



VEFSN KOMMUNE

Personalavdelingen

Saksbehandler: Kari Bjørnli, Tlf: 75 10 11 80

Epost: vkop@vefsn.kommune.no

Vår dato:

20.08.2008

Vår referanse:

08/921-4

Arkivkode:

006 &13

Deres dato:

20.08.2008

Deres referanse:

Vår referanse bes oppgitt ved henvendelser

Det Kgl. Barne- og likestillingspartement
Postboks 8036 Dep

0030 OSLO

365.22
21/8-08
200600864-48

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

Formannskapet i Vefsn kommune vedtok i møte den 19.8.08 følgende uttalelse i forbindelse med likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn;

Som en del av den offentlige sektor, er vår høringsuttalelse selvsagt preget av dette. Kommunen er i utgangspunktet positive til flere av de foreslåtte tiltakene. Vi er generelt positive til at en slik utredning og de foreslåtte tiltakene i sum bidrar og retter fokus på å korrigere lønnsgapet mellom kjønnene og kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet.

Som arbeidsgiver i offentlig sektor med en kvinneandel på 77% (Vefsn kommune), er det viktig at vi i en konkurranseutsatt situasjon i kampen om arbeidskraft også kan få rekruttert flere menn inn i de tradisjonelle kvinneyrkene. Dette vil kunne gjøre oss mindre sårbare og gi flere muligheter for større fleksibilitet.

Det som savnes i utredningen, er flere konkrete forslag for å redusere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i offentlig sektor. Rapporten har med en skjerping av lovgrunnlaget og lønnmessige tiltak som forslag. Dette er forslag som bidrar i riktig retning, men holdninger til offentlig sektor blant borgere, folkevalgte og ansatte bidrar sannsynligvis også til å opprettholde det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Her mener vi at utredningen kunne ha tatt med noen forslag i den retningen. Siden offentlig sektor domineres av kvinner i kjønnsdelte yrker, bør det spesielt innenfor denne sektoren utarbeides flere konkrete forslag for å redusere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Vi mener at den offentlige sektor sin rolle og misjon bør fremheves og styrkes. På denne måten får vi formidlet at det offentlige er et attraktivt og spennende yrkesvalg for begge kjønn. Det offentlige har i tillegg muligheten til å formidle dette budskapet på en samlet og koordinert måte.

Utredningen er inntatt et av de områdene som vi mener er meget viktig. Det går på utdanningsvalg blant kjønnene, både ved lavere og høyere utdanning. Det vises her til at det har vært ulike samarbeidsprosjekt i skolen for å påvirke gutters og jenters utdanningsvalg, og at det sees en positiv trend ved at jenter i økende grad velger fag i høyere utdanning som tidligere var dominert av gutter. Samtidig vises ikke en tilsvarende utvikling blant guttene. På lavere utdanningsnivå er kjønnsdelingen fortsatt betydelig og det er ingen tegn til forandring. For å få til en nasjonal endring, er det viktig at staten tar et overordnet ansvar og setter av nødvendige ressurser til dette arbeidet, både nasjonale og lokale tiltak.

Telefon: 75 10 10 00 Telefaks: 75 10 10 01

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN
Besøksadr: Rådhuset

Kommunenr: 1824
Org.nr: 844824122
Bankgiro: 4530 05 00963

Webadr:
www.vefsn.kommune.no
www.mosjoenby.com



Ved å iverksette flere tiltak for å bryte opp kjønnsdelingen i offentlig sektor, i kombinasjon med forslag nr. 1 og 2 i utredningen vil også arbeidsmarkedet med partene i arbeidslivet bidra til å utligne *lønnsgapet* ved lønnsdannelse gjennom forhandlinger over tid. (jfr. at utredningen selv viser til at når man sammenligner kvinners og menns lønn innenfor samme virksomhet, samme stilling og like personlige ressurser, finner vi små eller ingen forskjeller)

1. ***Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling***

Ad-1: Det ligger i forslaget at lønnsstatistikk på stillingsgruppe og kjønn skal bli tilgjengelig for alle ansatte. Dette praktiseres delvis i dag i vår årsrapport, jfr. krav i Likestillingsloven. Det foreslås videre økte ressurser til Likestillings- og diskrimineringsombudet for ulike kontrolltiltak. Dette vil trolig gi bidrag i riktig retning, men størst effekt ligger trolig i forslag nr.2.

2. ***Lønnsloft for kvinneedominerte yrker i offentlig sektor***

Ad-2: Skal lønnsgapet mellom kjønnene reduseres, må de kjønnsdelte kvinneyrkene heves lønsmessig. Skal segregeringen i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet reduseres og kvinneyrkene bli interessante for menn, kommer man ikke utenom en generell heving av lønnen for dette området, slik som det ligger i forslaget. Her må vi påpeke at om staten ønsker å prioritere dette, må de samtidig stille ressurser til rådighet for å gjennomføre sine ønsker. For en kommune hvor de fleste ansatte finnes i de kjønnsdelte kvinneyrkene, vil et slikt løft være av stor økonomisk tyngde.

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

Ad-3: Vi har ikke tatt stilling til dette forslaget med bakgrunn i at det oppfordres til arbeidslivspartene i denne sektoren å jobbe videre med forslaget.

4. ***Likere deling av foreldrepermisjonen***

Ad – 4. Vefsn kommune mener at mødre og fedre er like gode omsorgspersoner. Vi ønsker at far får mer tid sammen med barna enn han får med dagens permisjonsordning. Derfor ønsker vi en utvidelse av foreldrepermisjonen med flere uker til far. Vefsn kommune mener dessuten at det må være en målsetning at hver av foreldrene får rett til fødselspenger basert på egen opptjening, uavhengig av den andres yrkesaktivitet før fødselen. Dette vil stimulere til at flere fedre tar ut foreldrepermisjon. Vefsn Kommune støtter kommisjonens forslag om heving av taket på 6 G i stønadsperioden.

Vefsn kommune går i mot en tvungen tredeling av foreldrepermisjonen. En slik ordning vil kunne skape store sosiale skiller og vil ikke tjene det brede lag av familier i Norge.

En tredeling av foreldrepermisjon kan medføre at i familier med lav inntekt vil ikke mor få mer enn 6 måneders permisjon fordi familien vil være avhengig av å ta ut 100 % lønn. De familiene som har økonomi til det, vil derimot kunne la mor fortsette med ulønnet permisjon.

En tredeling av foreldrepermisjonen vil resultere i økt bruk av rettmessig amming i arbeidstiden. På mange arbeidsplasser vil det dessuten være vanskelig å tilrettelegge for en god ammesituasjon. Mange yrker innebærer også en god del reising noe som vil være uforenelig med amming. Verdens helseorganisasjon anbefaler at barn ammes i 2 år. I Norge er anbefalingen at barn fullammes 6 måneder og helst i 1 år. Vefsn Kommune frykter at en tredeling av foreldrepermisjonen vil føre til at mange mødre ikke vil ha mulighet til å amme i mer enn 6 måneder. Mange har så stor avstand mellom hjem og mors jobb, at en opprettholding av ammepauser vil være tilnærmet umulig.

Vefsn kommune frykter også en økning i antall sykemeldinger fordi enkelte mødre ikke vil være i stand til å gå ut i jobb etter 6 måneder.

5. *Rettigheter etter endt foreldrepermisjon*

Ad-5: Det oppfordres til partene i arbeidslivet om å innføre en tariffmessig rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg for foreldre etter endt foreldrepermisjon. Dette med bakgrunn i at det å få barn kan være en forklaring på at kvinner har lavere lønn enn menn i og med at det er de som tar ut det meste av foreldrepermisjonen.

I vår tariffavtale godskrives lønnsansienitet for omsorg av barn med opptil 3 år, slik at tapet ikke kommer her. Man kan ikke utelukke at enkelte kan tape i en lønnsutvikling ved lokale forhandlinger og at det her kunne vært en sikring i tariffen for de det gjelder. Ellers er det i forhold til refusjon fra NAV ved foreldrepermisjon man burde sett på løsninger. I dag refunderer NAV feriepengene i fht. et grunnlag på bare opptil 3 mnd. Dette burde blitt kompensert fullt ut for de som er i foreldrepermisjon, da det er kvinnene som tar ut mesteparten av denne permisjonen og som da har det største tapet. Det må påpekes at Vefsn kommune og flere andre arbeidsgivere ikke trekker de ansatte for redusert feriepengegrunnlag, men tar denne kostnaden selv slik at den ansatte ikke taper feriepenger på å ha foreldrepermisjon.

6. *Rekruttering av kvinner til ledende stillinger*

Ad-6: Vi er positive til at det foreslås økte ressurser for å styrke kvinners kompetanse og motivasjon for å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger, både i privat og offentlig sektor.

Tilleggsforslag:

Vi mener det er viktig at man i tillegg også ser på andre tiltak for å redusere kjønnsdelingen i offentlig sektor. Vi tror mye ligger i holdninger og forestillinger til denne sektoren.

- 1. Tradisjonelle kvinneyrker som har med mennesker å gjøre må oppvurderes. Det bør utarbeides forslag til tiltak for å rekruttere av menn til arbeid i barnehager, skoler og helse- og sosialtjenester.**
- 2. Gjennom ulike målrettede tiltak bør offentlig sektors positive egenskaper generelt formidles bredt til befolkningen og spesielt til ungdom og gutter som er i en livsfase hvor de tenker yrkesvalg og utdanning.**

Eksempel på viktige elementer som bør formidles:

- offentlig ansattes mulighet til å bidra og delta for å tilfredsstille borgernes livslange

behov for ulike tjenester

- offentlig ansattes mulighet til å bidra til borgernes ve og vel ved å gi dem tjenester med innhold av ekte livskvalitet og livsverdier.*
- offentlig ansattes mulighet for et rikt jobbinnhold hvor maksimering av velferd til borgerne er et hovedmål.*

3. Forslag på tiltak rettet mot folkevalgte og ansatte i offentlig sektor om å øke sin generelle bevissthet til sine holdninger rundt begrepene *identitet, image* og *omdømme*.

Forklaring:

- i kampen om arbeidskraft bør offentlig sektor bli mer synlig som en stor og viktig arbeidsgiver. Da er det viktig at alle sider til denne sektoren blir kjent og at folkevalgte og ansatte styrker rollen som "ambassadører". Tiltak for å redusere gapet mellom hvordan vi oppfatter oss selv og tror andre oppfatter oss, og hvordan faktisk andre oppfatter oss, er viktig å få redusert. Skal offentlig sektor bidra til å minske det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, må vi øke vår attraktivitet i konkurransen om arbeidskraften og tiltrekke oss flere mannlige kvalifiserte søkere.*

Med hilsen



Kari Bjørnli
personalsjef