

SIGNALER

NR 1 2008 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



Kjønn og lønn

REDAKTØRENS HJØRNE



Likelønnskommissjonen la nylig fram sin innstilling; Kjønn og lønn, med en rekke tiltak for å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn. Som kjent tjener kvinner

gjennomsnittelig ca 85 % av menns lønn. Kvinners kapitalinntekt utgjør bare 28 % av menns. Så lenge kvinner og menn har deltatt i betalt sysselsetting har kvinners arbeid vært priset lavere enn menns og slik ser det ut il å fortsette, med mindre det tas politiske grep.

Likelønnskommissjonen slår fast at det norske arbeidsmarked er kjønnsdelt og at lønnsgapet følger denne todelingen. Norge har i tillegg ett av de mest kjønnsdelte arbeidsliv i hele OECD – området og undersøkelser viser at jenter fortsatt velger tradisjonelt.

Kvinner jobber i omsorgsykker hos offentlige arbeidsgivere, som til nå nærmest har vært monopolist som tilbyder av jobber inne helse og omsorg. Heller ikke det offentlige betaler mer enn nødvendig for arbeidskraft og resultatet er at kvinners arbeidsinnsats, på vegne av fellesskapet, verdsettes langt lavere enn sammenlignbart arbeid i privat sektor.

Unio har i sitt innspill til likelønnskommissjonen tatt til orde for et særskilt lønnsløft for kvinner i offentlige lavtlønnsyrker. Likelønnskommissjonens flertall støtter også et slikt løft i kombinasjon med flere tiltak. Særlig forslaget om en pålagt tredeling av foreldrepermisjonen har vakt debatt. Dette handler både om økonomi og følelser og for noen, også grad av statlig styring med privatlivet vårt.

Førsteamanuensis Hilde Bojer er mer opptatt av rettferdighet og kvinners rett til å treffe frie valg på linje med de muligheter menn har gitt seg selv, enn hun er av årsaksforklaringer på hvorfor menn og kvinner velger de yrkene de gjør.

Og uansett hvilke jobbpreferanser vi har, er det vel lite sannsynlig at kvinner ønsker seg en framtid med en lønn de ikke på anstendig vis kan forsørge seg selv?

Foto forsida: Scapix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

Årets lønnsoppgjør ser ut til å bli svært krevende. Dette synspunkt deles også av Riksmeklingsmann Svein Longva, som har observert partenes krav over tid og gir uttrykk for at han venter høyt trykk i lønnsoppgjøret. Han forventer at ikke bare avtalefestet pensjon, men også lønn blir et hett tema i årets lønnsoppgjør.

Når LO onsdag den 5. mars leverte sine tariffkrav til NHO, markerte dette starten på årets lønnsoppgjør.

Fra NHOs side hevdes at lønnsfesten er over i privat sektor. Det argumenteres for moderate lønnsøkninger. For offentlig sektor ble kravformuleringene fra UNIOs side imidlertid ytterligere skjerpet etter at teknisk beregningsutvalg (TBU) fremla statistikk som viste at gapet mellom privat og offentlig lønn har økt det siste året.

Når likelønnskommissjonens innstilling som ble lagt fram i februar anbefaler et lønnsløft på 3 milliarder for kvinner, hilser dette klar velkommen av likestillingsforkjempere. Kristin Halvorsen har i intervju med dagspressen avvist at det kommer friske midler inn i lønnsoppgjøret. Hun overlater dermed utfordringen til "partene i arbeidslivet" som må finne en løsning på likestillingsutfordringene. At lønnsforskjellene mellom "kvinnelønn" og "mannslønn" har vært stabil på i størrelsesorden 15 % er gammelt nytt. Likelønnskommissjonens konklusjon til løsning samsvarer med de argumenter Unio har framført på dette felt. Når Regjeringen nå har lagt spørsmålet på vent i dette oppgjøret, bør den snarlig fremme en alternativ plan for lønnsløftet om den skal få politisk troverdighet med tanke på å løse likelønnsutfordringene. Det er en fare for at kvinnedominerte yrker i offentlig sektor med høyskole- og universitetsutdanning, også etter dette hovedoppgjøret, vil komme dårlig ut med hensyn til likelønn.

Når dette lønnsgapet ikke er tettet igjen fram til nå, ligger mye av forklaringen i at staten og kommunene som arbeidsgiver har fulgt den praksis som enhver bedriftseier følger – Betal den lønnen du må for å holde hjulene i gang. Inntjeningen i AS Norge har over tid vært meget god, samtidig har rekrutteringen til stillinger i offentlig sektor vært relativt god, med unntak av noen få konkurranseutsatte yrkesgrupper. Løsningen for offentlige arbeidsgivere ble da å legge seg på en moderat linje med rom for lokale lønnstillegg for de særlig

utsatte yrkesgrupper der offentlig sektor ikke er konkurransedyktig på lønn. Løsningsene er svært nær de strategier vi finner i NHOs bedrifter. Vi ser at denne lønnspolitikken hos offentlige arbeidsgivere har fulgt de samme hovedlinjer de siste 10 til 20 år. Gjennom alle disse år har man i hovedsak maktet å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Er det så grunner som taler for at lønnspolitikken bør endres nå? Det er flere grunner til at offentlige arbeidsgivere må endre lønnspolitikken:

1. Arbeidskraftreservene i landet er brukt opp. Det er nå mangel på arbeidskraft.

Vi får i tiden framover underskudd på kvalifisert arbeidskraft i landet på grunn av lave årskull av unge. Det er en "risikosport" å vente med lønnsjusteringer til en ser tomme studieplasser ved høyskoler som utdanner til yrker innen offentlig sektor.

2. Offentlig sektor må være med i regnskapet når verdiskapningen skal måles. Dette er noe selv NHO er bevisst på når de denne våren har engasjert seg sterkt i skolepolitikk og utdanning. Arbeidsgiverne engasjerer seg fordi de trenger kunnskapsrike unge som er i stand til å møte de utfordringer næringslivet har med hensyn til kvalifisert arbeidskraft. Et veldrevet og konkurransedyktig næringsliv er avhengig av en veldrevet offentlig sektor innen helse, skole og forvaltning.

3. Staten har god økonomi. Det er mulig å løse mindrelønnsutviklingen i offentlig sektor sammenholdt med privat sektor dersom den politiske viljen er til stede.

Årets hovedoppgjør er den sittende regjeringens siste mulighet i denne valgperioden til å vise ideologiske muskler knyttet til likestilling med lønsmessig nivåheving for utdanningsgruppene i offentlig sektor.



Kjønn og lønn; En krevende utfordring

Likelønnskommissjonen leverte sin instilling 21 februar i år. Kommisjonen ble oppnevnt av regjeringen Stoltenberg II, 16. juni 2006 med følgende mandat: Å gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og foreslå tiltak som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene.

av kari.sundby@uhf.no

Fortsatt er det slik at kvinner tjener mindre enn menn. I gjennomsnitt har kvinner ca femten prosent lavere timelønn enn menn. Forskjellen i årslønn er vesentlig større fordi kvinner ofte jobber deltid.

Kommisjonen foreslår blant annet å styrke både likestillingsloven og ombudet med en økning i ombudets bevilgning på ti millioner kr. pr. år, samt flere lovendringer.

Det foreslås å pålegge arbeidsgivere å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn, for å skape mer åpenhet om lønnsdannelsen.

Kommisjonen peker på sammenhengen mellom likelønnsproblematikken og hvordan familien løser sine omsorgsoppgaver. Kvinner tar en større del av omsorgsoppgavene i småbarnsperioden og mister derfor ofte noe av tilknytningen til arbeidsmarkedet. Disse private valgene får betydning for karriereløp og fremtidig inntekt. Mange peker på at dette er private valg, som bør forbli nettopp det; private verdivalg det offentlige skal holde seg langt unna. Samtidig er det slik at offentlig politikk langt på vei fremmer slike løsninger. Kommisjonen foreslår derfor å trede omsorgspermisjonen med en tredjedel forbeholdt far. Forslaget har møtt motbør de siste ukene.

Kommisjonen går inn for at kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor, med ett til fire års høyere utdanning, får et ekstra lønnsløft med et bidrag på 3 milliarder. Forslaget er i tråd med Unios innspill til likelønnskommissjonen. Unio er i midlertid mer ambisiøs og foreslår et lønnsløft på 15% ut over de tradisjonelle lønnsoppgjørene for ansatte i kvinnedominerte

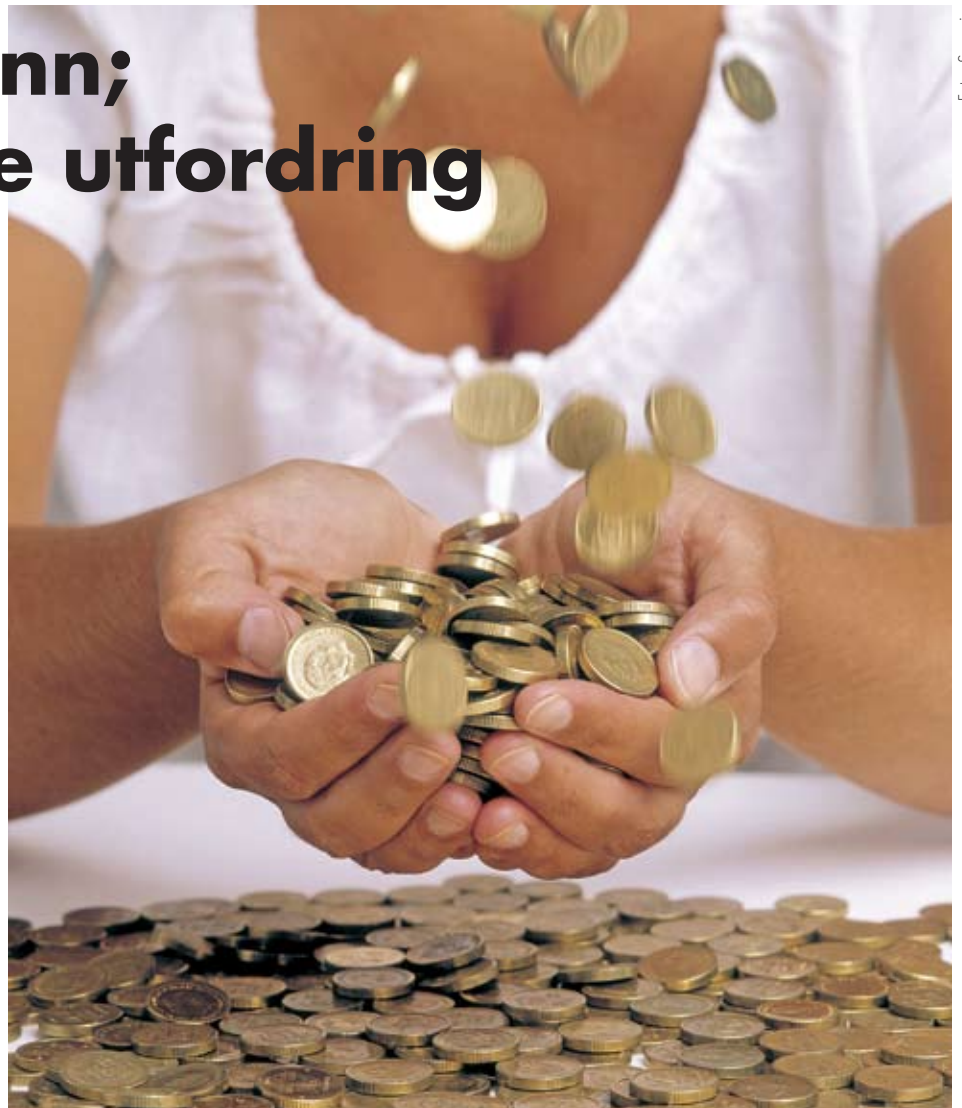


Foto: Scampix.

grupper i offentlig sektor og mener at en handlingsplan for et slikt lønnsløft kan gjennomføres over en ti års periode med kun små virkninger på samfunnsøkonomien. Utredninger viser at verdsettingsdiskrimineringen mellom kvinnedominerte grupper i offentlig sektor og mannsdominerte utdanningsgrupper i privat sektor forklarer en

stor del av de kjønnsrelaterte ulikhetene i lønn. Med andre ord; det er de offentlige arbeidsgiverne som har hovedansvaret for vårt største likelønnsproblem.

(kilder: "NOU 2008:6 Kjønn og lønn" Unios notatserie nr. 1 2008)

Likelønnskommissjonens forslag:

- Likestillingsloven og Likestillings- og diskrimineringsombudet styrkes
- Lønnsløft på 3 milliarder for utvalgte kvinnedominerte grupper i offentlig sektor
- Lavlønns- og kvinnekott i privat sektor for å få til en omprioritering mellom kvinne- og mannsdominerte grupper i privat sektor.
- Likere fordeling av foreldrepermisjon med en tredjedel til hver av foreldrene og en tredjedel til valgfri fordeling mellom mor og far.
- Tariffestet rett til gjennomsnittelig lønnsstillegg som et minimum ved retur til arbeidsplass etter endt foreldrepermisjon.
- Tiltak for økt rekruttering av kvinner til ledelse.

Kvinner - lønn som fortjent?

Hilde Bojer, førsteamanuensis på Institutt for økonomi, universitetet i Oslo, hevder at det er betydelige forskjeller i de muligheter menn og kvinner har å velge i. Hva er frie valg og rettferdige muligheter?

av kari.sundby@uhf.no

Likelønnskomisjonens forslag om lovpålagt tredeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far har vakt debatt.

Bør ikke folk få bestemme selv? I Norge i dag har vel kvinner og menn mulighet til å treffe selvstendige valg på fritt grunnlag?

I en viss forstand har vi frie valg, ingen lover som forbyr eller påbyr. Men jeg vil peke på at vi ikke velger om vi vil være mann eller kvinne. Menn har en valgmulighet som kvinner ikke har. De fleste av oss vil ha barn, men kvinnen må gå gjennom svangerskap, smertefull fødsel og en periode hvor hun ammer. Mannen slipper alt dette og dermed er det en grunnleggende asymmetri mellom menn og kvinner.

Frihet til å velge livsform hindres ikke bare av formelle lover og regler. Hva vi velger, avhenger av hvilke muligheter vi har å velge mellom, like mye som av hva vi ønsker. Derfor kan vi ikke slutte at kvinner har andre ønsker enn menn før vi undersøker om kvinner og menn har de samme mulighetene å velge mellom.

I nesten alle mann kvinne forhold vil mannen ha høyere lønn og hun vil være dyktigere til å stelle spedbarn. På kort sikt vil det derfor lønne seg for dem at mannen jobber ute og hun tar omsorgsoppgavene for barnet. Denne tilpasningen som på kort sikt er den beste for parets samlede økonomi, er det han som tjener på og hun taper på lengre sikt. Fravær helt eller delvis fra arbeidslivet fører til tap i lønn, ansiennitet og kvalifikasjoner. I tillegg taper hun rett til pensjon og andre sosiale ytelser som tjenes opp gjennom lønnet arbeid.

Så, som likelønnskomisjonen beskriver, etableres det her et samspill mellom arbeidsmarked og arbeidsdelingen hjemme. Hvorvidt kvinner velger omsorgsyrker pga biologiske eller kulturelle årsaker syns jeg er mindre interessant. Det er verdsetningen det er noe galt med. Syns det er en skandale at omsorgsyrker er så dårlig lønnet. Men det at kvinners arbeid blir sett på som mindreverdige er definitivt kulturelt betinget; "kvinnfolkarbeid" vet du...

Jeg berømmer likelønnskomisjonen som både vil gi et engangsløft for offentlig ansatte kvinner og trekke mannen mer hjem. Dette må skje samtidig. Det ene er ikke nok, presiserer Bojer.

"frigjøring handler om like muligheter til å velge sin livsform, og ikke type livsform"

Da vil menn og kvinner stå mer likt og vi kan snakke om frie valg. Det jo kan hende at menn også har lyst til å være mer hjemme? Far burde opptjene egne fedrerettigheter, hvis vi mener at mannen også har barn da.

Kritikere har misforstått på et sentralt punkt. Verken jeg eller likelønnskomisjonen mener at kvinner skal leve slik mannen gjør, men kvinnen skal gis like muligheter til å velge.

I et samfunn som vil overleve må noen ta seg av barnet. Ikke noe samfunn kan bli så liberalt at et flertall velger bort å få



Førsteamanuensis Hilde Bojer. Foto: Privat.

barn. Så konsekvensen av kommisjonens forslag er jo snarere å få menn til å være litt likere kvinner og ikke at kvinner skal bli som mannen.

Når menn tar en større del av byrden, kan vi snakke om like valg. Vi har ikke likestilling før like mange udugelige kvinner som udugelige menn forfremmes, mener nå jeg.

Frigjøring handler om like muligheter til å velge sin livsform, ikke type livsform.

Hva gjør det med kvinnen og ikke kunne leve av sin egen inntekt?

Ydmykende, ufritt; Den som ikke forstår det, bør lese et dukkehjem. Kvinner forblir sårbare. Er du sårbar blir du ufri.

Er det å skaffe likelønn en politisk oppgave?

Politisk i den forstand at det er noe fellesskapet skal gjøre noe med. Både fordi manglende likestilling er grunnleggende urettferdig og fordi samfunnet trenger kvinner i ledende posisjoner. Jeg har selv sett hvilken forskjell det gjorde å få kvinner inn i politikken. En eller to symbolske kvinner gjør ingen forskjell, men 30 % har betydning, skal jeg si deg.

INNSPEL:

Fornya kraft for likelønn

av Anders Folkestad

Likelønnskommisjonen er her – med analysar, dokumentasjon og forslag. Vil dette gi fornya kraft til kampen for likestilling og likelønn? Ikkje utan vidare. Både tvil og tru har kome til synes etter at kommisjonen la fram sitt syn i slutten av februar. Somme både på arbeidsgjevarsida og arbeidstakersida - er provoserte og avvissande. Dei vil helst ha status quo.

Unio vil ha endring. Likelønn er ei kampsak.

Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden er markant og gjenstridig. Kvinner arbeider med og for menneske i offentleg sektor, gjennomgåande med låg lønn. Menn arbeider i hovudsak i privat sektor, og lønna er jamt over høgre. Særleg gjeld dette for utdanningsgruppene.

Lønnskildnadene er tydelege. Kvinner tener 85 pst av mannslønna. For utdanningsgruppene er det ekstra ille – kvinner tener om lag 80 pst av menn med tilsvarende utdanning og kompetanse.

Det er eit internasjonalt fenomen at kvinner får mindre av den økonomiske verdiskapinga enn menn. I mange land er det verre enn i Noreg.

Likelønnskommisjonen viser på nytt den økonomiske skeivfordelinga mellom kvinner og menn her til lands. Kommisjonen er dristig og utradisjonell i fleire av forslaga sine, men kunne godt ha vore litt meir opprørske. Likevel – Anne Enger og hennar folk har undersøkt, presenterer ei diagnose og skriv ut ein resept med fleire medisinar.

Det er banebrytande når kommisjonen foreslår ein økonomisk pott for å løfte kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentleg sektor. Medisinen deira har ei litt anna samansetting enn den Unio føreskreiv – vår dosering var også langt kraftigare.

Likevel er det viktig å støtte opp om forslaget om ein lønns-pott. Først og fremst fordi det er pengar som manglar. Gjennom dette forslaget plasserer kommisjonen ansvaret der det høyrer heime: regjering og storting er ansvarlege for økonomien, og dermed for lønnsnivået i offentleg sektor, der 70 pst av dei tilsette er kvinner.

Kommisjonen viser ei retning, men dekkjer ikkje opp alle behov. Forslaga gir ikkje fullstendige løysingar. Når forslaget om lønns-pott blir avgrensa til grupper med ein kvinneandel på to tredelar, er det mange kvinner som ikkje blir fanga opp.



Det må det finnast løysingar på. Desse kvinnene kan ikkje latast i stikken. Vi kan heller ikkje slå oss til ro med at menn framleis skal vere fanga i den offentlege låglønnsfella.

Men det vil gagne utdanningsgruppene samla at Regjeringa og Stortinget sluttar opp om forslaget om eit lønnsløft for dei kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentleg sektor. Det må settast av midlar på statsbudsjettet for å tette likelønns-gapet. Det er ei kampsak for Unio.

ADVOKATENS HJØRNE:

Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

av advokat Bjørn Bråthen

Vi har i den senere tid fått inn flere saker vedrørende medlemmer som har et dårlig psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Noen opplever sågar trakassering eller mobbing. Mange av disse medlemmene tar kontakt med UHF og undertegnede på et relativt sent tidspunkt. Noen ganger så sent at de allerede har blitt sykmeldt pga det dårlige arbeidsmiljøet.

I møte med disse medlemmene gir de ofte uttrykk for at de ikke kjenner godt nok til reglene i arbeidsmiljøloven vedrørende psykososiale forhold og trakassering. De gir også uttrykk for at de synes det er vanskelig å ta opp slike ting i arbeidsmiljøet. Særlig gjelder dette dersom det er en leder som mobber, trakasserer eller som



skaper det dårlige arbeidsmiljøet. Det som imidlertid fremstår som svært viktig, er å ta opp arbeidsmiljøproblemer på arbeidsplassen tidligst mulig. Dersom man har problemer med kollegaer som synes å utvikle seg negativt, bør man så snart man opplever dette som problematisk, ta dette

opp med vedkommende selv. Dersom dette ikke medfører noen endring, må man ta forholdet opp med nærmeste overordnede leder. Dersom nærmeste ledere ikke går inn i saken eller selv skulle være den som skaper det dårlige arbeidsmiljøet, vil jeg anbefale å ta problemet opp med verneombudet på arbeidsplassen.

Dersom ovennevnte ikke løser saken, bør det tas kontakt med UHF for å få bistand. UHF vil da kunne veilede og bistå medlemmet. Gjøres dette på et tidlig nok tidspunkt, vil UHF ha større mulighet for å løse saken fordi det da regelmessig finnes flere løsningsalternativer. Jeg skal komme nærmere inn på mobbing og kravene i arbeidsmiljølovens § 4 til et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten i neste artikkel.

TEMA: VERD Å VITE



Ingeborg Grimsmo. Foto: LDO.

Spørrespalte om likestilling og diskriminering

I denne spalten svarer fungerende Likestillings- og diskrimineringsombud, Ingeborg Grimsmo, på spørsmål om diskriminering i arbeidslivet. Hvis du har spørsmål, send dem til: post@ldo.no. Merk mailen "spørrespalte". Du finner mer informasjon på www.ldo.no

Spørsmål:

Det er mye snakk om likelønn om dagen. På min arbeidsplass jobber menn og kvinner på ulike avdelinger. Hvordan kan vi vurdere om arbeidet er likeverdig og dermed fortjener lik lønn?

Svar fra Ingeborg Grimsmo, fungerende Likestillings- og diskrimineringsombud:

Først i 1961 ble egne kvinnetariffer med lavere lønn avskaffet, men fremdeles tjener kvinner 15 prosent mindre enn menn.

Lønnsforskjeller som ikke er saklig begrunnet, kan klages inn til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet vil vurdere saken og be arbeidsgiver begrunne lønnsforskjellene. På bakgrunn av fakta vil LDO komme med en uttalelse om likestillingsloven er brutt eller ikke. Handel og kontor gjorde dette med en sak fra Aftenposten og fikk medhold fra ombudet.

For å vurdere om arbeid er likeverdig og dermed fortjener lik lønn, må dere først avdekke om det faktisk er kjønnsbaserte lønnsforskjeller på arbeidsplassen. Skaff

dere en kjønnsdelt oversikt over lønn etter stillingsnivå og -kategorier. Tillitsvalgte har rett på tilgang til slike lønnsoversikter. Ta eventuelt utgangspunkt i to ansatte og vurder en kvinne i forhold til en mann.

Er det forskjeller, finn ut om de er saklige! Ta utgangspunkt i hva slags kompetanse som er relevant for arbeidet, hvor mye utdanning og erfaring som kreves, hvor mye anstrengelse og ansvar stillingen har og hvor mye arbeidspress stillingen innebærer. Dersom disse kriteriene er omtrent like, men lønnen er ulik, kan det være snakk om brudd på likestillingsloven § 5 (like lønnsbestemmelsen). Husk at ulike tariffavtaler i seg selv ikke er et argument for lønnsforskjeller.

Det svenske likestillingsombudet, jämo, har utviklet gode verktøy for å jobbe med likelønn i bedrifter. Likelønnskommisjonen har påpekt behovet for å få slike verktøy også i Norge.

Nyttige linker:
www.likelonn.no
www.jamo.se
www.LDO.no

Lyst til å jobbe i UHF's sekretariat?

Det er ledig et halvt års vikariat som forhandlingssjef fra 1.09.08. I tillegg lyses det ut et års vikariat som konsulent fra 1.06.08, med merkantile og administrative arbeidsoppgaver. Begge stillingene er heltid.

Hva slags arbeidsoppgaver og utfordringer møter forhandlingssjefen, generalsekretær Bjørn Halvorsen?

Vedkommende vil få hovedansvaret for å bistå tillitsvalgte og medlemmer under årets lokale forhandlinger og ha et koordinerende ansvar for vårt forhandlingsapparat regionalt og lokalt. Kontorplassering blir i UHF's sekretariat i Oslo, men det må påregnes en del reisevirksomhet.

Begge vikariatene vil bli annonsert i dagspressen i nær fremtid, men jeg vet at det blant våre medlemmer finnes mange kompetente medlemmer og tillitsvalgte som

vil være godt egnet til å ivareta særlig vikariatet som forhandlingssjef. I den forbindelse vil jeg gjerne orientere om at avtaleverket i offentlig sektor gir mulighet for permisjon uten lønn for å ta slike tillitsverv, understreker Halvorsen.

Jeg oppfordrer interesserte til å ta kontakt med meg for en prat snarest mulig, avslutter Bjørn Halvorsen som treffes på telefon 21 02 33 62, mobil 91 73 86 92 eller e-post: bjoern.halvorsen@uhf.no. Se www.uhf.no for nærmere opplysninger.



Generalsekretær Bjørn Halvorsen. Foto: Ingvild Smørvik.

ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble
Skyttelen 43, 1507 Moss
Tlf.: a. 22 47 43 10, p. 69 25 81 85
e-post: knut.simble@folkehogskole.no

UHF-Hedmark/Oppland: Stig Rune
Kleiven, Postboks 85, 2610 Mesnali,
tlf. mob. 911 46 749,
e-post stigrunekleiven@c2i.net

UHF-Buskerud/Vestfold/Telemark:
Trond Hornvedt, Aulilundvn. 25, 3170 Sem,
tlf. a. 33 37 43 17, p. 33 35 07 80,
e-post: trond.hornvedt@nav.no

UHF-Agder: Tor Kåre Steinsland,
tlf. privat: 38 04 58 99, mob. 926 66 621,
e-post:
tor.kare.steinsland@kristiansand.kommune.no

UHF-Rogaland: Endre A. Oseland,
Nesbuvn. 43, 4020 Stavanger,
tlf. a. 51 68 58 50, p. 51 88 09 97,
e-post: endre.oseland@sandnes.kommune.no

UHF-Vest: Sidsel Sunde-Tveit,
Flakveittræet 31, 5134 Flakveit,
tlf. a. 55 56 99 12, p. 55 18 26 39,
e-post: sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

UHF-Midt-Norge: Nina Kvalen,
Bøgardsvegen 5, 6100 Volda,
tlf. a. 70 05 87 11, p. 70 07 77 78,
e-post: nina.kvalen@volda.kommune.no

UHF-Nord: Eli Skintveit,
Bertnesveien 11, 8030 Bodø,
tlf. 413 30 970,
e-post: eskintve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad,
tlf. a. 22 07 81 40
UHF Kommune: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89
UHF-Oslo kommune: Randi Kvande,
tlf. a. 23 47 60 46, p. 67 14 38 63
UHF Privat: Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, p. 69 25 81 85
UHF-Spekter: Heidi Gladsøy,
tlf. a. 73 86 97 05

Sekretariatet:

Forhandlingssjef: Rune Johnsrud,
tlf. a. 21 02 33 63, p. 33 04 94 78,
mob. 918 03 852,
e-post: rune.johnsrud@uhf.no

Rådgiver: Kari Sundby,
til a. 21 02 33 65,
e-post: kari.sundby@uhf.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,
tlf. a. 21 02 33 64,
e-post: inger.nyen@uhf.no

Organisasjonskonsulent: Ingvild Smørvik,
tlf. a. 21 02 33 66, mob. 913 15 177,
e-post: ingvild.smorvik@uhf.no

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund

Ansvarlig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Heidi Eriksen
Bjørn Halvorsen
Alfred Sørbo

**Trykk og grafisk
tilrettelegging:** Comitas

**Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund:**
Tollbugaten 35, 0157 Oslo
Tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
E-post: post@uhf.no

Forbundsleder: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 75 00, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084
E-post: alsorbo@online.no

Generalsekretær: Bjørn Halvorsen
tlf. a. 21 02 33 62, p. 64 92 47 71,
mob. 917 38 692
E-post: bjoern.halvorsen@uhf.no



NB! Har du byttet arbeidssted eller flyttet? Husk å si i fra til oss: post@uhf.no

Nytt fra sekretariatet:

Årets vervekampanje er lansert!

I årets vervekampanje får du et flaxlodd i posten for hvert nye medlem du verver, så snart vedkommende er registrert som betalende medlem.

En overraskelse lander hos deg hvis du verver mange i 2008.
Har du spørsmål eller synspunkter, ta gjerne kontakt med organisasjonskonsulent Ingvild Smørvik på 21 02 33 66 - ingvild.smorvik@uhf.no eller rådgiver Kari Sundby på 21 02 33 65 - kari.sundby@uhf.no.

Vi oppfordrer til ekstra innsats i 2008. Medlemsvekst er et satsningsområde for UHF fordi et større UHF gir økt innflytelse på vegne av deg som medlem!



Foto: Scanpix.

Etterlysning!

Vi mangler e-post adresse til enkelte av våre medlemmer. Er du en av dem?
Send din e-post adresse til post@uhf.no slik at vi får oppdatert medlemsregisteret vårt!
Husk også å melde i fra til oss når du bytter e-post adresse!

Pappa mer hjem til kjøkkenbenken?

Nestleder i UHF, Inga Bolstad, leder og småbarnsmor, mener kvinner må la mannen slippe til mer hjemme for å oppnå likestilling.

av kari.sundby@uhf.no

Likelønnskommisjonen slår fast at kvinner har 85% andel av menns lønn og foreslår tiltak rettet både mot arbeidslivet og familien.

Synspunkter?

Likelønnskommisjonen vil satse både på samfunnsnivå, arbeidsliv og i hjemmet og det er jeg helt enig i. Det handler både om økonomiske virkemidler og holdningsendringer og ikke minst mye følelser. Ofte ser kvinner det som en rettighet å være hjemme og lar ikke mannen slippe til. Jeg er selv mor til to små jenter og har en lederstilling. Jeg har ikke møtt noen som vil dele slik vi har gjort det hjemme hos oss. Vi kvinner må la mannen ta aktiv del i omsorgen for små barn. Hos oss er vi hundre prosent likestilt. For å få det til må far slippe til fra første stund. Jeg syns han må få halvparten av permisjonen alene for å skape sin egen kontakt med barnet, understreker nestleder i UHF, Inga Bolstad.

Hvor mye politisk styring skal vi ha med private valg av omsorgsløsninger?

Jeg syns vi skal ha politisk styring. Det er nødvendig på rettighetssiden. Far bør få selvstendige fedre - rettigheter til foreldrepenger på bakgrunn av egen lønn. Jeg forstår de som ikke velger at far skal være mer hjemme fordi familien ofte taper så mye økonomisk med dagens regler. For mange blir det et umulig valg. Selv om det er mye følelser knyttet til dette, må vi være opptatt av effekten av eksisterende løsninger og tiltak. Virkeligheten er slik at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret fører til ulik lønn for kvinner og menn. Kvinner taper lønnsmessig mens de er hjemme og har omsorg for barn, presiserer Inga Bolstad.

Tre av fire ledere er menn. Hvordan få kvinner til å satse på lederjobber?

Holdinger og forventninger er viktig. Hva slags bilder tegnes av lederjobber? Hvilke holdninger møtes kvinner med? Du må skape bilder av lederjobben som er positive også for kvinner. Hvis ikke, velger kvinner slike karrierer bort. Hvordan blir det for eksempel oppfattet at du går fra et viktig møte på jobben fordi du må hente barnet ditt i barnehagen? Hva slags forhold får morgendagens menn til omsorgsarbeid?

Jeg syns offentlig sektor er blitt bedre på dette området. På min arbeidsplass har vi etablert likestillingsutvalg med et klart mandat; påse at utfordringer identifiseres. Det er viktig med en personalpolitikk som tar disse problemstillingene inn over seg og som er godt forankret i toppledelsen.

Personlig har jeg stor tro på mentor-ordninger for kvinner. Omtrent alle som har deltatt i slik ordning hos oss, har fått sin første leder jobb eller blitt leder på høyere nivå. Arbeidsgiver må også legge til rette praktisk, for eksempel ved å gjennomføre møter i kjernetiden slik at det er mulig å rekke barnehage og SFO. Hjemmekontorordninger, som gjør det mulig både å vare på barn og følge opp forpliktelser på jobb, skaper smidige løsninger.

Likelønnskommisjonen foreslår en styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet og ønsker større åpenhet om lønn og lønnsforskjeller på arbeidsplassen?

Det tror jeg er et viktig tiltak. Som kvinne må du vite hva du tjener i forhold til sammenlignbare menn for å bli mer pågående. Men dette må håndteres med var-



Nestleder i UHF, Inga Bolstad. Foto: Kari Sundby.

somhet; Ta det skrittvis og begynne med lønnsstatistikk, slik kommisjonen foreslår.

Kommisjonens mindretall, Tom Colbjørnsen, hevder likelønn bør oppnås ved å satse mer på lokale forhandlinger. Han mener arbeidstakernes forhandlingsmakt i offentlig sektor vil bli styrket som følge av at offentlig sektors monopolstilling som tilbyder av stillinger svekkes. Tanker rundt dette?

Jeg har alltid trodd at kvinner kom godt ut av det i lokale lønnsforhandlinger men erfaring viser at dette ikke er nok. I privat sektor skjer jo mye av lønnsdannelsen lokalt og lønns-gapet er jo større i privat enn offentlig sektor, så det må tydeligvis mer til. Ledere må gi kvinnelige medarbeidere strategisk viktige oppgaver og bidra bevisst til å bryte eksisterende mønstre for delegering av ansvar. Det er ofte slik at man delegerer til de man er vant til å delegerer til. I kombinasjon med slike strategier blir det lettere å belønne via lokale forhandlinger. Men dette er bare ett av flere nødvendige tiltak, etter min oppfatning.

Jeg er enig med likestillingskommisjonens flertall.