

The page features a decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes, each with a lighter blue ring around its center. These circles are arranged vertically and are connected by thin blue lines that extend from the top-left and bottom-right corners of the page towards the center, creating a sense of movement and depth.

Likelønn i staten – hovedtariffoppgjøret 2010

Rapport fra partsammensatt arbeidsgruppe

Innholdsfortegnelse

Bakgrunn:	3
Grunnlaget for arbeidet	4
Likelønn	4
Likelønnskommisjonens tilnærming	4
Statens særpreg	5
Det statlige tariffområdet – statens lønssystem	5
Fastsettelse av lønn	6
Det statlige tariffområdet – sammensetning	7
Innledning	7
Alder og kjønn	8
Deltid	8
Kjønnsammensetning - Utvikling	9
Utdanningsnivåer – kvinner og menn	10
Kvinner og ledelse	12
Utviklingstrekk	13
Det statlige tariffområdet - Lønn, kjønn og lønnsforskjeller	14
Lønn og alder	15
Lønnsutvikling for identiske personer 2002 - 2008	19
Kjønnsfordeling på rammer og spenn	20
Sammendrag og vurdering av kunnskapsgrunnlaget	22
Tiltak for å fjerne eller redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller	24
Ambisjon for likelønnsarbeidet i staten	24
Lønnsloft for utvalgte kvinnedominerte grupper	24
Andre tiltak som kan ha betydning for likelønnsutvikling i statlig tariffområde	26
Internasjonale og nasjonale forpliktelser, lover og avtaler	30

Bakgrunn

I mellomoppgjøret 2009 ble partene enige om følgende protokolltilførsel (protokolltilførsel nr.3): *”Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra FAD 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 likelønnsloft 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.”*

Den partssammensatte arbeidsgruppen hadde sitt første møte 16. september 2009. Siste møte ble avholdt 12. februar 2010.

Arbeidsgruppen har hatt denne sammensetningen:

LO Stat:

Turid Lilleheie

Randi Stensaker

YS Stat:

Kristine Sandvik

Fredrik Støtvig

Unio:

Jorunn Solgaard

Eirik Rikardsen

Akademikerne:

Greta Torbergsen

Per Egeness

Fornyings- og administrasjons- og kirke departementet (FAD):

Oddbjørn Tønder (leder)

Arnulf Leirpoll

Bård Westbye

Reidun Slåen

Lidia Logacheva

FAD har hatt sekretariatsfunksjonen for arbeidsgruppen.

Grunnlaget for arbeidet

Arbeidsgruppen er enig i at protokolltilførsel nr. 3 i forbindelse med mellomoppgjøret 2009 legges til grunn som mandat for arbeidsgruppen.

Likelønn

Definisjonen:

I likestillingsloven § 5, er følgende definisjon av likelønn nyttet ”*Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn*”.

Likelønnskommisjonens tilnærming

I Likelønnskommisjonens rapport (NOU 2008: 6) pkt 4.4 sier kommisjonen: ”*Likelønn for kvinner og menn er ikke et mål om lik lønn for alle, men at lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn og at urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn ikke kan aksepteres.*”

I sitt arbeid peker Likelønnskommisjonen på tre ulike former for diskriminering som kan være årsak til mangel på likelønn. Det er lønnsdiskriminering for samme arbeid, stillingsdiskriminering og verdsettingsdiskriminering.

- Lønnsdiskriminering kan oppstå ved at kvinner mottar lavere lønn enn menn med samme stilling i samme virksomhet.
- Stillingsdiskriminering finner sted når menn og kvinner har ulik adgang til stillinger og virksomheter, og dels ulike muligheter til senere forfremmelser. Dersom kvinner stenges ute fra de best betalte stillingene, selv om de har like gode kvalifikasjoner som menn, vil stillingsdiskriminering føre til lønnsdiskriminering. Stillingsdiskriminering kan også være årsak til kjønnssegregering i arbeidsmarkedet.
- Verdsettingsdiskriminering kan oppstå ved at kvinnedominerte yrker lønnes dårligere enn mannsdominerte yrker, til tross for at kompetansekrav og andre lønnsrelevante faktorer ellers er like. Kjønnssegregering på stillinger og yrker er en forutsetning for at verdsettingsdiskriminering skal føre til lønnsforskjell mellom kjønnene.

Lønnsstatistikken for hele arbeidslivet under ett viser klart at kvinner i snitt tjener mindre enn menn. Kommisjonen har i fem hovedpunkter sammenfattet hva den mener er viktige forklaringsfaktorer bak lønnsgapet mellom kvinner og menn:

- a. Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag.
- b. Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet.
- c. Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.
- d. Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn.
- e. Lønnsforskjellene vokser i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen foreslår følgende tiltak for likelønn:

1. Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling.
2. Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.
3. Kombinerte lavløns- og kvinnepotter i privat sektor.
4. Likere deling av foreldrepermisjonen.
5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon.
6. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger.

Som det fremgår av tiltakene, faller tiltak 1, 3 og 6 utenfor arbeidsgruppas mandat. Partene ser på tiltak 2 som det viktigste tiltaket for å starte arbeidet med likelønnsloft. Øvrige tiltak jf 4 og 5 vil være tiltak som på sikt sikrer at likelønnsloftet blir ivaretatt, og at man kan fortsette arbeidet med å tette likelønns-gapet.

Statens særpreg

I utvalgets mandat er begrepet ”statens særpreg” nyttet. Med ”statens særpreg” i denne sammenheng har partene ment, at de tiltakene som skal gi grunnlag for ett likelønnsloft, må tilpasses dagens lønssystem i det statlige tariffområdet. Statlige virksomheter skiller seg fra private bedrifter ved at statlige virksomheter driver forvaltning og myndighetsutøvelse, samtidig som demokratiske verdier skal ivaretas. Demokratiske verdier kan beskrives som politisk demokrati, rettssikkerhet, likebehandling og etikk. Partene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden må på en helhetlig måte ivareta disse elementene, samtidig som man skal legge til rette for at staten både kan rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Som arbeidsgiverpart er FAD i en særstilling fordi regjeringen har et overordnet nasjonalt ansvar for lønnsutviklingen og sysselsetningen.

Det statlige tariffområde – statens lønssystem

Det statlige tariffområdet blir mer og mer et funksjonærrområde, hvor om lag to tredjedeler av de ansatte har høyskole eller universitetsutdanning.

Lønssystemet i staten er en integrert del av lønns- og personalpolitikken. Lønssystemet i staten er et landsdekkende system og gjelder alle ansatte i statens tjeneste som er omfattet av tjenestetvistloven.

Lønssystemet i staten er et enhetlig og helhetlig dekkende system, hvor man har kombinert deler av et normallønssystem og et minstelønssystem. Lønssystemet er basert på toårige hovedtariffavtaler, med gjensidig rett til å kreve forhandlinger i andre avtaleår (mellomoppgjørene). Arbeidstakerne i staten lønnes etter stillingens oppgaver, kompleksitet, funksjon og ansvar. Statens lønssystem er dermed ikke et kompetansesystem, hvor man lønner etter utdanning.

I staten er det likelydende hovedtariffavtaler, inngått mellom staten ved FAD og hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne). Hovedtariffavtalen (HTA) omfatter generelle lønns- og arbeidsvilkår, mens andre forhold er regulert i lokale og sentrale særavtaler. Lønnsutviklingen i avtaleperioden reguleres i hovedsak gjennom HTA. Stortinget vedtar oppgjøret ved en stortingsproposisjon etter at forhandlingene er slutført mellom FAD og hovedsammenslutningene.

Alle arbeidstakere som går inn under Lov om offentlige tjenestetvister er omfattet av HTA, dersom ikke annet er avtalt. De som er tatt ut av HTA er overenskomstlønne, dommere og ledere i statens lederlønnssystem.

Alle arbeidstakere i staten er tilsatt i stillinger med bestemte stillingskoder. Til hver kode hører det en stillingsbetegnelse. Til hver stillingskode svarer det også en lønnsramme eller et lønsspenn med flere lønnstrinnsalternativer. Om lag 53 prosent av de ansatte i staten er innplassert i stillinger som er på lønnsrammer.

Stillingskodene er inndelt i kategorier som igjen er samlet i gjennomgående og etatsvise lønnsplaner. En lønnsplan omfatter enten stillinger som man naturlig betrakter som en

yrkesgruppe (for eksempel bibliotekarer, fengselsbetjenter). Andre gruppeinndelinger er mindre ensartede som saksbehandlere og kontormedarbeidere med flere. Enkelte stillingskoder kan omfatte flere funksjoner og utdanningsgrupper (for eksempel kode 1408 Førstekonsulent og kodene 1434 og 1436 Rådgiver). Lønnsplanene angir en karriereutvikling for vedkommende stillingsgruppe, for eksempel for kontorpersonell, forskere mv. Lønnsplanene og stillingskodene inneholder bestemmelser om opprykksmuligheter, godskrivningsregler og lønnstrinns plassering.

Alle arbeidstakere i staten gis ved tilsetting innplassering i en stillingskode og et lønnstrinn på hovedlønnstabellen (A-tabellen). Til hvert lønnstrinn på hovedlønnstabellen svarer det et kronebeløp. Lønssystemet har tre sentrale virkemidler for regulering av lønn for arbeidstakerne:

- Generelt tillegg (hovedlønnstabellen, A-tabellen).
- Sentrale justeringer av stillingsgrupper/koder, oppretting og endring av stillingskoder, utforming av lønnsrammene og spennene, generell nivåheving for en sektor og/eller lønnsjustering innen definerte stillingskoder/grupper.
- Lokale forhandlinger.

Det er opp til de sentrale parter i tariffoppgjørene å avgjøre hvordan tariff tilleggene i den økonomiske rammen skal fordeles.

De sentrale parter har i forbindelse med tariffoppgjørene muligheter til å avtale føringer og innretning ved hjelp av de nevnte virkemidlene. I flere oppgjør har partene bl.a. avtalt kvinneføringer både i sentrale justeringer og lokale forhandlinger, ved at kvinner skal gis mer enn pro rata av hva deres andel av lønsmassen tilsier. De fleste oppgjørene i staten har også hatt en lavlønsprofil. Dette har sammen med de strukturelle endringene som har skjedd i staten, medført at antallet lavlønnede er sterkt begrenset. I dag finnes det flere menn enn kvinner i de laveste lønnstrinnene.

Fastsettelse av lønn

Lønn til den enkelte ansatte fastsettes ved tilsetting i stillingen. Deretter er det i hovedsak tillegg fastsatt i de sentrale lønnsforhandlingene som bestemmer den enkeltes lønnsnivå. Lønnsnivået kan imidlertid også endres i lokale forhandlinger, jf. HTA pkt. 2.3.3 og 2.3.4.

Det statlige tariffområdet – sammensetning

Innledning

I det statlige tariffområdet¹ var det pr 1.10.2008² av 137 567 ansatte, som utfører 127 198 årsverk. Totalt arbeidet 114 663 heltid og 22 904 deltid. Av totalt antall ansatte 137 567 var det 65 464 kvinner og 72 103 menn. Herav 50 241 kvinner som arbeidet heltid og 15 223 som arbeidet deltid. Tilsvarende arbeidet 64 422 menn heltid og 7 681 deltid. Det er i overkant av 52 prosent menn og i underkant av 48 prosent kvinner ansatt i staten.

Statlige toppledere, dommere og overenskomstlønnede er med i det statlige tariffområdet, men er tatt ut av hovedtariffavtalen i staten. Sykehus og helseforetakene er ikke en del av det statlige tariffområdet, men hører inn under tariffområdet Spekter.

Tabell 1 gir en oppsummering av omfanget og sammensetningen av alle tilsatte i det statlige tariffområdet. Den viser blant annet at to tredjedeler av de deltidsansatte er kvinner.

Tabell 1. Ansatte i statlig tariffområde etter kjønn og stillingsandel pr. 1.10.2008

	Totalt	Kvinner	Menn
Ansatte	137 567	65 464	72 103
Andel		48%	52%
Årsverk	127 198		
Heltid	114 663	50 241	64 422
Andel		44%	56%
Deltid	22 904	15 223	7 681
Andel		66%	34%

De største sektorene i det statlige tariffområdet er:

Høyskoler og universitet med over 25 000 årsverk, Forsvaret med over 15 000 årsverk, Nav med over 12 500 årsverk, politi- og lensmannsetaten med over 11 000 årsverk, Skatteetaten, Vegvesenet, Barne-, ungdoms- og familieetaten med om lag 5 000 årsverk hver. Forsvaret er en klassisk mannsarbeidsplass, likeledes er flertallet i politi- og lensmannsetaten menn. Det er et flertall av kvinner i Nav og Barne-, ungdoms- og familieetaten.

Flertallet av kvinner er tilsatt på lønnsrammer, og det er tilsatt flest menn på lønnsspenn.

Tabell 2. Heltidstilsatte i lønnsspenn og lønnsrammer 1.10.2008

	Antall heltid		
	Alle	Kvinner	Menn
Totalt	114 663	50 241	64 422
Lønnsspenn	56 671	20 908	35 763
Lønnsrammer	57 992	29 333	28 659

¹ Det statlige tariffområdet er her de ansatte som er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten (HTA)

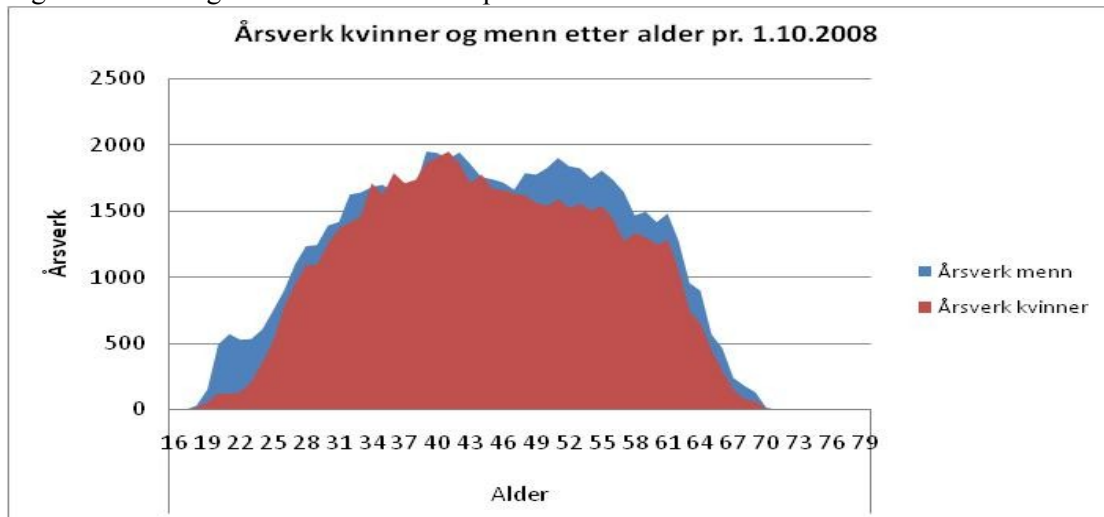
² Statens sentrale tjenestemannsregister, siste telling 01.10.2008

Alder og kjønn

Gjennomsnittsalderen for tilsatte innenfor det statlige tariffområdet er høyere enn i andre sektorer, og var i 2008 på om lag 44 år. Gjennomsnittsalderen for nytilsatte i det statlige tariffområdet var på om lag 34 år.

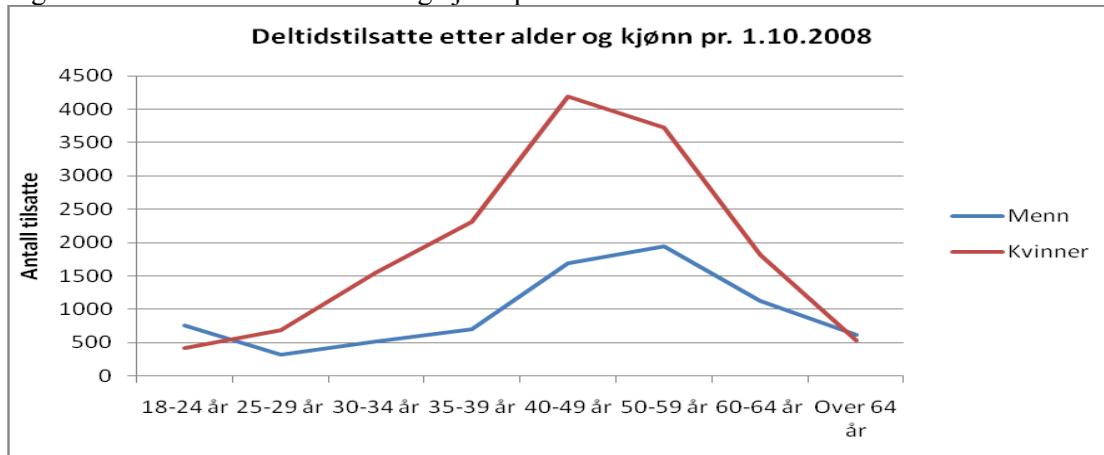
Figur 1 viser at det er omtrent like mange kvinner og menn (i antall årsverk) i intervallet 30-40 år, men fra 40 år og ut karrieren er det flere menn enn kvinner.

Figur 1. Fordeling av årsverk etter alder pr. 1.10.2008.



Figuren under (figur 2) viser at blant deltidstilsatte er det flest kvinner i aldersgruppa 40 til 49 år, men det er flest menn i aldersgruppa 50 til 59 år.

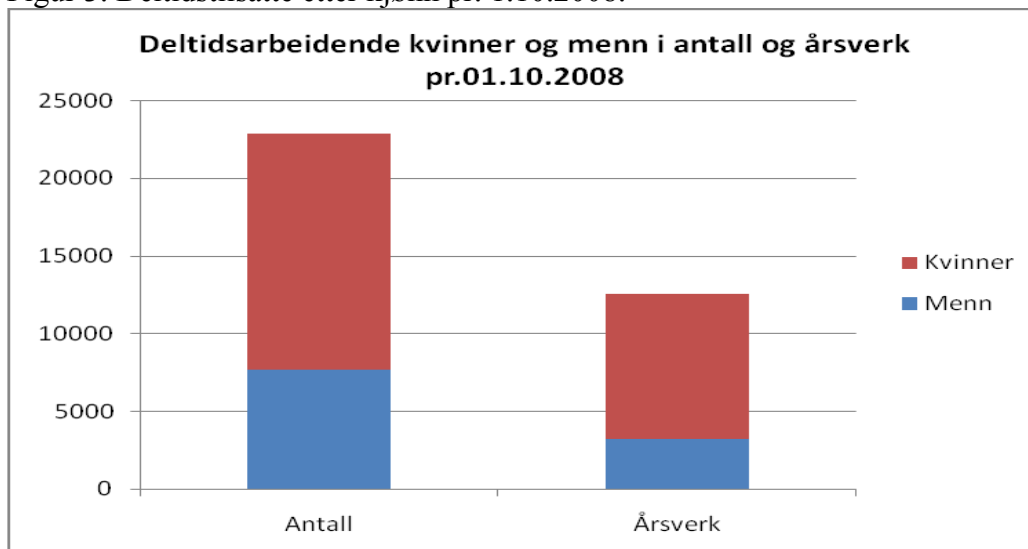
Figur 2. Deltidstilsatte etter alder og kjønn pr.1.10.2008



Deltid

Som nevnt ovenfor utgjør kvinner to tredjedeler av alle deltidsansatte i det statlige tariffområdet. Figur 3 illustrerer også at blant deltidstilsatte er det flest kvinner, både i antall tilsatte og antall årsverk.

Figur 3. Deltidstilsatte etter kjønn pr. 1.10.2008.



Tabell 3 viser at det er tre ganger så mange kvinner som menn som har en stillingsandel på mellom 30 og 99 prosent. Men det er nesten dobbelt så mange menn som kvinner som jobber under 30 prosent. Dette er i hovedsak mindre bistillinger i universitets- og høyskolesektoren.

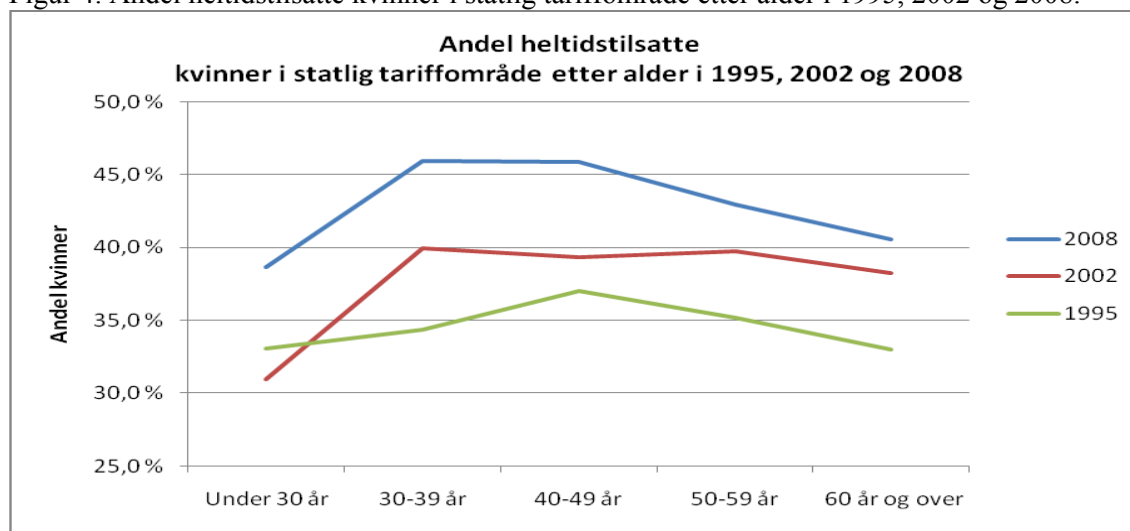
Tabell 3. Antall deltidstilsatte etter stillingsandel og kjønn pr. 1.10.2008

Kjønn	Stillingsandel (prosent)				
	Under 30	Fra 30 til 50	Fra 50 til 80	Fra 80 til 99	100
menn	3 218	633	2 716	1 114	64 422
kvinner	1 761	968	6 336	6 158	50 241

Kjønnssammensetning - Utvikling

Som det fremgår av tabell 1 er kvinneandelen i staten totalt 48 prosent. For heltidstilsatte er andelen 44 prosent. Figur 4 viser at kvinneandelen i staten er økende. Fra 1995 til 2008 har den økt i snitt med 8,8 prosentpoeng.

Figur 4. Andel heltidstilsatte kvinner i statlig tariffområde etter alder i 1995, 2002 og 2008.



Når det gjelder nytilsatte i det statlige tariffområde, viser tabellen under (tabell 4) at det ble tilsatt flere kvinner enn menn, både blant nytilsatte med høyere utdanning og 3-årig utdanning i perioden 2005 til 2008. Når det gjelder 2004, ble det tilsatt flere menn enn kvinner med høyere utdanning. Blant nytilsatte med øvrig utdanning ble det tilsatt flere menn enn kvinner i perioden 2004-2008, noe som kan forklares med at denne gruppen blant annet omfatter forsvaret.

Tabell 4. Nytilsatte etter utdanning og kjønn, heltidstilsatte.

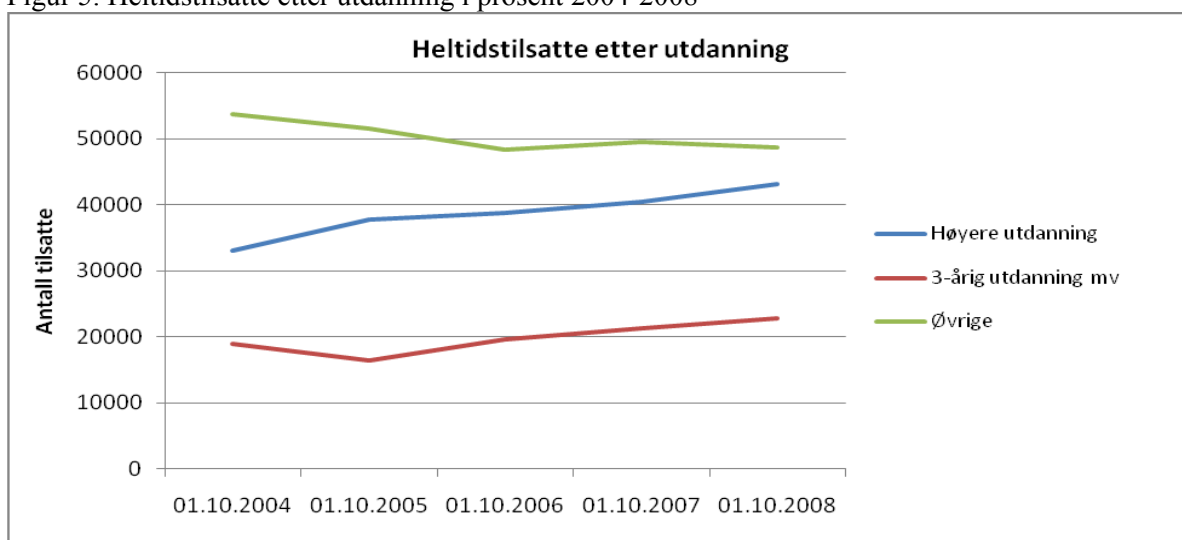
Utdanning	01.10.2004	01.10.2005	01.10.2006	01.10.2007	01.10.2008
Høyere utdanning	4347	3962	4548	6086	5767
kvinner	2111	2027	2373	3089	3085
menn	2236	1935	2175	2997	2682
3-årig utdanning mv	2385	1589	2021	2609	2993
kvinner	1397	896	1136	1482	1768
menn	988	693	885	1127	1225
Øvrige	3957	3274	3514	4445	4699
kvinner	1977	1351	1431	1643	1847
menn	1980	1923	2083	2802	2852
Sum	10690	8825	10083	13140	13459

Utdanningsnivåer – kvinner og menn

Antall tilsatte med høyere utdanning i statlig tariffområde stiger år for år. I perioden 2004 - 2008 har antall heltidstilsatte med høyere utdanning steget med 30,4 prosent fra 33 122 til 43 290 tilsatte (se figur 5). I samme periode har antallet med 3-årig utdanning økt med 20,0 prosent, mens det er blitt færre tilsatte med øvrig utdanning - ned 9,2 prosent.

I 2008 utgjorde tilsatte med høyere utdanning 38 prosent av alle tilsatte i statlig tariffområde. Heltidstilsatte med 3-årig utdanning utgjorde 20 prosent av alle tilsatte, mens gruppen med øvrig utdanning var redusert til 42 prosent.

Figur 5. Heltidstilsatte etter utdanning i prosent 2004-2008



Tabell 5 viser heltidstilsatte i staten fordelt på kjønn, utdanning og alder. Tabellen leses som følger:

- Prosentandel av egen gruppe - sammensetningen av hver enkelt gruppe med hensyn til utdanningsnivå, for eksempel har 38 prosent av kvinnene høyere utdanning.
- Prosentandel totalt - viser hvor stor andel av utdanningsgruppen totalt hvert kjønn utgjør, for eksempel av alle med 3-årig utdanning utgjør menn 51 prosent.

Ser vi dette i sammenheng finner vi for eksempel at blant menn har 37 prosent høyere utdanning, og at disse utgjør 56 prosent av alle som har høyere utdanning i staten.

Tabell 5. Heltidstilsatte og utdanningsnivå

Heltidstilsatte - Utdanningsnivå		Antall	% Egen grp	% Tot	Gjsn. Alder
ALLE	Høyere utdanning	43 190	38 %	38 %	44
	3-årig utdanning mv	22 781	20 %	20 %	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	41 313	36 %	36 %	46
	Militær utdann	7 379	6 %	6 %	36
	Totalt	114 663	100 %	100 %	44
KVINNER	Høyere utdanning	19 043	38 %	44 %	42
	3-årig utdanning mv	11 266	22 %	49 %	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	19 473	39 %	47 %	47
	Militær utdann	459	1 %	6 %	31
	Totalt	50 241	100 %	44 %	44
MENN	Høyere utdanning	24 147	37 %	56 %	46
	3-årig utdanning mv	11 515	18 %	51 %	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	21 840	34 %	53 %	46
	Militær utdann	6 920	11 %	94 %	36
	Totalt	64 422	100 %	56 %	44

Kvinner og ledelse

Nedenfor viser tabell 6 kvinneandelen blant ledere på ulike nivåer. Totalt utgjør kvinnelige ledere like i underkant av 40 prosent av alle lederne i staten, mens andelen toppledere er om lag 28 prosent.

Tabell 6. Kvinner i lederstillinger etter departementsområde pr 1.10.2008

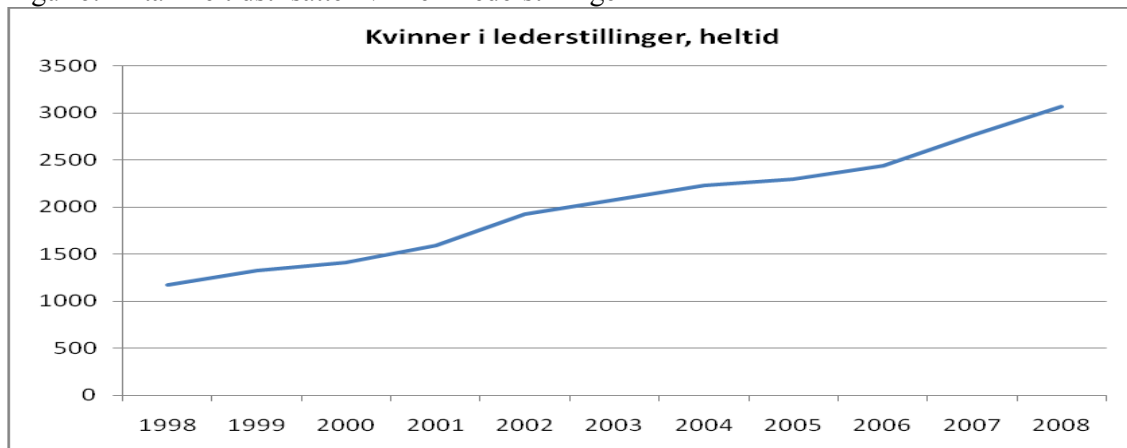
Dep.	TOTAL %-ANDEL KVINNER								Alle ledere	
	Alle ledere dep.		Alle ledere ytre		Toppledere (dep. og ytre)		Mellomledere (dep. og ytre)			
	Tot. antall	Kvinne andel	Tot. antall	Kvinne andel	Tot. antall	Kvinne andel	Tot. antall	Kvinne andel	Tot. antall	Kvinne andel
SMK	8	25,0 %	0	0,0 %	3	33,3 %	5	20,0 %	8	28,2 %
AID	60	45,0 %	1657	54,0 %	20	30,0 %	1697	53,9 %	1717	53,6 %
BLD	25	48,0 %	608	61,5 %	8	37,5 %	625	61,3 %	633	61,0 %
FAD	40	27,5 %	468	40,8 %	29	31,0 %	479	40,3 %	508	39,8 %
FD	71	31,0 %	219	21,0 %	18	5,6 %	272	24,6 %	290	23,4 %
FIN	87	21,8 %	822	45,1 %	19	15,8 %	890	43,5 %	909	42,9 %
FKD	26	38,5 %	108	29,6 %	8	25,0 %	126	31,7 %	134	31,3 %
HOD	60	61,7 %	232	46,1 %	15	33,3 %	277	50,2 %	292	49,3 %
JD	56	50,0 %	1913	24,9 %	46	28,3 %	1923	25,6 %	1969	25,6 %
KD	78	52,6 %	1100	49,3 %	20	35,0 %	1158	49,7 %	1178	49,5 %
KKD	45	48,9 %	1210	24,6 %	9	33,3 %	1246	25,4 %	1255	25,5 %
KRD	36	44,4 %	69	52,2 %	6	33,3 %	99	50,5 %	105	49,5 %
LMD	36	44,4 %	250	41,6 %	7	42,9 %	279	41,9 %	286	42,0 %
MD	48	50,0 %	143	44,8 %	12	50,0 %	179	45,8 %	191	46,1 %
NHD	44	38,6 %	134	29,9 %	12	25,0 %	166	32,5 %	178	32,0 %
OED	51	35,3 %	48	25,0 %	8	37,5 %	91	29,7 %	99	30,3 %
SD	32	25,0 %	498	28,7 %	20	30,0 %	510	28,4 %	530	28,5 %
UD	135	41,5 %	131	32,8 %	29	20,7 %	237	39,2 %	266	37,2 %
Sum	938	41,2 %	9610	39,3 %	289	28,4 %	10259	39,8 %	10548	39,4 %

Toppledere – omfatter ledere lønnet etter statens lederlønnssystem.

Alle ledere – omfatter alle lederstillinger. Personer med ledertittel uten reell lederfunksjon er inkludert.

Figur 6 viser at antall kvinner i lederstillinger i staten har økt jevnt de siste ti årene.

Figur 6. Antall heltidstilsatte kvinner i lederstillinger

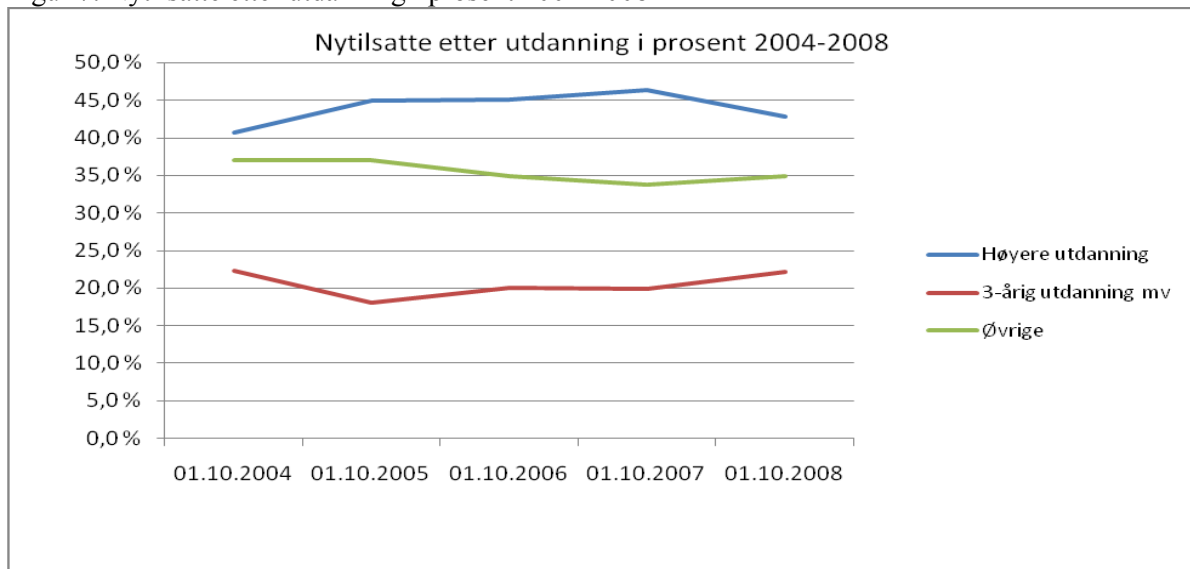


Merknad: Lederstillinger her er gjennomgående stillinger og lederstillinger i departementene (lønnspaner 00.101 og 90.100).

Utviklingstrekk

Når det kommer til utviklingen fremover viser figur 7 (se under) at i perioden 2004-2008 hadde den største andelen nytilsatte høyere utdanning, mens andelen med 3-årig utdanning var lavest. Andelen nytilsatte med høyere utdanning har økt i perioden med 2,1 prosentpoeng, mens de to andre utdanningsgruppene har gått noe ned. Selv om det var personer med høyere utdanning som utgjorde den største andelen av nytilsatte de siste årene, har også andelen nytilsatte med 3-årig utdanning vært økende siden 2005 (se også tabell 4).

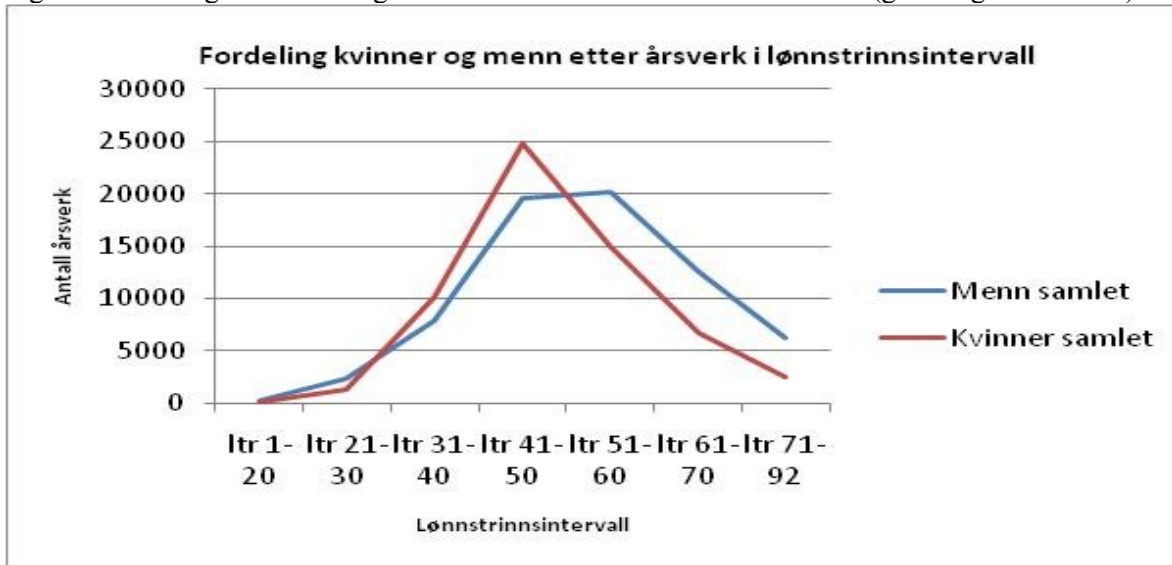
Figur 7. Nytilsatte etter utdanning i prosent 2004-2008



Det statlige tariffområdet - Lønn, kjønn og lønnsforskjeller

I det statlige tariffområde er fordelingen av menn og kvinner skjev når det gjelder plasseringen på lønnstrinn. Mens det er flest menn i de laveste og i de høyeste lønnstrinnsintervallene, er det flest kvinner fra lønnstrinn 30 til og med lønnstrinn 50.

Figur 8. Fordeling av kvinner og menn etter årsverk i lønnstrinnsintervall (grunnlag 01.10.2008)



Tabell 7 viser at kvinner har 92 prosent av menns brutto regulativlønn, når en ser på alle ansatte i staten (antall heltidsekvivalenter³). Denne størrelsen må blant annet sees i sammenheng med de strukturelle forholdene/årsakene, som er nevnt i det foregående kapitlet. Ser man isolert på menn og kvinner i stillinger på lønnsrammer, har kvinner 97 prosent av menns lønn. I stillinger i lønnsspenn har kvinner 96 prosent av menns lønn. Det er flere kvinner i stillinger på lønnsrammer (55 prosent), og deres gjennomsnittlige månedlige brutto regulativ lønn er ca 29 500 kroner, mens det er flest menn i stillinger i lønnsspenn (61 prosent) og deres gjennomsnittlige månedlige brutto regulativ lønn er ca 37 500 kroner.

Tabell 7. Kvinners andel av menns lønn totalt, i lønnsspenn og i lønnsrammer.

Heltidsekvivalenter etter kjønn og lønnsspenn/lønnsrammer og brutto regulativlønn pr 1.10.2008							
	Antall heltid			Brutto reg.lønn			kvinnens andel av menns bregl
	Alle	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn	
Totalt	137 567	65 464	72 103	33 842	32 388	35 162	92 %
Lønnsspenn	64 502	25 236	39 266	37 133	36 179	37 746	96 %
Lønnsrammer	73 065	40 228	32 837	30 073	29 641	30 602	97 %

³ Heltidsekvivalenter – her inngår både heltids- og deltidstilsatte. Deltidstilsatte er omregnet slik at de fremstår med heltidslønn.

Tabell 8 viser utviklingen i kvinners andel av menns lønn fra 1995 til 2008 for fast og midlertidig tilsatte. Tabellen viser at for fast tilsatte er nivået i 2008 om lag det samme som i 1995.

Tabell 8. Kvinners andel av menns brutto reg. lønn for midlertidig og fast tilsatte 1995-2008, årsverk.

Kvinnens andel av menns lønn	1995	2000	2002	2005	2008
Midlertidig tilsatte	103,1 %	102,2 %	101,6 %	97,7 %	99,6 %
Fast tilsatte	91,9 %	91,6 %	89,6 %	90,5 %	91,7 %

Tabell 9 viser beregnet årsfortjeneste for kvinner og menn etter utdanning. Kvinners lønn er lavere enn menns i alle utdanningsgrupper. Sett under ett tjener kvinner 9,3 prosent mindre enn menn. I 2008 var differansen i årsfortjenesten mellom menn og kvinner med høyere utdanning 43 462 kroner. Dette er også den gruppen som har de største lønnsforskjellene (9,7 prosent). For de med 3-årig utdanning var differansen på 27 980 kroner (7 prosent) og for tilsatte med øvrig utdanning 32 469 kroner (9,1 prosent). Tabellen viser også at når det gjelder tilsatte med høyere utdanning, er gjennomsnittsalderen for kvinner lavere enn for menn (42 mot 46 år). Men når det gjelder tilsatte med 3-årig og øvrig utdanning, er menn og kvinner i disse gruppene omtrent like gamle.

Tabell 9. Beregnet årsfortjeneste pr. 1.10.2008 for heltidstilsatte etter utdanningsnivå og kjønn.

Utdanning		Antall	Årsfortj. gj.snitt	Gjsn. Alder
ALLE	Høyere utdanning	43 190	472 667	44
	3-årig utdanning mv	22 781	413 078	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	41 313	376 535	46
	Militær utdann	7 379	412 186	36
	Totalt	114 663	422 304	44
KVINNER	Høyere utdanning	19 043	448 368	42
	3-årig utdanning mv	11 266	398 935	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	19 473	357 728	47
	Militær utdann	459	368 892	31
	Totalt	50 241	401 424	44
MENN	Høyere utdanning	24 147	491 830	46
	3-årig utdanning mv	11 515	426 915	43
	Øvrige (ekskl mil.utd)	21 840	390 197	46
	Militær utdann	6 920	415 058	36
	Totalt	64 422	438 576	44

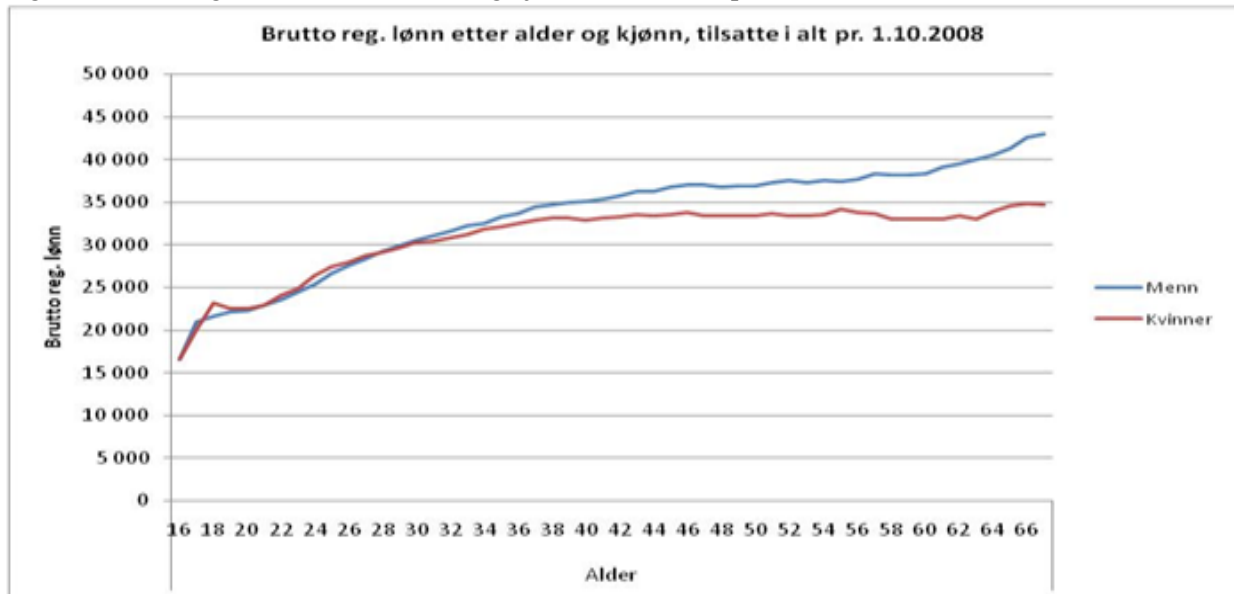
Lønn og alder

Figur 9 viser sammenhengen mellom kvinners og menns lønn etter alder. Månedlig brutto regulativ lønn er tilnærmet sammenfallende for begge kjønn til og med 28-29 års alderen. Fra dette tidspunkt og ut karrieren oppstår det et gap mellom kvinners og menns lønn. Ved 62 år har kvinner 85 prosent av menns lønn og ved 67 år har kvinner 81 prosent av menns lønn. Her er det viktig å merke seg at de sistnevnte gruppene er små (se figur 1).

Tilsvarende undersøkelse er gjort for 2002 og 2005. Resultatene for disse to årene viser tilnærmet det samme som for 2008. I 2002 hadde kvinner på 62 år 82 prosent av menns lønn

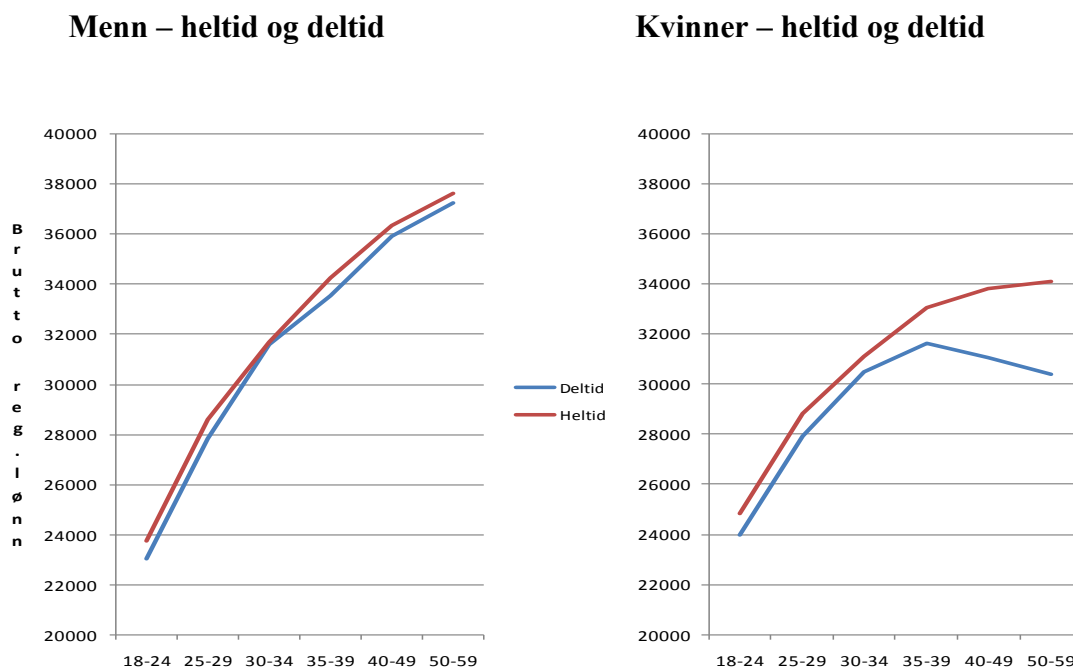
og ved 67 år - 81 prosent. I 2005 hadde kvinner på 62 år 84 prosent av menns lønn og ved 67 år - 79 prosent av menns lønn. For 62 åringene har kvinners andel av menns lønn økt noe de siste årene, mens ved 67 år er tallene uforandret.

Figur 9. Brutto regulativlønn etter alder og kjønn, tilsatte i alt pr. 1.10.2008.



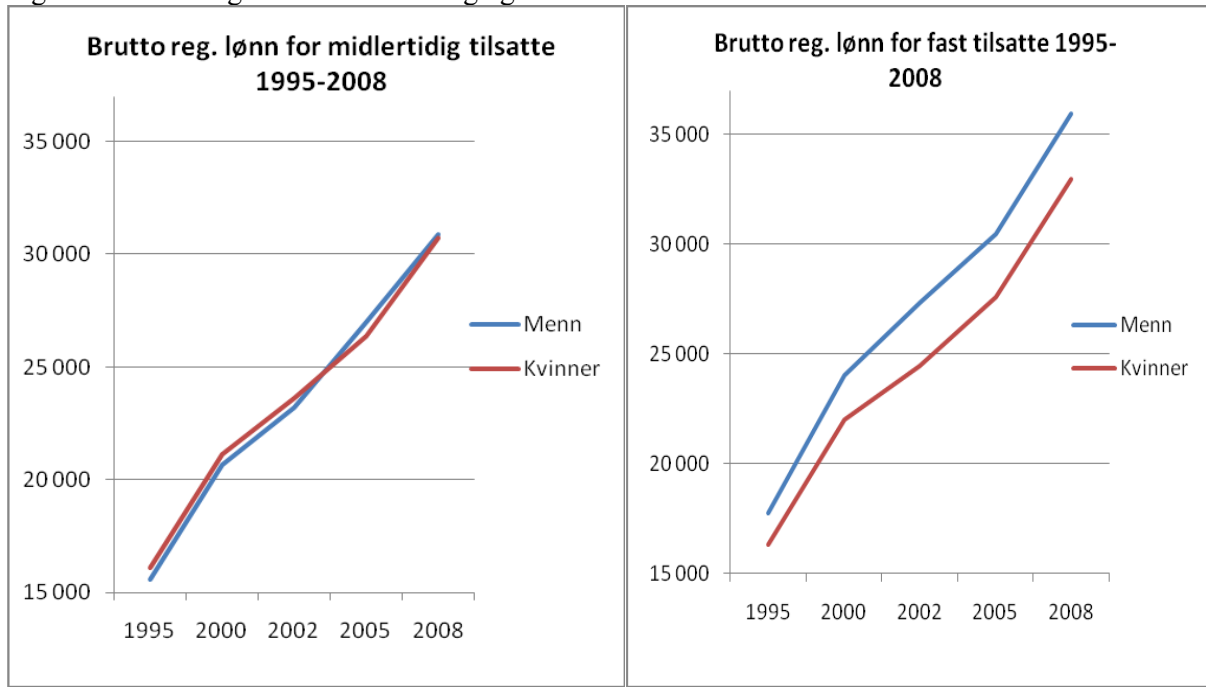
Figurene under viser at menn i samme aldersgruppe har nesten samme lønnsutvikling med hensyn til alder, uansett om de jobber heltid eller deltid, og at deres lønn er økende. For helt- og deltidsarbeidende kvinner er utviklingen den samme som for menn frem til 39 års alderen. Deretter synker lønnen til deltidsarbeidende kvinner, mens den fortsetter å øke for dem som jobber heltid. Menn har en brattere lønnskurve enn kvinner, og som viser at de går raskere opp i lønn.

Figur 10. Brutto regulativ lønn etter aldersgruppe, kjønn og arbeidstid pr. 1.10.2008



Figurene under viser lønnsutviklingen for midlertidig og fast tilsatte i perioden 1995-2008. Når det gjelder midlertidig tilsatte har kvinner og menn hatt tilnærmet samme lønnsutvikling i perioden. Men når det gjelder fast tilsatte er det en relativ stor lønnsforskjell mellom kvinner og menn, og den ikke har blitt mindre siden 1995.

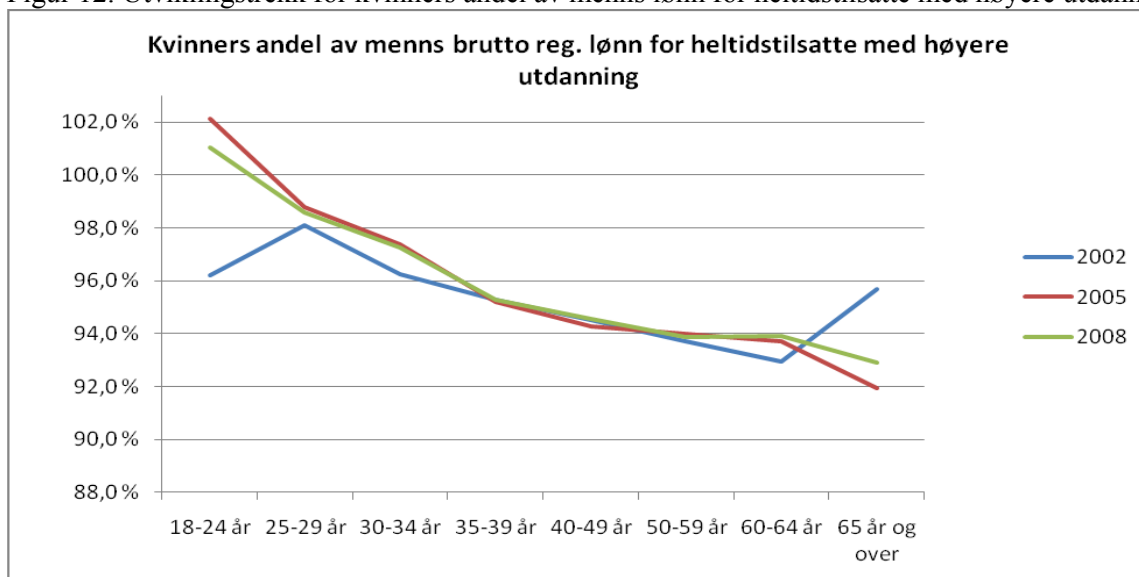
Figur 11. Brutto reg. lønn til midlertidig og fast tilsatte 1995-2008



De tre neste figurene viser kvinners andel av menns lønn i ulike deler av livet i 2002, 2005 og 2008.

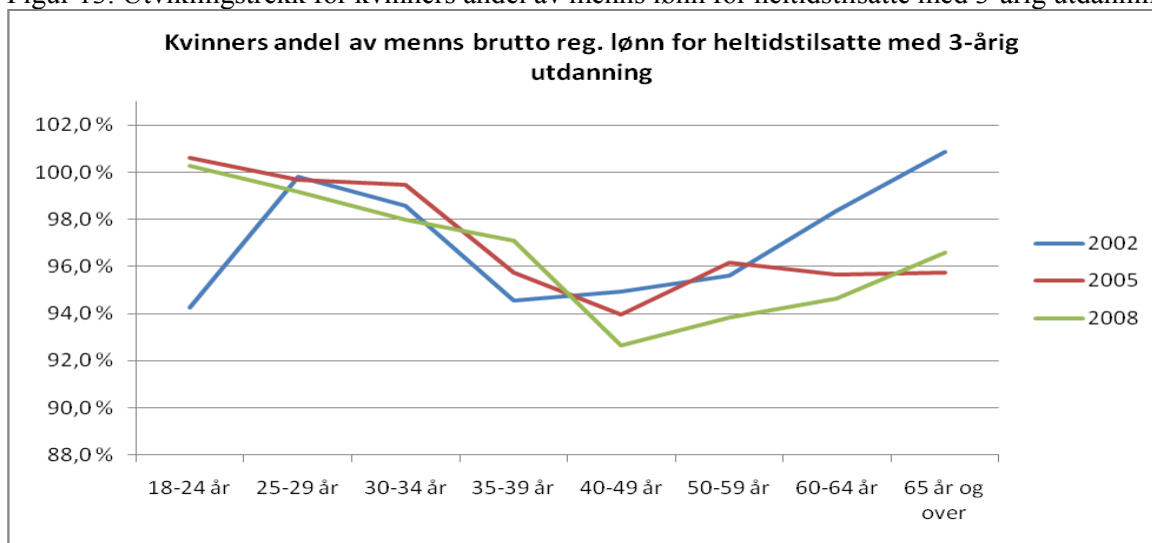
Figur 12 viser kvinners andel av menns lønn for tilsatte med høyere utdanning. Figuren viser en positiv, men marginal utvikling fra 2002 til 2008 i kvinners andel av menns lønn fra de er 25 år til de er 65 år. Men trenden er at lønnsforskjellen øker med alder.

Figur 12. Utviklingstrekk for kvinners andel av menns lønn for heltidstilsatte med høyere utdanning



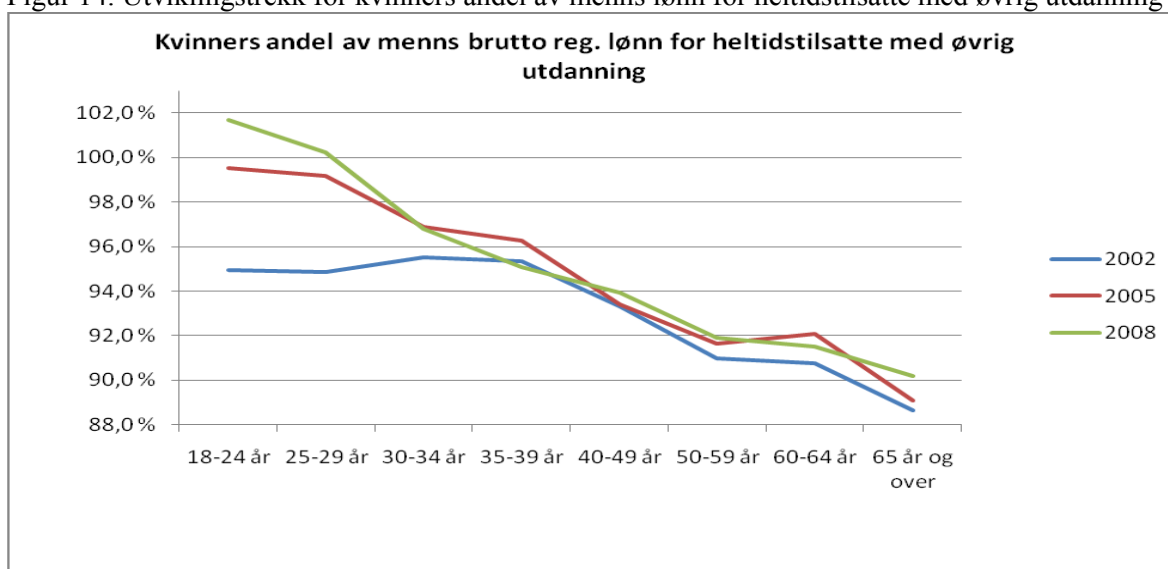
Figur 13 viser kvinners andel av menns lønn for tilsatte med 3-årig utdanning. I 2002 var kvinners andel av menns lønn lavest for aldersgruppen 35 til 39 år, mens i 2005 og 2008 var den lavest for aldersgruppen 40 til 49 år. En gjennomgang av stillinger i disse aldersgruppene viser at de omfatter kvinner i stillinger som konsulenter, førstekonsulenter og rådgivere.

Figur 13. Utviklingstrekk for kvinners andel av menns lønn for heltidstilsatte med 3-årig utdanning



Figur 14 viser kvinners andel av menns lønn for tilsatte med øvrig utdanning. Figuren viser svinginger i utviklingen fra 2002 til 2008 hva angår kvinners andel av menns lønn i alderen 25 til 65 år, men trenden er at lønnsforskjellen øker med alder.

Figur 14. Utviklingstrekk for kvinners andel av menns lønn for heltidstilsatte med øvrig utdanning



Lønnsutvikling for identiske personer 2002 - 2008

Tabell 10 viser lønnsutviklingen for identiske personer fra 2002 til 2008. Sett under ett økte kvinners andel av menns lønn i perioden. For gruppen med 3-årig utdanning økte lønnsforskjellen med 0,2 prosentpoeng, og for gruppen med øvrig utdanning med 0,9 prosentpoeng. Kun for tilsatte med høyere utdanning ser vi en positiv utvikling i kvinners andel av menns lønn, og for denne gruppen var endringen 1,6 prosentpoeng. Det er kvinner med høyere utdanning som har hatt sterkest lønnsvekst i denne perioden med 39,0 prosent økning. Mens det var kvinner med øvrig utdanning som har hatt svakest lønnsvekst med kun 34,5 prosent økning. Kvinners andel av menns lønn var lavest for tilsatte med høyere utdanning i 2002, men den var lavest for tilsatte med øvrig utdanning i 2008.

I tilknytning til sentralt avsatte pottar til lokale forhandlinger, i bl.a. i 2007 og 2008, ble partene enige om føringer for forhandlingene, hvor kvinner skulle ha en andel av potten som var større en deres andel av lønnsmassen. De rapporteringsskjemaene som FAD fikk inn etter disse forhandlingene, viste at dette ble fulgt opp med unntak for de i de aller laveste og aller høyeste lønnsintervallene (under trinn 30 og over trinn 75).

Tabell 10. Lønnsutvikling for identiske heltidstilsatte fra 1.10.2002 til 1.10.2008

		Antall	Brutto reg.lønn		Økning 02-08	Kvinner andel av menns lønn	
			2002	2008		2002	2008
Alle identiske	alle	67 637	26 058	35 563	36,5	92,7	92,9
	kvinner	25 305	24 831	33 931	36,6		
	menn	42 332	26 791	36 539	36,4		
Høyere utdanning	alle	22 869	30 288	41 606	37,4	92,0	93,6
	kvinner	8 129	28 672	39 855	39,0		
	menn	14 740	31 179	42 572	36,5		
3-åring utdanning	alle	11 823	25 306	34 702	37,1	96,9	96,7
	kvinner	4 745	24 830	34 015	37,0		
	menn	7 078	25 626	35 162	37,2		
Øvrige	alle	32 943	23 392	31 678	35,4	92,8	91,9
	kvinner	12 429	22 319	30 024	34,5		
	menn	20 514	24 041	32 680	35,9		

Kjønnsfordeling på rammer og spenn

Neste tabell viser fordelingen av kvinner og menn på rammer og spenn innenfor ulike lønnstrinnsintervaller. Det er omtrent like mange kvinner og menn som er innplassert i lavere lønnstrinn enn 41. Det er flere kvinner enn menn i lønnstrinnsintervallet 40-51 og det er flere menn enn kvinner i lønnstrinnsintervallet 50-61 og høyere. I de høyeste lønnstrinnene (høyere enn 60), er det to tredjedeler menn og en tredjedel kvinner.

Generelt viser oversikten at kvinner og menn lønnes ganske likt i lønnstrinnsintervallene (kvinner andel av menns lønn varierer fra 94 til 103 prosent). En av forklaringsvariablene til de strukturelle forskjellene i staten er at det er for få kvinner i de høyeste lønnstrinnene; dette viser også figur 8.

Tabell 11. Kvinner andel av menns lønn i lønnstrinnsintervall, heltidstilsatte pr. 1.10.2008

Heltidstilsatte etter kjønn og lønsspenn/lønnsrammer og brutto regulativlønn pr 1.10.2008								
Totalt	Antall heltid			Andel kvinner	Brutto reg. lønn			Kvinner andel av menns bregl
	Alle	Kvinner	Menn		Alle	Kvinner	Menn	
	114 663	50 241	64 422		44 %	34 156	32 910	
Lønsspenn	56 671	20 908	35 763	37 %	38 196	37 107	38 832	96 %
Lønnsrammer	57 992	29 333	28 659	51 %	30 209	29 918	30 507	98 %

Lønnstrinn til og med 40								Kvinnens andel av menns bregl
	Antall heltid			Andel kvinner	Brutto reg.lønn			
	Alle	Kvinner	Menn		Alle	Kvinner	Menn	
Totalt	18 278	8 653	9 625	47 %	25 385	25 702	25 099	102 %
Lønnsspenn	2 929	936	1 993	32 %	24 845	24 594	24 963	99 %
Lønnsrammer	15 349	7 717	7 632	50 %	25 488	25 837	25 134	103 %

Lønnstrinn fra 41 til og med 50								Kvinnens andel av menns bregl
	Antall heltid			Andel kvinner	Brutto reg.lønn			
	Alle	Kvinner	Menn		Alle	Kvinner	Menn	
Totalt	39 031	20 572	18 459	53 %	29 718	29 638	29 808	99 %
Lønnsspenn	9 852	4 295	5 557	44 %	30 456	30 651	30 305	101 %
Lønnsrammer	29 179	16 277	12 902	56 %	29 469	29 370	29 593	99 %

Lønnstrinn fra 51 og til og med 60								Kvinnens andel av menns bregl
	Antall heltid			Andel kvinner	Brutto reg.lønn			
	Alle	Kvinner	Menn		Alle	Kvinner	Menn	
Totalt	31 701	12 807	18 894	40 %	35 397	35 333	35 440	100 %
Lønnsspenn	22 703	9 418	13 285	41 %	35 472	35 284	35 604	99 %
Lønnsrammer	8 998	3 389	5 609	38 %	35 207	35 468	35 050	101 %

Lønnstrinn høyere enn 60								Kvinnens andel av menns bregl
	Antall heltid			Andel kvinner	Brutto reg.lønn			
	Alle	Kvinner	Menn		Alle	Kvinner	Menn	
Totalt	25 653	8 209	17 444	32 %	45 627	44 926	45 957	98 %
Lønnsspenn	21 187	6 259	14 928	30 %	46 559	46 151	46 730	98,8 %
Lønnsrammer	4 466	1 950	2 516	44 %	41 202	40 992	41 365	99,1 %

Sammendrag og vurdering av kunnskapsgrunnlaget

En gjennomgang av strukturen i det statlige tariffområdet viser at det fremdeles er tilsatt flere menn enn kvinner totalt. Kvinner og menn utgjør omtrent like mange årsverk i aldersgruppa 30 til 40 år, mens andelen menn øker fra ca 40 år og ut karrieren. Kvinneandelen er dog økende, og i 2008 var den størst for aldersgruppa 30 til 50 år.

Gjennomsnittsalderen for kvinner og menn er om lag lik i det statlige tariffområdet (44 år). For høyere utdanning og militær utdanning er imidlertid gjennomsnittsalderen for menn noe høyere enn for kvinner (aldersforskjell på henholdsvis 4 og 5 år).

Siden 2005 er det blitt tilsatt flere kvinner enn menn med høyere og 3-årig utdanning. Og andelen ansatte med høyere utdanning er økende i staten generelt sett, mens andelen med øvrig utdanning er på vei ned. Nesten 60 prosent av heltidstilsatte i staten har 3-årig eller høyere utdanning. Andelen som har høyere utdanning er i underkant av 40 prosent både for kvinner og menn. Det er fortsatt flere menn enn kvinner i alle utdanningsgruppene.

Det er flere kvinner enn menn som jobber deltid. I 2008 var det flest kvinner i alderen 40 til 50 år som jobbet deltid. Når det gjelder lønnsutviklingen for hel- og deltidsarbeidende menn, er den omtrent lik og stiger med alderen. For kvinner i aldersgruppen 40 år og eldre går lønnen til deltidsarbeidende kvinner ned, mens den fortsetter å stige for kvinner som jobber heltid, dog i mindre grad enn for menn.

I gjennomsnitt er kvinners andel av menns lønn i staten 92 prosent når man ser på brutto regulativlønn. Kvinner og menn har omtrent samme lønnsutvikling frem til ca 29 års alderen. Fra og med da har menn høyere lønnsutvikling, og det oppstår et lønnsgap mellom kvinners og menns lønn. Kvinners andel av menns lønn har endret seg lite de siste årene. Både i 1995 og 2008 var andelen i underkant av 92 prosent for fast tilsatte. Når det gjelder lønn for midlertidig tilsatte i perioden 1995-2008, finner vi at kvinners andel av menns lønn har gått noe ned.

Når det gjelder fordeling av kvinnelige og mannlige ansatte på lønnstrinn, er det flere kvinner enn menn lønnstrinn fra 30 til 50, mens det er flere menn særlig fra lønnstrinn 60 og høyere. Det er flere kvinner som er tilsatt i stillinger på lønnsrammer, mens det er flere menn i stillinger i lønns spenn. 55 prosent av kvinnene er på lønnsrammer og 61 prosent av mennene er i lønns spenn hvis man ser på heltidsekvivalenter.

Beregnet årsfortjeneste for kvinner og menn etter utdanning viser at kvinners lønn i gjennomsnitt er lavere enn menns lønn i alle de tre utdanningskategoriene. I 2008 var differansen i årsfortjenesten mellom menn og kvinner med høyere utdanning 43 462 kroner (9,7 prosent). For de med 3-årig utdanning var differansen på 27 980 kroner (7 prosent), mens den var på 32 468 kroner (9,1 prosent) for heltidstilsatte med øvrig utdanning. Kvinners andel av menns lønn er synkende med alder for tilsatte med høyere og øvrig utdanning. For tilsatte med 3-årig utdanning er det kvinner i aldersgruppa 40 til 50 år som tjener minst i forhold til menn. I denne gruppen finner vi bl.a. konsulenter, førstekonsulenter og rådgivere.

Den partssammensatte arbeidsgruppen har med bakgrunn i det foreliggende materialet vurdert om det foreligger kjønnsbaserte lønnsforskjeller i staten. Arbeidsgruppen har funnet det hensiktsmessig å benytte likelønnskommissjonens definisjoner av årsak til mangel på likelønn;

nemlig lønnsdiskriminering for samme arbeid, stillingsdiskriminering og verdsettingsdiskriminering, jf side 4 i rapporten.

Statens lønssystem er kjønnsnøytralt, slik at det i seg selv ikke skaper **lønnsdiskriminering** for samme arbeid, dvs. at det ikke foreligger kjønnsbasert avlønning for kvinner og menn i samme stilling i en virksomhet. Partene kan likevel ikke se bort fra at det i konkrete saker kan være nødvendig å vurdere avlønnen i lys av likestillingsloven § 5. Slike saker må håndteres i hver statlig virksomhet innenfor rammen av hovedtariffavtalen og likestillingsloven § 5.

Stillingsdiskriminering vil si at kvinner og menn gis ulik adgang til stillinger og virksomheter. Partene er enige om at historiske og samfunnsmessige forhold kan ha fastholdt kjønns spesifikke relasjoner. Imidlertid er det vanskelig å finne klare tall som dokumenterer at det foreligger stillingsdiskriminering. Noen indikasjoner har man imidlertid, ved at mange stillinger i staten er plassert på rammer, og at stillinger med tyngre fagkompetanse og lederstillinger er plassert i spenn. Dette er gjerne stillinger som er opprykksstillinger for personer som er på rammer. I og med at flere kvinner er plassert i stillinger som er på lønnsrammer, kan det indikere at kvinner ikke så lett avanserer til stillinger som er plassert i lønsspenn. En indikasjon på stillingsdiskriminering er også at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner stiger med alder. Andelen kvinner i lederstillinger har også betydning for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det er positivt at andelen kvinner i lederstillinger er stigende.

Egne kvinneføringer lokalt og sentralt, som partene har tatt inn i tariffoppgjørene, har bidratt til lønnsutjevning mellom kvinner og menn. Dette kommer fram i egne rapporteringer som FAD har bedt virksomhetene sende inn i 2007 og 2008.

Verdsettingsdiskriminering oppstår ved at kvinnedominerte yrker lønnes dårligere enn mannsdominerte yrker, til tross for at kompetansekrav og andre lønnsrelevante faktorer ellers er like. Kjønnssegregering på stillinger og yrker er en forutsetning for at verdsettingsdiskriminering skal føre til lønnsforskjell mellom kjønnene. Selv om det statlige tariffområdet ikke har de store kvinnedominerte yrkesgruppene som en finner i de andre offentlige sektorene, og som Likelønnskommisjonen trekker fram, kan en også innenfor staten finne eksempler på forskjeller mellom kvinnedominerte yrker som krever 1 – 4årig høyskole- eller universitetsutdanning og mannsdominerte med tilsvarende utdanning,

Oppsummert finner vi at bruttolønnsgapet i staten mellom kvinner og menn ikke kan sies å være et resultat av direkte lønnsdiskriminering for samme arbeid. Lønnsforskjellene oppstår som resultat av at kvinner og menn har ulike stillinger. Det er også klare indikasjoner på at kvinner har svakere karriereutvikling enn menn, og at kvinnedominerte yrker gjennomgående er dårligere betalt enn yrker dominert av menn, noe som også er i tråd med Likelønnskommisjonens funn.

Tiltak for å fjerne eller redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller

Ambisjon for likelønnsarbeidet i staten

Arbeidsgruppen mener målet med likelønnsarbeidet i staten må være fravær av kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Det er i dag et dokumentert lønnsgap i kvinners gjennomsnittslønn, sammenlignet med menns lønn innenfor det statlige tariffområdet. Deler av dette lønnsgapet, men ikke hele, kan knyttes til kjønnsbaserte forskjeller. Det er arbeidsgruppens klare ambisjon at de kjønnsbaserte lønnsforskjellene skal reduseres.

Lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte grupper

Forslag fremmet av LO Stat, YS Stat og Unio

LO Stat, YS Stat og Unio's representanter viser til arbeidsgruppens mandat om å utarbeide konkrete forslag til tiltak for et likelønnsløft i tilknytning til hovedoppgjøret 2010. Mandatet forutsetter at tiltakene tilpasses statens særpreg, og blant annet bygger på Likelønnskommisjonenes rapport.

Fakta grunnlaget viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i staten, har vært relativt stabile siden 1995. Til tross for at partene i tariffoppgjørene har prioritert likelønns tiltak og føringer, både sentralt og lokalt, har kvinner i hele perioden hatt omlag 92 % av menns lønn. Representantene fra LO Stat, YS Stat og Unio legger derfor til grunn at ett likelønnsløft i 2010 forutsetter friske midler utover rammen for det ordinære lønnsoppgjøret i staten.

For å nå målene om likelønn og utjevning av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, har representantene fra LO Stat, YS Stat og Unio lagt til grunn at likelønnsløftet gjennomføres som sentrale tiltak basert på følgende kriterier;

- Kvinnedominerte stillingskoder med en andel på sekstiprosent eller høyere.
- Av disse stillingene prioriteres koder hvor over halvparten av de ansatte har 3-årig og/eller høyere utdanning.
- Et likelønnsløft for en stillingsgruppe (kode) må tas samlet.
- Beregningen av størrelsen på lønnsløftet skal ta utgangspunkt i lønnsdifferansen mellom kvinner og menn med 1-4 års utdanning, slik Likelønnskommisjonen la til grunn i sin rapport.
- Tiltakene må innarbeides i statens lønnsystem, slik at man sikrer statens særpreg og at lønnsløftet blir varig.

Effekten av et likelønnsløft basert på ovennevnte kriterier vil øke kvinners andel av menns lønn med om lag 2 prosentpoeng.

LO Stat, YS Stat og Unio forventer at FAD som arbeidsgiver i Staten, vil være med på å ta i bruk alle tilgjengelige virkemidler for å få til et likelønnsløft i årets tariffoppgjør.

Forslag fremmet av Akademikerne

Den største likelønnsutfordringen i Norge i dag er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, herunder lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor. Av akademikere arbeider 2 av 3 menn i privat sektor, mens 2 av 3 kvinner jobber i offentlig sektor. Så lenge forskjellene i lønnsnivå er slik at de med tilsvarende akademisk utdanning tjener ca 175.000 kroner mer i året i privat sektor, oppnår vi ikke likelønn. Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor er økende og størst for arbeidstakere med akademisk utdanning. Et lønnsløft for offentlig sektor er nødvendig for å gjøre noe med dette.

Akademikerne konstaterer at FAD nå legger til grunn at et likelønnsløft i statsoppgjøret må skje innenfor rammene som frontfaget legger, og at staten derved ikke ønsker å bidra til et likelønnsløft gjennom å tilføre ekstra økonomi. Akademikerne beklager dette på det sterkeste.

I statlig sektor har partene i en årrekke gjennom en rekke sentrale grep hatt likelønn som en viktig målsetting, uten at dette har lyktes. Det har i de senere år vært kvinneføringer på den lokale potten, noe statistikken viser har hatt positiv effekt. I det statlige tariffområdet sett under ett utgjør kvinners andel av menns lønn 92 %, men kvinner og menn tjener likt i samme stilling i samme virksomhet. Lønnsforskjellene oppstår i all hovedsak som resultat av at kvinner og menn har ulike stillinger. Kvinner gis ikke samme avansementsmuligheter enten det gjelder fagstillinger eller lederstillinger. Av alle ledere i staten er andelen kvinner kun 39,4 %, og av toppledere er tallet så lavt som 28,4 %. Disse forhold (lik lønn i samme stilling og kvinners manglende avansementsmuligheter) tatt i betraktning peker i den retning at likelønnsutfordringene i staten oppstår som følge av manglede tilsetning av kvinner i faglige avansementsstillinger og i lederstillinger. Dette er forhold som er tillagt de lokale parters ansvarsområde.

Man kan på denne bakgrunn fastslå at den reelle likelønnsforskjellen – korrigert for utdanning og alder/ansiennitet kan anslås til mellom 1-2 %. Slike lønnsforskjeller, samt det store etterslepet i forhold til privat sektor, kan kun identifiseres lokalt, og nødvendiggjør en sikring av forutsigbarheten for at virksomhetene tilføres tilstrekkelig økonomi for å ivareta disse utfordringene.

Forslag fremmet av FADs representanter i arbeidsgruppen

I arbeidet med spørsmålet om et eventuelt lønnsløft for prioriterte grupper utgjør Likelønnskommisjonens rapport et viktig utgangspunkt. Regjeringens politiske plattform (Soria Moria 2) er samtidig et sentralt premiss. Likelønnskommisjonen har lagt til grunn at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Regjeringsplattformen peker blant annet på ”en koordinert lønnsdannelse, der tariffområdene i konkurranseutsatt sektor forhandler først, skal bidra til at lønnsutviklingen holdes innenfor rammer som sikrer en tilstrekkelig størrelse på konkurranseutsatt virksomhet over tid”. For å nå målene om likelønn og utjevning av lønnsforskjeller ”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”. Videre heter det at det må utformes ”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”.

FADs representanter slutter seg til disse premissene. Det videre arbeidet med å utforme slike mekanismer må omfatte alle parter i arbeidslivet, og ikke bare partene innenfor det statlige tariffområdet. Tiltakene må derfor til dels utformes i en bredere sammenheng enn mellom

FAD og hovedsammenslutningene. Samtidig er det viktig at når partene i statsoppjøret, innenfor de rammer som frontfagsmodellen legger, skal prioritere grupper av ansatte for likelønnsloft, så må det også legges inn sikringsmekanismer som gjør at andre grupper innenfor tariffområdet ikke krever kompensert endringer i relative lønninger.

Disse representantene har med dette som bakgrunn ikke funnet det riktig å konkretisere ulike tiltak for lønnsloft. Målet har vært å legge et best mulig grunnlag og forberedelse til forhandlingene til våren, for at man der kan foreta de nødvendige prioriteringer som grunnlag for dialogen om likelønn.

Disse representantene vil nedenfor peke på ulike kriterier som kan være grunnlaget for å finne frem til grupper, som eventuelt skal prioriteres for et lønnsloft. Disse kriteriene kan danne utgangspunkt for forhandlingene, og vil kunne inngå i dialogen om likelønnsloft som regjeringen har signalisert, jf regjeringens politiske plattform (Soria Moria 2).

Disse representantene peker på følgende sentrale kriterier:

Stillingskoden må inneholde en klar overvekt av kvinner, være av en viss størrelse og det må avklares hvilke krav som skal settes til utdanningsbakgrunn. Det må defineres relevante sammenligningsgrupper, som tar hensyn til både utdanningsnivå og arbeidsoppgaver, som gruppene lønnsmessig kan vurderes mot for å sannsynliggjøre rimeligheten av et eventuelt lønnsloft.

Dersom gruppene ikke er homogene med hensyn til utdanning og oppgaver, peker FADs representanter på at det kan være hensiktsmessig å etablere (konstruere) slike sammenligningsgrupper. Sammenligningsgruppene kan etableres på flere måter. For eksempel kan de baseres på et veid gjennomsnitt for gruppen. Det kan gjøres med utgangspunkt i gruppens sammensetning med hensyn til utdanningsbakgrunn og gjennomsnittslønn.

Beregningen av eventuelle lønnsloft for de gruppene som vil bli prioritert, må ta hensyn til at det dokumenterte lønnsgapet vil være ulikt for de forskjellige gruppene. Og det kan være hensiktsmessig å definere et beløp for lønnsloftet med utgangspunkt i den beregnede lønnen til sammenligningsgruppen.

Et eventuelt lønnsloft vil kunne gjennomføres i løpet av en lengre periode, og må tilpasses statens lønssystem, slik at lønnsloftet blir varig.

Andre tiltak som kan ha betydning for likelønnsutvikling i statlig tariffområde

Lønns- og rekrutteringspolitikken må i større grad understøtte og legge til rette for likelønn mellom kvinner og menn på alle nivå. Nedenfor følger ulike innspill fra representantene i arbeidsgruppen, når det gjelder mulige virkemidler som kan hindre at det oppstår kjønnsbaserte lønnforskjeller, eller som kan bidra til å fjerne disse. *Arbeidsgruppen har ikke vurdert forslagene, og har ikke tatt standpunkt til forslagene.*

Rapportering på likelønn

Fagdepartementene har det overordnede ansvaret for at deres underliggende virksomheter arbeider for at kvinner og menn i den enkelte virksomhet blir lønnet i samsvar med

likestillingsloven § 5 og hovedtariffavtalen 2.3.4 nr 3. For departementene med underliggende virksomheter skal det i Prop S gis redegjørelse for tiltak som søkes iverksatt for å skape mer systematisk oppmerksomhet rundt kjønnslikestilling.

- Det kan være aktuelt å vurdere om den enkelte statlige virksomhet gjennom styringsdialogen skal ha plikt til å rapportere på likelønnsutviklingen i sin virksomhet til sitt fagdepartement.
- Videre vil de underliggende ledere gjennom sine medarbeidersamtaler med virksomhetslederne kunne rapportere på likelønn.
- Denne rapporteringen vil fagdepartementene årlig kunne videreformidle til FAD.

Medarbeidersamtale med lønnsamtale

I forbindelse med medarbeidersamtalene kan det være viktig også å gjennomføre samtale om den enkeltes lønn i tillegg til andre spørsmål som arbeidsmiljø, faglig utvikling og karriere. Slike samtaler skal ikke i seg selv utløse forhandlinger, men de skal bidra til at lederen vurderer om det blant de ansatte er kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

- Dersom kjønnsbaserte lønnsforskjeller avdekkes i virksomhetene, skal de rettes i henhold til likestillingsloven § 5 og hovedtariffavtalen 2.3.4 nr 3. Lønnsamtaler kan være et verktøy for å ansvarliggjøre ledere og for å få fokus på hvilke forhold som kan gi lønnsutvikling for den enkelte ansatte.

Lønnsfastsettelse ved tilsetting

I forbindelse med rekruttering til statlige stillinger er det viktig å være oppmerksom på likestillingslovens forbud mot å legge vekt på kjønn ved avlønning.

- Et tiltak kan være at den ansvarlige leder utarbeider skriftlig anbefaling av lønn, hvor det skal fremgå at det er foretatt en vurdering for spørsmål om lik avlønning etter likestillingsloven § 5.

Aktiv rekruttering for likestilling og tilrettelegging for karriereutvikling

- I utvalgte virksomheter og til stillinger med lav kvinneandel, for eksempel kvinnelige professorer, kan det vurderes rekrutteringskonkurranser og premiering.
- Jobbrotasjon m.v. kan bidra til å bedre kvinners muligheter for karriereutvikling.

Generelle tillegg

Høye generelle tillegg med likelønnsprofil og avsetning av midler til justeringsforhandlinger med likelønnsføringer vil bidra til å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i staten.

Lokale lønnsforhandlinger

Det er viktig at den lokale lønnspolitikken bidrar til likelønn og en rekke ulike tiltak kan vurderes for å bidra til dette – for eksempel:

- Øke fokuset på likelønn gjennom økte avsetninger av midler til lokale forhandlinger, jf HTA pkt 2.3.3, med definerte kvinneføringer og forsterket rapportering på utfallet av lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen, samt etter pkt 2.3.4. og pkt 2.3.8.
- Avklare om uenighet om antall lønnstrinn etter HTA pkt. 2.3.4 nr. 3 bør løses i Statens Lønnsutvalg for å gi økt legitimitet.
- Avklare om HTA 2.3.8 nr. 3 også bør kunne anvendes, også ved jobbskifter internt i virksomhetene, samt om dette punktet bør være gjenstand for forhandling.
- En forutsigbarhet for virksomhetene lokalt for at det blir avsatt midler til lokale forhandlinger hvert år.

Permisjon

For å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som oppstår i forbindelse med graviditet og fødsel, kan følgende tiltak vurderes:

- Alle arbeidstakere som har vært borte i permisjon i minimum 6 måneder, kan gis ett lønnstrinn når de gjeninntre.
- Gi incitament til virksomheter for å oppfordre til likere fordeling av permisjonstiden. Det kan skje ved å premiere virksomheter som kan vise til gode tall på deling av fødselspermisjonen, eller gi pengestøtte til vikarer når permisjonen deles minimum 40/60. For å premiere de som deler permisjonstiden likt (der fedre tar mer enn sin tilmålte "kvote"), kan en for eksempel gi ekstra permisjon til den statsansatte som deler mer likt. Eksempelvis kan alle som tar 6 - 8 mnd.(fulltids) permisjon få en ekstra uke betalt permisjon. Det vil si at kvinner som ikke tar mer enn 8 måneder(de fleste tar ett år i dag), får en ekstra uke, og menn som tar mer enn "kvoten" på 8 uker får premiering.

Familievennlig arbeidsliv

Med familievennlig arbeidsliv forstås at det tilrettelegges for at arbeidssituasjonen for begge kjønn tilpasses på en slik måte at det er mulig å kombinere familie og karriere. Følgende kan for eksempel vurderes:

- Bruk av frivillig deltid og redusert arbeidstid etter endt permisjon.
- Tilrettelegging av arbeidet, f. eks ved omfordeling av arbeidsoppgaver.
- Bruk av hjemmekontor som tilpasses den enkelte og virksomhetens behov for å hindre større bruk av deltid for kvinner enn for menn med omsorgsoppgaver.

Kompetanseutvikling

Økt kompetanse om regelverket lokalt i virksomheten vil kunne bidra til likelønn. Dette kan for eksempel oppnås gjennom:

- Utvikling av e-læringsverktøy som gjøres tilgjengelig for alle statlige ledere som har behov for kompetanse om prosess og regelverk for likelønn.
- Det kan også opprettes en egen hjemmeside under regjeringen.no/likelønn, hvor det legges ut relevant informasjon om tema likelønn i staten.
- Det kan lages særskilte kurs i lønnsforhandlinger for kvinner som kan finansieres gjennom hovedtariffavtalen 5.6.1. Et slikt tiltak må vurderes i forhold til likestillingsloven § 6.
- Egne leder/karriereprogrammer for kvinner kan også vurderes, eventuelt også lederskapsprogram for kvinner, for eksempel en mentorordning.

Ny viten

Det kan etableres forskningsprosjekt med oppdrag å analysere ulike forhold i og på tvers av statlige virksomheter; for eksempel hvilke statlige virksomheter som har lykket best i arbeidet med å oppnå fravær av kjønnsbaserte lønnsforskjeller, og hva kjennetegner disse virksomhetene når det gjelder lønnspolitikk, organisering av arbeidet og rekruttering.

- Hva er sentrale forutsetninger for å lykkes i arbeidet med rekruttering av kvinner til ledelse?
- Hvorfor velger ikke kvinner lederstillinger?
- Analysere organiseringen av arbeidsdagen (overtid, mye reising etc.).
- Kartlegging av bruk og kultur for deltidsstillinger.

Annen relevant informasjon

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sammen utgitt en brosjyre med anbefalinger for en familievennlig personalpolitikk i staten (P-0958 B), som kan bestilles fra Departementenes servicesenter publikasjonsbestilling@dss.dep.no eller lastes ned fra http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/L%C3%B8nns-%20og%20personalpolitikk/Familievennlig_arbliv.pdf.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har gitt ut en håndbok for arbeidslivet med tittel ”Likestilling og mangfold. Tips og sjekklister for arbeidsplassen”, se: http://www.ldo.no/Global/Brosjyrer%20PDF/LDO_Haandbok%2010-09-09.pdf eller sjekk www.ldo.no.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har i samarbeid med partene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet gitt ut en veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten (Q-1153B), som kan bestilles på publikasjonsbestilling@dss.dep.no eller lastes ned fra http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Veileder%20diskriminering%20og%20likestilling%202009/Veileder_diskriminering_web.pdf.

Vedlegg:

Internasjonale og nasjonale forpliktelser, lover og avtaler

Internasjonale og nasjonale forpliktelser, lover og avtaler

Regelverket for likelønn er omfattende og dels forankret i nasjonal rett og dels i internasjonale forpliktelser.

1. ILO-konvensjonen nr 100 er et historisk viktig grunnlag og konvensjonen bestemmer i art 2 (1) at:

”Enhver medlemsstat skal ved midler som er i samsvar med de metoder for fastsetting av lønnssetser som er i bruk i vedkommende land fremme prinsippet om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi, og for så vidt om dette er forenelig med de nevnte metoder, sørge for at dette prinsippet blir gjennomført for alle arbeidere.”

2. FNs internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter har i art 7 litra a) i) følgende bestemmelse:

”rettferdige lønninger og lik lønn for likt arbeid skal sikres uten forskjellsbehandling av noe slag, og at særlig kvinnen skal sikres arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn mannens, med lik lønn for likt arbeid.”

3. FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner bestemmer i art 11 litra d):

”konvensjonspartene treffe alle tiltak som er nødvendige for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet, for å sikre de samme rettigheter, på grunnlag av likestilling mellom menn og kvinner og særlig retten til lik lønn, ytelser inkludert, og til lik behandling for arbeid av lik verdi, så vel som lik behandling når kvaliteten på arbeidet skal vurderes.”

4. Den europeiske sosialpakt art 20 litra c) har denne ordlyden:

”like muligheter og lik behandling i saker som har å gjøre med sysselsetting og yrke uten diskriminering på grunnlag av kjønn. Partene forplikter seg her til å anerkjenne denne retten og til å treffe høvelig tiltak for å sikre og fremme gjennomføringen av den bl.a. på området ansettelses- og arbeidsvilkår, herunder lønn.”

5. EØS-avtalen art 69 nr 1 første ledd lyder:

”Hver avtalepart skal gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid og sørge for at dette prinsipp opprettholdes.”

Vedlegg XVIII om gjennomføring av likelønnsprinsippet i EØS- avtalen har denne ordlyden:

”Prinsippet om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidstakere som traktatens artikkel 119 omhandler, herunder kalt ”likelønnsprinsippet”, innebærer at for samme arbeid eller for arbeid som tillegges samme verdi, skal all forskjellsbehandling på grunn av kjønn fjernes når dette gjelder alle lønnsvilkår og lønnsfaktorer.”

6.1. Likestillingsloven § 3 (generalklausulen) har denne ordlyden:

”Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.*

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Det er ikke tillatt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage over brudd på bestemmelser i denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Første og annet punktum gjelder tilsvarende for vitner.

Det er ikke tillatt å gi instruks om handlinger i strid med bestemmelser i denne loven. Slik instruks anses som forskjellsbehandling.

Det er ikke tillatt å medvirke til brudd på bestemmelser i denne loven.”

6.2. Likestillingsloven § 5 har denne ordlyden:

”Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler for hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.”

6.3. Likestillingsloven § 1 a

Denne bestemmelsen slår fast at det offentlige har plikt til aktivt å fremme likestilling mellom kjønnene. Aktivitetsplikten påligger staten både som myndighetsutøver og som arbeidsgiver. Aktivitetsplikten innebærer at det skal arbeides ”aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kjønnene.” Virksomhetene har altså ikke bare plikt til å unngå forskjellsbehandling, men må iverksette konkrete tiltak for å fremme reell likestilling.

Likestillingsloven § 1 a inneholder videre krav om redegjørelse i årsberetning eller årsbudsjett for hvilke tiltak som er iverksatt eller planlegges, for å hindre forskjellsbehandling og fremme likestilling. Formålet med redegjørelsen er å skape økt og mer systematisk oppmerksomhet rundt likestilling. Virksomheter innenfor statsforvaltningen vil måtte redegjøre i sine årsbudsjett. For departementer med underliggende virksomheter vil redegjørelsen inngå i Prop 1 S. Med virkning fra budsjettet 2005-2006, ble det fra daværende Barne- og likestillingsdepartement utarbeidet en ”Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner”, se http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/veiledninger_brosjyrer/2006/veileder-til-likestillingsvurdering-og-o.html?id=88463.

6.4. Om rapporteringsplikten i staten

Det vises til PM 2009-19 www.sph.dep.no hvor det fremgår at aktivitetsplikten krever konkrete mål og tiltak. Det er opp til hver enkelt virksomhet å vurdere hva som er relevante tiltak ut fra egne utfordringer. Aktivitetsplikten handler blant annet om rekruttering, forfremmelse, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering.

Rapporteringsplikten forutsetter at arbeidsgivere må rapportere om dette arbeidet i årsrapporten, årsberetningen eller årsbudsjettet. Rapporteringen må gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og evt. gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring og status angis.

7.1. Hovedavtalen i staten § 21

1. Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av og rapportering om likestillingstiltak i virksomheten, jf likestillingsloven § 1 a.

2. Tilpasningsavtalen

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak; for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Og tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse, og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf likestillingsloven § 3 a og tilhørende forskrift (Rundskriv Q-7/98).

Det kjønn er underrepresentert som har mindre enn 40 prosent av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe. Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen.

Videre avtales det om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

3. Utlysning av stillinger

Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

4. Rammen for kjønnskvolering

Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som tilnærmet har like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.

5. Embeter og stillinger som besettes av Kongen i statsråd

Kongen i statsråd avgjør om og i hvilken utstrekning prinsippene i nr. 3 og 4 skal gjelde ved utnevning i embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd.

7.2 Statens Personalhåndbok - Hovedavtalen § 21 - kommentarer fra FAD

”Arbeidsgiver har ansvar for å vurdere alle sine personalpolitiske tiltak i forhold til likestillings- og diskrimineringslovgivningen, eks. arbeidstid, lønn, bruken av permisjonsordninger, fordelingen av arbeidsoppgaver, ansettelse/opsigelses, mentorordninger, barnehagetilbud og andre sosiale velferdstiltak, jf Ot.prp. nr 77 (2000-2001). Likestillingsloven § 1 a pålegger arbeidsgiver å ikke bare forhindre forskjellsbehandling, men også aktivt sette i verk konkrete tiltak for å fremme likestilling. For at arbeidet skal være målrettet må både målet for arbeidet defineres, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. Viktige likestillingstiltak kan være å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv (møter bør legges til kjernetiden av hensyn til ansatte med omsorgsforpliktelser) Kartlegge lønnsforskjeller, herunder ved de lokale lønnsforhandlingene fremlegge statistikk til bruk for forhandlingene, som beskriver lønnsendringer i forhold til kjønn. Den lokale lønnspolitikken må legges til rette for at deltidsansatte og ansatte, som har forelderpermisjon, også blir vurdert mht lønnsopprykk. Vurdere kriteriene for karriere og lønnsutvikling (interne arbeidsgrupper bør ha en kjønnsbalansert sammensetning, interne kurs bør avholdes slik at det er mulighet for deltakelse for arbeidstakere med omsorgsforpliktelser, deltidsansatte må ha like gode muligheter for kvalifiserende arbeidsoppgaver som heltidsansatte).”

8. Avgjørelser fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Sak 23/2008 gjaldt påstand om brudd på likestillingsloven § 5 i Harstad kommune. Saken gjaldt sammenligning av to avdelingssykepleiere (kvinner) og fire fagkoordinatorer (menn) hvor mennene hadde en avlønning som årlig lå ca 40 000 høyere enn kvinnene. I kommunen var det 46 enheter under Rådmannen. Under enhetsleder på sykehjemmene var det avdelingssykepleiere, og under enhetsleder for areal- og byggesakstjenesten og drift- og utbyggingstjenesten var det fagkoordinatorer. Enhetslederne hadde resultatansvar i form av faglig, økonomisk og personellmessig ansvar for enheten, og avdelingssykepleierne og fagkoordinatorerne hadde på hver sin måte både faglig og

personalansvar innenfor sine arbeidsområder. Kompetansekravene for avdelingssykepleierne var høyskole, og for mennene var det også krav om enten universitetsutdanning eller høyskoleutdanning med teknisk innhold.

Avdelingssykepleierens lønn ble fastsatt etter hovedtariffavtalen i KS-området (sentral lønnsfastsetting), og mulig lokal forhandling avhengig av om det ble fastsatt midler til dette. Ingeniørenes lønn ble fastsatt utelukkende etter lokale forhandlinger.

Kjønnsfordelingen i kommunen var slik at 23 avdelingssykepleiere var kvinner, og på teknisk sektor var det 13 menn. Likestillingsombudet kom i sin vurdering frem til at Harstad kommune hadde brutt mot likestillingsloven § 5 gjennom å avlønne kvinnelige avdelingssykepleiere lavere enn mannlige fagkoordinatorer. Ombudet mente at arbeidet var av lik verdi, og at det forelå en indirekte kjønnsdiskriminering ved at kvinnene ble stilt dårligere enn mennene.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda tok utgangspunkt i likestillingslovens § 5 om at det skal foretas en sammenlignende helhetsvurdering, der det skal legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Nemnda viste til at avgjørelsen skal gjøres ut fra hvilken kompetanse som er fastsatt i forbindelse med rekruttering, og at det ikke er avgjørende hva den enkelte stillingsinnehaver har av kompetanse, når det gjelder spørsmålet om stillingene har lik verdi. I den konkrete saken var det like utdanningskrav, dvs treårig utdanning fra høyskole. Når det gjaldt ansvar, var det for sykepleierne et ansvar for arbeidsledelse og ansvar for beboere. For fagkoordinatorene var det et ansvar å koordinere tekniske operasjoner og ansvar for eget og innleid personell. Konsekvensene av eventuelle feil vil for sykepleierne bety fare for liv og helse, mens for fagkoordinatorene ville det bety økonomiske konsekvenser for kommunen, eventuelt alvorlige konsekvenser for innbyggerne. Nemnda viste til at et av formålene med likelønnsbestemmelsen og arbeidsvurderingen, er å oppjustere typiske kvinneyrker (vår understrekning). Effektivitetshensyn tilsier derfor at ansvar for mennesker skal tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier.

Nemnda konkluderte med at stillingene som avdelingssykepleier har lik verdi som de aktuelle fagkoordinatorstillingene. Nemnda vurderte deretter om det forelå saklig grunn for de ulike avlønningene, og kom frem til at lønnsforskjellene ikke var begrunnet i kjønn. Nemnda vurderte deretter om de tilsynelatende kjønnsnøytrale normene for lønnsfastsettelse, var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Nemnda viste til at forarbeidene til loven og praksis fra EF-domstolen, krever at et vesentlig større antall kvinner enn menn rammes. Det var tilfellet i denne saken, og selv om den konkrete kjønns sammensetningen hadde lite statistisk grunnlag, var vilkåret om kjønnskjev virkning oppfylt. Nemnda viste til at ansiennitet og markedsverdi kan anses som mulige kjønnsnøytrale begrunnelser. I denne konkrete saken ble det sannsynliggjort at ulik avlønning ikke hadde sammenheng med kjønn, men at arbeidstakerne i fagkoordinatorstillingene hadde spisskompetanse det var vanskelig for kommunen å erstatte, og at det var vanskelig å rekruttere og beholde ingeniører spesielt som presset lønningene oppover. Nemnda viste ellers til Ot.prp. nr 77 (2000-2001) om at likestillingsloven ikke er ment å skulle brukes til å oppjustere lønn for hele yrkesgrupper. Nemnda viste også til at spørsmålet om hvordan problemene knyttet til lønnsforhold skal løses, er en politisk sak, jf NOU 2008:6 Kjønn og lønn.

Nemnda var delt i sin avgjørelse (4-1) og mindretallet mente at markedshensyn ikke kan brukes som begrunnelse, da det vil kunne få store konsekvenser i et likestillingsperspektiv. Mindretallet støttet derfor Ombudets konklusjon.

Sak 29/2008 gjaldt sammenligning av fire kvinnelige seksjonsledere med sykepleierbakgrunn og to mannlige seksjonsledere med legebakgrunn ved et sykehus. I den saken konkluderte Ombudet med at avlønningen ikke var i strid med likestillingsloven § 5. Nemnda viste til forklaringen som var gitt i møtet med Nemnda, om at sykepleierne i større grad enn legelederne måtte støtte seg til annen medisinskfaglig kompetanse i seksjonen. Dette bekreftet at legelederne benytter seg av sin legeprofesjon også i lederfunksjonen, og ikke bare i det kliniske arbeidet. Det medisinskfaglige arbeidet er dermed en integrert del av hele det arbeidet som legelederne utfører. Selv om sykepleierne og legene i sitt arbeid som seksjonsledere er underlagt klinikksjefen og ligger på samme organisasjonsfaglige nivå, tilhører de ulike profesjoner og stillingsinnhold. Legelederne utfører annet arbeid enn sykepleierlederne, blant annet ved klinisk arbeid i kraft av å være leger. To av seksjonslederne med sykepleierbakgrunn leder imidlertid en seksjon som er større enn legelederne, både når det gjaldt antall tilsatte, budsjettansvar og antall sengeplasser.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda konkluderte med at stillingene hadde utviklet seg i forskjellige retninger på bakgrunn av sykehusets behov for legekompentanse. Dette har saklig grunn som ikke har sammenheng med kjønn. Nemnda konkluderte enstemmig med at sykepleiernes lederfunksjon ikke hadde lik verdi som lederfunksjon som utføres av legene.