

Saknr. 3296/08
Ark.nr. 520 &13
Saksbehandler:
Terje Selnes

SAK 191/08

**HØRINGSNOTAT OM LIKELØNSSKOMMISJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR
LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN - NOU 2008: 6 KJØNN OG LØNN**

Saksnr.: Utvalg
191/08 Fylkesrådet

Møtedato
01.09.2008

Fylkesrådets innstilling til vedtak:

Forslag til høringsuttalelse

Hedmark fylkeskommune vil berømme det store arbeidet som er utført av Likelønnskommisjonen for å finne frem til forklaringsmodeller på de faktisk observerte lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Hedmark fylkeskommune har arbeidet aktivt for å redusere lønnsforskjeller både gjennom lokale forhandlinger og ved rekruttering til høyere lønnede stillinger. For arbeidstakere i Hovedtariffavtalens kapitel 5 og 3 (170 ansatte) skjer all lønnsdannelse lokalt. Det er større tilnærming til likelønn totalt sett, lokalt enn i sentrale oppgjør.

Hedmark fylkeskommune har arbeidet etter lokal "Handlingsplan for likestilling", som særlig har fokusert på fylkeskommunen som motor i arbeidet for likestilling både som arbeidsgiver og regional utviklingsaktør. Betydningen av lokale aktører med innsikt og vilje i likelønsspørsmålet understrekes.

En høy andel deltid blant kvinner antas også å ha en sammenheng med ulik lønn. Kanskje mest fordi forholdene ligger mindre til rette for etter- og videreutdanning og å påta seg krevende arbeidsoppgaver.

Det er vår oppfatning at de detaljerte og konkrete tiltakene som er beskrevet i flertallets forslag vil kunne redusere forskjellene i lønn mellom kvinner og menn. Samtidig vil vi understreke betydningen av avtalefriheten i lønnsdannelsen og viktigheten av at lokale parter forstår bakgrunnen for skjevhetene og er villig til å ta i bruk virkemidler for en utjamning av lønn mellom kvinner og menn.

Hamar, 22.08.2008

Siv Tørudbakken
Siv Tørudbakken
Fylkesrådsleder

FYLKESRÅDETS VURDERING OG KONKLUSJON:

HØRINGSNOTAT OM LIKELØNNSKOMMISJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR
LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN - NOU 2008: 6 KJØNN OG LØNN

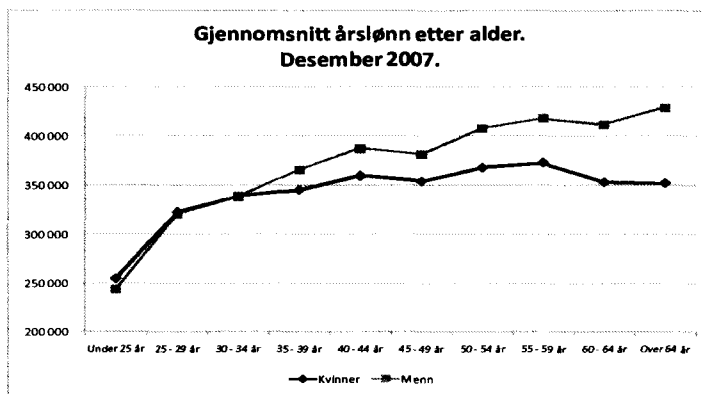
Fylkesrådets vedtakskompetanse

Fylkesrådets vedtakskompetanse er hjemlet i delegert forvaltningsmyndighet gitt i fylkestingssak 0031/04

Saksutredning

NOU 2008:6 er et omfattende dokument med verdifull informasjon også for det videre arbeidet med likestilling i Hedmark fylkeskommune. Når Handlingsplan for likestilling skal rulleres i 2009 bør dette dokumentet ligge til grunn for rulleringen.

Til grunn for vårt eget arbeid med lokal lønnsdannelse har vi søkt å skaffe oss oversikt over lønnsforskjeller. Vi finner i vår egen lønnsmasse at lønnsforskjellene totalt sett ikke oppstår før ved ca 35 års alder. Dette skyldes i stor grad at høyere lønnede stillinger oftere er besatt av menn, og lavlønnsyrkene er oftere besatt av kvinner. Bedre muligheter for kvinner mellom 25 og 35 år til å kvalifisere seg for høyere lønnede stillinger og større verdsetting av omsorgsarbeid som kvalifiserende for krevende jobber, synes å kunne være tiltak som fremmer likere lønn mellom kvinner og menn.



Hedmark fylkeskommune, N=1969, 55 % kvinner.

Detaljerte og konkrete tiltak for å endre lønnsdannelsen mellom kvinner og menn kan få gode og hensiktsmessige effekter. Det er allikevel et spørsmål om ikke ulik lønn vel så mye kan være et resultat av kultur og holdninger. Dersom kultur og holdninger ikke samtidig endres kan de detaljerte og konkrete tiltakene få lite varig virkning. Flertallet i kommisjonen synes i større grad å vektlegge de detaljerte og konkrete tiltakene, mens mindretallet mer synes å vektlegge målformuleringer, rådgiving og dokumentasjon, noe som kan medføre større forståelse.

Hedmark fylkeskommune har arbeidet for større grad av lokal lønnsdannelse, flertallets forslag til tiltak griper sterkere inn i den lokale lønnsdannelsen. Forslagene vil utvilsomt få effekt på likere lønn, men i mindre grad stimulere til lokale prosesser som øker innsikt og forståelse for de faktorer som øker likeverdigheten over tid.

Likelønn er et personalpolitisk og lederfaglig spørsmål hvor bevisstheten og kompetansen hos den enkelte leder vil påvirke utviklingen av kvinners lønn både gjennom rekruttering og kvalifisering til høyere lønnede stillinger og ved å se og anerkjenne den enkeltes dyktighet og arbeidsinnsats.

Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel er i første rekke et tiltak som må vurderes ut fra barnets og familiens beste. For samfunnet er dette også et spørsmål om å verdsette de erfaring og den kompetanse som omsorgspersoner har mulighet til å tilegne seg. Ved rekruttering til krevende oppgaver og høyere lønnede stillinger bør denne type kompetanse også kartlegges og vektlegges (jmf. mindretallets forslag pkt. 3).