

CORE STATUS

KJØNN OG LØNN: HVORDAN LUKKER ISLAND LØNNSGAPET?

Institutt for samfunnsforskning har publisert ISF-rapport 2018:10 "Sertifisert likestilling. Likelønnsstandarden på Island". Rapporten gir oversikt over utviklingen og konsekvenser av den islandske likelønnsstandarden. Rapporten undersøker også hvordan den islandske standarden skiller seg fra norske virkemidler for å minske kjønnsforskjeller i lønn. Her er noen av resultatene fra rapporten:

#1 LØNNSGAPET

Selv om de nordiske landene skårer høyt på likestilling, tjener fortsatt kvinner mindre enn menn i alle landene.

LØNNSGAPET PÅ ISLAND

Menn tjener i gjennomsnitt **16,3 %**
mer enn kvinner.



Kilde: Eurostat 2018

LØNNSGAPET I NORGE

Menn tjener i gjennomsnitt **14,9 %**
mer enn kvinner.



PÅ TIDE Å LUKKE LØNNSGAPET

Som første land i verden har Island innført en likelønnsstandard som skal bidra til å lukke lønnsgapet mellom kvinner og menn.

#2 ISLAND SITT SVAR

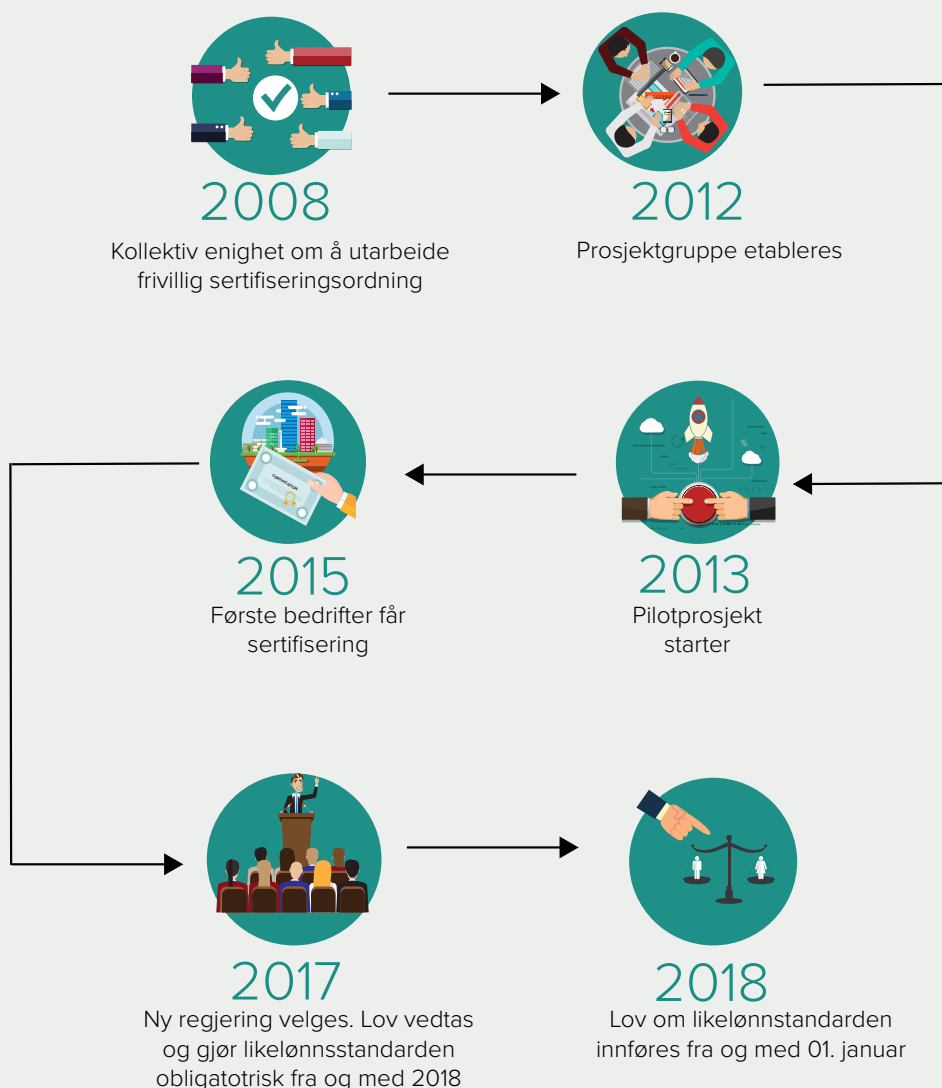


Den islandske likelønnsstandarden er en uavhengig sertifiseringsordning. Alle selskaper med 25 eller flere ansatte må gjennomføre sertifiseringsprosessen.

Alle selskaper kontrolleres hvert tredje år av et uavhengig tilsyn. Selskapene sertifiseres hvis de kan vise at de har implementert like-lønnsstandarden og at kvinner og menn betales likt for samme arbeid. Hvis selskapene ikke møter kravene til likelønnstandarden, kan de bøtelegges med inntil ca. 3700 NOK per dag.

#3 FRA FRIVILLIG TIL LOVPÅLAGT ORDNING

Arbeidet med likelønnsstandarden startet i 2008. I utgangspunktet var likelønnsstandarden en frivillig sertifiseringsordning. I 2017 fikk Island en ny regjering som ønsket å lovpålegge næringslivet å følge likelønnsstandarden. Fra og med 2018 er selskaper lovpålagt å motta sertifiseringsbevis fra myndighetene.



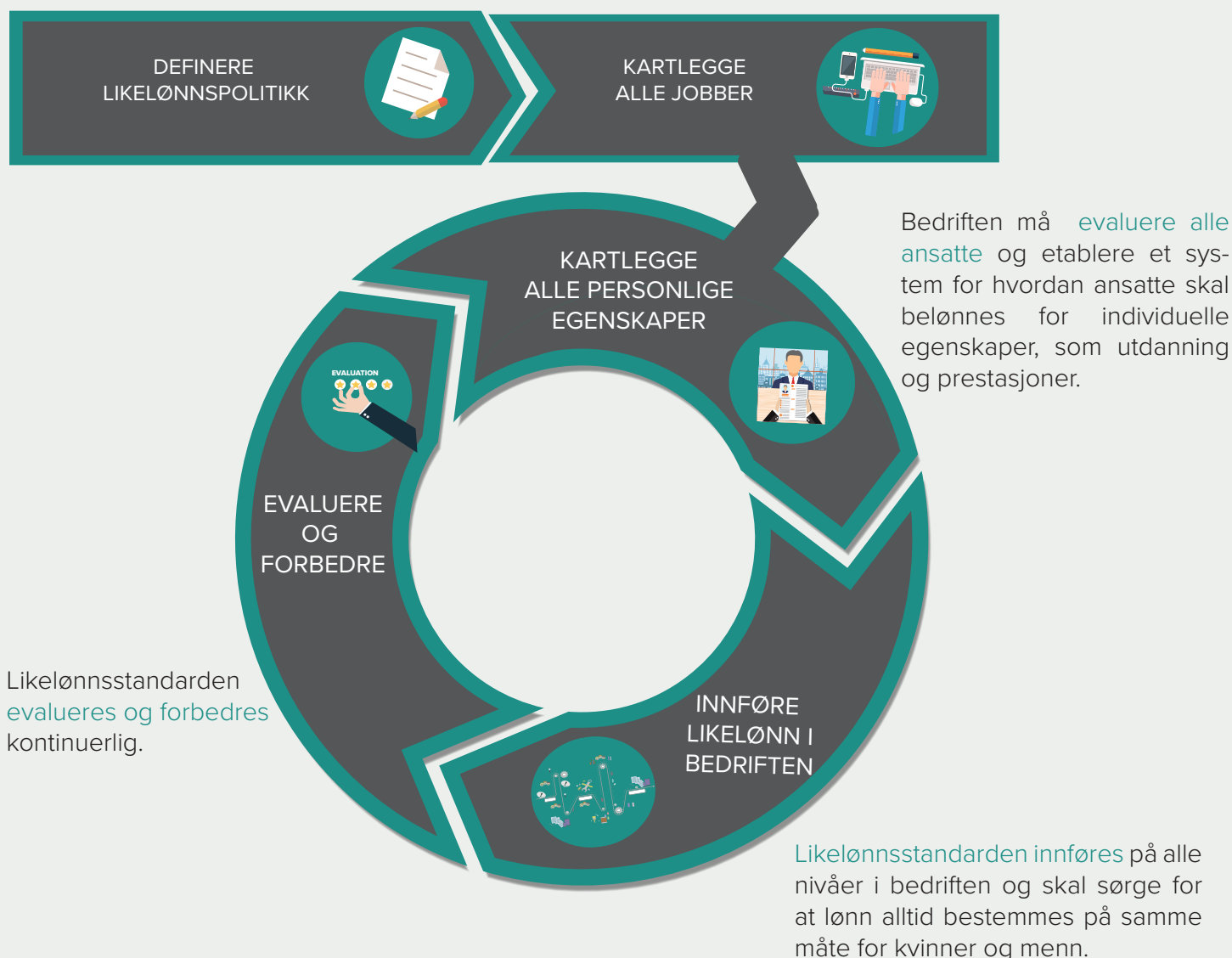
#4 HVORDAN LUKKE LØNNSGAPET

... HVA KAN SELSKAPENE GJØRE?

Hvordan har islandske bedrifter gått frem for å lukke lønnsgapet mellom kvinner og menn? Her er et typisk eksempel på hvordan bedrifter har gått frem for å identifisere lønnsforskjeller og hvordan bedriftene har arbeidet for å lukke lønnsgapet.

En viktig del av arbeidet i de fleste bedrifter gjøres i forbindelse med å utvikle like-lønnspolitikk. Dette betyr at bedrifter må etablere et transparent lønssystem.

Deretter må bedriften kartlegge hver enkelt stilling som utføres i bedriften, uavhengig av den ansatte som faktisk gjør jobben. Dette er arbeid som må gjøres før innføringen av likelønnsstandarden og krever store ressurser for bedriftene.



Den største utfordringen for islandske bedrifter har vært spørsmålet:

HVORDAN BESTEMMER MAN AT ULIKE JOBBER HAR SAMME VERDI OG BØR LØNNES LIKT?

#5 EN STANDARD FOR EKSPORT?

HVORDAN LUKKER NORGE LØNNSGAPET?

Arbeidsgivere pålegges å arbeide aktivt mot diskriminering og andre barrierer mot likestilling (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, §26).

En likestillingslov som gjør det ulovlig å betale menn mer enn kvinner for samme arbeid (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, §26).

HVA GJØR ISLAND I TILLEGG?

Likelønnsstandarden på Island gjør det enda mer eksplisitt at det er arbeidsgivers ansvar å hindre diskriminering:

- Pålegger bedrifter å gå gjennom lønnsstrukturen systematisk

- En uavhengig tredjepart kontrollerer og sertifiserer

- Sanksjoner dersom bedriftene ikke følger opp

#6 UTFORDRINGER MED STANDARDEN



- Standarden pålegger bedriftene et betydelig merarbeid.
- Likelønnstandarden sørger for at kvinner og menn betales likt for samme type arbeid i samme bedrift. Lønnsforskjeller som skyldes at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet, i forskjellige bransjer og sektorer, vil ikke endres.
- Island er dominert av en stor organisasjon for arbeidsgivere og en for arbeidstakere. Det er uklart hvordan en slik standard vil fungere i et land der det er flere konkurrerende fagforeninger på begge sider. I det hele tatt er det flere uavklarte spørsmål om forholdet mellom tarifforhandlinger og likelønnsstandarden.

Hvem er vi?

CORE er en del av Institutt for samfunnsforskning. Denne CORE-statusen er basert på ISF-rapport, "Sertifisert likestilling. Likelønnsstandarden på Island", 2018:10. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet.