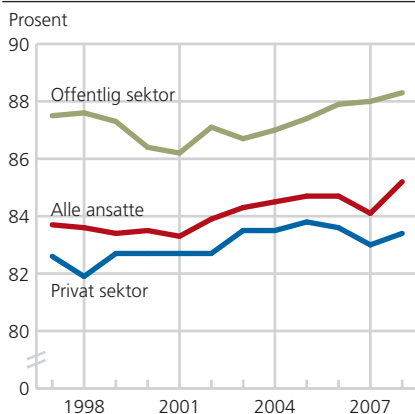


# Det «lønner» seg å være mann

*Kvinner tjener 85 kroner for hver 100-lapp menn tjener. Slik var det i 2008 og omtrent sånn har det vært siden 1997. En av årsakene til lønnsforskjellene er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vi har i Norge. Kvinner jobber i andre yrker, bransjer og virksomheter enn menn. Det er større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat enn i offentlig sektor. Forskjellene vokser også med høyere utdanningsnivå og med økende alder.*

Harald Lunde og  
Toril Sandnes

Figur 1. **Kvinner månedslønn som andel av menns lønn blant alle ansatte, og etter sektor. Per 3. kvartal 1997-2008<sup>1</sup>. Prosent**



<sup>1</sup> Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekivalent (se tekstboks).  
Kilde: Lønnsstatistikk alle ansatte, Statistisk sentralbyrå.

Både kvinner og menn har hatt en jevn lønnsvekst det siste tiåret uten at kvinnene har nærmet seg menns lønnsnivå. I 2008 tjente kvinner 85 kroner i gjennomsnitt for hver 100-lapp menn tjente. I 1997 tjente de i underkant av 84 kroner per 100-lapp (se figur 1).

Hvorfor tjener kvinner mindre enn menn? En av årsakene ligger i at Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, menn og kvinner velger forskjellige yrker og har forskjellig arbeidstid. Videre opprettholder forhandlingssystemet stabile lønnsrelasjoner mellom kvinner og menn. Lønnsforskjellene vokser også når vi blir foreldre. Mødre mister yrkeserfaring når de er borte fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler, og dette bidrar til økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (Enger og Jullum Hagen 2009).

## Mange kvinner jobber deltid

En klart større andel kvinner enn menn jobber deltid, 43 mot 13 prosent av henholdsvis alle kvinnelige og mannlige sysselsatte. Blant kvinnene er det særlig de med flere enn ett barn under 16 år som arbeider deltid. For menn er deltidsarbeid mer vanlig som et tillegg til studier eller mot slutten av arbeidslivet.

Ser vi på gjennomsnittlig månedslønn for deltidsansatte for seg, var kvinners andel av menns lønn langt høyere enn for de heltidsansatte i 2008, henholdsvis 95 prosent mot 87 prosent. Videre i artikkelen omregnes deltidsansattes lønn slik at den kan sammenlignes med lønna til heltidsansatte (se tekstboks om datakilder).



**Harald Lunde** er samfunnsøkonom og seniorrådgiver i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for inntekts- og lønnsstatistikk. (harald.lunde@ssb.no)

**Toril Sandnes** er sosiolog og seniorrådgiver i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for leveårsstatistikk. (toril.sandnes@ssb.no)

## Datakilder

*Månedslønn* er hovedbegrepet i lønnsstatistikken. Det omfatter avtalt lønn (grunnlønn), uregelmessige tillegg og bonus. Overtidsgodtgjøring er ikke inkludert i månedslønna.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har sammenlignbare tall for lønn for alle ansatte tilbake til 1997. For å kunne sammenligne heltids- og deltidsansattes lønn, omregnes deltidsansattes lønn til *heltidsekvivalenter*. Det vil si at lønn for deltidsansatte er omregnet til det den ville vært hvis de arbeidet heltid. Dette gjøres ved å benytte forholdet mellom arbeidstiden til hver enkelt deltidsansatt og den gjennomsnittlige arbeidstiden for heltidsansatte i næringen som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med månedslønn for de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.

Tabell 1. Lønnsforskjeller<sup>1</sup> mellom menn og kvinner i ulike land. 1998-2007. Prosent

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27 medlemsland <sup>2</sup>	17	16	16	16	16	15	15	15	18	17
EU25 medlemsland <sup>2</sup>	17	16	16	16	16	15	15	15	18	18
Tyskland	22	19	21	21	22	23	23	22	23	23
Danmark	12	14	15	15	18	18	17	18	18	18
Finland	19	19	17	17	20	20	20	20	21	20
Sverige	18	17	18	18	17	16	17	16	17	18
Norge	16	17	17	17	16	16	16	16	16	16

<sup>1</sup> Lønnsforskjellen er gitt som differansen mellom menns lønn og kvinners lønn i prosent av menns lønn.

<sup>2</sup> Eurostats estimat.

Kilde: Eurostat.

### I et europeisk perspektiv

Sammenlignet med andre europeiske land er forskjellen mellom menns og kvinners lønn i Norge (16 prosent) noe mindre enn for EU-gjennomsnittet. Eurostats oversikt viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for alle EU-landene sett under ett, var på 17 prosent i 2007 (se tabell 1). I Tyskland tjente kvinnene i snitt 23 prosent mindre enn mennene. I Danmark, Sverige og Finland henholdsvis 18 og 20 prosent mindre. Tall for 2008 er foreløpig ikke tilgjengelig for andre land enn Norge.

### Menn tjener 5 500 kroner mer i måneden

Arbeidsmarkedet i Norge er svært kjønnsdelt. Vi snakker om en fordeling langs en horisontal og vertikal akse. Kvinner befinner seg i andre yrker, bransjer og sektorer enn menn (horisontalt). Kvinner og menn har også ulike posisjoner i stillingshierarkiet (vertikalt). Dette gjelder selv om de i utgangspunktet har samme yrke eller befinner seg på samme arbeidsplass.

Kvinner og menn tjente i gjennomsnitt 31 100 og 36 500 kroner i måneden i 2008. Dette utgjør en forskjell på 66 000 kroner i året. Det er stor variasjon fra næring til næring på hvor store lønnsforskjellene er mellom kvinner og menn, men sammenhengen er slående; de næringer som er preget av høy kvinneandel har også et relativt lavt lønnsnivå (se tabell 2).



Tabell 2. Kvinners månedslønn i prosent av menns lønn per 3. kvartal 2008<sup>1</sup>, blant alle ansatte, etter næring. Kroner

Næring	Månedslønn			Kvinner i prosent av menns lønn
	I alt	Menn	Kvinner	
Alle ansatte	34 200	36 500	31 100	85,2
Privat sektor	34 700	36 700	30 600	83,4
Av dette:				
Industri	33 700	34 500	30 700	89,0
Varehandel	31 700	34 300	27 600	80,5
Finanstjenester	47 700	57 500	37 500	65,2
Offentlig sektor	33 000	35 800	31 600	88,3
Av dette:				
Stat	35 100	36 800	33 200	90,2
Kommune og fylkeskommune	30 100	32 200	29 500	91,6
Skoleverket	35 000	35 800	34 600	96,6
Helseforetak	35 300	41 200	33 300	80,8

<sup>1</sup> Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent (se tekstboks).

Kilde: Lønnsstatistikk alle ansatte, Statistisk sentralbyrå.



### Lønnsgapet større i privat sektor

I privat sektor har kvinnens andel av menns lønn økt fra 82 prosent i 1997 til 83 prosent i dag. I kroner utgjør dette en gjennomsnittslønn på henholdsvis 36 700 og 30 600 kroner per måned for menn og kvinner i 2008. I offentlig sektor har andelen også holdt seg forholdsvis stabil, fra 87,5 prosent til i overkant av 88 prosent i den samme tiårsperioden. I lønn utgjør dette henholdsvis 35 800 og 31 600 kroner per måned i snitt for menn og kvinner i 2008 (se tabell 2).

Lønnsgapet mellom kvinner og menn er større i privat enn i offentlig sektor. Videre henger utdanning sammen med hvor det er mest lønnsomt å jobbe; høyt utdannede kvinner tjener bedre i privat sektor enn i det offentlige. De tjener mindre enn sine mannlige kolleger, men mer enn kvinner med høy utdanning i det offentlige. Som ufaglært eller fagutdannet har kvinnene i offentlig sektor det bedre lønnsmessig. Dette fordi kvinner tjener bedre i offentlig enn i privat sektor nederst på lønnsstigen (Enger og Jullum Hagen 2009).

Innenfor offentlig sektor er det noe mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i kommunene enn i staten. Slik har det vært siden tusenårsskiftet. På slutten av 1990-tallet var kjønnsforskjellene noe mindre i staten.

### Lærere tjener godt – blant offentlig ansatte

Ser vi på lønn i kroner, tjener kvinner relativt godt innenfor skoleverket med 34 600 kroner i måneden i gjennomsnitt før skatt. Det er også her lønnsforskjellen mellom kjønnene er minst.

Det er flere årsaker til dette. Tariffsystemet er en viktig faktor, men også at skoleverket nok har mer ensartete arbeidsoppgaver sammenlignet med andre næringer. Mennene tjener i gjennomsnitt 35 800 kroner. Det vil si at kvinner tjener nesten 97 prosent av menns lønn innenfor skoleverket.

### Store forskjeller i finansnæringen

Privat sektor har totalt sett en større lønnsbredning innenfor ulike næringer enn det som er tilfelle i offentlig sektor. Størst relativ lønnsforskjell finner vi i finansnæringen, som omfatter bank og forsikringsvirksomhet. Menn tjente



her i gjennomsnitt 57 500 kroner i måneden i 2008, det vil si hele 20 000 kroner mer enn hva kvinnene tjente i snitt.

For denne næringen har forskjellene økt – i 1997 tjente kvinner innenfor finansnæringen rundt 73 prosent av det menn tjente per måned, mens den andelen var nede i 65 prosent i 2008. Noe av nedgangen skyldes økte bonusutbetalinger som i stor grad har tilfalt mannsdominerte yrkesgrupper, blant annet administrative ledere og meklere.

Innenfor kontor- og kundeserviceyrker, som er kjennetegnet av et forholdsvis lavt lønnsnivå, er det tilnærmet ingen forskjell i lønnsnivået mellom kvinner og menn (se figur 2). Kvinner tjente 98,8 prosent av det menn gjorde i disse yrkesgruppene i 2008. Andre yrker i privat sektor med et relativt lavt lønnsnivå er salg og serviceyrker. Her tjente kvinner 86,4 prosent av menns lønn i 2008.

### Få kvinner i lederstolen i private bedrifter

Den relative lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i privat sektor er størst i yrkesgruppene med høyest lønnsnivå, det vil si i lederyrker, akademiske yrker og høgskoleyrker.

Ikke bare er det få kvinner i lederstolene rundt omkring i privat sektor (23 prosent), men de kvinnene som er ledere, tjener betydelig mindre enn sine mannlige lederkolleger. I 2008 tjente kvinnelige ledere 78 kroner for hver 100-lapp de mannlige lederne tjente (se figur 2). Deler vi stillingene inn i administrerende direktører og ledere i små bedrifter, tjente kvinnene enda mindre, henholdsvis 73 og 75 kroner for hver 100-lapp mennene tjente.

Kjønnsforskjeller i lederlønn varierer ut i fra hvilken næring vi ser nærmere på. Finansnæringen er et eksempel på en næring der det relativt sett er stor forskjell på månedslønna for kvinnelige og mannlige ledere, både i kroner og prosent.

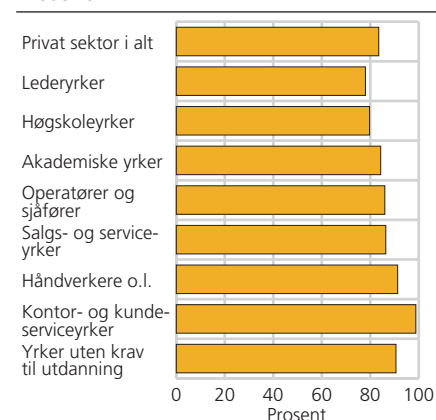
### Jo høyere utdanning, desto større lønns-gap

Flere kvinner enn menn tar høyere utdanning. Men i valg av fag velger både kvinner og menn svært tradisjonelt. Flertallet av kvinnene velger humanistiske fag, lærerutdanning og helse- og sosialfag, mens menn velger økonomi og tekniske fag.

Noe overraskende, kanskje, finner vi at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vokser med utdanningsnivå. Lønnsforskjellene er størst blant dem med kort høyere utdanning (til og med fire år). Her tjente kvinnene 79 prosent av menns lønn i 2008 (se figur 3). Dette har sammenheng med at menn og kvinner befinner seg i svært forskjellige yrker og næringer i offentlig og privat sektor, som betaler ulikt for høyere utdanning. Mens mennene i stor grad arbeider i det private næringsliv som ingeniører og teknikere eller som salgsrepresentanter, arbeider kvinnene oftere i offentlig sektor som førskole- og grunnskolelærere eller som sykepleiere.

Blant ansatte med grunnskole som høyeste utdanningsnivå tjente kvinner i gjennomsnitt 89 prosent av menns lønn. Den tilsvarende andelen blant dem med høyere utdanning fra universitet eller høgskole (fire år og lengre) var om lag 81 prosent i 2008 (se figur 3).

Figur 2. **Kvinnens månedslønn i prosent av menns lønn per 3. kvartal 2008<sup>1</sup> blant ansatte i privat sektor, etter yrkesgruppe. Prosent**

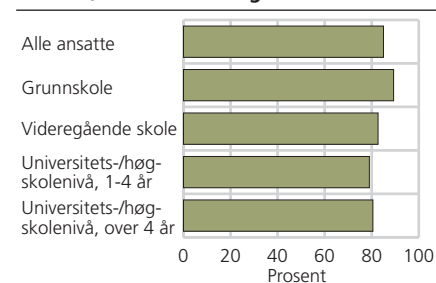


<sup>1</sup> Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekivalent (se tekstboks).

Kilde: Lønnsstatistikk alle ansatte, Statistisk sentralbyrå.



Figur 3. **Kvinnens månedslønn i prosent av menns lønn per 3. kvartal 2008<sup>1</sup> blant ansatte, etter utdanningsnivå. Prosent**



<sup>1</sup> Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekivalent (se tekstboks).

Kilde: Lønnsstatistikk alle ansatte, Statistisk sentralbyrå.

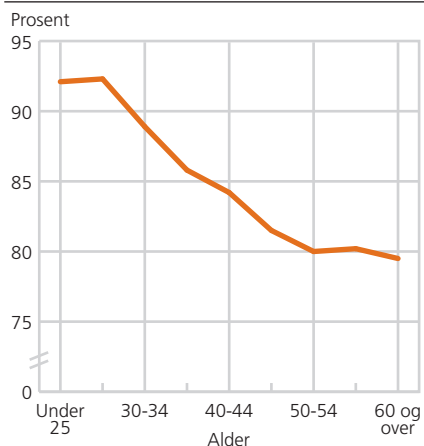


### Minst ulikt blant de yngre

Både for kvinner og menn øker lønna med alderen – inntil om lag 45 år. Denne «alderseffekten» (som er et resultat av ansiennitet og utdanning) er imidlertid langt større for menn enn for kvinner. Dermed øker også lønnsgapet. I aldersgruppene opp til 29 år var kvinners andel av menns lønn om lag 93 prosent i 2008, mens den tilsvarende andelen i aldersgruppene 55-59 år var på rundt 80 prosent (se figur 4). Aldersgruppa 35-39 år er antallsmessig den største, og her tjente kvinner snaut 86 prosent av menns lønn.

Barth og Schøne (2006) har sett nærmere på om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes generasjon eller livsløp og karriere. De tar utgangspunkt i to tolkninger av at lønnsgapet øker med alder. Den ene tolkningen er at med økende likestilling, utdanning og yrkesaktivitet blant kvinner, er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på vei til å forsvinne. Ettersom nye generasjoner velutdannede kvinner kommer ut i arbeidslivet, vil lønnsforskjellene bli mindre. En annen tolkning er at når lønnsgapet øker med alderen, så er det et uttrykk for at kvinner og menn har forskjellige karriereløp.

Figur 4. **Kvinnerns månedslønn i prosent av menns lønn per 3. kvartal 2008<sup>1</sup> blant ansatte, etter aldersgrupper. Prosent**



<sup>1</sup> Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent (se tekstboks).  
Kilde: Lønnsstatistikk alle ansatte, Statistisk sentralbyrå.

#### Referanser

Barth E. og P Schøne (2006): Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn over livsløpet. Kohort eller karriere? I *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2006*, Institutt for Samfunnsforskning, Oslo.

Enger A., og K. Jullum Hagen (2009): *Den lille forskjellen, Om likestilling og likelønn i Norge*.

NOU (2008): *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn 2008:6*.

Dersom det er generasjonseffekter som gjør seg gjeldende, så er det positivt i et likestillingsperspektiv. Men dersom det er et livsløpsfenomen, må vi forvente at også dagens unge generasjoner kvinner vil komme dårligere ut når de blir eldre.

Resultater fra studien til Barth og Schøne viser at det er et livsløpsfenomen – ulik lønnsvekst gjennom karrieren er hovedforklaringen (Barth og Schøne 2006). Lønnsgapet mellom kvinner og menn er med andre ord noe som utvikler seg under livsløpet, og er ikke på vei til å forsvinne «av seg selv» i takt med økende likestilling på andre områder. Lønna stiger raskere for menn enn for kvinner i løpet av karrieren.

### Likelønnsnett på tre milliarder

Likelønnskommissjonen la i 2008 frem sin rapport NOU 2008:6 *Kjønn og lønn* med konkrete tiltak for å få bukt med lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Et av tiltakene var å få til en tredeling av fødselspermisjonen, ettersom lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir større i småbarnsfasen. Kvinners lange fødselspermisjoner fører til at mødre sakker akterut lønnsmessig sammenlignet med fedrene.

Videre påpeker Likelønnskommissjonen at det opprettholdes såkalte stabile lønnsrelasjoner mellom kvinner og menn når det forhandles om lønn på jobben. Derfor er det ikke nok at kvinner har lik lønnsutvikling som menn. Kvinnene må i tillegg få større lønnstillegg enn menn hvis lønnsforskjellen på 15 prosent skal reduseres (Enger og Jullum Hagen 2009). Et annet forslag fra Likelønnskommissjonen er derfor å sette av en egen likelønnsnett på 3 milliarder kroner til kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.