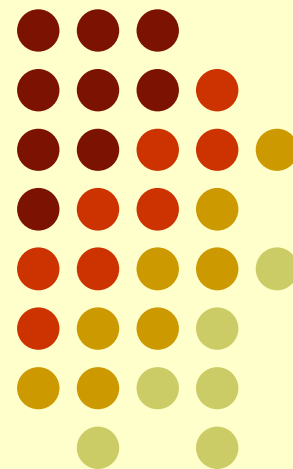
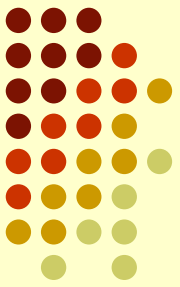


Likelønnskommisjonen

www.likelonn.no

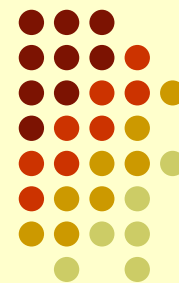
Anne Enger





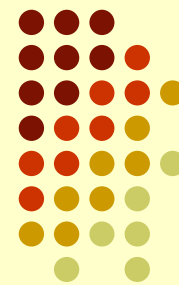
Hva er likelønn?

- Likelønn handler om rettferdighet – og økonomi
- Likelønn betyr at lønn fastsettes på samme måte for kvinner som for menn
- Betyr ikke lik lønn for alle uavhengig av arbeidsoppgaver
- Kvinnens arbeid skal være like mye verdt som menns arbeid
- Kvinnens utdanning, ansvar og erfaring måles og vurderes etter samme skala som for menn



Fakta om kvinners økonomi:

- Store kjønnsforskjeller i eiendom, inntekt og lønn:
- Kvinner eier bare halvparten så mye som menn
- Kvinners yrkesinntekt utgjør
60 % av menns yrkesinntekt
- Kvinner har 85 % av menns timelønn
- Halvparten av kvinnelige pensjonister er
minstepensjonister, mot 10% av mennene

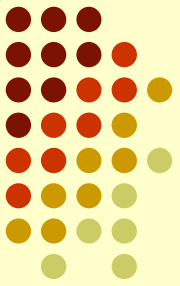


Likelønnskommisjonen

- 7 eksperter: økonomer, samfunnsvitere og jurist
- 1 ”politisk” leder
- 2 i sekretariatet i Barne- og likestillingsdepartementet
- Referansegruppe – 10 største organisasjonene
- Oppnevnt i juni 2006
- Avleverer 1.mars 2008
- Produktet er en NOU og webside

www.likelonn.no

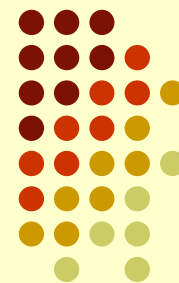
Likelønnskommisjonen



- **Mandatet**

- fokus på forskjeller i timelønn, men i en større økonomisk ramme
- beskrive og analysere fakta og årsaker
- se på konsekvenser av lønnsoppgjørene
- belyse håndheving av likestillingsloven
- foreslå virkemidler og tiltak
- analyse av konsekvensene av tiltakene

Aktuelle problemstillinger i kommisjonen



- Politikkens grenser:

Hvor ligger handlingsrommet for Likelønnskommisjonens forslag?

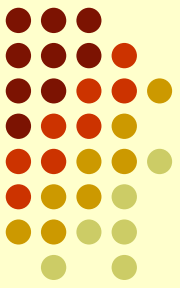
- Individuelle valg eller statlig "tvang"...
- Hvor langt kan vi gå i bruk av politiske virkemidler for å minske lønnsforskjellene mellom kjønnene?

- Deltid:

Et svært aktuelt politisk spørsmål

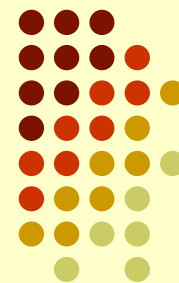
- Mandatet har satt fokus på timelønnsforskjeller, men...
- Kommisjonen vil også omtale deltid og undersyssetting.

Likelønn - en tung kvinnepolitisk historie

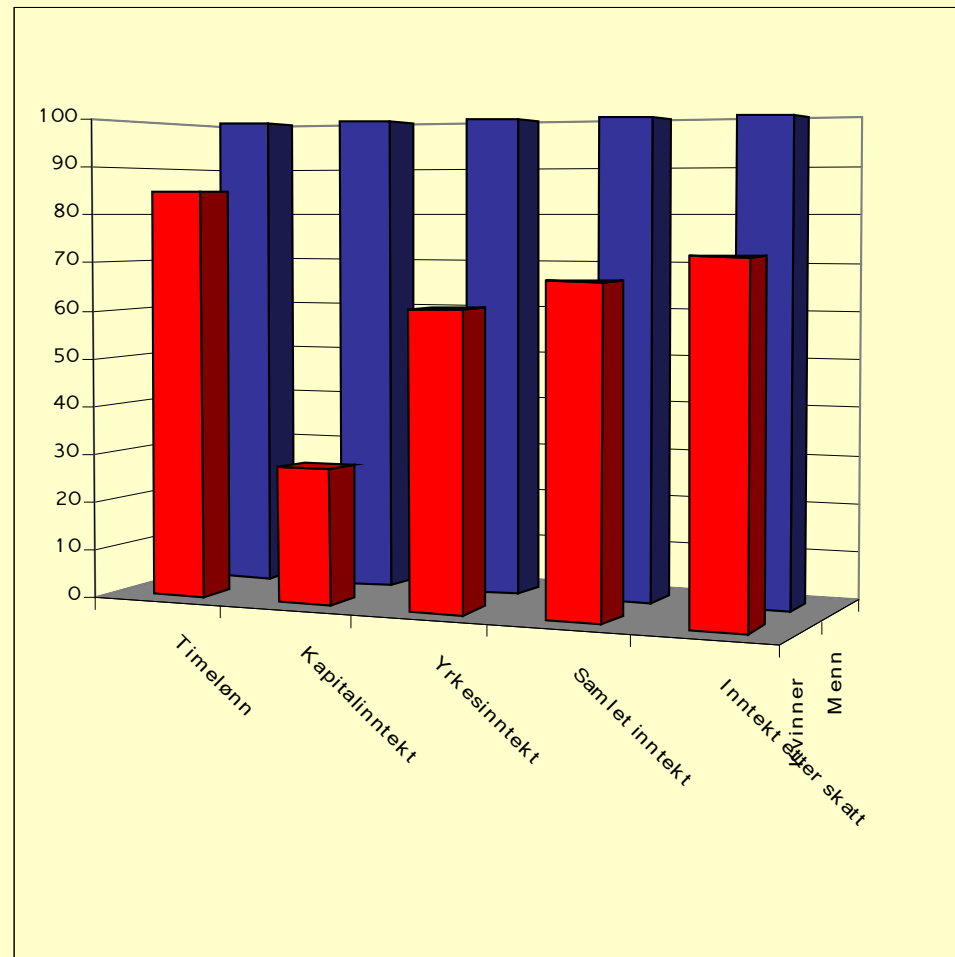


- **1951** ILO konvensjon nr 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi for kvinner og menn
- **1957** EU Romatraktatens artikkel 141
- **1959** Likelønnsrådet
- **1963-67** Kvinnetariffer i industrien fjernes
- **1975** EUs likelønnsdirektiv
- **1978** Lov om likestilling mellom kjønnene -§5
- **2002** §5 styrkes: Arbeid av lik verdi på tvers av faggrenser og tariffavtaler

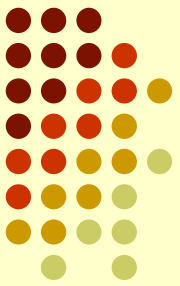
Kvinners inntekt og lønn som andel av tilsvarende for menn



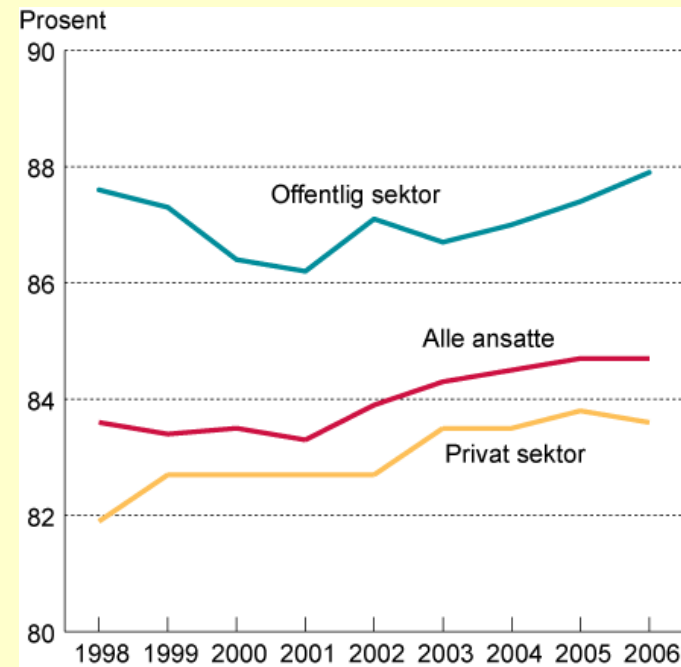
- Kvinner har lavere timelønn
- Det er et betydelig inntektsgap mellom kvinner og menn
- Kvinner mottar mer i overføringer
- Skatten utligner forskjellene
- Dette betyr at menn rår over 450 milliarder kroner og kvinner disponerer 322 milliarder kroner per år, 2004 (årsinntekt etter skatt).



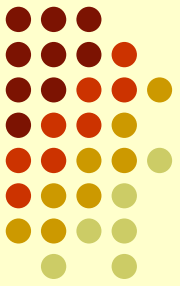
Timelønn – relativt lønnsgap



- Lønnsgapet mellom kvinner og menn i gjennomsnitt fra 1998 til 2006 er ganske stabilt
- Grafen viser kvinners timelønn som andel av menns lønn
- Lønnsgapet er størst i privat sektor
- Statlige helseforetak: Kvinner har **76 %** av menns timelønn
- Kommunene: Kvinner har **90 %** av menns timelønn
- Skoleverket: Kvinner har **97 %** av menns timelønn



Arbeid av lik verdi



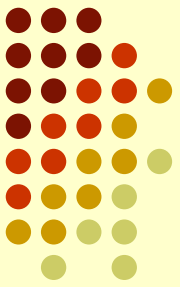
- Likestillingslovens § 5:

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

Retten til lik lønn ...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.

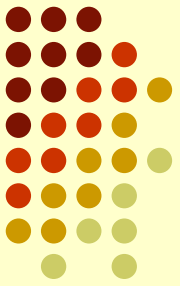
Arbeid av lik verdi – kan det måles?



- Ikke verdien for arbeidsgiver, men objektiv vurdering av innhold og vanskelighet i det arbeidet som skal utføres
- Verdien kan måles ved hjelp av kjønnsnøytral arbeidsvurdering:

Faktorene er kompetanse, ansvar, arbeidsforhold, arbeidsmiljø

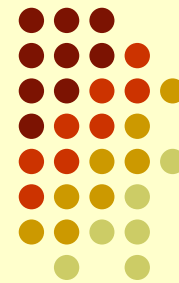
Hvorfor tjener kvinner mindre?



Vanlige påstander og spørsmål:

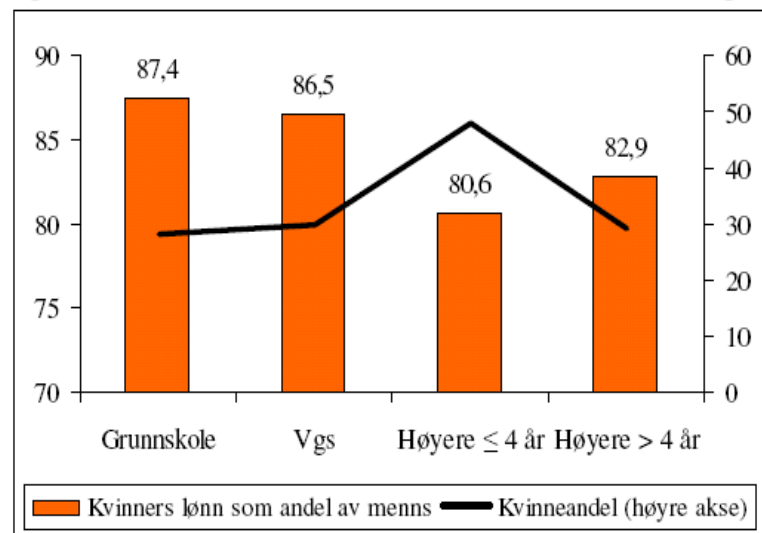
- Har menn mer utdanning?
- Kvinner "velger feil"?
- Tar kvinner mest ansvar for hus og hjem?
- Vedlikeholder tarifforhandlingene relative forskjeller?

Kan utdanning forklare lønnsgapet?

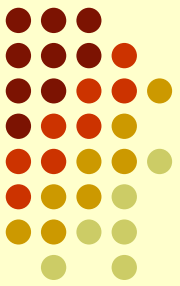


- Høy utdanning er ingen ”kur” mot ulikelønn
- Vi har lønnsgap innen alle utdanningsgruppene
- Størst lønnsgap blant grupper med 4 års høyere utdanning, hvor kvinneandelen er høyest
- En grunn er at ingeniører (hovedsakelig menn) tjener mer enn sykepleiere (hovedsakelig kvinner)

Figur: Kvinnens lønn som andel av menns lønn etter utdanning, heltidsansatte 2005



Kilde: TBU tabell 1.16 (mars 2007), tall for 2006 kommer i juni-rapporten



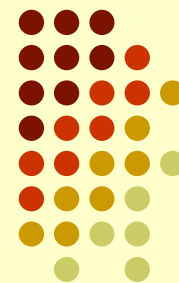
Hvor mange penger?

For grupper med høyskoleutdanning betyr dette i

kroner:	Menn	Kvinner
Finanstjenester	587 300	431 500
Staten	361 000	341 800
Varehandel	472 900	375 400
Helseforetak	362 800	339 100
Kommuner	361 000	327 300

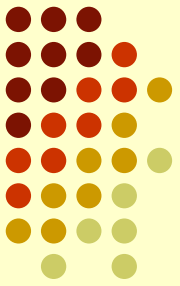
Kroner per år for heltidsansatte (2005)

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

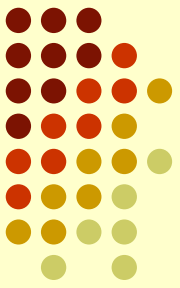


- Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i verden
- Horisontalt:
Kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer og yrker
- Vertikalt:
Menn befinner seg høyere på rangstigen
- Lønnsforskjellene følger kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet

Kvinner får lik lønn i samme stilling



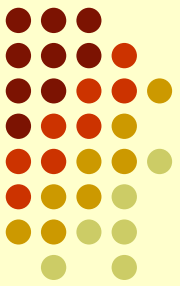
- Stort sett tjener kvinner og menn det samme når de er i samme stilling og hos samme arbeidsgiver.
- Lønnsforskjellene oppstår ikke i samme stilling, men i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- Kvinner havner i andre stillinger, yrker, bransjer og sektorer enn menn.



Kvinner valg?

- Gutter og jenter velger ulike utdanninger
- På helse- og sosialfag: 95 % jenter
- På elektrofag: 3,4 % jenter
- Vi bør legge til rette for at begge kjønn får velge etter talent og interesse...
- Men alle kan ikke bli ingeniører!
- Tradisjonelle kvinneyrker er viktige for velferd og verdiskapning

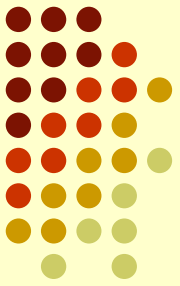
Ny rapport om barn og lønn



- Lange fravær fra jobben har negativ effekt på lønn
- Kvinner tar ut nesten hele foreldrepermisjonen – de fleste er borte ett år per barn
- 40 % av lønnsgapet i privat sektor kan forklares med barn
- 20 % av lønnsgapet i offentlig sektor kan forklares med barn

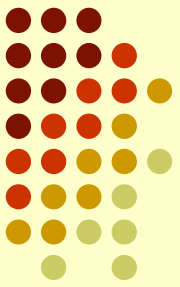
Rapporten er laget av Inés Hardoy og Pål Schøne ved Institutt for samfunnsforskning, finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Hvorfor – oppsummert vet vi at:



- Utdanningslengde kan ikke forklare lønnsgapet
- Lønnsforskjellene følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- Kvinner velger ”feil” – men vi trenger dem
- Kvinner taper i lønn på å føde og ta omsorg
- Til tross for lavlønnstillegg og ”kvinnevennlige lønnsoppgjør”: Den norske forhandlingsmodellen har ikke utlignet lønnsgapet mellom kvinner og menn

Tiltak for likelønn



Komplisert og kontroversielt problem –
krever radikale tiltak:

- Kan vi påvirke sentrale forhandlinger?
- Kan vi påvirke lokale forhandlinger?
- Må arbeidsgiver ta mer ansvar?
- Må far ta mer ansvar for omsorg?
- Er Likestillingsloven sterk nok?
- Trenger vi mer kunnskap?

- Fått skriftlige bidrag fra de ti største organisasjonene i arbeidslivet
- Studiereiser til Sverige, Danmark, Finland og Island
- Spennende diskusjoner innad i Likelønnskommisjonen i løpet av høsten

”Kommisjonen skal vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn”