

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Arkivkode: 365.00
Dato: 8/3-12
Saksnr: 201104529-039



Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Oslo, 06.03.2012

Vår ref.
38890/HS33

Deres ref.
201104529

Høring NOU 2011:18 Struktur for likestilling

Vi viser til høringsbrev av 09.12.2011. Likestillingsutvalget har fått som oppgave å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Den foreliggende utredningen er knyttet til en presisering av mandatet med oppdrag å vurdere de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på lokalt, regionalt og sentralt nivå.

Generelt

Arbeidsgiverforeningen Spekter ser nytten av en utredning av grunnlaget for den framtidige likestillingspolitikken. Generelt kan det sies at utvalget legger stor vekt på å styrke virkemiddelapparatet og lovfesting av plikter med medfølgende tilsyns- og sanksjonsregime. Vi mener at en sterk vektlegging av denne type virkemidler kan dreie oppmerksomheten bort fra en rekke andre virkemidler som kan være egnet ut fra den aktuelle situasjon.

Utvalget påpeker at arbeidslivet er en viktig arena for å gjennomføre likestilling. Spekter er enig i dette. Samtidig er likestilling i arbeidslivet avhengig av en rekke andre utviklingstrekk på forskjellige livsarenaer. Likestilling i arbeidslivet oppstår ikke før vi har likestilling i familielivet. Innsatsen for et mer likestilt samfunn bør derfor rettes inn mot en rekke livsarenaer og i tidlige faser av livet som grunnlag for bedre balanse i yrkes – og utdanningsvalg og deltakelse i arbeidslivet.

Vi vil vise til at det lovregulerte diskrimineringsvernet er sterkere i Norge enn i mange andre land. Som eksempel kan nevnes reglene om likebehandling i arbeidslivet som trådte i kraft 1. mai 2004, lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv som trådte i kraft 1. januar 2006 og lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne som trådte i kraft 1. januar 2009.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottok i tidsrommet 2008-2009 totalt 244 klagesaker hvor 176 fra område arbeidsliv. Av disse ble 55 avvist eller henlagt, og for klagesaker som omhandlet kjønn ble halvparten konstatert som lovbrudd. Når det gjelder klagesaker om likelønn mottok ombudet kun 14 klagesaker. Fem av disse ble henlagt. I to av de ni resterende sakene kom ombudet frem til at det var lovbrudd, mens Likestillings- og diskrimineringsnemnda kom til motsatt konklusjon.

Spekter mener at disse, etter forholdene, beskjedne tallene viser at dagens vern når det gjelder diskriminering er tilstrekkelig og at eksisterende instanser er i stand til å fange opp tilfeller av diskriminering.

Når det gjelder likestilling mellom kjønnene mener vi at vi står overfor utfordringer som må løses med andre virkemidler enn ytterligere reguleringer.

Utfordringer

Spekter mener at hovedutfordringene mht likestilling i arbeidslivet er todelt; Et fortsatt svært kjønnsdelt arbeidsmarked, og at kvinner for en stor del fremdeles velger å arbeide deltid. Rapporten "Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010" viser at det har skjedd lite i det tidsrommet rapporten omhandler. Rapporten peker blant annet på følgende: "I den grad vi har sett endringer over tid, så handler dette på den ene siden om at kvinner (uavhengig av alder) på mange måter var mer kjønnsstradisjonelle i sine yrkesvalg i 2010 enn de var i 1996."

Med andre ord handler dette om kvinner og menns valg, noe som vi vanskelig kan se vil bli påvirket ved de tiltakene som utvalget har foreslått. For å endre dette mener vi at innsatsen for et mer likestilt samfunn og arbeids- og familieliv må settes inn mye tidligere.

Regjeringen peker selv på dette i sin handlingsplan for likestilling mellom kjønnene "Likestilling 2014" og viser blant annet til at arbeidet for å endre kjønnsstereotyper bør begynne allerede i barnehage og skole, og også rette seg mot det kommersielle markedet. En rask titt inn i dagens lekebutikker viser med all tydelighet at kjønnsstereotypene etableres svært tidlig, med de følger dette får for videre valg i livet.

Spekter er positiv til styrking av informasjons- og bevisstgjøringsopplegg overfor barn og unge når det gjelder yrkesvalg og syn på framtidig arbeids- og familieliv. Her vil skolens rådgivningstjeneste overfor unges yrkesvalg spille en viktig rolle og man bør vurdere om det trengs en styrking og profesjonalisering av denne funksjonen på bred basis.

Likeledes ser vi positivt på det å utarbeide en mal for livsfasesamtale, et frivillig tilbud til vordende mødre og fedre (tiltak 37 i handlingsplanen Likestilling 2014) og tror at dette kan være et nyttig virkemiddel for at flere kvinner velger å gå tilbake til hel stilling etter endt fødselspermisjon. Med andre ord må likestillingsutfordringene i arbeidslivet også ses i sammenheng med familiepolitikken.

De enkelte forslagene

1. Presiseringer i lovgrunnlaget

- **Arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt**

Spekter er ikke overbevist om at rapporteringskrav er et hensiktsmessig virkemiddel for å oppnå likestilling i arbeidslivet. Utvalget har heller ikke utredet tilstrekkelig den administrative arbeidsbelastningen dette vil ha for virksomhetene (NOU 2011:18, s 176). Aktivitets- og rapporteringsplikten har foreløpig heller ingen dokumentert virkning (Fafø-rapport 2010:39) Å øke kontroll og rapporteringsaktiviteter uten påvist virkning er uheldig. Det er svært viktig at det ikke legges ytterligere unødig arbeids- og kostnadskrevende administrative plikter på virksomhetene .

Det er et paradoks at myndighetene på den ene siden er opptatt av å lette virksomhetenes rapporteringspress samtidig som det stadig etableres nye avviks- og rapporteringsrutiner innenfor de enkelte politikkområder.

- **Kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten**

Reduksjon av deltid et viktig likestillingspolitisk mål, siden det er en hovedvekt av kvinner som jobber deltid. Det vil gi kvinner økt yrkesinntekt, økt pensjonsoppsparing og økt tilknytning til arbeidslivet. Kvinners yrkesdeltakelse er høy i Norge sammenliknet med de fleste andre land, men deltidsandelen er også høy.

Spekter har merket seg at utvalget bruker begrepet "*bruk* av ufrivillig deltid". Det er ikke slik at virksomhetene *bruker* ufrivillig deltid. Skift/turnusutvalget (NOU 2008:17) slo fast at ufrivillig deltid henger nøye sammen med at arbeidstakerne arbeider færre helger enn tidligere, og at det derfor skapes behov for deltidsstillinger. Dersom man løser utfordringene med helgearbeid, løser man også utfordringen med ufrivillig deltid. Utvalget slo også fast at varigheten på undersysselsettingen er i gjennomsnitt 6 måneder, og opp mot 8 måneder i helsesektoren. De aller fleste som ønsker det, får altså den stillingsandelen de ønsker i løpet av relativt kort tid. Spekter og Fagforbundet inngikk for øvrig i 2011 en forpliktende avtale som skal redusere ufrivillig deltid, hvor man blant annet skal se særskilt på om tiltak knyttet til helgearbeid. Dette er et viktig arbeid som vil pågå med uforminsket styrke framover.

Spekter mener utvalget i større grad burde rette oppmerksomheten mot den frivillige deltiden. For å møte fremtidens arbeidskraftsbehov er det nødvendig å redusere andelen som arbeider deltid. I følge SSBs arbeidskraftsundersøkelse er 91 prosent av deltiden frivillig. Spekter har i samarbeid med Norstat gjennomført en undersøkelse som viser at nær 50 prosent av de spurte ønsker å jobbe mer dersom de får tilrettelagt arbeidstiden sin bedre. Det må derfor arbeides for løsninger innenfor arbeidstidsordninger som forener virksomhetenes driftsmessige behov og den enkelte arbeidstakers behov for å kombinere arbeid, familieliv og fritid på en god måte.

Dessverre er det grunn til å tro at arbeidstidsbestemmelsene ikke praktiseres på en slik måte at arbeidskraftsbehovet blir utløst. Spekter har i forbindelse med høringen av stortingsmelding nr 29 (2010 – 2011) "Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv", foreslått at det nedsettes en Arbeidstidskomisjon som skal se nærmere på hvordan lov- og avtaleverk virker i praksis i forhold til å utløse nok arbeidskraft for fremtidens behov. Vi vedlegger en kopi av vårt innspill til meldingen. Innspillet omhandler arbeidstid, herunder deltid, og er skrevet som et kapittel til meldingen med betegnelsen "Kapitlet som mangler".

Frivillig deltid skaper også ufrivillig deltid, fordi det etableres huller i arbeidsplaner som må dekkes av ny deltid eller innleie. Det er ellers grunn til å understreke at rettighetsbasert deltid som følge av omsorgsoppgaver, graderte sykmeldinger, alder, delvis permisjon eller lovfestede permisjonsrettigheter, i seg selv medfører et økt behov for deltid. Denne målkonflikten må det være høy oppmerksomhet rundt, og den må møtes med nye løsninger for arbeidstidsordninger, slik at vi kan nå målene i pensjonsforliket og i IA-avtalen.

2. Nytt likestillingsdirektorat

Utvalget forslår et nytt direktorat med fem regionale kontorer. En av kjerneoppgavene som er beskrevet for det nye direktoratet er tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter, dvs at en

ytre etat for BLD skal føre tilsyn med de andre departementene følger opp regjeringens politikk. Det finnes direktorater som arbeider med tverrgående temaer som berører alle departementer, f eks Difi (IKT, innkjøp mv) DFØ (økonomiregelverket). Etter det vi vet er det veiledning og rådgiving som er hovedfokus for disse, ikke tilsyn. Vi er usikre på om tilsyn er et egnet virkemiddel for å sikre politikkoppfølging internt i forvaltningen. Når det gjelder oppfølging av kommunene, har Fylkesmannen allerede en slik rolle på en rekke andre områder som også kan benyttes i denne sammenheng.

Generelt stiller vi også spørsmål ved bruken av tilsyn som virkemiddel for gjennomføring av politikk. Det er i økende grad en utvikling hvor nye rettsregler automatisk skal følges opp av det skal føres tilsyn med at reglene etterleves. På mange områder kan dette være fornuftig, men det er ikke gitt at tilsyn er det beste virkemiddelet på alle områder. Rådgiving, informasjon mv kan være vel så effektive virkemidler avhengig av den aktuelle situasjon.

I begrunnelsen for forslaget om etablering av et nytt direktorat pekes det på manglende ressurser og kompetanse, dels i BLD og dels i Fylkesmannsembetene. Hvis hovedproblemet er ressurser og kompetanse er vi usikre på om svaret er å etablere en helt ny og omfattende organisasjon. Svaret er da heller å styrke de eksisterende virksomhetene. Dette er berørt i alternativ tre under pkt 6.2.1 i utredningen, et alternativ vi mener bør vurderes nærmere.

Det fremgår av utredningen at det er mange aktører innenfor dette området, og et av motivene for opprettelsen av et direktorat er samling av oppgaver på området. Etter det vi forstår, foreslås likevel alle de andre aktørene videreført. Med en ny etat med ser vi for oss ytterligere koordineringsutfordringer. Jo flere aktører, jo mer behov for samordning.

Vi antar at det finnes bedre og mer effektive måter å møte likestillingsutfordringene på, ref det vi har beskrevet tidligere.

4. Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda

• Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning

Fra og med 1.1.2006 er arbeidslivets parter ikke representert i Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Tatt i betraktning at de fleste av klagesakene for nemnda angår saker på arbeidslivets område (NOU 2011:18, s. 127), stiller vi oss undrende til utvalgets vurdering i pkt 10.3.2 hvor det konkluderes med at det ikke er behov for fast representant for organisasjonene i arbeidslivet i behandlingen av saker for nemnda. Spekters erfaring er at arbeidslivets parter har en viktig rolle når det gjelder særlige tariffrettslige problemstillinger, men også mer generelt ut fra sin praktiske erfaring fra arbeidslivet. Spekter ønsker å gjeninnføre tidligere ordning slik at det oppnevnes representanter fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden som medlemmer/varamedlemmer til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, tilsvarende den ordning som i dag er i tvisteløsningsnemnda, jf arbeidsmiljøloven § 17-2.

• Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet

I tidligere høringsuttalelser har Spekter gått inn for at håndheving av reglene om diskriminering skulle legges til et ombud. Bakgrunnen for Spekters holdning var en antagelse om at en i dette arbeidet vil oppnå mer ved positiv dialog og forliksløsninger enn ved å fokusere på tvangsmidler. Spekter er derfor kritisk til at klagenemnda er gitt kompetanse til å fastsette tvangsmulkt. På samme måte er Spekter uenig i utvalgets forslag om at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal ha kompetanse til å vedta

oppreisningserstatning. Spekter er uenig i at en instans skal gis så vidtgående myndighet uten å ha domstolenes preg av objektivitet og betryggende saksbehandling.

5. Samråd mellom myndighetene og sivilt samfunn

Utvalget har foreslått å opprette et nytt forum for likestilling i arbeidslivet og at det overordnede målet for forumet vil være å bidra til oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovgivningen og til utvikling av god praksis på feltet. Spekter mener det kan være hensiktsmessig med en styrket dialog mellom myndighetene og arbeidslivets parter rundt likestilling og inkludering, men at den overordnede målsettingen, slik utvalget skisserer den, er for snever. Spekter mener at aktivitets- og redegjøringsplikten har begrenset betydning i forhold til dagens likestillingsutfordringer, jfr vår tidligere argumentasjon.

Spekter er enig med utvalget at arbeidslivets parter har førstehåndskjennskap til hvordan arbeidslivet fungerer og at det på denne bakgrunnen kan være nyttig at likestillings- og integreringsutfordringene i større grad er tema for møter mellom myndighetene og arbeidslivets parter. Spekter mener at dette behovet kan dekkes innenfor allerede etablerte fora, for eksempel i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten
Visadministrerende direktør