



**Unios notatserie
nr. 1/2008**

**Unios
innspill til
Likelønnskommisjonen**

11. januar 2008

Innhold	Side
Innledning	3
Hovedsyn	5
Forslag til lønnsløftplan	7

Unios notatserie på www.unio.no

- Nr 1 2006 Pensjonsopptjening for studier
- Nr 1 2007 Tjenestedirektivet – en oversikt
- Nr 2 2007 Personellbudsjett for velferdstjenester i lys av Soria Moria
- Nr 3 2007 Unios innspill til regjeringen Stoltenberg i forkant av 2008-budsjettet
- Nr 4 2007 Unios kommentarer til Revidert budsjett 2007 og Kommuneproposisjonen 2008
- Nr 5 2007 Unios innspill til Likelønnskommisjonen (foreløpig innspill)
- Nr 6 2007 Personellbudsjett for velferdstjenester i lys av Soria Moria, oppdatert juni 2007
- Nr 7 2007 Uføreutvalget – en kort presentasjon og noen foreløpige vurderinger
- Nr 8 2008 Arbeidsmiljø, sykefravær og inkludering
- Nr 9 2007 Unios hørings svar i forbindelse med Uføreutvalgets innstilling
- Nr 10 2007 Ledere i KS-sektoren – en statistisk oversikt
- Nr 11 2007 Unios kommentarer til forslaget til statsbudsjett for 2008

Unios notatserie gir bakgrunn og kommentarer til aktuelle faglige og politiske spørsmål. Her trykker vi også Unios syn i viktige hørings saker og våre innspill i forbindelse med statsbudsjett mv.

11. januar 2008

Unios innspill til Likelønnskommissjonen

Innledning

Unios likestillingspolitiske plattform (mars 2007) legger vekt på at verdsettingsdiskriminering representerer det største likelønnsproblemet i Norge. Verdsettingsdiskriminering innebærer at kvinner tjener mindre enn menn med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar. Kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor rammes særlig hardt.

Tabell 1 og 2, som bygger på data fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, viser at det er store lønnsforskjeller mellom sektorer og næringer for de med universitets- og høyskoleutdanning. Lønnsnivået ligger betydelig høyere i privat sektor, og lønnsveksten har vært høyere i privat sektor. For de med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år er årslønna i privat sektor 100.000 kroner eller mer høyere enn i offentlig sektor. Holder vi helseforetakene utenom viser en tilsvarende sammenlikning for de med mer enn 4 års universitets- eller høyskoleutdanning at ansatte i privat sektor tjener 150.000 mer enn ansatte i offentlig sektor. En fordeling av disse oversiktene på kvinner og menn ville økt forskjellene.

Tabell 1: Gjennomsnittlig lønnsvekst og årslønn (månedslønn*12 per 1.9/1.10) for personer med universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år samt andeler med tilsvarende utdanning i hver næring, heltidsansatte

	Andel	Vekst 1997-2006	Årslønn 2006
Industri	14	56,1	470 600
Varehandel	14	54,7	471 400
Finanstjenester	36	56,0	566 000
Statsansatte	31	48,2	370 200
Skoleverket	85	55,8	380 900
Kommune og fylkeskom.	39	51,2	357 000
Helseforetak	48	-	352 500

Tabell 2: Gjennomsnittlig lønnsvekst og årslønn (månedslønn*12 per 1.9/1.10) for personer med universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år samt andeler med tilsvarende utdanning i hver næring, heltidsansatte

	Andel	Vekst 1997-2006	Årslønn 2006
Industri	5	58,1	597 800
Varehandel	3	49,9	563 300
Finanstjenester	9	49,0	685 400
Statsansatte	31	49,4	439 000
Skoleverket	12	50,3	424 100
Kommune og fylkeskom.	6	46,3	425 000
Helseforetak	17	-	608 800

Lønnsutviklingen sett over perioden 1997-2006 viser at de statsansatte og de kommune- og fylkeskommuneansatte med til og med 4 års universitets- og høyskoleutdanning har noe svakere lønnsutvikling enn i privat sektor. For de statsansatte utgjør forskjellen 7 prosentpoeng i mindrelønnsvekst de siste 9 årene. En slik mindrelønnsvekst har bidratt til å øke lønnsgapet i forhold til ansatte i privat sektor med 17.000 kroner målt i 2006. Sagt på en annen måte forklarer mindrelønnsveksten i disse 9 årene for denne gruppen statsansatte bare 17.000 kroner av en lønnsforskjell i 2006 på over 100.000 kroner. For ansatte i skolen med til og med 4 års høyere utdanning viser tallene at skolepakkene kun har klart å holde lønnsveksten for disse lærerne på nivå med tilsvarende utdanningsgrupper i privat sektor, ikke mer. Andre offentlig ansatte har tapt terreng.

For de langtidsutdannede (mer enn 4 år høyere utdanning) viser de siste 9 år en om lag lik lønnsutvikling for ansatte i varehandelen, finanstjenester, statsansatte og skoleverket. De langtidsutdannede i industrien har 10 prosentpoeng høyere lønnsvekst enn disse gruppene i perioden, mens de ansatte i kommunesektoren har 4 prosentpoeng lavere lønnsvekst. Langtidsutdannede lærere har hatt samme lønnsvekst siste 9 år som tilsvarende utdanningsgrupper i staten. Mindrelønnsveksten for de langtidsutdannede i kommunesektoren de siste 9 år sammenliknet med privat sektor forklarer bare 12.000 kroner av en lønnsforskjell i 2006 på 150.000 kr.

I følge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk for 2006 utgjør kvinnene 47 pst av de sysselsatte totalt sett. I offentlig sektor er kvinneandelen 70 pst og i helse- og sosialtjenestene hele 82 pst. Tabell 3 viser en oversikt over kvinneandelen for Unios yrkesgrupper.

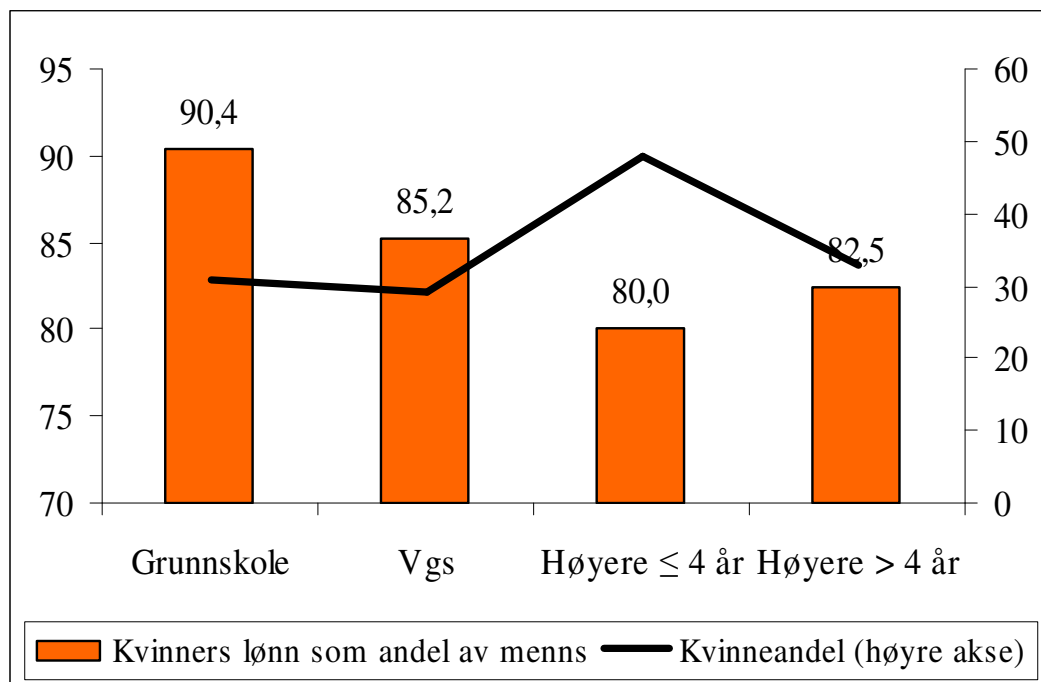
Tabell 3: Prosentandel kvinner i Unio, yrkesaktive 1. januar 2007

Utdanningsforbundet	73
Norsk Sykepleierforbund	92
Politiets Fellesforbund	34
Forskerforbundet	47
Norsk Fysioterapeutforbund	77
Norsk Ergoterapeutforbund	93
Universitets- og Høyskoleutdannedes Forbund	59
Presteforeningen	21
Det Norske Diakonforbund	59
Skatterevisorenes Forening	50
Unio	72

Hovedsyn

Det norske arbeidsmarkedet er preget av manglende likelønn mellom kvinner og menn generelt. Manglende likelønn fører til at kvinner ikke får sin rettmessige del av verdiskapingen i samfunnet. Det største likelønnsproblemet er verdsettingsdiskrimineringen som innebærer at ansatte i noen yrker og sektorer tjener mindre enn ansatte med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar i andre yrker og sektorer. Verdsettingsdiskrimineringen er et nasjonalt problem og finnes i alle sektorer og næringer, og rammer i særlig grad kvinnedominerte yrker.

Figur: Kvinners lønn som andel av menns lønn etter utdanning, heltidsansatte 2006



Kilde: TBU tabell 1.16 (juni 2007)

Verdsettingsdiskrimineringen rammer særlig kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor. Kvinnene utgjør 70 pst av de sysselsatte i offentlig sektor. Ulik verdsetting av forskjellige typer arbeid kan i stor grad forklare det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og at mange utdanningsgrupper står overfor arbeidsgivermotparter som har mulighet til å opptre som monopolist på etterspørselsiden i arbeidsmarkedet. Det siste forholdet kan også forklare lav lønn for utdanningsgrupper i yrker hvor det er overvekt av menn. I tillegg til verdsettingsdiskriminering i forhold til kjønn snakker vi om ulik verdsetting eller verdsettingsdiskriminering i forhold til yrke og sektor.

Valg av utdanning og yrke er viktige. Unio mener likevel det er et likelønnspolitisk feilspor å ensidig rette oppmerksomheten mot kvinners yrkesvalg. All den tid det ikke er lik verdsetting av ulike yrker viser også menn liten vilje til å velge annerledes. Utjevning av lønnsforskjeller krever andre virkemidler.

Likestillingsloven åpner for å sammenlikne lønn på tvers av kjønn og yrke ("fag" og "tariffavtale") så lenge sammenlikningen foregår innen samme virksomhet, for eksempel en kommune. Unio mener at klageadgangen i henhold til Likestillingsloven er et viktig virkemiddel i kampen for likelønn, men utilstrekkelig for å gjøre noe med den omfattende verdsettingsdiskrimineringen mellom (kvinnedominerte) yrker i offentlig sektor og (mannsdominerte) yrker i privat sektor.

Tradisjonelle lavlønnstillegg fungerer ikke i forhold til Unios medlemsgrupper. En slik innretning på tariffoppgjørene gir for snevre bidrag i denne sammenheng. Unio tar derfor avstand fra en tolkning av frontfagsmodellen som innebærer at resultatet fra det "tradisjonelle" frontfaget skal overføres til øvrige tariffområder. Det vil gi våre grupper lavere lønnsvekst enn i industrien og vil ikke være noe bidrag i kampen mot verdsettingsdiskrimineringen og for likelønn.

Unio mener at den eneste opprettholdbare praktiseringen av frontfagsmodellen er å legge både arbeidernes og funksjonærenes lønnsvekst i frontfaget til grunn og ellers ikke legge noen føringer på innretningen av øvrige oppgjør. Det gir også det beste utgangspunktet for å kunne innrette tariffoppgjørene slik at de bidrar til likelønn og gir mulighet for endringer i relative lønninger. Verdsettingsdiskrimineringen kan bl.a. bekjempes gjennom omfordeling i tariffoppgjør eller gjennom andre politiske eller økonomiske tiltak.

Unio mener således at kampen for likelønn må føres både gjennom tariffoppgjørene og i forhold til de offentlige myndigheter. Dette må også gjenspeiles i Likelønnskommissjonens analyser og forslag.

Jobb i offentlig sektor er for mange med universitets- eller høyskoleutdanning ensbetydende med manglende eller liten avkastning på utdanning. Økt verdsetting av utdanningsgrupper i offentlig sektor generelt vil derfor være et treffsikkert virkemiddel i kampen for å øke verdsettingen av kvinners lønn i offentlig sektor.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektor evne til å være konkurransedyktige. En offentlig ansatt er ikke en "tærende ansatt" som betales av privat sektor, men en ansatt som gir bidrag til verdiskapingen på lik linje med ansatte i næringslivet. En moderne, kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan konkurrere om den beste arbeidskraften og tilby konkurransedyktige lønninger. Manglende lønnsmessig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar vil sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kunne svekke rekrutteringen av arbeidstakere med kompetanse ut over grunnutdanningen og derved svekke virksomhetenes måloppnåelse.

Vi trenger en ambisiøs lønnsløftplan innenfor klare tidsrammer som verdsetter utdanning, kompetanse og ansvar. Politikerne må ta et overordnet ansvar for at de kvinnedominerte yrkene i offentlig sektor får lønn som står i forhold til utdanning, kompetanse og ansvar. En lønnsløftplan må gå parallelt med at tariffoppgjørene innrettes mot det samme. Muligheten til å få til tilstrekkelige løft innenfor tradisjonelle oppgjørsformer er derimot begrenset. Noe må gjøres nå.

En lønnsløftplan vil være en solidarisk handling. Solidaritetsalternativet på 90-tallet var i sin tid en erkjennelse av et alvorlig samfunnsproblem som myndigheter og arbeidslivets parter i fellesskap tok fatt i. Den lønnsmessige verdsettingsdiskrimineringen av kvinner og kvinnedominerte yrker er også et samfunnsproblem av store dimensjoner som krever et forsterket samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter.

Unio er i tillegg opptatt av at nye etterslep ikke oppstår i framtida. Dette må det tas høyde for i de enkelte tariffoppgjør parallelt med at det fremmes andre tiltak som virker positivt.

Deltid er kvinners svøpe i arbeidsmarkedet. Deltid gir lav lønn, dårlig eller null pensjonsutbytte, generelt svak tilknytning til arbeidsmarkedet samt at det svekker organisasjonstilknytningen og fagbevegelsens styrke. Arbeidsgivere har et hovedansvar for å tilby heltidsstillinger, heltid må være en rett, deltid en mulighet. Enkelte arbeidsgivere i helse- og omsorgssektoren har vist at det er mulig å organisere arbeidet slik at deltidsbruken kan gå radikalt ned.

Videre må permisjonsrettighetene i forbindelse med barn utformes slik at far i større grad presses og fristes til å ta permisjon fra arbeidet og ta omsorg for små barn. Større likestilling på permisjonsområdet vil gi bedre muligheter for kvinners lønnsmessige karriere og større forståelse for at arbeidsgiver organiserer arbeidet slik at kvinner og menn kan delta på like vilkår og med like muligheter.

Unio forventer at Likelønnskommisjonen kommer med konkrete forslag som kan gi effekt på kort tid og som lar seg måle og etterprøve.

Forslag til lønnsløftplan

Unio foreslår en plan for et lønnsløft på 15 pst ut over de tradisjonelle lønnsoppgjørene for ansatte i kvinnedominerte grupper i offentlig sektor. Dette er en treffsikker måte å tette likelønnsgapet som først og fremst skyldes verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte grupper i offentlig sektor. En handlingsplan for et slikt lønnsløft kan gjennomføres over en 10-årsperiode med små virkninger på samfunnsøkonomien.

Det største likelønnsproblemet er verdsettingsdiskrimineringen som innebærer at ansatte i noen yrker og sektorer tjener mindre enn ansatte med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar i andre yrker og sektorer. Verdsettingsdiskrimineringen er et nasjonalt problem og finnes i alle sektorer og næringer, og rammer i særlig grad kvinnedominerte yrker. I denne lønnsløftplanen velger vi likevel å avgrense oss til utfordringene i offentlig sektor og i særdeleshet utdanningsgrupper i offentlig sektor som er vår medlemsbasis i dag.

Utredninger og fakta viser at verdsettingsdiskriminering mellom kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor og mannsdominerte utdanningsgrupper i privat sektor forklarer mye av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Arbeidsgiverne som har ansvaret for vårt største likelønnsproblem er med andre ord offentlige arbeidsgivere. Disse sitter ofte som eneste etterspørre av kompetansen til en rekke av velferdsyrkene. Denne kompetansen er det allerede mangel og denne mangelen vil bli større i tiden som kommer dersom det ikke iverksettes særskilte tiltak.

Noe av det mest treffsikre vi kan gjøre for å oppnå likelønn for grupper med høyere utdanning

er å heve lønnsnivået i offentlig sektor for disse gruppene. Det vil bidra til å tette likelønnsgapet og det vil bidra til å redusere knappheten på kvalifisert arbeidskraft i sentrale velferds- og kunnskapsyrker. Et høyere lønnsnivå for utdanningsgrupper i offentlig sektor vil være et godt bidrag til utjevningen av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det forplikter etter vår mening offentlige arbeidsgivere og deres politisk foresatte å ta et hovedansvar for å tette likelønnsgapet.

Myndighetene må med andre ord ta et overordnet ansvar for at utdanningsgrupper i offentlig sektor får lønn på linje med mannsdominerte yrker i privat sektor med like lang utdanning. Kvinner tar like mye høyere utdanning som menn, men avkastningen av å ta høyere utdanning er systematisk lavere for de som er ansatt i offentlig sektor enn privat sektor.

Likelønnskommisjonens mandat forplikter i den forstand at en finner metoder som hever lønna til grupper av offentlig ansatte hvor kvinneandelen er høy og lønna lav. Dette gjelder særlig i kommunesektoren der kvinneandelen utgjør 73 av alle sysselsatte i sektoren og i sykehussektoren der kvinneandelen for heltidsansatte er 70 prosent.

En konkret lønnsløftplan kan innebære at kvinnedominerte yrkesgrupper med lav lønn sammenliknet med grupper med like lang utdanning og jobb i privat sektor får et lønnsløft på 15 pst ut over de ordinære oppgjørene.

Lønnsløftplanen kan for eksempel årlig gjennomføres for en yrkesgruppe eller yrkesgrupper som utgjør 30.000 årsverk. Det vil innebære en ekstrakostnad på 1½ mrd kroner. Hvis de årlige lønnsløftene utvides til nye grupper hvert år over en 10-årsperiode vil en lønnsløftplan rekke til halvparten av årsverkene i offentlig sektor, om lag 300.000. Dette vil sikre at de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor som har det største likelønnsgapet, fanges opp.

Ut fra makroøkonomiske vurderinger bør innfasingen av et lønnsløft tas over flere år. Det offentlige vil med en slik plan få en lønnsvekst som samlet sett vil ligge om lag ½ prosentpoeng høyere hvert år enn ellers. Det velter ikke økonomien eller det offentliges finanser. Det måtte kommuniseres klart i forhold til Norges Bank og partene i arbeidslivet.

I forhold til handlingsregelen vil om lag en tidel av den årlige innfasing av nye oljepenger være nok til å finansiere en lønnsløftplan for likestilling. Mellom 30 og 40 pst av de økte lønnskostnadene vil komme tilbake til staten i form av direkte skatter, ytterligere 10-20 pst i form av indirekte skatter.

Unio ber Likelønnskommisjonen vurdere en lønnsløftplan for kvinnedominerte grupper i offentlig sektor. Vi ber også om at kommisjonen får utført makroøkonomiske beregninger i SSB av en slik plan innfaset over 10 år.

Vennlig hilsen
Unio

Anders Folkestad
Leder

Erik Orskaug
Sjeføkonom

Unio har 270.000 medlemmer : lærere, lektorer, førskolelærere, sykepleiere, forskere, politi, prester, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diakoner, skatterevisorer, konsulenter og ledere

Unio vil sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier : sikre full sysselsetting : øke forskningen : kjempe mot offentlig fattigdom og privatisering av sentrale offentlige tjenester : øke verdsettingen av utdanningsgrupper i offentlig sektor : sikre gode trygde- og pensjonsordninger

Unio



UTDANNINGS
FORBUNDET



**FORSKER
FORBUNDET**



**POLITIETS
FELLESFORBUND**



 **Presteforeningen**

 **UHF**
UNIVERSITETS OG HØRSKOLELÆRERES FORBUND



Det Norske Diakonforbund
The Norwegian Association of Deacons



Skatterevisorenes Forening