

VEDLEGG TIL BREV AV 15.08.08 FRA DRAMMEN KOMMUNE

REF. NOU 2008:6 –

KOMMENTARER TIL LIKELØNSKOMMISJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN.

15.2.1

Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling.

Drammen kommune slutter seg til forslaget om styrket oppfølging med følgende begrunnelser:

- Økt fokus på lovens plikt til arbeide for likestilling, herunder likelønn vil utelukkende bidra positivt til aktivt og strategisk arbeid for likestilling og likelønn blant kommunes ulike virksomheter og kommunale foretak. Dette er i tråd med kommunens nylig reviderte arbeidsgiverpolitikk og påbegynt lederutviklingsprogram, planmessig personalpolitisk arbeid på virksomhetsnivå og økt fokus på leders rolle når det gjelder likestilling og likeverd på det enkelte organisasjonsledd.
- Styrket likestillingsarbeid vil bidra til større åpenhet omkring lønn, lønnsstatistikker og forhandlingssystemer m.m. (organisasjonsutvikling, moderne arbeidsplasser).

15.2.2

Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, inkludert avtale mellom partene om at lønnsvekst i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav.

Drammen kommune kan isolert sett slutte seg til forslaget med følgende begrunnelser:

- Ansatte innen offentlig sektor vil føle seg og sin kompetanse svært verdsatt (et positivt og omdømmefremmende tiltak for offentlig sektor).
- Mange kompetente ansatte i privat sektor vil med stor sannsynlighet vurdere å søke seg arbeid i offentlig sektor.
- Dagens rekrutteringsutfordringer for offentlig sektor vil kunne bli lettere å håndtere for mer attraktive, offentlige arbeidsgivere. Det vises her til de kommende års rekrutteringsbehov og den historisk store og pågående generasjonsveksling av ansatte som nå vil komme i hele kommune-Norge på grunn av etterkrigsgenerasjonens naturlige avgang fra det norske offentlige arbeidsliv.
- Som produkt av bedret lønsmessig uttelling for utdanning og anvendt kompetanse, er det overveiende sannsynlig at kvaliteten på tjenestetilbudet vil kunne øke.
- Ufaglært andel av ansatte vil med stor sannsynlighet kunne synke.
- Det er sannsynlig at flere menn vil bli fristet til arbeid i offentlig sektor.

Med lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor og en fremtid med raskt økende arbeidsgiver-konkurranse om arbeidskraft fra en redusert fremtidig norsk arbeidsstyrke, er sannsynligheten stor for økt lønnspress mot alle arbeidsgivere både i privat og offentlig sektor. Mulige

fremtidige brudd på "ny og etablert avtale" om å avstå fra kompensasjonskrav vil ikke på noen måte kunne garanteres over tid i et stadig mer fritt, uavhengig og globalisert arbeidsmarked.

Flere og utilsiktede konsekvenser av tiltaket kan derfor bli en realitet.

15.2.3 Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor.

Drammen kommune mener begrunnelsen for tiltaket er god, og at kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor i utgangspunktet kan fungere som et langt mer treffsikkert likelønnstiltak enn rene lavlønnsstillegg.

Drammen kommune ber likevel om at høringssvar fra partene som forhandler i privat sektor tillegges stor vekt.

15.2.4 Likere fordeling av foreldrepermisjonen.

Drammen kommune mener at dette tiltaket bør kunne tillegges stor vekt.

- Fravær fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsel og barneomsorg (eks. 54 uker med 80 % lønn) bør i år 2008 kunne deles likere mellom mødre og fedre. Forsøk med reservert tredjedel av foreldrepengeperioden til far bør i utgangspunktet kunne gjennomføres forsøksvis for å vinne erfaring med ordning.
- Eksempler fra Drammen kommune viser også at mødre i dag blir "for lenge borte fra jobb" og at fedre "synes å være for lite borte fra jobb" i forbindelse med barnefødsler og senere oppfølging i småbarnsfasen. "Byrdene og gledene" ved omsorg er i dag skjevfordelt, sykefraværet er høyere for kvinner, omsorgspermisjon tas hyppigere ut for kvinner enn for menn. Det er grunn til å anta at kvinners lønnstap som følge av å få barn, vil bli redusert om menn også tar sin (halv)del av ansvaret på hjemmebane.
- Likere fordeling av foreldrepermisjon kan på sikt gi en mer likestilt jobbsøkersituasjon for jobbsøkere av begge kjønn under 40 år. Eventuell diskriminering av yngre kvinner i jobbsøkersituasjon vil kunne unngås. Det naturlige vil da bli at alle yngre jobbsøkere kan "bli fremtidig gravid", "føde barn" og ønske seg en utvidet og naturlig (halv)del av foreldrepermisjonsmulighetene.
- Et norsk og likestilt fremtidig arbeidsliv kan trenge økt fokus på begrepene "likestilt nærvær i arbeidslivet" og "likestilt fravær fra arbeidslivet". Begge kjønn bør i fremtiden kunne stille sin mulige arbeidskraft til disposisjon for alle arbeidsgivere. Begge kjønn bør følgelig ha et likestilt ansvar for nærvær i alt arbeidsliv, å arbeide er å ta fellesansvar for fremtidig velferdsproduksjon. Begge kjønn bør i fremtiden også kunne ta et likestilt ansvar for å stille sin omsorgsevne regelmessig til disposisjon på hjemmebane. Begge kjønn bør følgelig ha et et likestilt ansvar for periodevis fravær fra alt arbeidsliv, periodevis fravær fra arbeid er å ta fellesansvar for nødvendig omsorg på hjemmebane.

I permisjonstider vil det være naturlig at ansatt i permisjon har jevnlig kontakt med og viser interesse for sin arbeidsgiver.

I permisjonstider vil det være naturlig at arbeidsgiver jevnlig har kontakt med og viser interesse for sin arbeidstaker i permisjon.

Økonomiske konsekvenser for de som tjener over 6 G må ses på.

15.2.5 Rettigheter etter endt foreldrepermisjon.

Drammen kommune slutter seg i hovedsak til prinsippet om tariffestet rett til til gjennomsnittlig lønnstillegg for foreldre som har fravær fra arbeidsplassen i forbindelse med fødsel og foreldrepermisjon. Ansatte som er mødre og / eller fedre må og skal selvsagt ikke bli hengende etter i lønnsutviklingen p.g.a. foreldrepermisjon(er).

Partene avgjør hvilket tillegg som skal gis.

Det vises her også til punkt 4 over, arbeid og omsorg bør bli grunnleggende likestillingsnormer for begge kjønn.

Dette punkt krever også et særskilt oppfølgingsansvar for arbeidsgiver i første fase etter endt permisjon (oppdatering, oppfølging av ansatt m.m.).

Dette punkt krever også et særskilt ansvar for arbeidstaker etter endt permisjon (interesse for arbeid, faglig oppdatering m.m.).

15.2.6 Rekruttering av kvinner til ledende stillinger.

Drammen kommune gir sin tilslutning til aktive og fremtidige programmer som kan styrke kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på økt rekruttering av kvinner til lederstillinger generelt.

Det virker hensiktsmessig å arbeide med dette som et prosjekt over ca. 5 år (utlysning av prosjektmidler).