

Vedtakskompetanse

Bystyret delegerte i møte 30.05.2001 sak 218 til byrådet å avgi høringsuttalelser på kommunens vegne. Det ble samtidig forutsatt at noen "ytterst få" få hørings saker likevel skal avgis av bystyret. Byrådet legger i denne saken frem forslag til høringsuttalelse for bystyret.

Byrådet innstiller til bystyret å fatte følgende vedtak:

Bystyret avgir følgende høringsuttalelse til Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn:

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

Tiltak 1 - Styrking av likestillingsloven og Likestillings- og diskrimineringsombudet

a) Oslo kommune er enig i at Likestillings- og diskrimineringsombudet bør drive mer med rådgivning, men kan ikke se at ombudet derfor bør tilføres økte ressurser.

b) Oslo kommune ser i likhet med mindretallet en fare for økt byråkratisering dersom det gjennomføres en utvidelse av aktivitetsplikten ved en skjerping av rapporteringspliktene. Det vises til mindretallets begrunnelse som fremhever at erfaringene med et aktivitets- og kontrollorientert tilsynsarbeid kan gjøre at fokus over tid innsnevres til dokumentasjon fremfor å oppnå gode resultater.

c) Oslo kommune ser det ikke som formålstjenlig at plikten til å arbeide for likestilling nedfelles i en forskrift. En slik forskriftsfesting må nødvendigvis medføre en detaljstyring som vil kunne virke begrensende på arbeidet i kommunen. Oslo kommune mener at økt veiledning og rådgivning av kommunene vil være et bedre virkemiddel for å fremme arbeidet på området.

d) Oslo kommune er enige i flertallets forslag om å endre likestillingsloven slik at arbeidsgiver får en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper. Kommunen er videre enig i at slikt materiale bør gjøres tilgjengelig for de ansatte, slik at den enkelte ansatte får anledning til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet, egen og andre stillingsgruppe(r). Dette vil kunne danne grunnlag for lokale tiltak og lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune. Praksis i Oslo kommune i dag imøtekommer langt på vei dette der partene gjennomgår lønnsstatistikk og grunnlag for forhandlinger i forkant av hvert tariffoppgjør.

Oslo kommune er derimot ikke uten videre enig i at en slik statistikk "*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*", som anført av likelønnskommisjonens flertall. Oslo kommune mener det er neppe er mulig å fastsette en objektiv verdi av en stilling. Dette skyldes at det er vanskelig å komme utenom subjektive vurderinger når ulike jobber skal sammenlignes og at det er vanskelig å fastsette det objektive lønnsnivået for stillinger som ikke har en konkurrerende markedsverdi. Dersom det imidlertid skulle kunne kartlegges at to stillinger har samme verdi, er det likevel mulig at forskjell i avlønning skyldes helt legitime forhold, som forskjell i prestasjoner eller markedsmessige forhold. Oslo kommune som arbeidsgiver har fokus på å rekruttere og beholde ansatte i et åpent arbeidsmarked. Dette vil i selv innebære at det kan oppstå ulikheter mellom enkeltansatte og grupper.

Tiltak 2 - Lønnsløft i offentlig sektor

Likelønnskommisjonens flertall foreslår at myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor. Dette foreslås gjennomført ved at det bevilges 3 milliarder over statsbudsjettet. Det nye nivået på offentlige lønnsutgifter videreføres.

Som arbeidsgiver er Oslo kommune særlig opptatt av at lønnspolitikken skal bidra til produksjon av gode tjenester til kommunens innbyggere. Dette innebærer blant annet at lønnspolitikken og lønnsoppgjørene må utformes med sikte på å kunne konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften vil bidra til lønnsutviklingen, men kan slå ulikt ut for ulike grupper.

Oslo kommune stiller seg positiv til et lønnsløft for grupper der det oppleves problemer med å rekruttere og beholde arbeidskraft. Oslo kommune legger til grunn at dette blant annet vil få virkning for kvinnedominerte yrker, ut over de likelønnsmekanismer, herunder minstelønnsprofil, som vanligvis er en del av oppgjøret i Oslo kommune. Det forutsettes at et slikt særskilt lønnsløft blir finansiert av staten. Det forutsettes videre at Oslo kommune og de ansattes organisasjoner selv får utforme innretningen av lønnsløftet. Endelig forutsettes at lønnsløftet ikke finansieres i form av en engangsbevilgning, men at lønnsløftet legges inn som en fast del av overføringene til kommunen.

Tiltak 3 - Kombinert lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor.

Oslo kommune har ingen merknader til dette punktet.

Tiltak 4 - Likere deling av foreldrepermisjon

Lovbestemt tredeling av foreldrepermisjon for å få fedre til å ta ut mer permisjon, er tiltak som foreslås. Etter kommisjonens oppfatning kan det gjøres ved å endre folketrygdloven slik at en større del av foreldrepermisjonen blir reservert for far.

Oslo kommune er generelt for den enkeltes valgfrihet og mener at en lovbestemt tredeling vil være en for sterk inngripen i foreldrenes valgmuligheter i forhold til fordeling av foreldrepermisjon. Oslo kommune støtter derfor en videreføring av dagens ordning.

Oslo kommune vil peke på at det heller bør iverksettes tiltak som kan føre til ulik inntekt hos foreldre ikke får betydning for fordeling av foreldrepermisjon. Dagens tak på 6 G som grense for hva som kompenseres av foreldrepenger fra folketrygden, bør derfor heves slik at færre kommer over grensen. I Oslo kommune sikrer tariffavtalen foreldrene full lønn under avvikling av permisjon. Det betyr at kommunen bærer kostnadene i de tilfeller lønnen overstiger 6G.

Tiltak 5 - Rettigheter etter endt foreldrepermisjon

Regulativlønn gitt i sentrale forhandlinger i Oslo kommune tilkommer også ansatte i foreldrepermisjon, fra virkningstidspunktet. Disse arbeidstakerne kan også oppnå tillegg i lokale forhandlinger, og i så fall med samme virkningstidspunkt som øvrige ansatte. Oslo kommune ser for sin del derfor ikke noe behov for ytterligere tariffesting av en slik rettighet som kommisjonen foreslår. En slik tariffestet rett vil dessuten gi rettigheter utover det de øvrige ansatte har ved et tariffoppgjør.

Tiltak 6 - Rekruttering av kvinner i ledelse

Kommisjonen foreslår en ordning med økonomisk støtte rettet mot virksomheter og organisasjoner. Ordningen skal *”gjøre det attraktivt å sette i gang programmer for å styrke kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på å øke rekrutteringen av kvinner til*

lederstillinger, både i privat og i offentlig sektor". Oslo kommune er enig i at myndighetene og partene i arbeidslivet må stå for utformingen av en slik ordningen.

En slik ordning må være frivillig og et tilbud for de av arbeidsgiverne som ønsker å gjennomføre tiltak for økt rekruttering av kvinnelige ledere. Oslo kommune har gjennomført slike tiltak og høstet gode erfaringer med dette.

I Oslo kommune er andelen kvinnelige ledere i underkant av 70 % og av topplederne er denne andelen ca. 46 %.

Byrådet, den **26.08.2008**


Erling Lae


Stian Berger Røsland

Trykte vedlegg: Kortfattet sammendrag av NOU 2008:6 Kjønn og lønn
Utrykte vedlegg: Ingen