

An aerial photograph of a city harbor, likely Oslo, Norway, during sunrise. The sun is low on the horizon, casting a warm glow over the scene. A thick layer of clouds or fog covers the water and surrounding areas. In the foreground, a large industrial building with a tall chimney is visible, with smoke rising from it. The harbor is filled with various ships and boats. The city skyline is visible in the background, with numerous buildings and a prominent white and black checkered tower. A blue semi-transparent banner is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

NORGES JURISTFORBUND
LØNNSUNDERSØKELSEN 2019
STRATEGISK INNSIKTSRAPPORT

RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG
UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG
TURNOVER-
INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ
JOBB



04

DRIVERE FOR
LØNN



05

RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG TURNOVER- INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ JOBB



04

DRIVERE FOR LØNN



05

OM UNDERSØKELSEN OG UTVALGET

Hvem har svart på undersøkelsen?

Lønnsundersøkelsen 2019 ble gjennomført i perioden 21.01.–09.02.2020. Undersøkelsen ble sendt til alle medlemmer av Juristforbundet, og svarprosenten totalt var 43,3 %.

Det er flere kvinner enn menn som har besvart undersøkelsen. Om lag en av tre om har besvart undersøkelsen er menn, og to av tre er kvinner. Samtidig er det flere kvinner enn menn som er medlem av Juristforbundet, så prosentvis ser vi at 38,5 % av menn og 46,4 % av kvinnene i Juristforbundet har besvart undersøkelsen.

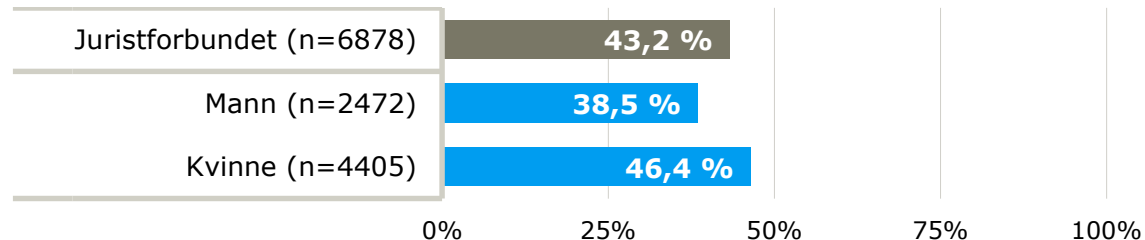
Respondentene oppgir selv hvilken sektor de jobber i undersøkelsen. Blant de som har svart på undersøkelsen arbeider den største andelen i statlig sektor.

Hvilke besvarelser er ekskludert fra analyser?

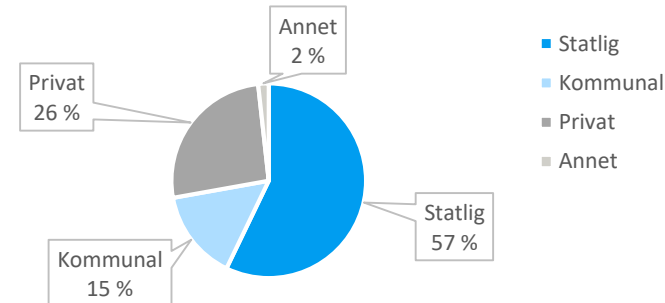
Deltid: Blant de som har svart, har 72 personer oppgitt at de arbeider deltid. Analysene i innsiktsrapporten inkluderer kun ansatte som arbeider fulltid.

Ekstremverdier: Lønnsopplysninger som har stor innvirkning på gjennomsnittslønn er ekskludert fra undersøkelsen. Dette gjelder både svært høye og svært lave lønnsopplysninger. Det foreligger blant annet lønnsopplysninger som ikke er oppgitt i hele tusener. I tillegg har vi fjernet uteliggere knyttet til arbeidstid, hvor vi har valgt å fjerne de som har oppgitt 100 eller flere timer i en gjennomsnittlig arbeidsuke. Det er kun fire respondenter som har oppgitt en arbeidstid på over 100 timer i uken.

Svarprosent totalt og på tvers av kjønn



Andelen besvarelser på tvers av sektorer



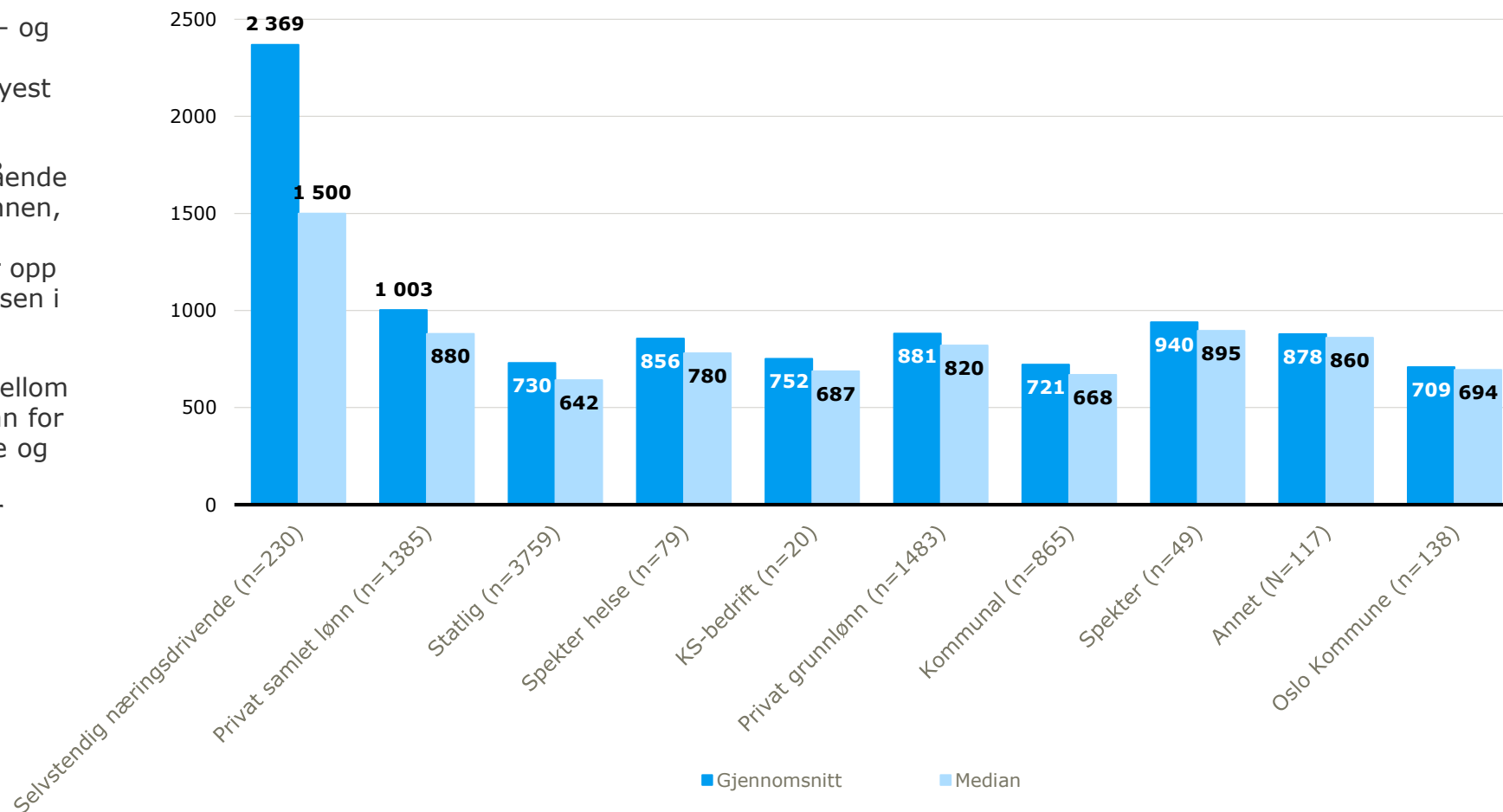
HØYEST LØNN I PRIVAT SEKTOR

Figuren viser gjennomsnitts- og medianlønnen i samtlige sektorer. Vi ser at det er høyest lønn i privat sektor.

Medianlønnen er gjennomgående lavere enn gjennomsnittslønnen, noe som tyder på at enkeltobservasjoner trekker opp gjennomsnittet i undersøkelsen i samtlige sektorer.

Vi finner størst differanse mellom gjennomsnitt- og medianlønn for selvstendig næringsdrivende og samlet lønn privat – resultatavhengig lønn bidrar dermed til økt differanse.

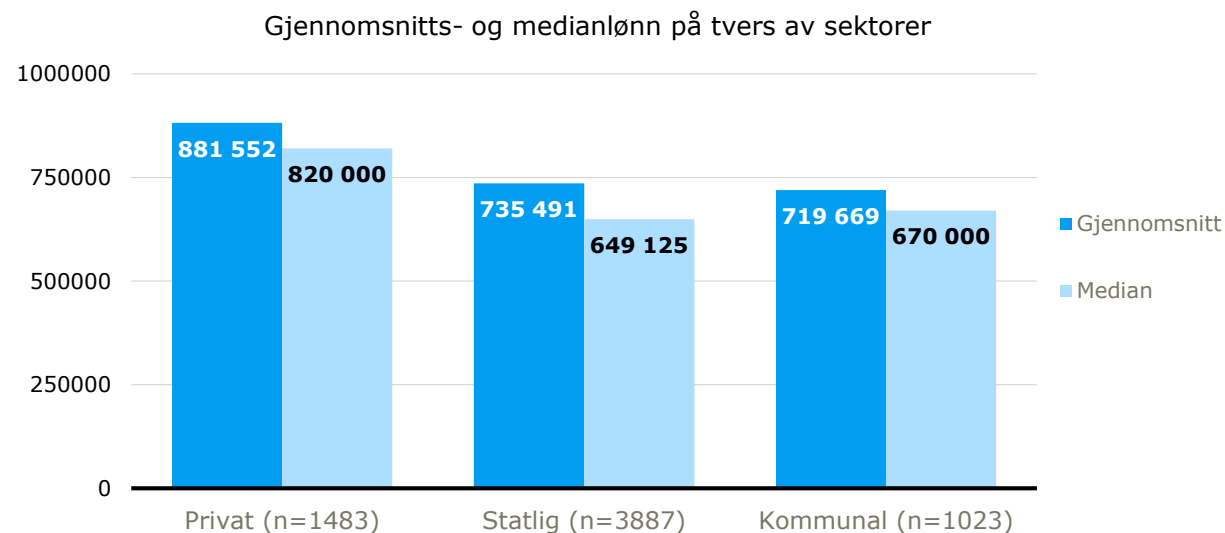
Gjennomsnitts- og medianlønn fordelt på ulike sektorer (oppgitt i hele tusen)



STØRST DIFFERANSE MELLOM GJENNOMSNIITT- OG MEDIAN I STATLIG SEKTOR

I videre analyser opererer vi kun med grunnlønn i privat sektor. Det er flere årsaker til dette. For det første er grunnlønn lettere å sammenligne på tvers av sektorer. For det andre tester vi flere hypoteser med korrelasjons- og regresjonsanalyser som opererer med gjennomsnitt. Vi har sett at det er differanse mellom gjennomsnittlig samlet lønn og privat grunnlønn. For selvstendig næringsdrivende ser vi at gjennomsnittslønnen er betraktelig høyere enn de resterende sektorene.

I statlig og kommunal sektor har vi i de fleste analysene slått sammen grupperinger. Bakgrunnen for dette er at det er for få observasjoner i flere av sektorene, som gjør det utfordrende å utføre statistiske analyser.



Privat sektor: Oppgitt grunnlønn i privat sektor. Analysen inkluderer ikke selvstendig næringsdrivende.

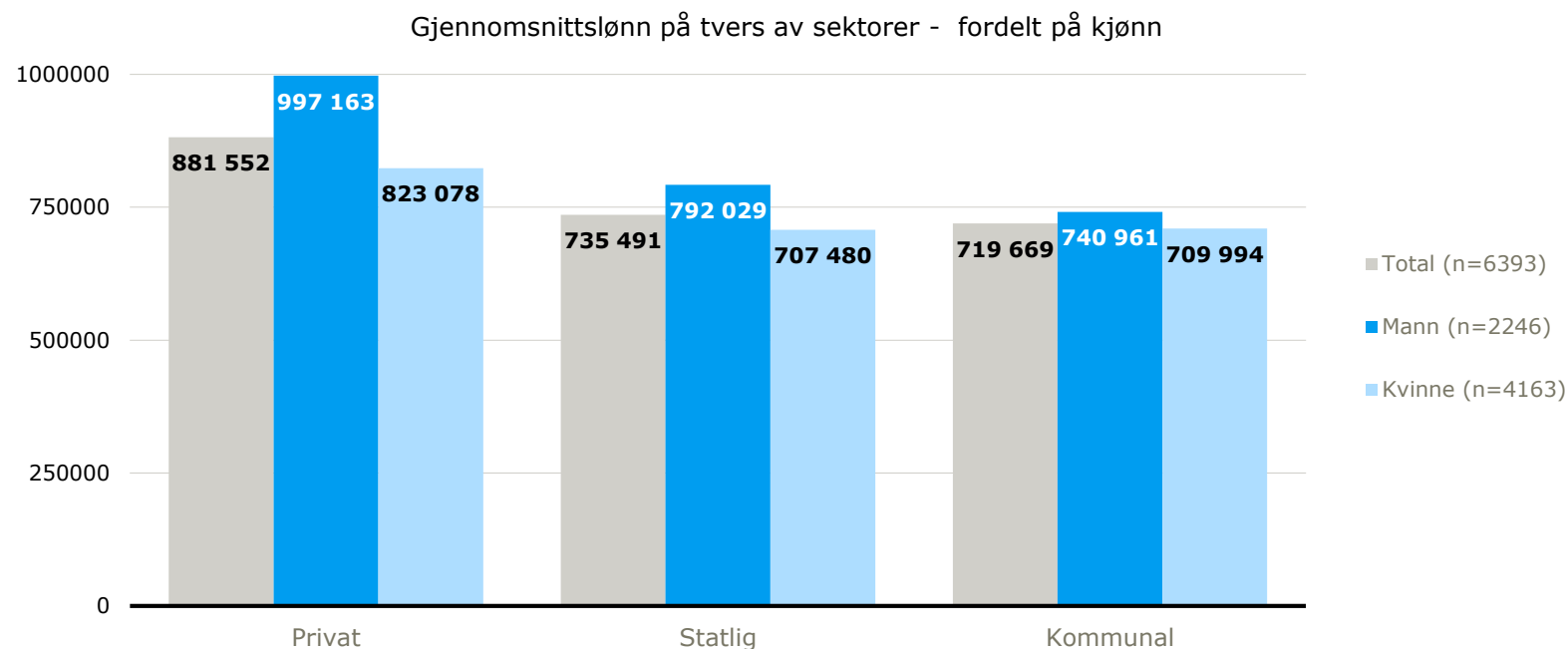
Statlig sektor: I analysen inngår respondenter som har oppgitt at de jobber i statlig sektor, Spekter og Spekter Helse.

Kommunal sektor: I analysen inngår respondenter som har svart de jobber i kommunal sektor, Oslo kommune eller KS-bedrift.

MENN TJENER MER ENN KVINNER - STØRST FORSKJELL I PRIVAT SEKTOR

I figuren ser vi at det er størst lønnsforskjeller mellom kjønn i privat sektor, etterfulgt av statlig og kommunal sektor.

I undersøkelsen er det flere besvarelser fra kvinner enn fra menn. Det er tilstrekkelig med observasjoner fra hvert kjønn i de ulike sektorene til å utføre statistiske analyser. Likevel kan en merke seg at kjønnsfordelingen i undersøkelsen kan ha innvirkning på resultatene i denne rapporten.



Besvarelser i de ulike sektorene fordelt på kjønn:

Privat sektor: 633 besvarelser fra menn, 854 besvarelse fra kvinner.

Statlig sektor: 1284 besvarelser fra menn, 2591 besvarelser fra kvinner.

Kommunal sektor: 319 besvarelser fra menn, 704 besvarelser fra kvinner.

RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG
UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG
TURNOVER-
INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ
JOBB



04

DRIVERE FOR
LØNN



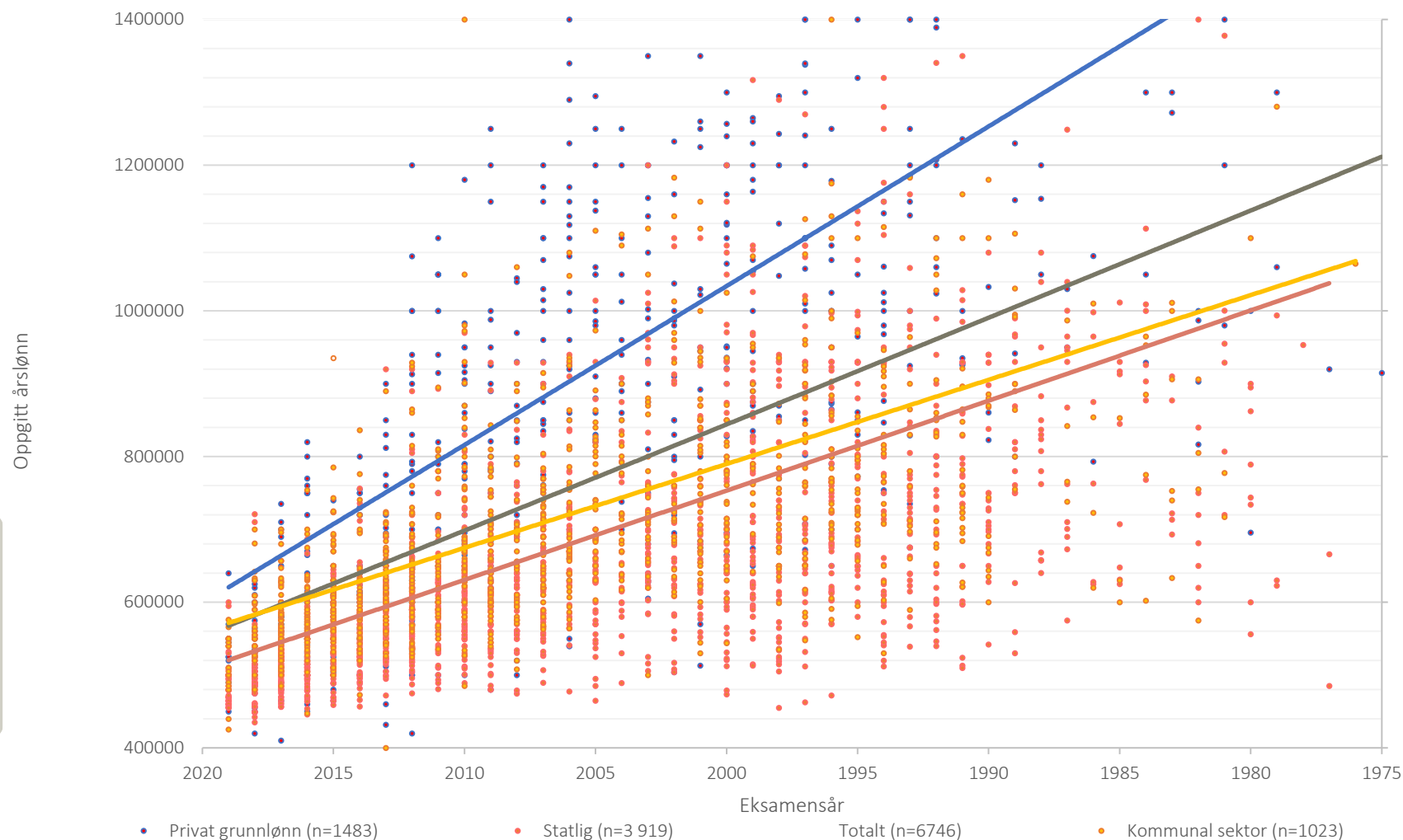
05

LØNNSUTVIKLING ETTER ENDT STUDIER ER STØRST I PRIVAT SEKTOR

Gjennomsnittslønnen øker med ansiennitet, uavhengig av sektor. Lønnsutviklingen er større i privat sektor enn offentlig sektor.

Privat sektor: Oppgitt grunnlønn. Analysen inkluderer ikke selvstendig næringsdrivende når de fikk egne spørsmål i Lønnsundersøkelsen 2019.
Statlig sektor: I analysen inngår respondenter som har oppgitt at de jobber i statlig sektor, Spekter og Spekter Helse.
Kommunal sektor: I analysen inngår respondenter som har svart de jobber i kommunal sektor eller Oslo kommune.

Lønnsutvikling fordelt på sektorer

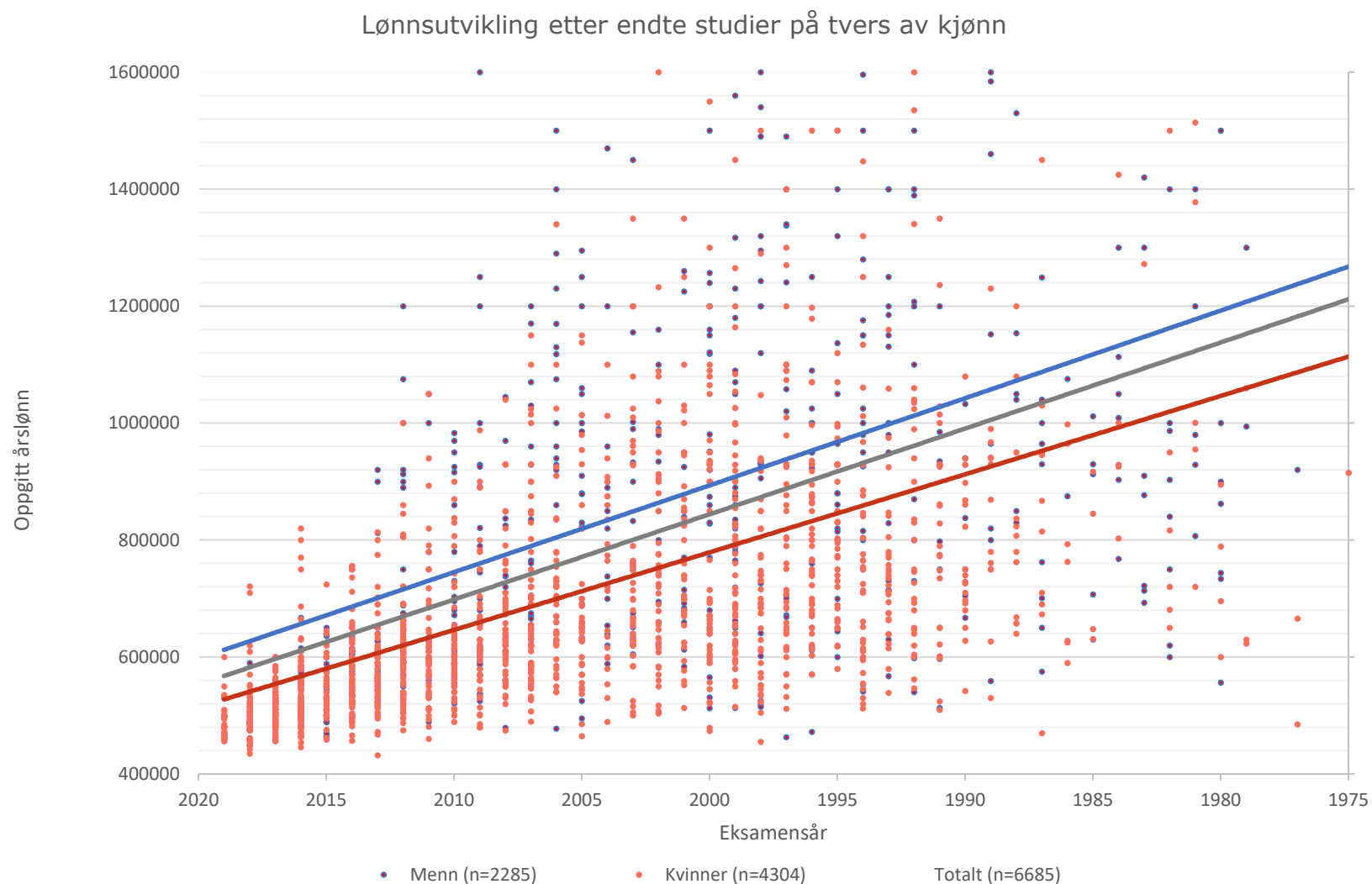


LØNNSUTVIKLINGEN TIL MENN HØYERE ENN FOR KVINNER

I figuren ser vi at gjennomsnittslønnen øker med antall år i arbeidslivet. Årslønnen øker i gjennomsnitt med **0,77 %** hvert år etter endt studier.

Videre ser vi at det er forskjell mellom kjønn, hvor sammenhengen mellom ansiennitet i arbeidslivet er brattere for menn enn for kvinner.

Det er flere kvinner enn menn som har besvart undersøkelsen, men vi har likevel tilstrekkelig med observasjoner fra menn at vi finner at lønnsutviklingen mellom kjønn er statistisk signifikant på 0,05 nivå.



RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG
UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG
TURNOVER-
INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ
JOBB



04

DRIVERE FOR
LØNN



05

ØNSKE OM KOMPETANSEUTVIKLING ER VANLIGSTE ÅRSÅK TIL JOBBSKIFTE, UAVHENGIG AV KJØNN

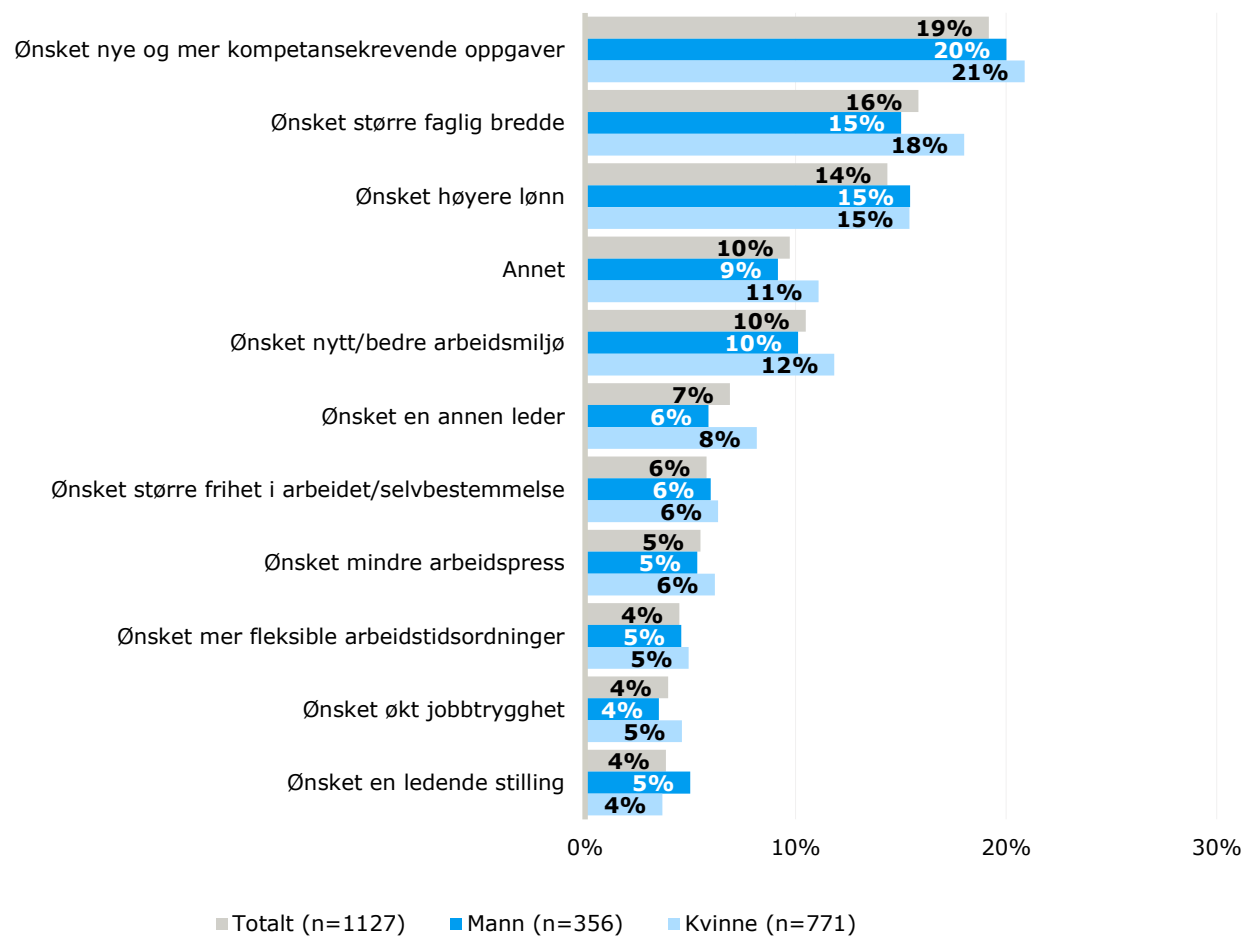
17 % av de som har svart på undersøkelsen, har byttet jobb i løpet av de siste 12 måneder.

Vi ser at den mest hyppige årsaken til jobbskifte er ønske om mer kompetansekrevende oppgaver og økt faglig bredde, uavhengig av kjønn.

Generelt ser vi at det lite variasjon til årsaker til jobbskifte på tvers av kjønn.

Analysen: De som har byttet jobb har hatt mulighet til å oppgi flere årsaker. I analysen har vi summert antall besvarelser for hver påstand, og splittet på antall oppgitte årsaker totalt. Videre har vi splittet summerte påstander for hvert spørsmål på kjønn.

FORDELING AV ÅRSÅKER TIL JOBBSKIFTE TOTALT OG PÅ TVERS AV KJØNN (N=1127)

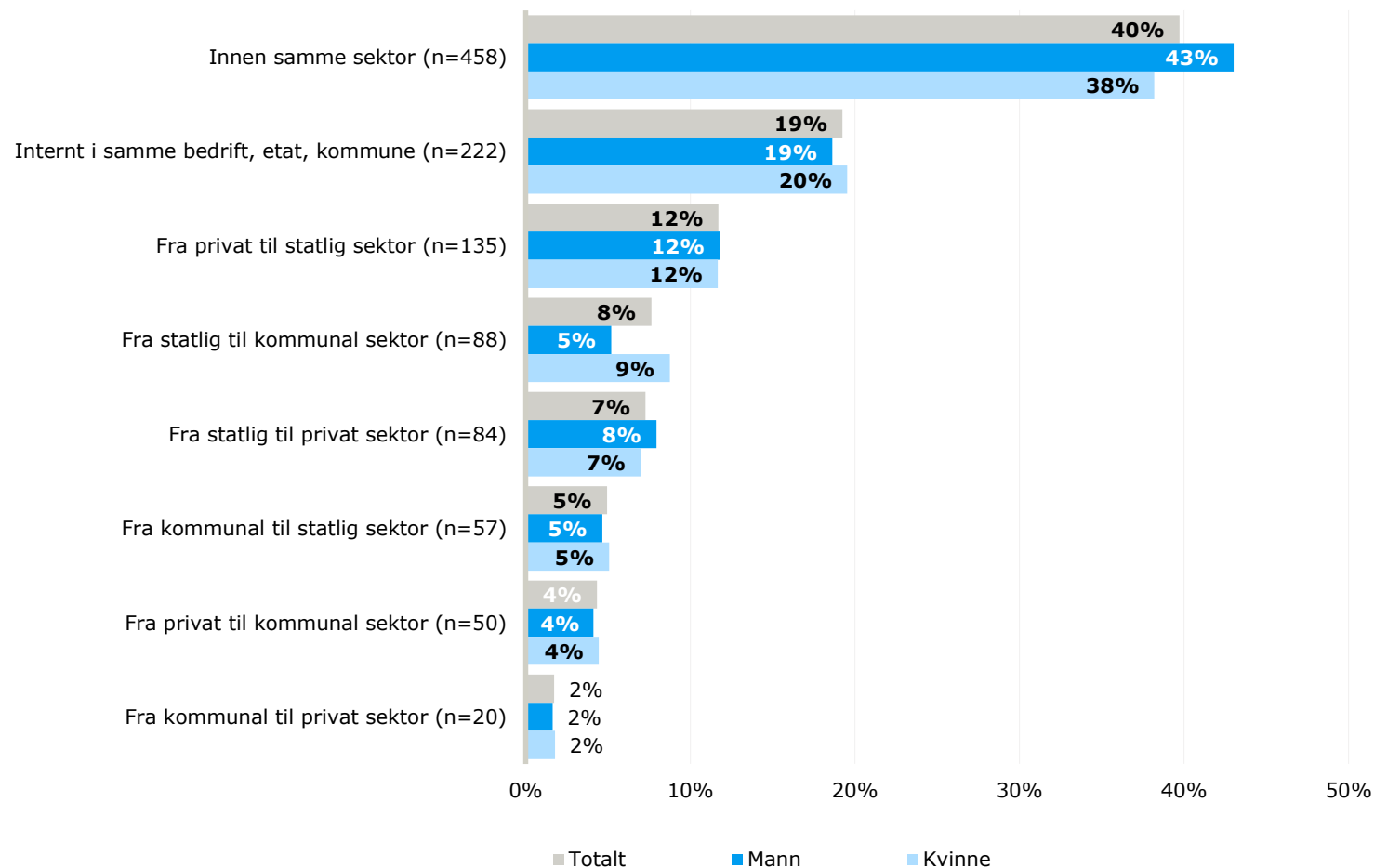


DE FLESTE BYTTER JOBB INNEN SAMME SEKTOR, UAVHENGIG AV KJØNN

De fleste har byttet jobb innen samme sektor, uavhengig av kjønn. Videre ser vi at menn i noe høyere grad bytter jobb innen samme sektor sammenlignet med kvinner det siste året.

Vi ser at en større andel kvinner som har byttet jobb det siste året har skiftet jobb fra statlig til kommunal sektor sammenlignet med menn. Totalt sett ser vi likevel lite variasjon i jobbskifte på tvers av kjønn.

HVORDAN EN HAR SKIFTET JOBB DET SISTE ÅRET, TOTALT OG PÅ FORDELT PÅ KJØNN



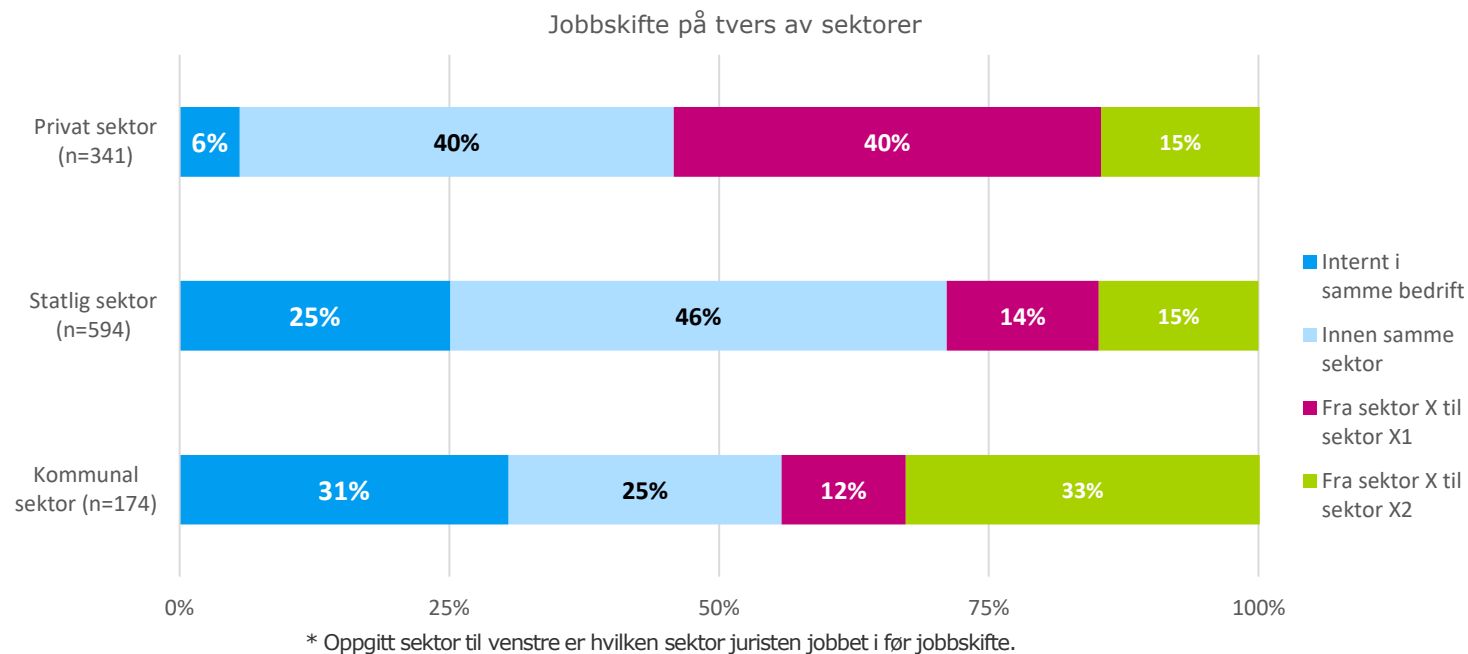
* Spørsmål: Hvordan har du byttet jobb?

OVER HALVPARTEN AV DE SOM JOBBET I PRIVAT SEKTOR FØR JOBBSKIFTE HAR BYTTET TIL OFFENTLIG SEKTOR

I figuren ser vi hvor den ansatte jobbet før jobbskifte, og fordeling på hvilken sektor de byttet til.

For ansatte som jobbet i privat sektor før jobbskifte, ser vi at over halvparten har byttet til offentlig sektor.

Totalt sett ser det ut til at overgangen fra privat til offentlig er hyppigere enn fra offentlig til privat sektor. Det er kun om lag 12 % av de som jobbet i offentlig sektor før jobbskifte som har byttet over til privat sektor.



X til X1

Privat: Fra privat til statlig sektor. *Statlig:* Fra statlig til privat sektor.

Kommunal: Fra kommunal til privat sektor.

X til X2

Privat: Fra privat til kommunal sektor. *Statlig:* Fra statlig til kommunal sektor.

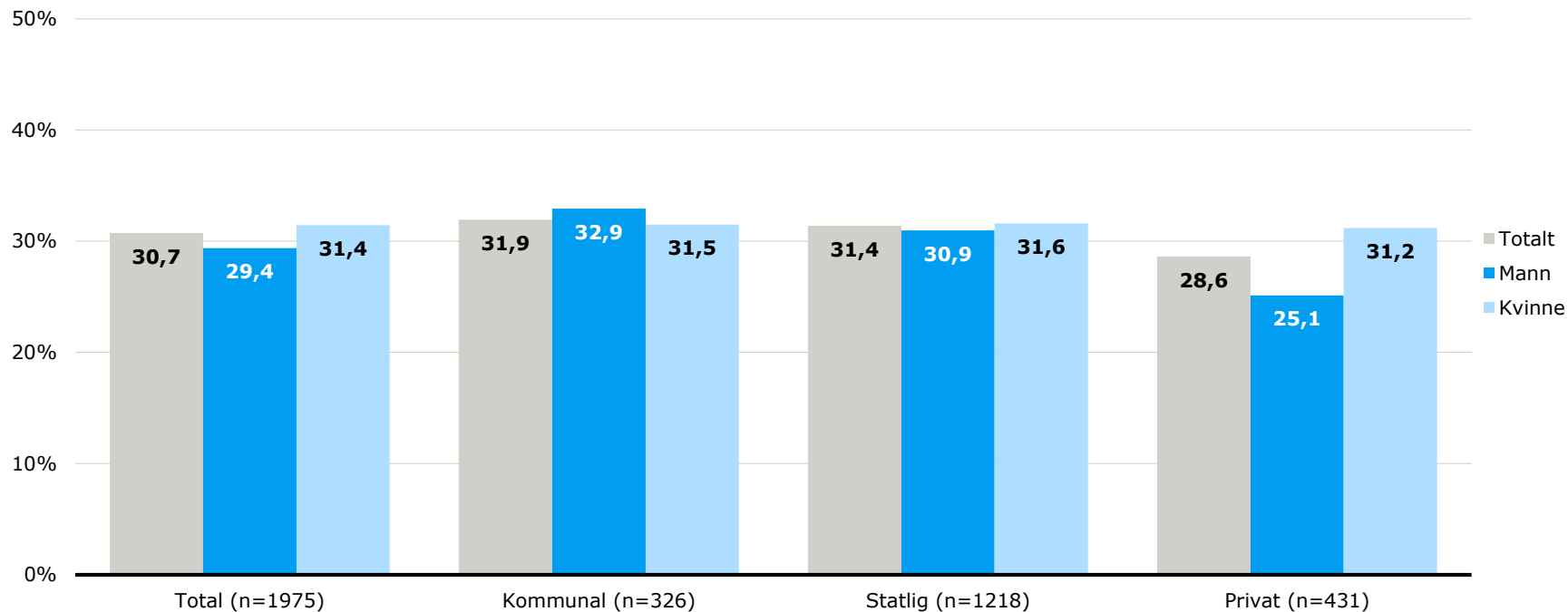
Kommunal: Fra kommunal til statlig sektor.

STØRST FORSKJELL I TURNOVERINTENSJON MELLOM KJØNN I PRIVAT SEKTOR

Totalt sett ser vi at det er lite variasjon i ønske om å bytte jobb på tvers av sektorer. Overordnet er andelen som har svart at de vurderer å bytte jobb høyest i kommunal sektor, etterfulgt av statlig og privat sektor.

Videre ser vi at kvinner i noe høyere grad rapporterer om at de vurderer å bytte jobb, med unntak av i kommunal sektor. Størst differanse mellom kjønn finner vi i privat sektor, hvor kvinner i større grad rapporterer om å ville bytte jobb enn menn.

Andelen som har ønske om å bytte jobb på tvers av sektorer og kjønn



*Spørsmål: Vurderer du per dags dato å slutte i din stilling?

ØNSKE OM HØYERE LØNN ER DEN VANLIGSTE MOTIVASJONEN FOR Å VILLE BYTTE JOBB, UAVHENGIG AV KJØNN

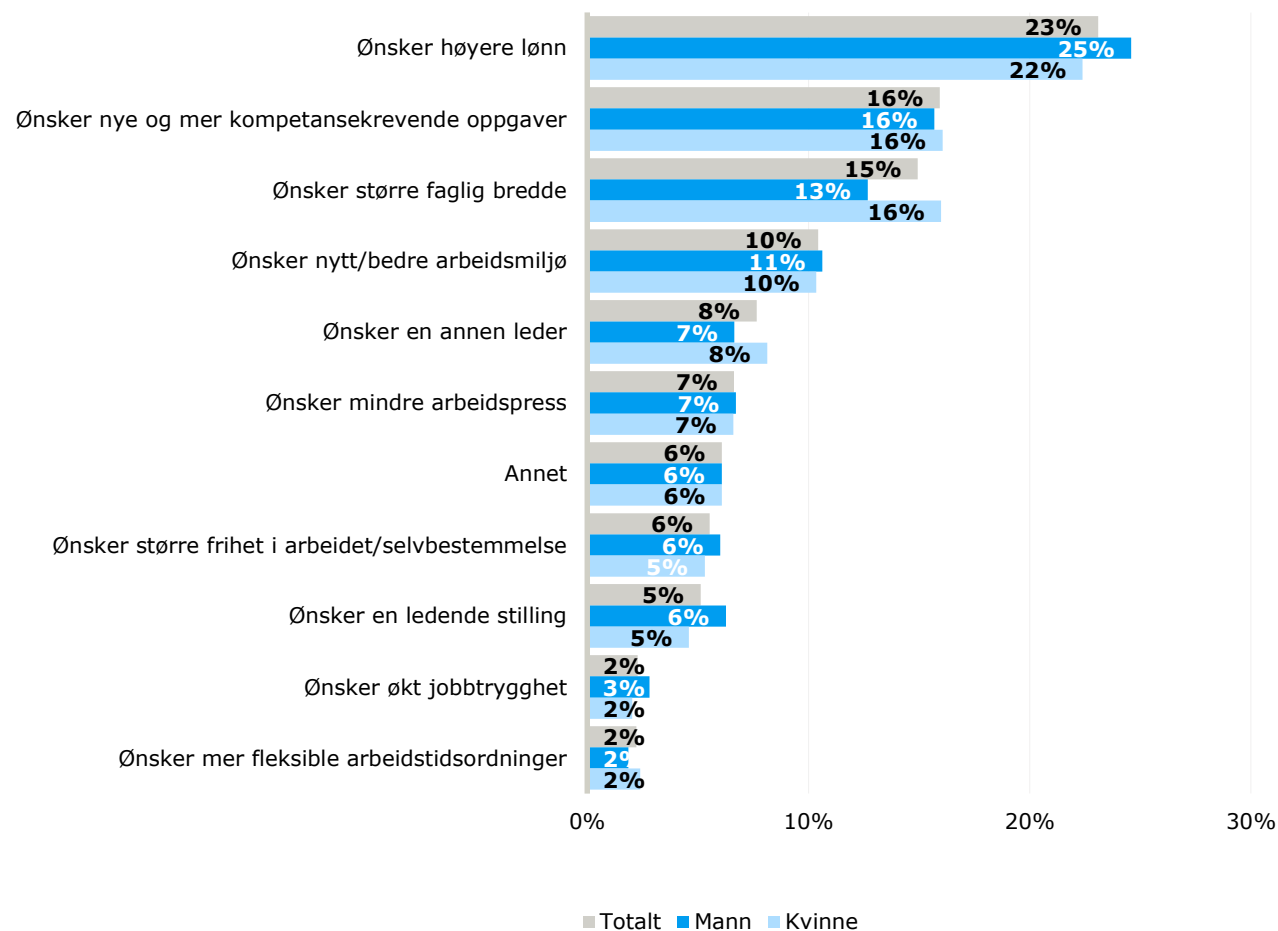
Vi ser at ønske om økt lønn er den hyppigste årsaken til at en jurist ønsker å bytte jobb, uavhengig av kjønn. Videre ser vi at menn i noe større grad rapporterer om at lønn er en viktig driver for jobbskifte enn kvinner.

Sammenlignet med menn, oppgir flere kvinner faglig bredde som en viktig årsak for å vurdere jobbskifte.

Total sett er det lite variasjon i motivasjon for jobbskifte på tvers av kjønn.

Analysen: De som vurderer å bytte jobb har mulighet til å oppgi flere årsaker. I analysen har vi summert antall besvarelser for hver påstand, og splittet på antall oppgitte årsaker totalt. Videre har vi splittet summerte påstander for hvert spørsmål på kjønn.

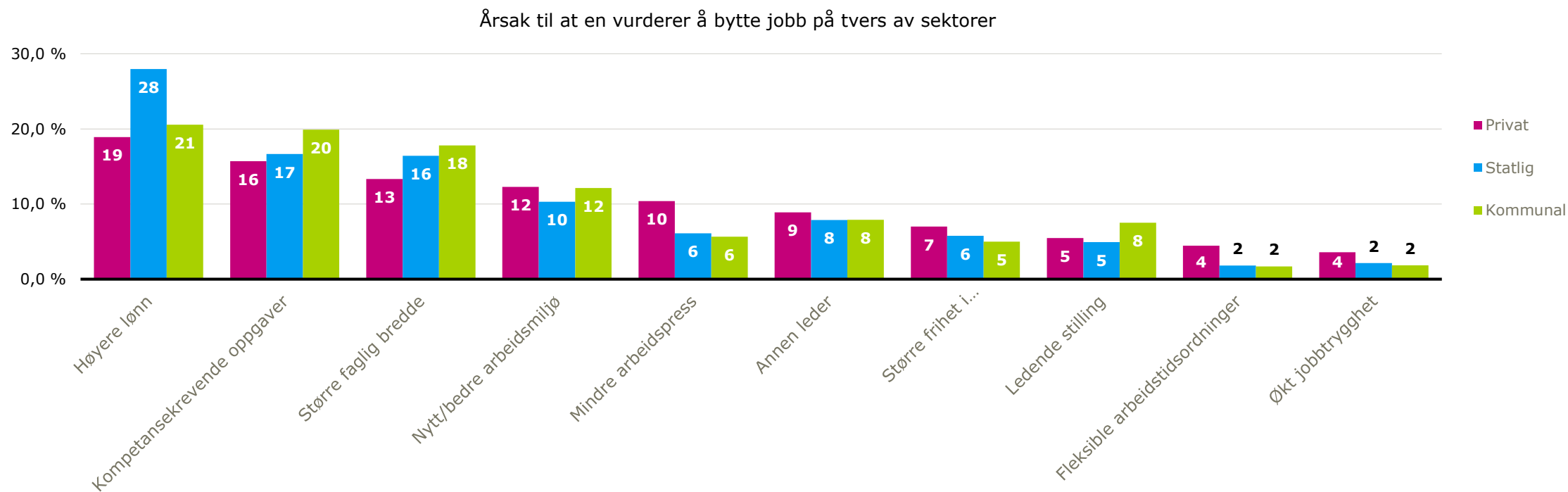
HYPPIGSTE ÅRSAKER TIL AT EN VURDERER Å BYTTE JOBB, TOTALT OG PÅ TVERS AV KJØNN



■ Totalt ■ Mann ■ Kvinne

* Spørsmål: Hva er de viktigste årsakene til at vurderer å bytte jobb? (flere svar mulig).

ØNSKE OM HØYERE LØNN SOM MOTIVASJON FOR Å BYTTE JOBB MEST VANLIG I STATLIG SEKTOR



*Spørsmål: Hva er de viktigste årsakene til at vurderer å bytte jobb? (flere svar mulig)

Analysen: De som har vurderer å bytte jobb har hatt mulighet til å oppgi flere årsaker. I analysen har vi summert antall besvarelser for hver påstand i hver sektor, og splittet på antall oppgitte årsaker totalt i hver sektor.

RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG
UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG
TURNOVER-
INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ
JOBB



04

DRIVERE FOR
LØNN



05

ORDNINGER I JOBB ER MER VANLIG I OFFENTLIG ENN PRIVAT SEKTOR, MED UNNTAK AV MULIGHET TIL Å ARBEIDE HJEMMEFRA

På tvers av sektorer, ser vi at det er lavest andel i privat sektor som rapporterer bekreftende om samtlige ordninger på jobb, med unntak av mulighet til å jobbe hjemmefra.

Sammenligninger vi statlig og kommunal sektor, ser vi at det er en større andel i statlig sektor som har betalt overtid og betalt lunsj, mens i kommunal sektor rapporterer en større andel om at de har fleksibel arbeidstid og mulighet til å avspasere enn i statlig sektor.

Totalt sett ser vi at det er størst differanse mellom de tre gruppene for betalt overtid. I statlig sektor har en av to som besvarer undersøkelsen betalt overtid, i kommunal er det to av fem, mens i privat sektor svarer kun en av fem at de har overtidsbetaling.

- Grønt illustrerer den sektoren hvor flest har svart bekreftende på at de har en ordning i arbeidslivet.
- Rødt illustrerer den sektoren som i lavest grad har svart bekreftende på at de har en av de respektive ordningene i jobben.
- I totalen inkluderes alle som har svart på undersøkelsen, med unntak av selvstendig næringsdrivende.

ORDNINGER I ARBEIDSLIVET PÅ TVERS AV SEKTORER

Ordninger i arbeidet	Privat	Statlig	Kommunal	Totalt
Betalt overtid				
Ja	20,8%	56,0%	43,6%	44,6%
Nei	72,7%	25,5%	40,5%	38,9%
Devis	6,5%	18,5%	16,0%	15,0%
Fleksibel arbeidstid				
Ja	83,7%	92,2%	96,3%	90,8%
Nei	4,3%	2,1%	1,7%	2,5%
Devis	12,0%	5,7%	2,1%	6,6%
I praksis mulighet til å avspasere				
Ja	72,8%	88,2%	92,1%	84,8%
Nei	9,6%	2,3%	1,9%	4,0%
Devis	17,6%	9,5%	6,1%	10,9%
Mulighet til å jobbe hjemmefra				
Ja	79,1%	60,6%	60,1%	64,4%
Nei	3,9%	15,4%	18,2%	12,9%
Devis	17,0%	23,9%	21,7%	21,8%
Betalt arbeidstid i lunsjen				
Ja	48,4%	94,4%	83,0%	77,9%
Nei	50,0%	5,0%	12,9%	16,0%
Devis	1,6%	0,6%	4,1%	1,3%

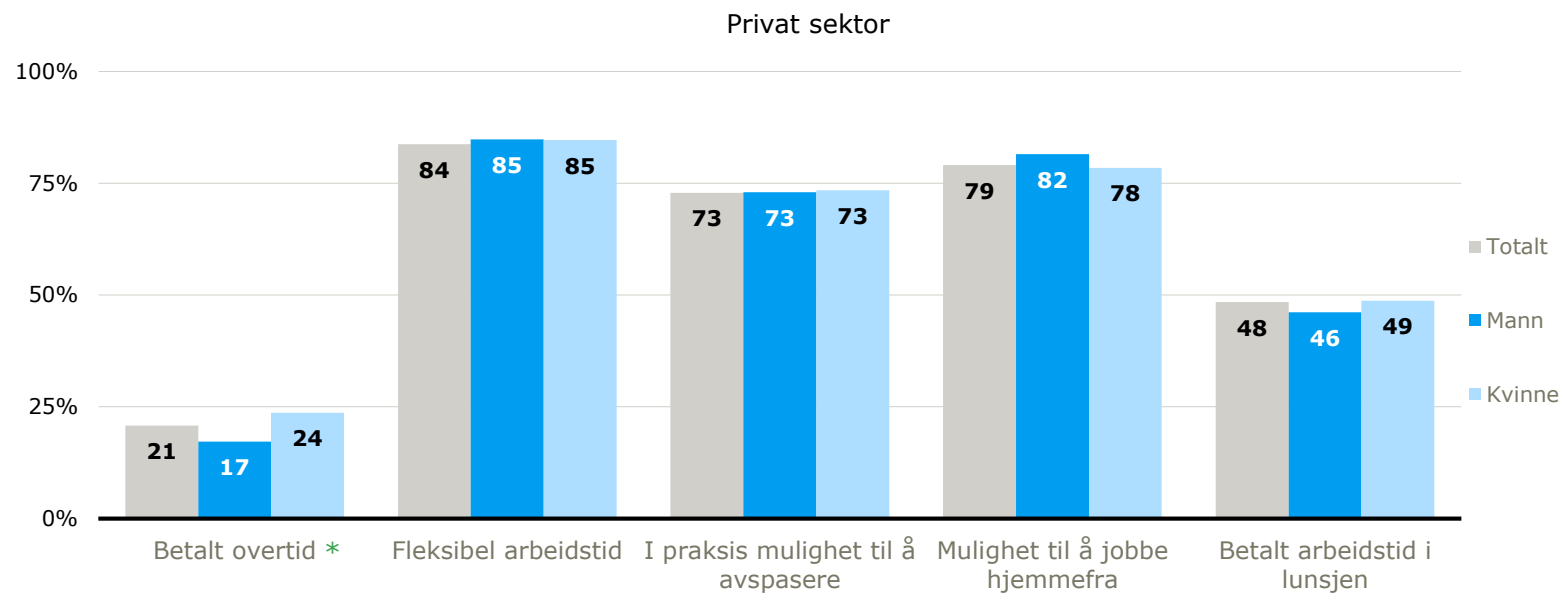
LITE VARIASJON I ORDNINGER PÅ TVERS AV KJØNN I PRIVAT SEKTOR

ANDELEN SOM HAR ORDNINGER I PRIVAT SEKTOR PÅ TVERS AV KJØNN

Vi ser at det er lite variasjon i ordninger på tvers av kjønn i privat sektor.

Den største forskjellen finner vi for betalt overtid, hvor andelen blant kvinner er 7 prosentpoeng høyere enn for menn. Videre ser vi at kvinner i noe lavere grad rapporterer om muligheter til å jobbe hjemmefra sammenlignet med menn. Sammenhengen mellom kjønn og overtidsbetaling er statistisk signifikant på 5 % nivå.

Øvrige kjønnsforskjeller er ikke statistisk signifikante.



* Statistisk signifikant på 0,05 nivå. Statistiske analyser er utført ved korrelasjon. Ved korrelasjon undersøker vi om det er større sannsynlighet for at en har en ordning på jobb for et av kjønnene sammenlignet med det andre kjønn. Eksempelvis om det er større sannsynlighet for at en mann svarer bekreftende på at en har betalt overtid på jobb sammenlignet med en kvinne.

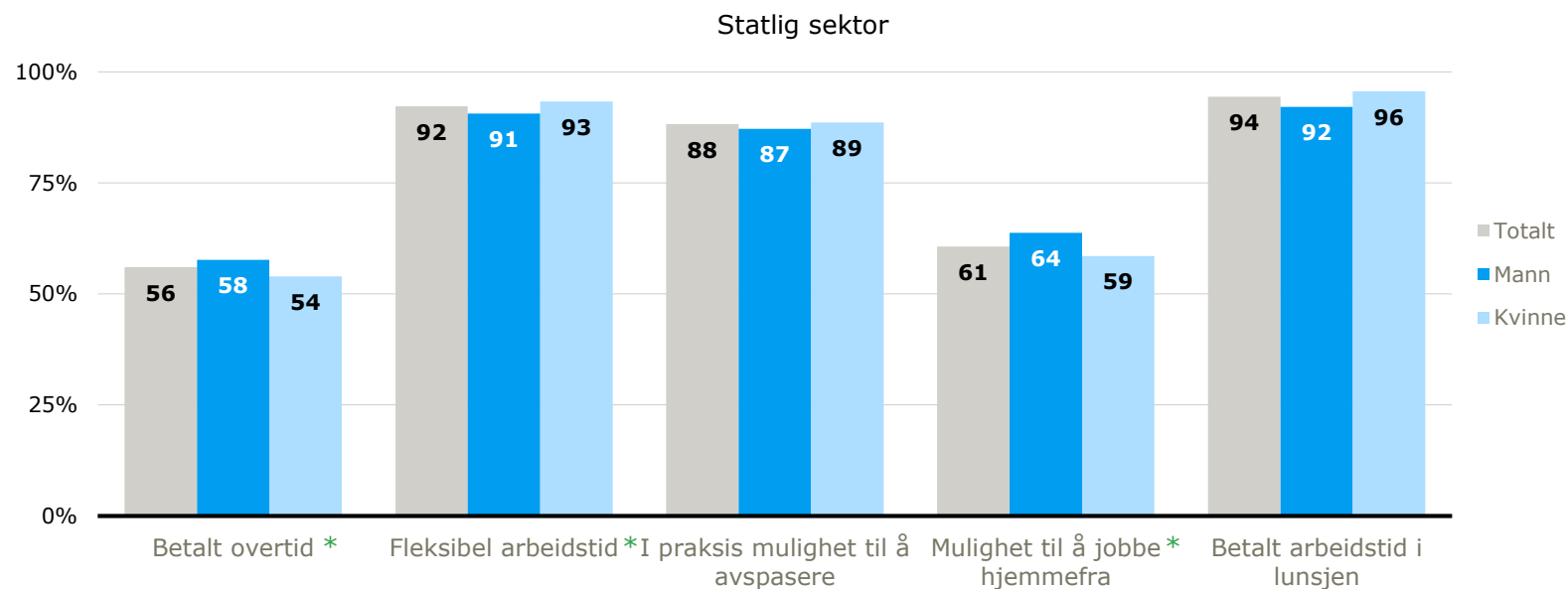
I STATLIG SEKTOR HAR MENN OFTERE OVERTIDSBETALING OG MULIGHET TIL Å JOBBE HJEMMEFRA SAMMENLIGNET KVINNER

ANDELEN SOM HAR ORDNINGER I STATLIG SEKTOR PÅ TVERS AV KJØNN

Vi ser at det er noe variasjon i ordninger på tvers av kjønn i statlig sektor.

En større andel av menn i statlig sektor rapporterer at de har overtidbetaling og mulighet til å jobbe hjemmefra sammenlignet med kvinner.

Samtlige variasjoner mellom kjønn får statistisk støtte på 5 % nivå, med unntak av mulighet til å avspasere.



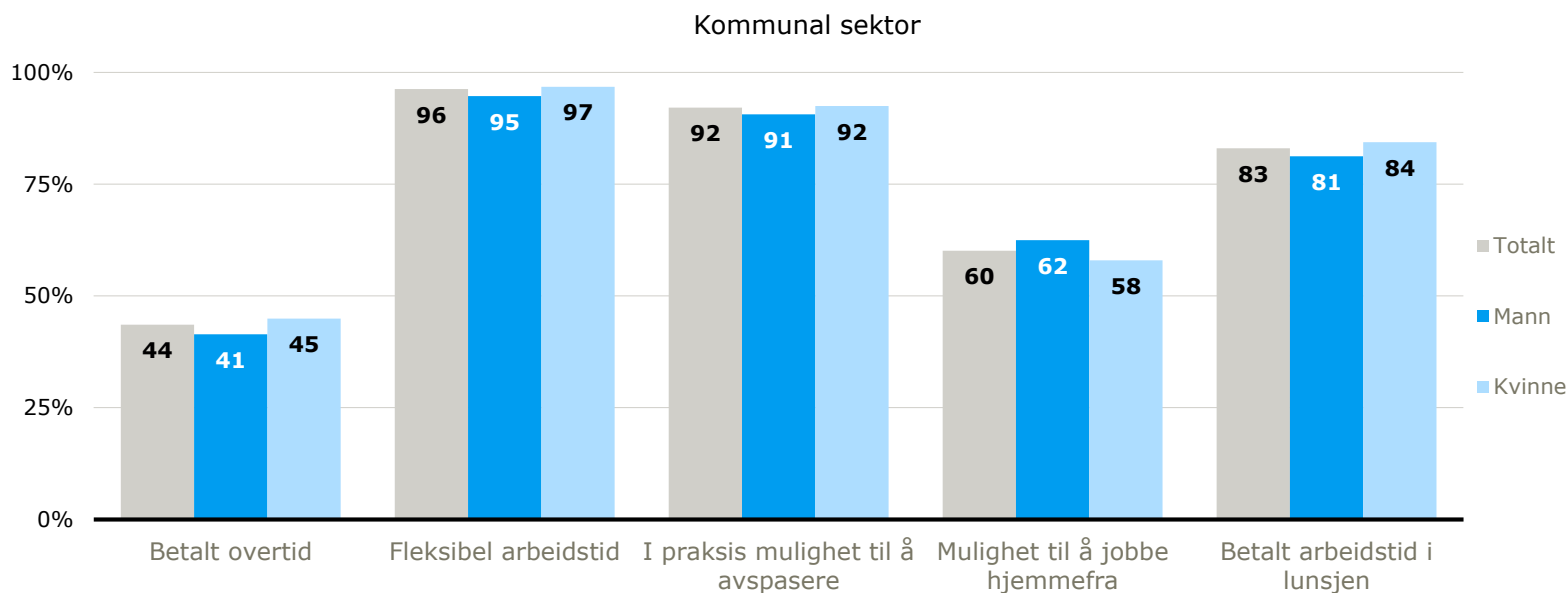
* Statistisk signifikant på 0,05 nivå. Statistiske analyser er utført ved korrelasjon. Ved korrelasjon undersøker vi om det er større sannsynlighet for at en har en ordning på jobb for et av kjønnene sammenlignet med det andre kjønn. Eksempelvis om det er større sannsynlighet for at en mann svarer bekreftende på at en har betalt overtid på jobb sammenlignet med en kvinne.

EN STØRRE ANDEL BLANT KVINNER RAPPORTERER OM AT DE HAR OVERTIDSBETALING SAMMENLIGNET MED MENN I KOMMUNAL SEKTOR

I kommunal sektor ser vi at andelen som har svart at de mottar overtidsbetaling i kommunal sektor er fire prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn.

Ingen av variasjonene for ordninger mellom kjønn får statistisk støtte i kommunal sektor. Vi beholder dermed nullhypotesen, hvor vi antar at det ikke er noen forskjeller i ordninger mellom kjønn i kommunal sektor.

ANDELEN SOM HAR ORDNINGER I KOMMUNAL SEKTOR PÅ TVERS AV KJØNN



* Statistisk signifikant på 0,05 nivå. Statistiske analyser er utført ved korrelasjon. Ved korrelasjon undersøker vi om det er større sannsynlighet for at en har en ordning på jobb for et av kjønnene sammenlignet med det andre kjønn. Eksempelvis om det er større sannsynlighet for at en mann svarer bekreftende på at en har betalt overtid på jobb sammenlignet med en kvinne.

RAPPORTENS INNHOLD

POPULASJON OG
UTVALG



01

LØNNSUTVIKLING



02

TURNOVER OG
TURNOVER-
INTENSJON



03

ORDNINGER PÅ
JOBB



04

DRIVERE FOR
LØNN



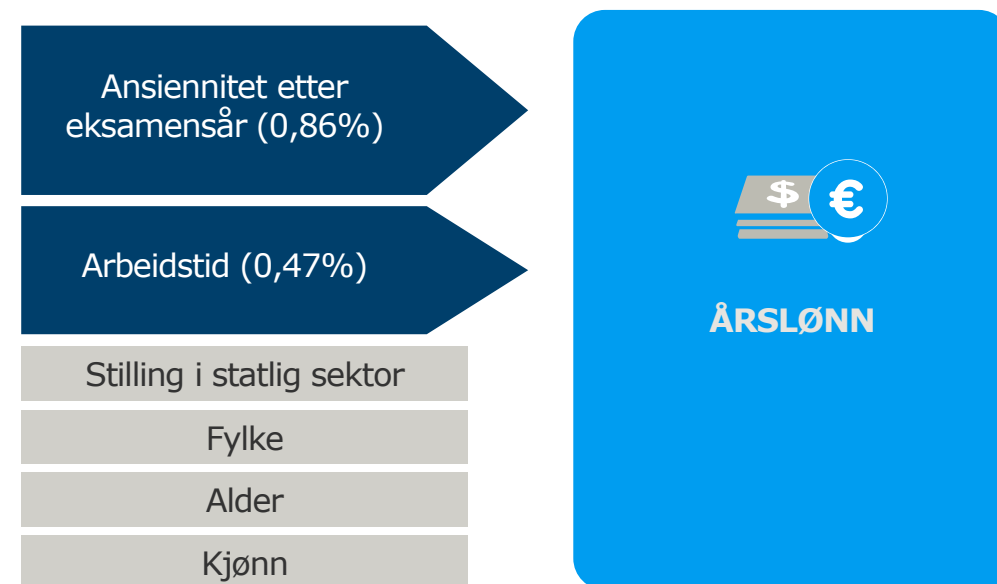
05

EN REGRESJONSMODELL VISER AT FORVENTET LØNN ER ULIK FOR EN MANN OG EN KVINNE I STATLIG SEKTOR

Resultatet i analysen viser at forventet gjennomsnittlig årslønn i statlig sektor øker med 0,9% årlig etter endt studier, gitt at en jurist har like mange arbeidstimer, jobber i lik stilling, bor i samme fylke, har lik alder og er mann. For arbeidstimer ser vi at dersom en øker gjennomsnittlig arbeidstid med en time i uken øker forventet årslønn med 0,5%, gitt at de andre faktorene holdes konstant.

Resultatene i figuren viser arbeidserfaring og arbeidstid sin effekt på lønn for en mann. Analysen viser at kvinner har 4,2% lavere forventet årslønn enn en mann, gitt at de har lik arbeidserfaring og arbeidstid, og de resterende uavhengige variablene holdes konstant.

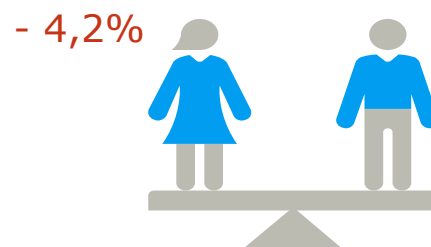
DRIVERANALYSE FOR LØNN I STATLIG SEKTOR



* Driveranalyse er utført ved en multipl regressjonsanalyse. Arbeidserfaring og arbeidstid er inkludert er på bakgrunn av at vi tror det har en effekt på årslønn. Stilling, fylke, alder og kjønn er lagt inn som kontrollvariabler. Oppgitte verdier viser gjennomsnittlig prosentvis økning for en mann.

*Stilling i statlig sektor: Forvaltning, Domstolene, Politi/påtalemyndighet, Universitet/høgskole. Kategorien annet er ekskludert i analysen når det er variasjon i hvilket arbeidsområde juristen jobber innen.

NB! Merk at valg av regresjonsmodell kan ha innvirkning for resultater. Resultatene må dermed tolkes i lys av modellen og ikke absolutte verdier. Hadde modellen hatt evne til å predikere all variasjon for lønn ville vi hatt en forklart varians ($R^2=1$). Modellen har kun evne til å predikere **40,7%** av variasjonen i lønn i statlig sektor. Det foreligger dermed flere faktorer som påvirker lønn i statlig sektor, som modellen ikke har evne til å gjøre rede for.

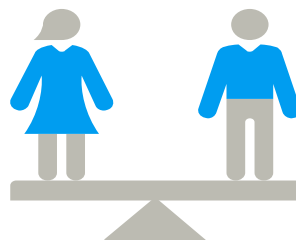


ØKT ANSIENNITET OG ØKT ARBEIDSTID HAR LIK FORVENTET EFFEKT PÅ LØNN I KOMMUNAL SEKTOR I FØLGE REGRESJONSMODELLEN

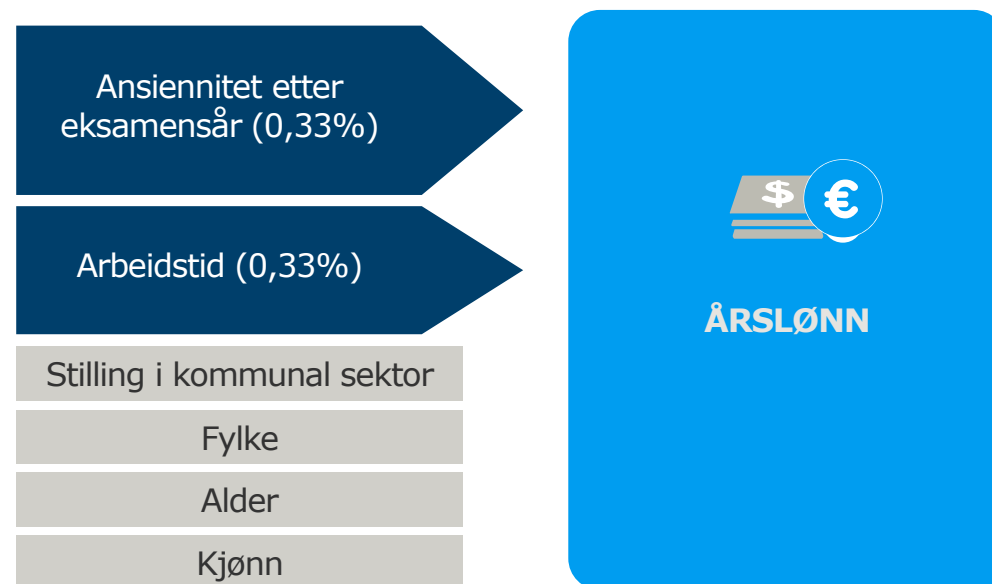
Resultatet i analysen viser at forventet gjennomsnittlig årslønn i kommunal sektor øker med 0,33% årlig etter endt studier, gitt at en mannlig jurist har like mange arbeidstimer, jobber i lik stilling, bor i samme fylke og har lik alder. For arbeidstimer ser vi at dersom en øker gjennomsnittlig arbeidstid med en time i uken øker forventet årslønn med 0,33%, gitt at de andre faktorene holdes konstant.

Ved lik ansiennitet, lik arbeidstid og de resterende uavhengige variablene holdes konstant ser vi ingen forskjeller i forventet årslønn mellom kjønn. Regresjonsmodellen gir dermed ikke støtte for at foreligger forskjeller i forventet årslønn mellom kjønn i kommunal sektor.

NB! Merk at valg av regresjonsmodell kan ha innvirkning for resultater. Resultatene må dermed tolkes i lys av modellen og ikke absolutte verdier. Hadde modellen hatt evne til å predikere all variasjon for lønn ville vi hatt en forklart varians ($R^2=1$). Modellen har kun evne til å predikere **41,1%** av variasjonen i lønn i kommunal sektor. Det foreligger dermed flere faktorer som påvirker lønn i kommunal sektor, som modellen ikke har evne til å gjøre rede for.



DRIVERANALYSE FOR LØNN I KOMMUNAL SEKTOR



* Driveranalyse er utført ved en multipl regressjonsanalyse. Arbeidserfaring og arbeidstid er inkludert er på bakgrunn av at vi tror det har en effekt på årslønn. Stilling, fylke, alder og kjønn er lagt inn som kontrollvariabler. Oppgitte verdier viser gjennomsnittlig prosentvis økning for en mann.

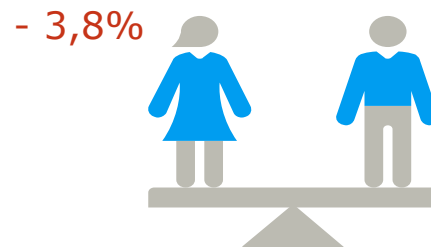
*Stilling i kommunal sektor : Kommuneadvokat, Advokat, Advokatfullmektig, Rådgivning/saksbehandling, Administrasjon/personal og Ledelse. Kategorien annet er ekskludert i analysen når det er variasjon i hvilket arbeidsområde juristen jobber innen.

EN REGRESJONSMODELL VISER AT KVINNER HAR LAVERE FORVENTET ÅRSLØNN SAMMENLIGNET MED EN MANN I PRIVAT SEKTOR

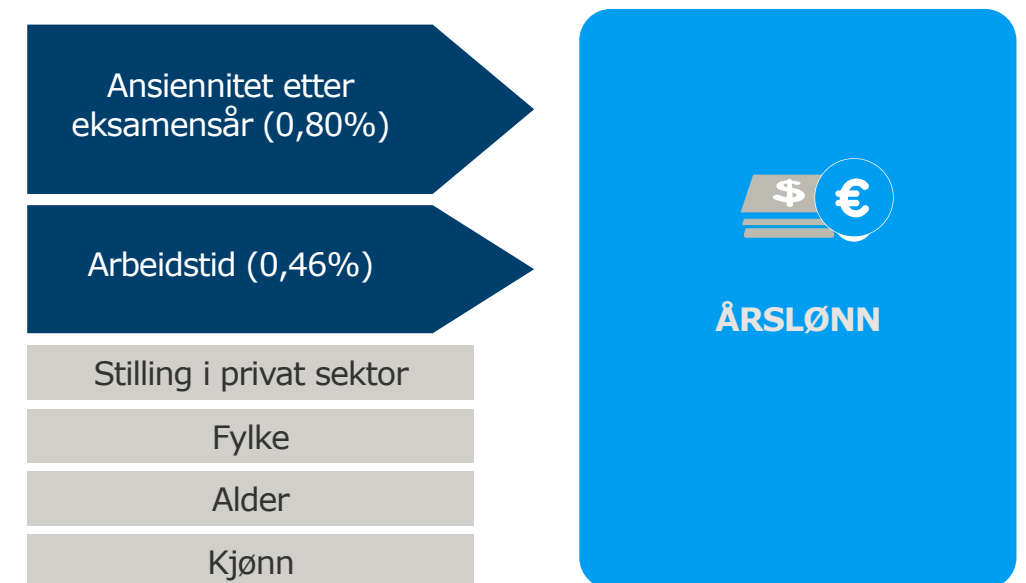
Resultatet i analysen viser at forventet gjennomsnittlig årslønn i privat sektor øker med 0,80% årlig etter endt studier, gitt at en mannlig jurist har like mange arbeidstimer, jobber i lik stilling, bor i samme fylke og har lik alder. For arbeidstimer ser vi at dersom en øker gjennomsnittlig arbeidstid med en time i uken øker forventet årslønn med 0,46%, gitt at de andre faktorene holdes konstant.

Analysen viser, i likhet med statlig sektor, et annet interessant funn knyttet til kjønn. Kvinner har 3,8% lavere forventet årslønn enn en mann, gitt at de har lik arbeidserfaring og arbeidstid, og de resterende uavhengige variablene holdes konstant.

NB! Merk at valg av regresjonsmodell kan ha innvirkning for resultater. Resultatene må dermed tolkes i lys av modellen og ikke absolutte verdier. Hadde modellen hatt evne til å predikere all variasjon for lønn ville vi hatt en forklart varians ($R^2=1$). Modellen har kun evne til å predikere **39,0%** av variasjonen i lønn i privat sektor. Det foreligger dermed flere faktorer som påvirker lønn i privat sektor, som modellen ikke har evne til å gjøre rede for.



DRIVERANALYSE FOR LØNN I PRIVAT SEKTOR



* Driveranalyse er utført ved en multipl regressjonsanalyse. Arbeidserfaring og arbeidstid er inkludert er på bakgrunn av at vi tror det har en effekt på årslønn. Stilling, fylke, alder og kjønn er lagt inn som kontrollvariabler. Oppgitte verdier viser gjennomsnittlig prosentvis økning for en mann.

*Stilling i privat sektor : Advokatfirma, Eiendomsforvaltning/utvikling, megling, Rettshjelper, Bank/finans/forsikring, Industri, Shipping, IT/telecom, Konsulent - /rådgivningsvirksomhet, organisasjon, revisjon/skatt/avgift, Øvrig servicenæring, spekter/spekter - helse (delvis privateid). Kategorien annet er ekskludert i analysen når det er variasjon i hvilket arbeidsområde juristen jobber innen.