

Likelønn er likestilling

Økonomisk selvstendighet er en forutsetning for likestilling. Et samfunn med små lønnsforskjeller er noe hver enkelt arbeidstaker og samfunnet som helhet tjener på. Likelønn virker både økonomisk og sosialt utjevne.

Derfor er dette en av de viktigste tariffpolitiske, likestillingspolitiske og kvinnepolitiske kampsaker. For å bidra til et mer likestilt samfunn vil vi som fagforening bane vei for å bedre våre medlemmers rettigheter i arbeidslivet. Vi må arbeide for effektive tiltak som løser de strukturelle årsakene til ulikelønn.

Hvorfor Norge har ulikelønn i dag

I 2022 tjente kvinner i snitt kun 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt. Dette kan delvis forklares med at de mannsdominerte yrkene i privat sektor har generelt høyere lønn enn kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. Videre handler det om at 35 prosent av kvinnelige arbeidstakere jobber deltid, mot 15 prosent av mannlige arbeidstakere. I et livsløpsperspektiv blir konsekvensene tydelige. Kvinner er overrepresentert blant pensjonister med lavest pensjon. I 2020 tilhørte en fjerdedel av alle kvinner gruppen med lavest pensjon i Norge. Til sammenligning var kun 4 prosent av alle menn i samme gruppe.

Systematiske økonomiske forskjeller forplanter seg, og med dagens utvikling oppnår vi ikke likelønn før om 50 år. Så god tid har vi ikke.

Likelønn i et kjønnsdelt arbeidsmarked fordrer strukturelle endringer

Norge er blant de mest likestilte landene i verden. Likevel har vi et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked, noe som forsterker ulikhet i lønn og status. Vi får ikke reell likestilling i Norge før vi oppnår likelønn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vedlikeholder forestillinger om hva som er «kvinnelig» og «mannlig». Det bidrar til ujevn kjønnsfordeling ved utdanningsvalg og yrkesvalg. Partene i arbeidslivet kan ikke å løse disse strukturelle utfordringene alene. Vi krever at staten fører en aktiv likestillingspolitikk for å bedre kjønnsbalansen i norsk arbeidsliv.

Likelønn krever økt verdsetting av kvinnedominerte yrker

Lønn er et viktig insitament for valg av yrke. Ulidelønn er et problem både for lavlønte og for de med høyere utdanning. Kvinner med høyere utdanning er de som kommer dårligst ut lønnsmessig i forhold til menn med tilsvarende utdanningsnivå.

Den viktige jobben som gjøres i kvinnedominerte yrker verdsettes systematisk lavere enn arbeid i mannsdominerte yrker. Dette til tross for at kravene til utdanning og erfaring er det samme, i tillegg til at ansvaret og arbeidsbelastningen er like stor. En slik verdsettingsdiskriminering fører til store forskjeller i lønn mellom kvinner og menn.

Når kvinnedominerte yrker systematisk lønnes dårligere vil det skape rekrutteringsproblemer for offentlig sektor. Det vil igjen utfordre velferdsstatens mulighet til å levere gode velferdstjenester til den norske befolkningen i fremtiden.

Vi krever at arbeidslivets parter og myndighetene tar grep for å sikre at tempoet i utviklingen av likelønn øker betraktelig.

LO er avgjørende i kampen for likelønn

Frontfagsmodellen sikrer lønnsvekst i hele arbeidslivet. Den ivaretar bærekraften i konkurranseutsatt sektor og den sikrer en samordnet og solidarisk lønnspolitikk. I land som ikke forhandler gjennom frontfagsmodellen er lønnsforskjellene mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker enda større.

Frontfagsmodellen er ikke til hinder for å gjøre strukturelle grep som fremmer likelønn. Det må være rom for å gi kvinnedominerte grupper i offentlig sektor et likelønnsloft. Det er viktig med en treffsikker likelønnsprofil på sentrale oppgjør og lokalt avtalte tillegg.

Fagbevegelsen må stå i spissen for et strategisk, systematisk og kunnskapsbasert likelønnsarbeid. Vi forventer at LO går foran på samme måte som man har gjort i den viktige kampen for å styrke lavtlønte. Det må oppnevnes et likelønnsutvalg som ser på ulikelønn i et livsløpsperspektiv. Et slikt utvalg må utrede, analysere og jobbe frem ulike modeller for å sikre likelønn.

En helhetlig likelønnsplan må utarbeides

I 2020 fikk norske arbeidsplasser et nytt likelønnsverktøy – aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). ARP gir myndigheter, offentlige virksomheter og større private bedrifter en plikt til å kartlegge flere forhold ved arbeidsplassen, inkludert lønnsforskjeller og deltidsarbeid. Arbeidsgivere pålegges å ha en bevissthet rundt likestilling og likelønn, og å sette inn målrettede tiltak om nødvendig.

Dette er et godt grunnlag for samarbeid om likestilling i den enkelte virksomhet. Det er imidlertid ikke nok. Vi trenger en strategisk, helhetlig og systematisk plan for å nå målet om likelønn og full likestilling. Vi må ha klare likelønns mål som gir en utjevnende effekt. Vi krever at det tas i bruk effektive og målrettede tiltak i arbeidet med lønnsutjevning mellom kvinner og menn. ARP er et godt likelønnsverktøy som må tas i bruk og videreutvikles.

Kampen for likelønn er, og skal fortsatt være, en av våre aller viktigste kampsaker.