



Aust-Agder fylkeskommune

Saksframlegg

Dato: 25.07.2008
Arkivref: 2008/900-14311/2008 / 520

Saksbehandler: Hilde Bergersen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
08/112	Fylkesutvalget	09.09.2008

HØRING - LIKELØNSSKOMMISSJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

1. Aust-Agder fylkeskommune mener at likestilling og likelønn mellom kvinner og menn er en viktig faktor for regional utvikling.
2. Aust-Agder fylkeskommune er i all hovedsak positiv til Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn.

Behandling i fylkesutvalget - 09.09.2008

Fylkesrådmannens tilrådning ble enstemmig vedtatt.

2. SAMMENDRAG

Regjeringen Stoltenberg II oppnevnte i 2006 en kommisjon for å gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene.

Likelønnskommisjonen sammenfatter i fem hovedpunkter hva som forklarer lønnsforskjellene mellom kjønnene:

- a) Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag
- b) Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet
- c) Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- d) Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn
- e) Lønnsforskjellene vokser i småbarnsfasen.

I utredningen legger kommisjonens flertall frem seks forslag til tiltak, hvor formålet er å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Ett medlem av kommisjonen kan ikke stille seg bak flertallets forslag, men fremmer egne forslag og begrunner sitt syn i en særuttalelse.

Særuttalelsen gjengis i utredningens sammendrag som er vedlagt denne saken. De seks forslagene er:

1. Håndhevingen av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn, styrkes.
2. Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft på om lag 3 milliarder kroner for utvalgte kvinneorienterte yrker i offentlig sektor.
3. Partene i arbeidslivet som forhandler i privat sektor, anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.
4. Folketrygdlovens kapittel 14 endres for å sikre at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen. Endringen består bl.a. i at en tredjedel av foreldrepengeperioden reserveres til far.
5. Organisasjonene i arbeidslivet oppfordres til å innføre en tariffestet rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg – som minimum – ved tilbakekomst til arbeidsplassen for arbeidstakere som har fravær fra arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon.
6. Regjeringen utformer et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å heve kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger.

Fylkesrådmannen slutter seg i hovedsak til forslagene.

3. BAKGRUNN FOR SAKEN

Regjeringen Stoltenberg II oppnevnte i 2006 en kommisjon for å gi en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og vurdere hva som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene. Aust-Agder fylkeskommune har mottatt til høring Likelønnskommisjonens utredning NOU 2008:6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn. Et sammendrag av utredningen følger vedlagt denne saken. Høringsfristen er 1. september 2008. Barne- og likestillingsdepartementet har godkjent at Aust-Agder fylkeskommunes høringsuttalelse vil bli sendt den 9. september 2008.

I mandatet for Likelønnskommisjonen heter det bl.a. at kommisjonen skal legge likestillingspolitiske mål til grunn om at kvinner og menn skal lønnes på samme måte uten hensyn til kjønn. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og "likelønn" måles i denne sammenheng som forskjeller i timelønn hvor forskjeller i arbeidstid er renset bort.

Bakgrunn og fakta

Høy yrkesaktivitet

I Norge er kvinners yrkesaktivitet nesten på høyde med menns. I 2006 var 75,6 prosent av mennene og 68,3 prosent av kvinnene yrkesaktive. Fra 1980-tallet økte yrkesaktiviteten kraftig for kvinner. Økningen betyr at Norge, sammen med de øvrige landene i Norden, i dag er på topp med hensyn til kvinnelig yrkesaktivitet sammenlignet med andre vestlige land.

Kjønnsdelt arbeidsmarked

I følge internasjonale studier har Norge et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i den industrialiserte verden. Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt både etter en horisontal og en vertikal akse. Med horisontal segregering av arbeidsmarkedet menes at kvinner og menn er konsentrert i ulike yrker, bransjer og sektorer. Skillet faller i stor grad sammen med skillet mellom offentlig og privat sektor. Kvinner utgjør om lag 70 prosent av de ansatte i offentlig sektor, mens det i privat sektor er flest menn (63 prosent). Med vertikal segregering menes at kvinner og menn segregeres til ulike posisjoner i stillingshierarkiet selv innenfor samme yrke. Langt flere menn enn kvinner befinner seg i ledende stillinger. Kun én av tre ledere er kvinner.

Flest kvinner arbeider deltid

Et særskilt trekk ved kvinners tilpasning til arbeidsmarkedet er at de i langt større grad enn menn arbeider deltid. Hele 43,6 prosent av kvinnene som var sysselsatte i 2006 arbeidet deltid, mot bare 12,6 prosent av mennene. Årsakene til at menn og kvinner velger å arbeide deltid er sammensatte og henger både sammen med den enkelte arbeidstakers preferanser, normer, rolle i familien og økonomiske behov, og med forhold på arbeidsmarkedet, som for eksempel arbeidsgivers måte å organisere arbeidstiden på.

Forskjeller i lønnsinntekt

Det er forskjeller på kvinner og menns lønnsinntekt. Når det kontrolleres for arbeidstid utgjør kvinners lønn om lag 85 prosent av menns lønn. Analysene viser at den viktigste grunnen til lønnsgapet mellom kvinner og menn er at kvinner og menn arbeider innen hver sine sektorer, bedrifter, yrker og stillinger. Kvinner dominerer innenfor offentlig sektor og særlig innenfor undervisning og helse. Menn arbeider i større grad innenfor privat sektor og tekniske yrker. Når man sammenligner kvinners og menns lønn innenfor samme virksomhet, samme stilling og like personlige ressurser, finner utredningen små eller ingen lønnsforskjeller. I følge utredningen gjør det blant annet at problemet likelønn blir et spørsmål om lønnsnivået i kvinneyrker, for både kvinner og menn.

Arbeidsdeling i familien

Utredningen velger å fokusere på mødre og fedres tilknytning til arbeidsmarkedet og hvordan de fordeler arbeidet i hjemmet mellom seg, fordi det i den perioden legges grunnlag for arbeidstakernes videre karriere og lønnsutvikling. Sysselsettingsraten er høy blant mødre og fedre, det vil si gifte og samboende foreldre med barn i alderen 0-15 år. Åtte av ti mødre og ni av ti fedre er sysselsatte. Hele 47 prosent av alle mødre har avtale om mindre enn full jobb. Blant fedre er den tilsvarende andelen 5 prosent. På hjemmebane gjør mødrene en vesentlig større del av husholdsarbeidet enn fedrene. Hver dag bruker mødrene 2,5 timer mer enn fedrene på husholdsarbeid.

Omsorgsfravær fra arbeidsmarkedet knyttet til barn fordeles svært skjevt mellom far og mor. Mødre tar fortsatt ut mesteparten av foreldrepermisjonen og 96 prosent av kontantstøttetakerne er kvinner. Det finnes fortsatt bestemmelser i lovverket som begrenser fars muligheter til å ta ut foreldrepermisjon. Far har ikke individuelle rettigheter til permisjon, men innrømmes disse på bakgrunn av mors yrkestilknytning og valg.

Fem forklaringer på lønnsforskjellene

Likelønnskommisjonen sammenfatter i fem hovedpunkter hva som forklarer lønnsforskjellene mellom kjønnene:

- f) Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag
- g) Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet
- h) Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- i) Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn
- j) Lønnsforskjellene vokser i småbarnsfasen.

Disse hovedpunktene danner grunnlaget for kommisjonens drøfting av tiltak for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Seks forslag til tiltak

I utredningen legger kommisjonens flertall frem seks forslag til tiltak, hvor formålet er å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Ett medlem av kommisjonen kan ikke stille seg bak flertallets forslag, men fremmer egne forslag og begrunner sitt syn i en særuttalelse. Særuttalelsen gjengis i utredningens sammendrag som er vedlagt denne saken.

1. Håndhevingen av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn, styrkes.
 - a. Likestillings- og diskrimineringsombudet får en økt bevilgning på 10 millioner kroner per år.
Lov om likestilling mellom kjønnene endres:
 - b. Håndhevingen av plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn styrkes.
 - c. Det gis en hjemmel for forskrift om innholdet i plikten til å arbeide for likestilling, herunder likelønn, og
 - d. Virksomheter over en viss størrelse, i både offentlig og privat sektor, blir pålagt å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Statistikken gjøres tilgjengelig for alle ansatte.
2. Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinneedominerte yrker i offentlig sektor. En forutsetning for å gjennomføre lønnsløftet, er at det etableres en avtale mellom partene om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Lønnsløftet kan ikke gjennomføres administrativt fra myndighetenes side alene. Lønnsløftet går ut på at det bevilges friske midler over statsbudsjettet, om lag 3 milliarder kroner, som i forbindelse med en tariffrevisjon skal brukes til å heve lønnsnivået for kvinneedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor.
3. Partene i arbeidslivet som forhandler i privat sektor, anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene. Det legges til grunn at slike potter ikke nødvendigvis vil påvirke de totale rammene for lønnsforhandlingene, men at det uansett vil innebære en omprioritering mellom kvinne- og mannsdominerte grupper i privat sektor.
4. Folketrygdlovens kapittel 14 endres for å sikre at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen. Endringen består i at en tredjedel av foreldrepengeperioden reserveres til far, etter mal av den islandske foreldrepengemodellen. Tiltaket vil anslagsvis gi årlige merutgifter mellom 700 og 860 millioner kroner. Regjeringen kan i tillegg vurdere om taket på 6G bør heves for å unngå at tredelingen får negativ innvirkning på småbarnsfamiliers økonomi, om fedre bør tildeles selvstendige rettigheter til foreldrepermisjon basert på egen yrkesaktivitet og egen lønn, og ommødre og fedre

som i dag ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger, bør få en ny minsteytelse på nivå med minstepensjon.

5. Organisasjonene i arbeidslivet oppfordres til å innføre en tariffestet rett for arbeidstakere som har fravær fra arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon. Disse får tariffestet rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg – som minimum – ved tilbakekomst til arbeidsplassen. Det bør vurderes på et senere tidspunkt om en slik rettighet trenger lovstøtte slik at de ikke-tariffdekkede områdene av privat sektor også blir omfattet.
6. Regjeringen utformer et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å heve kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger. Ordningen kan utformes slik at bedrifter og andre kan søke om midler til målbevisst arbeid med sikte på å øke kvinneandelen i lederstillinger. Prosjektet får en størrelse som gir rom for årlige utgifter til ordningen på 10 millioner kroner, og får i første omgang en varighet på fem år.

4. VURDERINGER

Forslag 1 om å styrke likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling mellom kjønnene vil kunne bidra til å øke bevisstheten om likestillingsarbeidet i den enkelte organisasjon.

Fylkerådmannen er i utgangspunktet enig i intensjonen i forslag 2 om å gjennomføre et lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. Det kan likevel stilles spørsmål ved de makroøkonomiske konsekvensene av å bevilge 3 milliarder friske midler over statsbudsjettet til å heve lønnsnivået for disse gruppene. Lønnsdannelsen i Norge i dag er i stor grad markedsbestemt. Hvilke konsekvenser en ekstraordinær bevilgning på 3 mrd. kroner til å heve lønnsnivået for disse gruppene vil ha på lønnsdannelsen for øvrig er også usikkert. I tillegg vil det være krevende å få gjennomført et slikt lønnsløft i praksis når andre grupper må akseptere at nye relative lønnsforhold ikke skal utløse kompensasjonskrav.

Lønnsdannelsen i privat sektor skjer ut ifra markedsmekanismer. Forslag 3 om å anbefale partene i privat sektor om å sette av midler til lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene fremstår som noe urealistisk.

Forslag 4 om at en tredjedel av foreldrepengeperioden reserveres til far vil bety en tvungen deling av foreldrepermisjonen og bryter med den individuelle valgfriheten til hver familie. Et spørsmål her er om det er mer hensiktsmessig å utvide permisjonsperioden der en andel reserveres far. Uavhengig av om far eller mor tar ut foreldrepermisjonen, bør husholdningen i sum opprettholde sitt lønnsnivå og fedre bør tildeles selvstendige rettigheter til foreldrepermisjon basert på egen yrkesaktivitet.

Forslag 5 om å innføre tariffestet rett til lønnstillegg ved tilbakekomst til arbeidsplassen og forslag 6 om å etablere et prosjekt for å øke rekruttering av kvinner i lederstilling er positive tiltak.

Når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn, er Aust-Agder et fylke med et stort forbedringspotensial. Fylkesplan for Aust-Agder 2004-2007 "Aust-Agder – førstevalget" fastsetter bl.a. at likestillingsperspektivet skal legges til grunn for all offentlig planlegging i fylket. En av tre utfordringer i planen er å: "fremme økt likestilling mellom kjønn, etnisitet og funksjonsnivå".

Felles handlingsprogram 2008 for fylkeskommunene på Agder har regionale utfordringer som ett av 6 satsingsområder, hvor likestilling er ett viktig område.

Kvinner på Sørlandet har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn i andre landsdeler. Agder-fylkene har lavest andel kvinner i arbeidsstyrken av alle landets fylker. Av de kvinnene som er i jobb er langt flere som jobber deltid enn i resten av landet. Mange av kommunene på Sørlandet jobber aktivt med å utvikle tiltak som kan redusere uønsket deltid. Aust-Agder fylkeskommune støtter opp om likestillingsprosjekter som Female future som skal bidra til flere kvinnelige ledere og "Fritt valg – 10-årssatsing på likestilling" som har som mål å bidra til god kjønnsbalanse i yrkeslivet på Agder. En grunnleggende ide i Fritt valg er at ungdom i større grad skal få mot og støtte i å ta utdannings- og yrkesvalg ut ifra egne talenter, mer enn nedarvede tradisjoner og fordommer.

Aust-Agder fylkeskommune har fokus på å oppfylle intensjonene i likestillingsloven i egen organisasjon. Ved utgangen av 2007 var det 1 082 personer tilsatt i fylkeskommunen. Til sammen utfører disse 937 årsverk. Blant de tilsatte er det en samlet overvekt av kvinner. Tabellen nedenfor viser utviklingen i kvinneandelen de fire siste årene.

Kvinneandel

	2004	2005	2006	2007
Kvinneandel	50,7	52,0	55,0	55,8

Ved utgangen av 2007 var kvinneandelen 29 % på toppledernivå og 33 % på mellomledernivå. Sammenlignet med 2006 er det en økning på toppledernivå, der tilsvarende andel var 25 %, mens det på mellomledernivå er en liten nedgang da tilsvarende tall i 2006 var 34 %. I gruppen toppledere finner en fylkesrådmannens ledergruppe, virksomhetsledere og tjenesteledere. I gruppen mellomledere er det nestledere, avdelingsledere og seksjonsledere. I det videre likestillingsarbeidet internt i fylkeskommunen vil rekruttering av ledere, spesielt kvinner i lederposisjoner ha fokus.

I fylkestinget er kvinneandelen 43 % og den er 33 % i fylkesutvalget. Aust-Agder har for første gang kvinnelig fylkesordfører.

Deltid

Av de 1 082 ansatte i fylkeskommunen er det 351 personer som arbeider deltid, fordelt på 253 kvinner (72 %) og 98 menn (28 %). Tilsvarende tall for 2006 var 360 personer, fordelt på 269 kvinner (75 %) og 91 menn (25 %). 36 % av de kvinnelige lærerne arbeider deltid, mens tilsvarende tall for de mannlige er 22 %. Videre er det 43 % av de kvinnelige tannlegene som arbeider deltid, mens tilsvarende tall for de mannlige er 36 %. Størst andel deltid finner en blant renholderne. Det vil i 2008 bli gjort en kartlegging av omfanget av ufrivillig deltid blant de ansatte i fylkeskommunen.

Lønn

Ser en på gjennomsnittslønn for kvinner og menn i samme stilling i Aust-Agder fylkeskommune, fordelt på alder, viser lønnsstatistikken at det er liten forskjell mellom kvinner og menns lønn innenfor samme stillingskode og aldersgruppe.

5. KONKLUSJON

Fylkesrådmannen mener at likestilling og likelønn mellom kvinner og menn er en viktig faktor for regional utvikling.

Fylkesrådmannen er i all hovedsak positiv til Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn.

Vedlegg

- 1 Høringsnotat om Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn
- 2 NOU 2008:6