

## Faktanotat om likelønn

Likelønnsdagen 17. november 2022

Dato: 13.10.2022

Linn Andersen, Samfunnspolitisk avdeling, LO

17.november 2022 markeres årets likelønnsdag. Denne dagen har kvinner jobbet 87,9 % av året, som tilsvarer kvinners andel av menns årslønn<sup>1</sup>. Sammenlignet med en situasjon der kvinner og menn tjener like mye, kan vi dermed si at kvinner jobber gratis fra denne dagen og resten av året.

Dette notatet inneholder fakta om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og årsaker til dette. Notatet kan brukes som utgangspunkt og bakgrunn for leserinnlegg, saker på sosiale medier etc.

### Hovedtall om likelønnsgapet

I samfunnsdebatten om manglende likelønn vises det oftest til gjennomsnittsforskjeller per årsverk, slik at lønn for kvinner som jobber deltid omregnes til heltidsekvivalenter. I 2021 tjente kvinner i gjennomsnitt 566 280 kr per årsverk, sammenlignet med 644 520 kr per årsverk for menn, noe som utgjorde 87,9 % av menns inntekt per årsverk<sup>2</sup>. Med andre ord er det såkalte likelønnsgapet 12,1 %.

Men også andre sammenligninger kan brukes. En annen måte er å beregne kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn, kun for de som jobber heltid (ser bort fra de deltidsansatte). Her er kjønnsforskjellen noe mindre, og i 2021 tjente heltidsansatte kvinner 89,6 % av menns lønn. Noe av årsaken til at kjønnsforskjellen er mindre når kun heltidsansattes lønn sammenlignes, er at flere kvinner enn menn jobber deltid og sammenligningsgrunnlaget er derfor mindre representativt. I tillegg tjener deltidsansatte mindre per time enn heltidsansatte, som også bidrar til ulike utslag for ulikheten i gjennomsnittslønnen for menn og kvinner.

---

<sup>1</sup>Beregningsgrunnlaget er lønnsstatistikk fra 2021

<sup>2</sup>NOU 2022: 4: Grunnlaget for inntektsoppjørene 2022, kapittel 2.3

## Utviklingen siste tiår: Riktig veg, men svært sakte.

I 2021 var det 60 år siden LO og N.A.F.<sup>3</sup> forhandlet fram og ble enige om rammeavtalen om likelønn. Dette skjedde to år etter at Norge, som første land i Skandinavia, ratifiserte ILOs likelønnskonvensjon<sup>4</sup>. Det ble det satt i gang et systematisk arbeid som avviklet alle gjeldende kvinnetariffer, altså ulik lønn for kvinner og menn, også når de utførte samme arbeid.

I de påfølgende årene ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kraftig redusert. Historisk statistikk fra SSB, gjengitt i likelønnskommisjonens rapport fra 2008, viser at heltidsansatte kvinner i 1959 tjente bare om lag 34 % (!) av det heltidsansatte menn tjente. Med andre ord var likelønnsgapet 66 %. 20 år senere, i 1979, tjente heltidsansatte kvinner om lag 70 % av heltidsansatte menn. Ytterligere 10 år senere, i 1989, tjente heltidsansatte kvinner om lag 80 prosent av det menn tjente.

Figuren under viser utviklingen i kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn, for heltidsansatte (blå linje) og for alle ansatte, omregnet til heltidsekvivalenter. Tallene er framstilt i et linjediagram, men merk at både 2015 og 2019 har to tall, det vil si at tallene er beregnet på noe ulike grunnlag. Det nye i 2015 var innføring av en ny måte å samle inn data på, som vurderes som er nøyaktig<sup>5</sup>. Dette kan tyde på at de faktiske lønnsforskjellene før 2015 var noe større enn figuren under viser, og at utviklingen dermed har gått noe mer i riktig retning enn man umiddelbart kan se av grafen under.

Endringen i 2019 er at tidspunktet tall samles inn (for månedslønn) er flyttet fra september til november, blant annet for å fange opp mer av endring gjennom året.<sup>6</sup> Vi ser at kvinners lønn som andel av menns lønn gikk litt ned i ny ordning, sammenlignet med gammel, men at det har økt i årene etter, fram til det igjen gikk litt ned fra 2019 til 2020.

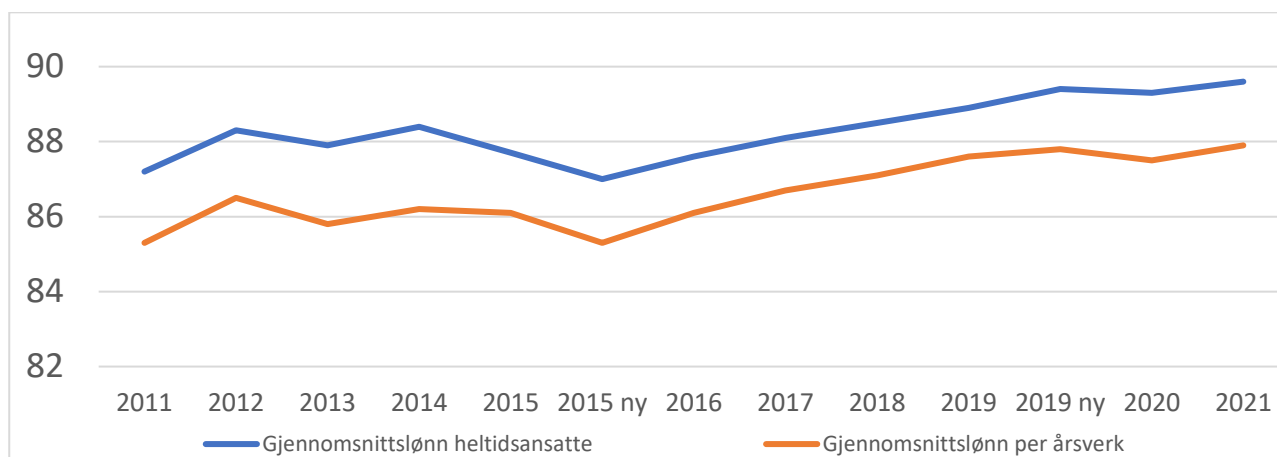
---

<sup>3</sup> Norsk arbeidsgiverforening – forløperen til dagens NHO.

<sup>4</sup> <https://forskning.no/likestilling-okonomi/tung-og-lang-vei-for-kvinnelonn-i-lo/921392>

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/naermere-om-forholdet-mellom-gammel-og-ny-statistikk>

<sup>6</sup> NOU 2021:5 (2021) *Grunnlaget for inntektsoppjørene 2021*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.



Figur 1: Kvinners lønn som andel av menns lønn 2011 – 2021.

## Flere og sammensatte årsaker

Enkelt sagt, er årsaken til at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, at de i gjennomsnitt har jobber som er noe lavere lønnet enn det menn har. Dette henger nært sammen med at kvinner og menn fordeler seg ulikt i arbeidsmarkedet. Noen deler av arbeidsmarkedet består majoriteten av kvinner, mens i andre deler av arbeidsmarkedet er den største andelen menn.

Årsaken til likelønns-gapet er ikke kun at kvinnerrike bransjer er dårligere betalt enn mannsrike bransjer. Det er sammensatte og komplekse årsaker som bidrar til likelønns-gapet.

### Flere kvinner enn menn jobber deltid og deltidsansatte har lavere timelønn enn heltidsansatte.

Kvinner jobber i større grad deltid enn menn. I 2021 jobbet 35,7 % av kvinnene deltid, sammenlignet med 15,6 % av mennene i aldersgruppen 15-66 år<sup>7</sup>. I den mest yrkesaktive aldersgruppen 25-54 år jobbet 27,4% av kvinnene deltid, mens tilsvarende tall for menn er 10,7 %.<sup>8</sup>

### Det er i de kvinnerrike yrkene flest sysselsatte og størst andel jobber deltid.

Deltid handler om kjønn, men ikke om kjønn alene. Deltid varierer mellom bransjer, yrkesgrupper og utdanningslengde. Noen kvinnerrike yrker peker seg ut med mye deltid, og høyeste andel blant kvinner.

<sup>7</sup> En liten økning fra 2020, men det kan være fordi tallmaterialet fra i fjor var 15-74 år, men i år er det endret til 15-66 år. Tall fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU), SSB.

<sup>8</sup> En liten nedgang for kvinner fra 10,8% og en minimal økning blant menn fra 10,1% i 2020. Tall fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU), SSB.

De yrkesområdene med høyest andel kvinner som jobber deltid er<sup>9</sup>:

Helse og sosialtjenester: Dette er den største næringen målt i antall ansatte totalt, og svært kvinnerik: Av 564 000 ansatte i 2020, er så mange som 451 000 ansatte kvinner. Dette innebærer en kvinneandel på 79,9 %. Av alle sysselsatte kvinner i Norge jobber 35,5 % i denne næringen. Av de 451 000 kvinnene, jobbet i underkant av halvparten deltid<sup>10</sup>. Nærmere tretti prosent av de 113 000 mennene i næringen jobbet deltid i 2020<sup>11</sup>.

Detaljhandel: Dette er en næring med ganske jevn kjønnsbalanse med en liten overvekt av menn. Med 156 000 sysselsatte kvinner i detaljhandel i 2020 utgjør dette den næringen i privat sektor som sysselsetter flest kvinner<sup>12</sup>. Til tross for at menn utgjorde flertallet av sysselsatte i næringen, jobbet nesten dobbelt så mange kvinner som menn deltid i detaljhandel i 2020<sup>13</sup>. Samlet er det 37,8% som jobbet deltid i 2020. Hvor over halvparten av kvinnene jobbet deltid, mens under en fjerdedel av mennene jobbet deltid<sup>14</sup>. 56,4 % menn 22,7

Undervisning: Til tross for at det er sysselsatt betydelig færre i undervisning med totalt 229 000 ansatte, jobber det nesten like mange kvinner her som i varehandel<sup>15</sup>. Samlet sett er deltidsandelen 25,3% i undervisning. Forskjellene mellom kjønnene er stor. Deltidsandelen blant menn er 16%, mens deltidsandelen blant kvinner er 42%.

Yrke og utdanning er to sider av samme sak. Når vi skiller mellom deltid blant kvinner og menn, fordelt etter lengste fullførte utdanning, vises sammenhengen mellom kjønn og klasse:

---

<sup>9</sup> Tallene er fra 2020 da SSB ikke publiserer oppdaterte tall før 5. desember 2022.

<sup>10</sup> 178 000 av kvinnene jobbet deltid og utgjør en andel på 39,4% av alle de sysselsatte kvinnene i næringen og 31,5% av alle sysselsatte i næringen.

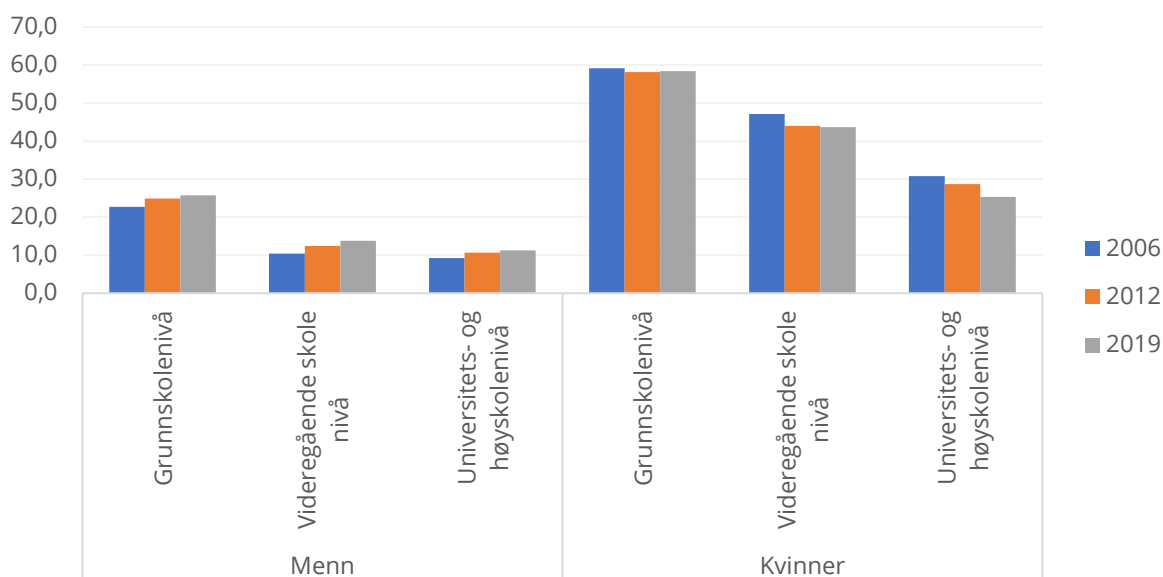
<sup>11</sup> 32 000 av mennene jobbet deltid og utgjør en andel på 28,3% av alle de sysselsatte mennene i næringen og 5,6% av alle sysselsatte i næringen.

<sup>12</sup> Totalt 349 000 sysselsatte i detaljhandel i 2020.

<sup>13</sup> 82 000 kvinner og 44 000 menn jobbet deltid i detaljhandel i 2020.

<sup>14</sup> Deltidsandelen blant kvinner var 56,4% og deltidsandelen blant menn var 22,7%.

<sup>15</sup> 152 000 kvinner i undervisning sammenlignet med 156 000 kvinner i detaljhandel.



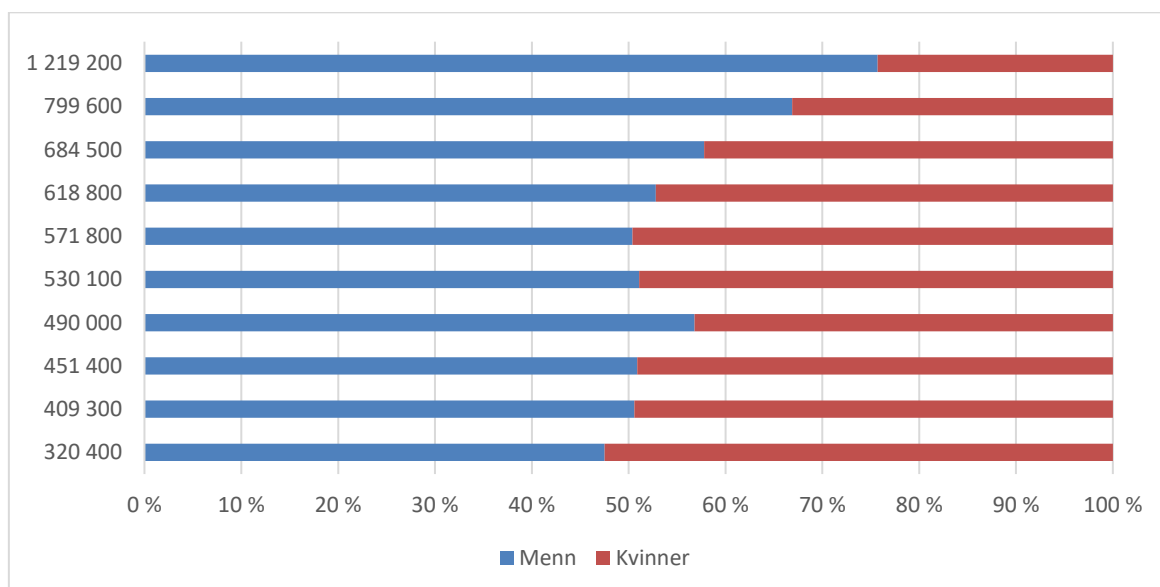
Figur 2: Utvikling i deltid for menn og kvinner fordelt på utdanningsnivå.

Kvinner med grunnskole som eneste utdanning, har en deltidsandel på nesten 60 %<sup>16</sup>. Blant kvinner med videregående, inkl. fagbrev som lengste fullførte utdanning, jobbet 44% deltid. Figuren viser også at mens deltid blant kvinner har gått ned, både fra 2006 til 2012 og fra 2012 til 2019, har utviklingen stått stille for de som har videregående utdanning eller grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

### Kjønnsforskjeller i lønn i bunnen og på toppen i lønnshierarkiet

Å løfte de lavtlønte har vært helt sentralt for LO gjennom historien. I et likelønnsperspektiv er LOs lavtlønnspolitikk særlig viktig fordi kvinner er overrepresentert blant de lavtlønte. Figuren under viser kjønnsfordelingen mellom ansatte menn og kvinner i desil. Et desil tilsvarer en tidel av det totale antallet ansatte. Det nederste desilet består dermed at den tidelen som tjener minst. Det øverste av den tidelen som tjener mest. På siden vises gjennomsnittslønnen i hvert desil.

<sup>16</sup> Tall fra andre kvartal 2019.



Figur 3: Andel kvinner og menn i hvert desil i lønnsfordelingen omregnet til heltidsekvivalenter. Lærlinger inkludert<sup>17</sup>.

Det mest slående med figur 3 er imidlertid kjønnsforskjellene i de øverste desilene, og aller mest i de to øverste, med mannsandel på hhv. 66,9 i desil 9 og 75,7 i desil 10<sup>18</sup>.

Det som ikke er synlig i figur 3, er hvor mange som jobber deltid i hvert desil, og kjønnsforskjeller når det gjelder deltid.

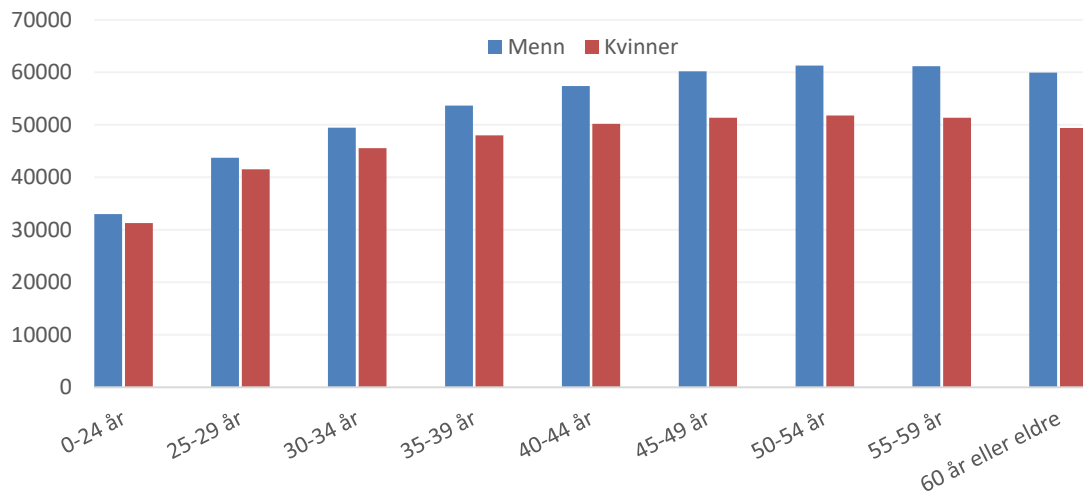
### Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med alder

Gjennom et livsløp vil de fleste som er i arbeid, få økt lønn. Dette henger blant annet sammen med at man bygger seg opp erfaring og ansiennitet, og at man gjennom et langt yrkesliv kan kvalifisere seg til stillinger med høyere lønn. Samtidig er det generelt mindre lønnsforskjeller mellom menn og kvinner ved lavere alder enn når eldre grupper sammenlignes<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Gjennomsnittlig årlig lønn (månedslønn\*12) per november 2021. (NOU 2022:4 (2022) *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

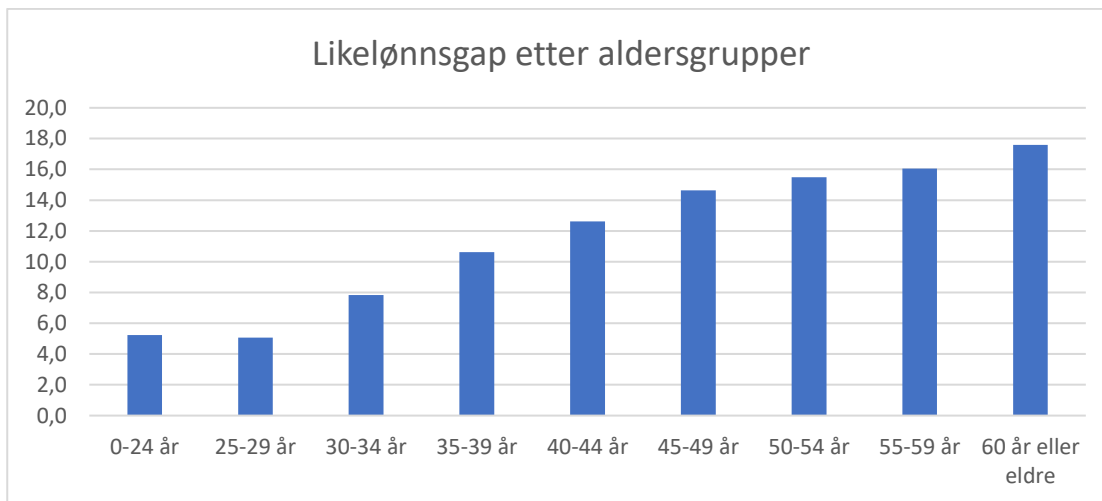
<sup>18</sup> Dette er faktisk en minimal nedgang fra fjorårets tall på hhv. 68,2 i desil 9 og 76,6 i desil 10 (NOU 2021:5 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*).

<sup>19</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alder-og-yrke-pavirker-lonns-gapet>



Figur 4: gjennomsnittlig månedslønn for kvinner og menn i ulike aldersgrupper i 2021<sup>20</sup>

I figur 5 under vises de samme lønnsforskjellene illustrert som likelønnsgap for de ulike aldersgruppene. Her ser vi at gapet er 5,2 % i gruppen 0-24 år og øker til 12,6 % i aldersgruppen 40-44 år og til hele 17,6 % i gruppen 60 år og eldre.



Figur 5: Likelønnsgap etter aldersgrupper

### Livsløpseffekt eller generasjonseffekt?

At lønnsforskjellene øker med alder kan ha to hovedforklaringer: Det kan skyldes en livsløpseffekt, der kvinner gjennom yrkeslivet sakter akterut lønnsmessig sammenlignet med menn. En medvirkende årsak til dette kan være at kvinner tar et større ansvar for ubetalt omsorgsansvar for barn, og trapper ned arbeidsinnsatsen. Dette kan skje ved å jobbe deltid,

<sup>20</sup> SSB, Lønnsstatistikk, tall for 2021

eller ved å investere mindre tid i karriere med tilhørende lønnsvekst. Likelønnskommisjonen<sup>21</sup> påviste en ganske betydelig effekt av å få barn. Senere forskning tyder på at effekten har avtatt noe, men at den stadig gjør seg gjeldende, blant annet i en rekke karriereyrker.<sup>22</sup>

En annen mulighet er at vi ser en generasjonseffekt, der de store lønnsforskjellene i de eldste aldersgruppene er et resultat av forhold som ligger tilbake i tid, mens forskjellene vil bli mindre i framtiden, når dagens unge kvinner blir stadig eldre. Den ene forklaringen utelukker ikke den andre. Det kan være slik at noe er en generasjonseffekt, men at også de som er unge i dag, også vil bli hengende etter.

### **Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2022<sup>23</sup>**

Hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg er påvirket av disse trekkene ved lønnsoppgjørene:

- Om de sentrale tilleggene gis som generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønnstillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønngrupper vil et likt kronetillegg gi noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn.
- Fordelingen av de lokale tilleggene
- De relative lønnstilleggene i sektorer og næringer med stor andel kvinner til forskjell fra sektorer og næringer med stor andel menn.

Fra oppgjørene i 2022 har det blitt gitt et ekstra lønnstillegg på 2 kroner til arbeidstakerne på IO-Teko, som har en likelønnsprofil siden kvinneandelen er høyere enn for Industriooverenskomsten (IO) ellers. I tillegg har en forsterket formulering om lokal kjønnsdelt kartlegging samt arbeidstøy tilpasset kvinner og menn en likestillingsbetydning.

Full lønn under sykdom i tre måneder og garantitillegg på satser er resultater for Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (LO) og Virke, som særlig tilgodeser kvinner.

Alle førstekonsulenter har blitt gitt et tillegg i resultatet mellom staten og LO Stat og YS. Blant disse er det klart flere kvinner enn menn, som også har en likelønnsprofil. I tillegg er det tatt inn forsterkede formuleringer om likestilling og likelønn, samt tillitsvalgtets rolle i oppfølging av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt lokalt for alle fire hovedtariffavtalene i staten.

---

<sup>21</sup> NOU 2008:6 (2008) *Likelønnskommisjonen – Kjønn og lønn*. Barne- og likestillingsdepartementet

<sup>22</sup> Se blant annet: Barth m.fl (2013): *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – hva har skjedd på 200-tallet* og ISF-rapport 2021: 4:2 Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

<sup>23</sup> Alt i dette avsnittet er hentet fra *Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2022*, s. 28 i Etter inntektsoppgjørene 2022 (2022) Rapport fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo 17. juni 2022. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.



I kommunesektoren (KS og Oslo kommune) er det forsterket fokus på lønnsutvikling for ansatte som har vært i foreldrepermisjon, som kan være av betydning for likelønn.

I finanstjenester ble partene enige om en oppstramming av bestemmelsene og tydeliggjøring av ansvaret for likestilling og likestilt deltakelse. Kvinner er i større grad enn menn i lønnstrinn med lavere lønnsnivå. Kronetillegget utgjør dermed i gjennomsnitt en større andel av lønnen til kvinner, og oppgjøret har dermed en likelønnsprofil.

### **Likelønnsdagen 17. november 2022 - Hvorfor er veien til likelønn så lang?**

I år arrangerer LO sammen med Fellesforbundet, Handel og Kontor, FO og Fagforbundet et frokostseminar fra kl.09-10 på Kulturhuset i Oslo. For at det skal være tilgjengelig for alle vil det strømmes på facebook og LOs youtubekanal.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir knapt mindre. Hvorfor er det sånn? Og hva skal til for at gapet raskere skal bli mindre? Velkommen til frokostmøte!

17. november markerer vi Likelønnsdagen i Norge. Fra denne dagen jobber kvinner i prinsippet gratis ut året, på grunn av lønnsgapet mellom kvinner og menn. Kvinner tjener om lag 87,9 % av det menn gjør.

### **Flest kvinner som er lavtlønte**

Kvinner i Norge er overrepresentert blant de lavtlønte, og blant arbeidstakere som forblir lavtlønte også når de passerer 40-50 år. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst blant de med bachelor og lengre utdanning.

Til tross for fagforeningenes innsats og en frontfagsmodell som gagnar alle arbeidstakere, ser vi en bekymringsfull utvikling der lønnsgapet knapt blir mindre. Andelen lavtlønte har også økt i de senere årene.

Mindre forskjeller i Norge, men likevel langt fra likelønn. Den koordinerte og sentraliserte lønnsdannelsen i Norge, det vi kaller frontfaget, har gitt oss mindre forskjeller enn i andre land. At den konkurranseutsatte industrien går i front og forhandler om lønn som blir normgivende for resten av oppgjørene, er unikt i verdensammenheng.

MEN veien til likelønn går likevel for sakte. I fjor markerte vi likelønnsdagen den 15. november og i år kan vi lese 17. november i kalenderen. Det er flere av oss som er utålmodige!

### **PROGRAM**

- Arbeidsminister Marte Mjøs Persen åpner seminaret.

- Mari Teigen (leder for CORE – Senter for likestillingsforskning) om hvordan endringen i lønnsgapet har vært over tid og kjennetegn ved likelønnsgapet i dagens arbeidsmarked. Teigen vil også si noe om likelønnsproblemet i lys av lønnsforhandlingssystemet og betydningen av koordinert og sentralisert lønnsdannelse.
- I panelsamtalen vil leder for LOs forhandlingsavdeling, Tone Faugli, ta oss gjennom en samtale med representanter fra politisk ledelse i de ovennevnte forbundene. Hva kan vi gjøre for å sikre kvinner reell økonomisk selvstendighet? Hva kan vi gjøre for at vi raskere kan nå målet om likelønn mellom kjønnene?
- Julie Lødrup fra LOs politiske ledelse avslutter seminaret med tanker om veien videre mot likelønn

Arrangementet er åpent for alle: <https://fb.me/e/2rPg0RHwY>

Lykke til med de lokale markeringene av likelønnsdagen!