



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Arbeidsdepartementet
v/Torkel Sandegren
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår ref.:
12/2399- 3- RMR

Deres ref.:
12/4229-

Dato:
07.02.2013

Høringsuttalelse - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 13. desember 2012 vedrørende endringer i arbeidsmiljøloven som tiltak mot ufrivillig deltid.

Ombudet håndhever likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, herunder aktivitets- og redegjøringsplikten. I tillegg har ombudet en veilederrolle overfor blant annet virksomheter og partene i arbeidslivet når det gjelder deres plikt til å fremme likestilling. Utøvelsen av disse funksjonene har gitt oss god erfaring med hvilke betingelser som er nødvendige for å drive et aktivt og målrettet likestillingsarbeid. Synspunktene vi har på de foreslåtte lovendringene bygger på erfaringene fra dette arbeidet.

1.0 Oppsummering av ombudets synspunkter

Arbeidet mot ufrivillig deltid er et viktig likestillingsarbeid. Det er av betydning at endringene Arbeidsdepartementet forslår i arbeidsmiljøloven er harmonisert med aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovverket. Ombudet mener at det vil være hensiktsmessig for arbeidsgivere at kravene til dokumentasjon i forbindelse med bruken av deltidsstillinger kan gjenbrukes i virksomhetenes likestillingsredegjørelser etter likestillingsloven § 1a.

Skal problemet med ufrivillig deltid forsvinne, er det imidlertid behov for å etablere en heltidskultur i hele arbeidslivet gjennom en større satsning på likestilling, jf. ombudets høringsuttalelse på NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* (se vedlegg, særlig uthevet avsnitt på s. 3).

Ombudet støtter departementets forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som tiltak for å redusere ufrivillig deltid:

- Det bør innføres en lovfestet drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av deltidsstillinger.
 - Tillitsvalgte bør kunne kreve hyppigere drøftinger enn én gang pr. år.
 - Lovteksten bør stille krav til innholdet i drøftingsplikten, og det bør gå fram av loven hvilken type dokumentasjon arbeidsgiver må utarbeide.
 - Kravene til dokumentasjon bør harmoneres med redegjørelsesplikten i likestillingsloven.
- Det bør innføres en lovfestet rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidet tid.
 - Tolv måneder er en passende lengde på perioden for merarbeid. Ombudet mener imidlertid at det må være en mulighet til å reise krav om utvidet stilling før det er gått tolv måneder, dersom den ansatte kan dokumentere at arbeidet er av fast karakter.
 - Det bør innføres en informasjonsplikt for arbeidsgiver til å informere den enkelte deltidsansatt om retten til utvidet stilling.
 - Deltidsansatte bør få tilgang til dokumentasjonen om virksomhetens deltidsbruk.
- Det bør innføres en lovfestet informasjonsplikt til deltidsansatte om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten.
- Det bør innføres en lovfestet plikt til samtale med alle deltidsansatte som søker på ledige stillinger.

Nedenfor følger ombudets kommentarer til perspektivet på deltid som vi mener bør ligge til grunn for arbeidet mot ufrivillig deltid, og kommentarer til de konkrete lovforslagene.

2.0 Perspektivet på deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kan vanligvis ikke leve av egen inntekt, men er avhengig av å supplere den med offentlige stønader og/eller familieforsørgelse. Av den grunn er det viktig å jobbe aktivt for å redusere omfanget av arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid. Samtidig vet vi at det spesielt er yrker med mye frivillig deltid som også har mye ufrivillig deltid (NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, s. 186). Dette tyder på at arbeidet mot ufrivillig deltid må inngå i et helhetlig arbeid med hvordan virksomheter bruker deltidsstillinger i sin organisering av arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Deltid er en stor likestillingsutfordring, men ikke bare for kvinner. Det finnes ulike kategorier av deltid, slik departementet også redegjør for. Kvinner, og da særlig kvinner med kort utdanning, samt menn med etnisk minoritetsbakgrunn er overrepresentert innenfor dem alle (NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, s. 171). Det samme gjelder for personer med nedsatt funksjonsevne, og da særlig kvinner. Denne gruppen arbeidstakere kombinerer gjerne en deltidsstilling med ulike typer offentlige overføringer (SSB: AKU – Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede, 2. kvartal 2012).

Likestillingsutvalgets drøfting av deltidsproblematikken viser hvordan både *trekk ved arbeidsplassen* og *familiens omsorgsbehov* påvirker arbeidstakeres deltidsvalg (NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, kapittel 9). Også forskning¹ viser at arbeidstakeres begrunnelser for å jobbe deltid er sammensatte, og at skillet mellom hva som er frivillig og hva som er ufrivillig deltid ikke alltid er tydelig. For eksempel oppgir flere at de gjerne skulle utvidet stillingen sin hvis arbeidsgiver hadde tilrettelagt for det (Moland & Bråthen 2012: 151-152). Dette viser at ansvaret for reduksjon av ufrivillig deltid ikke bare kan skyves over på arbeidstakerne. Arbeidsgiverne må også gjøre sin del, blant annet ved å undersøke muligheten for å organisere driften av virksomheten annerledes og i større grad sørge for nødvendig tilrettelegging slik at flest mulig kan jobbe heltid, jf. bestemmelsene om tilrettelegging i arbeidsmiljøloven § 4-2, § 4-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

¹ Moland, Leif E. og Ketil Bråthen (2012): «*Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?*», Fafo-rapport 2012: 14.

Nicolaisen, Heidi og Ketil Bråthen (2012): «*Frivillig deltid – en privatsak?*», Fafo-rapport 2012:49.

Det er dermed ikke mulig å redusere deltid til et spørsmål om friheten til å velge arbeidstid. Valget treffes innenfor strukturer som arbeidstakerne kun i begrenset grad kan påvirke selv.

Deltid er en viktig mulighet til yrkesdeltakelse for noen, mens det blir en felle for andre. Endringene som departementet foreslår er nødvendige, men ombudet mener samtidig at de ikke vil være tilstrekkelige for å redusere omfanget av ufrivillig deltid i arbeidslivet i betydelig grad. Det er derfor viktig å etablere en heltidskultur i hele arbeidslivet med mulighet til redusert stilling for de som har behov for det. Det må være samme mulighet for heltid og deltid uansett om en arbeidstaker jobber i en kvinnedominert eller mannsdominert bransje. I den forbindelse viser vi til høringsuttalelsen vår på NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*. Der beskriver vi behovet for en større satsning på likestilling i arbeidslivet. I dette arbeidet vil det å etablere en heltidskultur stå svære sentralt (se vedlegg, særlig uthevet avsnitt på s. 3).

3.0 Drøftingsplikt med tillitsvalgte ved bruk av deltidstillinger

Arbeidsdepartementet mener at det generelt er behov for tiltak for å heve bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidansettelser, og at en drøftingsplikt kan være et tiltak som kan bidra til dette. Formålet med innføring av en slik drøftingsplikt vil være å gjøre arbeidsgiver mer bevisst både på bruken av og nødvendigheten av deltidstillinger. Departementet mener at drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan føre til gode lokale løsninger.

Ombudet er enig i departementets resonnering, og støtter forslaget om en lovfestet drøftingsplikt med tillitsvalgte ved bruk av deltidstillinger. Etter forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008), pkt. 13.8.4) har dessuten tillitsvalgte² en rett til å drøfte likestillingstiltak, herunder spørsmål om arbeidsvilkår, med arbeidsgiver. Å innføre en eksplisitt drøftingsplikt når det gjelder bruk av deltidstillinger, vil derfor være i tråd med diskrimineringslovverket. Tillitsvalgte har for øvrig en selvstendig aktivitetsplikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Å pålegge arbeidsgiver en plikt til å drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte, vil sette de tillitsvalgte bedre i stand til å ivareta aktivitetsplikten sin.

² I forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten brukes begrepet «tillitsvalgt» om representant for arbeidstakerorganisasjon.

3.1 Bør tillitsvalgte ha rett til å kreve hyppigere drøftinger?

Ombudet mener tillitsvalgte bør ha rett til å kreve hyppigere drøftinger enn én gang pr. år. Tillitsvalgte har kunnskap om hvordan bruken av deltidsarbeid i virksomheten oppfattes av de ansatte og om noen ønsker utvidet stilling. På bakgrunn av dette må tillitsvalgte ha mulighet til å drøfte problemstillingen med arbeidsgiver oftere enn én gang pr. år.

3.2 Bør lovteksten stille krav til innholdet i drøftingsplikten?

Ombudets erfaring med aktivitets- og redegjørelsespliktene i diskrimineringslovverket, er at faktakunnskap om problemstillingene er nødvendig for å kunne sette i verk målrettede tiltak. En annen erfaring vi har er at det er viktig at lovteksten er tydelig på hvilken type dokumentasjon arbeidsgiver må utarbeide for at dette faktagrunnlaget skal bli best mulig. Det vil gjøre det enklere for de lokale partene å etterleve bestemmelsen og dermed gi den praktisk betydning i virksomheten. Dokumentasjonen må utarbeides i forkant av drøftingsmøtet, slik at tillitsvalgte har mulighet til å sette seg inn i informasjonen som kommer fram.

Siden ufrivillig deltid i så stor grad henger sammen med frivillig deltid, er det ikke mulig å jobbe med den ufrivillige delen av deltidsarbeidet isolert. For å kunne sette i verk målrettede tiltak kreves det at man har kunnskap om alle sider ved bruken av deltidsstillinger i virksomheten. Dette må gjenspeiles i kravene til dokumentasjon.

Dokumentasjonen som utarbeides må være egnet til å finne ut hvilke ansatte som utfører merarbeid av et så stort omfang at retten til utvidet stilling kan gjøre seg gjeldende. Det må også være mulig å se i hvilken retning utviklingen går med hensyn til bruken av deltid og merarbeid, og det må være dokumentasjon på hvor mange ansatte som jobber ufrivillig deltid og som dermed ønsker utvidet stilling. Videre bør det være en kartlegging av årsakene til deltidsarbeid. Etter ombudets syn er det dessuten viktig at dokumentasjonen avdekker eventuelle kjønnsforskjeller i omfanget av deltidsarbeid og ufrivillig deltid. Også redegjørelsesplikten etter likestillingsloven § 1a omfatter kjønnsdelt statistikk når det gjelder blant annet arbeidstid, jf. Ot.prp. nr.77 (2000-2001), pkt. 5.6.3. Det er derfor viktig at det er sammenheng mellom redegjørelsesplikten etter likestillingsloven og drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven.

Etter ombudets syn, må arbeidsgiver være pålagt å utarbeide følgende dokumentasjon:

- Oversikt over hver enkelt ansatt i deltidsarbeid og hvor stort omfang av merarbeid den enkelte har jobbet innenfor den siste perioden. Oversikten bør vise tall for de to siste periodene. Da får man oversikt over utviklingstendensen i omfanget av merarbeid for den enkelte.

Ansatte	Merarbeid inneværende periode*	Merarbeid forrige periode*
Medarbeider 1		
Medarbeider 2		
Medarbeider 3		
...		

*Antall timer merarbeid = indikator på om merarbeidet bør undersøkes nærmere med tanke på rett til utvidet stilling. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må bli enige om hva som er hensiktsmessig periode for egen virksomhet.

- Oversikt over arbeidstakere i deltid som ønsker utvidet stilling, jf. Likestillingsutvalgets forslag d) til konkretisering av aktivitetsplikten³. Denne må være kjønnsdelt, slik at eventuelle kjønnsforskjeller synliggjøres. Informasjonen kan for eksempel hentes gjennom medarbeiderundersøkelser. Ved å oppgi tallene for de to siste periodene, ser man utviklingstendensen.

	Kvinner		Menn	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Inneværende periode*				
Forrige periode*				

*Arbeidsgiver og tillitsvalgte må bli enige om hva som er hensiktsmessig periode for egen virksomhet.

³ NOU 2011: 18 Struktur for likestilling, s. 49-50.

- Oversikt over andelen kvinner og menn i heltids- og deltidsstillinger fordelt på ulike stillingsstørrelser:

Stillingsstørrelse	I år		I fjor			
	Andel kvinner*	Andel menn**	Totalt antall	Andel kvinner	Andel menn	Totalt antall
< 37 % ***						
38 - 59 %						
60 - 99 %						
100 % (heltid)						
Totalt	100 %	100 %	-	100 %	100 %	-
Totalt antall						

* Andel av totalt antall kvinner innenfor hver kategori av stillingsstørrelser.

** Andel av totalt antall menn innenfor hver kategori av stillingsstørrelser.

*** Registrering av ansatte som har så liten stilling at de ikke tjener opp pensjonspoeng.

- Arbeidsgiver og arbeidstaker bør være pålagt å kartlegge de egentlige årsakene til deltidsarbeid. En del deltidsarbeid framstår som frivillig, men kan likevel skyldes for eksempel manglende tilrettelegging på arbeidsplassen, jf. over. I den grad årsakene til deltid skyldes forhold på arbeidsplassen, må partene være forpliktet til å undersøke om dette er forhold som kan gjøres noe med, slik at ansatte kan få utvidet stillingen sin.

3.3 Kontroll med drøftingsplikten

Ombudet støtter forslaget om at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med at det foretas drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om bruken av deltidsstillinger.

Ombudet foreslår imidlertid at eventuelle krav til dokumentasjon som skal utarbeides som grunnlag for slike drøftinger, også inngår i arbeidsgiveres redegjørelsesplikt etter likestillingsloven. Det trenger ikke å være nødvendig å offentliggjøre all dokumentasjon som utarbeides i virksomhetens årsberetning eller årsbudsjett. Reglene om deltid kan for eksempel harmoneres med lovforslaget Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet nettopp har hatt på høring angående åpenhet om lønn. Der foreslås det at virksomheter i noen grad kan velge hvilken dokumentasjon som skal offentliggjøres i årsberetningen.

4.0 Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid

Arbeidsdepartementet påpeker at det for mange deltidsansatte er et problem at det avtalte arbeidsforholdet ikke reflekterer det faktiske arbeidsforholdet, slik at det ikke gir grunnlag for stabil fast lønn, turnusplanlegging/vaktlister mv.

Ombudet støtter departementets forslag om en enklere prosess for å hevde sin rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

4.1 Vilkår for rett til utvidet stilling

4.1.1 Er tolv måneder å anse som passende lengde på perioden for merarbeid?

Ombudet er enig i at arbeid utover arbeidsavtale må være av en viss varighet for å kunne gi rettigheter. Det kan være fordeler med å sette en grense på tolv måneder, fordi det gir en klar definisjon. Samtidig kan grensen føre til at en ansatt som har jobbet fast merarbeid i elleve måneder står uten rettigheter. Dette er etter ombudets syn ikke i tråd med lovforslagets intensjon.

Ombudet foreslår derfor at det settes en grense ved tolv måneder, men med mulighet til å reise krav om utvidet stilling før det er gått tolv måneder, dersom den ansatte kan dokumentere at arbeidet er av fast karakter.

4.1.2 Bør det være et minimumskrav til merarbeidets omfang?

Ombudet deler departementets standpunkt om at det ikke bør stilles krav til merarbeidets omfang for å kunne benytte seg av retten til utvidet stilling.

4.1.3 Bør arbeidstaker som ønsker utvidet stilling selv måtte søke om det?

Arbeidsdepartementet ønsker ikke å innføre en ordning hvor de deltidsansatte automatisk får rett til utvidet stilling når vilkårene for dette er oppfylt. De viser til at en del deltidsansatte ønsker mulighet for å påta seg ekstraarbeid periodevis, uten at de nødvendigvis ønsker at dette blir formalisert i form av utvidet stillingsbrøk. Derfor foreslår departementet heller å innføre krav om at arbeidstakeren i melding/søknad til arbeidsgiver selv må kreve ønsket stillingsstørrelse og oppgi grunnlaget for sitt krav.

Ombudet støtter dette forslaget, men mener at det samtidig bør innføres en *informasjonsplikt* for arbeidsgiver til å informere den enkelte deltidsansatte om retten til utvidet stilling og hvordan man går fram hvis man ønsker å søke om dette. Denne informasjonen bør gis i forkant av drøftingene mellom

arbeidsgiver og tillitsvalgte om bruken av deltidsstillinger. De deltidsansatte bør også få tilgang til dokumentasjonen om virksomhetens deltidsbruk som utarbeides til disse drøftingene. På den måten får de deltidsansatte selv en reell mulighet til å gjøre seg kjent med problemstillingen og hvilke rettigheter de har. En slik helhetlig og systematisk tilnærming til deltidsspørsmålet, er dessuten viktig hvis virksomheten skal kunne klare å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

4.2 Innholdet i den utvidete stillingen

Ombudet er enig med Arbeidsdepartementet i at det ikke vil være hensiktsmessig å spesifisere i lovteksten hva innholdet i den utvidete stillingsbrøken skal være. Det er fornuftig at dette underlegges en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, men at utgangspunktet vil være at den deltidsansatte har krav på å utføre et arbeid tilsvarende det som vedkommende utførte i tilknytning til merarbeidet.

Departementet foreslår at arbeidstaker som får utvidet sin stilling etter bestemmelsen må være forberedt på å utføre det arbeidet som arbeidsgiver har behov for å få utført, herunder å akseptere samme omfang av helgevakter som inngikk i merarbeidet.

Det er sannsynligvis ikke uvanlig at en stor del av deltidsansattes merarbeid består av ubekvemme vakter. Ofte er det denne typen vakter arbeidsgiver har behov for å fylle. Ombudet er opptatt av at retten til utvidet stilling står i fare for ikke å bli reell hvis det forventes at deltidsansatte som ønsker utvidet stilling må jobbe langt flere ubekvemme vakter enn andre ansatte. Hvis dette blir utslaget, vil sannsynligvis ikke retten til utvidet stilling bli et reelt tiltak for å redusere ufrivillig deltid. Ansatte vil etter alt å dømme vegre seg for å binde seg til en slik arbeidsavtale. Vilkåret bør derfor evalueres etter en tid, slik at man avdekker eventuelle uheldige utslag.

Ombudet legger for øvrig til grunn at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og eventuelle tariffavtaler til enhver tid overholdes.

4.3 Tvisteløsning

Ombudet støtter forslaget om at tvister etter bestemmelsen om rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid skal kunne bringes inn for Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Dette vil gjøre det lettere for deltidsansatte å hevde sine rettigheter, sammenliknet med å bringe saken inn for domstolen.

Hvis saken bringes inn for retten foreslår departementet en bestemmelse som gjør det mulig for retten etter krav fra arbeidstaker å avsi dom for ansettelse i utvidet stilling når den kommer til at vedkommende har krav på det. Departementet skriver videre at det bør være en åpning for at domstolen skal kunne avvise et slikt krav, i de tilfellene det vil være urimelig å pålegge arbeidsgiver å ansette vedkommende i en utvidet stilling. For eksempel der merarbeidet har vært nødvendig i den aktuelle perioden for å dekke opp andre arbeidstakers rett til redusert arbeidstid.

Det er naturlig at merarbeid for deltidsansatte ofte oppstår som følge av at andre ansatte benytter seg av muligheten til redusert arbeidstid. For at domstolens mulighet til å avvise et krav fra arbeidstaker ikke skal utvanne retten til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, er det viktig at Stortinget legger opp til en streng tolkning av hva som anses å være «urimelig».

5.0 Endringer i bestemmelsen om fortrinnsrett

5.1 Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger og fortrinnsretten

Ombudet er enig i departementets syn om at økt kjennskap til bestemmelsen om fortrinnsrett og god tilgang til informasjon om ledige stillinger kan bidra til at flere deltidsansatte benytter seg av fortrinnsretten.

Ombudet støtter derfor også forslaget om at arbeidsgiver skal informere deltidsansatte direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten.

5.2 Samtale med deltidsansatte søkere

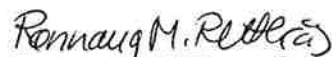
Ombudet støtter forslaget om å pålegge arbeidsgivere en plikt til å avholde en samtale eller intervju med deltidsansatte som søker om utvidet stilling der hvor virksomheten har utlyst stilling i virksomheten. Som departementet påpeker, vil en slik samtale være en fin anledning for arbeidsgiver og arbeidstaker til å diskutere hvordan en eventuell stillingsutvidelse skal løses og hvorvidt vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

Vennlig hilsen



Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud



Rønnaug M. Retterås
Rønnaug M. Retterås
seniorrådgiver

Vedlegg: Utdrag av Likestilling- og diskrimineringsombudets
høringsuttalelse på NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*.

Utdrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudets høringsuttalelse på NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*

Trepartsavtale for likestilling:

Utvalget anbefaler å etablere en selvstendig trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet, etter mønster av IA-avtalen. Utvalget foreslår at redegjørelsesplikten skal bortfalle for virksomheter som deltar inngår i trepartsavtalen.

Ombudet støtter forslaget om trepartsavtale.

Begrunnelse for en trepartsavtale

Utvalgets utredning viser at det er vedvarende likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Kvinner og menn arbeider i hovedsak i ulike yrker og sektorer, på ulike nivåer i organisasjonshierarkiet, noe som gir ulike arbeidsbetingelser, som lønn, arbeidstid og fleksibilitet. Videre har utvalget påvist at tilgang til arbeidsmarkedet er forskjellig for kvinner og menn, blant annet er det lettere for gutter uten fullført videregående opplæring å få jobb enn for jenter. Personer med etnisk minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne rammes også av disse likestillingsutfordringene, og da særlig når det gjelder tilgang til arbeidsmarkedet.

Mange av utfordringene utvalget dokumenterer har stor betydning for det enkelte mennesket og for samfunnet. Ulik verdsetting av kvinne- og mannsdominerte yrker er et stort problem. På samfunnsnivå bidrar disse forholdene til å reproducere og forsterke stereotypier om hvilke yrker kvinner og menn skal ha, noe som begrenser valgfriheten. Det gir dessuten ulik tilgang til ressurser og skjev fordeling av makt.

Utvalget påpeker at disse likestillingsutfordringene er svært stabile, til tross for lovfestet vern mot diskriminering, aktivitets- og redegjørelsesplikt, stor politisk oppmerksomhet, prosjektarbeid og ulike enkeltstående tiltak for likestilling i arbeidslivet gjennom flere tiår.

Nesten halvparten av klagen på diskriminering som ombudet mottar gjelder forhold knyttet til arbeidslivet. Håndhevingen av diskrimineringslovverket gjennom enkeltsaker er viktig, men dette kan ikke alene endre diskriminerende praksiser og strukturer i arbeidslivet.

Et eksempel på dette er ombudets erfaring med graviditetsdiskriminering i arbeidslivet. Basert på henvendelsene ombudet mottar om dette, har ikke omfanget av graviditetsdiskriminering blitt nevneverdig redusert i løpet av de 30 årene likestillingsloven har eksistert.

Ombudet viser i denne sammenheng også til CEDAW-komiteens avsluttende merknader til Norges åttende periodiske rapport pkt. 30 b, hvor den anmoder Norge om å treffe effektive tiltak for å forebygge diskriminering av kvinner på grunnlag av graviditet og fødsel. Trepartsavtalen vil kunne bidra til å følge opp komiteens anbefaling på dette punktet.

I erkjennelsen av at klagebaserte prosesser ikke er tilstrekkelig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, har myndighetene innført aktivitets- og redegjøringspliktene.

Ombudets erfaring fra veiledning for arbeidsgivere og tillitsvalgte, samt kontroller av virksomheters likestillingsredegjørelser, er at likestillingsarbeidet ofte er løsrevet fra ordinært personalpolitisk arbeid og at det er stort behov for kunnskap, herunder om gravides rettigheter og tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livssituasjoner. Det ser videre ut til at likestillingsarbeidet vies lite oppmerksomhet, og at det er lite systematikk i arbeidet. Selv arbeidsgivere som ønsker å jobbe systematisk med likestilling mangler ofte den nødvendige kunnskapen for å kunne gi personalpolitikken sin et likestillingsperspektiv.

Arbeidslivets aktører trenger tettere oppfølging i form av kunnskap og veiledning for å oppfylle sin aktivitetsplikt. Trepartsavtalen kan gi den nødvendige rammen om likestillingsarbeidet i virksomhetene. På denne måten kan man sikre at enkeltstående prosjekter og tiltak sees i sammenheng, blir gjort kjent og at den samlede effekten kan måles.

Arbeidsgivere og tillitsvalgte har allerede gjennom andre lover og avtaler definerte roller innenfor det personalpolitiske arbeidet. Det er derfor nødvendig at disse aktørene inngår et forpliktende samarbeid også når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Ombudet støtter derfor Likestillingsutvalgets forslag om at myndighetene må ta initiativ til en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet. Vi mener at en slik avtale kan bli nettopp den rammen rundt likestillingsarbeidet som sikrer at aktivitetsplikten settes systematisk på dagsorden og fører til likestillingsresultater.

Utformingen av trepartsavtalen

Målet med en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet må være å iverksette systematisk likestillingsarbeid som fører til reell endring. Aktivitetspliktene må være grunnlaget for avtalen, fordi disse lovbestemmelsene allerede i dag pålegger arbeidsgivere og tillitsvalgte å drive et aktivt arbeid for å fremme likestilling. Det betyr at avtalen må omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene, i tråd med den konkretiserte aktivitetsplikten i NOU 2011:18 Struktur for likestilling.

Det må være tydelig hvilke forpliktelser partene påtar seg ved å inngå i samarbeidet og ansvarsfordelingen må være klar. Ombudet mener det er en forutsetning at myndighetene inngår som en aktiv part i avtalen. Myndighetene må forplikte seg til å bidra med nødvendige ressurser i form av veiledning, kunnskapsoverføring, og penger til tiltak og samordning av arbeidet, slik at målsettingene nås. Myndighetenes rolle må ivaretas uavhengig av hvordan trepartsavtalen forankres og uavhengig av opprettelsen av et eget direktorat for likestilling.

Arbeidet må dessuten være forankret regionalt. Veiledningen og opplæringen som gis må ta utgangspunkt i situasjonen i hver enkelt landsdel og hver enkelt virksomhet. Det vil være nødvendig å etablere nasjonale og bransjevise mål for endring av likestillingstilstanden. I tillegg må den enkelte virksomhet sette lokale mål i samsvar med utfordringene i egen virksomhet. Godt kunnskapsgrunnlag og god dokumentasjon er nødvendig for å utarbeide disse målene.

Utvalgets analyse av dagens likestillingssituasjon viser at satsningsområdene for avtalen bør være et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, mangfold i hele arbeidslivet, fremme en heltidskultur, likelønn og familievennlige ordninger. Avtalen må inneholde klare retningslinjer for oppfølging og evaluering av arbeidet. Avtalepartene må forplikte seg til å rapportere på måloppnåelse etter nasjonale og bransjevise mål, på linje med rapporteringen av sykefravær i IA-avtalen.

Bortfall av redegjørelsesplikten

Utvalget foreslår bortfall av redegjørelsesplikten og innføring av dokumentasjonsplikt for virksomheter som går inn i avtalen. Ombudets erfaring er at fakta om tilstanden er en forutsetning for å arbeide systematisk og effektivt for likestilling. Så lenge virksomhetene forplikter seg til systematisk likestillingsarbeid gjennom trepartsavtalen, trenger ikke et slikt kunnskapsgrunnlag ha form av en redegjørelse i virksomhetens årsberetning. Ombudet vil likevel understreke at en av forutsetningene for at trepartsavtalen skal føre til likestillingsresultater er at avtalepartene rapporterer på måloppnåelse i henhold til bransjevise og nasjonale målsettinger.

Bortfall av redegjørelsesplikten kan være et insitament til å gå inn i trepartsavtalen. Etter ombudets syn er dette bare forsvarlig hvis virksomheten som inngår i avtalen, kan dokumentere et systematisk arbeid og kan rapportere på måloppnåelse.