

Likelønn skapes også lokalt

Av Knut Aarbakke, leder i Akademikerne



Lønnsforskjell på grunn av kjønn er både lovstridig og uetisk. Likevel er det altfor store forskjeller mellom kvinners og menns lønn. Hvorfor er det sånn? Og er vi villige til å la lokale lønnsforhandlinger bidra til å løse problemet?

Kort fortalt er det tre hovedårsaker til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Først og fremst kan vi snakke om strukturelle årsaker, det at kvinnedominerte yrker gjennomgående har lavere lønn enn yrker dominert av menn. Den andre årsaken er at flere menn enn kvinner sitter i stillinger med høy beslutningsmyndighet og derved lønnes høyere. Den tredje faktoren gis gjerne sekkebetegnelsen «andre årsaker», og her finner vi tilfellene der kvinner har lavere lønn selv om de har samme stilling/utdanning/alder/kvalifikasjoner/kompetanse og så videre. Det er her vi kan ha håp om å endre forholdene raskest.

Den kanskje viktigste strukturelle årsaken til at kvinner tjener mindre enn menn er at de store kvinnedominerte stillingsgruppene i stor grad finnes i offentlig sektor. Offentlig sektor har en sammenpresset lønnsstruktur hvor forskjellen på begynnerlønn og sluttlønn er moderat. I tillegg er det begrensede muligheter for individuelle forskjeller, og den enkelte har derfor liten mulighet til å påvirke egen lønnsutvikling. Lønnsutviklingen skjer sentralt og det er selvsagt dyrt å løfte store grupper av arbeidstakere samlet. Dessuten har mange av de kvinnedominerte stillingskategoriene få individuelle karriereveier, slik at muligheten

for å gå opp i lønn ved å rykke opp i systemet er begrenset.

Det er også en kjensgjerning at det er færre kvinnelige enn mannlige ledere, og innenfor kvinnedominerte områder er lederstillinger ofte definert som «mellomlederstillinger» når en sammenligner på tvers av virksomheter. Både de strukturelle årsakene og det faktum at færre kvinner bekler stillinger med høy beslutningsmyndighet er krevende forhold å endre på. Samlet kan man si at disse årsakene til manglende likelønn er en speiling av et for lite likestilt samfunn for øvrig. For å få bukt med denne delen av likelønnsutfordringen må man derfor blant annet jobbe for mer likedeling av omsorgsoppgaver og ansvar hjemme.

I sekkeposten «andre årsaker» er det imidlertid lettere å få raske resultater. Her finner en de uforklarlige årsakene til lønnsforskjeller, som ikke kan begrunnes i noe annet enn kjønnsdiskriminering. Her kan lønnsforhandlinger effektivt brukes som virkemiddel. Da må vi imidlertid være villige til å la en økende del av pengene fordeles lokalt. En likelønnsnett i offentlig sektor kan bidra til å utjevne påviste lønnsforskjeller som ikke er begrunnet i annet enn kjønn, men dette fordrer at pengene blir fordelt der man vet hvem som har blitt hengende etter. Erfaringer fra NTNU her i Norge, og fra Sverige viser at kvinner får lønsmessig fordel av lokale forhandlinger. Den enkelte belønnes da mer for sin innsats og kompetanse, slik for eksempel kvinnelige professorer ved NTNU har opplevd som resultat av lokale forhandlinger der.

Akademikerne har vært pådriver for å endre lønns- og forhandlingssystemet i offentlig sektor. Blant annet for å gi partene i den enkelte virksomhet større handlingsrom og ansvar for likelønn. Med mer av de totale lønnsmidlene ut i virksomhetene kan man i alle fall gjøre noe med «andre årsaker» til manglende likelønn. Det er ute i virksomhetene man lettest kan avsløre lønnsforskjeller som ikke kan skyldes annet enn kjønn.

Akademikerne har også foreslått å innføre lønnsamtale etter svensk modell. Poenget er å gi ledere ansvar for å snakke med alle sine ansatte om lønn og lønnsutvikling, og samtidig gi den enkelte arbeidstaker rett til en slik samtale. Slik kan man forplikte virksomhetene til å måtte begrunne hvorfor man eventuelt ikke gis forventet lønnsøkning, samt gi veiledning om hva som skal til for å oppnå bedre lønnsutvikling framover. Den svenske arbeidstakerorganisasjonen SACO har påvist at kvinner som har gjennomført lønnsamtale gjennomgående får bedre lønn enn de som ikke har gjort det. Det at samtalen ble gjort obligatorisk for alle medarbeidere medførte at også de stille og beskjedne arbeidstakerne ble synlige og fikk bedre uttelling.

Mer lokal lønnsfordeling i offentlig sektor har vært politisk kontroversielt i Norge. Men når vi ser at lokale forhandlinger faktisk har direkte, positiv effekt på likelønn burde det vært mye mer kontroversielt å ikke åpne for mer lokalt ansvar for lønnsoppgjørene.