



Anne-Kari Bratten har vært viseadministrerende direktør i Spekter siden 2008.

Ifølge Bratten er den store likelønns-politiske utfordringen i Norge at kvinner jobber mindre enn menn.

– Det er tankekors at i et av verdens mest likestilte land jobber 50 prosent av alle mammaene deltid, mens bare fem prosent av pappaene gjør det. Det er også slik at desto flere barn en kvinne får, desto mindre jobber hun, og desto flere barn en mann får, desto mer overtid jobber han. Videre tar kvinner ut mange ganger så lang foreldrepermisjon som det menn gjør, bruker betydelig mer tid på husarbeid og utgjør over 90 prosent av kontantstøttemottakerne.

Bratten synes også det er betenkelig at syv av ti norske kvinner synes det er OK å bli forsørget av en mann, og at mange kvinner går av med pensjon selv om ikke har nådd pensjonsalderen - fordi mannen har gått av.

– Familiepolitikken vår gjennomsyres av underliggende strukturelle forventninger om at mannen skal være forsørger og kvinnen skal ha ansvaret for omsorg. Jeg vil gjerne utfordre Unio til å sette seg ned med

Anne-Kari Bratten forhandler for arbeidsgiversiden

–Norge trenger en kvinnerevolusjon



– **Norske kvinner må jobbe mer. Landet trenger arbeidskraften, og kvinner bør ha økonomisk selvstendighet, sier Anne-Kari Bratten. Hun er viseadministrerende direktør i Arbeidsgiverforeningen Spekter.**

AV ELSE MERETE THYNESS

Spekter og få på plass ordninger som gjør at norske kvinner kan jobbe mer og øke den reelle arbeidsinntekten sin. Da får vi et mer likestilt samfunn hvor menn må ta større del i ansvaret for arbeidet på hjemmebanen.

– *Er det ikke også et problem at kvinners lønn gjennomsnittlig er bare 85 prosent av menns lønn?*

– Det skyldes blant annet det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. 70 prosent av de som jobber i offentlig sektor er kvinner. Her er lønnsnivået lavere enn i privat sektor, selv om pensjonsordninger osv ofte er bedre i offentlig sektor.

Anne-Kari Bratten mener at vi ikke har et likelønnsproblem i Norge.

– Den kampen som ble ført på 60-tallet, har ført fram. I 2008 bekreftet Likelønnskommisjonen at i Norge er det lik lønn mellom menn og kvinner for samme stilling i samme bedrift. Det er altså ingen forskjell mellom kvinnelige og mannlige ergoterapeuter, kvinnelige og mannlige sykepleiere eller kvinnelige og mannlige vaktmestere.

Og hun mistenker Unio for å seile under falskt flagg i likelønnsdebatten.

– Unio er egentlig opptatt av at det skal være lik pris på utdanning av lik lengde, sier hun.

Hun viser til Unios slagord: «Hvorfor skal kvinner som jobber med mennesker tjene mindre enn menn som jobber med maskiner?»

– Når Unio sammenligner lønnen til en ergoterapeut med lønnen til en ingeniør oppstår det en lønnsforskjell fordi lønnsnivået i privat sektor er høyere enn i offentlig sektor. Dette handler ikke om likelønn.

– *Men er det ikke sånn at såkalt kvinnearbeid som omsorg alltid blir verdsatt lavere enn typisk mannsarbeid?*

– Alle som bærer ansvar i Norge og særlig i likestillingsspørsmål må forholde seg korrekt til faktum. Kvinner verdsettes ikke lavere enn menn. Bare det å bruke ordet verdsetting synes jeg er betenkelig. Det er å tillegge arbeidsgiverne meninger eller holdninger de ikke har. Arbeidsgiveren forholder seg til tariffavtalene. De setter ikke merkelapper på sine ansatte.



– *Spekter vil også i år prioritere de gruppene som er berørt i likelønnskommisjonenes rapport, blant annet utdanningsgruppene i Unio. Ikke fordi det er et likelønnsproblem, men av rekrutteringsårsaker, sier Anne-Kari Bratten.*

– *Så du er ikke enig med likestillings- og diskrimineringsombudet Sunniva Ørstavik, når hun sier at nå må vi ta verdsetningsdebatten?*

– Nei, jeg er motstander av begrepet verdsetningsdiskriminering. I fjor var lønnsveksten for Unios grupper et prosentpoeng høyere enn for gjennomsnittet i Norge. Nå kan Unio godt mene at den burde være enda høyere, men de skal ikke anta at arbeidsgiveren driver verdsetningsdiskriminering.

Forberedelser til lønnsoppgjøret

Arbeidsgiverforeningen Spekter ble etablert i 1993 for fristilte statlige virksomheter. I dag er Spekter åpen for alle bedrifter som ønsker medlemskap. Spekter har om lag 200 medlemsvirksomheter med omlag 180 000 ansatte. Av disse jobber ca 100.000 i sykehusene. Anne-Kari Bratten har vært viseadministrerende direktør i Spekter siden 2008, og har jobbet i Spekter siden 2001.

– Vi prøver å være et alternativ til de andre arbeidsgiverforeningene ved

at vi har en forhandlingsmodell hvor lønnsdannelse og avtaleutvikling i størst mulig grad knyttes til den enkelte bedrift, forklarer hun.

– *Hvordan forbereder Spekter seg til lønnsoppgjøret?*

– Akkurat som NETF har samtaler med sine medlemmer, har vi samtaler med våre. Vi finner ut hva bedriftene er opptatt av og foreslår mandater og forbereder oss i forhold til det.

– *Hva ønsker dere oppnå i forhandlingene i år?*

– Norge er fremdeles preget av finanskrisen. Dette må bli et oppgjør med betydelig lavere lønnsvekst enn de to foregående. Det er mange bedrifter i Norge som sliter, så alle må ta ansvar og vise moderasjon. Det er slik den norske modellen fungerer.

Anne Kari Bratten er ikke med på idéen om at dette lønnsoppgjøret byr på en gylden sjanse for regjeringen til å heve lønningene i offentlig sektor på bekostning av den private.

– All erfaring viser at lønnsveksten i offentlig sektor smitter over på lønnsveksten i privat sektor. Dessuten

er det skattene fra privat sektor som finansierer det vi bruker i den offentlige. Det er et mål for Spekter at lønnsveksten i det offentlige ikke skal bli høyere enn i det private i år.

Hun mener at det ikke er regjeringens oppgave å skyte inn såkalte friske midler i lønnsoppgjøret.

– Det er unorsk med statlig innblanding i lønnsoppgjøret. Norsk økonomi står på tre bein: Regjeringen styrer finanspolitikken gjennom statsbudsjettet og tiltakspakker, Norges bank styrer pengepolitikken gjennom renten og partene i arbeidslivet har ansvaret for inntekstpolitikken.

Og hun kan fortelle at i år er partene enige om at lønnsoppgjøret skal tilpasses den økonomiske situasjonen.

– *Har Unio i forkant av lønnsoppgjøret sagt seg enige i at vi skal ha et moderat lønnsoppgjør?*

– Ja, Anders Folkestad satt i regjeringens kontaktutvalg og var med på at dette lønnsoppgjøret må tilpasses den økonomiske situasjonen i Norge. I det samme kontaktutvalget ble vi



Arbeidsgiverforeningen Spekter ble etablert i 1993, og er åpen for alle bedrifter.

også enige om at privat sektor skal forhandle først, og så skal offentlig sektor forhandle etterpå.

– *Hva med en likelønnsrett. Er du imot den?*

– Jeg tror ikke den kommer, og jeg synes de som fremdeles tror det, bør revurdere sin strategi.

Hun har mange grunner til å mene det siste.

– For det første forutsetter en like-lønnsrett at man skal komme til en enighet om at de som ikke får noe av den potten, skal avstå fra nye lønnsstillegg seinere. Dette er det ikke mulig å se for seg. Vi vil få en lønns spiral som norsk økonomi ikke tåler.

Et annet poeng er hvordan man skal fordele den eventuelle potten.

– Lisbeth Normann mener at like-lønnsretten skulle gå til sykepleierne, LO-leder Roar Flåthen mener at like-lønnsretten skal gå til hjelpepleierne, og Arne Johannessen vil sikkert også ha sin del av denne potten. For dette dreier seg i all hovedsak om kampen

om prisen på den lengde utdanning som både sykepleierne, politiet, og også ergoterapeutene fører.

Men Bratten ser likevel lyst på lønnsutviklingen for Unio-forbundene.

– Spekter vil også i år prioritere de gruppene som er omtalt i likelønnskommisjonens rapport, blant annet utdanningsgruppene i Unio. Ikke fordi det er et likelønnsproblem, men fordi dette er grupper som det av rekrutteringsmessige årsaker er lurt å heve lønningene til.

Respekt for forbundene i Unio

Når forhandlingene starter opp vil NETFs forhandlingsjef Brit Toril Lundt og forbundsleder Mette Kolsrud møte Anne-Kari Bratten på den andre siden av bordet.

– *Det kan høres ut som om det blir tøffe forhandlinger i år?*

– Det kan være lurt å være klar over hvilken økonomisk situasjon vi har i Norge. NETF bør snakke med

medlemmene om hvilke forventninger de kan ha.

– *Synes du NETF er gode til å forhandle for seg?*

– Ja, det er de. Forbundene i Unio, deriblant NETF, stiller godt forberedte i forhandlingene.

Etter Brattens mening er forhandlinger med Unio preget av redelighet, ærlighet, gode forberedelser og respekt for hverandres posisjoner.

– Det er aldri noe tull med forbundene i Unio. Jeg stoler på aktørene, og vi har klart å opparbeide et tillitsforhold mellom oss. Vi kan være uenige, men vi pleier alltid å bli enige. Vi var til mekling i 2002 og 2004. Bortsett fra det har vi klart å løse alt ved forhandlingsbordet.

– *Har du noen gode råd til forhandlerne våre?*

– Jeg synes NETF skal fortsette å være godt forberedt til forhandlingene, og at de skal fortsette å vise fram den jobben ergoterapeutene gjør i sykehusene. Men jeg synes forbundet bør være modigere og la medlemmene prøve seg på høyere grad av lokale forhandlinger. Uansett skal resultatene godkjennes sentralt, og hvis de ikke er tilfredstillende kan NETF og Unio fremdeles gå ut i streik. Jeg tror at ergoterapeuter ville tjent på å la arbeidsmarkedet virke for seg. Det gjør de best ved å jekke opp lønnen med lokal lønnsdannelse.

Alt for Unio

– *Jeg hørte deg holde takk-for-maten tale på Unios tariffkonferanse. Der avsluttet du med: «Alt for Unio». Hva mente du med det?*

– Jeg husker godt da Unio, den gang UHO, ble etablert i 2001. Jeg har fulgt Unio hele veien etter det. Vi har et krevende forhold og står mot hverandre i mange viktige spørsmål, men samtidig har vi utviklet et sunt og konstruktivt forhold mellom organisasjonene og aktørene. Selv om vi kranter og blir uenige så er det redelig og ordentlig. Vi tar hverandre i hånda når vi går fra hverandre. Derfor prioriterer jeg å stille opp når Unio eller noen av forbundene i Unio vil ha Spekter på besøk. Og visa versa. Gode forhold mellom aktørene er viktig for å kunne oppnå gode prosesser i lønnsoppgjørene. Så: Alt for Unio! □