

Utviklingen i lederlønninger i Norge, 1997-2020

*En empirisk studie av utviklingen i lederlønninger i Norge i
perioden 1997-2020, med et særlig fokus på ledere i offentlig
sektor*

Jørgen Tveit Sandberg



Masteroppgave
Samfunnsøkonomi
30 studiepoeng

Økonomisk Institutt
Samfunnsvitenskapelig Fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Mai/2021

Utviklingen i lederlønninger i Norge, 1997-2020

En empirisk studie av utviklingen i lederlønninger i Norge i perioden 1997-2020, med et særlig fokus på ledere i offentlig sektor

© Jørgen Tveit Sandberg

2021

Utviklingen i lederlønninger i Norge, 1997-2020

Jørgen Tveit Sandberg

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Denne oppgaven er en empirisk studie av utviklingen i lederlønninger og lønnsulikhet i Norge i perioden 1997-2020. Oppgaven benytter den historiske lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå til å analysere lønnsutviklingen til ulike grupper lønnstakere, forholdet mellom dem og mulige årsaker til utviklingen.

Resultatene viser at gruppen med ledere i offentlig sektor er gruppen lønnstakere med sterkest lønnsvekst i perioden, med en vekst på 64 prosent, betydelig sterkere enn både øvrige ansatte i egen sektor og ledere i privat sektor. Ledergruppen i offentlig sektor gikk fra å tjene 1,29 ganger lønnen til øvrige ansatte i sektoren i 1997 til 1,37 i 2020. Lønnsspredningen innad i ledergruppen i offentlig sektor økte i perioden, ved at de relative lønnsforskjellene mellom de best betalte lederne og resten av lederne økte markant. Parallelt med utviklingen i lederlønninger, steg lønnsulikheten i Norge, målt ved Gini-koeffisienten, fra 0,16 til 0,21. Resultatene fra dekomponeringsanalyser av kontrafaktisk lønnsutvikling, viser at 6,2 prosent av reallønnsveksten til lederne i offentlig sektor skyldes endringer i demografiske kjennetegn (kjønn, alder og utdanning). Resultatene viser også at forskjeller i de demografiske kjennetegnene til ledergruppene i de to sektorene bidro til å gi et lavere lønnsgap mellom dem, enn hva det ville vært ved likhet i de demografiske kjennetegnene. Denne effekten av demografiske forskjeller ble sterkere gjennom perioden, og gikk fra å «reduere» lønnsgapet med 11,2 prosent i 1997 til 26 prosent i 2020.

Hovedfunnene i oppgaven er for det første; at lederne i offentlig sektor i perioden 1997-2020 hadde en sterkere lønnsvekst enn andre, at lønnsspredningen innad i gruppen økte, og at lønnsulikheten totalt i sektoren og blant samtlige lønnstakere økte. For det andre, viser resultatene at deler av lønnsveksten i gruppen og noe av lønnsgapet mellom lederne i de to sektorene skyldes endringer og skjevheter i underliggende demografiske kjennetegn.

Forord

Jeg vil gjerne rette en stor takk til mine veiledere Manudeep S. Bhuller og Rolf Aaberge for god veiledning, gjennom hele prosessen fra de innledende samtalene i september 2020. Jeg vil også takke IT-avdelingen i SSB og Knut Håkon Grini for hjelp til spørsmål rundt henholdsvis programvare og datamaterialet. En stor takk til mine medstudenter og venner ved Økonomisk Institutt for å sørge for sosial trivsel gjennom utallige lange frokost- og lunsjpauser. En spesielt stor takk går til Anniken, som har gjort en uforholdsmessig stor del av matlagingen det siste halve året, og ellers vært støttende og oppmuntrende ved behov. Og takk til min far for å ha korrekturlest oppgaven og gitt konstruktive tilbakemeldinger.

Denne masteroppgaven er skrevet som en del av et pågående forskningsprosjekt «Collective Bargaining, Information Frictions, and Labor Market Dynamics (UNIFRIC)» ved Økonomisk institutt ved Universitetet i Oslo, finansiert av Norges Forskningsråd under prosjektnummer 275123. Datamaterialet benyttet i analysen er hentet fra Statistisk sentralbyrå. Vurdering av personvern og relaterte tilrådninger er arkivert digitalt hos SSB under journalnummer 2018/1585. Mer informasjon om prosjektet finnes elektronisk på <https://www.sv.uio.no/econ/english/research/projects/unifric>

Bearbeiding av datamaterialet og samtlige analyser er gjort i programvaren *RStudio*, et integrert utviklingsmiljø (*IDE*) basert på programmeringsspråket *R*.

Eventuelle feil og mangler i oppgaven er mitt ansvar.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
2	Litteratur	5
2.1	Lederlønninger i Norge	5
2.2	Topplederlønninger internasjonalt.....	8
2.3	Toppinntekter og inntektsfordeling	9
3	Lønnsdannelsen i Norge	11
3.1	Den norske/nordiske modellen	11
3.2	Lønnsdannelse blant ledere i offentlig sektor	14
4	Definisjoner, metoder og datakilder	15
4.1	Arbeidsforhold.....	15
4.2	Ytterligere avgrensninger i utvalget	16
4.3	Klassifisering av sektorene	16
4.4	Klassifisering av ledere	18
4.5	Lønnsstatistikk 1997-2014	18
4.6	Lønnsstatistikk 2015-2020	19
4.7	Statsministerens lønn	20
4.8	Definisjon av gruppering brukt i dekomponeringsanalysene	21
5	Empiriske resultater	23
5.1	Utvikling i lederlønninger	24
5.2	Utvikling i lønnsulikhet	31
5.3	Dekomponeringsanalyser	34
6	Intern validitet og mulige svakheter	43
6.1	Endringer i datainnsamling og klassifiseringer i perioden 1997-2014.....	43
6.2	Bruddet i lønnsstatistikken i 2015	44
6.3	Antagelser gjort til tolkning av dekomponeringsanalyse	45
7	Diskusjon	47
7.1	Økt lønnsulikhet	47
7.2	Relativt sterk lønnsvekst for ledere i offentlig sektor.....	48
8	Konklusjon.....	53
	Referanser.....	55
	Appendiks.....	63

Liste over tabeller

Tabell 1: Klassifisering av sektorene 17

Figurliste

Figur 1: Gjennomsnitts- og medianlønn, etter sektor og stilling.	24
Figur 2: Lederlønninger relativt øvrige ansattes lønninger.....	25
Figur 3: Relative topplederlønninger, ved topp 1% og topp 10%.....	26
Figur 4: Lederlønninger offentlig sektor relativt til privat sektor	28
Figur 5: Lønn ledere med høyere lønn enn statsministeren	29
Figur 6: Gini-koeffisienten, etter sektor og totalt.....	33
Figur 7: Kontrafaktisk lønnsanalyse, gruppeandeler lik 1997	37
Figur 8: Kontrafaktisk lønnsanalyse, gruppeandeler lik privat sektor	42

1 Innledning

Lederlønninger er lønnsinntektene til personer med lederstillinger. Det finnes mange ulike lederstillinger, varierende i omfang og ansvar. Like varierende er lønnsinntektene personer i lederstillinger mottar. Likevel er det slik at de fleste ledere tjener mer enn de fleste øvrige ansatte. Samtidig som det kan være gode grunner til dette, er lønnsforskjellene noe som stadig engasjerer, og fører til debatt i politikken, i media og på arbeidsplasser. Spesielt engasjerende er lønningene til ledere i offentlig sektor. Lønninger til denne gruppen er viktig blant annet fordi det er skattebetalerne som finansierer dem. Derfor er det interessant å studere lønnsutviklingen til gruppen, og sammenligne den med lønnsutviklingen til andre ansatte i offentlig sektor og til ledere i privat sektor.

Hver høst, ved frislippet av skattematene, blir det store nyhetsoppslag om nivået på topplønningene i landet. Personene med de høye lønningene, mange av dem ledere, og selskapene de jobber i får ofte kritisk lys mot seg, hvor de må rettferdiggjøre lønnsnivået og forsvare seg mot antydninger om urettmessige lønnsøkninger. Debattene er ofte basert på anekdotiske betraktninger, der en trekker frem millionlønningen til én toppleder, eller en mindre gruppe toppledere og administrerende direktører. Tallene det fokuseres på er gjerne øyeblikksbilder, i form av lønn inneværende år, eller smalere utviklingsanalyser der en ser på lønnsveksten fra året før. Selv om personene og stillingspostene det settes søkelys på absolutt er viktige, utgjør de kun en liten del av lønnstakerne i Norge. Det er interessant å vite om anekdotene som trekkes frem i media gjenspeiler lønnsutviklingen til en større og mer mangfoldig gruppe ledere. Etersom årlige svingninger kan være mer utsatt for å være drevet av politiske beslutninger og midlertidige sjokk i økonomien, er det også interessant å se på utviklingen over en lengre periode.

Denne oppgaven forsøker slik å komplementere de mer anekdotiske årlige medieoppslagene og debattene om lederlønninger med en analyse av lønnsutviklingen til ledere i Norge i perioden 1997-2020. Ved å bruke data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) sin historiske lønnsstatistikk skal jeg drøfte følgende spørsmål: Hvordan utviklet lederlønnene seg sammenlignet med lønningene til øvrige ansatte? Hvordan var utviklingen i relative lønninger, både mellom ledere og øvrige ansatte i hver sektor, og mellom lederne i de to sektorene? Hva skjedde med lønnsfordelingen innad i ledergruppene? Kan noe av lønnsutviklingen for ledere i offentlig

sektor forklares av endringer i sammensetning av personer som har inngått i denne gruppen over tid? I tillegg ser jeg på hvordan utviklingen i lønnsulikhet var gjennom perioden, og forsøker slik å skape et mer helhetlig bilde av utviklingen i lønnsfordelingen i Norge. Jeg søker å svare på disse spørsmålene ved å se på en rekke absolutte og relative lønnsestimater, i form av snitt- og medianlønnsv verdier for de ulike gruppene, samt en rekke forholdstall basert på snitt- og medianlønnsv verdiene. Lønnsulikheten studeres ved hjelp av Gini-koeffisienten. For å undersøke betydning av sammensetning ser jeg på hvordan endringer i demografiske kjennetegn som kjønn, alder og utdanning henger sammen med lønnsutviklingen for ledere. Jeg utfører to dekomponeringsanalyser. I den første analysen holder jeg de demografiske kjennetegnene til ledergruppene fast til 1997-nivået, og estimerer en kontrafaktisk snittlønn for ledere som ville eksistert i fraværet av endringer i demografiske kjennetegn. I den andre analysen holder jeg de demografiske kjennetegnene til lederne i offentlig sektor lik de demografiske kjennetegnene til lederne i privat sektor i hvert år, og estimerer tilsvarende en kontrafaktisk snittlønn for ledere i offentlig sektor under en antagelse om at deres sammensetning var lik den i privat sektor.

Jeg finner at ledere i offentlig sektor er gruppen med lønnstakere som har hatt sterkest lønnsvekst i perioden 1997-2020, med en vekst på 64 prosent. Til sammenligning har øvrige ansatte i offentlig sektor hatt en vekst på 53 prosent, mens ledere og øvrige ansatte i privat sektor har hatt en vekst på henholdsvis 48 prosent og 46 prosent. Forholdet mellom medianlønnen til ledergruppen og medianlønnen til de øvrige ansatte steg fra 1,29 til 1,37 i offentlig sektor og fra 1,55 til 1,57 i privat sektor, mens forholdet mellom medianlønnen til de 10 prosent høyest lønnede lederne og medianlønnen til de resterende 90 prosent av lederne steg fra 1,42 til 1,73 i offentlig sektor og fra 1,95 til 2,42 i privat sektor. Forholdet mellom medianlønnen til de 1 prosent høyest lønnede lederne og de resterende 99 prosent steg fra 2,34 til 2,44 i offentlig sektor og fra 3,1 til 4,5 i privat sektor. Antall ledere i offentlig sektor med høyere lønn enn statsministeren steg fra 103 i 1997 til 293 i 2020. Medianlønnsv utviklingen til gruppen fulgte stort sett utviklingen i statsministerlønnen. Medianlønnen til gruppen var 1,10 ganger statsministerlønnen i 1997 og 1,08 ganger statsministerlønnen i 2020. Parallelt med utviklingen i lederlønnvinger, steg lønnsulikheten for samtlige lønnstakere, målt ved Gini-koeffisienten, fra 0,163 i 1997 til 0,206 i 2020.

Videre finner jeg gjennom den første kontrafaktiske dekomponeringsanalysen at 6,2 prosent av reallønnsveksten til lederne i offentlig sektor kan forklares av endringer i demografiske

kjennetegn som kjønn, alder og utdanning. Gjennom den andre kontrafaktiske lønnsanalysen finner jeg at forskjeller i de demografiske kjennetegnene til ledergruppene i de to sektorene har bidratt til å gjøre lønnsgapet mindre enn det ville vært ved lik demografisk sammensetning. I 2020 bidro forskjeller i de demografiske kjennetegnene til at lønnsgapet mellom lederne var på 139 148 NOK, i stedet for 188 041 NOK. Dette betyr at de demografiske skjevhetene bidro til å gjøre lønnsgapet 26 prosent mindre enn det ville vært ved demografisk likhet. Altså, hvis ledere i offentlig sektor hadde hatt de samme demografiske kjennetegn som ledere i privat sektor ville de i snitt tjent i underkant av 49 000 NOK mindre i 2020 enn det de faktisk tjente.

Resten av oppgaven er strukturert på følgende vis: kapittel 2 inneholder en gjennomgang av tidligere forskning på lederlønninger, toppinntekter og lønnsulikhet. Kapittel 3 beskriver lønnsfastsettelsen for ledere og øvrige ansatte i Norge. Kapittel 4 gir en gjennomgang av datakildene og arbeidet som er gjort med datakildene for å klargjøre dem til analysene. Kapittel 5 presenterer metoden og de tilhørende empiriske resultatene. Kapittel 6 gir en oppsummering av svakheter og utfordringer ved analysene. Kapittel 7 gir en diskusjon av resultatene, før kapittel 8 oppsummerer hovedfunn og gir en konklusjon.

2 Litteratur

2.1 Lederlønninger i Norge

Det finnes en omfattende litteratur om lederlønninger. Litteraturen innebærer alt fra deskriptive analyser av utviklingen i Norge og komparative analyser av forholdene i ulike land, til studier med formål om å avdekke årsaker til og konsekvenser av utviklingen til lederlønningene.

Et eksempel på en deskriptiv analyse er Hersoug (2000) som viser at norske bedriftsledere i 1999 i gjennomsnitt tjente mellom 1,8 og 4,5 ganger mer enn en vanlig industriarbeider. Størrelsen på forholdstallet øker med antall ansatte i bedriften, og øker spesielt kraftig når en ser på ledere av bedrifter med mer enn 250 ansatte. Selv om lederne i studien tjener godt over industriarbeiderne, vises det til at norske lederlønninger er relativt lave i et internasjonalt perspektiv. Et annet eksempel er Dale-Olsen (2002), som finner at topplønnen i norske bedrifter i 1996 i gjennomsnitt var 2 ganger høyere enn medianlønnen i bedriften. Artikkelen viser videre hvordan dette er lavere enn nivået på topplønninger i en rekke andre OECD-land og at lønnsforskjellene i Norge i den sammenheng er relativt lave.

En rekke studier har sett nærmere på utviklingen i lederlønningene over tid. Randøy og Skalpe (2007) gir en god gjennomgang av lederlønnutviklingen fra 1996 til 2005, og undersøker ulike lederlønnsteorier. De finner blant annet at lederlønnveksten i de børsnoterte selskapene i perioden 1998-2004 var tre ganger så stor som lønnsveksten i industrien. De finner også at ledere i offentlig dominerte bedrifter har et lavere lønnsnivå enn ledere i privateide bedrifter.¹ Når de ser på *utviklingen* i lønn finner de derimot ingen store forskjeller mellom privateide og offentlig dominerte bedrifter. Svalund (2008) ser på lønnsutviklingen til topplederne i selskap med over 1000 ansatte, og finner blant annet at gjennomsnittslønnen økte med 125 prosent fra 2002 til 2006. Denne studien viser videre at lønnsspredningen innad i denne toppledergruppen økte gjennom perioden og at grunnlønnen utgjorde en stadig synkende andel av total lønn. Svalund viser også at veksten i lederlønningene, ved en bredere definisjon

¹ Med offentlig dominerte bedrifter menes bedrifter hvor mer enn 50% av aksjekapitalen er eid av stat, fylkeskommune eller kommune. I denne oppgaven blir noen av disse lederne klassifisert til offentlig sektor, og noen til privat sektor. Helseforetakene med underliggende foretak og noen foretak som ikke driver med markedsrettet virksomhet er plassert i offentlig sektor, mens resten er i privat.

enn den ovennevnte, har vært mye kraftigere enn den generelle lønnsveksten i industri, varehandel og offentlig forvaltning i perioden.

Randøy og Skalpe (2010) ser på lederlønnsveksten fra 2004 til 2008, og finner at ledere i offentlige organisasjoner og statsforetak med over 250 ansatte hadde en nominell vekst i medianlønnen på 6,5 prosent i snitt hvert år i perioden. Til sammenligning hadde den gjennomsnittlige industriarbeider en nominell lønnsvekst 4,6 prosent. Lederne i offentlig sektor hadde med andre ord en klart sterkere lønnsvekst i perioden. Likevel er den klart svakere enn lønnsveksten til både ledere av børsnoterte selskaper og ledere av børsnoterte statsdominerte selskaper, som hadde en årlig lønnsvekst på henholdsvis 16,4 prosent og 10,5 prosent i snitt gjennom perioden. Asche, Solberg og Kristiansen (2017) tar for seg lønnsutviklingen for toppledere i børsnoterte selskaper fra 2012 til 2016, og finner at medianlønnen har økt med 3,32 prosent i snitt hvert år. De finner videre at dette er en reallønnsvekst når de justerer for prisstigning ved å bruke konsumprisindeksen (KPI), og at topplederne har hatt en årlig vekst i reallønningene på om lag 1 prosent over det den gjennomsnittlige industriarbeideren har hatt. Et fellestrekk for flere av de nevnte studiene er imidlertid at de enten utelukkende eller i hovedsak fokuserer på ledere i privat sektor. I tillegg fokuserer flere av dem kun på en smal gruppe toppledere, som utgjør en relativt liten del av personer med lederstillinger i Norge.

Barth, Røed og Schøne (2004) gir en deskriptiv analyse av lønnsutviklingen i perioden 1997-2001 for personer med funksjonærstilling i henholdsvis offentlig og privat sektor. Studien sammenligner utviklingen i sektorene og undersøker årsaker til lønnsforskjeller mellom sektorene. De finner at funksjonærer i privat sektor har hatt en lønnsvekst (nominell) på 24,5 prosent i perioden, mot 21,5 prosent for funksjonærer i offentlig sektor. Videre undersøker de i hvilken grad lønnsforskjellene kan skyldes ulikheter og endringer i observerbare kjennetegn som kjønn, utdanning, alder og erfaring. Når de kontrollerer for dette øker lønnsforskjellene, hvilket betyr at det observerte lønnsgapet mellom sektorene ikke skyldes forskjeller i de nevnte observerbare kjennetegnene. En funksjonærstilling er imidlertid ikke det samme som en lederstilling, selv om det er noe overlapping mellom dem. Eksempelvis er vitenskapelige ansatte inkludert i funksjonærgruppen, men ikke i ledergruppen. Studien dekker likevel en rekke av manglene i sammenlignbarhet i de tidligere nevnte studiene. Bragelien og Mjøs (2009) ser nærmere på statens lederlønnssystem, som er et lønnsfastsettelsessystem for en mindre gruppe toppledere i staten. De finner at statlige ledere som har vært en del av dette systemet hadde en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst på 6 prosent i perioden 1998-2007. Til

sammenligning var den årlige gjennomsnittsvæksten for et utvalg øvrige ansatte i begge sektorer på 4,6 prosent, mens den var på 5,1 prosent for ledere av bedrifter/organisasjoner med mellom 25 og 50 ansatte. Riksrevisjonen (2018) undersøker lønnsutviklingen i perioden 2014-2017 for daglige ledere i 43 statlig heleide selskaper. Rapporten finner at 24 av disse lederne har hatt en gjennomsnittlig årlig lønnsvekst gjennom perioden som er høyere enn snittet i samfunnet på 2,5 prosent. På bakgrunn av den avdekte lønnsutviklingen anbefaler Riksrevisjonen at «departementene i større grad påser at styrene tar hensyn til moderasjon ved fastsettelsen av fastlønn og eventuell bonus til daglig leder» (Riksrevisjonen, 2018, s. 20).

En annen viktig kilde til kunnskap om lederlønninger er de årlige rapportene til det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). Rapportene gir blant annet oversikt over lønns- og prisutviklingen, og har som mål å «legge til rette for at partene i arbeidslivet og myndighetene har en best mulig felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi» (Regjeringen, 2020). I disse rapportene er det hvert år satt av delkapitler som tar for seg utviklingen i lederlønnene. I rapporten for 2021 går det fram at veksten i gjennomsnittslønnen for toppledere i offentlig sektor var på 1,8 prosent fra 2019 til 2020. Tilsvarende tall for administrerende direktører i privat sektor var 3,2 prosent. Den lave lønnsveksten skyldes imidlertid i stor grad de økonomiske konsekvensene av korona-pandemien. Hvis en ser på perioden 2011-2020 hadde ledere i offentlig forvaltning en lønnsvekst på 4,1 prosent i snitt hvert år. Til sammenligning var den gjennomsnittlige lønnsveksten per år på rundt 3 prosent for ansatte i industrien og varehandelen, og på rundt 3,2 prosent for ansatte i offentlig forvaltning, hvis en ser på den samme perioden (TBU, 2021).

Det er også en omfattende litteratur på mekanismene som er med på å fastsette lønnsnivået til lederne, og på konsekvensene av lønnsnivået. Ettersom verken årsaker til eller konsekvenser av høye lederlønninger er hovedtema i denne oppgaven, vil jeg kun gi en kort oppsummering av den eksisterende litteraturen om disse temaene. Flere av teoriene til hvorfor lederlønnene er så høye, peker på resultatorientert lønn som en av faktorene. Bruken av resultatorientert lønn har økt voldsomt de siste 30-40 årene, spesielt i USA, men også i Norge har det blitt vanligere. Lunde og Grini (2007) finner at rundt 33 prosent av lederne i privat sektor fikk utbetalt en bonus i 2005. En av de mest populære teoriene for at bruken av resultatorientert lønn har økt er agent-prinsippal-teorien. Denne går ut på at ettersom eierne ikke kan vite om daglig ledere/toppledere har de samme mål/motiv som dem selv, vil de knytte deler av lønnen opp til de resultater eierne ønsker seg. Slik sikrer eierne at daglig leder jobber for å nå de samme målene som de selv

ønsker. Se for eksempel Bebchuk og Fried (2003) for en grundigere gjennomgang av litteraturen på agent-prinsipal-problemet. Mekanismene bak lønnsfastsettelsen for ledere er diskutert av Holden (2007). Dale-Olsen og Østbakken (2009) tar for seg lønnsutviklingen i perioden 1995-2006, og undersøker blant annet en rekke korrelasjonsforhold til lederlønnings. Rapporten gir også en god gjennomgang av deler av litteraturen på lederlønnings, både nasjonalt og internasjonalt. Tankesmien Agenda (2015) gir en deskriptiv analyse av utviklingen i topplederlønnings i Norge og mulige årsaker til utviklingen, mens Knudsen (2001) diskuterer toppplønning og hva som utgjør akseptable lønnsforskjeller.

2.2 Topplederlønnings internasjonalt

Det er en omfattende litteratur innen økonomifaget på lederlønn i privat sektor, eller «CEO pay» (Chief Executive Officer) som begrepet er på engelsk. Denne gruppen tilsvarer gruppen med stillingstittel «administrerende direktør» i Norge. Som nevnt innledningsvis er forskjellene mellom ledere og øvrige ansatte større i USA enn de er i Norge, og det er spesielt topplederne i denne gruppen som drar ifra. Det er derfor forsket mye på denne gruppen, både i form av deskriptive analyser av utviklingen og teori-basert forskning med mål om å avdekke hvorfor lønningene har utviklet seg slik de har. En rapport av Economic Policy Institute fra 2019 viser at lønningene til CEO-gruppen i USA økte med 940 prosent i perioden 1978-2018, mens gjennomsnittsarbeideren opplevde en lønnsøkning på 12 prosent i samme periode. Den viser også at forholdstallet mellom CEO-gruppen og gjennomsnittsarbeideren var 20-til-1 i 1965, og at forholdstallet hadde vokst til 278-til-1 i 2018. Dette betyr at den gjennomsnittlige Adm.Dir. tjente 278 ganger så mye som gjennomsnittsarbeideren i 2018. Rapporten peker videre på hvordan dette øker ulikheten i USA og begrenser den økonomiske veksten til den store majoriteten (Mishel & Wolfe, 2019). Manuere og Hove (2018) gir en gjennomgang av teoriene bak lønnsfastsettelsen til toppledergruppen.

2.3 Toppinntekter og inntektsfordeling

I tillegg til forskningen på lederlønninger spesifikt, er det også en omfattende litteratur som ser på toppinntektene og inntektsfordelingen generelt. Det er i de fleste land en stor andel av toppledere representert blant toppinnteksgruppene. Atkinson og Piketty (2007) med medforfattere analyserer lønnsutviklingen gjennom det tjuende århundret i en rekke europeiske og engelsk-språklige land. Atkinson og Piketty (2010) med medforfattere tar for seg utviklingen frem til 2007. Resultatene fra disse to bøkene viser at det i en rekke land har vært lignende trender i inntektsfordelingen siden starten av det 20. århundret. Felles for utviklingen er at inntektsandelen til topp-1-prosenten er relativt høy frem mot 1930, på mellom 10 og 20 prosent. Deretter synker den frem mot andre verdenskrig og inn i etterkrigstiden, ned mot nivåer på mellom 5 og 10 prosent. Fra 1980-tallet av begynner reverseringen av denne utviklingen i de fleste OECD-landene og inntektsandelen til topp-1-prosenten begynner å stige igjen. Denne økningen sammenfaller i mange tilfeller med globaliseringen som fant sted i denne perioden. I Norge er det gjort en rekke studier på inntektsfordelingen helhetlig, og noen av disse fokuserer spesielt på toppinntekter. Aaberge, Atkinson og Modalsli (2020) undersøker hvordan inntektsfordelingen i Norge har endret seg gjennom perioden 1875-2017, og finner at økningen av toppinntektsandelene har hatt avgjørende betydning for økning i ulikhet i fordelingen av markedsinntekt de siste 30 årene.

Grini og Hungnes-Lien (2011) finner at lønnsforskjellene økte i perioden 2000-2010, blant annet ved at gjennomsnittslønnen til de ti prosent høyest lønnede steg mer enn gjennomsnittslønnen for samtlige lønnstakere. De finner videre at veksten til topp-desilet var sterkere i privat sektor enn i offentlig sektor, en lønnsøkning på 67 prosent mot en lønnsøkning på 56 prosent. Geier og Grini (2018) viser at gjennomsnittlig månedslønnen til de ti prosent høyest lønnede i forhold til gjennomsnittet for de resterende 90 prosentene, gikk fra å være 2,8 ganger så stor i 1997 til å være 3,8 ganger så stor 2017. De viser også at lønnsulikheten i landet har økt, og i perioden 2008-2017 var veksten i lønnsulikhet sterkere i offentlig sektor enn i privat sektor. Lønnsulikheten, målt ved Gini-koeffisienten steg fra rundt 0,125 til rundt 0,15 i offentlig sektor. Det innebærer en økning på 21,4 prosent i perioden. Til sammenligning økte Gini-koeffisienten med 7,7 prosent i privat sektor.

3 Lønnsdannelsen i Norge

3.1 Den norske/nordiske modellen

Den norske modellen refererer til hvordan det norske arbeidsmarkedet er organisert. Organiseringen har en rekke likhetstrekk med våre nordiske naboer. Av den grunn brukes ofte begrepene «den nordiske modellen» og «den norske modellen» om hverandre. Et av fellestrekkene mellom landene er at samtlige er små åpne økonomier, hvilket gjør dem tett knyttet til resten av verden uten stor påvirkningskraft. Calmfors og Drifill (1988) peker på sentrale lønnsforhandlinger mellom sterke nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som et fellestrekk. Moene, Wallerstein og Hoel (1993) karakteriserer lønnsforhandlingene i de nordiske landene som svært sentraliserte ved at en veldig stor del av lønnstakerne, også i privat sektor, dekkes av sentrale forhandlinger. Ulike fagdisipliner har ulike definisjoner av hva som utgjør den norske modellen, men felles for de alle er at lønnsdannelsen i arbeidslivet er en viktig del av modellen. Dølvik (2013) nevner tre grunnpillarer i modellen:

- Et organisert arbeidsliv med sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlinger
- Økonomisk styring, der finans- og pengepolitikken brukes aktivt til å stabilisere etterspørselen i økonomien for å sikre bærekraft i offentlige finanser
- En stor og omfattende velferdsstat med fokus på høy sysselsetting, gjennom brede støtteordninger, høy barnehagedekning, samt gratis offentlig helsehjelp og utdanning

3.1.1 Trepertssamarbeidet

Lønnsdannelsen er her sentral, og fungerer i relasjon med de andre grunnpillarene. Trepertssamarbeidet er grunnmuren i lønnsdannelsen i Norge, og betegner samarbeidet mellom arbeidstakerne, arbeidsgiverne og staten. I mellomkrigstiden ble det nødvendig at staten gikk inn som en tredjepart og løste lønnsforhandlingene mellom de to andre partene. I Norge regnes Hovedavtalen fra 1935 som begynnelsen på trepartssamarbeidet. Hovedavtalen ble inngått av arbeidsgiverne og arbeidstakerne, og avtalen la grunnlaget for lønnsdannelsen i Norge de påfølgende årene. Avtalen ble så fornyet i 1947, og har siden blitt fornyet ved jevne mellomrom, normalt etter fire år (Alsos & Jakhelln, Hovedavtale, 2018). I dag er arbeidsgiverne organisert

gjennom blant annet NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) med medlemsorganisasjoner og KS (Kommunesektorens Organisasjon). Arbeidstakerne er organisert gjennom hovedsammenslutningene LO (Landsorganisasjonen i Norge), Fellesforbundet, YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund), Akademikerne og Unio. Staten eller regjeringen representerer normalt departementene, og i noen landbruksspørsmål er landbruksorganisasjonene involvert. Den høye andelen av organisering, i tillegg til sentraliseringen i hovedsammenslutningene på hver side kjennetegner lønnsdannelsen i partssamarbeidet.

3.1.2 Tariffavtalene

Lønnsdannelsen består av koordinerte tariffoppgjør, hvor de konkurranseutsatte næringene setter rammene for lønnsoppgjørene i resten av næringene. Tariffoppgjørene er mellom arbeidsgiverne på den ene siden og arbeidstakerne på den andre, og resulterer i tariffavtalene, som setter rammene lønnen må holde seg innenfor. En skiller mellom hovedoppgjør og mellomoppgjør om tariffavtalene, der førstnevnte normalt foregår i partallsår og sistnevnte i oddetallsår. Hovedavtalene gjelder normalt for to år, og innehar klausuler om reforhandling og mindre lønnsjusteringer halvveis. Disse reforhandlingene og justeringene utgjør mellomavtalene. Forhandlingene foregår samordnet eller forbundsvis, etter hva partene ønsker. Mellomoppgjørene foregår alltid samordnet og i offentlig sektor er ofte hovedoppgjørene også samordnet. Ved brudd i forhandlingene inntar staten forhandlingsbordet med riksmekleren. Tariffoppgjørene er ferdig når partene har blitt enige, enten med eller uten hjelp fra staten. Det er de konkurranseutsatte næringene som innleder tariffoppgjørene, og skal derfor være normgivende for resten av næringene. I tillegg til tariffoppgjørene foregår det lokale lønnsforhandlinger (se mer nedenfor).

3.1.3 Frontfagsmodellen

At det er de konkurranseutsatte næringene som setter rammene, kalles frontfagsmodellen. Frontfagene refererer her til de konkurranseutsatte næringene som leder an, og så er det «følgfagene» som følger etter. Grunntanken er at frontfagene skal sikre en lønnsutvikling som holder dem konkurransedyktig i det internasjonale markedet. I Norge har det i nyere tid stort sett bestått i å holde lønnsveksten nede, slik at ikke prisnivået stiger så mye at salg av norske

varer og tjenester blir utkonkurrert på det internasjonale markedet. Modellen har historie helt tilbake til 1930-tallet, da det ble krevd lønnskutt for medlemmene i Norsk jern- og metallarbeiderforbund (NMJF), begrunnet i behovet for å holde industriproduktene konkurransedyktig i utlandet. NMJF godtok lønnskuttet på den betingelse at de skjermede fagforeningene i landet ikke fikk høyere lønn (Smedsrud, 2019). Modellen tok videre form gjennom hovedkursteoriene til Aukrust-utvalget på 1960-tallet, hvor en av grunntankene var lønnskoordinering mellom konkurranseutsatte og skjermede næringer (Alsos, 2021). Siden etterkrigstiden har frontfaget stort sett bestått av industrien, hvor forhandlingene i Industriooverenskomsten har vært mellom NHO og Norsk Industri på den ene siden og LO og fellesforbundet på den andre siden. Når partene i frontfagsoppgjøret har kommet til enighet, starter lønnsoppgjørene i næringene som ikke er konkurranseutsatt, altså «følgefagene». Det er da forventet at lønnsfastsettelsen i «følgefagene» holder seg innenfor de rammene frontfagene har satt. Slik sikrer en konkurransedyktighet for produkter og tjenester i utlandet, og en hindrer humankapitalflukt til skjermede næringer nasjonalt.

3.1.4 Lønnsforhandlingene

Det finnes ulike typer tariffavtaler. I privat sektor går skillet mellom arbeider- og funksjonæravtaler. Førstnevnte kan være enten minstelønnsavtaler med lokale forhandlinger (det forhandles da et generelt tillegg sentralt) eller normallønnsavtaler uten lokale forhandlinger. Funksjonæravtalene setter rammer for lønnsfastsettelsen, i stedet for å fastsette lønnen selv. I offentlig sektor avhenger avtalene av om en jobber i statlig- eller kommunal sektor. I staten forhandles det én hovedtariffavtale for Akademikerne og én for LO, Unio og YS. I kommunal sektor forhandles det om en felles hovedtariffavtale mellom KS og hhv. LO, Unio, YS og Akademikerne (Svarstad, 2017). Avtalene varierer i bruken av lokale forhandlinger og i noen tilfeller individuelle forhandlinger. Lønnsveksten som kommer fra slike forhandlinger kalles «lønnsglidning» og inkluderer blant annet bonuser. Andelen av total lønnsvekst som stammer fra «lønnsglidning» er ofte stor. I offentlig sektor fastsettes det en ramme for de lokale forhandlingene som legger begrensinger på lønnsveksten. Dette gjør at lønnsveksten som kommer fra lokale forhandlinger er langt mindre i offentlig enn i privat sektor (Nergaard, Alsos, & Seip, 2016).

3.1.5 Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Det tekniske beregningsutvalget (TBU) ble nedsatt i 1967 og har en viktig rolle i lønnsfastsettelsen i Norge. Utvalget har som oppgave å gi partene i inntektsoppgjørene en best mulig felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi. Fagforeningene, arbeidsgiverorganisasjonene og stat/kommune er samtlige representert i utvalget som ledes av administrerende direktør i SSB, for tiden Geir Axelsen. For å utføre oppdraget sitt utgir utvalget to rapporter hvert år, én som kommer i forkant av inntektsoppgjørene og én i etterkant. Den første rapporten gir en oversikt over blant annet utviklingen i lønn og prisstigning, samt en oversikt over situasjonen i norsk og utenlandsk økonomi. Rapporten ser både på utviklingen det foregående året, og over en lengre tidsperiode. Rapporten markerer starten på inntektsoppgjørene og informasjonen partene får fra denne rapporten tas med inn i forhandlingene. Den andre rapporten blir utgitt i juni og gir en oppsummering av inntektsoppgjørene (Regjeringen, 2020).

3.2 Lønnsdannelse blant ledere i offentlig sektor

Lønnsdannelsen blant ledere i offentlig sektor fungerer på ulike måter. For de aller fleste av lederne, spesielt blant mellomledere og ledere på de lavere nivåene, fastsettes lønnen gjennom hovedtariffoppgjørene og eventuelle tilhørende lokale forhandlinger. Når det gjelder politikere og toppledere er situasjonen en annen. For om lag 250 toppledere i staten fastsettes lønnen gjennom statens lederlønnssystem. Systemet ble etablert i 1991 og har som mål å koble lønn og resultater, og slik tiltrekke seg de dyktigste lederne. Blant lederne som omfattes er departementsråder, fylkesråder og toppledere i større etater og institusjoner. Ikke alle toppledere i offentlig sektor omfattes av lederlønnssystemet. Det er mulighet for å avvike fra systemet dersom det gis gode grunner til at systemet ikke strekker til for å sikre seg den riktige kompetansen (Regjeringen, 2021). For politikere er det stortingsets lønnskommisjon som fastsetter lønnen. Kommisjonen ble opprettet i 1996 og har siden dette gitt årlige innstillinger til lønnsfastsettelse for statsminister, regjeringsmedlemmer, stortingsrepresentanter og stortingspresident. Betrachninger som skal ligge til grunn for innstillingen er blant annet at lønnsnivået ikke skal være et hinder for å tiltrekke seg flinke mennesker, og at lønnsutviklingen skal følge utviklingen i resten av samfunnet og være rimelig. Etter at kommisjonen har gitt sin innstilling, stemmer så stortinget over den (Stortinget, 2021b).

4 Definisjoner, metoder og datakilder

Jeg har i denne oppgaven brukt mikrodata som danner grunnlag for Statistisk sentralbyrås historiske lønnsstatistikk. Disse mikrodataene inneholder lønnsopplysninger for alle ansatte i offentlig sektor i perioden 1997-2020 og et stort utvalg av arbeidere i privat sektor fra 1997 til 2014, og fulltelling i perioden 2015-2020. For å styrke sammenlignbarheten mellom de to datakildene, har jeg tatt en rekke grep med hver av dem. Dette er forklart i avsnittene nedenfor. Datamaterialet er tilrettelagt som et individ-år panel, som innebærer at årgangene er sammenkoblet på individnivå. Lønnsbegrepet er i lønnsstatistikken begrenset til kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Dette medfører at forsikringer, naturalytelser, trekkfrie utgiftsgodtgjørelser ikke er inkludert. Det er heller ikke overtidsgodtgjørelser, sluttvederlag, styrehonorar eller etterbetaling av lønn for utført arbeid i referanseuken. Det er månedslønn som er samlet inn, et begrep som omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Månedslønnen er hentet inn gjennom punktmålinger for hver måned. Bonuser og uregelmessige tillegg er beregnet som snittverdier av utbetalte beløp i de foregående månedene det innværende året (SSB, 2020a). Samtlige lønnsvariable er omregnet til heltidsekvivalenter, slik at månedslønnen for deltidsansatte er sammenlignbar med heltidsansatte. Alle lønnsbegrepene og tilhørende observasjoner er verdiene før skatt, altså bruttolønn. Bruttolønnen er omregnet til årslønn inkludert estimerte feriepengene.

4.1 Arbeidsforhold

Det er ikke person som er analyseenheten i lønnsstatistikken, men arbeidsforhold per foretak. Dette medfører at det er dubletter på personer innad i årgangene, dersom personen har flere arbeidsforhold. Det er i denne oppgaven besluttet å begrense utvalget til ett arbeidsforhold per person per år. Det er gjort ved å lokalisere dublettene, for deretter å beholde observasjonen som er hovedarbeidsforholdet til personen det inneværende året. Hovedarbeidsforholdet er definert som arbeidsforholdet med den høyeste rapporterte stillingsprosenten. I de tilfellene der det er dubletter også på høyest stillingsprosent, er hovedarbeidsforhold definert som arbeidsforholdet med den høyeste rapporterte månedslønnen. Jeg har også avgrenset analysene mine til kun å omfatte observasjoner med en rapportert stillingsprosent på over 20 prosent. Dette betyr at for

at et arbeidsforhold skal være med i analysene i denne oppgaven må det både være et hovedarbeidsforhold og ha en stillingsprosent på over 20 prosent. Begge betingelser må være oppfylt.

4.2 Ytterligere avgrensninger i utvalget

Utvalget er begrenset til kun å inneholde personer bosatt i Norge. For 2015-2020 er denne informasjonen tilgjengelig for hver måned, hvilket medfører at en med stor sikkerhet kan fastslå om en person var bosatt i Norge ved tellingstidspunktet eller ikke. For perioden 1997-2014 er denne informasjonen tilgjengelig ved inngangen til hvert år. Observasjonene med tellingstidspunkt september/oktober blir definert som bosatt i Norge eller ikke utfra statusen de hadde den 1.1. det inneværende året. Dette innebærer at personer som har bosatt seg i Norge i løpet av perioden frem til tellingstidspunktet blir definert som *ikke bosatte*, og dermed ekskludert fra analysene. Det er ikke snakk om mange observasjoner og har derfor liten betydning for de empiriske resultatene. Andre avgrensninger som er gjort er å ekskludere selvstendig næringsdrivende, personer utenfor yrkesaktiv alder (15-74 år), militært ansatte, studenter, trygdede og observasjoner med manglende yrkeskode (STYRK-08) og/eller manglende sektor-klassifisering. Etter å ha gjort disse avgrensningene satt jeg igjen med et datasett med 35 107 844 faktiske observasjoner, som tilsvarer 47 595 009 vektete observasjoner (mer om vektingen nedenfor).

4.3 Klassifisering av sektorene

Ettersom et av målene med oppgaven har vært å sammenligne utviklingen mellom privat og offentlig sektor, var jeg avhengig av presise definisjoner for å bestemme hvilken sektor hver av lønnstakerne tilhørte. Også her fører bruddet i datakildene i 2015 til utfordringer. I utgangspunktet klassifiseres lønnstakere i lønnsstatistikken i perioden før 2015 lønnstakerne i helseforetakene, statlig, kommunal og privat sektor. Denne klassifiseringen opphører i 2015, hvor en i stedet benytter institusjonell sektorgruppering fra 2012 (SSB, 2021c). Dette er en mer finkornet klassifisering der en deler befolkningen inn i 25 ulike sektorer. Dessverre finnes det ingen entydig korrespondanse mellom klassifiseringen før og etter 2015. For å samordne de to

klassifiseringene er det benyttet en rekke eksterne kilder, bl.a. ATMLTO.² Bruken av disse eksterne kildene har gjort det mulig å føre klassifiseringen fra 2015-2020 tilbake til 2011. Videre finnes det korrespondansefiler mellom de 4-sifrede sektor-kodene fra Institusjonell Sektorgruppering 2012 og en 3-sifret sektor-kode en brukte i Enhetsregisteret (ER) tidligere. Ved å legge til 3-sifret sektor-kode for observasjonene mellom 2006 og 2011 kunne jeg dermed etablere en entydig sektorinndeling. For perioden 1997-2005 og for observasjoner med manglende 4-sifret og 3-sifret sektor-kode i perioden 2006-2020, er det den enkle inndelingen nevnt i starten av avsnittet som er brukt. Inndelingen min av sektorene er slik:

Tabell 1: Klassifisering av sektorene

<i>Offentlig sektor</i>	<i>Privat sektor</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Statsforvaltningen • Kommuneforvaltningen • Helseforetakene • Statlige låneinstitutter (eksempelvis til bolig, utdanning og innovasjon) • Norges Bank • Statlige forvaltningsbedrifter med ikke-markedsrettet virksomhet • Kommunale foretak med ikke-markedsrettet virksomhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Private aksjeselskaper • Finansielle foretak (blant annet banker, forsikringsselskaper) • Ideelle organisasjoner • Statens forretningsdrift • Statlig eide aksjeselskaper • Kommunale foretak med ubegrenset ansvar • Kommunalt eide aksjeselskaper

² ATMLTO: Lønnstakerforhold registrert i Aa-registeret (Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret) (NAV, 2021) påkøbt informasjon fra LTO (Lønns- og trekkoppgaverregisteret, administrert av Skattedirektoratet).

4.4 Klassifisering av ledere

Et viktig formål med denne oppgaven har vært å studere utviklingen av lederlønninger i offentlig sektor sammenlignet med privat sektor. For å gjøre det trengs en presis definisjon av leder. Det kan oppnås ved bruk av yrkeskodene til lønnstakerne, som er inkludert ved STYRK-08-klassifiseringen (SSB, 2011). Klassifiseringen gir en fordeling etter yrker på 4-siffer-nivå der det første sifferet angir yrkesfeltet, det andre yrkesområdet, det tredje yrkesgruppen og det fjerde yrket. Det er altså det fjerde sifferet som angir det mest detaljerte nivået for hver lønnstaker. Det er imidlertid det første sifferet som tas i bruk for å definere ledere. Det første sifferet i klassifiseringen inneholder ti ulike yrkesfelt der 1 representerer yrkesfeltet «Ledere». Det følger dermed rett frem fra klassifiseringen hvem som utgjør ledere i Norge, og det er denne inndelingen som er brukt i oppgaven. Tabell A.1 i appendiks viser hvordan observasjonene fordeler seg på stillingstype og sektor over perioden 1997-2020.

4.5 Lønnsstatistikk 1997-2014

Dataene fra perioden 1997-2014 er hentet fra SSBs mikrodata, som danner grunnlaget for den historiske lønnsstatistikken, og er hentet ut etter avtale med SSB. Statistikkgrunnlaget til mikrodataene er hentet fra flere kilder, blant annet Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) for statlig ansatte og Personaladministrativt Informasjonssystem (PAI) for kommunalt ansatte (inkl. Skoleverket fra og med 2004). For mer informasjon om kildene til lønnsstatistikken i perioden, se SSB (2020a), SSB (2020b) og SSB (2021b). For privat sektor er statistikkgrunnlaget hentet fra utvalgsundersøkelser i alle næringshovedområder, foruten primærnæringene. Lønnsbegrepet er knyttet til punktmålinger av månedslønnen hentet inn enten 1. september eller 1. oktober.

Utvalgene fra privat sektor er separate utvalg for hver årgang innen hver næring. Det er derfor begrenset hvor mange individer det er mulig å følge fra år til år. Metoden er stratifisert tilfeldig, systematisk klyngeutvalg, hvor det er stratifisert på foretaksstørrelse (antall ansatte) i hver næring, med fulltelling blant de største foretakene og eksklusjon blant de minste (SSB, 2020a). De minste foretakene er altså ekskludert fra trekkpopulasjonen. Foretakene som er ekskludert er i de fleste næringer de foretakene med under 5 ansatte, mens det i noen få næringer er satt et

grensekriterium på 3 eller 4 ansatte. Videre er det et mål for stratifiseringen «å holde belastningen på små og mellomstore foretak så lav som mulig» (Grini, Lønnsstatistikk privat sektor, 1997-2001 (Notater 2003:74), 2003, s. 12). Trekkingen innordnes derfor slik at en har trukket samtlige av foretakene med mange ansatte, og gradvis færre foretak fra foretakene med færre ansatte. Færrest foretak er det trukket fra foretakene som har fra 5/4/3 ansatte til litt flere. Vektingen sørger for at foretakene som ikke blir trukket (foruten om dem under grensekriteriet) er korrekt representert i statistikken. Vektene tilsvarer den inverse trekk sannsynligheten, justert for sysselsettingsendringer. Det vil si at sum av vektene tilsvarer samlet sysselsetting på tellingstidspunktet. Ved å bruke disse vektene ved beregninger gjort i denne oppgaven sørger jeg for at estimatene mine er forventningsrette for undersøkelsespopulasjonen og ikke bare utvalget.

Dataene har opplysninger om sektor, næring, yrke, stilling, arbeidstid og månedslønn m.m., men mangler en del personkarakteristika som bl.a. alder og utdanning. For å få mer informasjon om enkeltindividene, har jeg derfor koblet sammen statistikken med en rekke andre datakilder. Individenes utdanningsnivå er hentet inn ved å koble dataene sammen med data på befolkningens utdanningsnivå (SSB, 2016). Her har SSB årlige individfiler tilbake til 1980. En ytterligere sammenkobling jeg gjorde var å koble på data på hvor individene er bosatt. Ved å gjøre dette kunne jeg begrense datasettet mitt til personer bosatt i Norge.

4.6 Lønnsstatistikk 2015-2020

Data fra perioden 2015-2020 er hentet fra opplysninger fra a-ordningen, en samordnet rapportering av lønns- og ansettelsesopplysninger mellom Skatteetaten, NAV og SSB (Skatteetaten, 2021). Data fra A-ordningen innhentes månedlig fra Skatteetaten. I denne oppgaven brukes lønnsdata fra oktober. Grunnen til dette er at det er september og oktober som har vært tellingstidspunkt for den årlige lønnsstatistikken før 2015. Det gir derfor det beste sammenligningsgrunnlaget å se på data fra denne måneden. En viktig forskjell mellom statistikken før og etter 2015 er at en går fra utvalg til fulltelling i privat sektor. Ved bruk av en vektingsvariabel for privat sektor før 2015 (se avsnitt 4.5) skal samlet sum av variabelen i en næring være lik samlet sysselsetting i næringen, ekskludert små foretak. For å bedre sammenlignbarheten med perioden før 2015, har jeg brukt et lignende grensekriterium på

foretak i privat sektor i perioden 2015-2020. Ettersom det i all hovedsak i perioden 1997-2014 er brukt et grensekriterium på 5 ansatte, har jeg valgt å gjøre det samme for observasjonene i perioden 2015-2020. Det betyr at observasjoner (personer) som arbeider i et foretak med under 5 ansatte er ekskludert fra analysene. De gjenværende observasjonene er deretter vektet med en vekt som tilsvarer én over andelen ansatte i næringen som jobber i foretak som har 5 eller flere ansatte det inneværende året, altså:

$$[vekt = \frac{1}{andel_foretak_i_næring_med_5_eller_mer_ansatte}]$$

4.7 Statsministerens lønn

Jeg tar i denne oppgaven i bruk statsministerens lønn som et sammenligningsgrunnlag for lønnsutviklingen til ledere i offentlig sektor. Statsministerens lønn blir fastsatt årlig av Stortinget etter innstilling fra Stortingets lønnskommisjon. Kommisjonen ble bestemt opprettet av Stortinget i 1996, og har også ansvar for å legge frem innstilling til godtgjørelse for øvrige regjeringsmedlemmer og stortingsrepresentanter (Stortinget, 2021b). I perioden før 2009 ble vurderingen gjort årlig per 1. oktober, mens den siden den gang har blitt gjort årlig per 1. mai. Dette medfører at statsministeren i de årene det har blitt gjort justeringer i godtgjørelsen, har hatt ulik månedlig godtgjørelse gjennom året. For å få ut faktisk årslønn, er det i denne oppgaven summen av godtgjørelsene gjennom året som er brukt. Godtgjørelsene bli publisert hvert år og er å finne på Stortinget sine nettsider (Stortinget, 2020). Informasjon om godtgjørelse i årene før 2001 kan en finne i de årlige innstillingene som ligger i Stortingets arkiv (Stortinget, 2021a). Som ved årslønnsberegningene gjort hos alle øvrige lønnstakere, er skatt og pensjon ekskludert fra analysene, mens feriepenger er inkludert. De nominelle kronebeløpene er så justert for inflasjon ved bruk av konsumprisindeksen med 2020 som referanseår (SSB, 2021a).

4.8 Definisjon av gruppering brukt i dekomponeringsanalysene

Jeg benytter det samme datagrunnlaget til dekomponeringsanalysene som i resten av oppgaven, men avgrensner utvalget til ledere og deler opp ledere i privat og offentlig sektor. Utenom dette er avgrensningene gjort her lik de gjort i resten av oppgaven. Det betyr at utvalget består av personer mellom 15 og 74 år som er bosatt i Norge ved inngangen av året eller ved tellingstidspunktet. Det betyr også at det kun er hovedarbeidsforholdet til personer med flere arbeidsforhold per år som er inkludert, og at arbeidsforhold på under 20 prosent er ekskludert. Personer som arbeider i bedrifter med fem eller færre ansatte er ekskludert, og det er også militært ansatte og personer som mangler STYRK08-kode (yrkes-kode). For å kunne gjøre en dekomponeringsanalyse der jeg holder gruppesammensetningen konstant gjennom analyseperioden (avsnitt 5.3.1) eller lik den andre sektoren (avsnitt 5.3.2), har jeg gruppert personene i utvalget etter noen kjennetegn. De demografiske kjennetegnene som er brukt i analysen er alder, utdanning og kjønn på følgende måte:

- 5-årige aldersgrupper (tolv grupper)
- Ti nivåer av høyeste fullførte utdanning (basert på første siffer av 6-sifret NUS-kode (SSB, 2016))
 - Ingen utdanning og førskoleutdanning (NUS-kode 0)
 - Barneskoleutdanning (NUS-kode 1)
 - Ungdomsskoleutdanning (NUS-kode 2)
 - Videregående (VG1+VG2) (NUS-kode 3)
 - Videregående (VG3) (NUS-kode 4)
 - Påbygging til videregående utdanning (NUS-kode 5)
 - Universitets- og høgskoleutdanning (årsstudium, bachelorgrad) (NUS-kode 6)
 - Universitets- og høgskoleutdanning (hovedfag/mastergrad) (NUS-kode 7)
 - Forskerutdanning (doktorgrad/Phd.) (NUS-kode 8)
 - Manglende utdanningsnivå (NUS-kode 9)
- To kjønn (kvinne eller mann)

Denne grupperingen gjør at jeg innen hver sektor hvert år sitter igjen med 240 gjensidig utelukkende grupper, hvor hver person i utvalget tilhører én gruppe for hvert år. Noen av gruppene har ingen observasjoner noen år, av naturlige årsaker, og dette skaper heller ingen problemer for analysen.

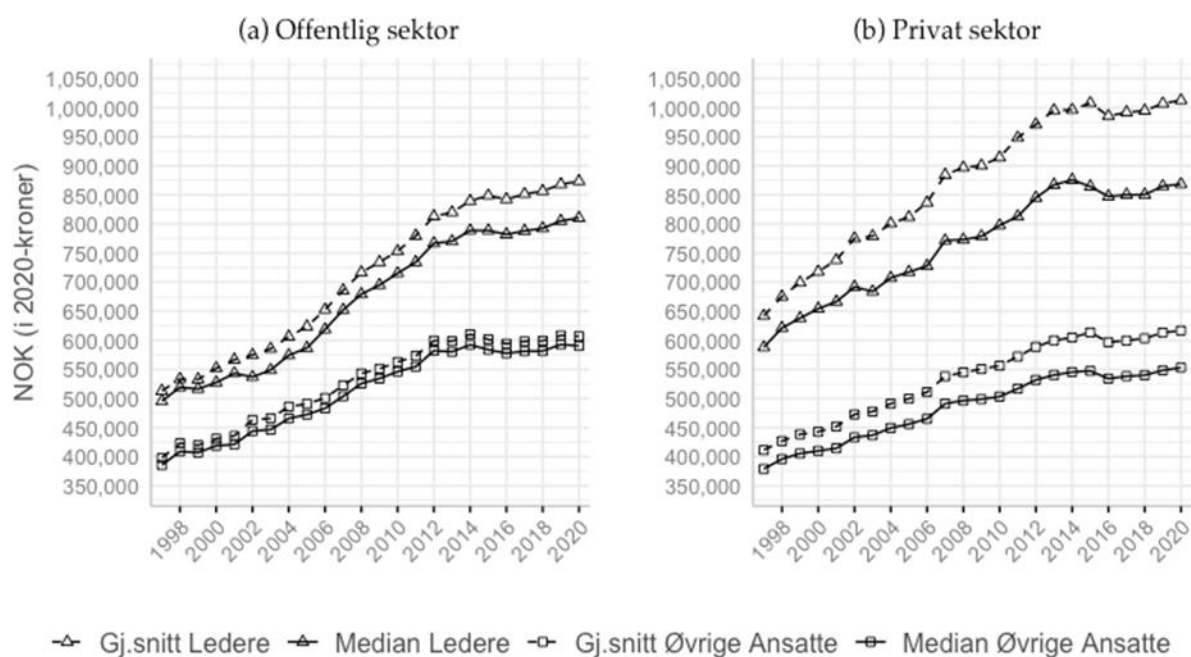
5 Empiriske resultater

De empiriske resultatene er strukturert på følgende måte: I avsnitt 5.1 presenteres utviklingen i lederlønninger. Først presenteres trendene i lønnsutviklingen, gjennom utviklingen i gjennomsnitts- og medianlønningene til ledere og øvrige ansatte i hver sektor. Deretter presenteres en rekke figurer som viser utviklingen i relative lønninger. De relative lønningene viser lønnsforholdet mellom ledere og øvrige ansatte i hver sektor, mellom høyt- og lavtlønnede ledere innad i hver sektor og mellom lederne i de to sektorene. Avsnittet avsluttes av en analyse av lønnsutviklingen til lederne i offentlig sektor som har hatt høyere årslønn enn statsministeren. Deretter presenterer avsnitt 5.2 utviklingen i lønnsulikhet gjennom perioden. Avsnitt 5.3 presenterer bakgrunnen for og metoden brukt i dekomponeringsanalysene, samt resultatene av dem.

5.1 Utvikling i lederlønninger

5.1.1 Trender i lønnsutviklingen

Gjennomsnitts- og medianlønn, etter sektor og stilling, 1997-2020



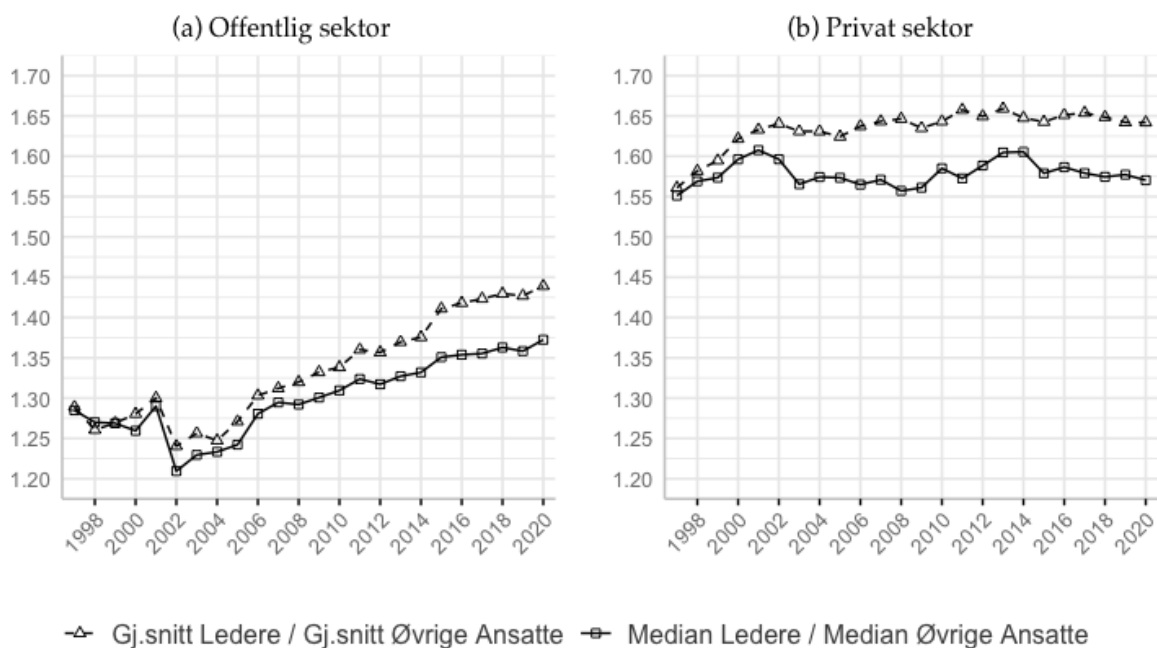
Figur 1: Gjennomsnittlig lønn og medianlønn for henholdsvis ledere og øvrige ansatte, 1997-2020. Panel (a) viser utviklingen i offentlig sektor og panel (b) viser utviklingen i privat sektor. Beløpene er inkludert estimerte feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

Figur 1 viser lønnsutviklingen i Norge i perioden 1997-2020. Lønnstakerne er delt inn i fire gjensidig utelukkende grupper etter sektor og stilling. For samtlige av gruppene viser Figur 1 utviklingen av gjennomsnitts- og medianlønninger. Det er tydelig at det har vært en markant reallønnsvekst for samtlige av gruppene for de fleste år i perioden. Unntakene er årene 2015 og 2016 hvor flere av gruppene opplevde reallønnsnedgang. Dette er trolig effekter knyttet til oljeprisfallet i perioden og de tilknyttede økonomiske ringvirkningene (NOU 2016: 15, 2016). For både ledere og øvrige ansatte i privat sektor, samt øvrige ansatte i offentlig sektor har det vært en moderat vekst i reallønningene de siste 4 årene. I 2020 hadde en nådd nivået fra 2014. Til sammenligning hadde lederne i offentlig sektor alt passert 2014-nivået i 2017-2018, og hadde i 2020 reallønninger på rundt 25 000 NOK over 2014-nivået. Dette er muligens ikke store

summer, men det er i det minste interessant å observere at dette er den eneste av de fire gruppene som har hatt en betydelig reallønnsvekst i perioden. Det er også av interesse å se på utviklingen i årene under og etter finanskrisen i 2008. Som ventet ser utslagene ut til å være større i privat sektor enn i offentlig sektor. Det ser også ut til at reallønnsveksten flatet mer ut blant øvrige ansatte enn blant ledere i offentlig sektor. I tillegg er det tydelig at lønnsveksten har vært brattere for lederne enn for de øvrige ansatte i begge sektorer. Derfor er det interessant å se nærmere på hvor mye brattere den har vært, og sammenligne utviklingen i de to sektorene.

5.1.2 Utviklingen i relative lønninger

Lederlønninger relativt øvrige ansattes lønninger, 1997-2020

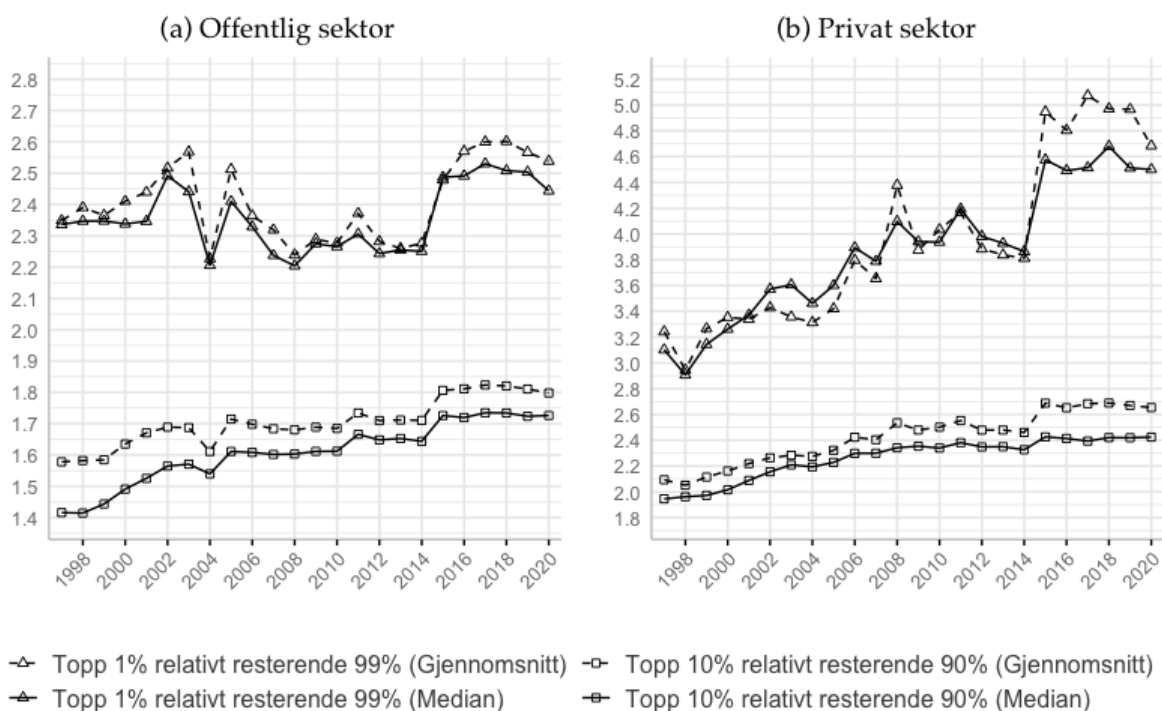


Figur 2: Relative lønninger over perioden 1997-2020. Her er gjennomsnitts- og medianlønnen til lederne delt på gjennomsnitts- og medianlønnen til øvrige ansatte. Panel (a) viser utviklingen i offentlig sektor og panel (b) viser utviklingen i privat sektor.

Figur 2 viser lønnsutviklingen for ledere relativt til øvrige ansatte, definert ved forholdet mellom henholdsvis gjennomsnitts- og medianlønn for disse to gruppene. Et fellestrekk for sektorene er at avstanden mellom relativ medianlønn og relativ gjennomsnittslønn har økt. Dette kan tyde på at det har vært endringer i strukturen til lønnsfordelingen gjennom perioden.

At gapet mellom relative gjennomsnitts- og medianlønninger har økt betyr at fordelingen til ledergruppen har hatt en kraftigere forskyvning mot høyre (til å være høyre-skjev) enn det fordelingen til de øvrige ansatte har. Dette kan bety at det hovedsakelig er lønnsveksten til de lederne med høyest lønnsinntekt som har bidratt til å øke lønnsforskjellene mellom ledere og øvrige ansatte, eller i det minste at de har bidratt mer til det enn «resten av lederne». Det har de siste årene vært et økende fokus på økte topplederlønninger i Norge. Dersom det har vært en sterkere vekst i topplederlønningene enn i resten av lønningene, gir det mening at gapet mellom gjennomsnitts- og medianlønningene har økt. Det er derfor interessant å se litt nærmere på fordelingen innad i ledergruppene.

Relative topplederlønninger, 1997-2020



Figur 3: I panel (a) er gjennomsnitts- og medianlønnen til de 1% (10%) høyest lønnede lederne i offentlig sektor delt på gjennomsnitts- og medianlønnen til de 99% (90%) lavest lønnede lederne i offentlig sektor. Panel (b) viser de tilsvarende tallene for privat sektor. Beløpene som er brukt i utregningene er årslønnen inkludert estimerte feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner. NB! Ulik skala på y-aksene i panel (a) og (b).

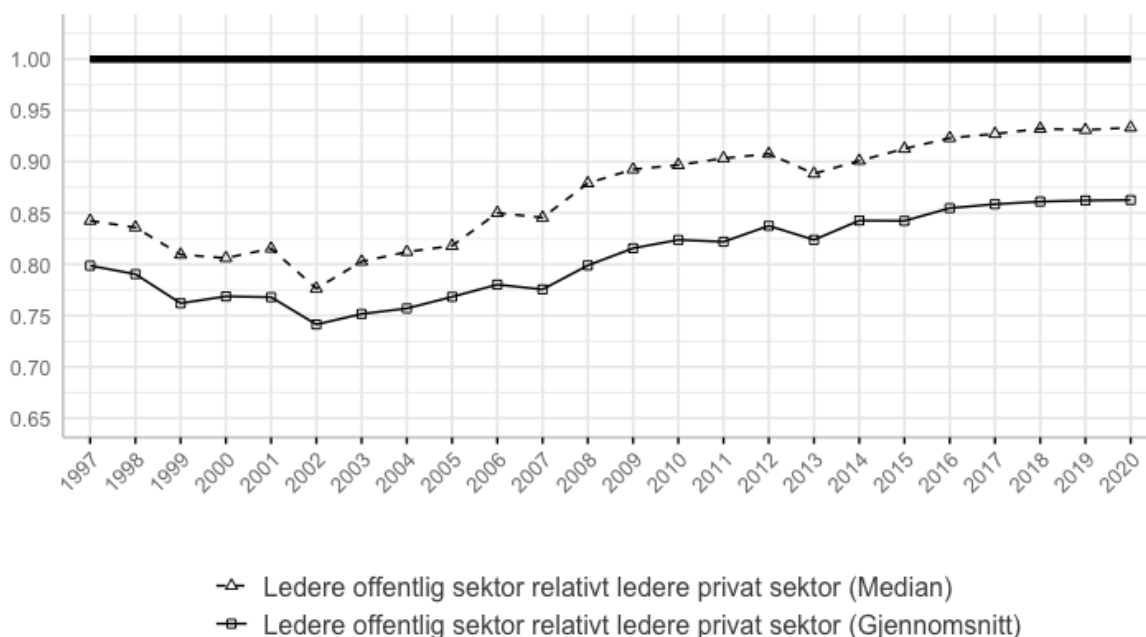
Figur 3 viser at fordelingen innad i ledergruppen har endret seg over perioden. Toppledere er her definert ut ifra hvor de befinner seg i lønnsfordelingen, uavhengig av stillingstitler og antall ansatte i selskapet/bedriften. I både offentlig og privat sektor har de relative topplederlønningene steget gjennom perioden. Eksempelvis har den relative medianlønnen til

de ti prosent høyest lønnede lederne i offentlig sektor steget fra rundt 1,4 til rundt 1,75 gjennom perioden. Dette innebærer at en leder blant de 90 prosent lavest lønnede lederne i offentlig sektor i 2020 var nødt til å jobbe i 1 år og 9 måneder for å tjene like mye som en leder blant de 10 prosent høyest lønnede tjente på ett år. I 1997 behøvde den lavtlønnede lederen kun å jobbe i knappe 1 år og 5 måneder for å oppnå samme lønn som gjennomsnittet til topp 10 prosenten. Selv om de store årlige svingningene kan skyldes tilfeldigheter er det en klar tendens til at lønnsfordelingen til ledere har blitt mer høyre-skjev gjennom perioden. Figuren viser dermed at utviklingen i topplederlønningene kan ha utgjort en disproporsjonal stor del av de økte forskjellene mellom ledere og øvrige ansatte.

Til tross for at det er lønningene til topplederne som har økt mest, har lønningene til resten av lederne også bidratt til å øke forskjellene. Figur 2 viser at også de relative medianlønningene til lederne har økt. Dette indikerer at økningen i lønnsforskjellene gjelder for brorparten av lønnsfordelingen til de to gruppene, selv om den kan være drevet av topplønningene i ledergruppen. Det er også verdt å merke seg at økningen i de relative lønningene har vært langt større i offentlig sektor enn i privat sektor gjennom perioden. I 1997 var medianlønnen til ledere i offentlig sektor rundt 1,28 ganger så høy som medianlønnen til øvrige ansatte. I 2020 var det tilsvarende tallet 1,38. I privat sektor er de tilsvarende tallene 1,55 i 1997 og 1,57 i 2020.

Det er også tydelig av Figur 2 at utviklingen i lønnsforholdet mellom ledere og øvrige ansatte har vært ulik i de to sektorene. I privat sektor økte de relative lederlønningene markant i perioden 1997-2001, men har siden da holdt seg relativt stabile. I offentlig sektor falt de noe de første årene og var ikke tilbake på 1997-nivå før i 2006. Mesteparten av den totale veksten i relative lederlønninger i offentlig sektor har dermed kommet i perioden etter dette, altså fra 2006 til 2020. Gjennom to perioder med venstresideregjering og to påfølgende perioder med høyresideregjering, har altså lønnsforskjellene mellom ledere og øvrige ansatte i offentlig sektor økt. Dette til tross for at samtlige av regjeringskonstellasjonene har hatt som uttalt mål å redusere forskjellene i landet og/eller at Norge skal være et land med små forskjeller ((Regjeringen, 2005, s. 14), (Regjeringen, 2009, s. 14), (Regjeringen, 2013, s. 11), (Regjeringen, 2018, s. 9) og (Regjeringen, 2019, s. 4)).

Lederlønninger offentlig sektor relativt til privat sektor, 1997-2020



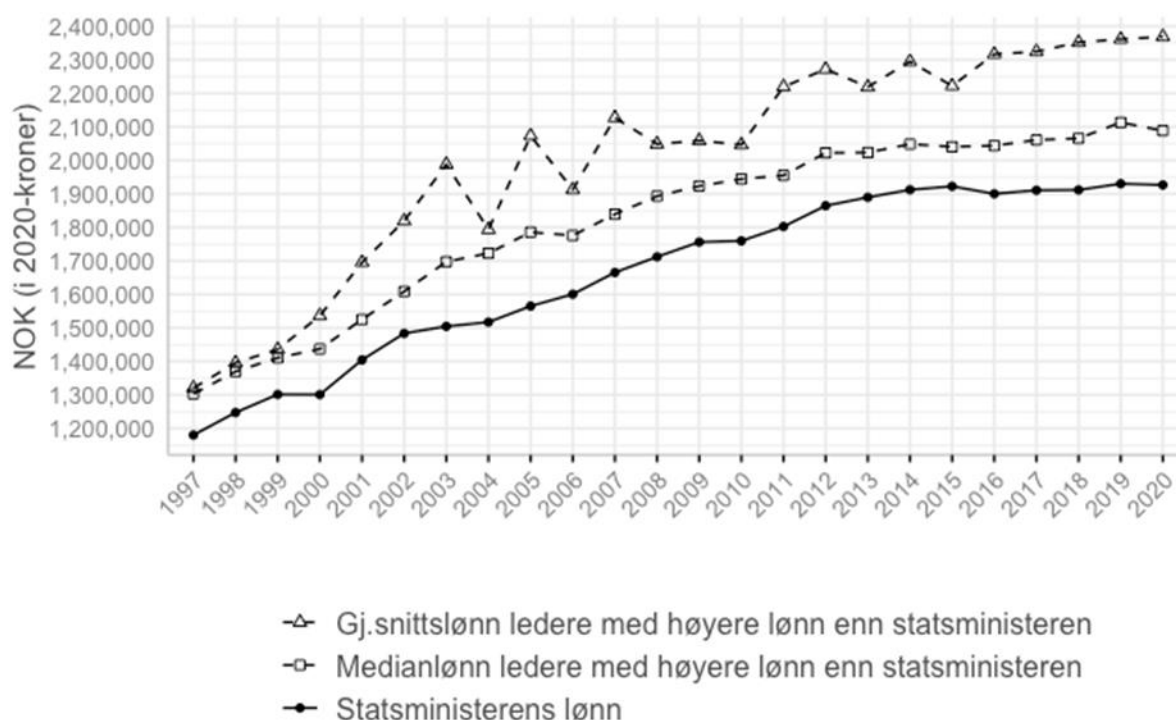
Figur 4: Relative lønninger over perioden 1997-2020. Her er gjennomsnitts- og medianlønnen til lederne i offentlig sektor delt på gjennomsnitts- og medianlønnen til lederne i privat sektor. Beløpene som er brukt i utregningene er inkludert estimerte feriepenge, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner. Den tykke linjen fra verdien 1.00 langs y-aksen markerer lønnsnivået til privat sektor, en konstant i grafen.

At lønnsforskjellene i offentlig sektor har økt må enten skyldes unormal svak lønnsvekst for de øvrige ansatte, unormal sterk lønnsvekst for lederne, eller en kombinasjon av de to. Figur 2 viste at lederlønningene i både privat og offentlig sektor har steget mer enn lønningene til de øvrige ansatte. Figur 4 viser hvordan lederlønningene i de to sektorene har utviklet seg i forhold til hverandre, med lønnen i offentlig sektor som en andel av lønnen i privat sektor. Trekkene som viser seg av figuren stemmer godt overens med trekkene fra de foregående figurene. Lønnsforskjellene økte fra starten av perioden frem mot 2002, før de gradvis har blitt redusert gjennom resten av perioden. Den relative medianlønnen til ledere i offentlig sektor økte fra rundt 80 prosent i 1997 til rundt 87 prosent i 2020. Økningen på syv prosentpoeng tilsvarer en økning i den relative lønnen på 8,75 prosent gjennom perioden. Det er med andre ord klart at det har vært en markant konvergens mellom lederlønningene i de to sektorene gjennom perioden.

5.1.3 Statsministerlønn som referanseindeks

Den politiske debatten om lederlønningene i offentlig sektor tar ofte utgangspunkt i lønnen til statsministeren. For folk flest framstår statsministerposten som den viktigste og mest krevende stillingen en kan ha i Norge. Spesielt interessant er det å sammenligne statsministerens lønn med lønnsutviklingen blant ledere i offentlig sektor, ettersom begge deler er finansiert av skattebetalerne. Det er også rimelig å anta at det er en større grad av koordinering og sentralstyring av lønningene i offentlig sektor enn det er i privat sektor, i hvert fall når det kommer til ledere. For ledere i offentlig sektor blir lønnen fastsatt på ulikt vis, avhengig av hvilken lederstilling en har og hvilken fagforening en er tilknyttet (se avsnitt 3.2). Tabell A.4 i appendiks viser utviklingen i antall ledere offentlig sektor som har hatt høyere årslønn enn statsministeren gjennom perioden. Tabellen viser at det i 1997 var 103 ledere med høyere lønn enn statsministeren. I 2020 hadde antallet vokst til 293. Som tabellen viser er det imidlertid store variasjoner gjennom perioden, som kan skyldes målefeil.

Ledere offentlig sektor med høyere årslønn enn statsministeren



Figur 5: Lønnsutvikling hos ledere i offentlig sektor med høyere årslønn enn statsministeren. Utvalget er avgrenset til å kun inneholde ledere som har høyere årslønn enn statsministeren. Deretter er det hentet ut gjennomsnittslønnen og medianlønnen til denne gruppen. Beløpene er årslønn inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

Figur 5 viser at medianlønnsnivået til lederne i staten som har tjent mer enn statsministeren stort sett har utviklet seg i tråd med lønnsnivået til statsministeren etter tusenårsskiftet, mens gjennomsnittslønnen har hatt en sterkere økning enn statsministerlønnen de siste 10 årene. Lønningene steg relativt mye i perioden 1997-2007, mens økningen var lavere i perioden 2008-2020. De høytlønnede lederne i offentlig sektor har gjennom perioden hatt en medianlønn som har ligget 100 000-200 000 NOK over statsministerens lønn. Reallønnsveksten har over perioden vært noe sterkere for statsministeren enn for lederne med høyere årslønn enn statsministeren, men forskjellene er ikke store. At lønnsnivåene har fulgt hverandre så tett som dette, er muligens ikke så overraskende. Det er rimelig å anta at en stor andel av de lederne som tjener mer enn statsministeren, er omfattet av det nevnte lederlønnssystemet for statlige toppledere. Videre er det også rimelig å anta at vurderingene som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen i de to systemene har en del likhetstrekk.

5.2 Utvikling i lønnsulikhet

Å undersøke lønnsutviklingen til lederne i offentlig og privat sektor er viktig fordi det sier noe om hvordan lønnsfordelingen i landet har utviklet seg. For å få et mer helhetlig bilde av lønnsfordelingen, og for å kunne sette lederlønnsutviklingen inn i en større kontekst, er det interessant å se hvordan den parallelle utviklingen i lønnsulikhet har vært. I den økonomiske faglitteraturen kreves det at mål for ulikhet i en fordeling av inntekt (eller formue) må oppfylle følgende betingelser: (i) Pigou-Daltons overføringsprinsipp, og (ii) Skala-invarians-prinsippet. Pigou-Dalton-prinsippet krever at en pengeoverføring fra en rikere til fattigere person reduserer ulikheten, gitt at overføringen ikke fører til giveren blir fattigere enn mottakeren etter overføringen.

Pigou-Dalton: *En overføring av verdi $t > 0$ fra et individ med formue y_i til en annen med formue y_j slik at $y_i - t > y_j + t$, gjør at ulikhetsmålet synker.*

Skala-invarians-prinsippet krever at ulikhetsmålet ikke endrer seg som følge av multiplikasjon med en konstant faktor. Med andre ord, det er de relative tallene som har noe å si, ikke de absolutte. Når ulikhet er definert på denne måten ønsker en informasjon om hvordan «kaken» deles, uavhengig av hvor stor den er.

Gini-koeffisienten oppfyller disse to kriteriene og er det mest benyttede målet for ulikhet i økonomisk statistikk og forskning. Det er utledet fra Lorenz-kurven, som kan brukes for å beskrive den kumulative fordelingen av inntektsandelene i samfunnet. Kurven $L(u)$ viser andelen av den totale formuen/inntekten som tilhører den fattigste $100u$ prosent av populasjonen. Kurven er voksende og konveks. Dersom inntektsfordelingen i populasjonen er helt likt fordelt, altså at alle individene har like stor inntekt, blir Lorenz-kurven en rett linje mellom punktene $(0,0)$ og $(1,1)$. Denne linjen kalles likhetslinjen, og desto mer den målte Lorenz-kurven i en populasjon avviker fra denne linjen, desto mer ulikhet er det i populasjonen. Formelt kan en utlede kurven for n individer fra enten en diskret inntektsfordeling (x_1, x_2, \dots, x_n) , eller en kontinuerlig fordeling med den kumulative fordelingsfunksjonen F . I det diskrete tilfellet antar en at $x_1 \leq x_2 \leq \dots \leq x_n$ hvor $x = \sum_{i=1}^n x_i$ er den totale inntekten. Inntekt er altså sortert fra laveste til høyeste, minste til største. Dermed er Lorenz-kurven basert på n inntekter definert ved

$$L\left(\frac{i}{n}\right) = \frac{\sum_{j=1}^i x_j}{\sum_{j=1}^n x_j}, \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

Observasjonen med rangering t representeres med den inverse $F^{-1}(t)$ fra den kumulative distribusjonsfunksjonen $F(x)$, $0 \leq x \leq \infty$, hvilket innebærer at når F er kontinuerlig og $F(x) = t$, følger det at $F^{-1}(t) = x$. Antar en videre at μ er forventningen (gjennomsnittet) til F , kan en definere Lorenz-kurven til fordelingen F ved

$$L(F; u) = \frac{\int_0^u F^{-1}(t) dt}{\mu}, \quad 0 \leq u \leq 1 \quad (2)$$

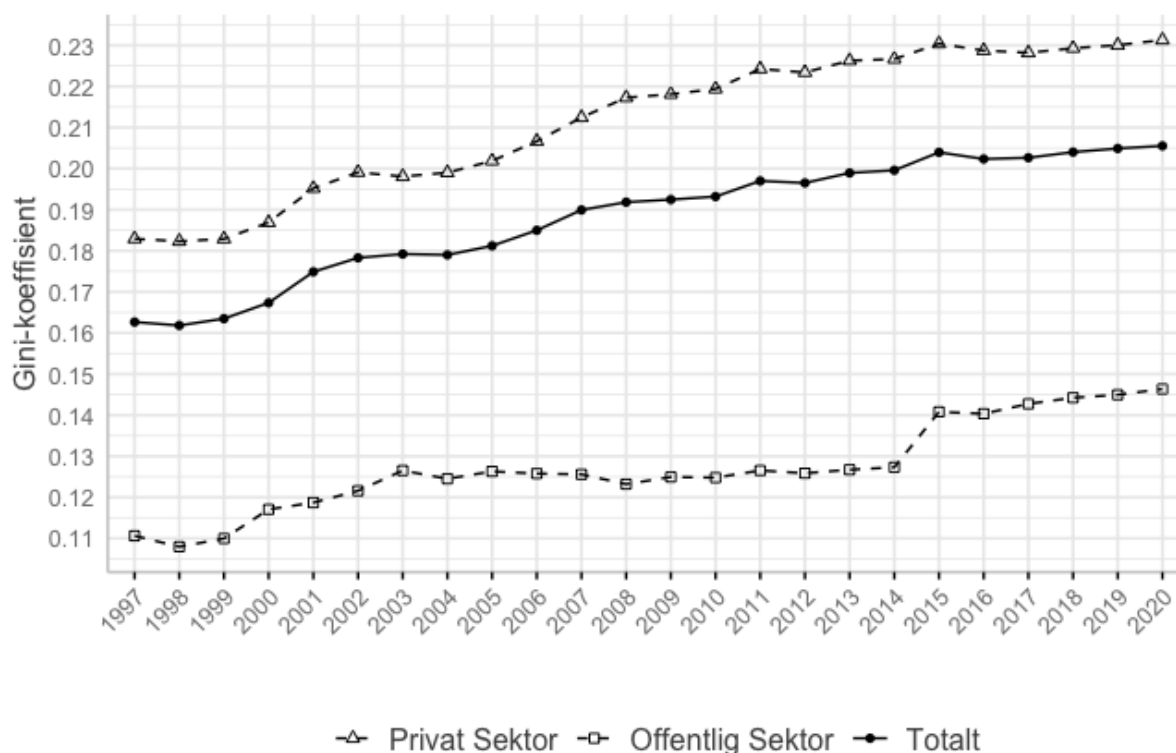
Basert på ligning (2) kan en definere Gini-koeffisienten ved (to ganger) arealet, som tilsvarer det normaliserte området mellom Lorenz-kurven og likhetslinjen, dvs. ved

$$G(F) = 1 - 2 \int_0^1 L(F; u) du \quad (3)$$

Ved komplett likhet i inntektsfordelingen vil $G = 0$. Gini-koeffisienten kan tolkes som forholdet mellom gjennomsnittet av alle inntektsforskjellene i befolkningen og 2 ganger gjennomsnittsinntekten.³ Koeffisienten er et tall mellom 0 og 1, der 0 innebærer komplett likhet (alle har like mye) og 1 innebærer komplett ulikhet (én person har alt og resten ingenting). En høy (lav) Gini innebærer dermed mye (lite) ulikhet i samfunnet. Gini-koeffisienten er imidlertid bare én måte å måle ulikhet på. Det finnes en rekke andre ulikhetsmål og komplementerende mål som ikke er godkjente ulikhetsmål i seg selv. Se for eksempel Aaberge (1982), Cowell (2000) og Costa og Pérez-Duarte (2019) for mer informasjon om forskjellige ulikhetsmål. For å få et fullverdig bilde av ulikheten vil det derfor være hensiktsmessig å supplere informasjonen en oppnår ved å bruke Gini-koeffisienten med mål som legger større vekt på inntektsforskjeller i den nedre og øvre delen av inntektsfordelingen.

³ Utrekningene i avsnittet er i stor grad hentet fra og bygget på arbeidet til (Aaberge, 1982), og i mindre grad fra (Costa & Pérez-Duarte, 2019).

Gini-koeffisienten, etter sektor og totalt, 1997-2020



Figur 6: Gini-koeffisienten for norske lønntakere i perioden 1997-2020. Koeffisienten er estimert på grunnlag av lønnsinntekten utbetalt fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Beløpene som er brukt er årslønn, inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

Figur 6 viser Gini-koeffisienten for lønntakerne i hver av sektorene og totalt. Det er tydelig at lønnsulikheten i Norge økte gjennom perioden. I privat sektor var økningen i ulikhet relativt jevn og stabil gjennom perioden. Fra 2015 flatet imidlertid ulikheten noe ut, og sektoren hadde en Gini på rundt 0,23 i resten av perioden. Om en ser litt nærmere på den begrensede perioden fra 2015 til 2020, ser en at ulikheten faktisk sank frem til 2017 før den igjen steg frem til 2020. I offentlig sektor økte ulikheten fra slutten av 90-tallet frem til 2003, fra bunnpunktet på rundt 0,111 i 1998 til rundt 0,126 i 2003 (se tabell A.3 i appendiks). Deretter holdt ulikheten seg nokså konstant frem til 2014, da den steg betraktelig til over 0,14. Også i offentlig sektor var det en reduksjon i ulikheten i 2016, men mer kortvarig enn tilfelle i privat sektor. Deretter steg ulikheten markant gjennom resten av perioden, og endte på nesten 0,15 i 2020. Etersom privat sektor er mye større enn offentlig sektor, målt i antall ansatte, er det privat sektor som har drevet utviklingen i total ulikhet i landet også.

5.3 Dekomponeringsanalyser

I lys av de empiriske analysene i de foregående avsnittene virker det klart at lønnveksten for ledere i offentlig sektor har vært kraftigere enn lønnsveksten for de resterende gruppene lønnstakere. Denne utviklingen åpner for en rekke interessante spørsmål. Har sammensetningen av forskjellig type ledere i sektoren endret seg over perioden? Kan det forklare den relativt sterke lønnsveksten? Disse spørsmålene skal jeg forsøke å svare på ved hjelp av to dekomponeringsanalyser av lønnsutviklingen.

5.3.1 Estimering av kontrafaktisk snittlønn for ledere i offentlig sektor, ved uendret gruppesammensetning

5.3.1.1 Bakgrunn

Konvergens eller divergens i gjennomsnittslønningene til to grupper kan skyldes sammensetningseffekter, eksempelvis at divergens i gjennomsnittslønningene kan være et resultat av at det ene gruppen har fått flere ledere på laveste ledernivå. Som det framgår av analysene i avsnitt 5.1.2 har gjennomsnittsforskjellen mellom lønningene i offentlig og privat sektor falt i perioden 1997-2020. Det gir da mening å se på om det er noe som har endret seg ved karakteristikkene til de to gruppene, og hvor mye av utviklingen i lønningene som skyldes eventuelle endringer i karakteristikkene. Ved å bruke gruppesammensetningene fra avsnitt 4.8 kan jeg se nærmere på hvordan ledergruppen har utviklet seg.

Som vist i panel (a) i figur A.5 i appendiks er lederne blitt eldre. Det er i dag færre ledere i offentlig sektor i alderen 25-44 år og relativt flere i alderen 50-69 år, sammenlignet med sammensetningen i 1997. Ettersom alder korrelerer med lønn (se panel (b) i figur A.5), må en forvente at aldringen av lederne har bidratt til å presse lønningene oppover. Det er også tydelig at utdanningsnivået til lederne har steget. Som vist i panel (a) i figur A.6 i appendiks er det i dag relativt færre ledere med videregående skolegang som høyeste utdanning, og relativt flere med bachelor-, master- eller doktorgrad, sammenlignet med i 1997. Det følger av panel (b) i samme figur at lønn korrelerer positivt med utdanning for ledere i offentlig sektor. Derfor er det rimelig å anta at også denne utviklingen har bidratt til å presse lønningene oppover.

Videre finner jeg at andelen kvinner i lederstillinger økte betraktelig gjennom perioden. Mens det i 1997 kun satt kvinner i 41 prosent av lederstillingene, var det i 2020 kvinner i hele 61 prosent av lederstillingene (se panel (a) i figur A.7 i appendiks). Selv om de relative lønnsforskjellene ble redusert, tjente fortsatt menn mer enn kvinner i disse lederstillingene (se panel (b) i samme figur) i slutten av perioden. Det er derfor rimelig å anta at økningen i antall kvinner i lederstillingene har bidratt til å bremse lønnsveksten i offentlig sektor. Det er også hensiktsmessig å nevne at deler av lønnsgapet mellom kjønnene i 2020 kan skyldes at kvinnene som besitter disse stillingene jevnt over er yngre enn mennene (jf. korrelasjonen mellom alder og lønn). Det kan også tenkes at kvinnene i snitt har lederstillinger på et lavere nivå enn mennene, og at dette i så fall kan forklare deler av lønnsgapet. For å ta hensyn til slike forhold har jeg i analysene mine benyttet grupper satt sammen av alle de tre inndelingene. Det medfører at utvalget er sortert inn i opptil 240 gjensidig utelukkende grupper for hvert år (ikke alle grupper er representert hvert år).

5.3.1.2 Dekomponeringsmetoden

Metoden er hentet fra en studie gjort på utviklingen i sysselsetting i Norge, skrevet av Eika og Bhuller (2020). Befolkningen består av J gjensidig utelukkende grupper, satt sammen av ulike kombinasjoner av kjønn, alder og utdanning. Befolkningsandelen til gruppe $j \in J$ i år t er angitt av p_{jt} og gjennomsnittslønnen til gruppen angis ved s_{jt} . Gjennomsnittslønnen til hele befolkningen (ledere i offentlig sektor) er derfor gitt av

$$S_t = \sum_{j \in J} p_{jt} s_{jt} \quad (4)$$

Det kontrafaktiske spørsmålet jeg ønsker å svare på er: hva ville gjennomsnittslønnen til ledere i offentlig sektor vært i år t_1 (1998-2020) dersom sammensetningen av befolkningen var som i år t_0 (1997)? For å besvare dette spørsmålet, kan en utlede den kontrafaktiske snittlønnen i år t_1 , ved å bruke befolkningsandelene fra år t_0 , men snittlønnsverdiene for gruppene som i år t_1 . Formelt har en da

$$S_{t_0, t_1}^c = \sum_{j \in J} p_{jt_0} s_{jt_1} \quad (5)$$

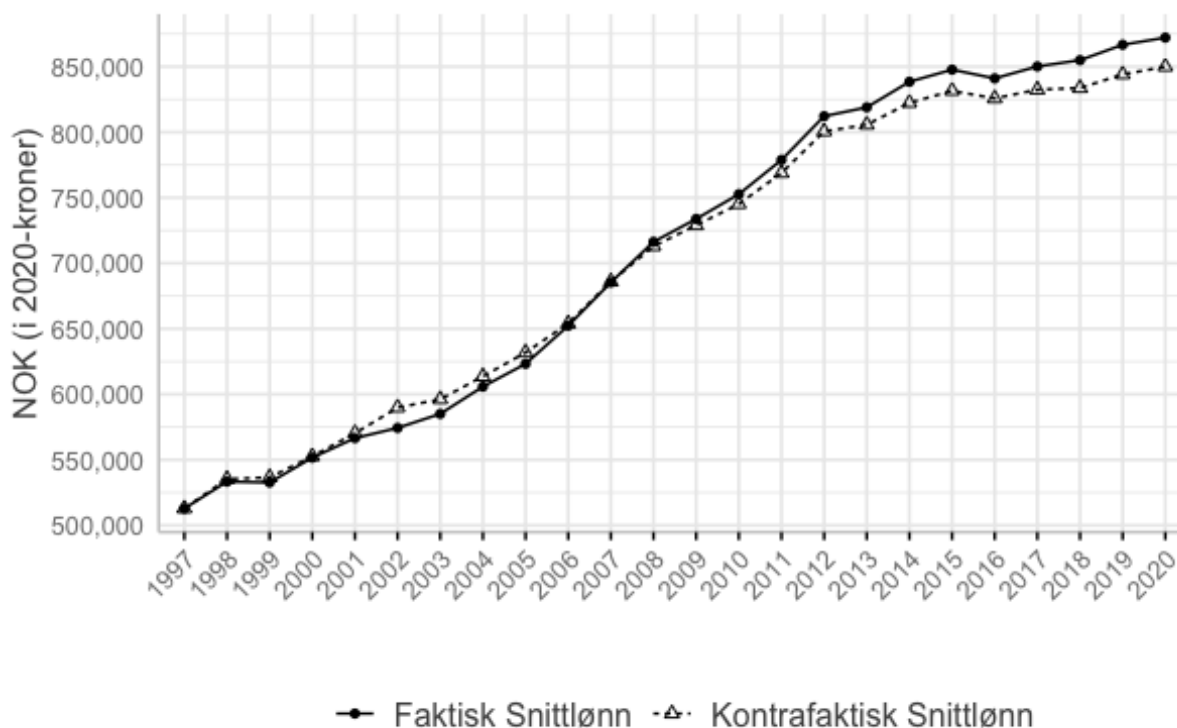
der p_{jt_0} er befolkningsandelen til gruppe j i år t_0 og s_{jt_1} er snittlønnen til gruppe j i år t_1 . Ved å bruke ligning (4) og (5) kan jeg skrive endringen i gjennomsnittslønnen fra år t_0 til år t_1 som følger

$$\begin{aligned}
S_{t_1} - S_{t_0} &= (S_{t_1} - S_{t_0,t_1}^c) + (S_{t_0,t_1}^c - S_{t_0}) \\
&= \left(\sum_{j \in J} p_{jt_1} s_{jt_1} - \sum_{j \in J} p_{jt_0} s_{jt_1} \right) + \left(\sum_{j \in J} p_{jt_0} s_{jt_1} - \sum_{j \in J} p_{jt_0} s_{jt_0} \right) \\
&= \sum_{j \in J} (p_{jt_1} - p_{jt_0}) s_{jt_1} + \sum_{j \in J} p_{jt_0} (s_{jt_1} - s_{jt_0}) \quad (6) \\
&= (\text{sammensetningseffekten}) + (\text{andre effekter})
\end{aligned}$$

Ligning (6) viser at en kan dekomponere endringen i snittlønnen mellom de to årene i to deler. Det første leddet i ligningen viser forskjellen mellom den faktiske snittlønnen i år t_1 og den kontrafaktiske snittlønnen i år t_1 med befolkningsandeler som i år t_0 . Tanken er at dette leddet skal vise hvor stor del av endringen i snittlønnen som skyldes endringer i befolknings sammensetningen. Det andre leddet i ligningen viser forskjellen mellom den kontrafaktiske snittlønnen og den faktiske snittlønnen i år t_0 . Dette leddet vil da, under visse forutsetninger (se avsnitt 6.3), vise hvor stor del av endringen i snittlønnen som skyldes endringer i de gruppevis snittlønningene. Dette gjøres ved å holde befolkningsandelene som i år t_0 . Jeg tolker denne delen til å omfatte effekter av andre endringer, enn endringer i befolknings sammensetning, som påvirker snittlønningene over tid (Eika & Bhuller, 2020).

5.3.1.3 Resultater

Kontrafaktisk lønnsanalyse ledere i offentlig sektor, 1997-2020 (med gruppeandeler lik 1997)



Figur 7: Faktisk og kontrafaktisk snittlønn blant ledere i offentlig sektor, 1997-2020. Kontrafaktisk snittlønn er funnet ved å holde befolkningsandelene konstante fra 1997, men snittverdiene løpende. Snittlønnen er inkludert estimerte feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

Figur 7 viser utviklingen i faktisk og kontrafaktisk gjennomsnittslønn til ledere i offentlig sektor over perioden 1997-2020. Den faktiske snittlønnen har økt med rundt 360 000 NOK (i 2020-kroner), en økning på rundt 70 prosent fra 1997. Den kontrafaktiske lønnsbanen illustrerer effekten de demografiske endringene har hatt på snittlønnen. Som figuren viser er forskjellen mellom faktisk og kontrafaktisk snittlønn over perioden relativt liten, og kun en liten del av den totale lønnsveksten skyldes de demografiske endringene. Som tabell A.8 i appendiks viser er det kun 6,2 prosent av lønnsveksten som kan tilskrives sammensetningseffekten. Det innebærer at hele 93,8 prosent av lønnsveksten skyldes det en kaller «andre effekter». Endringer i befolknings sammensetningen av ledergruppen har dermed bidratt lite til den store lønnsveksten i sektoren. Eksempelvis er den kontrafaktiske snittlønnen i 2020 på 97,5 prosent av den faktiske snittlønnen. Dette betyr at om befolkningsandelene i ledergruppen hadde vært lik nivået i 1997, ville snittlønnen i 2020 bare vært 2,5 prosent lavere enn den var.

5.3.1.4 Tilsvarende analyse for ledere i privat sektor

De deskriptive analysene av avsnitt 5.1.2 viste at lederlønningene i offentlig sektor relativt lederlønningene i privat sektor, steg gjennom perioden 1997-2020. Resultatene i de foregående avsnittene viser at demografiske endringer blant ledere i offentlig sektor har hatt relativt liten effekt på gruppens lønnsutvikling. Etersom lønningene for lederne i privat sektor er den andre komponenten som påvirker de relative lønningene mellom gruppene, gir det mening å gjennomføre en tilsvarende kontrafaktisk lønnsanalyse i privat sektor. Som i offentlig sektor er den kontrafaktiske snittlønnen estimert ved å holde gruppeandelene i sektoren lik 1997-verdiene, og snittlønnsverdiene til gruppene løpende lik verdiene hvert år. Resultatene fra analysen av privat sektor er lagt ved i appendiks, i tabell A.9. Tabellen viser at snittlønnen i privat sektor økte med 368 907 NOK (2020-kroner) gjennom perioden. Jeg finner at sammensetningseffekten kan tilskrives 27 874 NOK av reallønnsveksten. Dette tilsvarer 7,6 prosent av den totale veksten, altså en tilsvarende lav andel som i offentlig sektor.

5.3.2 Estimering av kontrafaktisk snittlønn for ledere i offentlig sektor med gruppesammensetning lik privat sektor

5.3.2.1 *Bakgrunn*

Som det kommer frem av de foregående kapitlene, har det vært en konvergens mellom lederlønningene i privat og offentlig sektor. I 1997 var snittlønnen blant ledere i offentlig sektor på rundt 80 prosent av snittlønnen til motparten i privat sektor. I 2020 er det relative tallet på rundt 87 prosent (se tabell A.13 i appendiks). Et av spørsmålene som da reiser seg, er hvorvidt dette delvis kan skyldes trender i de underliggende demografiske trekkene i de to gruppene over perioden. Ved å igjen bruke gruppesammensetningene fra avsnitt 4.8 kan jeg se nærmere på hvordan ledergruppene har utviklet seg.

Som vist i panel (a) og (b) i figur A.10 i appendiks er lederne i offentlig sektor eldre enn dem i privat sektor. Det er også tydelig at lederne i begge sektorene har blitt eldre i løpet av perioden, men det ser ut som aldringen har vært mer markant i offentlig sektor. Panel (c) og (d) i figur A.10 forteller også en interessant historie. Det kan se ut til at korrelasjonen mellom alder og lønn i privat sektor avtar i vekst etter en passerer midten av 40-årene. Dette kan indikere at aldringen av lederne i privat sektor i mindre grad har bidratt til å presse lønningene oppover, sammenlignet med offentlig sektor. I kombinasjon med en relativt sterkere korrelasjon mellom alder og lønn i offentlig sektor, kan det faktisk tyde på at aldringen av de to ledergruppene har bidratt til en konvergens i lønningene.

Videre er det tydelig at lederne i offentlig sektor har lengre utdanning enn lederne i privat sektor (se panel (a) og (b) i figur A.11 i appendiks). Mens flertallet av lederne i offentlig sektor har bachelorgrad eller høyere nivå som sin høyeste utdanning, har flertallet i privat sektor bachelorgrad eller lavere nivå som sin høyeste utdanning. Panel (c) og (d) i figur A.11 viser at det i begge sektorer er korrelasjon mellom lønn og utdanning. Snittlønnen øker betraktelig i begge sektorer om en har bachelor-, master- eller doktorgrad. Utdanningsnivået i begge sektorer har økt gjennom perioden, og det kan tenkes at dette har bidratt til konvergens i lønningene.

Når det kommer til kjønns sammensetningen er det tydelig at andelen kvinner er langt høyere i offentlig sektor enn i privat sektor (se panel (a) i figur A.12 i appendiks). Eksempelvis er det i 2020 kvinner i 61 prosent av lederstillingene i offentlig sektor, mens det kun er kvinner i 19 prosent av dem i privat sektor. Videre finner jeg at andelen kvinnelige ledere har økt betraktelig

gjennom perioden, om lag 50 prosent opp fra 1997-nivået i begge sektorene. Mens det relative kjønnsgapet i lønningene har blitt redusert i offentlig sektor, er det i privat sektor i 2020 uforandret fra 1997-nivået. Økt kvinneandel ser ut til å ha hatt en sterkere lønnsdempende effekt i privat sektor enn i offentlig sektor. Økningen i kvinneandelen kan dermed ha bidratt til å tette lønnsgapet mellom sektorene. Det er også hensiktsmessig å nevne at deler av forskjellene i lønn mellom kjønnene kan skyldes at kvinnene som besitter disse stillingene i privat sektor jevnt over er yngre enn kvinnene som besitter dem i offentlig sektor (jf. korrelasjonen mellom alder og lønn). For å ta hensyn til slike forhold har jeg i analysene mine benyttet grupper satt sammen av alle de tre inndelingene (alder, utdanning og kjønn). Det medfører at utvalget er sortert inn i opptil 240 gjensidig utelukkende grupper for hvert år i hver sektor (ikke alle grupper er representert hvert år). Årsaken til at jeg ønsker å gjøre denne analysen er å undersøke hvorvidt deler av konvergensen i lønningene i de to sektorene skyldes utviklingen av de ikke-sektor-avhengige underliggende demografiske trekkene.

5.3.2.2 Dekomponeringsmetoden

For å se hvilken effekt forskjeller i gruppesammensetning mellom sektorene har på snittlønnen, kan en igjen lage kontrafaktiske baner for snittlønnen. Rammeverket som brukes til dette er det samme som i avsnitt 5.3.1, men det gjøres noen justeringer. Det kontrafaktiske spørsmålet jeg nå ønsker å svare på er: hva ville gjennomsnittslønnen til ledere i offentlig sektor vært i år t dersom sammensetningen av befolkningen hadde vært som sammensetningen av befolkningen for ledere i privat sektor i år t ? Formelt videreføres bruken av ligning (4) for hver av sektorene. Ligning (5) omskrives til følgende

$$S_t^{c-off} = \sum_{j \in J} r_{jt} S_{jt}^{off} \quad (7)$$

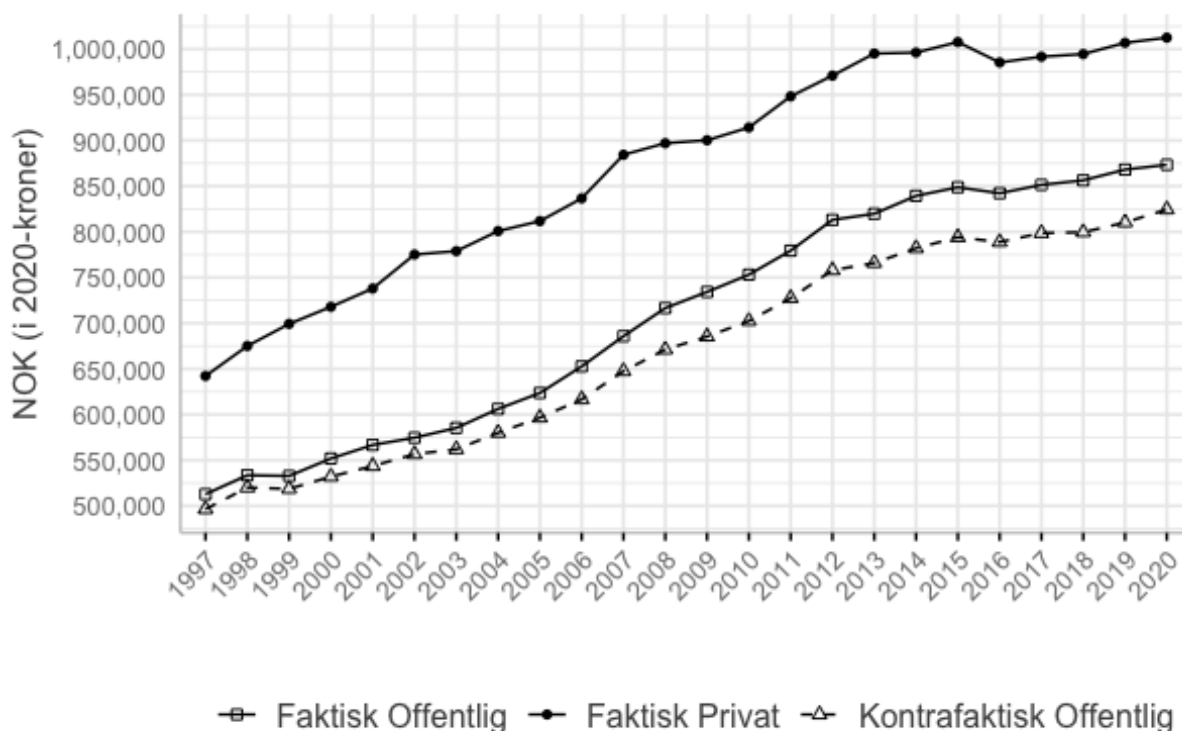
der r_{jt} er andelen av gruppe j blant ledere i privat sektor i år t , og S_{jt}^{off} er snittlønnen til den tilsvarende demografiske gruppen i offentlig sektor. Dette medfører at S_t^{c-off} angir den årlige kontrafaktiske snittlønnen til ledere i offentlig sektor dersom den demografiske sammensetningen hadde vært lik den i privat sektor inneværende år. Ved å kombinere ligning (4) og (7) kan en dekomponere forskjellen i gjennomsnittslønn blant ledere i de to sektorene på følgende vis

$$\begin{aligned}
S_t^{priv} - S_t^{off} &= (S_t^{priv} - S_t^{c-off}) + (S_t^{c-off} - S_t^{off}) \\
&= \left(\sum_{j \in J} r_{jt} S_{jt}^{priv} - \sum_{j \in J} r_{jt} S_{jt}^{off} \right) + \left(\sum_{j \in J} r_{jt} S_{jt}^{off} - \sum_{j \in J} p_{jt} S_{jt}^{off} \right) \\
&= \sum_{j \in J} (r_{jt} - p_{jt}) S_{jt}^{off} + \sum_{j \in J} r_{jt} (S_{jt}^{priv} - S_{jt}^{off}) \quad (8) \\
&= (\text{sammensetningseffekten}) + (\text{andre effekter})
\end{aligned}$$

med tilhørende symbolforklaring.⁴ Det første leddet i ligning (8) viser avviket mellom kontrafaktisk snittlønn og faktisk snittlønn for ledere i offentlig sektor. Leddet viser, med visse forutsetninger (se avsnitt 6.3), hvor stor del av lønnsgapet mellom sektorene som skyldes forskjeller i den demografiske sammensetningen av ledergruppene. Det andre leddet viser avviket mellom faktisk snittlønn blant ledere i privat sektor og kontrafaktisk snittlønn blant ledere i offentlig sektor. Tanken er at dette leddet viser hvor stor del av lønnsgapet som skyldes andre effekter enn forskjeller i befolkningssammensetningen.

⁴ Symbolforklaring: s_{jt}^{priv} tilsvarer snittlønnen til gruppe j i privat sektor i år t , og s_{jt}^{off} tilsvarer snittlønnen til gruppe j i år t i offentlig sektor. Av dette følger det at S_t^{priv} er den aggregerte snittlønnen til alle lederne i privat sektor i år t , og at S_t^{off} er den aggregerte snittlønnen til lederne i offentlig sektor i år t .

Kontrafaktisk lønnsanalyse ledere offentlig sektor, 1997-2020 (med gruppeandeler lik privat sektor)



Figur 8: Faktisk og kontrafaktisk snittlønn blant ledere i offentlig sektor, samt faktisk snittlønn blant ledere i privat sektor, 1997-2020. Kontrafaktisk snittlønn er funnet ved å bruke befolkningsandelene fra privat sektor, men snittlønnsverdiene fra offentlig sektor. Snittlønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

5.3.2.3 Resultater

Figur 8 viser utviklingen i snittlønnen i offentlig og privat sektor, samt den kontrafaktiske snittlønnen av ligning (7). Selv om de nominelle lønnsforskjellene har økt gjennom perioden, er det tydelig av figuren og av tabell A.13 i appendiks at de relative lønnsforskjellene mellom lederne i de to sektorene har blitt mindre. I 2020 tjente ledere i offentlig sektor i snitt 87 prosent av det lederne i privat sektor tjente, mot 80 prosent i 1997. Den kontrafaktiske lønnsbanen illustrerer effekten de demografiske endringene har hatt på reduksjonen i lønnsgapet. Dersom de underliggende demografiske trekkene i offentlig sektor hadde vært lik dem i privat sektor for hvert år i analyseperioden, ville lønnsveksten i offentlig sektor vært lavere. Dette innebærer at også reduksjonen i lønnsgapet mellom sektorene hadde vært mindre. Eksempelvis ville lønnsgapet mellom sektorene i 2020 vært på 188 041 NOK i stedet for 139 148 NOK som det var. Dette betyr at ulikhetene i sammensetningen av ledergruppene har bidratt til å gjøre lønnsgapet lavere enn det ville vært dersom begge gruppene hadde hatt de demografiske trekkene til lederne i privat sektor.

6 Intern validitet og mulige svakheter

6.1 Endringer i datainnsamling og klassifiseringer i perioden 1997-2014

Som nevnt i avsnitt 4.5 er lønnsstatistikken for privat sektor i årene før 2015 basert på utvalgsundersøkelser. Utvalgene er gjort på en slik måte at de foretakene som blir trukket er representative for populasjonen. Videre skal arbeidet med å vekte observasjonene (se avsnitt 6.2) gjøre statistikken fra utvalgsundersøkelsene sammenlignbar med fulltellingen i offentlig sektor. En av utfordringene med statistikkproduksjonen i første del av perioden var de stadige endringene og utvidelsene av utvalgsundersøkelsene. Grini (2003, s. 6) gir en gjennomgang av hvordan populasjonen utvalgene ble trukket fra endret seg gjennom perioden 1997-2002. Typiske endringer i perioden var inkluderingen av nye foretak i populasjonen og endringer i grensekriterium for antall ansatte i en bedrift. På grunn av de nevnte ulikhetene i trekkpopulasjonen mellom årene, bør eksempelvis store årlige endringer i snittverdier sees i lys av dette.

En annen utfordring med datagrunnlaget i perioden 1997-2014 er at en stor andel av observasjonene i første halvdel av perioden manglet yrkeskode (STYRK-08). I disse tilfellene ble yrkeskode forsøkt påkoblet gjennom flettinger med andre datakilder som ATMLTO (fra 2003) og grunnlagsdataene fra SST-, STS- og PAI-registrene basert på aidentifisert fødsels- og personnummer. Det er ingen umiddelbar grunn til å tro at yrkeskodene hentet fra eksterne kilder skal være feilaktige. Det åpner imidlertid for skjevheter og menneskelige feil at yrkeskodene innad i ett år og mellom år for samme person er hentet fra ulike statistikkilder. En annen feilkilde er at man i 2008 gikk fra STYRK-98 (SSB, 1998) til nevnte STYRK-08. Sistnevnte er tilbakeført i de foregående årene i statistikken for at en skal kunne følge utviklingen over tid. Korrespondansen (SSB, u.å.) mellom de to muliggjør dette. Det er imidlertid rimelig å forvente at overgangen er et mindre problem for mine analyser som ser på aggregerte nivåer av yrkeskoder, enn om jeg hadde sett på spesifikke enkeltkoder.

6.2 Bruddet i lønnsstatistikken i 2015

Overgangen i 2015 fra de eldre statistikkildene til å basere lønnsstatistikken på A-meldingen, er å betegne som et brudd. Andre studier av lønnsutvikling har derfor behandlet det som et brudd, og har derfor vært forsiktige med å si noe om utviklingen i overgangen. Et eksempel på dette er TBU-rapportenes kapitler om lønnsutvikling over flere år. De løser utfordringene bruddet byr på ved å operere med en tidsserie frem til og med 2015, og én fra og med 2015. En av hovedutfordringene med bruddet er at en går fra utvalg til fulltelling i privat sektor. Som forklart i avsnitt 6.1 har SSB lagt ved en vekt-variabel til observasjonene med formålet å gjøre den utvalgsbaserte statistikken mest mulig lik en fulltelling. Denne vekten tar imidlertid kun sikte på å bedre sammenlignbarheten mellom sektorene innad i hvert år og mellom årene i perioden 1997-2014. Den er ikke laget med hensyn til å bedre sammenlignbarhet til perioden 2015-2020. I et forsøk på løse utfordringen, laget jeg en vekt-variabel for observasjonene i privat sektor fra 2015 til 2020. Arbeidet som ligger bak vekt-variabelen til SSB er mer omfattende og grundigere enn arbeidet som ligger bak min «enkle» vekt-variabel. Arbeidet til SSB kan leses mer om i Grini (2003). Eksempelvis er det ved utregningen av vekt-variabelen til SSB brukt et grensekriterium på 3 og 4 ansatte per bedrift innenfor noen næringer, mens den jeg har laget utelukkende bruker 5 ansatte per bedrift som grensekriterium. Bruken av et konsekvent høyere grensekriterium gjør at vekten min i noen tilfeller er litt lavere enn det vekten til SSB ville vært for samme datagrunnlag. Dersom det for eksempel er tilfelle at de næringene som har mange bedrifter som faller utenfor med mitt grensekriterium (men ikke med SSBs), i snitt har et lavere lønnsnivå enn andre næringer, så vil min vekt-variabel trekke snittlønnsverdiene ned, sammenlignet med verdiene en får ut med SSBs vekt. Det er imidlertid ikke mange observasjoner som rammes av forskjellene i vekt-variabelen. Dermed bør heller ikke utslagene på snittverdiene være store.

At en i 2015 gikk fra utvalg til fulltelling i privat sektor gjør det naturlig å forvente noe forandring i tallene i sektoren i overgangen. Ettersom det angivelig skal ha vært fulltelling i offentlig sektor i hele perioden, burde det ikke være store endringer å observere. Derfor var det overraskende å se at antall ansatte i sektoren økte kraftig i 2015. Tabell A.1 i appendiks viser at antall ledere i sektoren stiger med om lag 1700 personer og at antall øvrige ansatte stiger med om lag 52 000 personer. I samme tabell kan en se at antallet ledere og øvrige ansatte i privat sektor synker i 2015. Den umiddelbare responsen er da naturligvis at de «nyankomne» i offentlig sektor må komme fra privat sektor i 2014. I forsøkene mine på å avdekke hvor

økningen kom fra sjekket jeg om «nyankomme» i offentlig sektor i 2015 kom fra privat sektor året før. Dette var kun tilfellet for en liten gruppe av dem, som ikke var større enn det en kan forvente fra naturlige jobb-bytter. Det ser dermed ut til at de «nyankomme» i sektoren er nye observasjoner i lønnsstatistikken også. Det innebærer i så fall at det enten ikke har vært en fulltelling av offentlig sektor før 2015, eller at min klassifisering av offentlig sektor er bredere fra 2015, sammenlignet med årene før. I kombinasjon med bruken av ulike vekt-variabler gjør dette at endringer i snittverdier og annet i overgangen kan være en refleksjon av ikke-faktiske forhold så vel som faktiske. Utfordringen er at store endringer i snittverdiene i 2015 eksempelvis også kan skyldes oljeprisfallet i 2014.

6.3 Antagelser gjort til tolkning av dekomponeringsanalyse

Tolkningen av resultatene fra dekomponeringsanalysene i avsnitt 5.3 hviler på en rekke sterke antagelser. For å kunne tilskrive deler av lønnsveksten i offentlig sektor til endringer i sammensetning, må jeg anta at snittlønnen til gruppene holder seg uendret ved en endring i befolkningsandelene til gruppene. Denne antagelsen kan begrunnes med at snittlønnen til én gruppe er uavhengig av snittlønnen til en annen gruppe, og at etterspørselen etter hver type arbeidskraft (og dermed lønnen) er fullstendig elastisk (horisontal). Umiddelbart gir det mening at befolkningsandelene ikke påvirker lønnsfastsettelsen, hvis gruppeandeler ikke vektetes inn i lønnsforhandlingene. Selv om det ikke er noen formelle mekanismer som tar hensyn til gruppeandeler, kan det spille en rolle likevel. For eksempel er det ikke usannsynlig at dersom en befolkningsgruppe vokser i størrelse, så vil den ha mer innflytelse og større makt i forhandlingssituasjoner. I realiteten forventes det at etterspørselskurven er fallende og at det er noe substitusjon mellom forskjellige typer av arbeidskraft. For eksempel er det rimelig å anta at en arbeidsgiver som ser på to kvinnelige kandidater med mastergrad, ikke bryr seg nevneverdig om de er 49 eller 50 år gamle. Tilpasninger langs en fallende etterspørselskurve vil gjøre likevektseffekten på lønnsinntektsnivået av endringer i arbeidstilbudet noe svakere, enn om etterspørselskurven hadde vært horisontal. En kan derfor tolke sammensetningseffektene jeg finner i dekomponeringene som en øvre grense for hva de potensielt er.

I tillegg ser jeg bort i fra at fordelinger av uobserverte kjennetegn ved individene kan ha endret seg gjennom perioden, ved endringer i de observerte kjennetegnene (kjønn, alder og utdanning).

Hvis det er slik at de gjensidig utelukkende gruppene endrer andre demografiske kjennetegn, som påvirker lønnen, vil det kunne gjøre at estimatene av sammensetningseffekten blir skjeve. For eksempel kan det tenkes at de faglige og personlige evnene til de som ikke har fullført grunnskolen blir lavere ettersom befolkningsandelen blir lavere. Det vil i så fall også trolig føre til at gruppen har en lavere snittlønn enn tidligere.

7 Diskusjon

7.1 Økt lønnsulikhet

Resultatene fra de empiriske analysene og dekomponeringsanalysene forteller en interessant historie om lønnsutviklingen i Norge de siste 24 årene. Det er tydelig at lønnsulikheten i landet økte gjennom perioden. En kan blant annet se at Gini-koeffisienten økte fra 0,163 i 1997 til 0,206 i 2020 (se tabell A.3 i appendiks). Det er en markant økning. Tallene fra de deskriptive analysene forteller også en historie om økte lønnsforskjeller. Lønnsgapet mellom ledere og øvrige ansatte økte i både privat og offentlig sektor, både målt i faktiske kronebeløp og ved relative lønninger. I offentlig sektor gikk medianlederen fra å tjene rundt 1,28 ganger medianen blant øvrige ansatte til å tjene rundt 1,38 ganger medianen. I privat sektor er de tilsvarende tallene rundt 1,55 i 1997 og rundt 1,57 i 2020. Økt avstand mellom gjennomsnittslønninger og medianlønninger vitner også om en utvikling i retning større ulikhet. At det i Norge de siste tiårene har vært en lønnsutvikling i retning større ulikhet er interessant, da nettopp de små forskjellene her i landet gang på gang blir trukket frem som en styrke. Små forskjeller blir gjerne pekt på som en av grunnsteinene i velferdsstaten, en betingelse for tillit i befolkningen (Moene & Barth, 2010). Fokuset på gevinstene av små forskjeller kommer også frem gjennom de politiske partiene sitt fokus på temaet. Det virker å være bred enighet blant dem om at små forskjeller er en styrke og et ideal. Uenighetene ser heller ut til å sentrere seg rundt spørsmål om veien til målet, enn målet i seg selv. En av uenighetene kan gå på hvor forskjellene mellom folk skal utjevnes og hvordan det skal gjøres. I den sammenheng inngår også diskusjonen om beskatningen av kapitalinntekt sammenlignet med beskatningen av lønnsinntekt.

En utjevne faktor i Norge, sammenlignet med andre land, er velferdsstaten. Tjenestene og godene befolkningen får fra staten er med på utjevne forskjeller. Utjevne instrumenter er eksempelvis inntektssikring gjennom trygdeordninger, gratis utdanning og helsehjelp, og et progressivt og omfordelende skattesystem. Tar en med verdien av velferdstjenester i studier av ulikhet, synker ulikheten betraktelig (Aaberge, Eika, Langørgen, & Mogstad, 2018). I tillegg er lønnsinntekt kun én av mange kilder til inntekt. En fullverdig studie av inntektsulikhet, ville hatt med flere inntektskilder enn lønn. Dette kan eksempelvis være næringsinntekter og kapitalinntekter. Inkluderer en disse inntektskildene i studier av ulikhet, stiger ulikheten betydelig i Norge (Aaberge, Modalsli, & Vestad, 2020). Videre ville en mer omfattende studie

av økonomisk ulikhet også inkludert formue, i alle dets former. Et eksempel på en slik studie er Stubhaug (2017) som ser på hvordan ulikheten påvirkes når en inkluderer verdien av boliger i ulikhetsmålet. Om en skal uttale seg om ulikhet mer generelt, blir det derfor for smalt å kun se på lønnsulikhet. Men siden lønnsinntekt er den viktigste inntektskomponenten for de fleste nordmenn får den også stor betydningen for økonomisk ulikhet i Norge.

7.2 Relativt sterk lønnsvekst for ledere i offentlig sektor

De deskriptive analysene av lønnsutviklingen viser tydelig at lederne i hver sektor hadde en kraftigere lønnsvekst enn de øvrige ansatte, og at lederne i offentlig sektor hadde kraftigere lønnsvekst enn lederne i privat sektor. I offentlig sektor falt lønnsforskjellene de første årene i perioden, før de steg jevnt fra 2002/2003. Perioden sett under ett hadde lederne i offentlig sektor en reallønnsvekst på 64 prosent, mens øvrige ansatte i sektoren hadde en reallønnsvekst på 53 prosent. Til sammenligning var reallønnsveksten i privat sektor på 48 prosent for ledere og 46 prosent for øvrige ansatte (se tabell A.2 i appendiks). Med denne inndelingen av lønnstakerne i landet, er det dermed klart at gruppen med ledere i offentlig sektor har hatt den sterkeste lønnsveksten gjennom perioden. Særlig bemerkelsesverdig er det at gruppen har hatt markant høyere lønnsvekst enn de resterende gruppene i økonomiske nedgangstider. Spesielt to perioder skiller seg ut i analysene mine. Den første er årene etter finanskrisen i 2008. I perioden 2008-2011 er det tydelig at lønnsveksten i de resterende gruppene er dempet, sammenlignet med årene før. For ledere i offentlig sektor derimot, er historien en annen. Lønnsveksten ble kun justert minimalt, og fortsatte i det høye tempoet fra før 2008. Dette førte i realiteten til at lederne i offentlig sektor trakk ifra de resterende gruppene lønnstakere i perioden. Lønnsveksten til ledergruppen i offentlig sektor sammenfalt altså med økonomiske krisear, der politisk ledelse manet til lønnsmoderasjon for ledere i privat sektor (E24, 2009).

I avsnitt 5.35.3.1 undersøkte jeg hvilken rolle endringer i de demografiske kjennetegnene til lederne i offentlig sektor, hadde for lønnsutviklingen i perioden. I den kontrafaktiske lønnsanalysen fant jeg at endringer i de demografiske kjennetegnene til gruppen, kun kan tilskrives 6,2 prosent av den totale veksten. I avsnitt 5.3.2 undersøkte jeg hvilken rolle forskjeller i demografiske kjennetegn mellom sektorene har hatt for lønnsgapet mellom sektorene. Jeg estimerte en kontrafaktisk lønnsbane for lederne i offentlig sektor, ved å holde

de demografiske kjennetegnene lik dem for motparten i privat sektor, for hvert år i perioden. Den kontrafaktiske snittlønnen er da den hypotetiske snittlønnen for lederne i offentlig sektor, dersom en hadde brukt befolkningsandelene til gruppene i privat sektor, men snittlønnen til gruppene i offentlig sektor. I analysen fant jeg at skjevheter i de demografiske kjennetegnene bidro til å redusere lønnsgapet mellom sektorene for hvert år i perioden. Videre fant jeg at denne sammensetningseffekten økte gjennom perioden. I 1997 forklarte sammensetningseffekten 11,2 prosent av lønnsgapet mellom sektorene, mens den i 2020 forklarte hele 26 prosent. Av de deskriptive analysene i avsnitt 5.1.2 kom det frem at det var en konvergens i lønnsgapet mellom lederne i de to sektorene. Det kan derfor se ut til at (i) skjevheten i de demografiske kjennetegnene til de to ledergruppene bidro til å redusere lønnsgapet hvert år i perioden, og (ii) utviklingen i de demografiske kjennetegnene til de to gruppene bidro til tette lønnsgapet over perioden.

Dekomponeringsanalysene forteller imidlertid også at en stor del av lønnsutviklingen ikke skyldes sammensetningseffekter. Analysen i avsnitt 5.3.1 viser at hele 93,8 prosent av lønnsveksten til lederne i offentlig sektor skyldes det en i modellens språk kaller «andre effekter». Tilsvarende viser analysen i avsnitt 5.3.2 at andre effekter forklarer 88,8 prosent av lønnsgapet i 1997, og 74 prosent av lønnsgapet i 2020. Hva kan så disse andre effektene være? Som nevnt tidligere, hadde også de øvrige ansatte i begge sektorer en sterk reallønnsvekst i perioden. Den generelle lønnsveksten i landet fulgte en rekke andre trekk i økonomien. Blant annet var det i perioden en sterk økonomisk vekst, drevet av inntektene fra olje- og gassindustrien. Det som er interessant er at lederne (i offentlig sektor) har hatt en sterkere vekst enn resten av befolkningen. For de lederne som var omfattet av statens lederlønnssystem (Regjeringen, 2021), ligger trolig noe av forklaringen i systemet. Systemet kobler lønn og resultater tettere sammen og er til for å kunne rekruttere og beholde de beste lederne. Bragelien og Mjøs (2009) viser at lederne omfattet av statens lederlønnssystem hadde en lønnsvekst på 6 prosent i snitt per år i perioden 1998-2007, mot 4,6 prosent vekst som var snittet for statlig ansatte i perioden. Men systemet omfatter som nevnt bare en liten gruppe ledere, på rundt 250-300 personer, og kan derfor ikke forklare lønnsveksten til den større gruppen med ledere i offentlig sektor. Selv om det ikke direkte kan forklare lønnsveksten, kan det imidlertid tenkes at utviklingen til denne gruppen var normgivende, og slik påvirket lønnsutviklingen til resten på indirekte vis.

En annen mulig forklaring til veksten kan ligge i dereguleringen av lønnsfastsettelsen i offentlig sektor fra 1991. Dereguleringene var i stor grad bygget på rådene fra statens lønnskomité av 1988 (NOU 1990:32, 1990), og kan oppsummeres på følgende vis:

For det første fikk virksomheter i staten større frihet i ansettelse og budsjettspørsmål, for det andre ble lønnsstiger ofte erstattet med lønnsrammer og lønsspenn, og for det tredje ble deler av lønnsforhandlingene satt ut til lokale forhandlinger. I sum betød forslagene et stort skritt i retning av en mer desentralisert lønnsstruktur i staten med større muligheter for den enkelte virksomhet til å benytte lønn som et virkemiddel for å nå oppsatte mål. (Schøne, 2002, s. 13)

Schøne (2002) ser på virkningene av dereguleringen i perioden 1991-2000, og finner at det i liten grad bidro til en utvikling i retning større lønnsforskjeller. Det pekes på at lønnsfastsettelsen, selv etter dereguleringen, har et klart sentralt preg over seg og at dette har bidratt til å holde lønningene i staten sammenpresset. Rapporten finner imidlertid, at det var en tendens til økte lønnsforskjeller *mellom* etater i staten, og at det kunne tyde på et større lokalt preg over forhandlingene. Dale-Olsen, Strøm, Østbakken og Barth (2018) ser på lønnsutviklingen og utviklingen i avtaleformer i perioden 1997-2014, og finner at det ikke kan vises til større lønnsbredning innad i områder med stor grad av lokal lønnsdannelse. De finner imidlertid at «virksomheter hvor lønnen kun fastsettes gjennom lokale forhandlinger, har noe høyere lønn i gjennomsnitt enn virksomheter hvor lønnen fastsettes sentralt, men hvor lokale lønnsforhandlinger kommer som et supplement». De finner at det er en svak signifikant dempende effekt av sentrale tillegg på lønnsbredningen, og påpeker at det er mange andre forhold som er viktig for lønnsbredningen Norge.

En annen faktor som kan ha gitt et større lønnsgap mellom ledere og øvrige ansatte i offentlig sektor er økningen i arbeidsinnvandringen og økningen i andelen personer med innvandrerbakgrunn blant personer i yrkesaktiv alder. Eika og Bhuller (2020) finner at sistnevnte økte fra 7,2 prosent i 2000 til 17,5 prosent i 2017. Personer med innvandringsbakgrunn omfatter alt fra arbeidsinnvandrere uten norske røtter til norskfødte personer med én utenlandskfødt forelder. Tall fra SSB viser i tillegg at en del av innvandrergruppene er overrepresentert i lavlønnsyrker. For eksempel arbeider rundt 20 prosent av de yrkesaktive innvandrerne fra Øst-Europa og Asia som renholdere, hjelpearbeidere mv. (SSB, 2017). I tillegg er personer med innvandrerbakgrunn kraftig underrepresentert blant

ledere, og utgjør ifølge tall fra SSB kun 8 prosent av alle ledere (Bersvendsen, 2020). Noe av forklaringen til denne underrepresentasjonen kan ligge i at ledere i snitt har høyere utdanning og er eldre enn øvrige ansatte, og at personer med innvandrerbakgrunn er underrepresentert blant gruppen som både er eldre og har høyere utdanning. Uansett hvilken forklaring som ligger bak, er det nærliggende å anta at økningen i personer med innvandrerbakgrunn har bidratt til å øke lønnsforskjellene mellom ledere og øvrige ansatte. Ved å trekke gjennomsnittslønnen til øvrige ansatte ned, påvirkes styrkeforholdet mellom gruppene slik at den relative lønnen til ledere vokser.

En annen mulig faktor som kan ha presset lønnsveksten for ledere i offentlig sektor opp er at andelen ledere av samtlige lønnstakere i sektoren har økt gjennom perioden, fra om lag 5 prosent til om lag 6 prosent. Dette kan ha gitt gruppen større forhandlingsmakt i lønnsforhandlinger og slik drevet lønningene oppover. Det er imidlertid viktig å påpeke at denne forklaringen går på akkord med antagelsene for den kontrafaktiske lønnsanalysen (se avsnitt 6.3), som sier at endring i gruppestørrelse ikke skal ha noe innvirkning på snittlønn i gruppen.

En populær forklaring på høye lederlønninger i litteraturen, er den tidligere nevnte agent-prinsipal-teorien (se avsnitt 2.1), der lønnen innrettes etter resultatorienterte bonuser for å forsikre prinsipalen (eierne) om at agenten (lederen) har de samme motiver som de selv har. Bruken av resultatorientert lønn har imidlertid hovedsakelig vært mest utstrakt i privat sektor, og i offentlig deleide foretak. Det er derfor lite trolig at dette har drevet lønnsveksten for ledere i offentlig sektor, men jeg har ikke hatt anledning til å undersøke det i denne oppgaven. Videre arbeid på lederlønninger burde definitivt undersøke bruken av resultatorientert lønn for ledere i offentlig sektor.

8 Konklusjon

Jeg har i denne oppgaven analysert lederlønnsutviklingen og utviklingen i lønnsulikhet i Norge, i perioden 1997-2020. Gjennom en rekke deskriptive analyser og to dekomponeringsanalyser av lønnsutviklingen har jeg funnet flere trekk ved utviklingen, som til sammen utgjør en interessant historie om lønnsutviklingen i perioden. Det viktigste trekket ved utviklingen i perioden er den markante økningen i lønnsspredningen. At lønnsspredningen økte, kom frem i flere av analysene. Analysene av lønnsulikheten, målt ved Gini-koeffisienten, viste at det var en betydelig økning av ulikheten i Norge gjennom perioden. Økt spredning kom også til uttrykk gjennom økte relative lønninger mellom flere ulike grupper lønnstakere. Lønnsforskjellene mellom ledere og øvrige ansatte økte, spesielt i offentlig sektor, men også i privat sektor. Det gjorde også forskjellene mellom de best betalte lederne og resten av lederne, både ved avgrensning til de ti og én prosent høyest lønnede lederne. I tillegg til de nevnte relative lønnsmålene, viste analysene at lederne i offentlig sektor hadde den sterkeste lønnsveksten i perioden, sammenlignet med øvrige ansatte i egen sektor, samt ledere og øvrige ansatte i privat sektor.

Dekomponeringsanalysene av lønnsutviklingen viste (i) at effekten av endringer i demografiske kjennetegn ved lederne i offentlig sektor kan tilskrives 6,2 prosent av den totale reallønnsveksten til gruppen, og (ii) at effekten av skjevheter i de demografiske kjennetegnene til lederne i offentlig og privat sektor bidro til at lønnsgapet mellom sektorene var lavere enn det ville vært dersom begge gruppene hadde den demografiske sammensetningen til lederne i privat sektor. Den andre dekomponeringen viste også at den dempende effekten på lønnsgapet mellom sektorene økte gjennom perioden. Resultatene fra den første dekomponeringen viste at mesteparten av lønnsøkningen *ikke* skyldes endringer i de demografiske kjennetegnene. Analysen tar for seg den absolutte veksten til gruppen, og ikke den relative veksten med hensyn til veksten til de andre gruppene. Det kan derfor tenkes at mesteparten av den resterende lønnsveksten følger lønnsveksten til resten av lønnstakerne.

Andre faktorer som kan ha bidratt til den relativt sterke lønnsveksten er blant annet økningen i antallet og andelen ledere i offentlig sektor, økt bruk av resultatorientert lønn og desentralisering av lønnsfastsettelsen. Studier av lederlønnsutvikling og lønnsulikhet som ser nærmere på disse faktorene vil derfor være av interesse for fremtidig forskning på feltet.

Referanser

- Aaberge, R. (1982). *Om måling av ulikskap*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra Om måling av ulikskap
- Aaberge, R., Atkinson, A. B., & Modalsli, J. H. (2020). Estimating long-run income inequality from mixed tabular data: Empirical evidence from Norway, 1875-2017. *Journal of Public Economics*, 187. doi:10.1016/j.jpubeco.2020.104196
- Aaberge, R., Eika, L., Langørgen, A., & Mogstad, M. (2018). Local governments, in-kind transfers, and economic inequality. *Journal of Public Economics*, 180, 1-22. doi:doi:10.1016/j.jpubeco.2018.09.015
- Aaberge, R., Modalsli, J., & Vestad, O. (2020, September 24). Ulikheten – betydelig større enn statistikken viser. *SSB Analyse*. Hentet fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/ulikheten-betydelig-storre-enn-statistikken-viser>
- Alsos, K. (2021, Mars 3). *Frontfagsmodellen*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/frontfag>
- Alsos, K., & Jakhelln, H. (2018, 21 September). *Hovedavtale*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/hovedavtale>
- Asche, A. L., Solberg, R. E., & Kristiansen. (2017). *Topplederlønn i Norge: en empirisk analyse av utviklingen i kompensasjon til toppledere av selskap notert på Oslo Børs i perioden 2012-2016*. Bergen: Norges handelshøyskole. Hentet fra <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2486413>
- Atkinson, A. B., & Piketty, T. (2007). *Top Incomes over the 20th Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Atkinson, A. B., & Piketty, T. (2010). *Top Incomes: A Global Perspective*. Oxford University Press.

- Barth, E., Røed, M., & Schøne, P. (2004). *Lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig og privat sektor 1997-2001 (Rapport 2004:3)*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/177563>
- Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2003). Executive compensation as an agency problem. *Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 71-92. doi:10.1257/089533003769204362
- Bersvendsen, A. (2020, Desember 12). *Bare åtte av 100 ledere i Norge har innvandrerbakgrunn*. Hentet fra Adresseavisen: <https://www.adressa.no/mn24/2020/12/20/Bare-%C3%A5tte-av-100-ledere-i-Norge-har-innvandrerbakgrunn-23196154.ece>
- Bragelien, I., & Mjøs, A. (2009). *En gjennomgang av statens lederlønnssystem (SNF-rapport nr.05/09)*. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning AS. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/165037>
- Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 13-61. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/1344503>
- Costa, R. N., & Pérez-Duarte, S. (2019). *Not all inequality measures were created equal (Statistics Paper Series, No.31)*. European Central Bank (ECB). Hentet fra <https://ideas.repec.org/p/ecb/ecbsps/201931.html>
- Cowell, F. A. (2000). Chapter 2: Measurement of inequality. I A. B. Atkinson, & F. Bourguignon, *Handbook of Income Distribution* (ss. 87-166). North-Holland.
- Dale-Olsen, H. (2002). Topplønninger i det norske arbeidsliv - store kun i norsk målestokk. *Søkelys på arbeidsmarkedet*(2), 202-211. Hentet fra <https://docplayer.me/2629525-Sokelys-pa-arbeidsmarkedet-2-2002-nettversjon.html>
- Dale-Olsen, H., & Østbakken, K. M. (2009). *Lønnsspredning, lederlønninger og andre topplønninger i det norske arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/177489>

- Dale-Olsen, H., Strøm, M., Østbakken, K. M., & Barth, E. (2018). *Avtaleformer, lønnsvekst og lønnsspredning*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2498608>
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene - Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling, FaFo-rapport 2013:13*. Fafo. Hentet fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/grunnpilarene-i-de-nordiske-modellene>
- E24. (2009, Januar 29). *Halvorsen opprørt over banksjefene*. Hentet fra E24: <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/70BmA3/halvorsen-opproert-over-banksjefene>
- Eika, L., & Bhuller, M. (2020). Nedgang i sysselsettingen fra 2000-2017 - kan endringer i befolkningssammensetningen forklare alt? *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2), 20-37. doi:10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-02
- Forvaltningstjenestene, statens trykningskontor. (1990). *NOU 1990:32*. Oslo: Forvaltningstjenestene, statens trykningskontor. Hentet fra <https://www.nb.no/statsmaktene/nb/4ed5bd486816dfbf16fd364c90043424?index=4#0>
- Geier, P., & Grini, K. H. (2018, Oktober 29). Månedslønn og ulikhet gjennom 20 år - Brattere trapp til lønnstoppen. *SSB Analyse*, 2018(20). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/brattere-trapp-til-lonnstoppen>
- Grini, K. H. (2003). *Lønnsstatistikk privat sektor, 1997-2001 (Notater 2003:74)*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/1%C3%B8nnsstatistikk-privat-sektor-1997-2001>
- Grini, K. H., & Hungnes-Lien, H. (2011, Desember 5). Økende lønnsforskjeller det siste tiåret. *Samfunnsspeilet*, 2011(5-6). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/okende-lonnsforskjeller-det-siste-tiaaret>
- Hersoug, T. (2000). Lederlønn og grådighet. I N. hovedorganisasjon, *Mellom grådighet og jantelov: fakta og meninger om norske lederlønninger* (ss. 18-36). Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon.

- Holden, S. (2007). *Om topplederlønninger - kort sammenfatning av innlegg på seminar om lederlønn, arrangert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 21.juni 2007*. Hentet fra <https://docplayer.me/20305347-Insentiv-avlonning-for-at-lederes-mal-skal-sammenfalle-med-eiernes.html>
- Knudsen, K. (2001). Akseptable forskjeller: meninger om lønnsulikhet. *Søkelys på arbeidslivet*, 215-223. Hentet fra <https://www.yumpu.com/no/document/view/50382944/-last-ned-pdf-institutt-for-samfunnsforskning>
- Lunde, H., & Grini, K. H. (2007). *Bonus - hvor mye og til hvem?* Oslo - Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/bonus-hvor-mye-og-til-hvem>
- Manuere, F., & Hove, P. (2018). A Literature Review of the Perspectives of CEO Pay: An Analysis of Issues and Controversies. *Journal of Public Administration and Governance*, 8(4), 44-56. Hentet fra 10.5296/jpag.v8i4.13817
- Mishel, L., & Wolfe, J. (2019). *CEO compensation has grown 940% since 1978*. Washington, DC: Economic Policy Institute (EPI). Hentet fra <https://www.epi.org/publication/ceo-compensation-2018/>
- Moene, K. O., Wallerstein, M., & Hoel, M. (1993). Bargaining Structure and Economic Performance. I R. J. Flanagan, K. O. Moene, Wallerstein, & Michael, *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance* (ss. 63-154). Oxford University Press.
- Moene, K., & Barth, E. (2010). Små lønnsforskjeller og store velferdsstater. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(01-02), 77-85. Hentet fra <https://www.idunn.no/spa/2010/01-02/art06>
- NAV. (2021, Februar 24). *Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret*. Hentet fra NAV: <https://www.nav.no/no/bedrift/tjenester-og-skjemaer/aa-registeret-og-a-meldingen>
- Nergaard, K., Alsos, K., & Seip, Å. A. (2016). *Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene*. Fafo. Oslo: Fafo. Hentet fra <https://www.fafo.no/en/publications/fafo-notes/item/koordinering-av-lonnsdannelsen>

- NOU 2016: 15. (2016). *Lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk*. Oslo: Finansdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-15/id2511747/>
- Randøy, T., & Skalpe, O. (2007). *Lederlønsutviklingen i Norge 1996-2005 (FoU-rapport 2)*. Kristiansand: Agderforskning. Hentet fra http://evaluering.nb.no/eval-utlevering/innhold/URN:NBN:no-nb_overfordokument_3368_Eval_0/pdf
- Randøy, T., & Skalpe, O. (2010). *Effekten av lederlønsreguleringer i Norge (FoU-rapport nr.2/2010)*. Kristiansand: Agderforskning. Hentet fra https://evalueringsportalen.no/evaluering/effekten-av-lederlonnsreguleringer-i-norge/FOU_2_2010Lederl%C3%B8nn.pdf/@@inline
- Regjeringen. (2005). *Plattform for regjeringssamarbeidet mellom Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, 2005-2009*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/2005/regjeringsplattform_soriamoria.pdf
- Regjeringen. (2009). *Politisk plattform for flertallsregjeringen, 2009-2013*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/2009/ny_politisk_plattform_2009-2013.pdf
- Regjeringen. (2013). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet, 2013-2017*. Sundvollen: Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id743014/>
- Regjeringen. (2018). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre*. Jeløya: Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2585544/>
- Regjeringen. (2019). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, 2019-2021*. Granavolden: Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/>

- Regjeringen. (2020, November 26). *Det tekniske beregningsutvalet for inntektsoppgjera (TBU)*. Hentet fra Regjeringa: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/lonn-og-inntekt/innsikt/inntektspolitikk-og-lonnsoppgjor/det-tekniske-beregningsutvalget-for-inntektsoppgjorene-tbu/id439434/>
- Regjeringen. (2021, Februar 15). *Statens lederlønnssystem*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/lonn-og-tariff-i-staten/statens-lederlonssystem/id2353808/>
- Riksrevisjonen. (2018). *Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av statlige selskaper - 2017 (Dokument 3:2 (2018-2019))*. Riksrevisjonen. Hentet fra <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2018-2019/kontroll-med-forvaltningen-av-statlige-selskaper-2017/>
- Schøne, P. (2002). *10 år med et mer desentralisert lønnssystem i staten: Hva har skjedd?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177637/R_2002_3.pdf?sequence=3
- Skatteetaten. (2021). *A-meldingen*. Hentet fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/>
- Smedsrud, M. S. (2019, Mai 23). *Den revolusjonerende reformen*. Hentet fra Apollon: https://www.apollon.uio.no/artikler/2019/2_tema_norden_intro.html
- SSB. (1998). *Standard for yrkesklassifisering*. Oslo - Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7/versjon/34/koder>
- SSB. (2011). *Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08) (Notater 17/2011)*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>
- SSB. (2016, November 8). *Norsk standard for utdanningsgruppering 2016*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/utdanning/norsk-standard-for-utdanningsgruppering>

- SSB. (2017, November 16). *Lavere lønn blant innvandrere*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lavere-lonn-blant-innvandrere>
- SSB. (2020a, Mai 18). *Data bak lønnsstatistikken 1997-2014*. Hentet fra <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/lonn/data-bak-lonnsstatistikken-19972014>
- SSB. (2020b, Mai 18). *Om datagrunnlaget for registerbasert sysselsettingsstatistikk*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/a-ordningen/om-datagrunnlaget-for-registerbasert-sysselsettingsstatistikk>
- SSB. (2021a, Mars). *Konsumprisindeksen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/kpi>
- SSB. (2021b, Februar 8). *Lønn*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt>
- SSB. (2021c). *Standard for institusjonell sektorgruppering*. Hentet fra <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/39/om>
- SSB. (u.å.). *Standard for yrkesklassifisering*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/7/korrespondanser/426>
- Stortinget. (2020, September 25). *Lønnsutvikling*. Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Representantene/Okonomiske-rettigheter/Lonnsutvikling/>
- Stortinget. (2021a). *1996-2001 'stortingets lønnskommisjon'*. Hentet fra Stortinget.no: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/?s=stortingets%20bl%25c3%25b8nnskommisjon&y=1996&yw=2001#secondaryfilter>
- Stortinget. (2021b, Januar 5). *Stortingets lønnskommisjon*. Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Representantene/Okonomiske-rettigheter/Stortingets-lonnskommisjon/>

- Stubhaug, M. (2017). *Housing and Wealth Inequality*. Universitetet i Oslo, Økonomisk Institutt. Oslo: Økonomisk Institutt. Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-60434>
- Svalund, J. (2008). *Norske lederlønninger 2006* . Oslo: Fafo. Hentet fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/norske-lederlonninger-2006>
- Svarstad, E. (2017). *Lønn og lønnsforskjeller blant siviløkonomer og sivilingeniører i privat sektor*. OsloMet. Handelshøyskolen ved HiOA (nå OsloMet): Handelshøyskolen ved HiOA (nå OsloMet). Hentet fra <https://hdl.handle.net/10642/5567>
- Tankesmien Agenda. (2015). *Topplederlønn* . Oslo: Tankesmien Agenda. Hentet fra <https://www.tankesmienagenda.no/post/topplederlonninger-i-norge/details>
- TBU. (2021). *NOU 2021:5 - Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-5/id2841170/>

Appendiks

A.1. Utvalget fordelt på stilling og sektor over perioden 1997-2020

År	Øvrige Ansatte Privat Sektor	Ledere Privat Sektor	Øvrige Ansatte Offentlig Sektor	Ledere Offentlig Sektor
1997	956 572	104 545	467 610	24 878
1998	1 025 217	113 038	479 210	27 016
1999	1 040 643	113 298	487 778	29 525
2000	1 065 080	112 709	510 041	31 829
2001	1 160 530	115 266	522 487	29 694
2002	1 163 654	122 638	512 700	41 023
2003	1 183 597	122 964	511 734	39 410
2004	1 173 344	126 439	518 266	37 496
2005	1 168 713	128 316	533 294	38 258
2006	1 213 225	136 506	546 491	36 142
2007	1 285 244	139 752	561 498	36 675
2008	1 251 094	131 909	565 088	35 508
2009	1 254 956	137 527	582 867	37 810
2010	1 251 284	139 944	586 507	38 033
2011	1 265 722	136 981	599 234	38 963
2012	1 302 550	138 741	603 524	39 488
2013	1 326 583	137 669	616 038	41 193
2014	1 346 186	145 312	617 518	42 074
2015	1 299 185	144 704	669 999	43 715
2016	1 319 118	142 955	682 162	44 379
2017	1 342 202	144 379	690 628	45 036
2018	1 366 466	145 945	698 114	45 745
2019	1 390 714	146 516	705 786	46 098
2020	1 362 420	145 668	722 068	46 363

Note: Antall lønnstakere fordelt på leder/ikke-leder og privat/offentlig sektor. De store endringene i overgangen 2014-2015 skyldes trolig enten (i) overgang fra gammel statistikkilde til ny samordnet statistikkilde i A-ordningen, eller (ii) ringvirkninger av oljeprisfallet fra 2014.

A.2. Årlig prosentvis endring i medianlønn, sektor og stilling, 1997-2020

År	Øvrige ansatte offentlig sektor	Ledere offentlig sektor	Øvrige ansatte privat sektor	Ledere privat sektor
1997	-	-	-	-
1998	6.06	4.83	4.45	5.65
1999	-0.45	-0.55	2.42	2.71
2000	2.88	2.12	1.08	2.55
2001	0.58	3.01	1.12	1.84
2002	5.42	-1.16	4.54	3.81
2003	0.55	2.23	0.83	-1.13
2004	4.31	4.63	2.84	3.42
2005	1.42	2.15	1.47	1.41
2006	2.28	5.44	2.01	1.46
2007	4.28	5.43	5.60	6.01
2008	4.37	4.16	1.07	0.19
2009	1.61	2.29	0.48	0.74
2010	2.23	2.92	0.89	2.44
2011	1.55	2.65	2.71	1.90
2012	4.96	4.45	2.91	3.95
2013	-0.31	0.44	1.59	2.63
2014	2.05	2.42	0.93	0.98
2015	-1.42	-0.02	0.36	-1.30
2016	-1.07	-0.85	-2.44	-1.97
2017	0.65	0.77	0.79	0.32
2018	0.03	0.58	0.33	0.03
2019	1.93	1.59	1.54	1.72
2020	-0.39	0.65	0.85	0.41
Total lønnsvekst	53.2	63.6	45.9	47.7
Snittvekst per år	2.31	2.77	2.00	2.07

A.3. Lønnsulikhet i Norge 1997-2020, målt ved Gini-koeffisienten

<i>År</i>	<i>Privat Sektor</i>	<i>Offentlig Sektor</i>	<i>Samlet</i>
1997	0.18292	0.11064	0.16266
1998	0.18230	0.10797	0.16183
1999	0.18289	0.10997	0.16348
2000	0.18688	0.11706	0.16734
2001	0.19519	0.11871	0.17488
2002	0.19909	0.12158	0.17829
2003	0.19808	0.12651	0.17920
2004	0.19902	0.12451	0.17900
2005	0.20187	0.12630	0.18121
2006	0.20667	0.12578	0.18498
2007	0.21245	0.12559	0.18993
2008	0.21726	0.12321	0.19183
2009	0.21810	0.12494	0.19246
2010	0.21939	0.12479	0.19319
2011	0.22425	0.12653	0.19700
2012	0.22340	0.12586	0.19651
2013	0.22627	0.12671	0.19894
2014	0.22664	0.12731	0.19958
2015	0.23039	0.14079	0.20396
2016	0.22874	0.14034	0.20234
2017	0.22819	0.14274	0.20264
2018	0.22930	0.14423	0.20401
2019	0.23005	0.14495	0.20489
2020	0.23128	0.14636	0.20553

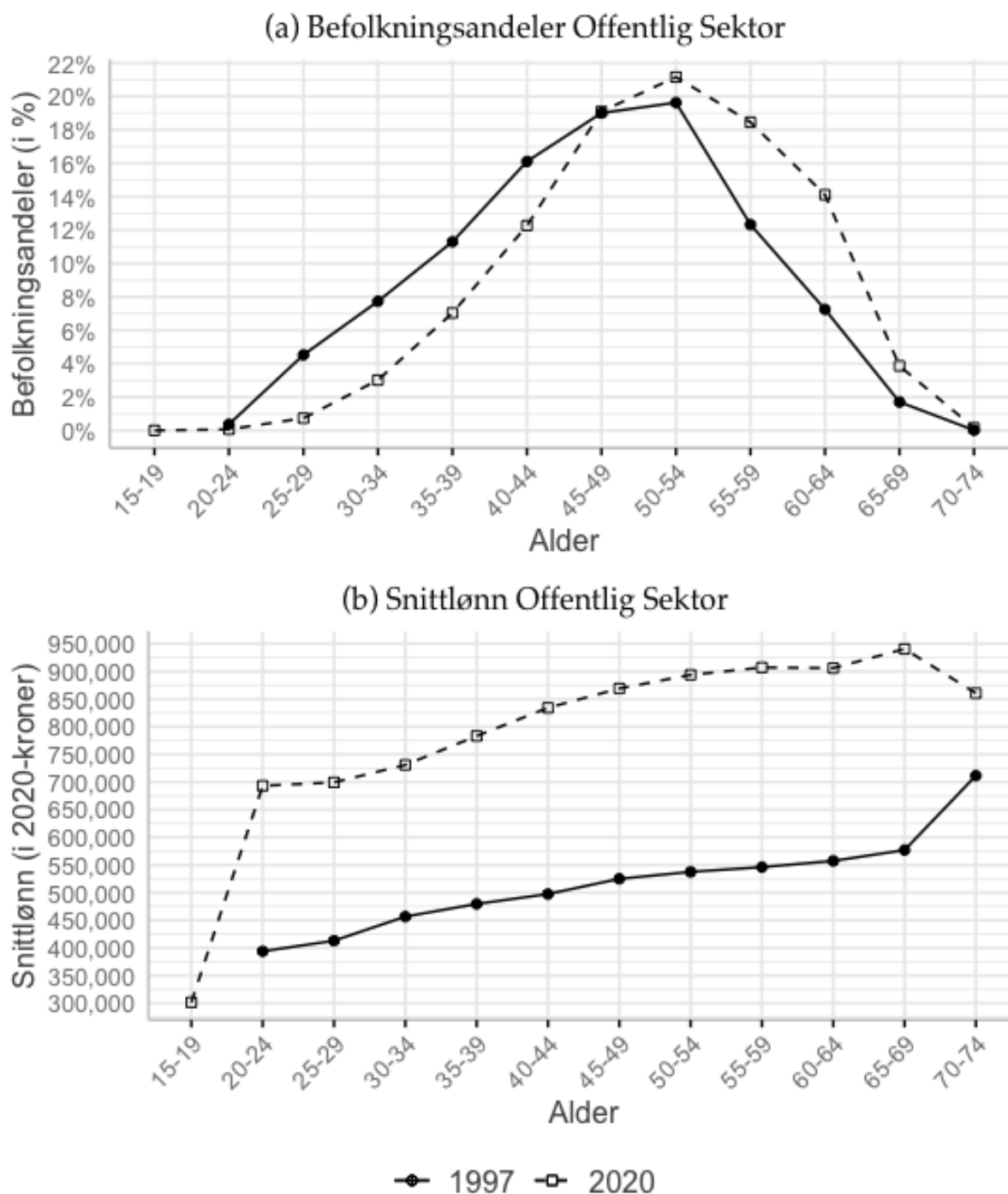
Note: Gini-koeffisient for norske lønnstakere, delt i sektor og samlet. Koeffisienten er estimert på grunnlag av lønnsinntekten utbetalt fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Beløpene som er brukt er årslønn, inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.4. Antall ledere med høyere årslønn enn statsministeren, 1997-2020

<i>År</i>	<i>Offentlig Sektor Samlet</i>	<i>Statlig Ansatte</i>	<i>Kommunalt Ansatte</i>
1997	103	86	17
1998	116	113	3
1999	88	85	3
2000	114	113	1
2001	78	77	1
2002	90	89	1
2003	99	98	1
2004	52	46	6
2005	89	73	16
2006	82	77	6
2007	67	65	2
2008	64	63	1
2009	81	74	7
2010	94	93	1
2011	124	121	3
2012	99	95	4
2013	101	92	9
2014	114	102	12
2015	258	253	5
2016	275	270	5
2017	313	306	7
2018	311	301	10
2019	303	292	11
2020	293	284	9

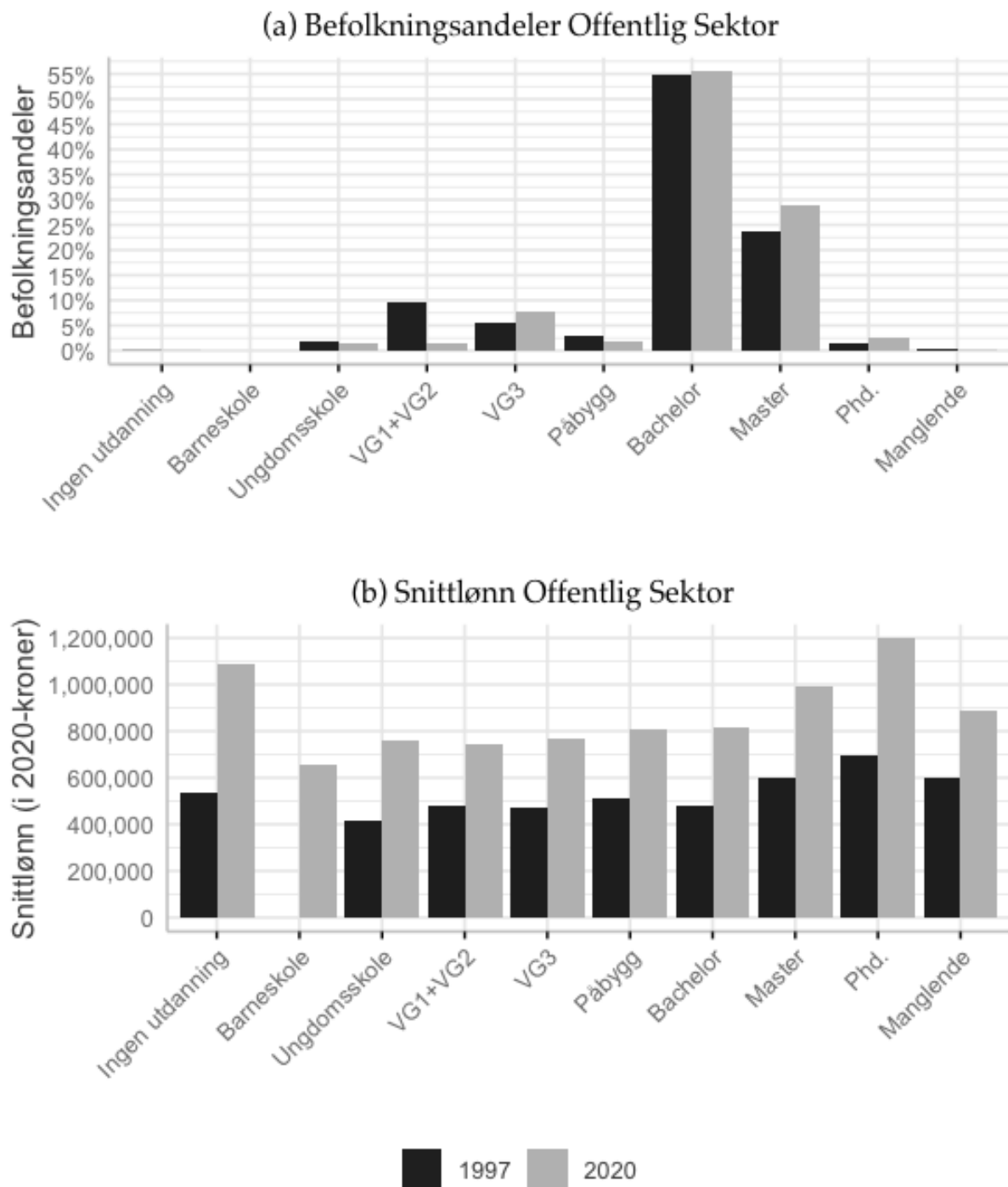
Note: Antall ledere i offentlig sektor med høyere årslønn enn statsministeren, for hvert år i perioden 1997-2020. Kolonne 2 viser det totale antallet i offentlig sektor, mens kolonne 3 og 4 viser antallet i henholdsvis statlig og kommunal sektor.

A.5. Gruppesammensetning ledere offentlig sektor, etter alder, 1997-2020



Note: Utvalget av ledere i offentlig sektor i 1997 og 2020, fordelt etter 12 ulike 5-årige aldersgrupper. Panel (a) viser andelen hver av aldersgruppene utgjør av utvalget i hvert av årene. Panel (b) viser den gjennomsnittlige årslønnen innad i hver av aldersgruppene i hvert av årene. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

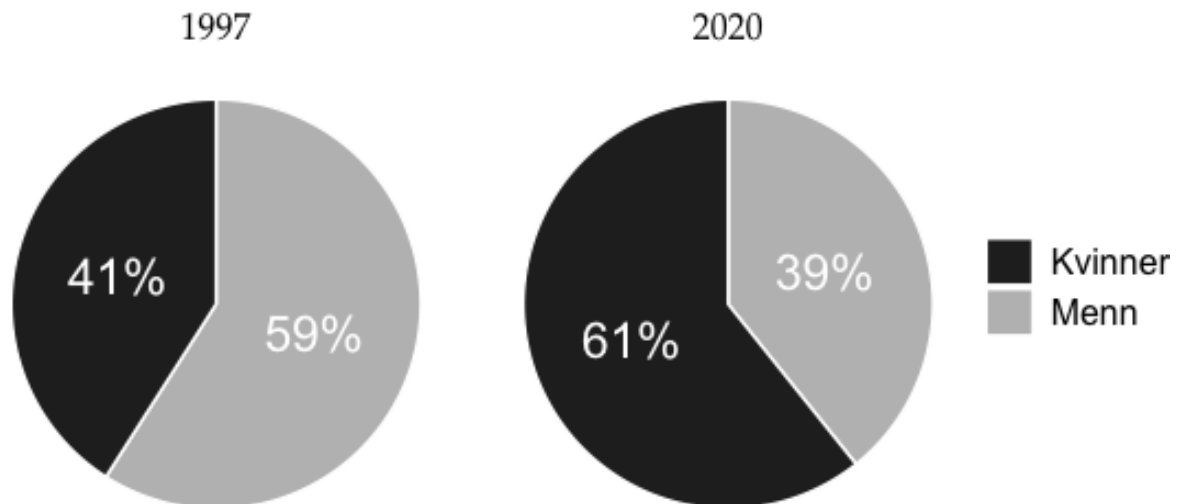
A.6. Gruppesammensetning ledere offentlig sektor etter utdanning, 1997-2020



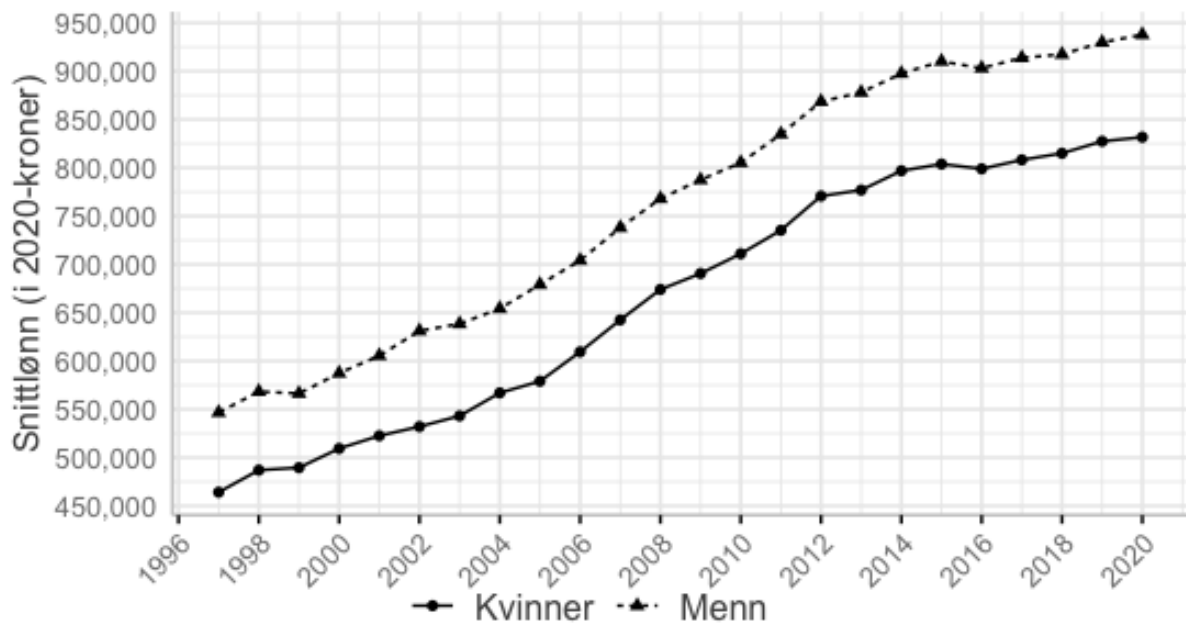
Note: Utvalget av ledere i offentlig sektor i 1997 og 2020, fordelt på ti ulike utdanningsnivå. Panel (a) viser andelen hver av utdanningsgruppene utgjør av utvalget i hvert av årene. Panel (b) viser den gjennomsnittlige årslønnen innad i hver av utdanningsgruppene i hvert av årene. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.7. Gruppesammensetning ledere offentlig sektor etter kjønn, 1997-2020

(a) Befolkningsandeler



(b) Snittlønn Offentlig Sektor



Note: Utvalget av ledere i offentlig sektor i 1997 og 2020, fordelt etter kjønn. Panel (a) viser andelen hvert av kjønnene utgjør av utvalget i hvert av årene. Panel (b) viser den gjennomsnittlige årslønnen for menn og kvinner i hvert av årene. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.8. Kontrafaktisk lønnsanalyse ledere offentlig sektor (1997-sammensetning)

År	Snittlønn	Kontrafaktisk Snittlønn	Δ Snittlønn fra 1997	Sammensetningseffekten	Andre Effekter
1997	512 837	512 837	0	0	0
1998	533 360	535 289	20 523	-1929	22 452
1999	532 693	536 600	19 856	-3907	23 763
2000	551 661	552 654	38 824	-993	39 816
2001	566 546	570 236	53 708	-3691	57 399
2002	574 335	589 849	61 498	-15 513	77 011
2003	585 059	596 173	72 221	-11 114	83 335
2004	605 840	613 648	93 002	-7809	100 811
2005	623 233	631 848	110 396	-8615	119 011
2006	652 311	653 940	139 473	-1629	141 103
2007	685 362	685 974	172 524	-612	173 136
2008	716 318	712 944	203 480	3373	200 107
2009	733 783	728 968	220 945	4815	216 130
2010	752 634	745 112	239 797	7523	232 274
2011	778 799	768 801	265 961	9998	255 963
2012	812 154	800 550	299 317	11 605	287 712
2013	818 934	805 673	306 097	13 261	292 836
2014	838 457	822 312	325 620	16 145	309 475
2015	847 676	831 535	334 839	16 142	318 697
2016	841 002	825 747	328 165	15 256	312 909
2017	850 140	832 430	337 302	17 710	319 592
2018	854 927	833 695	342 090	21 232	320 858
2019	866 680	844 030	353 843	22 651	331 192
2020	872 125	849 930	359 288	22 195	337 093

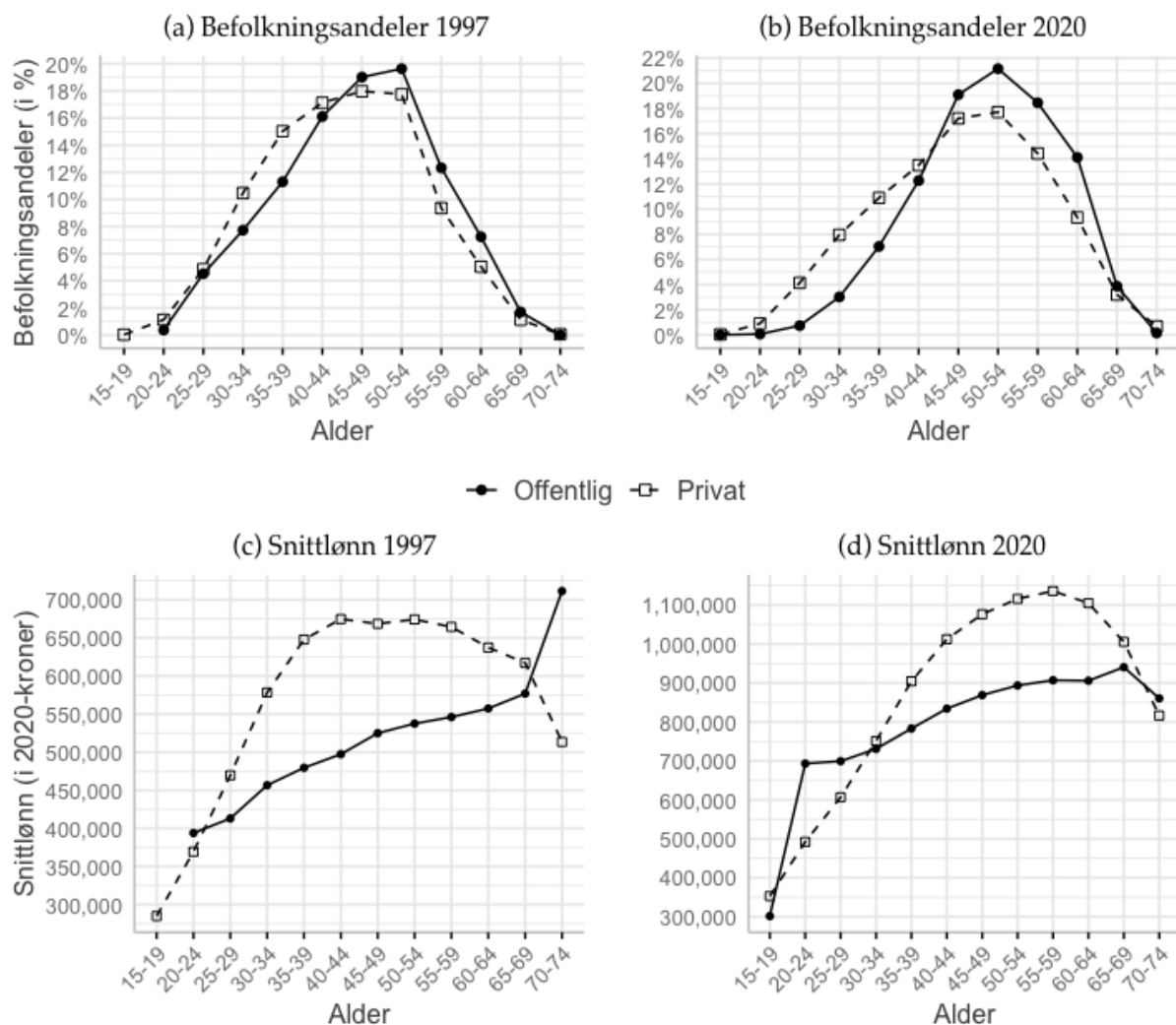
Note: Kolonne 2 viser faktisk snittlønn blant ledere i offentlig sektor. Kolonne 3 viser kontrafaktisk snittlønn, som tilsvarer snittlønnen dersom en bruker gruppesammensetningen fra 1997 og snittverdiene fra inneværende år. Kolonne 4 viser endringen i faktisk snittlønn fra 1997 til inneværende år, altså reallønnsveksten siden 1997. Kolonne 5 viser differansen mellom faktisk og kontrafaktisk snittlønn for hvert år. Kolonne 6 viser endringen i kontrafaktisk snittlønn fra 1997 til inneværende år. Snittlønningene er årslønn (før skatt) inkludert feriepenger og alle beløpene er KPI-justert med 2020 som referanseår.

A.9. Kontrafaktisk lønnsanalyse ledere privat sektor (1997-sammensetning)

År	Snittlønn	Kontrafaktisk Snittlønn	Δ Snittlønn fra 1997	Sammensetningseffekten	Andre Effekter
1997	642 179	642 179	0	0	-0
1998	674 796	673 852	32 617	945	31 672
1999	699 031	695 083	56 851	3947	52 904
2000	717 637	711 732	75 458	5905	69 553
2001	737 570	729 862	95 391	7708	87 683
2002	774 848	765 563	132 669	9284	123 384
2003	778 498	773 370	136 319	5128	131 191
2004	800 440	791 913	158 261	8527	149 734
2005	811 285	803 174	169 106	8111	160 995
2006	836 225	830 594	194 045	5630	188 415
2007	883 950	876 719	241 771	7232	234 539
2008	896 635	903 748	254 456	-7113	261 568
2009	899 744	900 947	257 565	-1203	258 768
2010	913 764	913 152	271 585	612	270 973
2011	947 646	940 679	305 466	6966	298 500
2012	970 104	962 365	327 925	7739	320 186
2013	993 983	978 557	351 803	15 425	336 378
2014	995 359	975 808	353 180	19 551	333 629
2015	1 006 634	994 515	364 455	12 119	352 336
2016	984 306	968 863	342 127	15 443	326 684
2017	990 560	971 934	348 381	18 626	329 755
2018	993 387	973 713	351 208	19 674	331 534
2019	1 005 618	982 187	363 439	23 431	340 008
2020	1 011 087	983 213	368 907	27 874	341 033

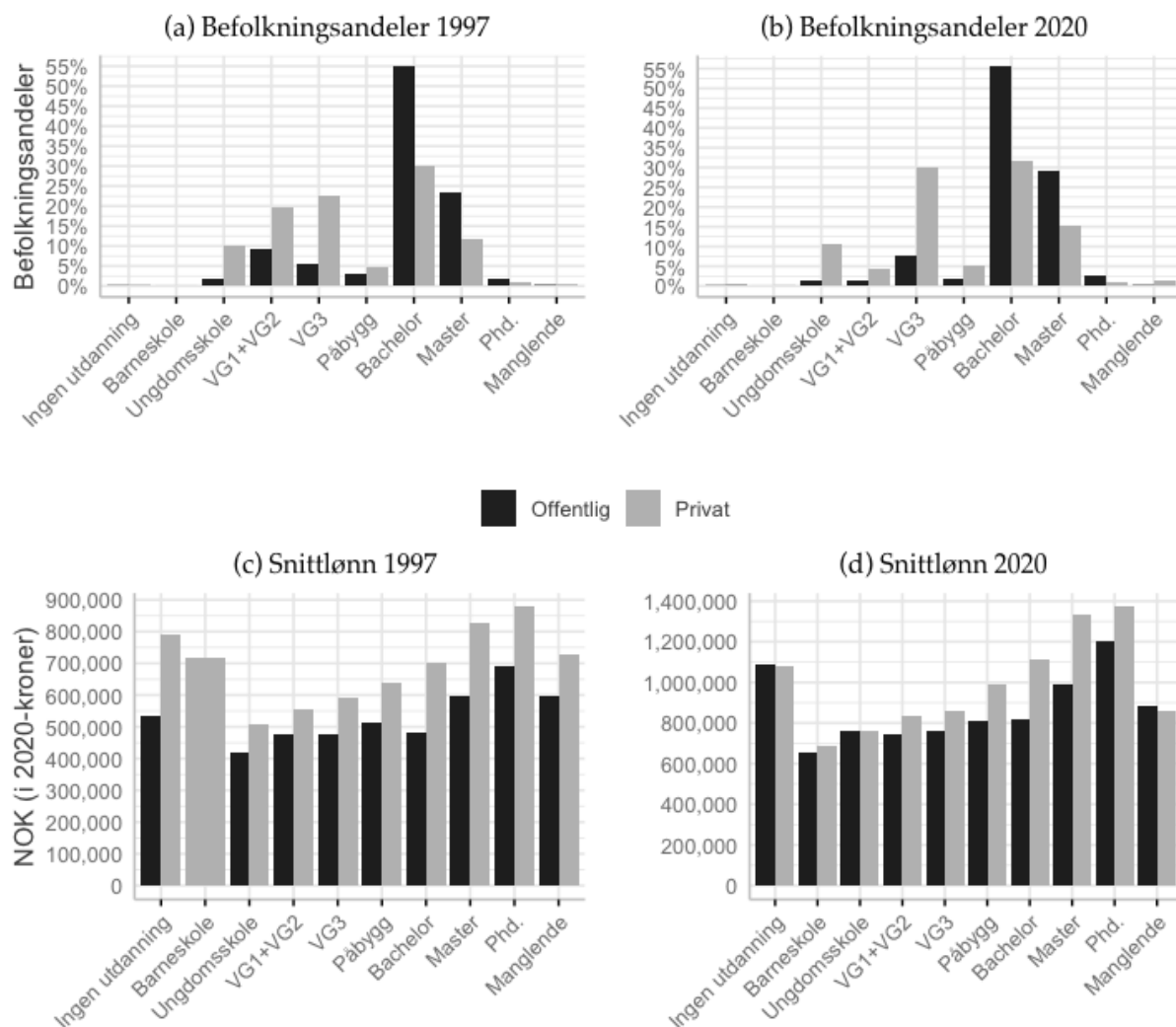
Note: Kolonne 2 viser faktisk snittlønn blant ledere i privat sektor. Kolonne 3 viser kontrafaktisk snittlønn, som tilsvarer snittlønnen dersom en bruker gruppesammensetningen fra 1997 og snittverdiene fra inneværende år. Kolonne 4 viser endringen i faktisk snittlønn fra 1997 til inneværende år. Kolonne 5 viser differansen mellom faktisk og kontrafaktisk snittlønn for hvert år. Kolonne 6 viser endringen i kontrafaktisk snittlønn fra 1997 til inneværende år.

A.10. Gruppesammensetning etter sektor og alder, 1997-2020



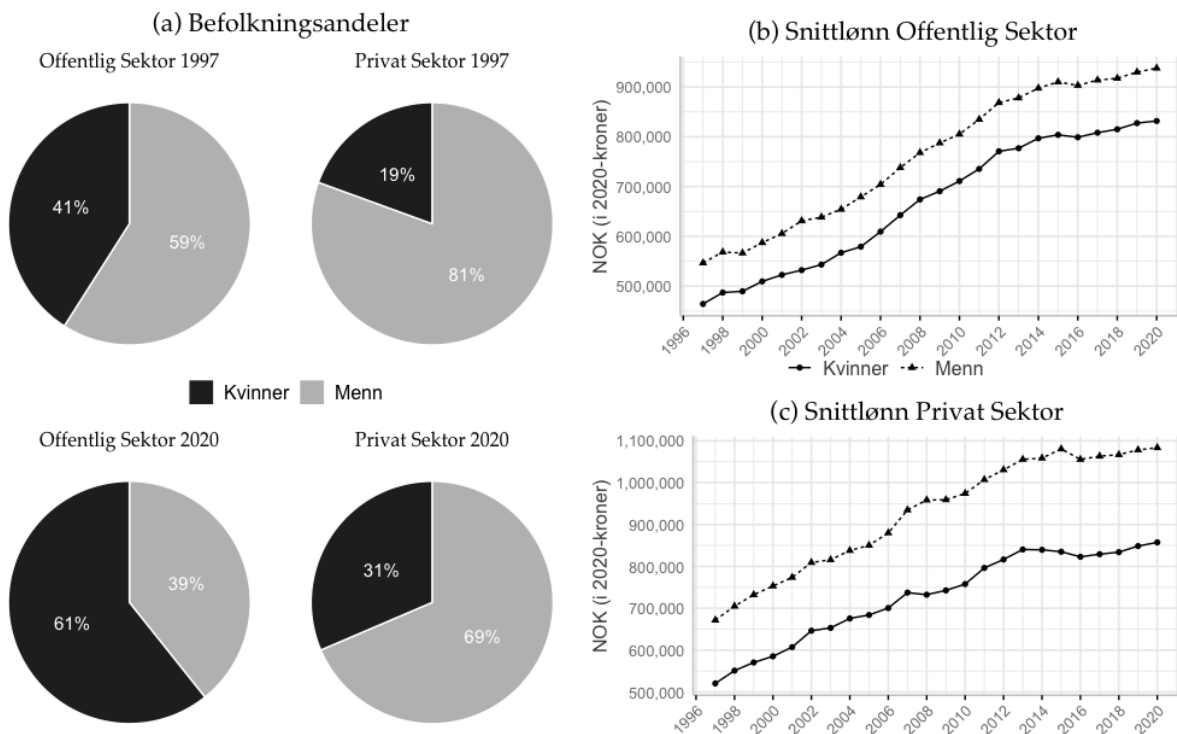
Note: Utvalget av ledere i 1997 og 2020, fordelt etter sektor på 12 ulike 5-årige aldersgrupper. Panel (a) og (b) viser andelen hver av aldersgruppene utgjør av utvalget i sin sektor i henholdsvis 1997 og 2020. Panel (c) og (d) viser den gjennomsnittlige årslønnen innad i hver av aldersgruppene i hvert av årene. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.11. Gruppesammensetning etter sektor og utdanning, 1997-2020



Note: Utvalget av ledere i 1997 og 2020, fordelt etter sektor på ti ulike utdanningsnivå. Panel (a) og (b) viser andelen hver av utdanningsgruppene utgjør av utvalget i sin sektor hvert av årene. Panel (c) og (d) viser den gjennomsnittlige årslønnen innad i hver av utdanningsgruppene i hver sektor. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.12. Gruppesammensetning etter sektor og kjønn, 1997-2020



Note: Utvalget av ledere i 1997 og 2020, fordelt etter kjønn for hver sektor. Panel (a) viser andelen hvert av kjønnene utgjør av utvalget i sin sektor hvert av årene. Panel (b) og (c) viser den gjennomsnittlige årslønnen for menn og kvinner i hver av sektorene, over perioden 1997-2020. Årslønnen er inkludert feriepenger, før skatt og er KPI-justert til 2020-kroner.

A.13. Kontrafaktisk lønnsanalyse ledere offentlig sektor
(privat sektor-sammensetning)

År	Snittlønn Privat	Snittlønn Offentlig	Kontrafaktisk Snittlønn Offentlig	Differanse Snittlønn	Sammensetnings-effekten	Andre Effekter
1997	642 179	512 837	496 400	129 342	-16 437	145 779
1998	675 019	533 520	520 102	141 499	-13 418	154 917
1999	699 240	532 788	518 600	166 452	-14 188	180 640
2000	717 922	551 845	532 002	166 077	-19 843	185 920
2001	737 957	566 679	543 628	171 278	-23 051	194 329
2002	775 151	574 616	556 622	200 534	-17 995	218 529
2003	778 828	585 353	561 923	193 476	-23 429	216 905
2004	800 835	606 167	579 986	194 668	-26 181	220 849
2005	811 707	623 569	596 614	188 138	-26 955	215 093
2006	836 610	652 667	616 620	183 942	-36 048	219 990
2007	884 292	685 731	647 455	198 562	-38 276	236 837
2008	896 988	716 572	671 068	180 417	-45 504	225 921
2009	900 247	734 207	685 389	166 040	-48 818	214 857
2010	914 223	753 085	702 309	161 138	-50 775	211 913
2011	948 281	779 386	727 401	168 895	-51 985	220 880
2012	970 951	813 105	757 958	157 846	-55 147	212 993
2013	995 136	819 770	765 859	175 366	-53 911	229 277
2014	996 196	839 372	781 987	156 824	-57 386	214 209
2015	1 007 708	848 750	794 067	158 958	-54 683	213 641
2016	9853 96	842 209	788 746	143 187	-53 464	196 650
2017	9916 64	851 384	798 630	140 280	-52 753	193 034
2018	9945 38	856 358	799 559	138 180	-56 799	194 979
2019	1 0068 87	868 086	810 218	138 800	-57 869	196 669
2020	1 0124 97	873 349	824 456	139 148	-48 893	188 041

Note: Kolonne 2 viser faktisk snittlønn blant ledere i privat sektor. Kolonne 3 viser snittlønn blant ledere i offentlig sektor. Kolonne 4 viser kontrafaktisk snittlønn i offentlig sektor. Kolonne 5 viser differansen mellom faktisk snittlønn i de to sektorene. Kolonne 6 viser differansen mellom kontrafaktisk og faktisk snittlønn i offentlig sektor. Kolonne 7 viser differansen mellom faktisk snittlønn i privat sektor og kontrafaktisk snittlønn i offentlig sektor.

