



Utsak nr.	Utsak	Møtedato
5/08	Administrasjonsutval	22.05.2008
75/08	Kommunestyret	12.06.2008

Høring: Kjønn og lønn

Saksdokument vedlagt:

Sammendrag – Barne- og likestillingsdepartementet

Saksutgreiing:

Saka går til innstilling i administrasjonsutvalet

Saka skal avgjerast endeleg i kommunestyret

Bakgrunn

Utredningen ble overlevert departementet 21. februar, og deretter sendt ut på høring, blant annet til norske kommune.

Høringsfristen er satt til 1. september 2008.

Innhold og omfang

Utredningen er svært omfattende og det er derfor sammendraget som oversendes kommunestyret. Imidlertid kan den leses i sin helhet på www.regjeringen.no.

Oversendelsesform

Innholdet er først og fremst politisk. Administrasjonen går derfor ikke inn utredningen og gjør analyser som presenteres i et saksforelegg.

Imidlertid er temaet høyst relevant for kommunen som arbeidsgiver, og tiltakene som blir foreslått i utredningen vil, dersom de blir vedtatt, føre til endringer i prosedyrer og prioriteringer i avtaleverket som ligger til grunn for lønndannelsen.

Denne saksgjennomgangen tar ikke sikte på en systematisk gjennomgang av utredningen. Det er først og fremst perspektivet fra kommunen som arbeidsgiver som er vektlagt - ikke det politiske perspektivet. Det vises til Sammendraget av utredningen som gir en god innføring i temaet.

Vi oppsummerer kort de viktigste funnene, og ser på hvilke tiltak flertallet har foreslått, og har med en refleksjon om hvordan dette forholder seg til Lindås kommune som organisasjon.

Utredningen slår fast at kvinners yrkesdeltagelse er nesten på høyde med menns, og har økt kraftig de siste tre år. Men kvinnene arbeider kortere, de arbeider innenfor lavere betalte yrker, og de er annerledes plassert i stillingshierarkiet. Utredningen slår fast at kjønnsskillene stort sett faller sammen med skillet mellom offentlig og privat sektor. Tidligere ble noe av forskjellen i lønnsgapet mellom kvinner og menn forklart med at kvinner har lavere utdanning. I dagens utdanningsvalg er denne tendensen sterkt avtagende. Imidlertid er det store forskjeller mellom kvinners og menns deltagelse i arbeidet i familien.

Lønnsforskjellene i samfunnet

Når det gjelder lønnsinntekt tjener kvinner om lag 65 prosent av det menn tjener. Kontrollert for arbeidstid har kvinner om lag 85 prosent av menns inntekt. Analysen 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, og kvinner dominerer således offentlig sektor - menn privat sektor. Sammenligningen mellom menn og kvinner i samme sektor / samme stilling / samme personlige ressurser, finner vi små eller nesten ingten forskjeller. Hovedårsaken til forskjellene er derfor det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Den norske lønnsforhandlingsmodellen medfører at en stor del av ansvaret for lønnsdannelsen skjer mellom de organiserte partene i arbeidslivet. Her får privat sektor og "frontfagene" funksjon som norm for offentlig sektor. Det er imidlertid ikke påvist at forhandlingssystemet øker forskjellene, men heller ikke at partene i forhandlinger minsker forskjellene over tid. Det ser heller ut som at balansen opprettholdes gjennom forhandlingene.

Pålegg i likestillingsloven

Likestillingsloven pålegger arbeidsgiver å arbeide for likestilling mellom kjønnene. Loven presiserer at det skal være "lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi".

Det skal knyttes objektive kriterier til begrepet "lik verdi". Det har imidlertid ikke vært mange saker som prøver dette, og slike saker avgjøres i arbeidsretten der likestillings- og diskrimineringsombudet ikke har hatt inngrep. Det foreslås imidlertid å gi langt større kompetanse til ombudet om å gripe inn i konkrete saker (ny tvistelov).

Forklaringene på lønnsgapet oppsummert

- Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag.
- Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet.
- Lønnsgapet følger det det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- Lønnsforskjellene vokser i småbarnsfasen

Forslag til tiltak

Når det gjelder tiltak deler kommmiteen seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet oppsummerer forslagene til tiltak slik:

- Håndhevingen av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn, styrkes.
- Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinne-dominerte yrker. Det forutsetter en avtale mellom partene i arbeidslivet om at lønnsveksten i offentlig sektor må være høyere enn i privat sektor, og at det ikke utløses kompensatoriske krav.
- At det settes av lavtlønn- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.
- Endring i folketrygdens kapittel 14 for å sikre mødre og fedre likere deler av foreldrepermisjonen (Statsministeren har signalisert at han ikke går inn for den konkrete utformingen dette har fått i flertallets forslag).
- En tariffestet rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg ved fravær på arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon.
- Prosjektstøtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å øke rekruttering av kvinner til lederstillinger.

Situasjonen i Lindås

Utvalgets forslag i forhold til Lindås kommune sine behov som arbeidsgiver kan oppsummeres slik:

Totalt sett følger Lindås kommune godt opp prinsippet om lik lønn for likt arbeid - som resten av offentlig sektor.

Det som synes uavklart er forholdet mellom den sterke konkurransesituasjonen i enkelte yrker, og kravet om lik lønn for lik verdi. Dette er det tatt høyde for i avtaleverket utformet av KS og arbeidstakerorganisasjonene der konkurranse er et kriterium for lønnsfastsettelse. Rekrutteringskrisen har vært størst i yrker der kommunen konkurrerer med privat sektor i en høykonjunktur, for eksempel innenfor ingeniør- og fagarbeider på teknisk sektor. Dersom lønnsnivået i de mest konkurranseutsatte stillingene skal sette standarden for lønnsnivået for alle sammenlignbare stillinger etter definisjoner av "lik verdi", vil dette bli en stor kostnad for hele kommunesektoren, inkludert Lindås.

Fra kommunen sin side som arbeidsgiver er det viktig at det følger penger med pålegg om endring. Slik sett er forslaget om et sentralt finansiert lønnsløft for kvinnedominerte yrker gunstig. Det samme gjelder statlige ressurser til prosjekt som iverksettes lokalt.

Rådmannen legg saka fram til drøfting og mogleg vedtak:

Handsaming i Administrasjonsutval - 22.05.2008

Framlegg frå A. Aa. Byrknes, Krf:

Administrasjonsutvalet tek høyringa til orientering, men vil frå kommunen si side som arbeidsgjevar påpeike at det må fylgja statleg finansiering i høve til pålegg om endringar.

Framlegget vert samrøystes vedteke.

Innstilling i Administrasjonsutval - 22.05.2008

Administrasjonsutvalet tek høyringa til orientering, men vil frå kommunen si side som arbeidsgjevar påpeike at det må fylgja statleg finansiering i høve til pålegg om endringar.

Handsaming i Kommunestyret - 12.06.2008

Innstillinga i administrasjonsutvalet vert samrøystes vedteke.

Vedtak i Kommunestyret - 12.06.2008

Kommunestyret tek høyringa til orientering, men vil frå kommunen si side som arbeidsgjevar påpeike at det må fylgja statleg finansiering i høve til pålegg om endringar.