Colombia		2	1,88	1,5	1,58	1,61	1,67
Costa Rica		1,92	1,79	1,6	1,62	1,78	1,66
Tsjekkia	1,9	1,91	1,91	1,86	1,81	1,77	1,75
Danmark	1,41	1,44	1,46	1,47	1,48	1,47	1,48
Estland		1,97	1,92	1,85	1,95	1,9	1,88
Finland	1,42	1,45	1,46	1,46	1,47	1,46	1,46
Frankrike		1,45	1,48	1,49	1,49	1,43	1,5
Tyskland	1,83	1,87	1,86	1,79	1,78	1,79	
Hellas		1,6	1,82	1,83	1,77	1,71	
Ungarn	1,94	1,78	1,61	1,52	1,85	1,85	1,86
Island		1,55	1,57	1,57			
Irland		1,89	1,85	1,79	1,91		
Israel	1,89	1,83	1,99	1,89	1,83	1,99	1,91
Italia		1,5	1,42	1,4	1,4	1,42	
Japan	1,68	1,62	1,6	1,55	1,54	1,52	1,51
Sør-Korea	2,12	2,01	1,98	1,69	1,59	1,6	1,61
Latvia		2,01	1,86	1,88	1,86	1,87	1,94
Litauen		1,98	1,79	1,76	1,64	1,69	1,78
Luxembourg		1,64	1,52	1,51			
Mexico	1,75	1,78	1,75	1,73	1,74	1,79	1,67
Nederland		1,63	1,63	1,62	1,55	1,46	1,56
New Zealand	1,57	1,56	1,57	1,47	1,46	1,47	1,39
<b>Norge</b>	<b>1,33</b>	<b>1,37</b>	<b>1,41</b>	<b>1,43</b>	<b>1,44</b>	<b>1,43</b>	<b>1,43</b>
Polen		1,97	1,92	1,84		1,73	
Portugal		1,62	1,55	1,39	1,33	1,43	
Slovakia	1,72	1,81	1,82	1,72	1,67	1,64	1,62
Slovenia		1,64	1,67	1,65			
Spania		1,6	1,61	1,61	1,8	1,27	1,76
Sverige	1,29	1,29	1,32	1,34	1,35	1,36	1,36
Sveits		1,5	1,53	1,5		1,5	
Tyrkia		1,18	1,24	1,42			
Storbritannia	1,82	1,81	1,8	1,72	1,69	1,69	1,65
USA	2,1	2,12	2,09	2,06	2,02	2,02	1,98
<b>OECD-land</b>	<b>1,72</b>	<b>1,7</b>	<b>1,68</b>	<b>1,63</b>	<b>1,64</b>	<b>1,63</b>	<b>1,64</b>
<b>EU27</b>	<b>1,73</b>	<b>1,71</b>	<b>1,68</b>	<b>1,64</b>	<b>1,65</b>	<b>1,62</b>	<b>1,65</b>
<b>Euroområdet</b>	<b>1,73</b>	<b>1,7</b>	<b>1,67</b>	<b>1,64</b>	<b>1,63</b>	<b>1,59</b>	<b>1,65</b>

Kilde: OECD

**Tabell D11 P90/P50 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021**

Land	2005	2010	2014	2018	2019	2020	2021
Australia	1,85	1,93	2,05	2	2	1,97	2
Østerrike	1,92	1,94	1,94	1,93	1,92	1,93	1,91
Belgia	1,78	1,73	1,74	1,66	1,69	1,69	
Canada	1,87	1,92	1,93	1,92	1,88	1,87	1,85
Chile						3,33	3,48
Colombia		3,15	2,93	2,81	2,87	2,89	2,9
Costa Rica		2,06	2,08	1,88	2	2,01	2,22
Tsjekkia	1,81	1,87	1,85	1,8	1,79	1,81	1,81
Danmark	1,7	1,74	1,75	1,76	1,76	1,75	1,74
Estland		2,06	1,97	1,91	1,87	1,85	1,83
Finland	1,75	1,74	1,76	1,76	1,75	1,74	1,77
Frankrike		1,94	1,9	1,92	1,96	1,98	1,97
Tyskland	1,72	1,79	1,83	1,86	1,84	1,86	
Hellas		1,87	1,82	1,89	1,9	1,96	
Ungarn	2,3	2,39	2,29	2,12	2,17	2,16	2,16
Island		1,71	1,71	1,7			
Irland		1,93	1,95	2,09	2,05		
Israel	2,56	2,6	2,56	2,5	2,51	2,44	2,42
Italia		1,76	1,82	1,83	1,88	1,9	
Japan	1,86	1,83	1,84	1,82	1,81	1,81	1,78
Sør-Korea	2,38	2,37	2,42	2,32	2,28	2,25	2,24
Latvia		2,23	2,15	2,17	2,2	2,17	2,32
Litauen		2,18	2,11	2,01	1,93	1,97	1,98
Luxembourg		2,05	2,07	2,19			
Mexico	2,14	2,05	2,21	1,92	2	2	2,02
Nederland		1,76	1,81	1,81	1,79	1,8	1,79
New Zealand	1,77	1,82	1,88	1,84	1,85	1,86	1,84
<b>Norge</b>	<b>1,59</b>	<b>1,62</b>	<b>1,64</b>	<b>1,64</b>	<b>1,64</b>	<b>1,64</b>	<b>1,64</b>
Polen		2,01	2,1	2,01		2	
Portugal		2,78	2,62	2,47	2,46	2,48	
Slovakia	1,97	2,02	2,02	1,96	1,92	1,88	1,9
Slovenia		2,03	2	1,94			
Spania		1,93	1,94	1,97	2,06	1,98	2,07
Sverige	1,58	1,58	1,59	1,59	1,58	1,58	1,6
Sveits		1,84	1,78	1,82		1,85	
Tyrkia		3,22	2,85	2,36			
Storbritannia	1,98	1,98	1,98	1,98	1,97	1,99	1,91
USA	2,31	2,37	2,4	2,4	2,48	2,39	2,42
<b>OECD-land</b>	<b>2,06</b>	<b>2,07</b>	<b>2,05</b>	<b>2,01</b>	<b>2,03</b>	<b>2,04</b>	<b>2,05</b>
<b>EU27</b>	<b>1,99</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1,98</b>	<b>1,99</b>	<b>1,99</b>	<b>1,97</b>
<b>Euroområdet</b>	<b>2,01</b>	<b>1,99</b>	<b>1,97</b>	<b>1,97</b>	<b>1,98</b>	<b>1,97</b>	<b>1,97</b>

Kilde: OECD

**Tabell D12 Høylønnforekomst for OECD medlemsland. Utvalgte år 2005 – 2021. Prosent**

Land	2005	2010	2014	2018	2019	2020	2021
Australia							
Østerrike	20	20,73	20,78	20,81	20,61	20,62	20,39
Belgia	13,4	13,1	12,9	11,9	12,6	12,7	
Canada	20,55	21,42	22,43	22,18	22,69	21,6	20,71
Chile						32,53	33,29
Colombia		28,11	26,57	24,9	25,02	25,3	25,11
Costa Rica		18,79	19,34	16,75	18,51	18,26	20,2
Tsjekia							
Danmark	2,55	2,69	2,78	2,83			2,64
Estland		25	23	21	20,14	19,37	19,29
Finland	16,3	17,16	16,56	16,95	17		17,17
Frankrike		22	21	21	22,4	23,06	22,01
Tyskland	16,28	17,19	18,66	18,81	18,7	18,62	
Hellas		19	21	26	26,58	28,13	
Ungarn							
Island		22	21	21			
Irland		24	26	28	27,25		
Israel	27,93	28,52	28,68	27,81	28,26	27,31	27,43
Italia		18	19	19	20,48	21	
Japan				15,67	12,48	12,41	12,02
Sør-Korea							
Latvia		32	29	25	25,91	26,24	26,78
Litauen		29	25	23	22,85	22,03	23,85
Luxembourg		23	25	24			
Mexico	20,07	21,68	22,01	20,65	17,62	19,6	22,12
Nederland		25	28	29	28,14	28,33	28,83
New Zealand							
<b>Norge</b>	<b>12,14</b>	<b>13,36</b>	<b>14,17</b>	<b>13,6</b>	<b>13,53</b>	<b>13,54</b>	<b>13,49</b>
Polen							
Portugal		32	31	28	26,99	28,76	
Slovakia							
Slovenia		23	24	22			
Spania		25	26	26	27,13	24,94	26,48
Sverige							
Sveits							
Tyrkia		32	28	29			
Storbritannia							
USA							
<b>OECD-land</b>	<b>22,57</b>	<b>22,74</b>	<b>22,53</b>	<b>21,94</b>	<b>22,84</b>	<b>23,04</b>	<b>21,8</b>
<b>EU27</b>	<b>21,32</b>	<b>22,4</b>	<b>22,44</b>	<b>22,06</b>	<b>23,12</b>	<b>23,37</b>	<b>21,81</b>
<b>Euroområdet</b>	<b>22,5</b>	<b>22,84</b>	<b>23,05</b>	<b>22,69</b>	<b>22,86</b>	<b>23,09</b>	<b>22,58</b>

Kilde: OECD

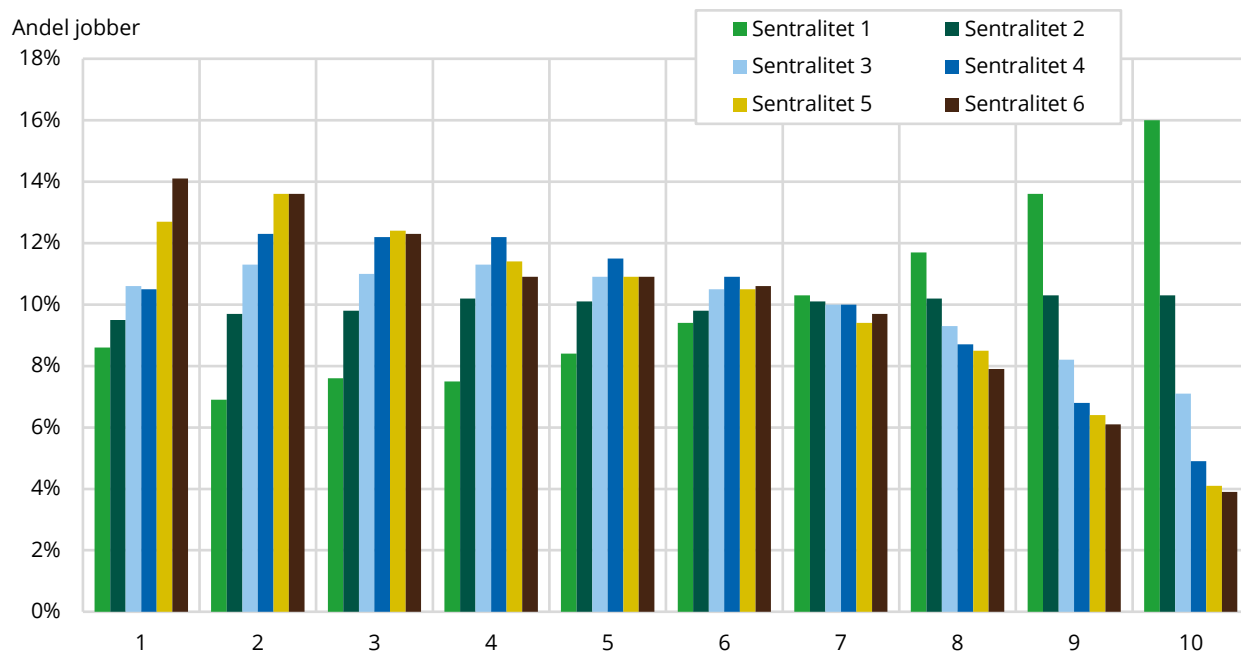
**Tabell D13 Lavlønnforekomst for OECD medlemsland. Utvalgte år 2005 – 2021. Prosent**

Land	2005	2010	2014	2018	2019	2020	2021
Australia	15,82	15,98	14,75	15,43	15,46		
Østerrike	15,28	16,47	15,89	14,93	14,74	14,67	14,96
Belgia	6,7	4,3	3,4	9,2	11,5	12	
Canada	21,34	21,21	22,45	20,68	19,38	18,67	19,54
Chile						11,81	8,73
Colombia		14,7	12,63	9,72	11,68	12,8	11,42
Costa Rica		17,96	15,06	11,74	11,59	14,39	11,63
Tsjekkia	20,03	20,18	20,26	19,68	18,36	17,77	17,25
Danmark	6,4	7,58	8,42	8,73			9,54
Estland		21,44	20,43	19,71	20,3	19,58	19,81
Finland	6,91	8,12	8,45	7,32	8,63		8,36
Frankrike		5,79	7,19	7,74	6,31	5,27	9,69
Tyskland	17,37	18,93	18	17,83	17,64	16,98	
Hellas		12,55	15,96	16,43	15,83	12,11	
Ungarn	23,09	21	18,65	15,97	20,26	19,85	21,04
Island		6,45	8,23	7,6			
Irland		17,72	17,02	14,9	17,98		
Israel	22,98	21,43	23,47	22,41	21,26	25,14	23,39
Italia		8,14	4,65	3,71	3,32	3,64	
Japan	16,1	14,48	13,91	12,12	11,79	10,88	10,66
Sør-Korea	25,37	24,71	23,7	19,04	16,96	15,96	15,63
Latvia		22	21,67	21,93	22,21	21,74	22,87
Litauen		23,93	19,96	21,63	20,67	21,69	21,68
Luxembourg		14,68	10,57	11,08			
Mexico	17,92	19,12	14,75	15,66	17,08	16,85	13,17
Nederland		7,85	6,88	6,37	6,49	5,9	5,99
New Zealand	12,44	12,72	13,86	8,5	7,01	8,26	1,6
<b>Norge</b>	<b>2,91</b>	<b>3,95</b>	<b>4,7</b>	<b>7,5</b>	<b>7,52</b>	<b>7,4</b>	<b>7,43</b>
Polen		22,69	22,6	21,11		18,8	
Portugal		15,89	11,57	4,16	2,7	5,34	
Slovakia	18	20	20	18	16	16	14
Slovenia		17,77	18,73	17,06			
Spania		10,61	9,97	10,83	10,15	8,94	11,38
Sverige							
Sveits		13,06	11,89	12,12		12	
Tyrkia		0,69	0,77	0,96			
Storbritannia	20,98	20,67	20,4	18,96	18,06	18,02	16,66
USA	23,96	25,29	24,93	24,07	23,38	23,81	22,69
<b>OECD-land</b>	<b>16,13</b>	<b>15,44</b>	<b>14,8</b>	<b>13,84</b>	<b>14,06</b>	<b>14,08</b>	<b>13,92</b>
<b>EU27</b>	<b>15,91</b>	<b>16,08</b>	<b>15,25</b>	<b>14,64</b>	<b>15,65</b>	<b>15,6</b>	<b>15,1</b>
<b>Euroområdet</b>	<b>15,4</b>	<b>14,74</b>	<b>13,79</b>	<b>13,46</b>	<b>13,39</b>	<b>13,13</b>	<b>14,36</b>

Kilde: OECD

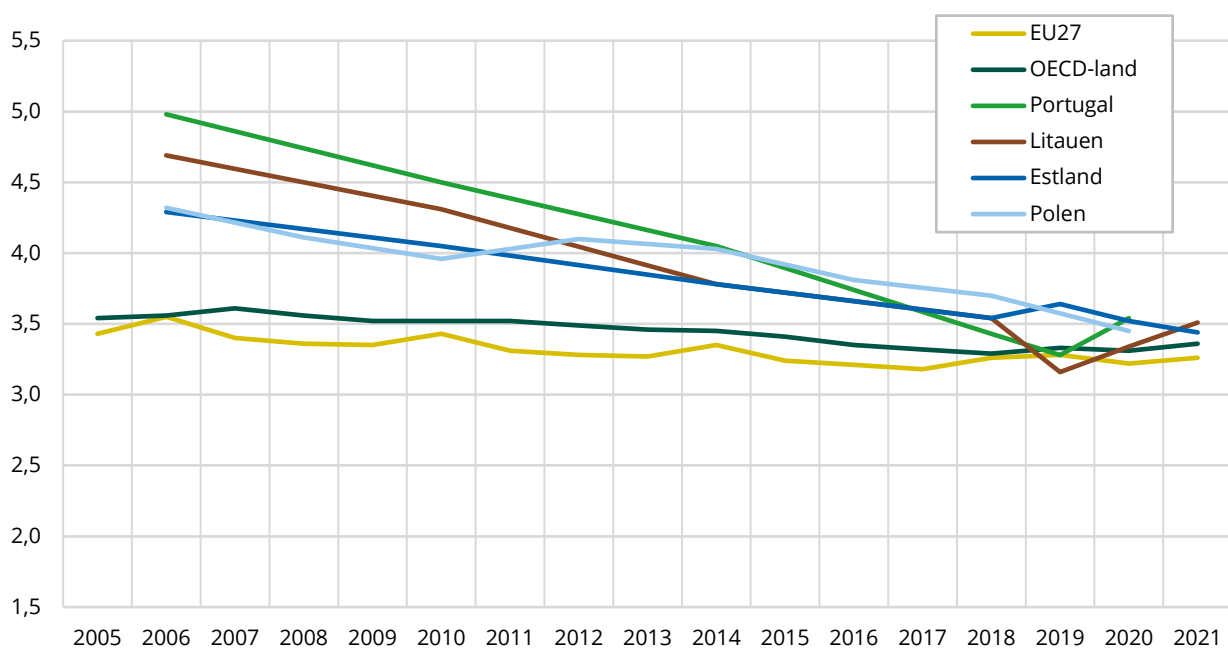
## Vedlegg E: Vedleggsfigurer

**Figur E1** Andel jobber i sentralitetsnivåer fordelt etter desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent



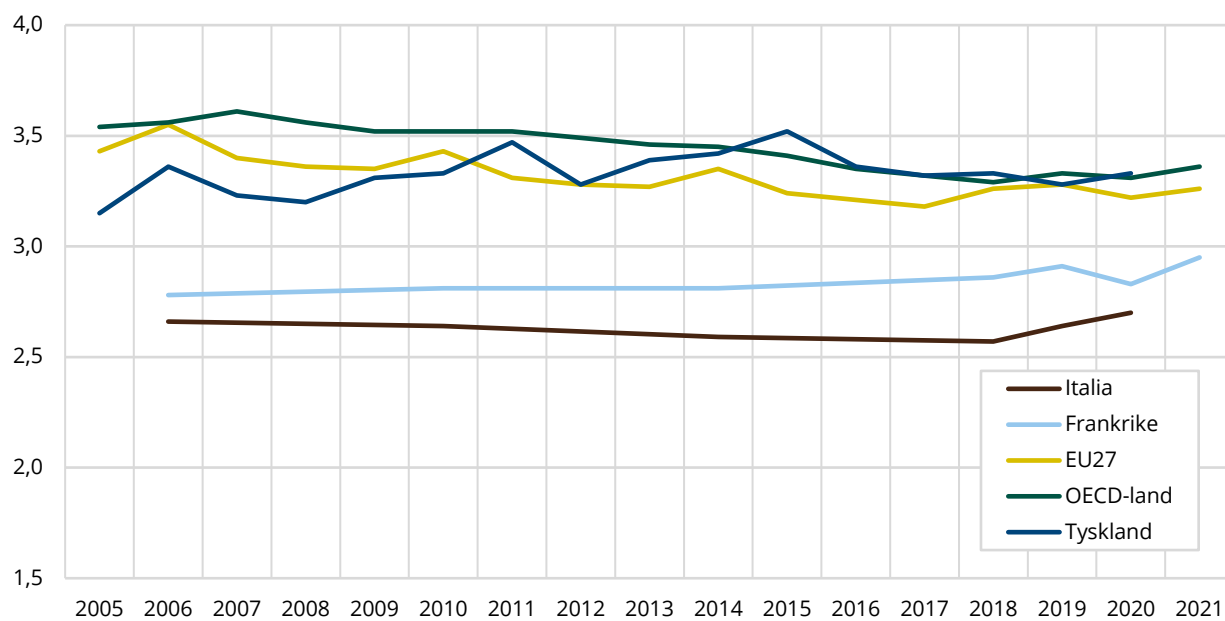
Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figur E2** P90/P10 for utvalgte nye EU-medlemsland, EU27 og OECD. 2005 – 2021



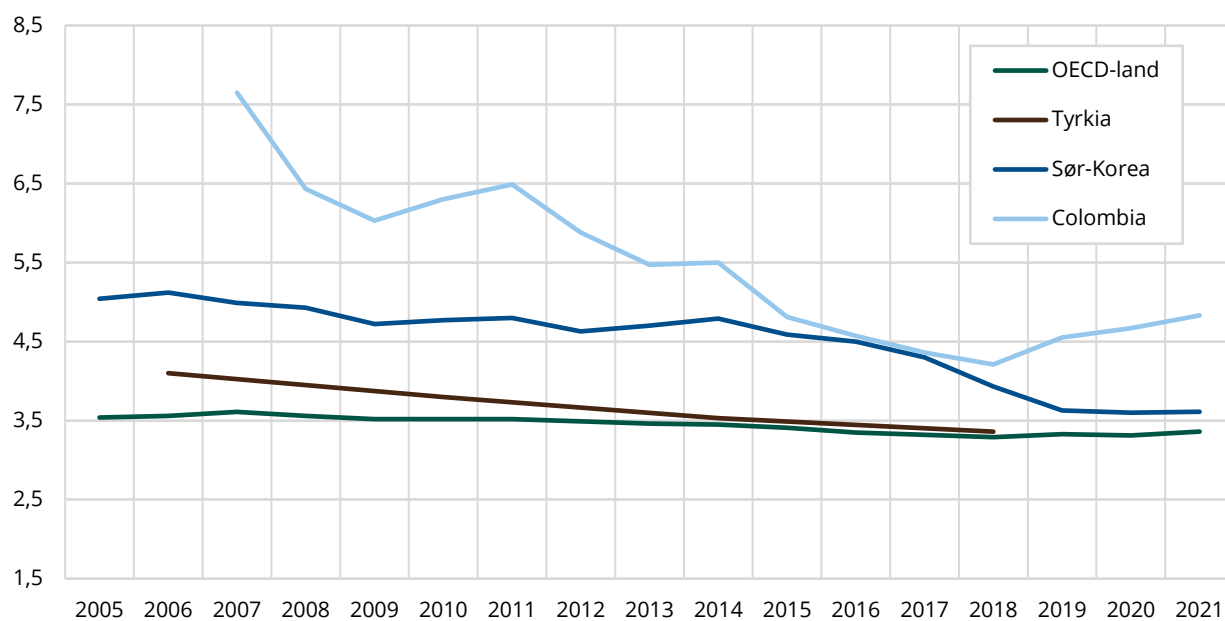
Kilde: OECD

**Figur E3 P90/P10 for OECD-land, EU27, Italia, Frankrike og Tyskland. 2005 - 2021**



Kilde: OECD

**Figur E4 P90/P10 for utvalgte OECD-land utenom EU27 og OECD. 2005 - 2021**



Kilde: OECD



## Figurregister

Figur 3.1	Gjennomsnittlig månedslønn for alle jobber fordelt etter desil 1 – 10. 2022. Kroner .....	11
Figur 3.2	Gini-koeffisienten og forholdet mellom høyeste og laveste 10 prosent av lønninger målt ved S10/S1 og P90/P10. 1997 – 2022 .....	12
Figur 3.3	Lønnsfordelingen for indeksjustert månedslønn i 1997 og 2022, hvor månedslønn 2015=100. 1997 og 2022. Figuren er trunkert i toppen av lønnsfordelingen slik at jobber med månedslønn over 200 000 er utelatt. Prosent og kroner .....	15
Figur 4.1	Desilgrenser for alle ansatte og heltidsansatte (venstre akse) og differanse mellom desilgrensene i prosent (høyre akse). 2022. Kroner og prosent .....	17
Figur 4.2	Lønnsfordeling av månedslønn for heltidsjobber og deltidsjobber. Uten lærlinger, 2022. Figuren er trunkert i toppen av lønnsfordelingen slik at jobber med månedslønn over 200 000 er utelatt. Prosent og kroner .....	18
Figur 5.1	Andel faste og midlertidige jobber i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent .....	20
Figur 5.2	Andel av total lønnssum (venstre akse) og gjennomsnittlig månedslønn (høyre akse) i den høyest lønte prosenten av jobber. Heltidsjobber uten lærlinger, 1997 - 2022. Kroner og prosent.....	21
Figur 5.3	Andel jobber i de ulike sektorene fordelt på desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent.....	22
Figur 5.4	Andel jobber og gini-koeffisient i de ulike sektorene etter sentralitetsnivå 1 – 6. Heltidsjobber uten lærlinger 2022. Prosent og Gini-koeffisient.....	24
Figur 5.5	Andel jobber i utvalgte næringer fordelt på desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent.....	25
Figur 5.6	Andel jobber i to utvalgte næringer fordelt på desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent.....	26
Figur 5.7	Gini-koeffisient og gjennomsnittlig månedslønn etter næring og sektor. Heltidsjobber uten lærlinger. 2022. Kroner og Gini-koeffisient .....	27
Figur 6.1	P90/P10 for utvalgte OECD-land samt områdene OECD og EU27. 2018 .....	30
Figur 6.2	Utviklingen i P90/P10 i Norge, EU27 og OECD. 2005 – 2021 .....	31
Figur 6.3	Utviklingen i P90/P10 i de nordiske landene og EU27. 2005 – 2021 .....	32
Figur 6.4	P90/P50 og P50/P10 for utvalgte europeiske land, EU27 og OECD. 2018 .....	33
Figur B1	Endringer i utvalgte avstands- og ulikhetsmål fra 1997. 1997 – 2022. Prosent .....	38
Figur E1	Andel jobber i sentralitetsnivåer fordelt etter desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent.....	47
Figur E2	P90/P10 for utvalgte nye EU-medlemsland, EU27 og OECD. 2005 – 2021 .....	47
Figur E3	P90/P10 for OECD-land, EU27, Italia, Frankrike og Tyskland. 2005 – 2021 .....	48
Figur E4	P90/P10 for utvalgte OECD-land utenom EU27 og OECD. 2005 – 2021 .....	48

## Tabellregister

Tabell 5.1	Gjennomsnittlig alder og år etter endt utdanning i desil 1 – 10 for alle jobber og heltidsjobber unntatt lærlinger. 2022. År .....	19
Tabell A1	Variabler, variabelkilder og kodelister .....	36
Tabell D1	Andel av total lønnssum for desil 1 – 10 for alle jobber. Utvalgte år fra 1997 – 2022. Prosent .....	40
Tabell D2	Andel av total lønnssum for prosentil 90 – 100 for alle jobber. Utvalgte år fra 1997 – 2022. Prosent.....	40
Tabell D3	Andel av total lønnssum for desil 1 – 10 for alle jobber. 2015 – 2022. Prosent .....	40
Tabell D4	Gini-koeffisienten for alle jobber, heltidsjobber og heltidsjobber uten lærlinger. Utvalgte år 1997 – 2022. ....	40
Tabell D5	Utdanningsnivå etter desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent .....	41
Tabell D6	Gjennomsnittlig bonus og andel av total bonus for nederste og de øverste prosentilene. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Kroner og prosent .....	41
Tabell D7	Antall jobber i prosentil 91 – 100 etter sektor. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Antall.....	41
Tabell D8	Gini-koeffisienten etter sektor. Heltidsjobber og heltidsjobber uten lærlinger fra 2017. Utvalgte år 1997 – 2022. Gini-koeffisient .....	42
Tabell D9	P90/P10 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021 .....	42
Tabell D10	P50/P10 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021 .....	43
Tabell D11	P90/P50 for OECD medlemsland. Utvalgte år. 2005 – 2021 .....	44
Tabell D12	Høylønnsforekomst for OECD medlemsland. Utvalgte år 2005 – 2021. Prosent .....	45
Tabell D13	Lavlønnsforekomst for OECD medlemsland. Utvalgte år 2005 – 2021. Prosent .....	46
Figurdata 3.1	Gjennomsnittlig månedslønn for alle jobber for desil 1 – 10. 2022. Kroner .....	52
Figurdata 3.2	Gini-koeffisienten, P90/P10, P50/P10 og S10/S1 for alle jobber. 1997 – 2022.....	52
Figurdata 3.3	Fordeling av månedslønn i 1997 og 2022, indeksjustert månedslønn hvor 2015=100. Trunkert i toppen på 200 000 kroner. Kroner og prosent.....	53
Figurdata 4.1	Grenseverdier for desil 1 – 10 for alle jobber og heltid uten lærlinger. 2022. Kroner... 53	53
Figurdata 4.2	Fordeling av månedslønn i 2022, heltidsjobber uten lærlinger og deltidsjobber uten lærlinger. Trunkert i toppen på 200 000 kroner. Kroner og prosent.....	54
Figurdata 5.1	Antall og andel faste og midlertidige jobber etter desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Antall og prosent .....	54
Figurdata 5.2	Andel av lønnssum og gjennomsnittlig månedslønn i prosentil 100. Heltidsjobber uten lærlinger, Utvalgte år 1997 – 2022. Prosent og kroner .....	55
Figurdata 5.3	Andel jobber etter sektor i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent... 55	55
Figurdata 5.4	Andel jobber i de ulike sektorene og gini-koeffisient etter sentralitetsnivå. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Andel og gini-koeffisient .....	55
Figurdata 5.5	Andel jobber i fire utvalgte næringer i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent.....	55
Figurdata 5.6	Andel jobber i to utvalgte næringer i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent .....	56
Figurdata 5.7	Gini-koeffisient, gjennomsnittlig månedslønn og antall heltidsekvivalenter etter næring og sektor. Heltidsjobber uten lærlinger. 2022. Gini-koeffisient, kroner og antall. ....	56
Figurdata 6.1	P90/P10 for utvalgte OECD-land, EU27 og OECD. 2018 .....	57
Figurdata 6.2	P90/P10 for Norge, EU27 og OECD-land. 2005 – 2021 .....	57
Figurdata 6.3	P90/P10 for land i Norden og EU27. 2005 – 2021 .....	58
Figurdata 6.4	P50/P10 og P90/P50 for utvalgte land. 2018 .....	58
Figurdata B1	Ulike mål på ulikhet. 1997 – 2022. Gini, P90/P10, S10/S1, Palma-rate, S80/S20 & Hoover-indeks .....	59

Figurdata E1 Andel jobber i desil 1 – 10 etter sentralitetsnivå. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022.

Prosent .....	59
Figurdata E2 P90/P10 for EU27, OECD-land, Portugal, Litauen, Estland og Polen. 2005 – 2021 .....	60
Figurdata E3 P90/P10 for EU27, OECD-land, Italia, Frankrike og Tyskland. 2005 – 2021.....	60
Figurdata E4 P90/P10 for OECD-land, Tyrkia, Sør-Korea og Colombia. 2005 – 2021 .....	60

## Tallgrunnlag til figurer

**Figurdata 3.1 Gjennomsnittlig månedslønn for alle jobber for desil 1 – 10. 2022. Kroner**

	Gjennomsnittlig månedslønn (kr)
Gjennomsnitt	53 150
Median	47 680
Desil 1	27 920
Desil 2	35 630
Desil 3	39 230
Desil 4	42 590
Desil 5	45 990
Desil 6	49 520
Desil 7	53 710
Desil 8	59 700
Desil 9	70 070
Desil 10	107 110

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 3.2 Gini-koeffisienten, P90/P10, P50/P10 og S10/S1 for alle jobber. 1997 – 2022**

År	Gini	P90/P10	P50/P10	S10/S1
1997	0,165	1,94	1,28	2,8
1998	0,163	1,95	1,29	2,8
1999	0,165	1,97	1,29	2,8
2000	0,169	2,00	1,30	2,9
2001	0,176	2,04	1,31	3,0
2002	0,179	2,04	1,31	3,0
2003	0,180	2,07	1,33	3,1
2004	0,180	2,05	1,31	3,1
2005	0,182	2,07	1,32	3,2
2006	0,186	2,09	1,33	3,3
2007	0,191	2,16	1,36	3,3
2008	0,193	2,18	1,38	3,4
2009	0,194	2,20	1,38	3,4
2010	0,195	2,21	1,39	3,5
2011	0,198	2,24	1,40	3,6
2012	0,198	2,26	1,41	3,6
2013	0,201	2,29	1,41	3,6
2014	0,201	2,31	1,43	3,6
2015	0,207	2,33	1,43	3,8
2016	0,205	2,30	1,43	3,8
2017	0,204	2,30	1,43	3,7
2018	0,206	2,31	1,43	3,8
2019	0,206	2,33	1,44	3,8
2020	0,206	2,33	1,44	3,7
2021	0,209	2,34	1,44	3,8
2022	0,211	2,36	1,44	3,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 3.3 Fordeling av månedslønn i 1997 og 2022, indeksjustert månedslønn hvor 2015=100. Trunkert i toppen på 200 000 kroner. Kroner og prosent**

Månedslønnsintervall (kr)	1997	2022
5 000	0,018	0,021
10 000	0,034	0,335
15 000	0,121	0,878
20 000	0,379	2,051
25 000	2,746	7,555
30 000	13,645	15,888
35 000	22,608	18,208
40 000	21,738	16,549
45 000	14,460	11,330
50 000	7,721	7,722
55 000	4,934	5,033
60 000	2,967	3,618
65 000	2,382	2,606
70 000	1,538	1,882
75 000	1,152	1,344
80 000	0,873	1,096
85 000	0,651	0,746
90 000	0,481	0,636
95 000	0,331	0,448
100 000	0,252	0,401
105 000	0,173	0,287
110 000	0,171	0,235
115 000	0,122	0,178
120 000	0,085	0,159
125 000	0,064	0,112
130 000	0,056	0,098
135 000	0,045	0,086
140 000	0,034	0,060
145 000	0,029	0,057
150 000	0,024	0,043
155 000	0,023	0,034
160 000	0,014	0,029
165 000	0,011	0,030
170 000	0,011	0,024
175 000	0,016	0,018
180 000	0,009	0,018
185 000	0,007	0,016
190 000	0,005	0,014
195 000	0,007	0,012
200 000	0,004	0,010

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 4.1 Grenseverdier for desil 1 – 10 for alle jobber og heltid uten lærlinger. 2022. Kroner**

	Grenseverdi (kr), alle jobber	Grenseverdi (kr), heltid uten lærlinger
Desil 1	33 210	35 750
Desil 2	37 580	39 720
Desil 3	40 780	43 100
Desil 4	44 380	46 330
Desil 5	47 680	49 950
Desil 6	51 410	53 720
Desil 7	56 280	59 010
Desil 8	63 740	66 960
Desil 9	78 290	82 100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 4.2 Fordeling av månedslønn i 2022, heltidsjobber uten lærlinger og deltidsjobber uten lærlinger. Trunkert i toppen på 200 000 kroner. Kroner og prosent**

Månedslønnsintervall (kr)	Heltid uten lærlinger	Deltid uten lærlinger
5 000	0,002	0,001
10 000	0,020	0,015
15 000	0,042	0,101
20 000	0,347	1,247
25 000	1,065	4,130
30 000	3,646	14,199
35 000	8,707	20,474
40 000	14,469	19,046
45 000	15,010	14,118
50 000	13,835	10,496
55 000	10,301	6,138
60 000	7,544	3,534
65 000	5,459	2,118
70 000	4,068	1,258
75 000	3,172	0,877
80 000	2,466	0,600
85 000	1,857	0,411
90 000	1,497	0,286
95 000	1,069	0,194
100 000	0,979	0,179
105 000	0,717	0,116
110 000	0,619	0,096
115 000	0,491	0,080
120 000	0,383	0,055
125 000	0,354	0,043
130 000	0,271	0,033
135 000	0,228	0,025
140 000	0,188	0,020
145 000	0,146	0,013
150 000	0,144	0,012
155 000	0,107	0,008
160 000	0,095	0,009
165 000	0,089	0,006
170 000	0,061	0,006
175 000	0,061	0,004
180 000	0,048	0,004
185 000	0,040	0,003
190 000	0,035	0,003
195 000	0,029	0,003
200 000	0,033	0,002

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.1 Antall og andel faste og midlertidige jobber etter desil 1 - 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Antall og prosent**

	Fast		Midlertidig	
	Antall jobber	Andel	Antall jobber	Andel
Desil 1	153 863	8,6	36 381	29,0
Desil 2	173 405	9,7	18 101	14,4
Desil 3	176 173	9,8	15 566	12,4
Desil 4	177 382	9,9	14 331	11,4
Desil 5	179 817	10,0	11 698	9,3
Desil 6	183 430	10,2	8 235	6,6
Desil 7	185 448	10,4	6 315	5,0
Desil 8	186 846	10,4	5 017	4,0
Desil 9	186 622	10,4	5 125	4,1
Desil 10	187 050	10,4	4 781	3,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.2 Andel av lønnssum og gjennomsnittlig månedslønn i prosentil 100. Heltidsjobber uten lærlinger, Utvalgte år 1997 – 2022. Prosent og kroner**

	1997	2002	2007	2012	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Andel lønnssum (%)	3,1	3,1	3,4	3,5	3,5	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7	3,8
Månedslønn n (kr)	63 640	84 360	113 200	141 700	155 330	166 730	169 020	174 910	179 730	182 980	199 920	210 530

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.3 Andel jobber etter sektor i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

	Statsforvaltningen	Kommuneforvaltningen	Privat sektor og offentlige eide foretak
Desil 1	2,5	6,4	12,3
Desil 2	4,3	11,3	10,8
Desil 3	8,2	9,4	10,5
Desil 4	11,1	13,4	9,0
Desil 5	11,0	16,8	8,2
Desil 6	12,5	15,8	8,2
Desil 7	14,7	12,7	8,5
Desil 8	14,0	8,3	9,6
Desil 9	12,2	4,3	10,9
Desil 10	9,4	1,6	12,1

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.4 Andel jobber i de ulike sektorene og gini-koeffisient etter sentralitetsnivå. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Andel og gini-koeffisient**

	Sentralitetsnivå 1	Sentralitetsnivå 2	Sentralitetsnivå 3	Sentralitetsnivå 4	Sentralitetsnivå 5	Sentralitetsnivå 6
Privat sektor og offentlige eide foretak	73,8	69,0	68,7	68,2	68,0	66,4
Kommuneforvaltningen	10,5	15,3	18,5	22,1	23,5	28,3
Statsforvaltningen	15,6	15,7	12,8	9,7	8,5	5,3
Gini-koeffisient	0,233	0,204	0,185	0,166	0,163	0,163

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.5 Andel jobber i fire utvalgte næringer i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

	B Bergverksdrift og utvinning	K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	I Overnattings- og serveringsvirksomhet	N Forretningsmessig tjenesteyting
Desil 1	0,8	1,3	54,8	23,1
Desil 2	1,8	2,4	14,8	21,5
Desil 3	3,0	4,3	8,8	13,9
Desil 4	3,2	6,3	5,2	8,6
Desil 5	4,0	7,3	2,8	6,0
Desil 6	4,5	8,4	4,1	5,4
Desil 7	7,0	10,6	2,6	4,9
Desil 8	13,5	12,9	3,2	5,5
Desil 9	23,1	18,7	2,3	5,5
Desil 10	39,1	27,8	1,3	5,4

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.6 Andel jobber i to utvalgte næringer i desil 1 – 10. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

	O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	P Undervisning
Desil 1	1,8	4,4
Desil 2	3,1	4,8
Desil 3	7,5	7,4
Desil 4	11,6	11,2
Desil 5	11,0	18,8
Desil 6	11,9	19,2
Desil 7	15,7	15,4
Desil 8	15,7	10,7
Desil 9	13,7	6,1
Desil 10	8,0	2,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata 5.7 Gini-koeffisient, gjennomsnittlig månedslønn og antall heltidsekvivalenter etter næring og sektor. Heltidsjobber uten lærlinger. 2022. Gini-koeffisient, kroner og antall.**

	Gini-koeffisient	Månedslønn (kr)	Antall heltidsekvivalenter
Alle jobber	0,206	56 000	1 923 451
A Jordbruk, skogbruk og fiske	0,227	49 730	20 736
B Bergverksdrift og utvinning	0,227	83 490	60 433
C Industri	0,200	55 150	186 861
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0,206	73 080	16 057
E Vann, avløp, renovasjon	0,168	50 070	15 549
F Bygge- og anleggsvirksomhet	0,171	52 110	207 103
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	0,204	52 320	205 397
H Transport og lagring	0,215	53 660	101 730
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	0,158	38 320	51 929
J Informasjon og kommunikasjon	0,205	70 290	102 034
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	0,270	78 740	46 755
L Omsetning og drift av fast eiendom	0,281	68 220	19 413
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,205	67 600	127 998
N Forretningsmessig tjenesteyting	0,192	47 240	96 014
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0,147	58 140	147 347
P Undervisning	0,111	51 870	156 621
Q Helse- og sosialtjenester	0,164	50 660	303 737
R Kultur, underholdning og fritid	0,183	49 320	25 441
S Annen tjenesteyting	0,200	51 630	30 799
Kommuneforvaltningen	0,120	49 400	317 155
Statsforvaltningen	0,161	58 320	257 362
Privat sektor og offentlige eide foretak	0,227	57 110	1 348 934

Kilde: Statistisk sentralbyrå



**Figurdata 6.1 P90/P10 for utvalgte OECD-land, EU27 og OECD. 2018**

	P90/P10
Sverige	2,14
<b>Norge</b>	<b>2,35</b>
Belgia	2,44
Italia	2,57
Finland	2,58
Danmark	2,59
Island	2,66
Japan	2,82
Frankrike	2,86
Spania	3,17
<b>EU27</b>	<b>3,26</b>
<b>OECD</b>	<b>3,29</b>
Tyskland	3,33
Storbritannia	3,42
Canada	3,46
Sør-Korea	3,93
Latvia	4,08
Colombia	4,21
Israel	4,72
USA	4,95

Kilde: OECD

**Figurdata 6.2 P90/P10 for Norge, EU27 og OECD-land. 2005 – 2021**

	Norge	EU27	OECD
2005	2,12	3,43	3,54
2006	2,14	3,55	3,56
2007	2,2	3,4	3,61
2008	2,19	3,36	3,56
2009	2,23	3,35	3,52
2010	2,22	3,43	3,52
2011	2,27	3,31	3,52
2012	2,28	3,28	3,49
2013	2,3	3,27	3,46
2014	2,32	3,35	3,45
2015	2,35	3,24	3,41
2016	2,35	3,21	3,35
2017	2,34	3,18	3,32
2018	2,35	3,26	3,29
2019	2,36	3,28	3,33
2020	2,34	3,22	3,31
2021	2,34	3,26	3,36

Kilde: OECD

**Figurdata 6.3 P90/P10 for land i Norden og EU27. 2005 - 2021**

	Sverige	Norge	Finland	Danmark	Island	EU27
2005	2,03	2,12	2,49	2,39		3,43
2006	2,03	2,14	2,47	2,43	2,87	3,55
2007	2,06	2,2	2,55	2,45		3,4
2008	2,05	2,19	2,57	2,43		3,36
2009	2,04	2,23	2,59	2,4		3,35
2010	2,04	2,22	2,52	2,5	2,65	3,43
2011	2,04	2,27	2,58	2,51		3,31
2012	2,06	2,28	2,54	2,52		3,28
2013	2,08	2,3	2,55	2,56		3,27
2014	2,1	2,32	2,57	2,56	2,69	3,35
2015	2,09	2,35	2,56	2,56		3,24
2016	2,11	2,35	2,5	2,57		3,21
2017	2,12	2,34	2,57	2,56		3,18
2018	2,14	2,35	2,58	2,59	2,66	3,26
2019	2,13	2,36	2,56	2,6		3,28
2020	2,14	2,34	2,55	2,57		3,22
2021	2,17	2,34	2,57	2,58		3,26

Kilde: OECD

**Figurdata 6.4 P50/P10 og P90/P50 for utvalgte land. 2018**

	P50/P10	P90/P50
Sverige	1,34	1,59
Portugal	1,39	2,47
Italia	1,4	1,83
Norge	1,43	1,64
Finland	1,46	1,76
Belgia	1,47	1,66
Danmark	1,47	1,76
Frankrike	1,49	1,92
Sveits	1,5	1,82
Ungarn	1,52	2,12
Island	1,57	1,7
Spania	1,61	1,97
Nederland	1,62	1,81
OECD	1,63	2,01
EU27	1,64	1,98
Østerrike	1,65	1,93
Storbritannia	1,72	1,98
Tyskland	1,79	1,86
Irland	1,79	2,09
Polen	1,84	2,01

Kilde: OECD

**Figurdata B1 Ulike mål på ulikhet. 1997 – 2022. Gini, P90/P10, S10/S1, Palma-rate, S80/S20 & Hoover-indeks**

	Gini	P90/P10	S10/S1	Palma rate	s80/s20 (20:20)	Hoover indeks
1997	0,165	1,942	2,82	0,601	2,21	11,5
1998	0,163	1,946	2,79	0,591	2,20	11,5
1999	0,165	1,966	2,82	0,599	2,22	11,5
2000	0,169	1,997	2,89	0,609	2,26	11,9
2001	0,176	2,039	3,03	0,631	2,34	12,4
2002	0,179	2,043	3,08	0,635	2,37	12,5
2003	0,180	2,068	3,09	0,642	2,38	12,8
2004	0,180	2,053	3,08	0,638	2,38	12,7
2005	0,182	2,066	3,14	0,649	2,40	12,8
2006	0,186	2,095	3,24	0,664	2,45	13,1
2007	0,191	2,157	3,36	0,675	2,52	13,4
2008	0,193	2,177	3,43	0,681	2,55	13,4
2009	0,194	2,204	3,44	0,683	2,57	13,5
2010	0,195	2,206	3,47	0,689	2,57	13,6
2011	0,198	2,241	3,56	0,699	2,62	13,8
2012	0,198	2,256	3,57	0,695	2,63	13,8
2013	0,201	2,293	3,61	0,704	2,66	14,1
2014	0,201	2,307	3,62	0,705	2,68	14
2015	0,207	2,330	3,81	0,717	2,76	14,5
2016	0,205	2,302	3,71	0,718	2,71	14,2
2017	0,204	2,298	3,71	0,715	2,71	14,2
2018	0,206	2,311	3,73	0,721	2,73	14,4
2019	0,206	2,333	3,74	0,724	2,74	14,4
2020	0,206	2,329	3,74	0,717	2,73	14,3
2021	0,209	2,343	3,81	0,730	2,77	14,5
2022	0,211	2,357	3,84	0,737	2,79	14,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata E1 Andel jobber i desil 1 – 10 etter sentralitetsnivå. Heltidsjobber uten lærlinger, 2022. Prosent**

	Sentralitet 1	Sentralitet 2	Sentralitet 3	Sentralitet 4	Sentralitet 5	Sentralitet 6
Desil 1	8,6	9,5	10,6	10,5	12,7	14,1
Desil 2	6,9	9,7	11,3	12,3	13,6	13,6
Desil 3	7,6	9,8	11,0	12,2	12,4	12,3
Desil 4	7,5	10,2	11,3	12,2	11,4	10,9
Desil 5	8,4	10,1	10,9	11,5	10,9	10,9
Desil 6	9,4	9,8	10,5	10,9	10,5	10,6
Desil 7	10,3	10,1	10,0	10,0	9,4	9,7
Desil 8	11,7	10,2	9,3	8,7	8,5	7,9
Desil 9	13,6	10,3	8,2	6,8	6,4	6,1
Desil 10	16,0	10,3	7,1	4,9	4,1	3,9

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figurdata E2 P90/P10 for EU27, OECD-land, Portugal, Litauen, Estland og Polen. 2005 – 2021**

	EU27	OECD	Portugal	Litauen	Estland	Polen
2005	3,43	3,54				
2006	3,55	3,56	4,98	4,69	4,29	4,32
2007	3,4	3,61				
2008	3,36	3,56				4,11
2009	3,35	3,52				
2010	3,43	3,52	4,5	4,31	4,05	3,96
2011	3,31	3,52				
2012	3,28	3,49				4,1
2013	3,27	3,46				
2014	3,35	3,45	4,05	3,78	3,78	4,03
2015	3,24	3,41				
2016	3,21	3,35				3,81
2017	3,18	3,32				
2018	3,26	3,29	3,43	3,54	3,54	3,7
2019	3,28	3,33	3,28	3,16	3,64	
2020	3,22	3,31	3,54	3,34	3,52	3,45
2021	3,26	3,36		3,51	3,44	

Kilde: OECD

**Figurdata E3 P90/P10 for EU27, OECD-land, Italia, Frankrike og Tyskland. 2005 – 2021**

	Italia	Frankrike	EU27	OECD	Tyskland
2005			3,43	3,54	3,15
2006	2,66	2,78	3,55	3,56	3,36
2007			3,4	3,61	3,23
2008			3,36	3,56	3,2
2009			3,35	3,52	3,31
2010	2,64	2,81	3,43	3,52	3,33
2011			3,31	3,52	3,47
2012			3,28	3,49	3,28
2013			3,27	3,46	3,39
2014	2,59	2,81	3,35	3,45	3,42
2015			3,24	3,41	3,52
2016			3,21	3,35	3,36
2017			3,18	3,32	3,32
2018	2,57	2,86	3,26	3,29	3,33
2019	2,64	2,91	3,28	3,33	3,28
2020	2,7	2,83	3,22	3,31	3,33
2021		2,95	3,26	3,36	

Kilde: OECD

**Figurdata E4 P90/P10 for OECD-land, Tyrkia, Sør-Korea og Colombia. 2005 – 2021**

	OECD	Tyrkia	Sør-Korea	Colombia
2005	3,54		5,04	
2006	3,56	4,1	5,12	
2007	3,61		4,99	7,65
2008	3,56		4,93	6,43
2009	3,52		4,72	6,03
2010	3,52	3,8	4,77	6,3
2011	3,52		4,8	6,49
2012	3,49		4,63	5,88
2013	3,46		4,7	5,47
2014	3,45	3,53	4,79	5,5
2015	3,41		4,59	4,81
2016	3,35		4,5	4,57
2017	3,32		4,3	4,36
2018	3,29	3,36	3,93	4,21
2019	3,33		3,63	4,55
2020	3,31		3,6	4,67
2021	3,36		3,61	4,83

Kilde: OECD