

Barne- og Likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

BARNE-OG LIKESTILLINGSDEP.	
Arkivkode:	365.22
Dato:	30/9-08
Saksnr:	200600864-134

(Referanse må oppgis)
Vår referanse: 08/00820-5
Arkivkode: 520
Saksbehandler: Solfrid V Haukaas
Bente Stenberg-Nilsen
Deres referanse:
Dato: 26.9.2008

KS høringsuttalelse vedrørende NOU 2008:6 Kjønn og lønn, Fakta, analyser og virkemidler for likelønn

Det vises til departementets høringsbrev av 27. mars 2008 vedrørende Likelønnskommisjonens utredning NOU 2008:6 Kjønn og lønn, hvor kommisjonen legger frem seks forslag til tiltak med det formål å redusere (time)lønnforskjellene mellom kvinner og menn.

KS - Kommunesktorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon vil med dette gi sin høringsuttalelse til utredningen. KS er innrømmet fristutsettelse for høringsvaret til 1. oktober 2008. (Om enkelte punkt er det dissens, protokollen vil bli ettersendt når den er godkjent.)

1. Innledning

KS ønsker å framheve en generell grunnholdning om et inkluderende og mangfoldig arbeids- og samfunnsliv, hvor det sikres like muligheter og rettigheter for den enkelte. KS arbeider for å fremme likebehandling og forhindre diskriminering i kommunesektoren, herunder sikre at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Beregninger utført av KS på bakgrunn av tall fra kommunesektoren viser at lønnsgapet er betydelig mindre i kommunesektoren enn i øvrige sektorer. I Likelønnskommisjonens utredning, heretter kalt Kjønn og lønn, anslås lønnsgapet til 15 prosent i Norge i dag. Det tilsvarende anslaget i kommunesektoren er fem til seks prosent. Kommunesektoren konkurrerer med privat sektor om arbeidskraften og vil derfor være påvirket av forholdet mellom sektorene.

KS er derfor skeptisk til de mest inngripende forslagene til likelønnskommisjonen. Tiltakene vil kunne ha uheldige virkninger for avtalefrihet i lønnsdannelsen, innebære en byråkratisering og økt kontroll av kommunene, og KS forventer at de vil ha begrenset effekt for likelønn i kommunesektoren. KS har derimot tro på tiltak som har til formål å få flere

kvinner inn i toppstillinger i kommunene og som sikrer kvinnene bedre muligheter i arbeidslivet, slik at de kan og vil hevde seg i konkurransen med menn.

KS ønsker å fremheve følgende konklusjoner i forhold til de foreslåtte tiltak:

- KS støtter forslaget om økt veiledning og rådgivning fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, samt at virksomhetene pålegges å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper.
- KS kan støtte et lønnsløft i offentlig sektor forutsatt at sentrale parter aksepterer at lønnsløftet ikke skal kunne brukes som begrunnelse for kompenserende lønnskrav innen hvert tariffområde. Kommunesektoren må kompenseres fullt ut for sine økte utgifter knyttet til lønnsløftet.
- KS mener at taket på 6 G for fødselspenger fra folketrygden bør heves. I tillegg bør det innføres en selvstendig opptjeningsrett for far.
- I KS-området er allerede lønnsutvikling under foreldrepermisjon ivaretatt. KS støtter forslaget om at tilsvarende ordninger innføres også i andre sektorer.
- KS støtter forslaget om tiltak for økt rekruttering av det underrepresenterte kjønn til lederstillinger.
- KS vil peke på at arbeidsmarkedet kommunene henter sin arbeidskraft i har store lokale variasjoner, og varierer lokalt over tid. Handlingsrom i den lokale lønnsdannelsen er derfor avgjørende for både likelønnsutviklingen og mulighetene for å beholde og rekruttere arbeidskraft.

KS vil i avsnitt 2 kommentere og belyse enkelte av de forutsetninger og vurderinger likelønnskommisjonen har lagt til grunn for sine forslag til tiltak. I avsnitt 3 følger KS' kommentarer til de foreslåtte tiltakene.

2. KS' synspunkter

Kommunene og fylkeskommunene (heretter omtalt som kommunene) har stort fokus på likestilling og likelønn. Dette for å utvikle best mulig kvalitet i tjenestene og sikre rekrutteringen i konkurranse med øvrige sektorer.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn i kommunal sektor har blitt mindre de senere årene, og kommunesektoren har et mindre lønnsgap enn øvrige sektorer i Norge. Det er imidlertid lønnsforskjeller mellom de ulike sektorene.

Det synes som det i Kjønn og lønn legges til grunn at det kan anses som verdidiskriminering dersom kvinner har lavere lønn enn dem som vurderes å ha stilling av samme verdi i øvrige virksomheter eller sektorer. KS legger det rettslige utgangspunktet til grunn om at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakerne tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffområder. Dersom en sykepleier tjener mindre enn en sykepleier innenfor en annen kommune eller andre sektorer, er dette ikke å regne for verdidiskriminering.

Denne ulikheten i lønn mellom sektorer er likevel relevant for kommunesektoren. Kommunene konkurrerer med øvrige sektorer i kampen om den kompetente arbeidskraften.

KS vil derfor understreke at det er nødvendig å ha lønnsgapet som eksisterer mellom sektorene i betraktning når det skal vurderes hvilke tiltak som er hensiktsmessige for å minske gapet. Det er viktig at kommunesektoren har en økonomisk bæreevne, slik at den kan minske eller fjerne det eksisterende lønnsgapet, og sikre en konkurransedyktig lønnspolitikk i kommunesektoren.

Likelønnskommisjonen har foreslått enkelte tiltak som vil få store konsekvenser for kommunesektoren. Så vidt inngripende tiltak krever at vektige samfunnsinteresser rettferdiggjør dem. Selv om de aller fleste i dag vil enes om at likelønn mellom kvinner og menn er en viktig samfunnsinteresse, vil det være uenighet om størrelsen på det reelle lønnsgapet i Norge, hvilket lønnsgap som er akseptabelt og hvilke årsaker et slikt lønnsgap har. Dette vil få betydning for hvilke tiltak som kan eller bør iverksettes.

2. 1 Lønnsgapet i kommunal sektor

I Kjønn og lønn legges det til grunn at lønnsforskjellene, lønnsgapet, mellom kvinner og menn utgjør rundt 15 prosent på nasjonalt nivå. KS vil fremheve, slik det også fremgår i Kjønn og lønn, at anslaget er usikkert. Arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, og det foreligger ikke data som fastslår hvilke utslag dette gir.

Lønnsgapet i kommunal sektor er vesentlig lavere enn 15 prosent. Statistikk fra KS' lønsregister for arbeidstakergruppene som har sentral lønnsdannelse (om lag 91 prosent av årsverkene i sektoren), viser at kvinner i gjennomsnitt har seks til sju prosent lavere lønn enn menn. For arbeidstakergruppene med kun lokal lønnsdannelse (om lag ni prosent av årsverkene i sektoren), er lønnsgapet rundt to til tre prosent.

Samlet for gruppene med henholdsvis sentral og lokal lønnsdannelse forklares deler av lønnsgapet med ulik alder og ansiennitet, og at kvinner og menn fordeler seg ulikt på store og små kommunegrupper. For arbeidstakergruppene med kun lokal lønnsdannelse, bidrar en lavere andel kvinnelige ledere til mye av lønnsforskjellen. For arbeidstakergruppene med sentral lønnsdannelse synes det resterende lønnsgapet å forklares av at kvinner og menn fordeler seg ulikt på utdanningsgrupper og stillinger med ulikt lønnsnivå.

Det fremgår av Kjønn og lønn at internasjonale studier og data fra Norge gir grunn til å tro at fordelingen langs den vertikale akse har størst betydning for lønnsgapet. I samme retning trekker resultatet fra forsøksprosjektet som Barne- og familiedepartementet gjennomførte i 2002-2004. Funn herfra tydet på at rundt to tredjedeler av lønnsgapet kunne forklares med at kvinner i mindre grad hadde stillinger av samme verdi som menn. Kun en tredjedel hadde stillinger av samme verdi. Forskjell i lønn mellom menn og kvinner kunne både bero på verdidiskriminering eller skyldes legitime forhold.

KS mener at disse funnene er relevante også for kommunesektoren. En vesentlig del av lønnsgapet på fem til seks prosent i kommunal sektor beror på at kvinner og menn ikke innehar stillinger av samme verdi. For stillinger som er vurdert å ha lik verdi, vil legitime forhold kunne være årsak til at arbeidstakere likevel lønnes ulikt. KS mener at det ikke kan legges til grunn at det skjer omfattende verdidiskriminering innenfor kommunesektoren i dag.

2. 2 Lønnsdannelsen – partenes frie forhandlingsrett

KS vil fremheve kommisjonens mandat, som presiserer at gjennomføring av lønnsforhandlinger er partene i arbeidslivets ansvar. I kommunal sektor skjer lønnsdannelsen sentralt og lokalt. Ni prosent av årsverkene i sektoren omfatter stillinger der lønn i sin helhet fastsettes lokalt i kommunen. Resterende 91 prosent av årsverkene har sentral lønndannelse, men med anledning til lokale forhandlinger.

I sentrale forhandlinger avtales generelle tillegg, minstelønn etter (krav til) utdanning og avsetning av lønnsmidler til lokale forhandlinger basert på kommunens egen lønnspolitikk. Det er utviklet et godt og hensiktsmessig system for lokal lønnsdannelse og lokale forhandlinger i kommunal sektor. Dette er viktig for at kommunene skal kunne konkurrere om arbeidskraften ut fra lokale behov.

Slik likelønnskommisjonen har innrettet sitt forslag om et lønnsløft for kvinnedominerte grupper i offentlig sektor, vil dette kunne legge betydelige skranker på partenes forhandlingsrett, både sentralt og lokalt. Dette vil få kunne få utilsiktede konsekvenser for lønnsdannelsen og de mekanismer som ligger til grunn for denne i kommunal sektor. Kommunesektoren har en sammenpresset lønnsstruktur, blant annet som følge av en lavlønsprofil i mange av de senere oppgjørene og at kommunesektoren ikke skulle virke lønnsdrivende i Norge. Forskjellen i avlønning mellom høyere og lavere rangerte stillinger er mindre i kommunal sektor enn i øvrige sektorer. Dersom lønnsløftet skulle bidra til sammenpressing, vil dette kunne innsnevre kommunenes handlingsrom i konkurransen om arbeidskraften framover.

2.3 Lokale forhandlinger

KS ser behovet for et generelt lønnsløft for offentlig sektor. KS ser også at det vil kunne bidra til å utjevne lønnsforholdene mellom kvinner og menn slik likelønnskommisjonen peker på. KS mener imidlertid at de praktiske løsningene for å sikre likelønn må etableres gjennom lokale forhandlinger. Sentrale justeringer vil være et mindre egnet virkemiddel. Tariffavtalen i kommunesektoren er kjønnsnøytral og sentrale lønnsjusteringer er derfor ikke tilstrekkelig målrettet som likelønnsiltak.

Lokale forhandlinger kan gi større muligheter for endringer i relative lønninger. KS vurderer det slik at godt begrunnede rettferdighetsargumenter, for eksempel av typen likelønn, vil ha stor gjennomslagskraft i slike forhandlinger, nettopp fordi en her må foreta konkrete avveininger mellom ulike stillinger.

Arbeidsmarkedet er svært ulikt kommunene i mellom. Det betyr at det ikke er de samme arbeidstakergruppene som er vanskelig å beholde og rekruttere i alle kommunene. I noen kommuner vil det være vanskelig å få tilstrekkelig med førskolelærere og sykepleiere, men lettere å rekruttere ingeniører og sosionomer. I andre kommuner kan det være omvendt. Jo tøffere konkurransen om arbeidskraften blir, jo viktigere blir det derfor med lokalt handlingsrom i lønnsfastsettelsen.

Dersom et generelt lønnsløft for offentlig sektor kombineres med at hele fordelingen overlates til lokale forhandlinger hvor likelønns hensynet skal ha prioritet, vil det for kommunesektoren

være mulig å redusere lønnsgapet samtidig som lønnsdannelsen ivaretar behovet for å være konkurransedyktig i det stedlige arbeidsmarked.

Såfremt man holder fast ved at de økonomiske rammene for hvert års tariffoppgjør fastsettes sentralt, vil det være mulig å kontrollere den samlede lønnsveksten i kommunal sektor, selv om den avtalte rammen hvert år fordeles gjennom lokale prosesser.

En lokal tilnærming er for øvrig i tråd med bestemmelser avtalt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2008 i kommunal sektor *"Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere motiverte arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene."* I tariffoppgjøret 2008 ble det dessuten inntatt et nytt avsnitt i kapittel 3.2 i Hovedtariffavtalen om at den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

3. Likelønnskommisjonens flertalls forslag til tiltak

3. 1 Styrking av likestillingsloven og Likestillings- og diskrimineringsombudet - tiltak 1

Likestillingskommisjonen legger frem et forslag om en skjerpet aktivitets- og rapporteringsplikt samt økt kontroll. KS mener det er viktig å unngå en økt byråkratisering og kontroll ved en vesentlig utvidelse av gjeldende plikter og økt kontroll av kommunene.

KS ønsker ikke at aktivitetsplikten skal styrkes og presiseres gjennom en forskrift hjemlet i likestillingsloven (tiltak c). En slik detaljstyring og standardisering av aktivitetsplikten vil kunne virke begrensende på arbeidet i kommunene. Kommunene bør selv ha innflytelse på hvilke aktiviteter som er hensiktsmessige og målrettede. KS mener individuell veiledning og rådgivning i en resultatorientert retning kan være et bedre virkemiddel for å fremme kommunenes arbeid på området, som i dag.

KS støtter heller ikke forslaget om en skjerpet rapporteringsplikt (tiltak b).

KS stiller seg positiv til forslaget om å endre likestillingsloven slik at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper som gjøres tilgjengelig for de ansatte (tiltak d andre strekpunkt). Å gi den enkelte ansatte anledning til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet, egen og andre stillingsgruppe(r) kan være et egnet virkemiddel for å argumentere for likelønn lokalt. I KS-området har arbeidsgiver i dag en tariffhjemlet plikt til å legge frem tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn for også å kunne diskutere likelønn i lokale forhandlinger.

KS mener det er behov for en debatt – både prinsipielt og reelt – om hva som ligger i begreper *arbeid av lik verdi*.

Når det gjelder forslaget om at det skal lovfestes en plikt til å legge frem statistikk som også *"skal avsløre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, og for grupper som utfører hva man har vurdert som arbeid av samme verdi"* (tiltak d første strekpunkt), mener KS tiltaket hverken er nødvendig eller hensiktsmessig. Å skulle

gjennomføre en slik arbeidsverdivurdering for den enkelte arbeidstaker er ressurskrevende, og det finnes etter KS mening heller ikke tilfredsstillende metoder for et slikt arbeid. Dersom det er vurdert at to stillinger har samme verdi, er det likevel slik at ulik avlønning kan skyldes legitime forhold, som forskjell i arbeidserfaring, prestasjoner eller konkurransehensyn/markedsverdi. Det må derfor under enhver omstendighet skje en konkret vurdering av individuelle arbeidstakere før man kan fastslå at det foreligger lønnsforskjeller i strid med loven. Sett i lys av den begrensede effekten en slik statistikk antakelig vil ha i kommunesektoren, de ressurser en slik kartlegging vil kreve for kommunene og at det er grunnlag for å stille spørsmål ved oppfatningen om at det skjer en omfattende verdidiskriminering i kommunal sektor, mener KS at det vil være uforholdsmessig inngripende for kommunesektoren å pålegges denne plikten.

På bakgrunn av dette kan ikke KS se at det er grunnlag for å øke bevilgningen med 10 millioner kroner per år til Likestillings- og diskrimineringsombudet (tiltak a).

3. 2. Lønnsloft i offentlig sektor - tiltak 2

Kommisjonen foreslår et lønnsloft for utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor illustrert med en initial økning i lønningene tilsvarende 2,7 milliarder kroner. Kommisjonen peker selv på at lønnskostnadene for offentlig sektor (lønn tillagt sosiale kostnader med videre) i så fall initialt vil øke med 3,5 milliarder kroner. Beregninger kommisjonen har fått gjennomført, viser imidlertid at den samlede økningen i lønnskostnader for offentlig sektor vil bli om lag 50 prosent sterkere. Det skyldes at høyere lønn i offentlig sektor vil sette i gang en lønns- og prisspiral, som også involverer lønningene i privat, skjermet virksomhet, og som vil presse lønningene i offentlig sektor ytterligere opp. Det betyr da at de økte lønnskostnadene for offentlig sektor kan anslås å utgjøre om lag 5 ¼ milliarder kroner. Nesten to tredjedeler av disse kostnadene vil falle på kommunesektoren.

I tillegg kommer kostnadene til pensjon. Pensjonene i kommunesektoren er fondert, og ved full opptjening ytes en pensjon som utgjør 66 prosent av lønnen. Når lønnsnivået heves, slik som ved dette tiltaket, økes opptjente pensjonsrettigheter tilsvarende. Dette må kommunene fortløpende avsette penger til. Kostnadene ved dette er foreløpig ikke kjent.

KS støtter likevel et lønnsloft i offentlig sektor forutsatt at kommunesektoren kompenseres fullt ut for sin andel av de økte kostnadene, slik at tiltaket ikke medfører et redusert tjenestetilbud til befolkningen. Det forutsettes videre at utformingen av tiltaket ikke gjennomføres slik Likelønnskommisjonens flertall foreslår, men med nødvendige endringer i utformingen slik KS vil forslå i det følgende.

Likelønnskommisjonens flertall foreslår at et slikt tiltak skal være koblet med en avtale mellom partene i arbeidslivet om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, for på den måten å hindre at opprinnelige lønnsrelasjoner reetableres gjennom lønnsglidning over tid. Det å oppfylle en slik avtale vil imidlertid etter KS' mening ikke være mulig uten å bryte fundamentalt med den norske modellen for lønnsdannelse. Et velfungerende arbeidsmarked, med et samspill mellom koordinering og desentraliserte avgjørelser, er et hovedtrekk ved denne modellen. De gangene den frie lønnsdannelsen har vært satt ut av kraft, slik som under Inntektsreguleringslovene på slutten av 1980-tallet, har det bare skjedd som midlertidige inngrep. KS kan ikke se at det er tilstrekkelig grunn til å endre denne modellen.

KS antar det er mer realistisk å gi et lønnsløft til kvinnedominerte yrkesgrupper mot at sentrale parter aksepterer at det ikke skal kunne brukes som begrunnelse for kompenserende lønnskrav innen hvert tariffområde som blir berørt av lønnsløftet i det påfølgende lønnsoppgjøret. En avtale om dette, inngått mellom de sentrale parter, vil kunne begrense den interne lønnspressen av tiltaket innen hvert tariffområde.

KS forutsetter som nevnt at kommunesektoren kompenseres for kostnadene ved et eventuelt lønnsløft av denne typen.

Selv om det kunne være mulig å fordele slike lønnsmidler direkte til arbeidstakere som omfattes av tiltaket, må i alle fall en videreføring av et lønnsløft (økningen skal være varig) forutsette at økningen kanaliseres via kommunene selv. Det må i så fall avklares om det skal være et øremerket tilskudd, for eksempel basert på fordelingen første år, eller om midlene skal fordeles som rammetilskudd gjennom inntektssystemet, og etter hvilke fordelingsnøkler det i så fall skal fordeles.

3. 3. Kombinerte lavtlønns- og kvinnepotter i privat sektor – tiltak 3

KS har ingen kommentarer til dette tiltaket.

3. 4. Likere deling av foreldrepermisjon - tiltak 4

Kommisjonen foreslår at folketrygdloven endres, slik at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen.

KS mener dagens tak på 6 G som grensen for hva som kompenseres av foreldrepenger fra folketrygden, bør endres. Fordi menns lønn ofte ligger over 6 G vil en fjerning eller heving av denne grensen etter KS oppfatning være et viktig virkemiddel for å få til likere deling av foreldrepermisjonen.

I kommunale sektor sikrer tariffavtalen foreldrene full lønn under avvikling av permisjon, uten tak på 6 G. Det betyr at kommunale arbeidsgivere bærer kostnadene i de tilfeller lønnen overstiger 6 G. Hvis far arbeider i en sektor uten tariffavtale eller individuell avtale som sikrer full lønn, vil han kunne komme uforholdsmessig dårlig ut etter dagens regler. En endring av folketrygdloven på dette punkt antas å ha stor betydning for menns mulighet og "vilje" til å ta ut lengre foreldrepermisjon.

Etter dagens regler må mor ha arbeidet i minst 50% stilling for at far skal få rett til fedrekvote. KS mener at også denne bestemmelsen må endres slik at far gis rett til fedrekvote uavhengig av mors stillingsstørrelse i opptjeningstiden.

Dersom mor går tilbake til deltidsstilling når far avvikler foreldrepermisjon, blir farens foreldrepenger redusert tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid, med mindre morens stillingsdel utgjør minst 75 % av full arbeidstid. Dette gir far en dårligere økonomisk uttelling ved uttak av permisjon og påvirker negativt holdningen til foreldrepermisjon. KS mener at far bør få selvstendige fedrerettigheter basert på egen opptjening og egen stillingsstørrelse.

3. 5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon - tiltak 5

Kommisjonen foreslår å innføre en tariffestet rett til gjennomsnittelig lønnstillegg for foreldre som har fravær fra arbeidsplassen i forbindelse med fødsel og foreldrepermisjon samt at det senere skal vurderes en lov som støtter dette der det ikke tariff-festes

I kommunal sektor har tariffavtalen de siste årene vært praktisert slik at tariffbestemmelsen om "full lønn" under foreldrepermisjon har medført at lønnsmessige tillegg gitt i sentrale og lokale tariffforhandlinger også har tilkommet de arbeidstakere som er i foreldrepermisjon, fra virkningstidspunktet for lønnstillegget og ikke fra det tidspunkt de er tilbake fra permisjon. Det betyr at de har fått lønnsopprykk som om de var i arbeid og fått uttelling på linje med andre arbeidstakere.

Etter årets tariffrevisjon, og med virkning fra 1. mai 2008, er dette blitt ytterligere presisert med et nytt avsnitt i Hovedtariffavtalen (HTA) § 3.2 siste setning:

"Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger"

Hvis det ikke er praksis innenfor andre områder å gi lønntillegg i permisjonstiden, kan en tariffbestemmelse være løsningen. For arbeidstakere som ikke har tariffavtale vil problemet imidlertid fremdeles bestå.

3. 6. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger - tiltak 6

Kommisjonen foreslår en støtteordning som har som mål å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger.

KS støtter Likelønnskommisjonens flertalls forslag om en støtteordning for å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger. Likelønnskommisjonens utredning synliggjør at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i hovedsak kan føres tilbake til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den vertikale og horisontale segregeringen av kvinner og menn. Likevel er det bare forslaget om en støtteordning for å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger som retter seg mot slike årsaker til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Både i privat og offentlig sektor er det langt flere menn enn kvinner blant lederne, og dette forsterker ulikhetene i lønn. Økt kvinneandel blant ledere vil bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Flere kvinnelige ledere er dessuten viktige som rollemodeller og motivasjon for kvinner som vurderer å investere i utdanning og karriere.

KS har stor tro på denne type rekrutteringstiltak, og har hatt erfaring med liknende prosjekter. I perioden 2003 - 2005 gjennomførte KS prosjektet "Gjennomslag", som hadde som målsetning å få flere kvinner inn i kommunal toppledelse. Andelen kvinnelige rådmenn økte fra 12% til 18% i perioden 2003-2007. Blant nytilsatte rådmenn økte kvinneandelen fra 23% i 2003/2004 til 36% i 2007/2008. KS Bedrift gjennomfører for tiden et tilsvarende prosjekt for å få flere kvinner i topplederposisjoner og styreverv.



Halvdan Skard
leder



Ølav Ulleren
adm dir

Kopi: Kommunal- og regionaldepartementet