

Den Norske Likelønnskommissjonen og Lønnsdannelsen i Offentlig Sektor¹

Artikkelen diskuterer bakgrunnen for den norske likelønnskommissjonens arbeid, med spesiell vekt på lønnsdannelsen i offentlig sektor, og viser hvordan de senere års utvikling i lønnsstrukturen i offentlig og privat sektor bidro til de tiltakene som kommissjonen har foreslått for Norge.



■ Erling Barth

Institutt for samfunnsforskning, Oslo

Innledning

Det var neppe tilfeldig at et av de første initiativene til en norsk like-lønnskommissjon kom fra Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, Unio, som organiserer store yrkesgrupper i offentlig sektor, som lærere og sykepleiere.² Store kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor hadde i lengre tid følt seg akterutseilt, og ønsket et sterkere fokus på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Samtidig har vedvarende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn vært et viktig tema for alle arbeidstakerorganisasjonene, og det faktum at lite hadde skjedd på dette området de siste ti-årene hadde skapt frustrasjon innenfor de fleste forhandlingsområdene.

Regjeringen Stoltenberg, som var en koalisjon mellom Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, tok forslaget om en likelønnskommissjon inn i sin såkalte "Soria Moria erklæring" som definerte regjeringens politiske plattform. I erklæringen heter det at "det må føres en arbeidslivspolitik som hvor likestilling og likelønn, utviklingsmuligheter og adgang til kompetanseoppbygging er sentrale elementer" og at regjeringen ville opprette en likelønnskommissjon. Likelønnskommissjonen ble oppnevnt i juni 2006 som en ekspertkommissjon ledet av Anne Enger, en tidligere minister og partileder for Senterpartiet i Norge.³ Kommisjonen knyttet til seg en referansegruppe med representanter fra hovedorganisasjonene i arbeidslivet, både fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Kommisjonen skulle gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge og vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene. Kommisjonen publiserte sitt arbeid i NOU 2008:6 "Kjønn og Lønn. Fakta og analyser for likestilling og likelønn" som kom ut i februar 2008.

■ ■ ■

Note 1 Denne artikkelen er en del av rapporteringen fra NFR prosjekt nr 194379/S20 ved Institutt for samfunnsforskning og ESOP, Økonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.

Note 2 Se NOU 2008:6, s.18.

Note 3 Kommisjonens øvrige medlemmer var Anne-Jorunn Berg, Hege Brækhus, Tom Colbjørnsen, Oddbjørn Raaum, Torgeir Stokke, Hege Torp og undertegnede.

Note 4 Ett av medlemmene, Tom Colbjørnsen, sluttet seg ikke til flertallets forslag til tiltak, men stilte seg bak kommisjonens situasjonsbeskrivelse og øvrige diskusjon. Jeg nøyer meg med å drøfte tiltakene som kommisjonens flertall står bak, uten videre presisering i det følgende.

Likelønnskommissjonen legger vekt på at det er flere sammensatte forklaringsfaktorer som ligger bak lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Den legger også vekt på at det er et samspill mellom tilpasningen i husholdningene og i arbeidsmarkedet som til sammen produserer lønnsforskjellene. Det er en av grunnene til at den fremmet forslag på begge arenaer. Kommisjonens flertall⁴ kom med flere forslag, blant annet likere fordeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far og rettigheter knyttet til ansiennitetstillegg ved fravær i forbindelse med permisjonen. Kommisjonen la også fram et forslag om at det gjennom omprioriteringer innenfor fastlagte rammer avsettes midler til kombinerte lavtlønns- og likelønnsstillegg i lønnsforhandlingene i privat sektor. Når det gjelder offentlig sektor foreslo kommisjonen følgende:

"Likelønnskommissjonens flertall foreslår at myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor. En forutsetning for å gjennomføre lønnsløftet, er at det etableres en avtale mellom partene om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Lønnsløftet kan ikke gjennomføres administrativt fra myndighetenes side alene. Forslaget vil være treffsikkert i forhold til verdsettingsdiskriminering av kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor." (NOU 2008:6)

Lønnsforskjeller og segregering på arbeidsmarkedet

Selv om de nordiske landene er kjent for høy grad av likestilling mellom kjønnene, er vi ikke nødvendigvis best i klassen når det gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Paradoksalt nok kan en av grunnene til dette være nettopp høy grad av likestilling: Høy sysselsettingsandel blant kvinner innebærer blant annet at kvinner som i andre land er hjemmeværende, er i jobb hos oss, og at en del jobber som i andre land utføres i hjemmet er organisert som lønnsarbeid hos oss, noe som alt i alt kan bidra til å trekke gjennomsnittslønnen for kvinner nedover. I 2004 var brutto lønnsgapet for EU-25 (og EU-15) ca 15 prosent. I Norge var det tilsvarende lønnsgapet 16 prosent, mens det var 17 prosent i Danmark og Sverige (NOU 2008:6). Likelønnskommissjonen tok for seg en stor mengde analyser av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. Sammenlikner vi tall for Norge med tall for Danmark, f.eks. fra Data Gupta et al (2006) Deding og Wong (2004) og Deding og Larsen

(2008) finner vi et sammenliknbart mønster mellom de to landene, både over tid og mellom kvinner og menn med ulike kjennetegn og bransjetilknytning.⁵

Et hovedresultat, både for Norge og Danmark, er at det gjennomgående er lavere lønn i bransjer og sektorer der det er relativt flere kvinner. Det at lønnsforskjellene synker når vi kontrollerer for yrke, betyr videre at kvinnedominerte yrker betaler dårligere enn mannsdominerte. Lønnsforskjellene henger altså systematisk sammen med segregering i arbeidsmarkedet. Kvinner og menn fordeler seg ulikt på ulike bransjer og sektorer, på ulike yrker og på ulike stillinger innenfor yrkene. Det slående er at segregeringen er så systematisk: Kvinnene er gjennomgående i jobber med lavere lønn enn menn. Dette mønsteret ser vi også når vi ser på fordelingen av kvinner og menn mellom offentlig og privat sektor: Kvinner jobber i mye større grad i offentlig sektor enn menn i våre land. Dette skyldes blant annet at store velferdsoppgaver, som helse og undervisning, for det første er organisert som lønnsarbeid i våre land, men også at vi har plassert produksjonen av disse godene i stor grad innenfor offentlig sektor.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har historisk sett gått ned. Men denne utviklingen ser ut til å ha stoppet opp i mange land. Likelønnskommissjonen la vekt på at det kunne se ut til at kvinnes relative forbedring ser ut til å ha stoppet opp på 1980 tallet i Norge. På bakgrunn av figuren vist nedenfor, skriver de:

”Ser vi på gapet i timelønn mellom kvinner og menn med samme lengde på utdanning og potensiell yrkeserfaring, bekrefter denne analysen en utjevning frem til midten på 80-tallet. Deretter har forskjellen i timelønn vært relativt stabilt de siste 20 årene og det er få tegn til

utjevning. Timelønnsforskjellene utviklet seg fra rundt 23 prosent i 1973 til om lag 15 prosent på midten av 80-tallet.” (NOU 2008:6: s. 52).

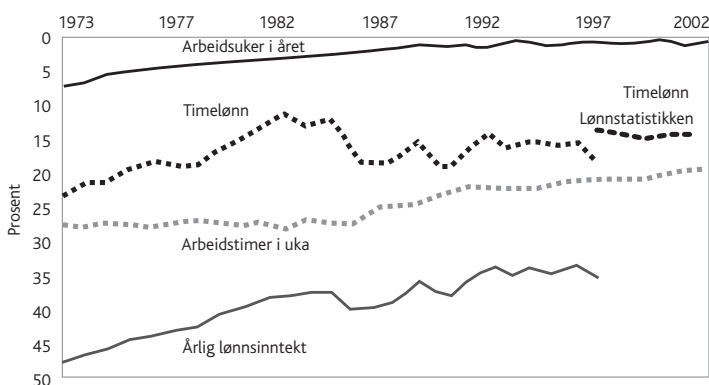
Figuren viser nettofratrekket for kvinner i årlig lønn, arbeidstid og time-lønn fra ulike kilder, beregnet ut fra en enkel regresjonsanalyse som kontrollerer for utdanning og potensiell yrkeserfaring (se Barth og Dale-Olsen, 2004). Vi ser at opphenting i årlig lønnsinntekt i hovedsak skjedde som en følge av opphenting i timelønn fram til midten av 1980 tallet. Deretter har all opphenting skjedd som følge av tilnærmingen i arbeidstid snarere enn i timelønn. Timelønnsforskjellen har vært relativt stabil siden midten av 1980 tallet. Barth og Dale-Olsen (2004) bemerker at denne utviklingen har skjedd til tross for økt yrkesaktivitet blant kvinner og økt utdanningsnivå, men peker også på at høyt utdannede kvinner har strømmet nettopp til offentlig sektor som har en lavere lønnspremie for utdanning.

Lønnsdannelsen i offentlig sektor

Lønnsdannelsen i offentlig sektor er på mange måter unndratt markedets disiplin. For det første er produksjonen i offentlig sektor som regel skjermet mot konkurranse. Mange av de oppgavene vi setter til offentlig sektor er nettopp plassert der fordi vi mener de av forskjellige grunner ikke egner seg til å konkurransesettes, andre er plassert der av mer historiske årsaker. Uansett er virksomhetene i offentlig sektor underlagt andre styringsverktøy enn ren lønnsomhet og markedskonkurranse. For det andre er mange av oppgavene i offentlig sektor utført av yrkesgrupper som ikke har særlige alternative arbeidsmarkeder. Stat og kommune er i mange tilfeller så og si enkjøper av bestemte yrkesgrupper. Arbeidsgiverne i offentlig sektor oppnår derfor ofte monopsonimakt, særlig dersom de koordinerer sin lønnspolitikk, innefor mange arbeidsmarkeder. Dette kan i mange tilfeller gjelde for yrkesgrupper som politi, lærere, sykepleiere eller bibliotekarer, som har små arbeidsmarkeder utenfor offentlig sektor.

Denne monopsonimakten møtes med organisering også på arbeidstakersiden. Det er neppe tilfeldig at det er i offentlig sektor at fagforeningene står sterkest i de fleste land i dag. Lønningene i offentlig sektor fastlegges i et komplisert spill mellom politikk, marked og forhandlinger. Det er derfor vanskelig å komme med markedsbaserte argumenter innenfor offentlig sektor; og det er like vanskelig å hevde med god grunn at den lønnen som oppstår gjennom forhandlinger nødvendigvis er den riktige, enten det er markedsargumenter eller rettferdighetsargumenter som legges til grunn.

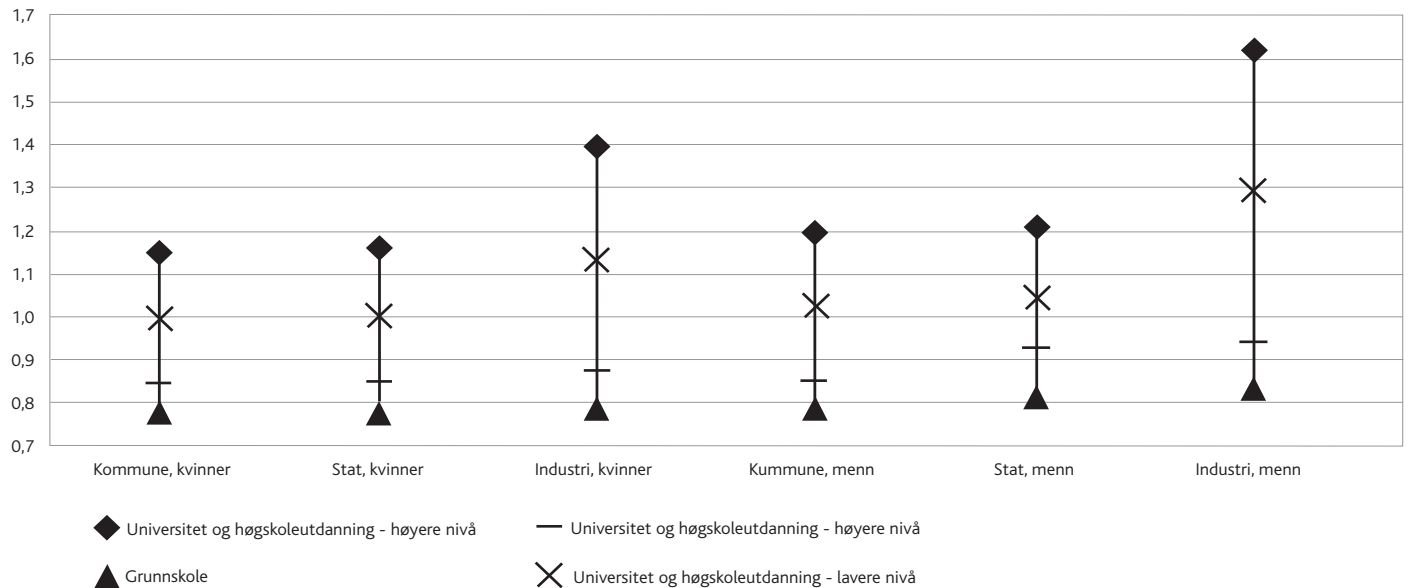
Figur 1. Lønns- og inntektsforskjellene mellom kvinner og menn, 1973-2002.



Note: Figuren er hentet fra NOU:2008:6 (Figur 4.2). Tall fra Barth og Dale-Olsen (2004).

■■■
Note 5 Se Barth (2010) for en kortfattet diskusjon.

Figur 2. Lønsspennet i offentlig og privat sektor for kvinner og menn.



Note: Figur fra NOU 2008:6, figur 11.12. Tall fra Nilsen og Schøne (2007).

Lønningene i offentlig sektor er mer sammenpresset enn lønningene i privat sektor. Figur 2, som kommisjonen har hentet fra Nilsen og Schøne (2007), illustrerer dette poenget. Nilsen og Schøne (2007) bruker separate regresjonsanalyser fra hver sektor for å illustrere lønns-spredningen innen og mellom sektorer i Norge. Alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring. Referansepersonen er en kvinne med universitet og høgskoleutdanning på lavere nivå som arbeider i kommuneal sektor. Hun har følgelig verdi 1. Figuren viser at offentlig sektor, særlig staten, har en mer sammenpresset lønnsstruktur enn privat sektor. Særlig er det en sammenpressing i toppen av lønnsfordelingen i stat og kommune. Høyt utdannende ansatte tjener langt mindre i offentlig sektor enn i privat industri.

Det er flere grunner til den sammenpressede lønnsstrukturen i offentlig sektor, betydningen av forhandlinger og fagforeningenes, og særlig LOs styrke, spiller nok en stor rolle. Likelønnskommisjonene legger også vekt på at den lønnsmoderasjon som ble gjennomført i Norge gjennom det såkalte Solidaritetsalternativet på 1990 tallet (se f.eks. Holden utvalgets instilling, NOU:2003), i hovedsak for å holde sysselsettingsnivået høyt, ble gjennomført på en måte som virket særlig sammenpressende på lønningene i offentlig sektor. I offentlig sektor var kronetillegg heller enn prosenttillegg normen, særlig i denne perioden. Kronetillegg innebærer en vedvarende sammenpressing av lønningene over tid.

Kommisjonen sier følgende:

”Gjennom det inntektspolitiske samarbeidet på 90-tallet fikk altså utdanningsgrupper i offentlig sektor en dårlig lønnsutvikling sammenlignet med tilsvarende grupper i privat sektor. Denne utviklingen har imidlertid ikke bare grunn i sammenpressingen i offentlig sektor. Parallelt har lønnsdannelsen for tilsvarende utdanningsgrupper (grupper med tilsvarende utdanningslengde) i privat sektor ikke vært underlagt verken profil eller rammer fra LO-NHO-området. Dermed har lønnsveksten kunnet ta av i privat sektor, og medvirket til at forskjellen til lønnsveksten for tilsvarende grupper i offentlig sektor er blitt ekstra stor. Spesielt synlig har dette vært for grupper med lang høyere utdanning.” (NOU 2008:6: s 156)

Et annet poeng fra Holden utvalgets innstilling, er forskjeller i oppgjørformene når det gjelder funksjonærlønninger. For det første er det forskjell mellom hvordan lønningene for funksjonærer fastsettes i offentlig og privat sektor; i privat sektor er ofte store funksjonærgrupper i større grad lokalt bestemt, og også utenfor tarifforhandlingene, lenge etter at hovedforhandlingene er gjennomført. For det andre ble ikke funksjonærlønnsveksten fra privat sektor regnet fullt inn i beregningsgrunnlaget for oppgjørene i offentlig sektor.

Forskjellene i lønnsstruktur mellom offentlig og privat sektor har betydning for lønns-gapet mellom kvinner og menn. Torp og Schøne (2005) tar for seg blant annet lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor perioden 1997-2003. Analysene er basert på grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk. Analysene er begrenset til

Tabell 1. Kvinnefratrekk i lønn etter utdanning. Brutto og Nettofratrekk. Prosent lavere timelønn for kvinner, 1997-2003

	1997	1999	2001	2003
Bruttofratrekk				
- grunnskole	-12,8	-12,7	-13,3	-13,3
- videregående skole	-13,5	-13,8	-14,1	-13,8
- universitet og høyskole, lavere grad	-19,6	-20,2	-20,5	-19,8
- universitet og høyskole, høyere grad	-15,9	-17,6	-17,4	-17,2
Nettofratrekk				
- grunnskole	-11,5	-11,3	-11,3	-11,2
- videregående skole	-11,6	-11,9	-11,7	-11,8
- universitet og høyskole, lavere grad	-11,8	-12,4	-11,9	-11,2
- universitet og høyskole, høyere grad	-7,46	-9,4	-9,0	-8,5

Note: Tabellen viser fratrekk (forskjell) i lønn for kvinner sammenliknet med menn. Brutto= forskjell i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn innenfor hver utdanningsgruppe. Netto= kontrollert for sektor (offentlig versus privat) og potensiell yrkeserfaring (regresjonsanalyser med logaritmen til beregnet timelønn som avhengig variabel). Separate analyser for hver utdanningsgruppe. Kilde: Torp og Schøne (2005).

heltidsansatte. Analysevariabelen er timelønn. I analysene benyttes begrepene bruttofratrekk og nettofratrekk. Bruttofratrekket angir hvor mye lavere lønn kvinner har sammenliknet med menn på samme utdanningsnivå. Nettofratrekket angir hvor mye lavere lønn kvinner har når det også kontrolleres for potensiell yrkeserfaring og sektor (privat versus offentlig), dvs. når de sammenlikner kvinner og menn på samme utdanningsnivå, med samme potensielle yrkeserfaring og som arbeider i samme sektor. Analysene gjøres separat for fire ulike utdanningsnivåer.

Tabellen illustrerer betydningen av lønnsnivået i offentlig sektor for forskjellene mellom kvinner og menn med ulikt utdanningsnivå. Først ser vi at bruttofratrekket er størst for lønnstakere med universitets- og høyskoleutdanning av lavere grad (om lag 20 prosent), noe lavere for universitets- og høyskoleutdanning av høyere grad og minst for lønnstakere med bare grunnskole (om lag 13 prosent). Det ser altså ut som om lønnsforskjellene er størst blant de med høyere utdanning.

Dernest kontrollerer man for hvilken sektor man jobber i. Når man gjør dette blir resultatet det motsatte: Nettofratrekket er minst for lønnstakere med universitets- og høyskoleutdanning av høyere grad (akademikere), om lag 8 prosent i 2003. For de tre andre utdanningsgruppene ligger fratrekket på om lag 12 prosent. Nettofratrekket er mindre enn bruttofratrekket for alle fire utdanningsnivåer og forskjellen mellom brutto og netto er særlig stor for arbeidstakere med høyere utdanning.

Dette mønsteret skyldes altså at kvinner med høyere utdanning oftere jobber i offentlig sektor som betaler mindre for utdanningen enn privat sektor. Når offentlig sektor belønner utdanning mindre, går dette særlig ut over mange av de kvinnedominerte utdanningene.

Lokal versus sentral lønnsdannelse i offentlig sektor?

Det er mange forhold som bestemmer hva som lønner seg for de ansatte: sentrale eller lokale forhandlinger. I hvor stor grad grupper av ansatte er substitutter eller komplementar, og ulike gruppers relative forhandlingsmakt spiller en stor rolle. Sentralisering kan ha flere effekter på kvinners relative lønn. For det første fører sentralisering gjerne til en sammenpressing, noe som ofte tjener kvinner. Men som vi har sett er dette ikke tilfellet når sammenpressingen skjer der kvinner har relativt høyere kvalifikasjoner. Samtidig fører sentralisering til at det blir mindre lokalt ansvar for lønn, og kanskje derfor enklere å diskriminere på grunnlag av kjønn, enn det som vil være mulig ved lokale forhandlinger når ansvaret for relative posisjoner flyttes ut av virksomheten. Både markedsargumenter og forhold knyttet til ulik forhandlingsmakt sentralt og lokalt kan også variere over tid. I tider med økende etterpørsel etter typiske kvinneyrker kan man tenke seg at en mer lokal lønnsdannelse er gunstig nettopp for kvinneyrkene, særlig for å motvirke monopsonimakten til koordinerte arbeidsgivere i offentlig sektor. Samtidig kan dette være et tveegget sverd når konjunktorene snur.

Likelønnskommissjonen er nokså vag når det gjelder dette spørsmålet, og synes ikke å konkludere i den ene eller annen retning. Ut fra et kvinnelønnsperspektiv finnes det argumenter som går begge veier, blant

annet avhengig av hvordan alternativene ser ut i privat sektor og forhandlings situasjonen lokalt. I Norge har Akademikerne tradisjonelt kjempet for mer lokal lønn, mens LO holder på mer sentralisering. Disse posisjonene reflekterer nok både forhandlingsmakt og alternative markedsmuligheter for de ulike gruppene.

Kan lønnsnivået i offentlig og privat sektor sammenliknes?

Det er flere forhold som gir avvik mellom lønnsnivået i offentlig og privat sektor. For det første kan det være sikrere jobber i offentlig sektor, og for det andre kan andre ytelser som pensjonsopptjening og permisjonsrettigheter, være bedre i offentlig sektor. Slike forhold kan legitimere lønnsforskjeller mellom sektorene. Samtidig peker likelønnskommissjonen på at ordninger som bonusutbetalinger og andre frynsegoder har større omfang i privat sektor. Alt i alt kommer ikke kommisjonen med noen presis konklusjon på hvordan lønningene mellom sektorene skal sammenliknes. Her er det opplagt behov for mer kunnskap.

Et likelønnsloft i offentlig sektor

Selv om kommisjonen etterlater seg noen uavklarte spørsmål, er den altså samtidig ganske klar i sine konklusjoner, og anbefaler et likelønnsloft for kvinneyrkene i offentlig sektor som ett av flere tiltak. Den anbefaler at regjeringen bevilger om lag 3 milliarder i "friske midler" gjennom statsbudsjettet, som kan brukes til dette formål. Kommisjonen legger vekt på at et ensidig loft for enkelte yrker ikke vil ha noen effekt, fordi den regner med at et slikt loft for noen yrker lett blir tatt igjen av andre yrker i neste omgang, nettopp fordi det ser ut til å være vanskelig å forandre på relative posisjoner mellom ulike yrker. Den anbefaler derfor arbeidsgiverne i offentlig sektor å tilby et ekstraordinært lønnsloft for enkelte yrker, betinget av at lønnsloftet ikke i neste omgang innebærer kompensatoriske krav fra andre grupper.

Likelønnskommissjonen legger stor vekt på at lønnsloftet for kvinneyrker i offentlig sektor er forankret hos partene selv: "Likelønnskommissjonens flertall vil advare mot å gjennomføre tiltaket uten at det er tilstrekkelige forsikringer mot at slike utilsiktede konsekvenser vil utløses. Det kreves solidaritet fra brede grupper arbeidstakere, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne dersom virkningen av lønnsloftet skal bli varig" (s 224). To tredjedel kvinner er antydnet som et eksempel på et kvinne-dominert yrke kan være, men kommisjonen legger vekt på at partene selv må definere hva som er et kvinne-dominert yrke.

■ ■ ■

Note 6 Det følgende er hentet ut fra rapporten til det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene: "Etter Inntektsoppgjørene 2010. Oppsummering av lønnsoppgjørene og statistikk for lønn og lønnsfordeling", Arbeidsdepartementet. Jeg nøyer meg med å drøfte de deler av avtalene som spesifikt går inn på likelønnsoppgjøret.

Hva har så blitt resultatet så langt?

I oktober 2009 la den nye regjeringen Stoltenberg fram en ny "Soria Moria II erklæringen". Her sier regjeringen blant annet:

"I tillegg er likelønn og utjevning av lønnsforskjeller viktige mål for inntektspolitikken. For å oppnå resultater på dette området må partene i arbeidslivet komme til enighet om hvilke yrkesgrupper som skal prioriteres, og det må være enighet om at nye relative lønnsforhold ikke skal utløse kompensasjonskrav fra andre grupper. På dette grunnlag er regjeringen beredt til å gå inn i en dialog med partene om likelønn. Regjeringen vil be partene avklare om det er grunnlag for et særskilt likelønnsloft 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 likelønnsoppgjøret det nødvendige fokus i de kommende tariffhandlinger også i privat sektor. Avhengig av hvor langt partene har kommet i dette arbeidet er regjeringen innstilt på å gå inn i en nærmere dialog om likelønnsoppgjøret allerede i forbindelse med tariffoppgjøret 2010."

Alle partene fremhevet likelønnsoppgjøret i sine krav og retningslinjer før oppgjøret i 2010. Nå er oppgjøret i havn, og hva ble så resultatet?⁶ I frontfaget, som omfatter store deler av konkurranseutsatt industri og som forhandler først, ble det satt av et lav- og likelønns tillegg på kr 0,50 per time til fordeling på den enkelte bedrift. Likelønns tillegget skal partene lokalt gjennom forhandlinger benytte til "å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn" I forhandlingene om likelønns tillegget skal partene framskaffe oversikt over lønn for ulike grupper, fordelt på kjønn, kartlegge kriterier for ansiennitetstillegg i forbindelse med permisjoner, mv. Dersom deler av lav- og likelønns potten ikke benyttes til å rette opp skjevheter skal den fordeles med like stort beløp per time ansatt. Likelønnsbestemmelsene ble stort sett kopiert over i andre avtaler i LO-NHO området. Det samme gjelder andre deler av privat sektor. Et unntak er finansnæringen der det ble tilføyd en ny setning om konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn kjønn, men ikke avsatt en tilsvarende likelønns pott.

I statlig sektor ble det satt av egne midler i de sentrale justeringsforhandlingene innenfor en ramme på 1,0 prosent til "særskilte likelønns tiltak som i hovedsak tilgodeser stillingskoder med minst 60 prosent kvinner og hvor flertallet med tre års utdanning eller mer prioriteres." I tillegg skulle kvinner ha en større andel enn årsverksfordelingen tilsier i de lokale forhandlingene, som omfatter 0,8 prosent av den totale lønnsrammen.

I kommunal sektor ble det brudd i forhandlingene og streik. Partene ble til slutt enige om et oppgjør der det skulle gis et tillegg på kr 2000 til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning, og et generelt tillegg på 1,15 prosent til undervisningsstillinger. Også her ble det enig-

het om at de lokale forhandlingene skulle gi kvinner en større andel av den avsatte potten enn det som årsverksfordelingen tilsier. I Spekter området, som omfatter de store helseforetakene, ble det også satt av en lav- og likelønnpott, samtidig som en del store kvinneyrker, som sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere fikk egne tillegg.

Alt i alt er det en tydelig likelønnsprofil ved dette oppgjøret. Samtidig er ikke oppgjøret like ambisiøst som den norske likelønnskommissjonen la opp til. Vi vet ennå ikke om oppgjøret slår ut i endrede relative lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor, og i hvor stor grad oppgjøret i offentlig sektor, som spesielt tilgodeser yrkesgrupper med høy kvinneandel, faktisk slår ut i reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. En god del av likelønnsambisjonene er også delegert ut til de lokale forhandlingene som skjer senere på høsten.

Likelønnskommissjonen la vekt på at et lønnsloft for kvinner måtte være forankret hos partene i arbeidslivet. All erfaring med lønnsfastsettelse gjennom forhandlinger og overenskomster tilsier at det er vanskelig å endre relative lønninger, som er nettopp det som må til for å endre lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Det vel her utfordringene kommer framover.



Referanser

- Barth, Erling (2010) "Ligeløn: Analyser og tiltag" kapittel 12 i Deding, Mette og Helle Holt (reds). Hvorfor har vi lønsforskjelle mellom kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark København: SFI: Det Nationale Forskningscenter for velfærd.
- Barth, Erling og Harald Dale-Olsen (2004): «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv» i Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2004.
- Blau, Francine.D. and Kahn, Lawrence M. (1992.) "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." American Economic Review, Papers and Proceedings, 82, pp. 533-36.
- Datta Gupta, Nabanita & Ronald L. Oaxaca & Nina Smith, (2006) "Swimming upstream, floating downstream: Comparing women's relative wage progress in the United States and Denmark," Industrial and Labor Relations Review, ILR Review, ILR School, Cornell University, vol. 59(2), pages 243-266, January.
- Deding, Mette & K. Wong (2004): Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001. København: Socialforskningsinstituttet 04:10
- Deding Mette og Mona Larsen (2008) Lønnsforskjelle mellom men og kvinner 1997-2006, København: Socialforskningsinstituttet 08:28
- Nilsen, Kjersti Misje og Pål Schøne (2007): Den norske forhandlingsmodellen i et likelønns-perspektiv. ISF rapport 2007:5. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- NOU (2008) "Kjønn og lønn. Fakta og analyser for likestilling og likelønn" Norges offentlige utredninger 2008:6.
- NOU (2003): "Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs" Norges offentlige utredninger 2003:13.
- Torp, Hege og Pål Schøne (2005): «Økt avkastning av utdanning etter 2000» i Søkelys på arbeidsmarkedet, 22:95-103. Institutt for samfunnsforskning, Oslo