



Innspill til Familie- og kulturkomiteen

21.januar 2020

Representantforslag om et krafttak for likelønn, Dokument 8:42 S(2020-2021)

Unio takker for muligheten for å gi innspill, og for at SV igjen tar et initiativ for å finne løsninger på det vedvarende likelønnsgapet.

Unio vil i dette innspillet konsentrere svaret om lønnsdannelsen og praktiseringen av frontfaget.

Unio er som eneste hovedorganisasjon opptatt av at slik frontfaget praktiseres, vil de kvinnedominerte utdanningsgruppene ikke komme opp på samme lønnsnivå som sammenlignbare mannsdominerte grupper. Kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor er systematisk lavere lønnet enn mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor. Dette er den viktigste årsaken til likelønnsgapet. Det er forskerne samstemte i. Tall fra Teknisk beregningsgrunnlag (TBU) viser at likelønnsgapet vokser med utdanningsnivå. Likelønnsgapet mellom privat og offentlig sektor rammer også menn som er ansatt i kvinnedominerte yrker i det offentlige. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og lav verdsetting av kvinnedominert sektor går i stor grad ut over dem med høyere utdanning i offentlig sektor – som for eksempel lærere og sykepleiere. År etter år viser tallene at de med en høyskole- eller universitetsutdannelse på 3 år eller mer i offentlig sektor får 80 prosent av hva de får betalt i tilsvarende mannsdominerte yrker i privat sektor.

Likelønnskommisjonen (2008), Stortingsmelding om likelønn (2010-11) og 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 ulikelønna i arbeidslivet.

Dette er fakta.

Så møter vi en streng praktisering av frontfags-modellen, der ramma som er framforhandlet av industrien (frontfaget) ikke er bunn eller topp, men en fasit. Det viser lønnsstatistikken fra Teknisk Beregningsgrunnlag (TBU). Dette til tross for at Holden III - *NOU 2013:*

*Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi* stadfester at rammen gitt i frontfaget ikke er en fasit, men en norm.

Unio er klinkende klar på at likelønnsgapet kommer av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og verdsettingen av kvinnedominerte yrker. Ulikelønna ligger *mellom* tariffområder og ikke *i* dem. Systemet for lønnsdanning gjør det vanskelig å løfte lønnsnivået for store grupper innenfor ett tariffområde.

Unios medlemsgrupper består hovedsakelig av ansatte i offentlig sektor, og vi mener at arbeidsgiverne (kommune og stat) har et ansvar for å redusere lønnsgapet mellom

gruppene. Kommunesektoren er sterkt kvinnedominert. Markedet virker ikke for disse gruppene. 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. Kravene til kompetanse tilsidesettes. I skolene utgjør ukvalifiserte lærere 4,5 prosent av undervisningen, viser tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI).

Under koronaen har dette blitt ytterligere synlig. Grupper som står «i fronten» i offentlig sektor blir ikke påskjønnnet i form av lønn. I det lange løp kan dette føre til at forhandlingssystemet og den norske modellen som vi alle slutter opp om, mister kredibilitet hos store yrkesgrupper.

Samfunnsøkonomisk analyse har utarbeidet en rapport om frontfaget på oppdrag fra Unio. Denne danner utgangspunkt for vårt videre arbeid med temaet.

Den kan lastes ned her: <https://www.unio.no/wp-content/uploads/2021/01/Den-norske-modellen-og-relativt-lønnsniva.pdf>

*SV har tidligere foreslått pkt 3 Stortinget ber regjeringen på bakgrunn av partssamarbeidet om løsninger for likelønn komme tilbake til Stortinget ved første anledning med en forpliktende opptrappingsplan for likelønn i offentlig sektor, inkludert forslag til finansiering.*

Det er et godt forslag, men det blir avvist av både myndigheter og partene i arbeidslivet (utenom Unio) med den vanlige begrunnelsen at «lønnsforhandlinger er partenes ansvar». Den samme påstanden blir framsatt hver gang lønn er tema – sist i forbindelse med regjeringens arbeid med en strategi for å motvirke det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet. Unio har i alle innspillsmøter til denne strategien understreket at lønn er ett av de viktigste virkemidlene om en vil gjøre noe med det vedvarende kjønnsdelte arbeidsmarkedet. (Dette i tillegg til at vi mener det bør forskes mer på arbeidsforholdene i denne sektoren, og da med et likestillingsperspektiv.) Igjen blir vi møtt med at «lønn er partene i arbeidslivet sitt ansvar». Vi har påpekt at strategien likevel *ikke kan unngå å gi en analyse av lønn og arbeidsforhold* fordi lønnsnivået i kvinnedominerte grupper er et viktig hinder for å rekruttere gutter og menn til disse yrkene. Så langt er vi ikke blitt hørt.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven skal kvinner og menn ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette er også nedfelt i internasjonale konvensjoner og i ILO-konvensjoner.

Det er avgjørende at det dannes en felles forståelse av hva likelønn faktisk er, og at det ikke er det samme som lavtlønn, slik LO i tariffsammenheng praktiserer likelønn. Det kan derfor være et godt forslag slik det framgår i forslag 2: *Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partssamarbeid med partene i arbeidslivet som skal levere løsninger for likelønn.*

Viser for øvrig til innspillet fra Norsk Sykepleierforbund.