

Landsorganisasjonen i Norge  
Samfunnspolitisk Avdeling  
Youngsgate 11  
0181 OSLO

Deres ref.: 004582/08 SR      Vår ref.: 2006/00391 ESK      Dato: 04.08.2008

## HØRINGSKOMMENTARER - NOU 2008:6 KJØNN OG LØNN - LIKELØNNSKOMMISJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN

Fellesorganisasjonen vil med dette komme med våre kommentarer til Likelønnskommisjonens forslag i NOU 2008:6 "Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn".

### Innledning

FO vil uttrykke tilfredshet med regjeringens initiativ med å sette ned en likelønnskommisjon med et så konkret mandat. Vi vil likeledes berømme Likelønnskommisjonen for en grundig og gjennomarbeidet fremstilling av utfordringene knyttet til likelønn. Vi vil spesielt framheve de svært konkrete tiltakene kommisjonen har foreslått for å minske lønnsforskjellene basert på kjønn.

Kommisjonen påpeker i sin innstilling de forpliktelser Norge har inngått gjennom internasjonale avtaler og nasjonal lovgivning for å oppheve lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Partene i arbeidslivet har i mange år hatt likelønn som en viktig premis i lønnsoppgjørene. Denne fokuseringen har bidratt til at forskjellene ikke har økt og at de innad i enkelte sektorer i noen grad har minsket. Men de store forskjellene mellom sektorene, spesielt mellom privat og offentlig sektor, har det ikke lyktes å gjøre noe med. Likelønnskommisjonen forslag tar tak i noe av dette.

FO har i hele sin historie hatt likelønn som et viktig prinsipp i sin tariffpolitikk, nedfelt i prinsipp- og handlingsprogram og konkretisert gjennom krav til tariffoppgjørene. FO har både vært opptatt av forskjellene mellom kjønn innad i de ulike sektorene der vi har medlemmer (bl.a. kommunesektoren, Stat og Spekter) og mellom privat og offentlig sektor. Vi er svært fornøyd med at Likelønnskommisjonen spesielt retter søkelyset mot noen av disse utfordringene.

LO har i sitt handlingsprogram vedtatt å arbeide for å fjerne urettferdige lønnsforskjeller og arbeide for likelønn. I handlingsprogrammet heter det også at LO vil ha en tariffpolitikk som sikrer høyskolegrupper og andre langtidsutdannede en rettferdig lønn slik at utdanning lønner seg. LO skal også arbeide for utjevning av lønnsforskjellene

FO

Besøksadresse:  
Mariboesgt. 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
23 06 11 70

Telefaks:  
23 06 11 14

e-post:  
kontor@fo.no

www.fo.no

Bankgiro:  
9001.06.35674

Foretaksnr.:  
870 953 852 MVA

mellom manns- og kvinnerike yrker både gjennom tariffrevisjonene og andre målrettede tiltak.

LO er en sterk og viktig samfunnsaktør. LOs høringssvar vil derfor bli møtt med stor interesse, både innad og fra omverdenen. Omtrent halvparten av LOs medlemmer er kvinner. LO organiserer sentrale grupper i privat og offentlig sektor. Det er derfor en sterk forventning til at LO aktivt bidrar til å utvikle virkemidler for likelønn og selv legger kraft i å bruke disse. Målsettingene med flere av Likelønnskommisjonens forslag er i tråd med LOs eget handlingsprogram. LOs aktive støtte til målsettingene og forslagene, eventuelt en utvikling av tiltakene Likelønnskommisjonen foreslår, vil gi arbeidet med likelønnsutfordringene en viktig kraft for å realisere likelønn. FO anbefaler at LO i sitt høringssvar også tar med deltidsproblematikken og viser til Stillingsvurderingssystemer som viktige virkemidler for likelønn.

FO har følgende kommentarer til de seks tiltakene Likelønnskommisjonen har lagt fram:

### **1. Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingsloven**

Det er et viktig og nødvendig tiltak å styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet med en økt bevilgning. 10 millioner kroner kan synes noe lite, og det bør evalueres om dette beløpet skal heves ytterligere etter en utprøvningsperiode.

Det er viktig å finne gode metoder for utarbeidelse av lønnsstatistikk fordelt på kjønn. I kommunal sektor har det vært tariffestet krav om slik statistikk i mange år, men mange kommuner sliter fortsatt med å legge fram oversiktlig og korrekt statistikk.

Likelønnskommisjonen berører i sin fremstilling problemet med Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis som åpner for ulikelønn for arbeid av lik verdi (for eksempel s.109, Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis). Denne praksisen er et stort problem, blant annet i offentlig sektor, hvor det i en del kvinnedominerte yrker er liten konkurranse fra for eksempel privataktører i motsetning til en del mannsdominerte yrker (for eksempel FOs yrkesgrupper sammenlignet med ingeniører). Denne praksisen er det viktig at ombudet endrer i sitt fremtidige arbeid. FO er av den oppfatning at markedslønn ikke er et kjønnsnøytralt kriterium. Kvinneyrker er tradisjonelt lavere priset i markedet enn mannsdominerte yrker. Vi ser også at mangel på arbeidskraft og rekrutteringsutfordringer til kvinnedominerte yrker i offentlig sektor ikke på samme måte som i privat sektor medfører heving av lønnsnivået.

### **2. Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor**

FO støtter Likelønnskommisjonens forslag på dette punktet. Det lønnsgapet som har oppstått mellom privat og offentlig sektor gjennom mange år er det ikke mulig å fjerne gjennom de ordinære lønnsoppgjørene, uten at det legges inn penger fra regjeringen. FO foreslår at LO eventuelt selv kan vurdere størrelsen av friske midler regjeringen bevilger over statsbudsjettet for å heve lønnsnivået for kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor. For FO er det ikke avgjørende at budsjettet er 3

milliarder kroner, men at det skjer en kraftig bevilgning til formålet. Kanskje trengs det mer midler for å løse utfordringene. I Norge er det god tradisjon for trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og regjeringen for å løse viktig utfordringer i arbeidslivet, sist gjennom AFP. Et slikt trepartssamarbeid kan også benyttes når det gjelder å styrke lønnsnivået i de kvinnedominerte områdene i offentlig sektor, slik at partene har en rimelig innflytelse på fordelingen mellom grupper av lønsmottakere i offentlig sektor.

Lønnsveksten har prosentmessig vært omtrent lik for kvinnedominerte og mannsdominerte forhandlingsområdene i perioden 1997 til 2005. En prosent vis lik økning betyr i kroner at de som har mest fortsatt vil få mest, og prosentvise tillegg fører også til at de som har mest i realiteten får mer

Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked der kvinner utgjør omtrent 70 % av de ansatte i offentlig sektor. Likelønnskommisjonen trekker særlig fram at det er de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor som får dårlig avkastning på sin utdanning. Dette er også noe FO har vært opptatt av. Det er langt dårligere avkastning i form av lønn ved å ta en 3-årig helse- og sosialfaglig høyskoleutdanning enn f.eks. en 3-årig ingeniørutdanning.

Disse skjevhetene finnes ikke bare i utdanningsgruppene, den samme tendensen er også tilstede hos andre kvinnedominerte grupper i offentlig sektor. For eksempel er det fortsatt forskjeller i avlønningen mellom kvinnelige og mannlige fagarbeidere. FO vil derfor påpeke at det er behov for et lønnsloft også for de andre kvinnedominerte gruppene i offentlig sektor.

FO mener at et slikt lønnsloft over et avgrenset antall år ikke vil skape presedens som strider mot prinsippet om at det er partene i arbeidslivet som har ansvaret for lønnsfastsettelsen gjennom forhandlinger. Utfordringen er at i lønnsoppgjørene i privat sektor får funksjonærene lønn gjennom høye lokale tillegg hvis bedriften har et godt overskudd, mens offentlig sektor fastsetter lønn gjennom de sentrale oppgjørene, også rammene for de lokale forhandlingene. Dette fører systematisk til at offentlig sektor blir liggende etter.

En forutsetning for å gjennomføre et slikt lønnsloft må derfor være at det etableres en avtale mellom partene om at det ikke skal utløse kompensasjonskrav fra de som ikke er berørt av dette lønnsloftet. Det er derfor tvingende nødvendig at det i LO skapes en omforent holdning om at mannsdominerte områder i privat sektor må tre tilbake i uttellingen av lønn, slik at de kvinnedominerte områdene både i privat og offentlig sektor kan ta etter og komme på samme nivå som mannsdominerte områder.

I framtidige tariffoppgjør er det et ansvar for partene at den store skjevheten som har bygget seg opp over år, ikke skjer igjen. LOs profil på dette området i høringssvaret vil bli møtt med særlig interesse.

### **3. Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor**

Likelønnskommisjonen påpeker at det også i privat sektor finnes flere kvinnerike forhandlingsområder. Ett av områdene kommisjonen trekker fram er ansatte i varehandelen og restaurantbransjen. Likelønnskommisjonen peker på flere måter å innrette forhandlingene i privat sektor på, slik at lønnsgapet mellom

kvinnedominerte og mannsdominerte områder i privat sektor utjevnes. Ett av forslagene er å sette av en lavlønns- og kvinnepotte i lønnsforhandlingene.

FO støtter Likelønnskommisjonens anbefaling om å sette av kombinerte lavlønns- og likelønnspotter i lønnsforhandlingene, alternativt finne fram til andre løsninger som bidrar til at lønnsgapet mellom disse gruppene minsker.

En slik lavlønns- og kvinnepotte må innrettes slik at utjevningen som gjøres ved de sentrale forhandlingene opprettholdes ved de etterfølgende lokale forhandlinger. Det vil være en utfordring for partene i privat sektor å finne løsningen på en ulikelønn mellom manns- og kvinnerike avtaleområder og samtidig ivareta både lavtlønte mannsrike grupper og prinsippet om å få mest mulig ut av bedriftenes overskudd. Her må kanskje noen prinsipper falle til fordel for noen andre i en begrenset periode.

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

FO støtter forslaget om en tredeling av fødselspermisjonen under følgende forutsetninger:

- Far eller medforelder skal ha egen opptjening.
- De tre ukene av svangerskapspermisjonen som mor må ta ut før fødsel tas helt ut av regnskapet på antall uker. Dette medfører en reell økning i antall uker på foreldrepermisjonen på tre uker.
- De 6 ukene mor må ta etter fødsel holdes utenom det felles regnskapet.

Med 100 % lønn medfører det 47 uker foreldrepermisjon.

En tredeling vil da være med 41 uker som fordeles med en tredel til mor, en tredel til far eller medforelder og en tredel til fordeling mellom foreldrene. Dette fører til 19,6 uker til mor, 13,6 uker til far eller medforelder og 13,6 uker som foreldrene blir enige om hvordan skal fordeles.

FO vil understreke at målet må være 52 uker foreldrepermisjon med full lønn, men at det ikke er en forutsetning for å gå inn for en tredeling.

FO støtter Likelønnskommisjonens påpekning av at dersom foreldrene ikke bor sammen, får omsorgspersonen rett til å overta den andre av foreldrenes del av stønadperioden.

En slik tredeling mener FO må til for at kvinner skal få de samme muligheter som menn på arbeidsmarkedet. Vi tror også at en slik ordning vil føre til at arbeidslivet i fremtiden vil ta mer hensyn til småbarnsforeldre. En tredeling kan også føre til en bedre fordeling av ansvarsoppgavene i hjemmet.

Det er viktig at LO i sitt hørings svar har med ett av de sentrale prinsippene i foreldrepermisjonsspørsmålet, dvs. å sikre at menn i større grad enn i dag blir lengre hjemme for å ha omsorg for egne barn. Det er videre viktig at far eller medforeldre får egen opptjening.

#### **5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon**

FO er enige i prinsippet om at det bør være en lovfestet rett. En lovfesting vil både støtte de kvinnene som arbeider i ikke tariffestede lavtlønnsyrker og menn i høytlønnsyrker uten tariffavtale.

FO støtter forslaget om at det i utgangspunktet er partene i arbeidslivet som frem til et eventuelt lovfestet rett bør finne ordninger som sikrer foreldrene den samme lønnsutviklingen som andre ansatte. Vi er av den oppfatning at lønnstillegget bør gis på bakgrunn av lønnsutviklingen til andre ansatte i samme stillingskategori eller utdanningsgruppe. Et slikt tiltak vil også føre til at menn i større grad er hjemme med barn, fordi de ikke taper økonomisk.

#### **6. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger**

FO støtter tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger. I tariffområdene i offentlig sektor har det i lang tid vært tariffestet at kvinner skal prioriteres til lederstillinger i offentlig sektor når de er i mindretall. På tross av det er kvinner fortsatt i mindre tall i lederstillinger, spesielt de høyeste lederstillingene. I utgangspunktet skulle det være unødvendig med flere forsøk for å rekruttere flere kvinner i lederstillinger. FO støtter likevel forslaget om et prosjekt for å øke andelen kvinnelig ledere på alle nivå. Et slikt prosjekt må både se på ansettelsesprosedyrer, hva kan gjøres for å motivere kvinner til lederstillinger og hvordan arbeidsbetingelsene tilrettelegges (arbeidstid, etc.). FO anbefaler at LO foreslår at tiltaket blir utvidet til også å omfatte "beholde" kvinner i lederstillinger. Potten som settes av må LO gjerne foreslå blir større enn 10 mill kr.

FO anbefaler at LO i sitt hørings svar også tar opp følgende problemstillinger/temaer som har betydning for likelønn og som kommisjonen ikke har kommet med forslag på:

#### **Deltid**

Spørsmål rundt deltid var ikke en del av Likelønnskommisjonens mandat. FO mener det likevel er viktig at LO berører det i sitt hørings svar. Deltid er fortsatt en av de viktigste årsakene til at kvinner kommer økonomisk dårligere ut enn menn. I kvinnedominerte yrker både i offentlig og privat sektor er omfanget av ufrivillig deltid fortsatt stort. Ikke minst ser vi dette i yrker hvor det er stort innslag av skift- og turnusarbeid.

Endringene som kom i Arbeidsmiljøloven om retten til hel stilling er et skritt på veien, men fortsatt er kreativiteten stor hos enkelte arbeidsgiver for å unngå å ansette i hele stillinger. LO slår fast i handlingsprogrammet at LO skal arbeide for å motarbeide utvikling av et arbeidsmarked basert på deltid, midlertidig ansettelser og usikre tilsetningsvilkår. Retten til hel stilling er fortsatt en viktig del av likelønnskampen og derfor nødvendig å påpeke også i denne sammenhengen.

#### **Stillingsvurderingssystemer**

Likelønnskommisjonen tar opp de ulike forsøkene som har vært gjort med stillingsvurderingssystemer. Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn har ikke hatt stort gjennomslag. Barne- og familiedepartementet gjennomførte i 2002 til 2004 et forsøksprosjekt med arbeidsvurderinger som virkemiddel for likelønn. En av faktorene som ble pekt på i etterkant av dette forsøket var at dersom stillingsvurdering skal ha gjennomslag som virkemiddel må det være avsatt tilstrekkelige økonomiske midler til å rette opp de skjevhetene som avdekkes ved gjennomført stillingsvurdering. Mange arbeidsgivere kvier seg for å ta systemet i bruk fordi det er et omfattende arbeid å gjennomføre stillingsvurderinger på alle nivåer i virksomheten - og på grunn av økte

lønnskostnader. I en del tilfeller har fagforeninger vært skeptiske til arbeidsgivers ønsker om lokale forhandlinger skal brukes til å rette opp skjevhetene.

FO mener i likhet med LO at stillingsvurdering er et viktig virkemiddel på veien mot lik verdsetting og avlønning under forutsetning at de nødvendige rammebetingelsene legges til rette slik at stillingsvurdering kan brukes som det gode virkemidlet det i utgangspunktet er.

Vi håper LO tar FOs høringskommentarer med seg i sitt videre arbeid.

Med vennlig hilsen



Randi Reese  
forbundsleder