



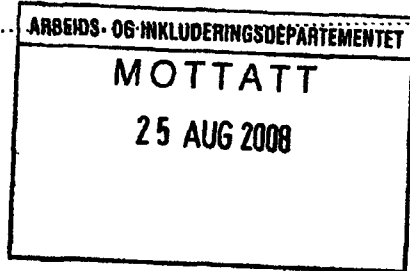
BARNE- OG LIKESTILLINGSDEP.

Arkiv nr: 365.22

Dato: 5.9.2008

2008/00864

-120



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref: 200801758

Vår ref: 08/5148-2

Vår dato: 20. 08. 2008

NOU 2008:6 Likelønnskommisjonens forslag – høringsuttalelse

Arbeids- og velferdsetaten ser tiltak for å styrke lønsmessig likhet mellom kvinner og menn som viktige, og er enig i at utredningen peker på sentrale virkemidler for å oppnå dette.

Flere av de foreslåtte tiltakene må nærmere konsekvensutredes, dersom det politisk blir besluttet å gå videre med dem. Vi viser i denne sammenheng til forslaget om tredeling av foreldrepengeperioden og som vi tidligere har levert kostnadsberegninger av til Barne- og likestillingsdepartementet. Disse beregningene, som står ved lag, er gjengitt som eget vedlegg i utredningen.

De konkrete forslagene i utredningen for øvrig, blir her kommentert ut fra etatens rolle som arbeidsgiver.

Vi tror at gjensidige forpliktelser hos partene i arbeidslivet generelt er en viktig forutsetning for at økt likestilling på lønnsområdet, skal lykkes, og at eventuelle tiltak som blir besluttet, følgelig bør bygge på størst mulig grad av enighet mellom partene.

Vi ser vanskelighetene med nøyaktig å definere kjønnsbaserte lønnsforskjeller i motsetning til forskjeller som også følger av tradisjonell, organisatorisk eller personalpolitisk begrunnet lønnsdannelse, knyttet til ulikheter i individuelt jobbinnhold, jobbkrav, jobbutførelse m.v.

Ut fra disse innledende betraktningene har vi følgende punktvis kommentarer til forslagene fra kommisjonens flertall:

Arbeids- og velferdsdirektoratet // Direktør
Postadresse: Postboks 5 St. Olav Plass // 0130 OSLO

Besøksadresse: Akersgaten 64-68 // 0180 OSLO
Tel: 21 07 00 00 // Fax: 21 07 00 01

www.nav-interim.no //

1. Styrking av likestillingsombudets rolle og apparat som veileder og oppfølger i likestillingssammenheng.

Etaten har gode erfaringer med sine kontakter og samarbeid med, Likestillingsombudet, og ser klart at ombudet har et betydelig potensiale som erfaringsbank, kompetanseoverfører og veileder overfor virksomheter som har behov for særlige innsatser på likestillingsområdet.

Ombudet bør derfor ha ressurser til i større grad å ivareta denne funksjonen.

2. Sentral bevilgning til lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor

Av etatens ca. 14 000 ansatte er ca. 10 000 kvinner. De fleste av de kvinnelige ansatte befinner seg i ltr. 40 – 44, mens tilsvarende for menn er lønnstrinn 45 – 49. Samlet ligger mer enn 5 000 ansatte i etaten i ltr. 40 eller lavere. Dette er dreier seg i stor grad om kvinnelige ansatte.

Selv om forskjellene innad i den enkelte stillingskode er gjennomsnittlig 1 lønnstrinn eller mindre i saksbehandlergruppen, blir denne forskjellen - når gruppen ses under ett – en god del større, fordi det er forholdsmessig overvekt av kvinner i de laveste saksbehandlerkodene. Samlet sett er den matematiske gjennomsnittlige forskjellen på kvinners og menns avlønning i etaten på mer enn 4 lønnstrinn, når alle stillinger ses samlet.

Samtidig er det press på etatens lønnsutgifter som følge av økende markedsverdi på den type kompetanse som etaten ofte er avhengig av å rekruttere ved ledighet i stillinger. Etaten vil bl.a. derfor ha begrensede muligheter til å skyte inn egne driftsmidler i de lokale forhandlingsrundene.

Etaten vil m.a.o. måtte anvende lang tid for å dekke opp eksisterende forskjeller innenfor ordinære rammer for lokale forhandlinger, hvis man legger til grunn at kvinner og menn skal ha noenlunde lik lønn innenfor den enkelte stillingsgruppe sett under ett.

Vi støtter derfor forslaget om at forhandlingssystemet tilføres særskilte ressurser, enten ved øremerkede budsjettmidler, og/eller ved at det avsettes forholdsvis mye mer av rammene ved kommende lønnsoppgjør til lokale forhandlinger.

Arbeids- og velferdsetaten har et klart ønske om økt andel av mannlige ansatte i førstelinjen. Dette vil bl.a. kreve bruk av høyere stillingskoder og lønn ved rekruttering til disse stillingene. Dette vil igjen øke lønnsforskjellene i disfavør av mange allerede kvinnelige ansatte i disse funksjonene, som det i noen grad må brukes ekstra midler på å motvirke, avhengig av hvilket likelønnsbegrep som anvendes. Samtidig har disse ansatte gjennomgående lav utdanning, og etaten må også anvende midler til videreutdanning og skolering av denne gruppen ansatte.

3. *Generell anbefaling til partene om økte og målrettede avsetninger ved lokale forhandlinger for utlikning av kjønnsbaserte lønnsforskjeller*

Dette punktet er en naturlig konsekvens av foregående forslag. Det gis også i dag føringer ved lønnsforhandlingene om at resultatet skal gi kvinnelige ansatte forholdsmessig større uttelling enn for deres mannlige kolleger. Dette gir resultater, og bør videreføres og gjerne styrkes gjennom egne avsetninger innenfor forhandlingsrammen.

4. *En tredeling av foreldrepengeperioden*

Vi viser til innledningen foran.

5. *Rett til gjennomsnittlig lønnsutvikling ved tilbakekomst etter foreldrepermisjon*

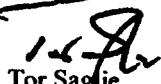
Vi støtter forslaget prinsipielt, men mener dette primært bør håndteres som en vanlig forhandlingssak mellom de lokale partene, jf innledningen i brevet.

Det bør klargjøres hvordan merutgiftene skal finansieres, og at det finnes tilstrekkelig hjemmel i hovedtariffavtalen for denne type forhandlinger.

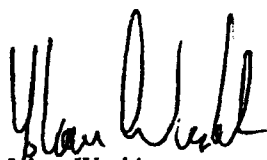
6. *Prosjekt for støtte til virksomheter/organisasjoner som bidrar til å heve kvinners kompetanse, og øke rekrutteringer av kvinner til lederstillinger*

Dette er et viktig virkemiddel for økt likestilling i enhetene. Staten støtter forslaget om at det åpnes for tildeling av sentralt avsatte budsjettmidler til kompetanseutvikling for kvinnelig tilsatte som ledd i utjevning av kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Det vises bl.a. til pkt. 2 over.

Med hilsen



Tor Saglie
Arbeids- og velferdsdirektør



Johan Wroldsen
HR-direktør