



Det kgl. Barne-, likestillings-
og inkluderingsdepartement

Vår dato 15.1.2013
Deres dato 12.10.2012
Vår referanse KJH
Deres referanse 12/6969

Høringssvar – NOU 2012:15 Politikk for likestilling

Det vises til høringssnotat av 12. oktober 2012 med frist for høringssvar 17. januar 2013. Nedenfor følger Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) høringssvar. Uttalelsen er utarbeidet i samråd med NHOs landsforeninger.

Vi finner det naturlig å se NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* i sammenheng med Likestillingsutvalgets forrige rapport, NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*, og vil derfor også kommentere noen av forslagene i denne rapporten i dette høringssvaret.

Overordnede betraktninger

Likestillingsutvalget har levert en veldokumentert beskrivelse av likestillingstilstanden i Norge. Spesielt interessant for NHO er analysen av kvinner og menn i arbeidslivet. Analysen gir et godt grunnlag for faktabasert diskusjon og utvikling av tiltak.

At kvinner og menn skal ha like muligheter, rettigheter og plikter, er en grunnleggende verdi i samfunnet vårt. I tillegg ser vi klare samfunnsøkonomiske gevinster av et arbeidsliv hvor kvinner og menn bidrar med sin kompetanse og arbeidskraft på like vilkår. Høy yrkesdeltagelse gir verdiskaping og finansierer velferd. Norsk næringsliv er helt avhengig av å kunne bruke begge kjønns kompetanse, og kjønnsbalanse på arbeidsplassen og i ledelsen er en styrke for bedriftene.

Den høye kvinnelige sysselsettingen og at mange jenter tar høyere utdanning er et konkurransefortrinn for Norge; et fortrinn NHO mener det er mulig å utnytte enda bedre om man lykkes med å adressere utfordringene som gjenstår:

- *Et kjønnsdelt arbeidsmarked.* På de yrkesrettede fagene i videregående skole ser man en ekstrem og vedvarende kjønnsdeling mellom gutte- og jentedominerte fag.
- *Store forskjeller i arbeidstid.* Studier av faktisk arbeidstid viser at kvinner arbeider om lag én dag mindre i uka enn menn i gjennomsnitt.
- *Mangel på kvinner i styrever og ledelse.* Kvinner er underrepresentert i lederstillinger, særlig i toppledelse.

Samtidig er det helt avgjørende at politikk og tiltak for likestilling utformes slik at det ikke belaster bedriftene med tidkrevende byråkrati og innskrenkning av ledelsen og eiernes handlingsrom. Vårt høringssvar er utformet med utgangspunkt i dette prinsippet.

Nærmere om Likestillingsutvalgets forslag

I mandatet bes Likestillingsutvalget om å identifisere områder der likestilling ikke er oppnådd, og på dette grunnlaget fremme forslag om egnede tiltak og virkemidler. Utvalget peker ut fire innsatsområder: *folkestyre, valgfrihet, fordeling og sårbarhet*.

I vårt hørings svar begrenser NHO seg til å kommentere på forslag av særlig relevans for temaene kompetanse, arbeidsmarked og lønnsdannelse. Disse omtales i rapporten under innsatsområdene *valgfrihet og fordeling*.

I. INNSATSOMRÅDE VALGFRIHET

En av hovedutfordringene som løftes frem i utredningen er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. Selv om kvinner og menn har tilnærmet like høy sysselsettingsgrad, arbeider de i ulike sektorer, bransjer og yrker. Noen utdanninger og yrker er nærmest "ettkjønnsyrker". Kjønnsdelingen starter tidlig. Når ungdommene møter arbeidslivet for første gang, er de viktigste veivalgene for lengst tatt. Resultatet er en vedvarende kjønnsdeling av arbeidsmarkedet.

i. Program for frie utdanningsvalg

NHO er positiv til at Likestillingsutvalget kommer med konkrete forslag for å fremme utradisjonelle utdanningsvalg blant gutter og jenter. Et konkurransedyktig næringsliv må kunne rekruttere gode kandidater fra hele befolkningen. En av NHOs vedtatte kompetansepoltiske ambisjoner er at kjønnsbalansen i unges utdanningsvalg skal være betydelig bedret innen 2020. I dag er kvinneandelen blant ansatte i privat sektor bare 34 prosent, og synkende. Dette bildet representerer en utfordring for bedriftenes tilgang på kvalifisert arbeidskraft.

NHO har i flere år arbeidet for en mer profesjonell karriereveiledning i skolen. Vi støtter utvalgets forslag om å *styrke rådgiverne og likestillingsperspektivet i faget Utdanningsvalg* i ungdomsskolen. Det er avgjørende at skoleelever på et tidlig tidspunkt blir kjent med ulike yrkesmuligheter i næringslivet, og at de også blir utfordret til å prøve seg i yrker som bryter med kjønnsstradisjonelle valg. Et styrket fag i ungdomsskolen bør ha obligatoriske praksisperioder i ulike typer bedrifter som ett element. NHO støtter også forslaget om å innføre en *mentorordning* for elever som gjør utradisjonelle valg.

Forslaget om *likestillingsstipend* for å stimulere til utradisjonelle valg, er interessant, og kan fungere godt, forutsatt at det gjennomføres sammen med virkemidlene over, og ikke alene. NHO mener generelt at Lånekassen i større grad må brukes som virkemiddel for å styre unges utdanningsvalg i ønsket retning. Dette er også et meget aktuelt virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i utdanningsvalgene.

Ungdoms utdanningsvalg handler ikke bare om selvrealisering for den enkelte, men også om hvilke yrker samfunnet og næringslivet etterspør. Vi mener at noen studier bør prioriteres spesielt dersom det skal brukes økonomiske insentiver. Norske bedrifter har særlig et stort udekket behov for ingeniører og realister, fagarbeidere og håndverkere. I disse gruppene er det særlig viktig at man sikrer rekruttering fra begge kjønn i større grad enn i dag.

Ordningen med likestillingsstipend må imidlertid utformes slik at den ikke tiltrekker seg elever som utelukkende ønsker kortsiktig økonomisk gevinst, men dem som faktisk er reelt motiverte for å gjøre et utradisjonelt valg. NHO mener det bør vurderes om stipendet skal knyttes til et krav om fullført fagbrev, for ytterligere å sikre motivasjonen til søkerne.

ii. Trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet

Likestillingsutvalget viser til at den norske modellen bygger på tradisjonen med trepartssamarbeid, men at det etablerte samarbeidet mellom partene og myndighetene når det gjelder likestillingsspørsmål er begrenset. Utvalget foreslår en ny trepartsavtale om likestilling i arbeidslivet, etter modell av avtalen for et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

På den ene siden er NHO i utgangspunktet positiv til tanken om et tettere samarbeid mellom partene i arbeidslivet på dette feltet. Vi mener at dagens kontrollregime på likestillingsfeltet, med pålegg om aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere, fungerer dårlig. Nåværende ordning oppleves tidkrevende og byråkratisk for bedriftene, og den har beviselig heller ikke ført til mer likestilling på virksomhetsnivå. NHO støtter derfor utvalget i at dagens ordning må erstattes med en annen type likestillingsinnsats.

På den andre siden kan NHO ikke støtte utvalgets forslag om et omfattende trepartssamarbeid på nasjonalt nivå og virksomhetsnivå, slik det beskrives av utvalget. Likestillingsutvalget er inspirert av IA-avtalen når de foreslår et trepartssamarbeid på nasjonalt nivå og virksomhetsnivå. Slik vi ser det, er utgangspunktet annerledes på likestillingsfeltet. Utgangspunktet for IA-avtalen var en mengde akkumulerte erfaringer fra flere gode prosjekter lokalt på arbeidsplassene gjennom hele 1990-tallet. Det nasjonale IA-arbeidet bygger på disse erfaringene. På likestillingsfeltet har vi ikke tilsvarende erfaringer fra praktiske likestillingsprosjekter på arbeidsplassene.

Videre mener NHO det er uklart hvilke målsettinger en nasjonal avtale skulle inneholde. Et annet hensyn, er hensynet til den eksisterende IA-avtalen. Det er gode resultater på deler av avtalen, men det gjenstår høye ambisjoner som vil kreve fortsatt stor innsats av partene. En ny trepartsavtale om likestilling, kan komme i fare for å uthule den eksisterende IA-avtalen. NHO mener derfor at det ikke er hensiktsmessig å gjøre en avtale om likestilling i arbeidslivet mellom partene på nasjonalt nivå.

NHO foreslår at det opprettes forsøksordninger med partssammensatte prosjekter som skal adressere konkrete likestillingsutfordringer i utdanning eller på virksomhetsnivå. En slik ordning, inkludert en pott til finansiering av forsøksprosjekter, kan for eksempel administreres av Arbeidsdepartementet. Forsøkene bør følges opp og evalueres grundig for å finne gode samarbeidsmåter i trepartssamarbeidet for å fremme likestilling i arbeidslivet.

Utfyllende kommentarer

Gutter i utdanningssamfunnet

NHO ser det som en svakhet ved utredningen at frafallet blant gutter i skolen og gutters svakere utdanningstilbøyelighet i høyere utdanning, ikke gis en seriøs og helhetlig omtale. Temaet berøres flyktig i ulike deler av utredningen, uten at det gis en analyse eller fremmes forslag til tiltak. Når langt flere gutter enn jenter faller fra i videregående opplæring, bare 25 prosent av mennene studerer (mot 38 prosent av kvinnene), og uføreandelen er langt høyere blant under menn enn blant unge kvinner, er dette et varsko om en potensiell dramatisk fremtidig utvikling. NHO mener at dette er en problemstilling som må tas mer alvorlig enn Likestillingsutvalget synes å gjøre.

Økt mobilitet mellom offentlig og privat virksomhet

Det bør legges til rette for et arbeidsmarked med bedre flyt mellom offentlig og privat sektor. I tillegg til mange andre gevinster, vil høyere mobilitet i arbeidsmarkedet også motvirke kjønnssegregeringen Likestillingsutvalget beskriver.

Folk som skifter jobb bidrar til at teknologi og kunnskap spres gjennom arbeidslivet. Det gir den enkelte nye roller, økt engasjement og et mer bevisst karrierevalg. På den andre siden fører manglende mobilitet til lavere innovasjon og mindre evne til omstilling. Fremtidens arbeidsliv er avhengig av at vi ikke har to forskjellige arbeidsmarkeder i Norge, men at det er mulig å bevege seg mellom jobb i kommunen og jobb i bedrift. Det er også det som sikrer robuste lokalsamfunn.

NHO er spesielt opptatt av at manglende gjennomføring av pensjonsreformen i offentlig sektor nå skaper nye barrierer. Det gjelder særlig AFP-ordningen, som er lagt om i samsvar med pensjonsreformen for privat sektor, men som er videreført som ordning for 62-67-åringer i det offentlige. Dette er en systemforskjell som ikke er til å leve med. Dessuten er det viktig å se nærmere på andre forhold som kan hindre mobilitet. Hva må til for å gjøre private bedrifter mer attraktive for flere kvinner? Kan lønnsystemene i det offentlige bli mer like private bedrifter, slik at det tas mer hensyn til virksomhetens resultater og ikke bare til stillingskoder og ansiennitet?

II. INNSATSOMRÅDE FORDELING

Familiebasert omsorg for barn og voksne er svært skjevt fordelt mellom kvinner og menn. Denne skjevfordelingen bidrar til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, dårligere pensjon for kvinner og svekkede omsorgsrettigheter for far, viser Likestillingsutvalget. De anbefaler flere innsatser som kan bidra til likere fordeling av omsorgsarbeid i ulike livsfaser.

i. Rettferdig foreldrepengeordning

NHO mener at en familiepolitikk som tilrettelegger for at både kvinner og menn kan kombinere yrkeskarriere og familieliv, er en forutsetning for et likestilt arbeidsliv. De gunstige velferdsordningene vi har for barnefamilier i Norge har vært med på å sikre høy yrkesdeltagelse blant kvinner. Det er positivt.

Samtidig er det grunn til å være oppmerksom når generøse velferdsgoder overveiende benyttes av kvinner. Det kan være med på å sette kvinner i en annen stilling på arbeidsmarkedet enn menn, og det fremmer ikke likestilling i arbeidslivet. NHO er glad for at slike betraktninger inngår i Likestillingsutvalgets arbeid.

Utvalget går inn for en *tredeling av foreldrepermisjonen og selvstendig opptjeningsrett for fedre*. Dette er forslag som NHO støtter. Etter NHOs oppfatning vil en tredeling av foreldrepermisjonen styrke legitimiteten til foreldrepermisjon for begge kjønn, og virke utjevnende på kvinner og menns stilling i arbeidslivet. En naturlig konsekvens av dette forslaget er at fedre tildeles rettigheter basert på egen lønn og yrkesdeltakelse. Individuelle rettigheter for fedre vil dessuten innebære en vesentlig forenkling av dagens foreldrepengeregulering.

Utvalgets forslag om å *heve engangsstøtten til 2G*, fremmer derimot ikke arbeidslinja, og NHO kan ikke støtte forslaget. Det er grunn til å frykte at det, for noen kvinner, kan bli mindre attraktivt å delta i arbeidslivet med ordningen som foreslås. Vi tror det er en risiko for at dette kan gjøre veien til arbeid enda lengre for innvandrerkvinner, en gruppe hvor mange allerede i dag står langt unna arbeidslivet.

Vi viser i denne sammenheng til Brochmann-utvalget (NOU 2011:7), som advarte mot å gi for mange velferdsordninger i form av kontantytelser som ikke krever deltagelse i

arbeidslivet. Dersom forslaget likevel skulle gjennomføres, vil NHO anbefale mindretallets forslag om å heve engangsstønaden kun for det første barnet.

ii. Vilkår for overgangsstønad

Utvalget anbefaler at selv om vilkårene for rett til overgangsstønad etter folketrygdloven § 15-8 vedrørende kravet til yrkesrettet aktivitet ikke er oppfylt, bør det likevel gis overgangsstønad dersom den enslige moren eller faren, som har behov for det, ikke har fått et tilfredsstillende kvalifiseringstilbud.

NHO støtter innstramningene av ordningen med overgangsstønad for enslige forsørgere som ble gjennomført i tråd med forslag fra Velferds- og migrasjonsutvalget, jf. NOU 2011: 7 *Velferd og migrasjon*. Vi kan ikke se at Likestillingsutvalget i sin rapport har dokumentert betydelige negative effekter av disse innstramningene, og kan dermed ikke støtte forslaget.

iii. Omsorgspenger ved nære pårørendes sykdom

Likestillingsutvalget foreslår å knytte en rett til omsorgspenger til dagens ordning med rett til permisjon i inntil ti dager i året for å kunne gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Kostnadene, stipulert til mellom 1,1 og 3 mrd. kroner i året, foreslås belastet arbeidsgiver.

NHO finner det totalt uakseptabelt at omsorgsutgifter i denne størrelsesorden skal veltes over på bedriftene, og støtter ikke forslaget.

Nærmere om forslagene i NOU 2011:18 Struktur for likestilling

I Likestillingsutvalgets første delutredning *NOU 2011:18 Struktur for likestilling* var det de organisatoriske rammene for det offentliges arbeid for likestilling mellom kvinner og menn på sentralt, regionalt og lokalt nivå, som ble vurdert. NHO signaliserte i vårt hørings svar den gangen at vi ønsket å se de to utredningene i sammenheng, og presenterer her derfor noen korte tilleggskommentarer. For øvrig viser vi til vår høringsuttalelse av 9. mars 2012.

- Utvalget så i sin første delutredning behov for en iverksettingsstruktur for likestilling sentralt, regionalt og lokalt, og foreslo at et direktorat med fem regionkontor skulle ivareta denne oppgaven. Dette er ikke et forslag NHO kan støtte. Forslaget innebærer en kostnadskreven prosess med oppretting av et helt nytt forvaltningsorgan, og det er ikke sannsynliggjort at ikke oppgavene kan løses av eksisterende forvaltningsorganer på likestillingsfeltet (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsnemnda og tre regionale likestillingssentra).
- Videre foreslo utvalget i denne delutredningen at den lovfestede plikten til aktivt likestillingsarbeid for både arbeidsgivere og offentlige myndigheter konkretiseres. NHO gjentar vårt standpunkt om at å gjennomføre de foreslåtte tiltakene vil kreve betydelige administrative ressurser, og det vil dermed være svært kostnads- og arbeidskrevende. Dessuten vil det trekke kapasitet, blant annet i form av arbeidskraft, bort fra virksomhetenes formål. Vi er derfor glade for at Likestillingsutvalget i sin andre utredning synes å ha kommet til en annen konklusjon, ettersom utvalget her åpner for å erstatte lovfestede plikter for arbeidsgiver med en annen type likestillingsinnsats, hvor fokus flyttes fra rapportering til aktivitet.

- Utvalget foreslo også å opprette et forum for likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet. Dette forumet er nå opprettet, og NHO deltar i dette.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Avd. Arbeidsliv



Lars Jacob Hiim
Avdelingsdirektør