

# Vi må snakke om likelønn

Kvinner tjener bare 87,9 prosent av det menn tjener. Dette må vi snakke om, og arbeidsgiverne må rydde opp. Lønn er ingen privatsak.



Direktør  
Goro Ree-Lindstad  
Likestillingscenteret



Seniorrådgiver  
Frøydis Sund  
Likestillingscenteret

I november hvert år skriver mediene at «fra i dag og resten av året jobber du gratis». Men det gjelder bare om du er kvinne. Likelønnsdagen ble markert 16. november i fjor. Kvinner tjener bare 87,9 prosent av menns lønn, og det må arbeidsgiverne rydde opp i.

Når skattematene legges frem på senhøsten, er det få kvinner på de øverste plassene over hvem som har høyest inntekt. Uavhengig av kjønn er det et fåtall av oss på den lista. Også for dem som har «vanlig inntekt», er det forskjeller mellom kvinner og menns inntekt. Det er mange årsaker til at kvinner tjener mindre, og det offentlige ordskiftet er preget av at kvinner får takke seg selv for at det er blitt sånn. De velger feil. De velger yrker med lavere lønn. De er dårligere forhandlere. Kanskje er de ikke så opptatt av lønn som menn. De velger redusert stilling når familien vokser. De er ikke ambisiøse nok. Men om kvinner og menn skal få lik lønn, er det for enkelt å skyldte på kvinner. Vi må snakke om lønnsforskjeller som systemfeil, ikke kvinners feil.

## Velger feil

Det er sammensatte årsaker til at kvinner i gjennomsnitt bare tjener 87,9 prosent av det menn gjør, viser tall fra SSB. De viktigste faktorene er yrke og alder. Det er større lønnsgap mellom kvinner og menn i høy alder enn det er

blant de yngste. Kvinner på 25 år tjente i 2019 94,5 prosent av menns lønn, mens 55-åringene bare hadde 83,7 prosent. Kvinner og menn jobber i stor grad i hver sin del av arbeidsmarkedet, og kvinnedominerte yrker er dårligere betalt. Kvinner dominerer i offentlig sektor, menn i privat.

Ifølge SSB er dette en av de aller viktigste årsakene til at kvinner har mindre lønn enn menn. De velger kvinneyrker, som å jobbe med folk som er sjuke, gamle, eller med barn. Alle vet at det er dårligere betalt enn for eksempel jobber innenfor IT, finans og akademiske yrker. Når de som har tradisjonelle kvinneyrker kjemper for høyere lønn, får de høre at det burde de tenkt på da de valgte karriere. Samtidig er vi avhengig av flere jobber med helse, omsorg og våre barn.

## Jobber for lite

Unge kvinner er som nevnt nærmere likelønn enn det de eldste kvinnene i arbeidslivet er. Dette kan tolkes som at det går rett vei, og at likelønn kan oppnås, forhåpentligvis også for de eldre yrkesaktive kvinnene. Slik er det imidlertid ikke gitt at det blir.

Det er fortsatt slik at det i hovedsak er kvinner som jobber deltid. 37 prosent av kvinner og 17 prosent av menn jobbet deltid i 2021. Menn jobber mer. Det gjenspeiles i hvor mye de faktisk tjener. Den gjennomsnittlige lønnsfor-

skjellen målt i heltidsekvivalenter er likevel 87,9 prosent for 2021. Ser vi på forskjellen i medianlønn istedenfor gjennomsnitt, er den på 94,1 prosent, men fortsatt en relativt stor forskjell.

Den vanlige oppfatningen er at kvinner velger redusert stilling når de får barn og omsorgsoppgaver. Det stemmer ikke lenger. Kvinner med barn under 17 år jobber i mindre grad deltid enn kvinner som ikke har barn. De yngste barnløse har deltidsjobb ved siden av studier eller i påvente av full stilling, mens de eldre har redusert stilling på grunn av helseutfordringer. Tar vi utgangspunkt i avtalt månedslønn, er det fortsatt en skjevfordeling i lønn mellom kjønnene, selv om ulikhetene er mindre før tillegg og bonuser tas med i regnestykket. Når arbeidsgivere skal vurdere likelønn, skal tillegg og bonuser inkluderes i like lønnsanalysen.

## Ikke ambisiøse nok

60 prosent av dem som tar høyere utdanning i Norge er kvinner. Kvinner er ambisiøse nok. Lønnsnivået på tradisjonelle kvinneyrker, er en viktig årsak til at vi ikke har likelønn. Likevel vil kvinner fortsatt tjene mindre enn menn selv om de velger mer utradisjonelt, akademiske yrker eller blir ledere. Lønnsforskjellene er minst i lavtlønnsyrkene. De virkelig store forskjellene finnes blant ledere, og de akademiske yrkene når du passerer 45 år. Det store bildet er altså at kvinner tjener mindre *både* når de går inn i tradisjonelle kvinneyrker, men *også* når de har jobber som krever høyere utdanning. 60 prosent av studentene ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge

er kvinner. Men det er menn som belønnes for studiene.

## Strukturelle utfordringer

[En ny internasjonal studie publisert i det britiske vitenskapsmagasinet Nature](#), viser at Norge er blant de landene som har minst lønns-gap mellom kvinner og menn. Studien bekrefter at norske kvinner tjener mindre enn menn, både for likt og ulikt arbeid. Studien viser også at det er mindre lønnsforskjeller mellom barnløse kvinner og menn enn det er mellom arbeidstakere som er mødre og fedre. Kvinner og menn gjør ulike tilpasninger når de får barn. Kvinner jobber mindre, menn jobber gjerne mer.

Det gjøres ofte også et poeng av at kvinner ikke er like tøffe som menn i lønnsforhandlinger. Også kvinnelige ledere gir anekdotiske vitnemål om at kvinner ikke forhandler like tøft som menn, og at lønn ikke er en like sterk motivasjonsfaktor for dem.

Likestillingsminister Anette Trettebergstuen uttalte til NRK i desember i fjor at hun var lei av anekdoter og bortforklaringer om at likelønn er fint, men «akkurat i dette tilfellet er det riktig at han tjener mer enn henne», og har bevilget to millioner kroner til CORE – Senter for likestillingsforskning, for å komme anekdotene til livs, og i stedet får fakta og tall på bordet. For det er ikke tilfeldig at vi ikke har likelønn, mener Trettebergstuen.

## Transparens

Er det da kvinners egen feil at de tjener mindre enn menn? For at de velger yrker som er dårligere betalt, og for at de ikke er like fremoverlente når det skal forhandles lønn? Selvsagt ikke!

Det er systemfeil som gjør at vi ennå ikke har lik lønn mellom kvinner og menn. Det må løses på overordnet nivå, og ikke overlates til hver enkelt kvinne. Det finnes verktøy vi kan bruke. Hjemlet i likestillings- og diskrimineringsloven har alle arbeidsgivere plikt til å jobbe aktivt, målrettet

og planmessig for mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Alle offentlige virksomheter, og samtlige private virksomheter som har minst 50 ansatte, eller over 20 ansatte der en av partene krever det, skal minst annethvert år gjennomføre lønnsundersøkelser for å kartlegge om hvordan menn og kvinner avlønnes. Likestillingssenteret har gjennomgått samtlige kommuner i Innlandet, Vestfold og Telemark, og en rekke private bedrifter for å se nærmere på hvordan de utfører aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder også rapportering på lønn. Det er sjelden å se at kvinner og menn kommer likt ut innenfor ulike nivåer og yrkesgrupper.

Likestillings- og diskrimineringsloven hindrer ikke ulik lønn, så lenge det skyldes ansiennitet, utdanning, erfaring, og hvordan jobben utføres, så lenge kvinner og menn vurderes etter de samme kriteriene. Likelønn kan bare oppnås når vi ser på strukturelle faktorer. Alle er på papiret for likelønn. Men når lønnsrapportene systematisk viser at menn tjener mer enn kvinner, er det da virkelig helt tilfeldig at det er menn som har litt mer ansvarsfulle og litt mer kompetansekrevede arbeidsoppgaver enn kvinner på samme nivå?

## Lønn er ingen privatsak

Så lenge ingen vet hva kollegaen tjener, er det fullt mulig å opprettholde en skjev lønnsstruktur. Når det er kjent hva andre på arbeidsplassen tjener, er det vanskeligere å begrunne ulikhetene i annet enn objektive kriterier.

Det er ubehagelig å snakke om lønn. Men uten å snakke om lønn i virksomheten, er det vanskelig eller kanskje helt umulig å oppnå likelønn. Det er arbeidsgiver og de som tjener mest som har fordel av hemmelig lønnsfastsettelse. Likestillingsloven forbyr ulik lønn for arbeid av lik verdi, men det gjelder enkeltvirksomheter, ikke samfunnsnivå, så det er lønnsfastsettelsen der du jobber som avgjør om kvinner og menn skal ha lik lønn ut ifra objektive kriterier.

Når bedriftene har undersøkt lønn, og tallene ligger på bordet, er det viktig at vi leser dem på en ærlig måte. Er det virkelig slik at dere i din virksomhet selvsagt er for likelønn, og at det er helt tilfeldig at det er menn som har ansvar og arbeidsoppgaver som gjør at de fortjener litt mer enn kvinnene i avdelingen? Eller er det heller et ubehagelig symptom på at dere, bevisst eller ubevisst, lønner menn mer?

Vit hva kollegaen din tjener! Lønn er ingen privatsak.