

Likelønn og hovedtariffoppgjøret 2010

Dette faktaarket tar for seg likelønnsdebatten i forbindelse med årets hovedtariffoppgjør.

Likelønnskommisjonens rapport

Likelønnskommisjonen la i februar 2008 fram sin rapport der de både dokumenterte lønnsforskjellene, analyserte og drøftet årsakene og foreslo tiltak for likelønn. De foreslo at myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte yrker. Forutsetningene kommisjonen satte var at det etableres en avtale mellom arbeidslivets parter, at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke skal utløse kompensasjonskrav. Kommisjonen foreslo at det bevilges 3 milliarder kroner over statsbudsjettet til å heve lønnsnivået for kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor.

Soria Moria II og likelønn

I regjeringserklæringen Soria Moria II er også likelønn omtalt, med utgangspunkt i likelønnskommisjonens rapport. Regjeringen er innstilt på å gå i dialog om likelønsspørsmålet i forbindelse med årets tariffoppgjør i offentlig sektor, men stiller noen krav: "Regjeringen vil be partene avklare om det er grunnlag for et særskilt likelønnsløft i offentlig sektor, samt utarbeide et forslag til hvilke grupper som skal omfattes av dette. Videre må partene utforme nødvendige og tilstrekkelige mekanismer for å oppnå en varig utjamning og for at en slik utjamning kan skje innenfor ansvarlige rammer i det enkelte lønnsoppgjør slik at det norske systemet for lønnsdannelse ikke svekkes. Regjeringen legger videre til grunn at partene gir likelønsspørsmålet det nødvendige fokus i de kommende tariffforhandlingene også i privat sektor."

Meklingsprotokoller kommune (2008) og stat (2009)

I meklingsprotokollen i kommunal sektor fra 2008 slås det fast at: "Lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge opp under likelønnskommisjonens prinsipper om likelønn, både gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Det vil også være et viktig bidrag å prioritere de kvinnedominerte utdanningsgruppene lønnsmessig for å styrke kommunesektorens omdømme og bedre rekrutteringen".

I meklingsprotokollen for staten i 2009 ble det bestemt følgende: "Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra FAD (Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet) og hovedsammenslutningene, som skal utarbeide konkrete forslag til tiltak for å sikre likelønn i staten.

Arbeidsgruppen skal gjøre nødvendige undersøkelser og vurderinger for å fremme forslag til tiltak. Tiltakene skal gi

grunnlag for et likelønnsløft i tilknytning til hovedoppgjøret 2010. Tiltakene må tilpasses statens særpreg, og blant annet bygge på likelønnskommisjonens rapport. Arbeidsgruppens rapport må foreligge senest 1. februar 2010." Statens representanter i utvalget har begrenset arbeidsgruppens oppgave til å gjelde likelønnsrelasjoner internt i staten. Med dette utgangspunkt har arbeidsgruppen tatt for seg stillingsgrupper som består av minst 60 prosent kvinner.

Likelønn og verdiskaping i offentlig sektor

Det største likelønnsproblemet – verdsettingsdiskrimineringen – handler om at kvinnedominerte yrkesgrupper verdsettes lavere enn mannsdominerte grupper med tilsvarende utdanningsnivå. Likelønn handler også om det offentliges rolle som arbeidsgiver. I statlig og kommunal sektor er det mer enn 70 % kvinner, mens i kommunal sektor alene er andelen over 75 %. Disse kvinnene er utsatt for verdsettingsdiskriminering, dvs. at kvinnedominerte yrker mottar lavere lønn enn mannsdominerte yrker, til tross for at kompetansekrav og lønnsrelevante faktorer er sammenliknbare. Derfor har staten, kommunene og helseforetakene som arbeidsgiver ansvar for å utjevne diskriminerende lønnsforskjeller.

Verdsettingsdiskriminering finnes både innenfor offentlig og privat sektor. I tillegg er det slik at kompetanse verdsettes langt høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. I så måte følger verdsettingsdiskrimineringen også skillet mellom offentlig og privat sektor. Lønnsforskjellene blir ofte forklart med at verdiskaping skjer i offentlig sektor mens offentlig sektor forbruker verdiene. Dette er en misoppfatning. Både i offentlig og privat sektor skapes det verdier.

I en tale i november 2009 poengterte statsministeren at arbeidet som gjøres i offentlig sektor er et fundamentalt element i den verdiskapingen som skjer i Norge. Et likelønnsløft i offentlig sektor som synliggjør den verdiskaping sektoren bidrar med, kan derfor være avgjørende for den videre utviklingen av offentlig sektor.

Likelønn forutsetter et likelønnsløft

Verdsettingsdiskriminering mellom kvinner og menn er først og fremst et problem som går på tvers av sektorer og tariffområder, men det kan også være likelønnsutfordringer internt i kommunen, for eksempel mellom ingeniører og høgskolegrupper innen helse og utdanning. Hovedsakelig er det imidlertid ikke et problem innenfor det enkelte tariffområde eller den enkelte stillingsgruppe. Verdsettingsdiskrimineringen kan derfor ikke løses uten at offentlig sektor får større økonomisk ramme enn privat sektor.

Det er ikke mulig å løse likelønnsutfordringene innenfor rammene av de ordinære oppgjørene ved å omfordele mellom kvinner og menn i det enkelte tariffområde. Det har tidligere tariffoppgjør vist. Samtidig er det viktig at menn i offentlig sektor ikke får lavere lønnsutvikling fordi menn i privat sektor tjener mer enn kvinner i offentlig sektor.

Likelønn kan prioriteres ut fra ulike interesser

- Basert på objektive kriterier for rimelige og rettferdige lønnsrelasjoner: utdanning, kompetanse og ansvar
- Prioritering av grupper der forskjellen mellom menns og kvinners lønn er størst
- Prioritering av lavtlønnede kvinnegrupper
- Prioritering av de stillingsgrupper der kvinneandelen er aller høyest.

Hvilke likelønnsutfordringer som er viktigst, vil avhenge av hvilke interesser fagforeningene representerer. For LO har det først og fremst vært et spørsmål i forhold til de lavtlønnede kvinnene både i privat og offentlig sektor, mens Unio har fokusert på kvinnegrupper der forskjellen mellom menns og kvinners lønn er størst, dvs. blant de med universitets- og høyskoleutdanning.

For de som generelt er opptatt av at kvinners lønn regnet i andel av menns lønn skal økes (i dag er kvinners lønn ca. 85 % av menns), er det viktigste å løfte stillingsgrupper med høyest kvinneandel, dvs. med mer enn 2/3 kvinner. Dette vil gi størst utslag på statistikken.

Unio og LO organiserer det store flertallet av arbeidstakere i statlig og kommunalt tariffområde. Regjeringen har understreket at partene må bli enige om det skal bli et særskilt likelønnsløft i offentlig sektor.

Unios retningslinjer i hovedtariffoppgjøret 2010

Unios styremøte 16. februar 2010 vedtok følgende overordnede retningslinjer: Årets oppgjør må være et krafttak for likelønn for kvinnedominerede utdanningsgrupper i offentlig sektor. Likelønnsløftet gjennomføres ved at det tilføres friske lønnsmidler som øremerkes likelønn. Det er uakseptabelt at mannsdominerte stillingskategorier i offentlig sektor skal finansiere likelønnsløftet for store kvinnedominerede yrkesgrupper i samme sektor.

Figur 1: Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns fordelt på utdanningsnivå. Månedslønn. Heltidsansatte. 2005-2008. Prosent. Kilde: SSB

