

Likelønn i kriser

KNS-konferanse – Ulikelønn/Lavtlønn

3. mars 2021



Oversikt

1. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner har pleid å variere i takt med konjunktorene.

- Blir det annerledes denne gangen?

2. Koronautfordringer i et likelønnsperspektiv

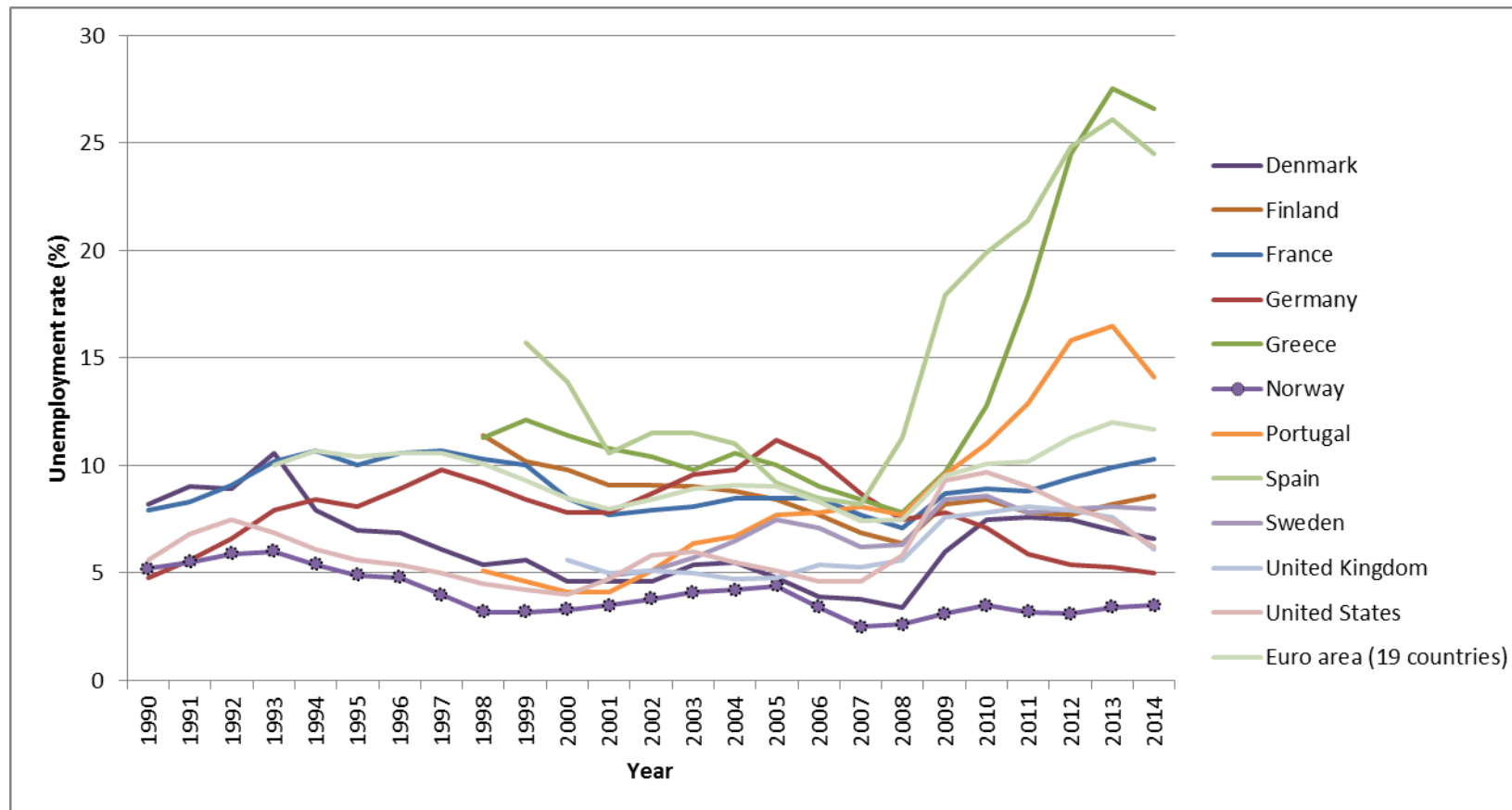
Hvorfor er lønnsgapet sensitiv for arbeidsmarkedssituasjonen?

- Generelt fordeles konsekvenser av nedgangskonjunkturer ulikt.
- Lønninger til menn og kvinner har ulike lønns sensitivitet.
- Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til at kvinner og menn opplever ulike konjunkturrelle impulser.

Hvorfor er lønnsgapet sensitiv for arbeidsmarkedssituasjonen?

- Generelt fordeles konsekvenser av nedgangskonjunkturer ulikt.
- Lønninger til menn og kvinner har ulike lønns sensitivitet.
- Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til at menn og kvinner opplever ulike konjunkturrelle impulser.

Relativt lav arbeidsledighet i Norge, men ...



Kilde: OECD.Stat og Statistisk sentralbyrå (SSB)

... byrden fordeles ikke likt

- Andel lavlønnede blant sysselsatte er lav når arbeidsledigheten er høy.
- Lavlønnede har en større sannsynlighet for å finne jobb i gode tider og/eller miste jobben i nedgangstider.



Kilde: Dapi (2020)

Hvorfor er lønnsgapet sensitiv for arbeidsmarkedssituasjonen?

- Generelt fordeles konsekvenser av nedgangskonjunkturer ulikt.
- Lønninger til menn og kvinner har ulike lønns sensitivitet.
- Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til at menn og kvinner opplever ulike konjunkturrelle impulser.

Lønnsensitivitet

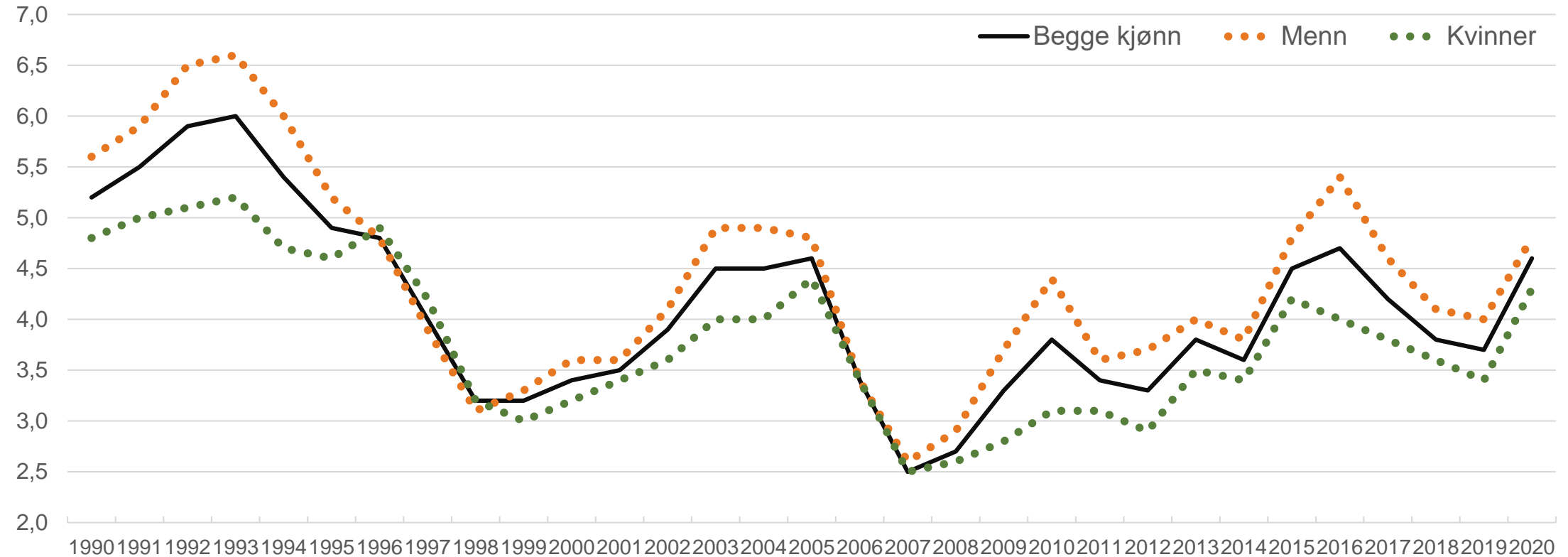
- Ved 1 prosentpoeng høyere arbeidsledighet, pleier reallønninger å gå ned med:
 - USA: 1.0-1.4% (Pissarides, 2009)
 - Tyskland: 1.3% (Stüber, 2017)
 - Spania: 0.6% (De la Roca, 2014)
 - Norge: 2.0% (Dapi, 2020)
 - Menn: 2.4%
 - Kvinner: 1.0%
 - Lønninger til menn er mer volatile – dette bidrar til at lønningene til menn faller mer i nedgangskonjunkturer, og dermed til mindre lønns GAP i nedgangskonjunkturer.

Hvorfor er lønnsgapet sensitiv for arbeidsmarkedssituasjonen?

- Generelt fordeles konsekvenser av nedgangskonjunkturer ulikt.
- Lønninger til menn og kvinner har ulike lønnsvolatilitet.
- Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til at menn og kvinner opplever ulike konjunkturrelle impulser.

Relativt flere menn jobber i konjunkturutsatte næringer

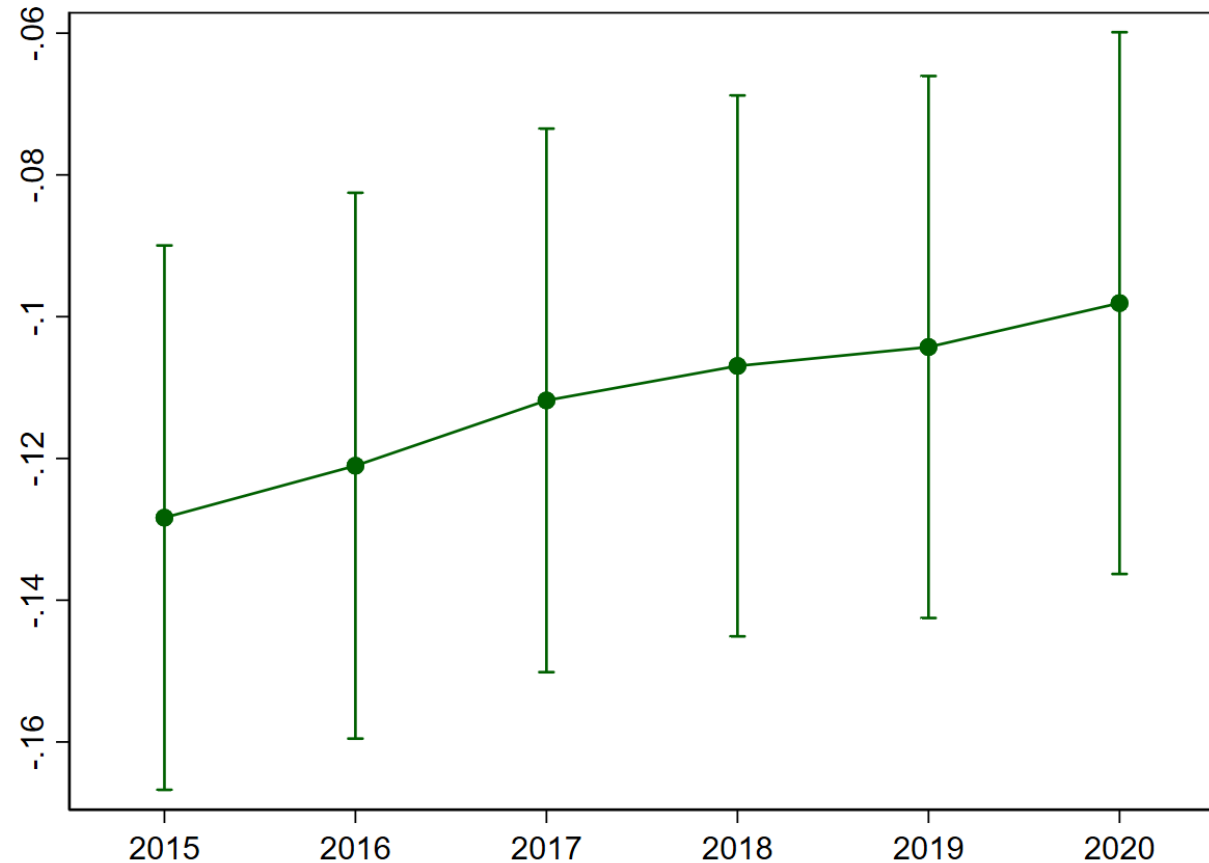
Arbeidsledighet i Norge (prosent)



Kilde: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Menn og kvinner jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet

- Lønnsgapet i Norge ble redusert med ca. 2 prosentpoeng de siste årene:
 - -13% i 2015
 - -10% i 2020
- Her sammenlignes menn og kvinner uavhengig av hvor de jobber.



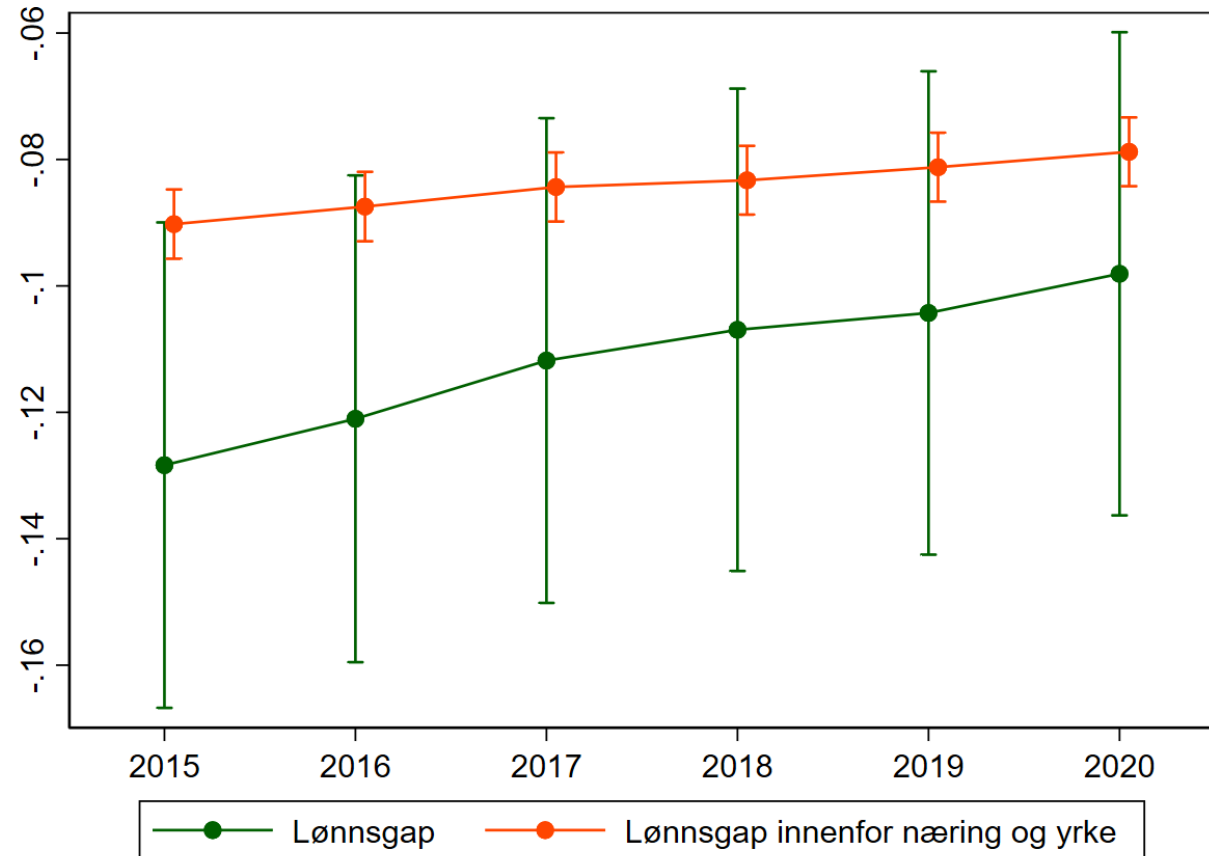
Kilde: SSB og FAFO

Menn og kvinner jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet

Innenfor samme næring og yrke

er lønnsforskjellene mindre:

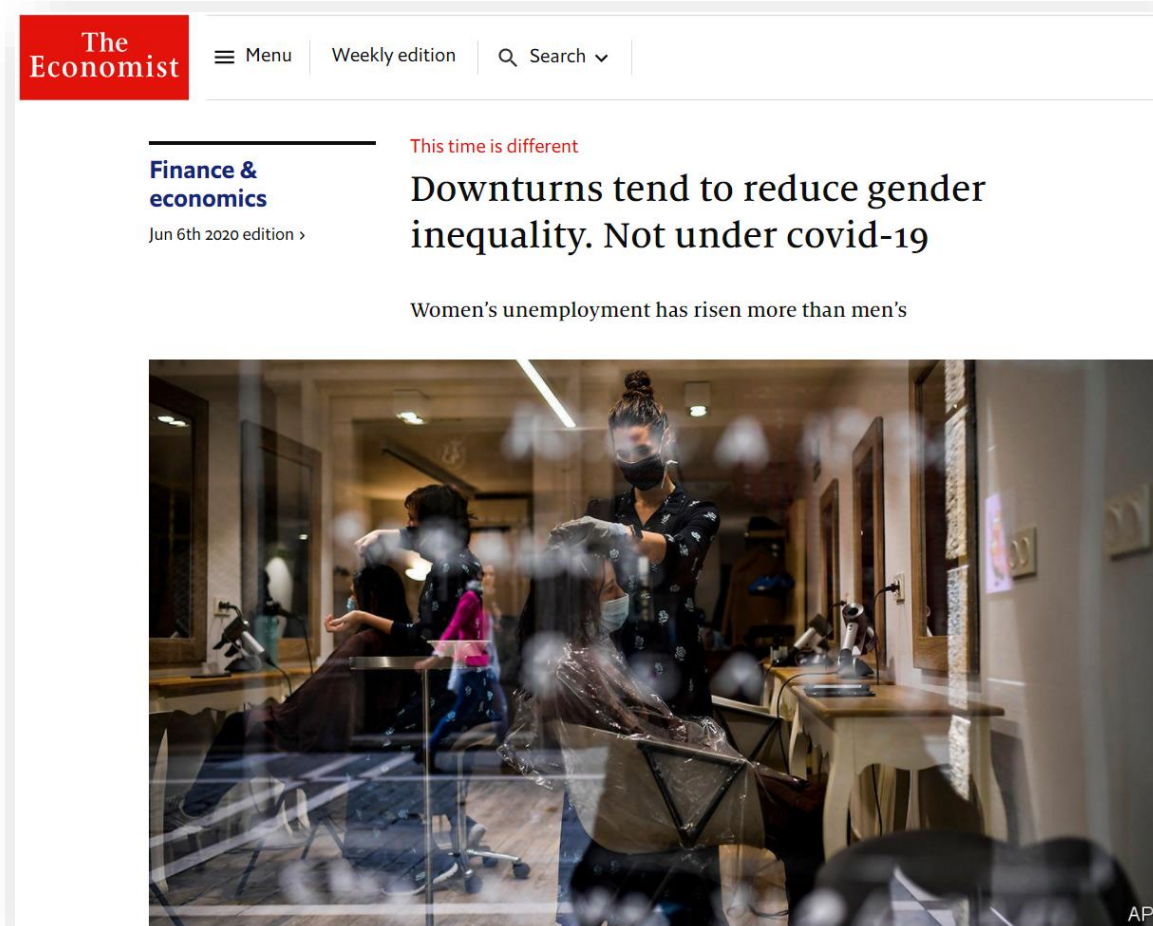
- -9% i 2015
 - -8% i 2020
-
- Dette tyder på at andelen kvinner er relativt høyere i lavtlønnede segmenter av arbeidsmarkedet.



Kilde: SSB og FAFO

Hvem jobber hvor, og hvor slår krisa hardest?

- Denne gangen er det annerledes.
- Næringer med begrenset mulighet for hjemmekontor er mer utsatt for nåværende krise, og de ansetter relativt mange kvinner.
- Å miste jobben i en nedgangskonjunktur kan dempe lønnsutviklingen i flere påfølgende år.
- En forverret lønnsgap i dag, pga. av en midlertidig sjokk, kan dermed feste seg og gi langvarige konsekvenser.



The Economist


Menu Weekly edition Search

Finance & economics
Jun 6th 2020 edition >

This time is different

Downturns tend to reduce gender inequality. Not under covid-19

Women's unemployment has risen more than men's



AP

Oppsummert

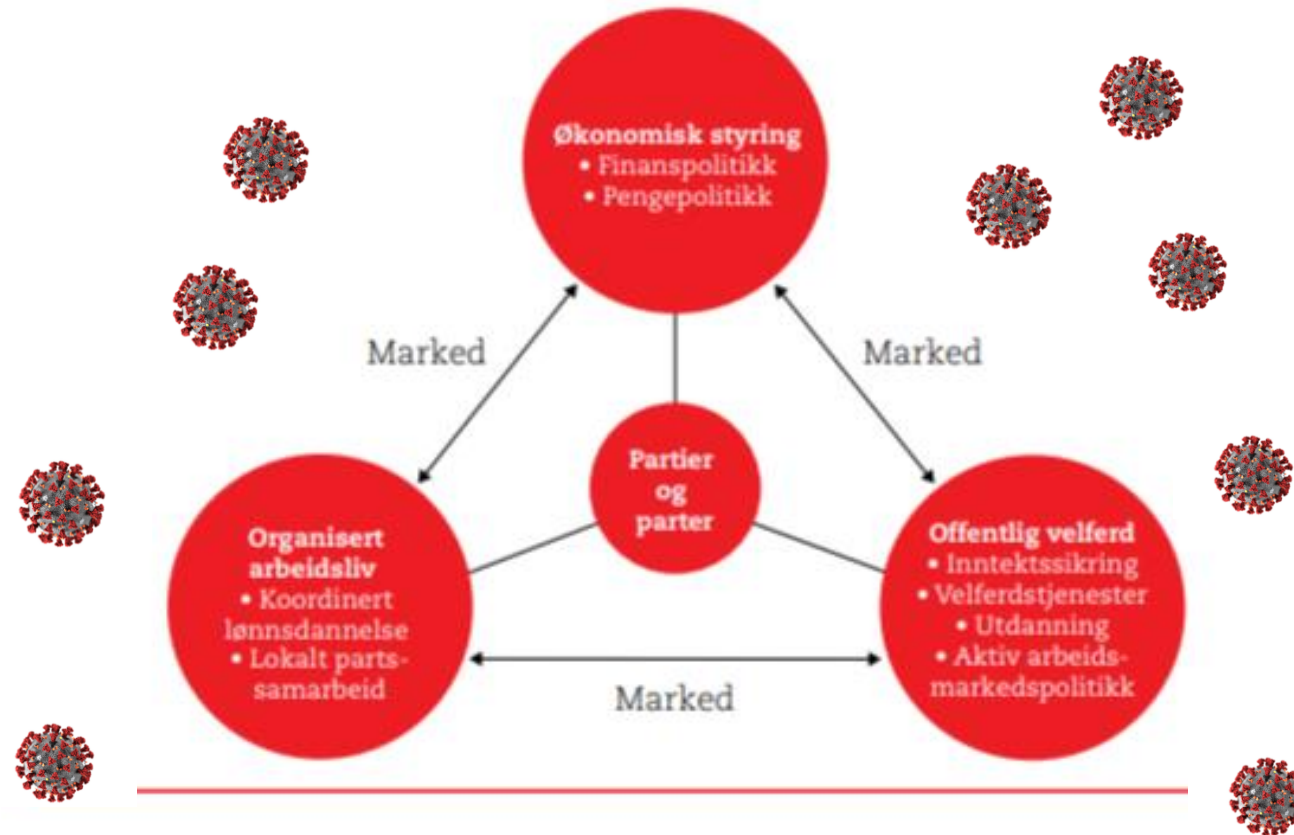
- Tidsvarierende lønnsgap kan gi uttrykk for:
 - a. Konjunkturrelle endringer og dermed et kjønnssegregert arbeidsmarked.
 - b. Underliggende langsiktige endringer (for eksempel, utdanningsvalg, aktiv likestillingspolitikk) spiller en rolle også.
- Dagens krise er annerledes enn før fordi næringer som ansetter flest kvinner er rammet mest.
 - Dette kan ha negative konsekvenser for lønnsgapet på kort sikt,
 - og på langsikt, avhengig av hvor langvarig krisen blir.

Koronautfordringer i et likelønnsperspektiv

-
- Nordisk modell og evne til krisehåndtering
 - Lavlønn og likelønn - to sider av samme sak?
 - Hvem er lavtlønte i Norge?
 - Hvilke utfordringer vil vi møte - når vi alle er vaksinert (og skal betale for krisa) ?

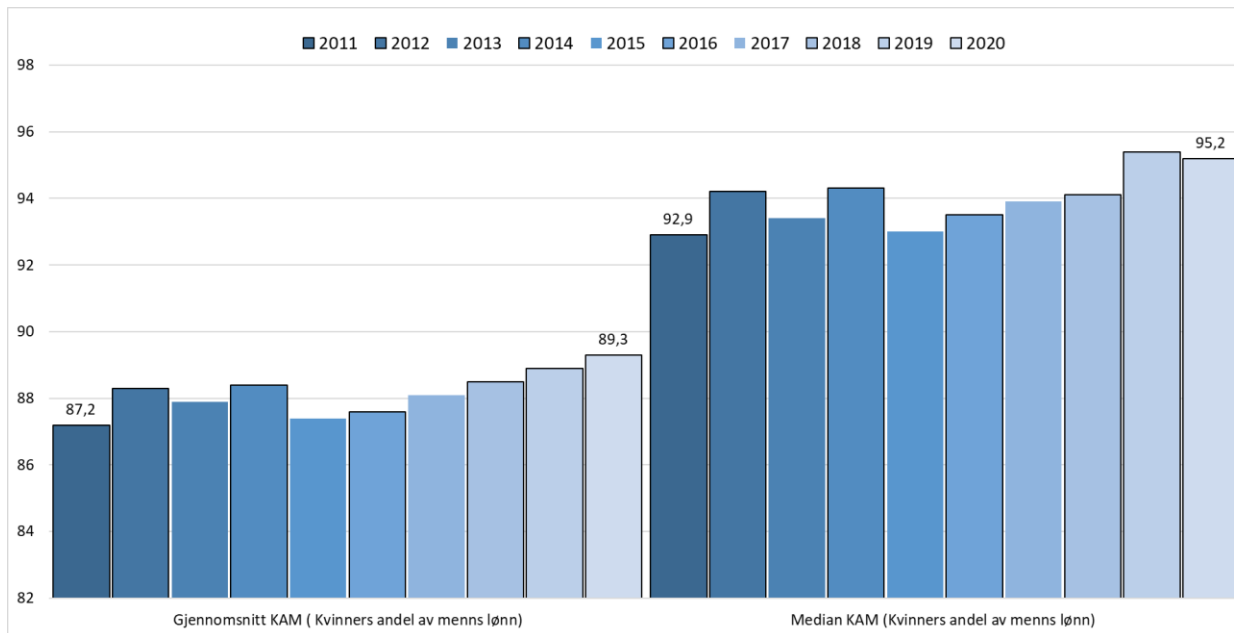
Nordisk modell har håndtert kriser før

Grunnpilarene i den tradisjonelle nordiske modellen – små åpne økonomier avhengige av internasjonal handel

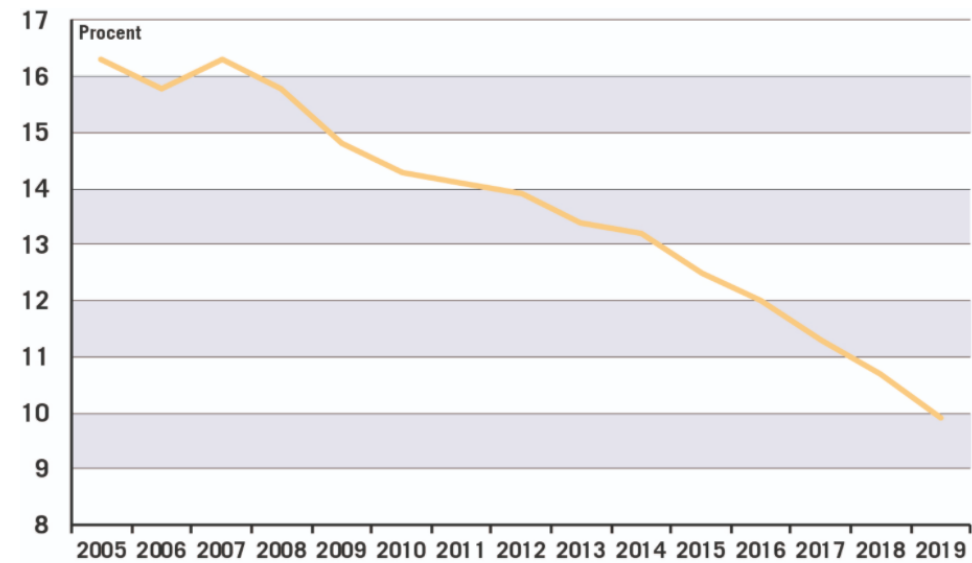


(Kilde: Nordmod2030 Dølvik mfl. 2014)

Lavlønn og likelønn – to sider av samme sak?



Utveckling av löneskillnaden

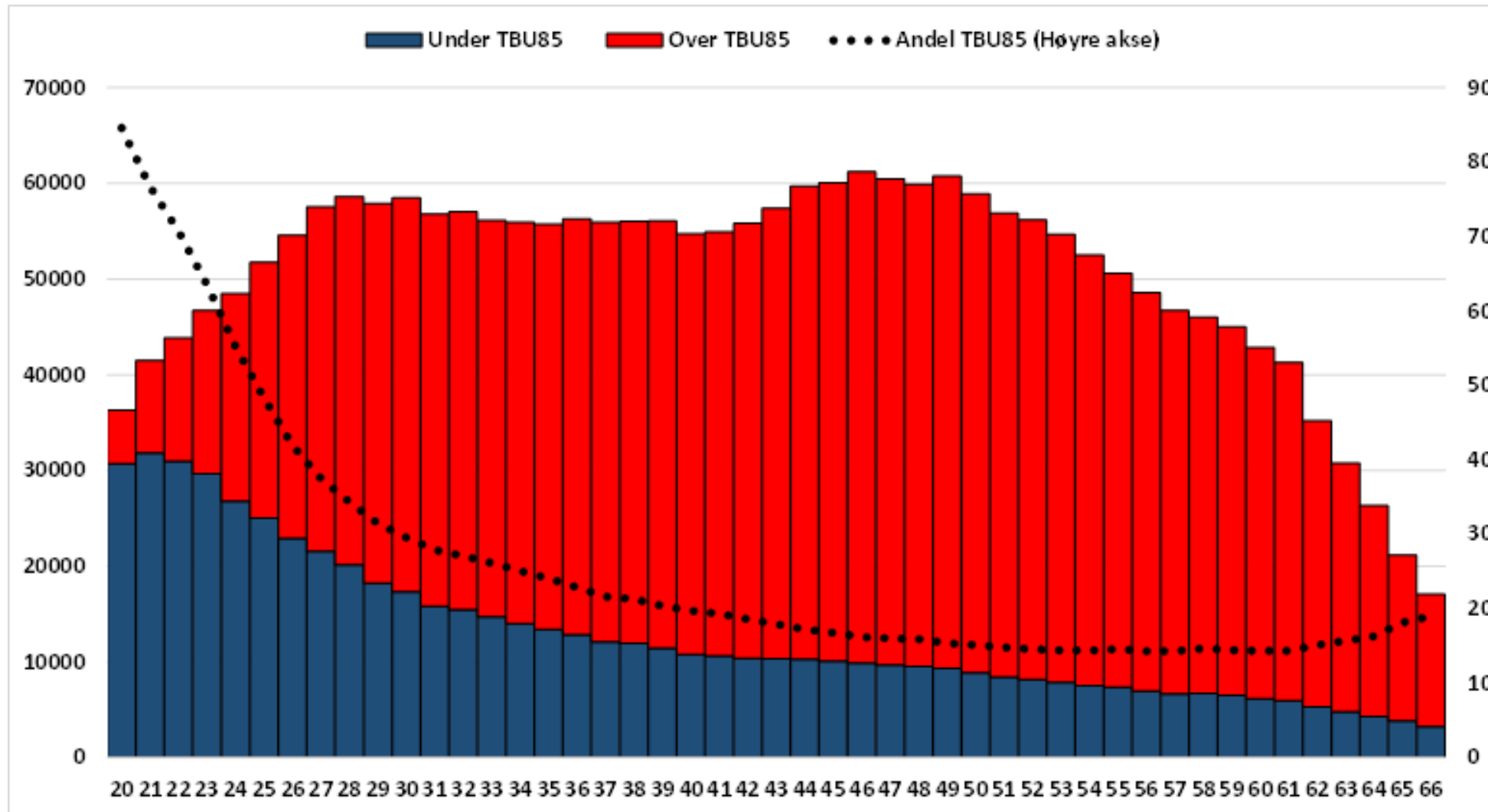


Utveckling av löneskillnaden mellan kvinnor och män från 2005 till 2019. Från 16,3 procent till 9,9 procent.

- Siste ti års utvikling: Gradvis bedring av kvinners andel av menns lønn (N og S)
- Endringer i utdanning, yrkesvalg, sektor
- Kjønnsdelt arbeidsmarked – kvinne-dominert offentlig sektor
- Deltidsfella

Kilde: TBU (N) og Medlingsinstituttet (S)

Hvem er lavtlønte i Norge? - før korona (2018)



TBU85=
85 prosent av
industriarbeiderlønn

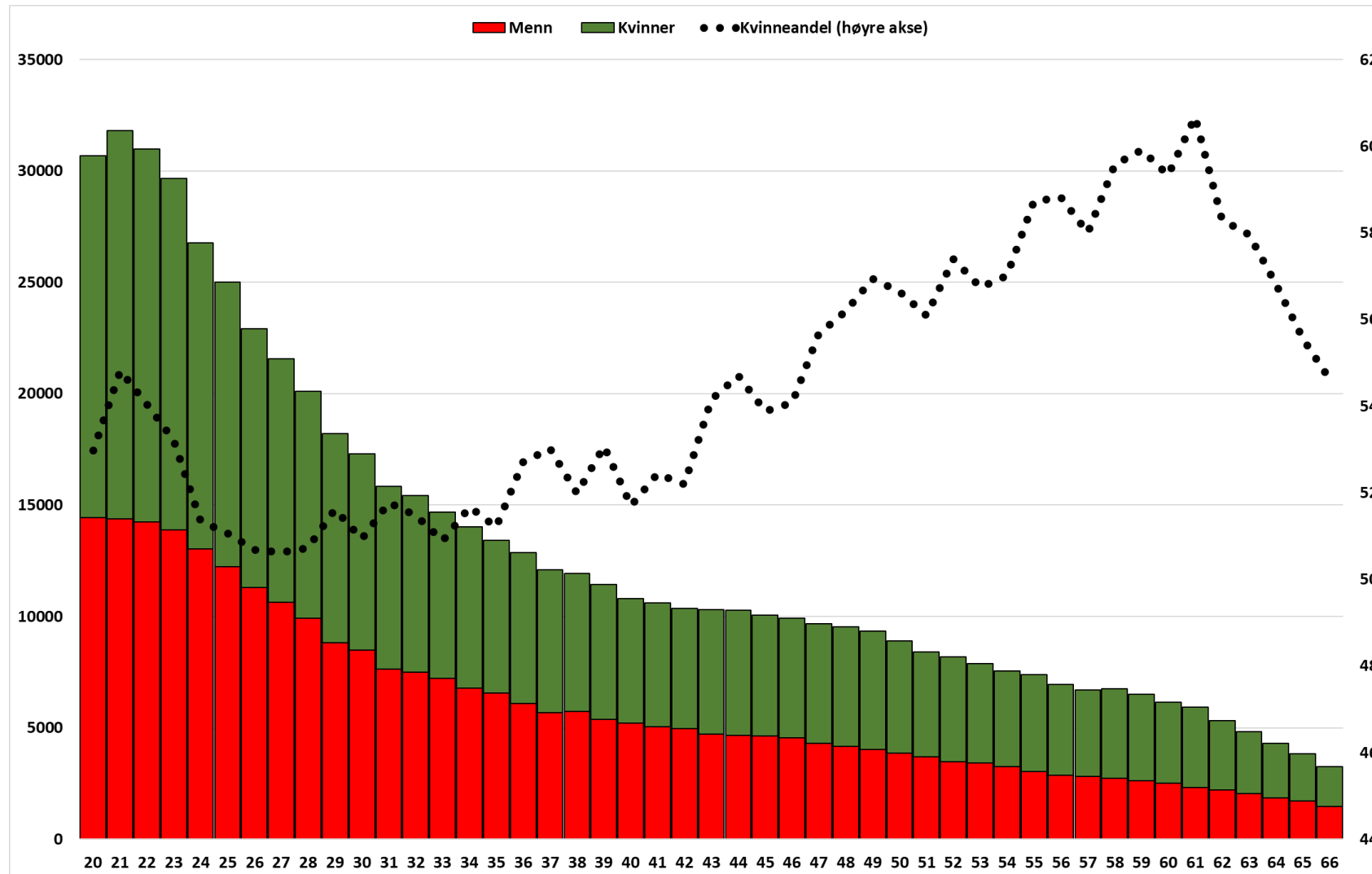
En av fire norske
arbeidstakere er
lavlønte

-77 prosent av dem
jobber i privat sektor

Kommunal sektor
21 prosent av
kommunalt ansatte
er lavlønte

Kilde: SSB lønnstat

Lavlønte etter kjønn - før korona (2018)



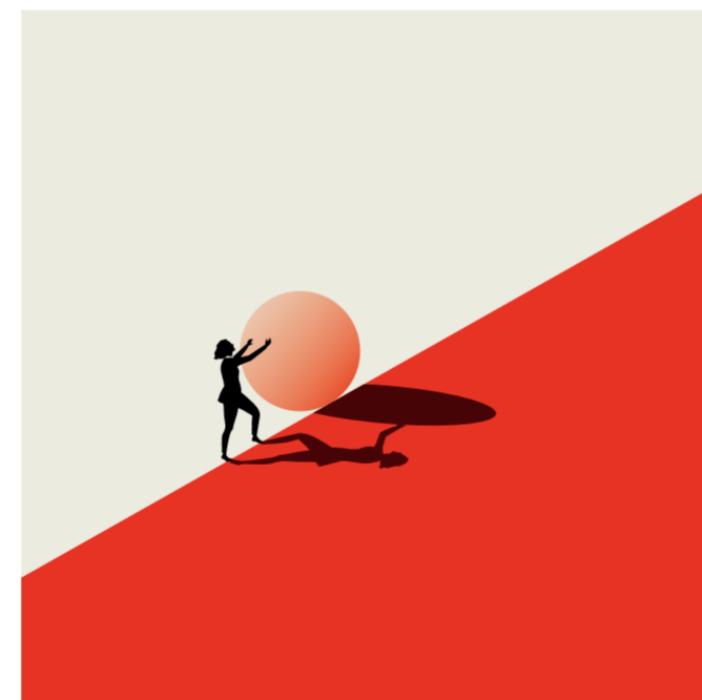
Kilde: SSB lønnstat

Generelt om lavlønsreguleringer

En gjennomgang av ulike lavlønsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor. Utredningen begrenser seg til LO-NHO-området.

- **Privat sektor – vekst i antall lavlønsjobber 2008-2018**
- Tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i tjenesteytende sektor er lav i Norge (sammenliknet med våre naboland)
- => **privat sektor lavlønnstillegg treffer avtaledekkede kvinner godt - men hva med de uten tariffavtale?**
- **Offentlig sektor – lavere andel lavtlønte 2008-2018**
- 100 prosent tariffavtaledekning og høy organisasjonsgrad
- Fagforbundets størrelse og posisjon – påvirker fordeling
- => **kommunal sektor lavlønnstillegg treffer (voksne) kvinner godt (I stat og helseforetak kan det være annerledes)**

Lavlønsmodeller



Hvem traff koronaen hardest?



- Unge (deltidsansatte) menn og kvinner - lavlønte i hotell, restaurant, reiseliv, transport – permitterte eller arbeidsledige (og de er sjelden dekket av tariffavtale)
- Offentlig sektor; pleie og omsorg, renholdere, lærere – og byråkrater havnet på hjemmekontor.
- Tariffrevisjon 2020: Frontfagsmodellen (märket/ allmänne linjen) -1,7%. (Ikke noe 'koronatillegg' i offentlig sektor)
- Hvem kom best ut: Etablerte som har holdt seg friske, med trygg jobb, egen bolig og lån i banken

Korona på lengre sikt...(i et likelønnsperspektiv)

- Hva blir den nye normalen? Næringer som kommer – og som forsvinner. Kjønnseffekter?
- Lang vei tilbake til jobb for hvor mange. Biter ledigheten seg fast?
- Trange økonomiske rammer. Vanskelig å gjøre store endringer uten reallønnsvekst?
- Lønnsvekst og fordeling av lønnsvekst (ramme og profil)
- Høyskoleutdannede kvinner i offentlig sektor versus lavlønnede kvinner i offentlig sektor?
- Oppslutningen om frontfagsmodellen –annerledes enn under tidligere kriser?
- Eldrebølge og behov for pleie og omsorgstjenester. (Tilbud og etterspørsel)
- Strammere offentlige budsjetter (koronatiltak skal betales + eldrebølge). Økt skatt eller redusert offentlig tjenestetilbud?
- Press på produktivitet i offentlig sektor (mer tjenester for hver krone)?
- Ny runde på privatisering av offentlig tjenesteproduksjon? Kjønnseffekter?

