



STORTINGET

# Representantforslag 42 S

(2020–2021)

fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Petter Eide, Nicholas Wilkinson, Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Lars Haltbrekken og Mona Fagerås

Dokument 8:42 S (2020–2021)

**Representantforslag fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Petter Eide, Nicholas Wilkinson, Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Lars Haltbrekken og Mona Fagerås om et krafttak for likelønn**

Til Stortinget

## Bakgrunn

Man er på overtid når det gjelder å få fart i likelønnsutviklingen i Norge. Å ha en lønn å leve av er viktig i et likestillingsperspektiv. I dag er det slik at kvinner tjener mindre enn menn enten man sammenligner årslønn, månedslønn eller timelønn. Forskjellene i årslønn og månedslønn sier noe om hvordan de økonomiske ressursene fordeles mellom kvinner og menn, samtidig som forskjeller i arbeidstid og antall arbeidsdager i året bidrar til slike forskjeller.<sup>1</sup>

Over tid har lønns- og inntektsforskjellene blitt mindre. Dette er delvis en konsekvens av at timelønnsforskjellene har blitt mindre, men det skyldes også at flere kvinner har kommet inn på arbeidsmarkedet, at kvinner jobber mer, og at kvinner har tatt mer formell utdanning og har kommet inn i yrker som tradisjonelt har vært mannsdominerte og høytlønte.

Likestillingskampen har vunnet frem på flere viktige områder. Lovfestet rett til barnehage, gode foreldrepermisjonsordninger og økt fedrekvote ved fødsler er eksempler på dette. Dermed har samfunnet lagt bedre

til rette for kvinners deltagelse i arbeidslivet og for et mer likestilt foreldreskap.

En viktig forklaring på at lønnsforskjellene vedvarer, er at menn jobber i yrker som i gjennomsnitt er bedre betalt (Statistisk sentralbyrå (SSB) 2020). Likevel, sammenligner man relativt like kvinner og menn – det vil si kvinner og menn som har like lang utdanning, like lang yrkeserfaring, som jobber i samme sektor, samme bransje og samme yrke – har man fortsatt en timelønnsforskjell på 7,7 prosent for alle og 7,5 prosent for de bachelorutdannede.<sup>2</sup> Tall fra SSB fra 2020 viser at nedgangen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn går saktere enn før. Forslagsstillerne mener derfor det trengs en enda sterkere innsats for å tette det gjenstående lønnsgapet mellom kvinner og menn.<sup>3</sup>

## Styrket likelønnslovgivning

Likestillings- og diskrimineringsloven gir et vern mot diskriminerende lønnsfastsettelse. I loven § 34 er det fastsatt at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

I 2019 ble det innført en lovpålagt plikt til å gjennomføre lønnskartlegging annethvert år fordelt etter kjønn. Endringen gjelder for alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og private virksomheter som

1. Institutt for samfunnsforskning, «Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?» Rapport 2020:4.

2. Institutt for samfunnsforskning, «Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?» Rapport 2020:4.

3. Statistisk sentralbyrå (2020). «Saktere nedgang i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn», <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/saktere-nedgang-i-lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn>

jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte. En slik lønnskartlegging vil kunne gi et bedre kunnskapsgrunnlag knyttet til likelønnsutfordringer.

Fra 1. januar 2020 gjelder også en forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt. Diskrimineringsnemnda skal håndheve brudd på redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. Dette innebærer at nemnda kan fatte vedtak og pålegge retting/stansing eller andre tiltak for å sikre at virksomheter oppfyller redegjørelsesplikten. Ved brudd på plikten kan nemnda fatte vedtak om tvangsmulkt. Nemnda kan imidlertid kun ilegge sanksjon for dårlige redegjørelser, ikke om likestillingsarbeidet i bedriften i seg selv er bra eller dårlig. Forslagsstillerne mener Norge derfor bør innføre en likelønnstandard inspirert av Island.

Island er det første landet i verden som lovpålegger arbeidsgivere å sikre lik lønn for kvinner og menn med arbeid av lik verdi. Dette kommer i tillegg til at Islands lov allerede omfattet et vern mot kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Islandske myndigheter gjorde dette for å få bukt med bedrifts- og virksomhetsinterne likelønnsutfordringer. Selve verdivurderingen gjøres internt på arbeidsplassene etter fire kriterier: kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsmiljø. De ulike kriteriene vektet, og alle stillinger gis en poengsum. Sertifiseringen og kontrollen gjøres av eksterne, og brudd på loven kan straffes med bøter. Island har med dette flyttet bevisbyrden over på arbeidsgiver.

Ulik lønn for likt arbeid er ulovlig i Norge også, men her er det opp til den enkelte ansatte å bevise at lønnsforskjeller skyldes diskriminering.

Fagforeningene var med på å utvikle den islandske modellen. Den ble jobbet fram gjennom et trepartssamarbeid, men ansattes representanter har ingen definert rolle i arbeidsverdivurderingene.

Forslagsstillerne mener en likelønnsstandard kan sette ny fart på likelønnsarbeidet også i Norge. Det forutsettes at partene i arbeidslivet inkluderes i utredningsarbeidet og gis definerte roller i utøvelsen av den, blant annet at de medvirker i arbeidsverdivurderingene. For å unngå at gamle forestillinger om verdien av typisk kvinne- og mannsarbeid bygges inn i en sertifiseringsordning, er det dessuten viktig med et tett samarbeid med relevante fagmiljøer.

En likelønnstandard bør legge til grunn at alle virksomheter over en viss størrelse må sertifisere seg, og at sertifiseringen må fornyes fast etter en viss tid. Et uavhengig organ som for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) bør få i oppgave å kontrollere sertifiseringen. Virksomheter som ikke følger kravet, må kunne ilegges sanksjoner, for eksempel av Diskrimineringsnemnda. Likelønnstandard må ses i sammenheng med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

## Partssamarbeid for likelønn

Spørsmålet om likelønn dreier seg imidlertid om noe mer enn likestillings- og diskrimineringslovens regler. Systematiske lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte yrker i offentlig sektor og mannsdominerte yrker i privat sektor bidrar til ulik status og omtales ofte som verdsettingsdiskriminering av kvinners arbeid. Hovedtrekkene er at kvinnedominerte yrker tilskrives lavere verdi enn mannsdominerte yrker. Og måten lønnsforhandlinger foregår på i Norge, gjør at lønnsforskjellene mellom sektorene forblir de samme.<sup>1</sup>

Allerede i 2008 slo Likelønnskommisjonen fast at forhandlingsystemet, herunder frontfagsmodellen, bidro til å opprettholde eksisterende lønnsforskjeller. I Norge har arbeidslivets parter hatt likelønn på dagsordenen de siste 20 årene uten å klare å gjøre noe med likelønnsgapet.

Internasjonale erfaringer viser også at partene i arbeidslivet ikke har klart å få bukt med illegitime lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I stedet for å gjøre frontfagsmodellen til et hinder for utvikling, så er forslagsstillerne opptatt av at frontfagsmodellen skal overleve.

Å bidra til å minske lønnsgapet mellom kvinnedominerte yrker i offentlig sektor og mannsdominerte yrker i privat sektor kan i så måte bidra til å opprettholde tilliten til den nordiske modellen.

Erfaringene så langt viser at likelønnsutfordringene kun kan løses i samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Partene må finne og bli enige om løsninger.

Arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn må omfatte tiltak som bidrar til å utjevne de kjønnsbaserte lønnsforskjellene som finnes internt i samme virksomhet, og den systematiske verdsettingsdiskrimineringen mellom kvinne- og mannsdominerte yrker i offentlig og privat sektor.

## Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

1. Stortinget ber regjeringen styrke likelønnslovgivningen ved å utrede og innføre en likelønnsstandard, inspirert av Island, hvor virksomheter over en viss størrelse må bevise at de betaler likelønn, og hvor Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda får mulighet til å følge opp og sanksjonere mot manglende oppfølging av standarden.

1. Institutt for samfunnsforskning, «Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?» Rapport 2020:4.

2. Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet som skal levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig flerårig likelønnsrett i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.
3. Stortinget ber regjeringen på bakgrunn av partsamarbeidet om løsninger for likelønn komme tilbake til Stortinget ved første anledning med en forpliktende opptrappingsplan for likelønn i offentlig sektor, inkludert forslag til finansiering.
4. Stortinget ber regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet utarbeide en strategi mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, inkludert å styrke rådgiver-tjenesten i ungdomskolen for å unngå kjønnsdelte utdanningsvalg.
5. Stortinget ber regjeringen styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet for å følge opp virksomhetene og veilede om aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder å henvise utilstrekkelige redegjørelser til Diskrimineringsnemnda.
6. Stortinget ber regjeringen om å styrke Diskrimineringsnemndas mulighet for å håndheve regelverket og sanksjonere mot virksomheter som ikke følger aktivitets- og redegjørelsesplikten, slik at man sikrer god kvalitet og effektiv saksbehandling.

23. oktober 2020

**Freddy André Øvstegård**

**Kari Elisabeth Kaski**

**Petter Eide**

**Nicholas Wilkinson**

**Solfrid Lerbrekk**

**Torgeir Knag Fylkesnes**

**Lars Haltbrekken**

**Mona Fagerås**

