



Y R K E S O R G A N I S A S J O N E N E S
S E N T R A L F O R B U N D

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo
Att.: Jorun Hjertø

Deres ref.:
200600864-/JHJS

Vår ref.:
178/181/495/08-HH

Dato:
30. september 2008

Høringsnotat om Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn

Vi viser til departementets brev av 27. mars 2008 samt telefonkontakt om utsettelse av høringsfristen. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

1. Generelle kommentarer

Likelønnsproblemet er etter YS' oppfatning ikke ett problem, men flere problemer som henger sammen. Gro Harlem Brundtland skal en gang ha sagt at "alt henger sammen med alt", og dette gjelder også for likelønnsutfordringene i dagens Norge. Det kan være vanskelig å skille mellom hva som er årsak og hva som er virkning i det som er et kontinuerlig samspill mellom mikro- og makronivået, mellom normer, verdier og beslutninger på individ-/husstands nivå og de konsekvenser dette får for forventninger på gruppenivå.

Det totale likelønnsproblemet kan derfor ikke løses i og av arbeidslivet alene, selv om partene har en betydelig grad av oppmerksomhet rundt disse spørsmålene i samtlige tariffoppgjør.

Kjønnete samfunnsstrukturer

Lønnsforskjellene henger etter YS' oppfatning i stor grad sammen med de kjønnete strukturene som finnes i hele samfunnet. Arbeidsdelingen på hjemmebane er fremdeles langt fra likestilt. Fortsatt er det oftest kvinnene som har hovedansvaret for hjem og barn. Dette fører til at kvinner og menn har ulike profiler på sitt yrkesliv.

Arbeidsvurderingsutvalget (NOU 1997:10) trakk i sin utredning frem tre former for diskriminering: Direkte diskriminering, stillingsdiskriminering og verdsettingsdiskriminering. Flere forskere peker også på statistisk diskriminering, dvs. at kvinners individuelle valg medfører negative konsekvenser for alle kvinner i fruktbar alder fordi det oppstår forventninger til gruppen som sådan.

Tradisjonell tilpasning i familien fører til et kjønnsdelt arbeidsmarked – eller omvendt?

Som dokumentert av bl.a. Hardoy og Schøne har vi et arbeidsliv der kvinner taper lønnsmessig på å bli foreldre, mens menn tjener på dette. Kvinner blir ikke bare hengende etter i lønnsutviklingen når de får barn og er borte fra jobben, de risikerer å få en relativ tilbakegang sett i forhold til sine kolleger som ikke har hatt permisjon.

Norge har ett av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i den vestlige verden, og spørsmålet blir om dette er årsaken til eller konsekvensen av arbeidsdelingen i familiene. Norske kvinner arbeider i vesentlig større grad deltid enn andre kvinner, men ikke bare som en tidsbegrenset tilpasning til småbarnsfamiliens tidspuslespill: Kvinners valg av deltid blir ofte en permanent tilpasning, selv om den i utgangspunktet var ment å være kortvarig.

Økonomisk tilpasning er selvfølgelig en vesentlig faktor når familiene bestemmer fordelingen av lønnet og ulønnet arbeid, men slike beslutninger tas ikke i et holdningsmessig tomrom.

Hva tillegges verdi i arbeidslivet?

Likelønnskommisjonen slår fast at det er en systematisk sammenheng mellom kvinneandel i et yrke og lønnsnivået. Hvorfor blir mannsdominerte yrker høyere verdsatt? Vi vil ikke kunne oppnå likelønn uten at bevisstheten om dette økes. Det er nødvendig å ta verdsettingsdiskusjoner internt i den enkelte virksomhet, ikke bare på gruppe-, bransje- eller sektornivå. For å være relevante må disse diskusjonene ikke bare omhandle fastlønn, men også skjevfordelingen av tillegg, frynsegoder, bonuser og arbeidstid (ref. skift/turnus-problematikken). Det må også drøftes hva som menes med rettferdighet, hvordan de interne rangeringene i de enkelte virksomhetene er og hva som skjer når denne rangordningen forrykkes.

2. Kommisjonens virkelighetsbeskrivelse og analyse

Likelønnskommisjonen oppsummerer i fem punkter hva som forklarer – og hva som ikke forklarer – lønnsforskjellen mellom kjønnene:

1. Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag.
2. Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet.
3. Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.
4. Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn.
5. Lønnsforskjeller vokser i foreldrefasen.

I tillegg peker kommisjonen på at det er få kvinner i lederstillinger, noe som kan ha mange årsaker, men som utvilsomt har betydning for lønnsforskjellene i Norge.

Forsøk på å "løfte" enkelte (kvinnedominerte) yrkesgrupper kan føre til økt konfliktnivå blant de som risikerer å bli "tatt igjen", og slik har forhandlingssystemet en tendens til å opprettholde eller reproducere allerede eksisterende lønnsforskjeller.

Disse punktene danner grunnlaget for kommisjonens drøfting av tiltak for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Årsakene kan spille sammen og påvirke og forsterke hverandre gjensidig. Det bør derfor skje endringer på flere arenaer samtidig for å bryte sirkelen som fører til at lønnsgapet oppstår.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge er gjenstand for grundig analyse i utredningen. Kvinnene utgjør 70 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor, mens menn utgjør 63 prosent i privat sektor. Samtidig er det en sterk segregering også knyttet til bransje og yrke. Segregeringen til ulike posisjoner i de aktuelle virksomhetene synes å avta mer enn hva gjelder

yrkesvalg og sektorvalg. Men fortsatt er det slik at kun en av tre ledere er kvinner. De systematiske forskjellene særlig når det gjelder yrkesvalg bidrar til å opprettholde lønnsforskjellene samtidig som lønnsforskjellene ser ut til å opprettholde kvinners og menns yrkesvalg. Det er derfor et viktig mål å jevne ut dette.

De tiltakene som varsles gjennom bl.a. en egen strategi for å endre stereotype utdannings- og yrkesvalg vil være avgjørende for å endre dette på sikt. Dersom slike tiltak lykkes, vil de sannsynligvis være vel så viktig for å nå målet om likelønn som mange av de forslagene kommisjonen har fremmet.

Arbeidslivets parter har et viktig ansvar for å bidra til likelønn. YS registrerer at kommisjonen legger deler av ansvaret for manglende likelønn på det etablerte sentrale forhandlingsystemet. Kommisjonen peker på at det ikke nødvendigvis skjer noen skjevfordeling mellom kvinner og menn i lønnsoppgjørene, men at systemet ikke klarer å rette opp de skjevheter som finnes og dermed bidrar til å opprettholde lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Deltid og skift/turnus

Likelønnskommisjonens mandat presiserte at likelønn skulle defineres som forskjeller i timelønn etter at forskjeller i arbeidstid er rensset bort fra sammenligningene, men at heltids-/deltidsproblematikken skulle drøftes som en dimensjon for ulikelønn. Kommisjonen har ikke behandlet arbeidstidsspørsmål knyttet til bl.a. skift/turnus og uønsket deltid, siden dette skulle være tema for en ekspertgruppe nedsatt av AID.

Sett fra YS' ståsted vil vi påpeke at problematikken rundt skift/turnus og ufrivillig deltid henger nært sammen med spørsmålet om likelønn. Hardoy og Schøne (2004) fant riktig nok ikke noen timelønnsforskjeller mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider deltid når alt annet (utdanning, antall barn mm) er likt. Men gruppen undersysselsatte blant de deltidsarbeidende har 10 prosent lavere lønn enn de heltidsansatte, og Deltidsutvalget (NOU 2004:29) påviste at deltidsarbeidet er konsentrert i typiske kvinneorienterte yrker på de lavere trinnene i stillingshierarkiet. Deltidsarbeidet kan dermed være med på å forsterke tendensen til et generelt lavere lønnsnivå i de typiske kvinneyrkene enn i typiske mannsyrker på samme nivå i hierarkiet.

3. Kommisjonens vurderinger og forslag

3.1 Erfaringer med tiltak for likelønn (kap. 14)

Kommisjonen trekker fram en rekke tiltak og erfaringsgrunnlag både fra Norge og de øvrige nordiske land. Mange av disse tiltakene er velprøvde og med større eller mindre grad av effekt. Arbeidsvurdering, tiltak for å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, rekruttering av kvinnelige ledere og ulike former for kjønnskvolter er tiltak som må brukes samtidig og parallelt i forhold til de relevante situasjonene.

Tradisjonelt har kvinner og menn ofte hatt forskjellige preferanser når det gjelder å finne riktig balanse mellom arbeid, familie og fritid. Det er uansett en kjensgjerning at en rekke familiepolitiske tiltak som gode barnehage- og SFO-ordninger og foreldrepermisjonsordninger er helt avgjørende for kvinners tilknytning til arbeidslivet.

3.2 Forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn

3.2.1 Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling

(kap. 15.2.1, 16.2.1 samt vedlegg 2)

Likelønnskommisjonens flertall foreslår:

a) *Håndhevingen av plikten til å arbeide for likestilling, herunder likelønn, i likestillingsloven (§ 1a) styrkes. Likestillings- og diskrimineringsombudet får en økt bevilgning på 10 millioner kroner per år, og gjennomføringen av tiltaket presiseres i det årlige tildelingsbrevet.*

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*

d) *Virksomheter over en viss størrelse blir pålagt å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Statistikken gjøres tilgjengelig for alle ansatte.*

YS er svært tilfreds med at kommisjonen foreslår å styrke både likestillingsloven og ombudets mulighet til å håndheve denne. Samtidig er det viktig at ombudet får mer midler til å drive veiledning av virksomhetene, slik at man kan legge opp gode planer for likestillingsarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Aktivitets- og redegjøringsplikten i dagens lovverk kan bli bedre fulgt opp dersom det blir større ressurser til veiledning på dette området. Denne plikten i lovverket oppfattes også ganske forskjellig i ulike bedrifter slik at YS mener det er behov for å arbeide videre med hvilke krav som skal stilles til virksomhetene på god oppfølging av særlig aktivitetsplikten. Virksomhetene er i dag lovpålagt å redegjøre for likestillingsarbeidet gjennom årsberetninger eller årsrapporter. Vel så viktig for å drive likestillingsarbeidet videre er det likevel at virksomhetene viser større engasjement når det gjelder aktivitetsplikten.

YS har tidligere påpekt at aktivitetsplikten uansett gir Likestillings- og diskrimineringsombudet legitimitet til å be en virksomhet om å redegjøre for hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten. Samtidig er det så langt ikke dokumentert at redegjøringsplikten har ført til mer likestilling og mindre diskriminering. YS vil understreke at en økt veiledningsressurs vil virke mer dynamisk med å bistå virksomhetene til å knytte aktivitetsplikten opp mot klare mål og måloppnåelse når det gjelder likestillingsarbeidet i bedriftene, framfor rituelle redegjørelser om status.

I store deler av arbeidslivet er tillitsvalgtes manglende innsyn i øvrige ansattes arbeidsvilkår et betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Stadig mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, og det blir dermed enda viktigere enn tidligere å ha et likelønnsperspektiv også innenfor den enkelte virksomhet. For å få til likelønn må vi ha åpnere systemer, og det er viktig at våre tillitsvalgte får den informasjonen de trenger om lønnsdannelsen på arbeidsplassen. Åpenhet kan stimulere til en kultur der den enkeltes lønnsfastsettelse begrunnes bedre, og der det blir enklere for underverdsatte arbeidstakere å argumentere for egen lønn.

Andre merknader

Vi har registrert at det i den aktuelle debatten fra enkelte argumenteres for å dele likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) opp i et ombud for likestilling mellom kjønnene og ett for de øvrige diskrimineringsgrunnlagene. YS ønsker fortsatt en felles ombudsordning (ref. vårt forslag fra februar 2000), selv om vi fremdeles er av den oppfatning at sammenblandingen mellom lovhandheving og påvirkningsarbeid kan være uheldig for ombudets legitimitet.

Et tettere samarbeid mellom LDO og arbeidslivets parter representert ved hovedorganisasjonene er imidlertid etter vår oppfatning både nødvendig og ønskelig.

3.2.2 Lønnsløft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor

(kap. 15.2.2, 16.2.2 samt vedlegg 2)

Likelønnskommisjonens flertall foreslår:

Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinnedominerte 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.

Kommisjonens flertall går inn for at kvinnedominerte yrker i offentlig sektor (og peker særlig på grupper som har 1–4 års høyere utdanning) gis et eget lønnsløft med et bidrag fra myndighetene på tre milliarder kroner. Tiltaket foreslås utformet slik at det treffer yrkesgrupper i offentlig sektor som har mer enn to tredjedeler kvinner. Det er regnet ut at om lag 150000 kvinner vil få økt lønn som følge av tiltaket.

YS har enkelte prinsipielle motforestillinger mot forslaget, men finner likevel å kunne støtte tiltaket dersom det rettes inn mot vesentlig bredere målgrupper innenfor kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.

Motforestillingene ligger primært i at slike spesielle lønnsløft på sikt vil kunne svekke den frie forhandlingsretten. Løftet vil kunne komme som en konsekvens av en politisk beslutning, ikke som følge av forhandlinger mellom partene. Det vil da være en betydelig risiko for at fokus vil bli flyttet fra forhandlingene til politikerne, slik at lønnskampen i fremtiden vil kunne skje ved at forskjellige grupper jobber mot politiske miljøer for å få gjennomslag for sine lønnskrav. Dette er hverken i partenes eller myndighetenes interesse.

Når vi likevel finner å kunne støtte forslaget, skyldes det at kvinnedominerte grupper i offentlig sektor har et så betydelig likelønnsproblem at de prinsipielle motforestillingene i denne sammenhengen må vike. En klar forutsetning for støtten vår er imidlertid at tiltaket rettes inn mot adskillig bredere målgrupper enn de som har fått spesiell oppmerksomhet fra kommisjonens side.

Vi antar at kommisjonen ikke har hatt fullstendig oversikt over de mange yrkesgruppene som bør trekkes inn i denne prosessen, og forventer at myndighetene trekker partene tett inn i det videre arbeidet når dette skal konkretiseres. Arbeidslivets parter må derfor ha en avgjørende rolle når disse midlene skal fordeles.

Vi vil også anbefale at man sammen utarbeider en fremdriftsplan for likelønnsarbeidet for fremtidige lønnsoppgjør.

YS har som premiss for sin medvirkning i denne prosessen at lønnsoppgjøret skal være partenes ansvar og at det dermed må være opp til partene å forhandle seg frem til en fordeling av midlene til et slikt likelønnsløft. Ansvarliggjøring av partene er også grunnleggende for å sikre legitimiteten og motvirke fremtidige kompensasjonskrav.

Vi vil også påpeke at det sannsynligvis vil være nødvendig med bevilgninger minst i den størrelsesorden kommisjonen har foreslått dersom man skal kunne bidra konkret til likelønn.

3.2.3 Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor (kap. 15.2.3 og 16.2.3)

Likelønnskommissjonens flertall foreslår:

Partene i arbeidslivet som forhandler i privat sektor, anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.

Forslaget om å sette av kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor kan tilsynelatende høres bra ut. Partene må ta et større ansvar og sette av midler til likelønn i oppgjørene. Vi vil likevel peke på noen utfordringer knyttet til forslaget, selv om vi er enige med likelønnskommissjonen når de konkluderer med at en ensidig lavlønnsstrategi ikke er godt nok for å få likelønn. På den annen side finnes det også mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor som har en urimelig lav lønn i forhold til ansvar og belastning, f.eks. bussjåfører.

I privat sektor er avtalestrukturen og lønnsfastsettelsen svært ulik. Det eksisterer ulike typer tariffavtaler med ulike lønnsfastsettelsessystemer, fra utelukkende sentrale forhandlinger, en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger, samt avtaler med kun lokale forhandlinger. Til grunn for lønnsfastsettelsen i privat sektor ligger verdiskapningen i virksomheten og den enkelte arbeidstakers "verdi" for arbeidsgiver.

Erfaringer med tidligere prioriteringer av enkelte grupper er at gamle lønnsrelasjoner reetableres over tid. Dette innebærer at eventuelle kvinnepotter sannsynligvis kun vil endre de relative lønnsforholdene i en kort periode. Dette er en stor utfordring, og henger etter YS' mening sannsynligvis sammen med at slike tiltak vil ha manglende legitimitet på mikronivå. Dette kan illustreres ved at selv om alle er for likelønn, ser en ikke at det i egen virksomhet er lønnsforskjeller som kan ha sin årsak i kjønn. Dersom likelønnstillegg gis, og arbeidsgivere og arbeidstakerne i virksomheten oppfatter dette som noe som er pålagt utenfra, ikke noe som er nødvendig i egen virksomhet, vil reetablering av lønnsrelasjonene skje fort.

På denne bakgrunn stiller YS seg tvilende til at dette forslaget vil få den effekten en ønsker, selv om det er klart at avsetning fra de sentrale partene kan ha en "oppdragende" virkning på de lokale parter. Vi vil derfor også foreslå at det settes i gang tiltak fra partene i arbeidslivet, gjerne sammen med et styrket likestillings- og diskrimineringsombud, hvor lønnspolitikk generelt og likelønn spesielt settes på dagsorden. Dersom man skal unngå reetablering av gamle lønnsforskjeller må den lønnsdifferensieringen som finner sted være legitim.

3.2.4 Likere deling av foreldrepermisjonen (kap. 15.2.4, 16.2.4 samt vedlegg 3)

Likelønnskommissjonens flertall foreslår:

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 foreldrepengeperioden.

Foreldrepermisjonen er en viktig del av familiepolitikken og har stor betydning for kvinners og menns situasjon i arbeidslivet. Foreldrepermisjonsordningen har vært i stor utvikling de siste tyve årene, og er sammen med barnehageutbyggingen en av de viktigste faktorer for at vi kan opprettholde den nordiske likestillingsmodellen, der det er normalt å kombinere yrkesaktivitet med å være foreldre. Rettighetene til permisjon i forbindelse med fødsel har tradisjonelt vært knyttet til mor, og det at hun skulle restitueres etter fødsel.

Kommisjonen peker på at kvinners permisjoner for omsorg for egne barn er en vesentlig forklaring på at menns inntekt fortsatt er høyere enn kvinners. YS er enig i at det er viktig å arbeide for at mødre og fedre tar ut en likere fordeling av foreldrepermisjonen og at dette vil kunne få betydning for utviklingen av lønns- og inntektsforskjellene mellom kvinner og menn.

Selvstendige og utvidete rettigheter til far

YS vil understreke at det aller først er viktig å gi fedre selvstendige og individuelle rettigheter til permisjon, uavhengig av barnemorens yrkesstatus og inntekt. Fremdeles blir mange svært overrasket over at morens yrkesstatus er avgjørende for hvorvidt faren kan ta ut permisjon. YS mener at fedres individuelle rett til permisjon snarest må lovfestes.

Uavhengig av fordeling av permisjonstid mellom moren og faren bør grensen på 6G (i dag ca 420 000 kr) som grunnlaget for foreldrepenge heves. Med mindre den ansatte i dag har en tariffavtale som sikrer at arbeidsgiver betaler full lønn har man i dag kun krav på inntekt tilsvarende 6G i permisjonstiden. Flere menn enn kvinner tjener over dette maksbeløpet og det vil ha stor økonomisk betydning i familier med skjev inntektsfordeling at far kan beholde inntekten under permisjonstiden. (Tall fra SSB viser at gjennomsnittsinntekten for menn er kr 408 000 og for kvinner 336 000 kr.) YS ser ikke for seg et ubegrenset beløp til utbetaling, men at beløpsgrensen justeres til å omfatte flere enn i dag og at den må ligge vesentlig høyere over hva som er gjennomsnittslønn generelt.

Innføring av fedres rett til foreldrepermisjon uavhengig av mors yrkesstatus og en økning av beløpsgrensen vil gjøre økonomi til et mindre relevant argument i spørsmålet hvordan man fordeler permisjonen mellom mor og far.

Vi er også av den oppfatning at ved å gi menn større muligheter til å ta omsorgsansvar vil vi få mer likestilling mellom kjønnene på andre områder.

Frivillig eller obligatorisk deling av permisjonen?

Likelønnskommisjonen foreslår en lovpålagt likere deling av foreldrepermisjon. Forslaget innebærer at permisjonen skal deles i tre like deler, der en del forbeholdes mor, en del forbeholdes far og en er valgfri. Dette har vært et av de mest omdiskuterte forslagene til kommisjonen, og YS ser både fordeler og ulemper ved forslaget. På den ene siden kan en slik ordning sette fart på en utvikling mot likestilt foreldreskap som ellers vil kunne ta svært lang tid, på den annen side kan dette av mange oppleves som en negativ inngripen i familienes frihet til å organisere livet sitt slik de selv ønsker. For mange i lavlønnsgruppene er heller ikke 80 prosent lønn i 54 uker et reelt valg, slik kommisjonens forslag legger opp til. Det er dermed adskillig færre uker som gjenstår til fordeling for folk flest. YS mener derfor det tjener familien best å utvide permisjonstiden totalt sett uten å la det gå på bekostning av morens eksisterende permisjonsmuligheter.

YS vil anbefale at man primært finner andre måter å stimulere til likelønn i denne perioden. For å motivere til en likere deling av foreldrepermisjonen mellom kvinner og menn bør det derfor arbeides systematisk med informasjon om regelverket. Arbeidsgivere og tillitsvalgte bør oppfordres til å hente inspirasjon fra virksomheter som har klart å øke de mannlige ansattes permisjonsuttak.

Vi vil også understreke at det er like mye i tiden etter endt foreldrepermisjon at omsorgen for barn påvirker kvinners muligheter til lønnsutvikling og å satse på egen karriere sett i forhold til menns.

3.2.5 Rettigheter etter endt foreldrepermisjon (kap. 15.2.5 og 16.2.5)

Likelønnskommisjonens flertall foreslår:

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 dekkes.

Tiltaket skal motvirke at man sakker akterut lønnsmessig under permisjon, og YS har stor sympati for forslaget. Det er viktig at de som er i foreldrepermisjon blir ivaretatt på lik linje som øvrige medarbeidere når lønnstillegg gis. Man skal vurderes selv om man har foreldrepermisjon når tilleggene tildeles.

Under hovedoppgjøret i vår fikk vi tekst i hovedtariffavtalen i statlig sektor som tar sikte på å motvirke tendensen til at arbeidstakere sakker akterut etter endt permisjon.

Krav til lokal lønnspolitikk:

"Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas."

Til de årlige lokale forhandlinger:

"Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven §12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 6, skal vurderes lønnsmessig."

I lokale forhandlinger på særlig grunnlag er det tatt inn følgende:

"Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjeller i henhold til likestillingsloven §5."

Og i Funksjonæravtalen i privat sektor lyder § 6.1.1 nå slik:

Bedriften skal en gang pr. år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga svangerskaps-/ adopsjonspermisjon. Eventuelle reguleringer foretas etter en saklig vurdering av de krav som stilles til stillingen og vedkommendes jobbutførelse.

Vi er imidlertid usikre på om retten til et gjennomsnittlig lønnstillegg som minimum vil kunne få den nødvendige legitimiteten på den enkelte arbeidsplass, siden dette i praksis vil kunne bety at fraværende arbeidstakere automatisk vil få høyere tillegg enn mange av de tilstedeværende kollegene. En tariffestet rett til å bli vurdert etter endt permisjon bør imidlertid være en selvfølge.

Et annet aktuelt forslag kan være å få en tariffestet rettighet til relevant kompetanseheving når man kommer tilbake i jobb, siden store deler av arbeidslivet i dag preges av et betydelig endringstempo.

Det blir uansett viktig å gjøre følgende i forhold til lokale forhandlinger:

- Partene, med et særlig ansvar på arbeidsgiver, må legge vekt på å inkludere arbeidstakere som er i permisjon i de lokale forhandlingene.
- Arbeidsgiver har ansvar for og må legge større vekt på å holde kontakt med arbeidstakere i permisjon.
- Tillitsvalgte må følge opp lokalt.

Arbeidsgivere og tillitsvalgte har et felles ansvar for å følge opp disse rettighetene, og de sentrale parter må ta ansvar for å drive opplæring og skape holdninger hos lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Rettighetene kan uansett utvikles mer og gjøres tydeligere, men dette representerer en positiv start.

YS' alternativ til kontantstøtten: Sekstimersdag for småbarnsforeldre

Basert på kunnskapen om at kvinners fravær fra arbeidslivet forsterker likelønnsproblemene, vil YS foreslå at det innføres sekstimers arbeidsdag for småbarnsforeldre som et alternativ til kontantstøtten.

Altfor mange yrkesaktive småbarnsforeldres hverdag preges av tidsklemme og stress i forhold til arbeidslivets krav opp mot ansvar for familien. YS ønsker et arbeidsliv hvor forholdene er lagt til rette for at småbarnsforeldre kan kombinere omsorgsutfordringene og jobbhverdagen. Hverken familiene eller samfunnet er tjent med at en av foreldrene (som oftest kvinnen) velger eller tvinges til å trekke seg ut av yrkeslivet.

YS' løsning er således en arbeidstidsreform med småbarnsfamiliene som målgruppe. Innføring av sekstimers dag for foreldre med barn mellom 1 og 5 år er den reformen YS mener vil være den mest hensiktsmessig og som vil være best tilpasset denne gruppens behov.

Selv om kvinner som mottar kontantstøtte arbeider om lag 1 time mer per uke i dag enn før kontantstøtten ble innført i 1998 (noe det kan være flere årsaker til), vil denne ordningens karakter være slik at den trekker kvinnelig arbeidskraft og kompetanse ut av arbeidsmarkedet. En reform med sekstimers normalarbeidsdag for småbarnsforeldre vil på den annen side bidra til å øke yrkesdeltakelsen blant kvinner med barn i den aktuelle aldersgruppen. Trolig vil også flere kvinner velge heltidsstilling eller lengre deltidsstillinger i kjølvannet av en slik reform. På den annen side vil menn arbeide færre arbeidstimer i jobbsammenheng, men utføre flere arbeidstimer i hjemmet. Totaleffekten for arbeidsmarkedet vil trolig være positiv.

En reform med en lik arbeidstidsnedsettelse for begge foreldrene har åpenbare likestillingspolitiske fortrinn. Mens kontantstøtten vil stimulere den lavest lønnede person i et parforhold til å tre ut av yrkeslivet, vil sekstimersdag tilrettelegge for en balanse mellom utøvelse av omsorgsansvar og aktiv yrkesdeltakelse for begge foreldre. En slik reform vil dermed kunne være et viktig bidrag til likelønnsarbeidet.

3.2.6 Rekruttering av kvinner til ledende stillinger (kap. 15.2.6 og 16.2.6)

Likelønnskommisjonens flertall foreslår:

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.

Prosjektet får en størrelse som gir rom for årlige utgifter på 10 millioner kroner årlig.

En økning av kvinneandelen blant ledere vil bidra til å minske de samlede lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Samtidig er det viktig både i et likestillingsmessig perspektiv og i et verdiskapningsperspektiv at det blir flere kvinnelige ledere. På den bakgrunn støtter YS kommisjonens flertall i forslaget om at det settes i gang et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak med formål om å øke andelen kvinnelige ledere. Det bør vurderes om rammen til prosjektet bør økes for å få ønsket effekt.

4. Konklusjon

Likelønnskommisjonen har levert en omfattende rapport som har gitt oss fakta om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. De har stilt diagnosen, og kommet med forslag til tiltak som vil kunne bidra til likelønn mellom kvinner og menn. Spesielt viktig er det at likelønnskommisjonen har sett på kjønnsrollene og de ulike forventningene som stilles til kvinner og menn.

YS mener at kommisjonen har trukket fram de mest sentrale virkemidlene for skape økt grad av likelønn mellom kvinner og menn i Norge. Forskning og analyser som er gjort i forbindelse med arbeidet er viktige grunnlagsdokumenter for både myndigheter og partene i vårt videre arbeid for likelønn. Slik sett har vi nå fått tilgang til flere nyttige verktøy uavhengig av om enkeltforslag ikke skulle bli gjennomført. Dette gir et godt utgangspunkt for det videre likelønnsarbeidet. En av hovedutfordringene i all likestillingspolitikk er at svært mange oppfatter at vi lever i et likestilt samfunn, at kvinner og menn har de samme rettighetene og mulighetene og at tiltak for likestilling derfor vanskeliggjøres.

Partene i arbeidslivet har et spesielt tariffmessig ansvar for å følge opp likelønnsutfordringene, både sett i forhold til kommisjonens konkrete forslag og generelt i forhold til de utfordringene arbeidslivet ellers møter nå og i fremtiden. Virkemidlene i kommisjonens rapport må brukes som en katalysator for det videre arbeidet med likelønn og likestilling i arbeidslivet. Samtidig er partene nødt til å ta forbehold om en eventuell uheldig innvirkning på den frie avtale- og forhandlingsretten.

YS ser fram til et mer aktivt arbeid for å minske lønnsgapet mellom kvinner og menn både fra myndigheter og partene i arbeidslivet, og vil bidra til et samarbeid om en fremdriftsplan for fremtidige lønnsoppgjør.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Tore Eugen Kvalheim /s/
YS-leder

Hege Herø /s/
Seniorrådgiver