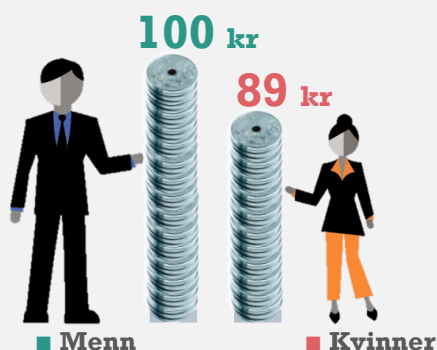


CORE LIKELØNN OG DET KJØNNSDDELTE ARBEIDSMARKEDET FORSKNING

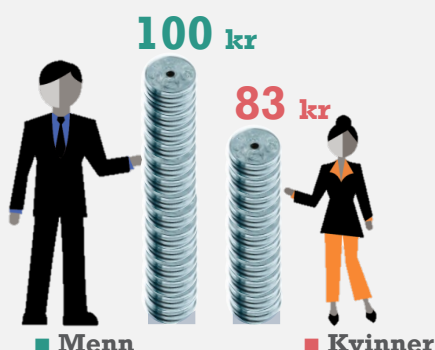
Funn fra rapporten Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensinger?. Ines Wagner, Live Kjos Fjell, Marte Marie Frisell og Kjersti Misje Østbakken. <https://hdl.handle.net/11250/2641600>

#1 INNTEKTS- OG LØNNSFORSKJELLER: KVINNER TJENER MINDRE ENN MENN

Kvinner tjener **89 kroner per 100-lapp** menn tjener i timen, når vi ser på **hele arbeidsmarkedet under ett**:



Blant dem som har fullført en **bachelor eller tilsvarende** tjener kvinner **83 kroner per 100-lapp** menn tjener i timen.



- En viktig forklaring på de vedvarende lønnsforskjellene er at **kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer og yrker** – menn jobber i yrker som gjennomsnitt betaler bedre.
- Forskjellene i brutto årsinntekt er på 20-30 prosent.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er **noe lavere i offentlig sektor enn i privat sektor**.



Det er betydelig **større kjønnsforskjeller i privat sektor** blant dem med bachelorutdanning.

Lønnsforskjellene henger sammen med at lønnsinnplasseringen i **offentlig sektor** er sterkere knyttet til **formelle kvalifikasjoner, yrke og stilling**.

I deler av **privat sektor** er det **større åpning for skjønn** ved lønnsinnplassering.

#2 HVORDAN FORKLARES LIKELØNN I DEN OFFENTLIGE DEBATTEN I NORGE?

METODE: DOKUMENTANALYSE



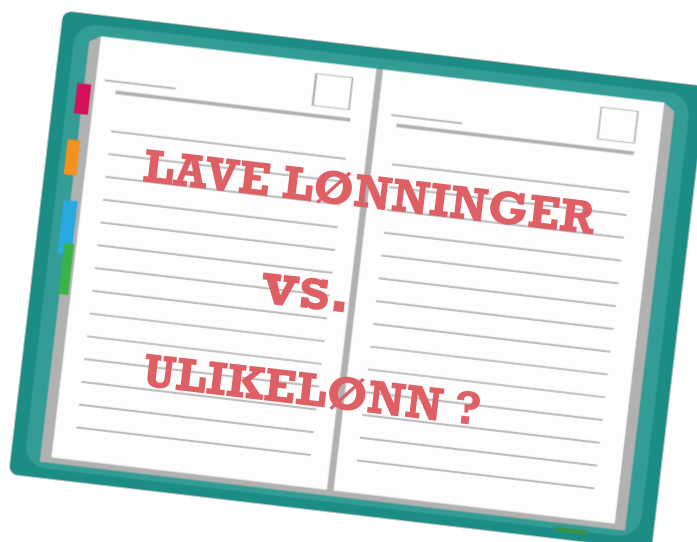
For å forstå likelønnsutfordringene i det norske arbeidsmarkedet har vi sett på hvordan likelønn forklares i **to typer dokumenter**:

1. Vi analyserer tre norske offentlige utredninger (NOUer): NOU 2008:6; NOU 2012:15 og NOU 2013:13. Offentlige utredninger, og anbefalingene til ekspertene som skriver utredningene, kan sies å være vitale i å forme den offentlige meningsutvekslingen og påvirker dermed politikken.
2. Vi analyserer også uttalelser fra LO's representantskapsmøte, på grunn av den viktige rollen LO har for arbeidstakersiden i lønnsdannelsen.

LIKELØNN OG LAVE LØNNINGER I PRIVAT SEKTOR IKKE DET SAMME

Et hovedfunn i dokumentanalysen er at **likelønnsproblematikken** og de **lave lønningene for kvinner i privat sektor** ofte **diskuteres om hverandre**.

Det er en tendens til at man omtaler lave lønninger og ulikelønn som det samme. Selv om lav lønn og likelønn henger sammen, kan det ikke settes likhetstegn. Likelønnsproblematikken er mangefasettert – og vi behøver ulike diskusjoner og tilnærminger for å løse likelønnsgapet.



#3 FRONTFAGSMODELLEN

HVA ER FRONTFAGSMODELLEN?

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen. Modellen innebærer at konkurranseutsatt industri forhandler først, og at resultatet lager en norm som etterfølgende tariffområder følger. Resultatet i frontfagsforhandlingene har derfor stor betydning for nivået på lønnstillegg for det øvrige arbeidslivet.

Kilde: Store Norske Leksikon.

KVINNEDOMINERTE YRKER VURDERES LAVERE, OG FRONTFAGSMODELLEN GJØR AT LØNNSFORSKJELLENE VEDVARER

Det er eksempelvis viktig å anerkjenne at likelønn i offentlig sektor er relatert til den lave avlønningen av kvinnedominerte yrker.

Grunnen til skjevheter i lønnsdannelsen er todelt:

1. **Verdien som tilskrives kvinnedominerte yrker** er ofte **lavere** enn de mannsdominerte yrkene.
2. **Måten lønnsforhandlingene foregår på** i Norge gjør at lønnsforskjellene mellom sektorene **forblir de samme**.

NOU 2008:6 fremhever for eksempel hvordan lønnsgapet mellom kvinner og menn ikke bare eksisterer på grunn av at kvinner velger andre jobber enn menn, men at **kvinnedominerte yrker har en tendens til å bli undervurdert**.



VEDVARENDE FORSKJELLER MED FRONTFAGSMODELLEN

Frontfagsmodellen kan forstås som en brems for å justere lønningene i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor:

- Analysen av de offentlige utredningene og LO-dokumentene viser at det er oppslutning om betydningen av frontfagsmodellen for norsk økonomi. Mens NOU 2008:6 stiller flere kritiske spørsmål til modellens utøvende funksjon.
- At lønnsveksten i kvinnedominerte arenaer har vært lik lønnsveksten i mannsdominerte arenaer betyr ikke nødvendigvis at den norske kollektive forhandlingsmodellen er kjønnsnøytral. Det betyr heller at modellen opprettholder eller reproducerer stabile lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Dette viser hvordan **strukturelle begrensninger** er en viktig del av hvordan vi forstår likelønnsutfordringene. Vi kan ikke bare forklare lønnsgapet mellom kjønnene gjennom måten kvinner og menn velger ulike yrker i arbeidsmarkedet.