



Høring i Familie- og kulturkomiteen 31.januar

Representantforslag om likelønn – fra ord til handling.

Dokument 8:30 S (2018-2019).

Unio takker SV for initiativet til å finne løsninger på det vedvarende lønnsgapet mellom kvinner og menn. Dette er helt klart en stor samfunnsutfordring.

Den største delen av forklaringen på det vedvarende likelønnsgapet er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og verdsettingen av kvinnedominert sektor. For Unios medlemmer ligger ulikelønna mellom tariffområder og ikke i dem. Arbeidsgiverne for våre utdanningsgrupper er først og fremst i offentlig sektor, og vi har ment at arbeidsgiverne her har et ansvar for å redusere lønnsgapet mellom gruppene. Likelønnsansvaret er også et politisk ansvar, og ikke noe som utelukkende bare kan løses av partene i lønnsforhandlinger.

Likelønnskommisjonen (2008), Stortingsmelding om likelønn (2010-11) og sist i boka «Ulik likestilling i arbeidslivet» (Halrynjo, Teigen, 2016), som er en forskningsbasert gjennomgang av likestilling i arbeidslivet, viser til verdsettingsdiskrimineringen som en hovedårsak til ulikestillingen i arbeidslivet. Forskerne peker også på at det er forhandlingssystemet som opprettholder forskjellene.

Forsker Mari Teigen, en av redaktørene av boka, sier det slik i et intervju i Kilden, kjønnsforskning.no:

- Det er liten tvil om at en viktig grunn til kvinner tjener mindre enn menn i gjennomsnitt skyldes at yrker verdsettes ulikt i ulike deler av arbeidsmarkedet. I tillegg, og ikke uavhengig av det som allerede er sagt, bidrar det kollektive norske forhandlingsystemet slik det er organisert til å opprettholde kjønnsgapet i lønnsforskjellene. I hvert fall i det mønsteret vi ser det i Norge. Forhandlingsystemet er bygd opp slik at det er de såkalte frontfagene som forhandler først og legger premissene for lønnsforhandlingene i andre næringer. Frontfagene, eller de konkurranseutsatte næringene, er i stor grad mannsdominerte. Dette medfører at lønningene i de kvinnedominerte næringene til en viss grad relaterer seg til at de ikke skal drive lønningene ytterligere opp i konkurranseutsatt industri.

Førsteamanuensis Cathrine Holst ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, som særlig har forsket på likelønn og debatten rundt det, sier det slik:

- Jeg er særlig opptatt av hvordan aktørenes oppfatninger av «den norske modellen» for lønnsdannelse og lønnsforhandlinger legger rammer for hva de mener. De som er kritiske til det ene

eller andre likelønntiltaket, for eksempel kvinnepott eller strengere likelønnslovverk, begrunner det ofte med at det strider mot eller vil svekke den norske modellen. Motsatt er tilhengere av likelønntiltak opptatt av å vise at tiltakene ikke går på tvers av modellen, men snarere innebærer en styrking og modernisering av den.

Unio er her helt på linje med Cathrine Holst. Som forslagsstillerne stiller Unio seg bak frontfagmodellen, men den trenger en modernisering der målet er å i sterkere grad tilgodese den kvinnedominerte sektor, der vi påpeker at også menn taper. I stor grad dreier dette seg om utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Utdanningsgruppene i offentlig sektor ligger langt fra samme grupper med like mye utdanning, kompetanse, anstrengelse og ansvar. Det er riktig at kvinner tjener 87 prosent av det menn gjør. Men brutt ned på utdanningsnivå, er det store forskjeller. Heltidsansatte kvinner med inntil 4 års høyere utdanning tjente ifølge rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) i 2017 79,3 prosent av menn med samme utdanning (henholdsvis 679 800 kr for menn og 538 920 kroner for kvinner).

Kvinner med mer enn 4 års høyere utdanning tjener 81,2 prosent av menn.

Vi vet gjennom lang erfaring at vanlige markedsmekanismer ikke fungerer for velferdsyrkene i det offentlige arbeidsmarkedet. Selv ikke der behovet er stort, settes lønningene opp for å sikre rekruttering.

Når det er etterspørsel etter ingeniører, så stiger lønnen for denne gruppen. Når det er stor etterspørsel etter sykepleiere og barnehagelærere, konkurrerer ikke arbeidsgiverne om lønn. Dette skyldes lite penger å fordele fra arbeidsgiver, men også at kompetansekrav reduseres. Vi ser for eksempel at de private aktørene dumper kompetansekrav for å spare penger.

Island

Likelønnsstandarder på Island har ført til mer oppmerksomhet rundt kjønn og lønn, og trolig også bidratt til at kvinner kan bli mer likt lønnet menn *som gjør samme arbeid og er i samme stillinger i samme virksomhet*. Her har vi kommet lengre også i Norge hvor mange virksomheter har satt ekstra fokus på problemet – som for eksempel DNB. Men det løser ikke den største likelønnsutfordringen i Norge – at jobber i kvinnedominert sektor er lavere betalt enn i mannsdominert sektor. Ulikelønna rammer altså grupper på tvers av sektorer og tariffområder.

Som Ines Wagner og Anne Skevik Grødem skriver i sin rapport etter å ha undersøkt den islandske standarden:

De lønnsulikhetene som oppstår på nasjonalt nivå som følge av at kvinner og menn typisk jobber i ulike bransjer, vil ikke bli berørt av likelønnsstandarder. Prosessene rundt standarder kan imidlertid over tid tenkes å anspore til diskusjoner om sektorspesifikke ulikheter. Viglundsson og partiet hans, Reformpartiet, la i begynnelsen av 2018 frem et forslag for Alltinget om at man i tillegg til de sentraliserte forhandlingsrundene skulle introdusere en avtale om at gitte yrker i løpet av den kommende fire- eller femårsperioden vil motta en gitt sum for å korrigere den nåværende ubalansen (intervju med Viglundsson, 2018). Dette forslaget har i skrivende stund ikke blitt implementert, dermed mangler også Island stadig kraftfulle virkemidler til å lukke lønnsgapet mellom kvinnedominerte og mannsdominerte sektorer i arbeidslivet.

Så hva kan vi gjøre?

Unio mener at partene i arbeidslivet sammen må utvikle nødvendige tiltak som gir likelønnsutvikling over tid.

Vi mener også at myndighetene og arbeidslivets parter må bli enige om en opptrappingsplan med sikte på å fjerne verdsettingsdiskrimineringen mellom kvinne- og mannsdominerte yrkesgrupper.

Unio støtter initiativet til et partssamarbeid om likelønn.

Unio mener at det er essensielt at partssamarbeidet får i mandat å se på tiltak på kort og lang sikt. En likelønnsrett kan ha betydning, men langsiktige planer og tiltak må til for å faktisk endre arbeidsmarkedet.