



Kvinnefrontens innspill til regjeringens lavlønnsutvalg

Kvinnefronten er glad for at regjeringen har satt ned et lavlønnsutvalg og gitt det et bredt mandat. På denne måten anerkjenner regjeringen at lav lønn er et samfunnsproblem/problem/utfordring som regjeringen har et medansvar for. Kvinnefronten er også glad for at de store arbeidstaker og arbeidsgiver-organisasjonene deltar i dette arbeidet, og dermed støtter opp om denne oppfatningen.

Flertallet av de lavlønte er kvinner og både i privat og offentlig sektor er kvinner overrepresentert blant lavlønte. (Fafo 2021:29) Kvinner har 88% av menns lønn (2022) og ca 70% av menns inntekt. Det store flertallet av eneforsørgere er kvinner, og den lave lønna har store konsekvenser for barn. Mange godt voksne kvinner har lav lønn og har hatt det hele yrkeslivet. Lav lønn gir lave trygdeytelser: kvinnefattigdom er en viktig, men ofte usynliggjort del av dagens fattigdomsutvikling. Omsorgsykker i offentlig sektor, hotell og restaurant og handel og kontor er eksempler på kvinneledede yrker med mange lavlønte (Fafo 23:15).

Dette forsterkes ved at veldig mange må ta til takke med deltidsstillinger. Ufrivillig deltid betyr i realiteten å være en reservearbeidskraft og delvis arbeidsløs.

Kvinnefronten reagerer kraftig på at utvalgets mandat overhode ikke omtaler at det fortsatt er systematiske kjønnsforskjeller i lønn mellom kvinner og menn siden flertallet av de lavlønte er kvinner og kvinneledede yrker/sektorer konsekvent betales lavt og lavere enn mannsdominerte.

At kvinner betales lavt og lavere enn menn behandles ikke som en sentral struktur i hele lønnsdannelsen. I stedet omtales kjønn som en faktor på linje med alt annet, utdanningsnivå, alder, nasjonalitet, geografi, yrke etc. Det at kvinners arbeid til alle tider har blitt og fortsatt blir verdsatt lavere enn menns arbeid blir dermed usynliggjort og bagatelliseres.

Kvinnefronten reagerer på at det ikke vises til Likelønnskommisjonens innstilling (2008) som har en grundig gjennomgang av lønn og kjønn som er relevant både for forståelsen av likelønn og lavlønn. Det er slik at kvinner som i dag er lavlønte definitivt også har et likelønnsproblem, f.eks lønnes omsorg for mennesker lavere enn tekniske yrker. **Den utstrakte bruken av deltidsstillinger i mange kvinneledede yrker forsterker dette.**

Kvinnefronten mener derfor at forståelsen og utforskningen av hvordan kjønn virker inn på lønnsdannelsen og fremmer/befester lavlønn, må være en sentral del av utvalgets arbeid.

De siste årene har sosial dumping spilt en stadig viktigere viktig rolle i å fremme lavlønn både for kvinner og menn. Kravet om ei lønn å leve av er viktig for både kvinner og menn. Det må være en viktig utfordring for utvalget å se på hvordan sosial dumping i tradisjonelle kvinneyrker virker, bl.a. gjennom privatisering av offentlige tjenester.

Utvalget skal «drøfte og vurdere eksisterende virkemidler og institusjonelle forhold som kan påvirke omfanget av lavlønn og eventuelt foreslå endringer i disse eller nye tiltak». Da kan de ikke komme utenom å vurdere verdsetting av kvinners arbeid og dens betydning for ulikelønna.

Bruken av lavlønnstillegg skal vurderes. Det er viktig at dagens praksis med beregning av gjennomsnittslønn i bedriften blir endra slik at lavlønnstillegga gis til alle ansatte i stillingskategorier eller stillingskoder som er lavlønte.

Allmenngjøring av tariffavtaler må utvides og omfatte virksomheter med store lavlønnsgupper. Det er viktig at ordningen følges opp med kontrolltiltak og at brudd på avtaler fører til økonomiske sanksjoner/straff.

Utvalget skal beskrive virkningene frontfagmodellen og den kollektive lønnsdannelsen har på lønnsfordelingen og lavlønn. Utvalget som i 2023 har sett på frontfagmodellen (Holden 4), understreker at modellen gir stabilitet, bl.a. gjennom relativt jevn lønnsutvikling for ulike grupper, og bidrar til å hindre at de lavest lønte sakker akterut/større lønnsforskjeller. Kollektive landsomfattende tariffavtaler er svært viktig for fagbevegelsen og for mange lavlønte. Det er spesielt viktig at lønnstillegg i hovedsak gis som kronetillegg. Prosentvise tillegg vil over tid bare forsterke eksisterende lønnsforskjeller.

Det er viktig at frontfagmodellen blir sett på som normgivende og ikke som et tak slik at det blir legitimt for grupper som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, å søsle for en høyere lønnsutvikling. Bare slik kan vi endre på eksisterende lønnsforskjeller, heve kvinnelønna og oppnå likelønn. **Det er også viktig å påse at tiltak for å utjevne lønnsforskjeller ikke blir reversert i lokale forhandlinger.**

Spørsmålet om lønnsløft for kvinnedominerte yrkesgrupper omtales i flere av Fafos publikasjoner, bl. a i Fafo 2023:14 og 2023:15, på bakgrunn av erfaringer fra Danmark og Sverige og rekrutteringsproblemer i flere av velferdsstatens yrker. Dette er også en aktuell diskusjon her i Norge. Det vises bl.a. til Likelønnskommisjonens understreking av at et slikt lønnsløft må gjennomføres i nært samarbeid med partene i arbeidslivet og med midler ut over den økonomiske ramma som er til fordeling.

Kvinnefronten ber utvalget om å se på hvordan staten kan bidra med midler ut over ramma og med det ta et ansvar i arbeidet med å heve lavlønte kvinnegrupper i offentlig sektor og få slutt på verdsettingsdiskrimineringa av kvinners arbeid. Et likelønnsløft med statlige midler må fordeles gjennom forhandlinger mellom partene i tilknytning til ordinære tariffoppgjør.

På vegne av Kvinnefronten,

Cathrine Linn Kristiansen, leder

Torill Nustad, medlem av landsstyret

Heidi Klokkervold, medlem av landsstyret