

Barne-, likestillings- og inkluderingsdep. (BLD)
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Sendes elektronisk til postmottak@bld.dep.no

Oslo, 17.01.2013
Vår ref: Gry Myklebust/ 13-590

NOU 2012:15 POLITIKK FOR LIKESTILLING

Det vises til departementets høringsbrev av 12. oktober 2012 om [NOU 2012:15 Politikk for likestilling](#), med høringsfrist 17. januar 2013.

Hovedorganisasjonen Virke organiserer 16.500 virksomheter med over 210.000 ansatte innen de fleste bransjer i privat sektor. Vi avgir her vårt høringssvar.

1. Innledning og problembeskrivelse

Virke legger til grunn at høy sysselsetting er avgjørende for vekst i verdiskaping og velferd. Derfor er det avgjørende at samfunnet legger til rette for at kvinner kan delta i arbeidslivet på lik linje med menn, og at arbeidet de utfører verdsettes likt. Virke støtter en aktiv likestillingspolitikk som fremmer høy sysselsetting. Utvalget har i to omganger levert grundige gjennomganger av historikk, struktur og politikk for likestilling i Norge gjennom de senere år.

Virke mener at det fortsatt er en vei å gå for å sikre full likestilling mellom kjønnene, blant annet knyttet til tradisjonelle yrkesvalg, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og ulikheten mellom kjønn med tanke på rekruttering til lederstillinger. Virke ønsker å finne gode løsninger på slike utfordringer. Det er imidlertid lite som tyder på at det finnes barrierer som på generell basis hindrer kvinners yrkesdeltakelse i Norge. Det kan likevel finnes både samfunnsmessige forhold og eksisterende virkemidler som har eller kan ha økt terskel for deltakelse i arbeidslivet som effekt, og særlig for enkelte grupper av kvinner. Dette gjelder blant annet familiepolitiske virkemidler som fordeling av permisjon og kontantstøtteordningen. Vi tar særlig utgangspunkt i slike samfunnsmessige forhold og behovet for å motvirke tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg i vår gjennomgang av utvalgets forslag til tiltak.

Virke mener det er viktig å merke seg at det blant annet i Likelønnskommisjonen ble påpekt at kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet, og at lønnsgapet mellom kvinner og menn i stor grad følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Disse poengene må få betydning for hvordan man innretter virkemiddelapparatet for å fremme økt likestilling.

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

Virke er ikke enig med utvalget i at likestillingsutfordringene i Norge har et omfang eller er av en karakter som tilsier behov for de til dels omfattende tiltakene som utvalget legger opp til. Dette gjelder særlig forslagene om å opprette et nytt direktorat med regionskontorer, samt innføring av en trepartsavtale for arbeidslivet.

Virkes høringsvar må ses i sammenheng med høringsvaret vi ga til NOU 2011:18 Struktur for likestilling. Flere av utvalgets forslag i denne omgang henger sammen med det tidligere forslaget om å opprette et nytt direktorat for likestilling. Dette forslaget gikk Virke klart i mot, noe som opprettholdes i denne omgang. På enkelte områder støtter vi likevel utvalgets syn på behovet for å gjøre nye grep for å fremme likestilling, eksempelvis på utdanningsområdet. Vi mener imidlertid ansvaret må ligge hos andre instanser enn det foreslåtte direktoratet, noe vi kommer tilbake til i forbindelse med de enkelte forslag.

1.1 Oppsummering av Virkes synspunkter på utvalgets forslag til tiltak (områdene valgfrihet, fordeling og sårbarhet)

- Virke er enig med utvalget i at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger nært sammen med tradisjonelle utdanningsvalg. Vi støtter tanken om at det må tas helhetlige grep for å endre dette, særlig ved å styrke rådgivning og veiledning i skolen. Vi tror imidlertid andre virkemidler enn opprettelse av eget ressursmiljø for å fremme likestilling, innføring av likestillingsstipend og kjønnsponeng vil være mer effektivt for å motvirke tradisjonelle utdanningsvalg. Vi foreslår derfor økt satsning på entreprenørskap, økt grad av samarbeid skole og arbeidsliv, hospiteringsordning for lærere og innføring av funksjonen arbeidslivsveileder i skolen som viktige elementer i en slik satsning.
- Virke mener det er klart behov for økt satsning på veiledning om likestillings- og diskrimineringsregelverket. Vi mener veiledningsansvaret må ligge hos Likestillings- og diskrimineringsombudet, slik det gjør i dag. En økt satsning på veiledning er ikke avhengig av at det opprettes et nytt direktorat for likestilling.
- Virke støtter ikke forslaget om opprettelse av en trepartsavtale om likestilling, og legger til grunn at god dialog mellom partene i arbeidslivet og myndighetene kan skje innenfor eksisterende struktur og møteplasser.
- Virke støtter forslag om selvstendig opptjeningsrett for fedre basert på egen stillingsprosent. Vi støtter ikke forslag om å fjerne aktivitetsplikten for mor mens far tar ut foreldrepermisjon utover fedrekvote. Det bør heller innføres like aktivitetsplikter for begge foreldre.
- Virke støtter forslaget om tredeling av foreldrepermisjon.
- Virke mener taket for foreldrepenger bør heves fra 6 G til 8 G.
- Virke støtter ikke forslaget om innføring av 10 dagers betalt omsorgspermisjon ved nære pårørendes sykdom.
- Virke støtter ikke innføring av en løpende minimumsyttelse på 2 G som alternativ til engangsstønad.
- Virke er skeptisk til forslaget om fri rettshjelp i diskrimineringsaker for domstolene. Forutsatt at dette likevel innføres, har vi synspunkter på nødvendige kriterier for en fri rettshjelpsordning.
- Virke mener endringer i arbeidstidsbestemmelsene vil være det beste virkemiddelet mot ufrivillig deltid. Utvalget begrunner fraværet av en slik drøftelse dels med at mandatet ikke gir rom for forslag om omfattende arbeidstidsreformer, og dels med at dette anses å være et forhold mellom partene i arbeidslivet. For det siste

argumentets del kan jo det samme sies om en mulig trepartsavtale for likestilling, uten at dette har hindret utvalget i å drøfte en slik.

I det følgende drøfter vi de nevnte forslagene til tiltak nærmere.

2. Innsatsområde: Valgfrihet

2.1 Forslag om program for frie utdanningsvalg

Utvalget beskriver grundig kjønnssegregering i både utdannings- og arbeidsliv. Virke er enig i at disse faktorene henger nøye sammen. Vi er også enig i at det må gjøres noen helhetlige grep som kan bidra til å motvirke kjønnsstereotyper og tradisjonelle valg i både utdannings- og arbeidssammenheng. Vi støtter derfor også tanken om at det bør tas helhetlige grep i utdanningssystemet og som gjerne kan legges til et program for frie utdanningsvalg. Flere av våre forslag vil imidlertid ha langt bredere formål enn å fremme likestilling. Våre forslag innebærer likevel at også likestilling kan være et viktig element.

- Vi er enig med utvalget i at det er behov for å styrke rådgivningen i skolen. I motsetning til utvalget mener vi imidlertid ikke at dette er avhengig av at det opprettes et nytt direktorat eller eget ressursmiljø. Vi mener det er naturlig at ansvaret for styrket rådgivning tilligger Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet. Dette gir også best mulighet for å tenke helhetlig på behovet for rådgivning i utdanningsløpet, og hvor likestilling er ett av flere viktige områder.
- Virke mener det generelt er behov for et mer systematisk og profesjonelt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Dette bidrar til å sikre alle elever et kontaktnett i lokalt arbeidsliv og bred kjennskap til yrkes- og utdanningsmuligheter fra tidlig alder. Samarbeidet må bygges opp over tid og legges til egen funksjon i skolen, kalt arbeidslivsveileder. Vi legger til grunn at bedre kunnskap om hva ulike yrker faktisk innebærer kan motvirke kjønnsstereotype valg. Det vises i denne sammenhengen også til utvalgets fremheving av forskning som viser at elevene har liten kunnskap om ulike yrker, selv om de mener de treffer valg på selvstendig og fritt grunnlag (Smette og Hegna 2010).
- Det bør innføres en hospiteringsordning for lærere i arbeidslivet. Større grad av (obligatorisk) hospitering i arbeidslivet for lærere som en integrert del av etter- og videreutdanning vil gi et tettere samarbeid mellom skole og arbeidslivet. Økt kjennskap til et mangfold av yrker kan motvirke tradisjonelle utdanningsvalg for både jenter og gutter.
- Det må legges til rette for aktiv rekruttering av personer med annen bakgrunn enn lærerutdanning i skolen. Dette vil gi økte muligheter for tett samarbeid mellom arbeidsliv og skole, bredere nettverk i lokalsamfunnet og kunnskap om arbeidslivets arbeidsformer integrert i skolen. Dette kan også øke mulighetene for å hente inn positive rollemodeller av det underrepresenterte kjønn innen utdanninger der det er spesielt stor kjønnskjevhet. Virke har ved flere anledninger foreslått lærer II-ordninger også i grunnskolen og knyttet til et mangfold av fag og yrkesområder

(merk: i dag foregår utprøving av lektor II ordning i videregående skole, men da utelukkende knyttet til realfag).

- Virke mener innføring av pedagogisk entreprenørskap på alle nivå i utdanningsløpet bør brukes som virkemiddel for å sikre både reell karriereveiledning og for å oppøve kompetanser som kan danne grunnlag for mer utradisjonelle valg. Undersøkelser viser at gjennomføring av entreprenørskapsmetoden ungdomsbedrift gir mange jenter ledererfaringer og et langt bredere kontaktnett enn de ellers ville ha hatt.
- Virke er ikke sterk motstander av utvalgets forslag om virkemidler som mentorordning, likestillingsstipend og kjønnsponng. Vi har likevel mer tro på at våre forslag over, og som vil omfatte bredere felt enn bare likestilling, vil ha langt sterkere effekt for å motvirke tradisjonelle utdanningsvalg enn særlig forslagene til incentivordninger. Utvalget uttrykker for øvrig også selv tvil om hvilken effekt man kan forvente av disse forslagene, noe som i seg selv tilsier forsiktighet med å innføre dem.

2.2 Forslag om trepartsavtale for likestilling

Utvalget påpeker at det ikke finnes noen gjennomgående satsninger i myndighetsregi som er innrettet mot likestillingsutfordringene i arbeidslivet som sådan. Utvalget foreslår derfor å innføre en trepartsavtale etter modell av IA-avtalen. Avtalen skal forankres mellom partene sentralt, men skal også innebære innføring av lokale likestillingsavtaler mellom virksomheter og myndighetene. Avtalen foreslås bygget rundt aktivitetspliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen og skal bidra til å konkretisere og gjennomføre disse på virksomhetsnivå. Utvalget mener det foreslåtte direktoratet for likestilling skal ha ansvaret for oppfølging av avtalen, og for de foreslåtte virkemidlene, som er tilskudd til likestillingsfremmende tiltak og veiledning gjennom de regionale kontorene, tillegg til at det foreslås å fjerne redegjøringsplikten for virksomheter som inngår avtale.

Virke er for dialog, men motstander av den foreslåtte trepartsavtalen, fordi:

- Virke mener det er positivt med tett dialog mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Det finnes imidlertid allerede flere arenaer der en slik dialog naturlig kan tas, så som Møteplass for likestilling i arbeidslivet og arbeidsgruppen i tilknytning til handlingsplanen for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering. Til første del av utvalgets utredning spilte vi også inn muligheten for å løfte likestilling som fast tematikk i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Vi mener også det er viktig med god dialog mellom partene og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dette har Virke god erfaring med, både i mer uformell, løpende dialog og et konkret samarbeid knyttet til aktivitets- og redegjøringsplikten i handelsbransjen. Dette redegjorde vi for i høringsvaret til utredningens del 1. Virke mener en bedre løsning enn trepartsavtale kan være å sette av midler til forsøksordninger eller partsprosjekter, som tar utgangspunkt i eksempler på godt, praktisk likestillingsarbeid. Det skjer mye godt arbeid i virksomhetene som kan ha overføringsverdi til andre. Vi mener det ses for lite hen til de virksomhetene som får det til, og ønsker økt satsning her.

- Arbeidsgiversiden har generelt vært skeptiske til om aktivitets- og redegjørelsesplikten er det rette virkemiddelet for å øke likestillingen i arbeidslivet. Utvalget foreslår at trepartsavtalen langt på vei skal knyttes til nettopp aktivitets- og redegjørelsesplikten og en konkretisering av denne. En trepartsavtale knyttet til et virkemiddel som arbeidsgiversiden generelt er skeptisk til, fremstår ikke som særlig motiverende for et partssamarbeid. Virke lever godt med at aktivitets- og redegjørelsesplikten har kommet for å bli. Vi mener også at den også kan ha god og bevisstgjørende effekt – så lenge plikten er forståelig og forutsigbar og tilpasset hver enkelt virksomhets behov og utfordringer. Oppfølging og veiledning av virksomhetene om regelverket, og med god bransjetilnærming, er svært viktig her. Dette kan håndteres i dagens ordning.
- Virke er uenig i at det ikke finnes innsats eller satsning i myndighetenes regi som har vart over tid og som inkluderer ulike bransjer og sektorer. Tvert i mot mener vi myndighetene har tatt i bruk et sterkt og helhetlig virkemiddel for å motvirke likestillingsutfordringer; de har benyttet lovreguleringer. Det gjelder i dag et omfattende regelverk på likestillings- og diskrimineringsfeltet, og som omfatter alle bransjer og næringer i både privat og offentlig sektor. Til utredningens del 1 kommenterte vi forslagene til konkretisering av aktivitets- og redegjørelsesplikten i NOU 2011:6 og lanserte også enkelte alternative forslag til hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten kan utformes for bli tydeligere og mer forutsigbar for virksomhetene. Selv om vi støtter utvalget i tanken om at virksomhetene har behov for veiledning for å etterleve regelverk og også øke bevisstheten om likestillingsutfordringer, kreves det ikke en egen trepartsavtale for å oppnå dette, like lite som det krever et eget direktorat. Til NOU 2011:18 uttalte vi at det klart bør legges mer vekt på veiledning, og vi fremhevet Likestillings- og diskrimineringsombudet som den rette instansen å legge midlene til. Dette opprettholder vi nå. Dette innebærer å øke kapasiteten i en eksisterende og velfungerende struktur. Dette er klart å foretrekke fremfor et tungt, nytt byråkrati.
- Vi mener innføring av likestillingsavtaler på virksomhetsnivå vil være forbundet med utfordringer. For mange virksomheter, og særlig de små og mellomstore, oppleves IA-avtalen å innebære stor grad av byråkrati. Dette gjelder både inngåelsen av selve avtalen og i forbindelse med søknader og prosesser knyttet til avtalens virkemidler. I tillegg er det geografiske variasjoner og dårlig forutsigbarhet når det gjelder tilgangen på økonomiske virkemidler som tilretteleggingstilskudd. De små og mellomstore virksomhetene i privat sektor opplever langt på vei at lovnaden om egen kontaktperson og tett oppfølging ikke er en realitet for dem, men at disse langt på vei fordeles til større i virksomheter, og ofte i offentlig sektor. Med andre ord opplever virksomhetene ofte at ulempene ved byråkrati og vanskeligheter med tilgang på virkemidler overskygger avtalens positive elementer. Disse faktorene har betydning for rekrutteringen av virksomheter til IA-avtalen i privat sektor. For en del virksomheter oppfattes IA-avtalen likevel som viktig, blant annet fordi virksomhetene ser en direkte og positiv økonomisk konsekvens av å jobbe målrettet med å redusere sykefravær. Dette argumentet er antakelig mindre viktig på likestillingsfeltet sett med virksomhetenes øyne; i alle fall gitt at de har tilstrekkelig tilgang på kompetent arbeidskraft. Likestillingsutfordringer vil neppe oppleves ”på kroppen” av virksomheten i samme grad som eksempelvis sykefravær. Dette tilsier

også at det vil bli vanskeligere å rekruttere virksomheter til å tegne lokale avtaler på likestillingsområdet enn på IA-området.

3. Innsatsområde Fordeling

Utvalget foreslår blant annet ulike endringer i foreldrepermisjonsordningen, innføring av en løpende minsteytelse på 2 G i stedet for engangsstønad og innføring av omsorgspenger ved nære pårørendes sykdom.

3.1 Foreldrepenger: Selvstendig opptjeningsrett for fedre

Virke forstår utvalgets forslag om selvstendig opptjeningsrett slik at fedre skal gis opptjeningsrett basert på egen lønn og stillingsandel og selvstendig uttaksrett for permisjon, uavhengig av mors aktivitet før og etter fødsel. Forslaget innebærer at gjeldende aktivitetskrav for mor når far tar ut foreldrepenger ut over fedrekvoten bortfaller.

Vi støtter forslaget om opptjeningsrett for fedre basert på egen lønn og stillingsandel.

Virke mener også det er rimelig at *alle* fedre gis uttaksrett for en periode tilsvarende fedrekvoten, (og som etter forslaget til tredelt permisjon utvides til 15 uker), uten at mor har aktivitetsplikt i denne perioden. Dette er i tråd med mindretallets forslag, slik vi forstår det. I dag er det slik at far ikke har rett til fedrekvote der mor ikke har opptjent rettigheter til foreldrepenger. Far har i slike tilfeller riktignok rett til uttak av foreldrepenger der han selv har opptjente rettigheter. Dette forutsetter likevel at mor går ut i aktivitet når far har omsorgen for barnet. Vårt forslag om at far gis uttaksrett tilsvarende fedrekvoten der mor ikke har opptjente rettigheter, vil innebære at begge foreldre kan være hjemme *samtidig* i en periode tilsvarende fedrekvoten selv om mor ikke har opptjente rettigheter. Slik er det altså ikke i dag. En positiv side ved en slik løsning, kan være at det forenkler en aktiv jobbsøkerprosess for en arbeidsledig mor, fordi far tar omsorgen for barnet. Vi mener likevel det må være tilstrekkelig at en slik mulighet for dobbeltomsorg for barnet gjelder i en periode tilsvarende fedrekvoten, noe vi også oppfatter at utvalgets mindretall støtter.

Vi støtter ikke forslaget om at aktivitetsplikten for mor fjernes når far tar ut permisjon *ut over* fedrekvoten (eller tilsvarende periode, der mor ikke har opptjente rettigheter). Forslaget underbygger etter vårt syn ikke arbeidslinja. Virke ønsker ikke en offentlig finansiering av dobbeltomsorg utover det som ligger i fedrekvoten/tilsvarende periode. Som utvalget påpeker, vil dette også være et svært kostnadskrevenne tiltak. Innføring av aktivitetsplikt for begge foreldre kan eventuelt være et alternativ for å sikre likhet mellom kvinner og menn. Vi er enig i at vi må unngå situasjoner hvor foreldre blokkerer hverandres uttak fordi ingen av dem har mulighet til å gå ut i aktivitet, men mener det kan vurderes unntaksbestemmelser for å motvirke urimelig konsekvenser av aktivitetsplikt for begge. Vi mener også at det må vurderes grundig om fjerning av aktivitetsplikten reelt sett vil gi et sterkere incitament for mor til å gå ut i arbeid, eller om det er like sannsynlig at mor i mange tilfeller vil velge å være hjemme uansett.

3.2 Tredeling av foreldrepermisjon

Virke støtter forslaget om en tredeling av foreldrepermisjonen, med unntak av den generelle utvidelsen med en uke. Vi har en meget god permisjonsordning i Norge. Utvalget poengterer

for øvrig også at flere og flere tar ut den korteste permisjonstiden med full lønn, og at dette tyder på at man nå mener permisjonstiden er lang nok. Dette må også vektlegges når den totale permisjonsperioden vurderes.

Utvalgets forslag innebærer at mødre- og fedrekvoten øker fra 12 til 15 uker og at fellesdelen reduseres fra 20 til 15 uker (ved uttak av permisjon med full lønn i 48 uker) fra dagens ordning. Dersom man etter utvalgets forslag velger lang permisjon (58 uker) med 80 prosent lønn, øker mødre- og fedrekvotene fra 12 til 18 uker, og fellesdelen reduseres fra 30 til 19 uker. I begge tilfeller bevares mors rett til permisjon i tre uker før termin. Det vil etter Virkes fortsatt ligge betydelig mulighet for valgfrihet i ordningen som foreslås.

Virke vektlegger særlig tre faktorer når vi støtter forslaget om tredeling:

- Virke representerer mange arbeidsgivere i kvinnedominerte bransjer som helse og omsorg og handelsnæringen. Virke legger vekt på at det i disse bransjene er utfordringer ved at mange kvinnelige ansatte er lenge borte fra arbeidet i forbindelse med permisjon. Flere kvinner vil ta kortere permisjon som følge av forslaget, og flere menn vil ta lengre permisjon. Dette innebærer at tilretteleggingsbehovene for foreldre i permisjon blir likere fordelt blant arbeidsgivere på kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser, noe som fremstår fornuftig.
- Virke mener tiltaket kan føre til økt jobblojalitet og tilknytning til arbeidsplassen for kvinner. Dette fordi de får kortere fravær fra arbeidslivet. Virke er i andre sammenhenger opptatt av at lange fravær fra arbeidslivet gir svakere tilknytning til arbeidsmarkedet og at deltid gir lavere jobblojalitet. Det kan ikke utelukkes at kvinner som er lenge borte fra jobb i forbindelse med fødsel og omsorg for små barn også vil få redusert sin jobblojalitet. Jobblojalitet er viktig for mange forhold som bl.a. produktivitet og sykefravær.
- Virke mener likere fordeling av permisjon kan ha positiv effekt på senere deling av omsorgsoppgaver mellom kvinner og menn, så som uttak av sykedager med barn. Inntrykket er at mange av Virkes medlemsvirksomheter opplever at det ofte er kvinnene som bruker opp alle sine lovfestede sykedager med barn før deres menn begynner på uttak av sine. Det er behov for tiltak som kan fordele fravær i forbindelse med omsorg for barn likere mellom kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser. Det er sprikende forskningsresultater på effekten av tredeling og likestilling i hjemmet, men en evaluering fra Island, som fikk tredeling i 2003, viser at 30 prosent fikk mer likestilte forhold fem år etter innføring av tredeling (Svala Jonsdottir, Centre for Gender Equality, Akureyri: Experiences with parental leave in Iceland Universitetslektor).

3.3 Økning av taket for utbetaling av foreldrepenger

Virke mener taket for foreldrepenger bør vurderes hevet fra 6 G til 8 G. Utvalget påpeker at dette vil ha en positiv effekt på menns uttak av permisjon, men går ikke konkret inn for en slik løsning. Langt flere menn enn kvinner tjener mer enn 6 G. Virke er opptatt av at permisjonsuttaket mellom kvinner og menn blir likere fordelt. Dette vil som nevnt virke positivt for mange kvinnedominerte næringer, som i dag tar en stor del av belastningen ved at kvinnene tar mest permisjon. Heving av taket for foreldrepenger må ses i sammenheng med forslaget om tredeling av permisjonen, og kan ha betydning for at ikke kvinner skal

velge ulønnet permisjon fremfor at far tar sin del av permisjonen. I tillegg mener vi heving av taket vil gi likere konkurransevilkår for små og store virksomheter i kampen om kompetent arbeidskraft. Mange mindre virksomheter har ikke økonomi til å tilby dekning av lønn for ansatte i permisjon samtidig som de dekker utgifter til vikar og opplæringskostnader knyttet til dette. At det offentlige tar denne økonomiske byrden vil gi likere vilkår for ansatte i offentlig og privat sektor og fremme mobilitet mellom sektorene, noe vi mener er positivt.

3.4 Foreldrepenger uavhengig av yrkesaktivitet

Virke støtter ikke forslaget om innføring av en løpende minsteytelse på foreldrepenger på 2 G som alternativ til dagens engangsstønad. Forslaget fremmer ikke arbeidslinja, særlig tatt i betraktning ytelsens størrelse. Det er fare for at den foreslåtte ytelsen vil gjøre det mindre attraktivt å være i arbeid, særlig for enkelte grupper av kvinner.

3.5 Omsorgspenger ved nære pårørendes sykdom

Virke støtter ikke forslag om innføring av omsorgspenger ved nære pårørendes sykdom betalt av arbeidsgiver. Vi mener permisjonsretten i arbeidsmiljøloven bør være dekkende for behovet. Det anslås fra utvalgets side at kostnaden ved tiltaket vil ligge mellom 1,1 og 3 milliarder kroner, avhengig av hvor mye retten vil bli brukt. Dette skal etter forslaget betales av arbeidsgiver. Dette er en uakseptabel regning å legge på virksomhetene. Nok en ordning som skal gi betalt permisjon er etter vårt syn også en utfordring for arbeidslinja.

4. Innsatsområde Sårbarhet

4.1 Fri rettshjelp i diskrimineringssak for domstolene

Utvalget anbefaler at fri rettshjelp gis til den private part i diskrimineringssaker der Likestillings- og diskrimineringsombudet anbefaler dette. Utvalget anbefaler at rettshjelpen gis uten krav til behovsprøving når det gjelder inntekt, eller at dagens inntektsgrense heves. Videre anbefaler utvalget at man bør vurdere om en fri rettshjelpsordning bør dekke motpartens saksomkostninger.

Virke er kritisk til en slik ordning om fri rettshjelp som utvalget skisserer og dette er først og fremst begrunnet i faren for at en slik ordning vil virke prosessdrivende, dvs. at flere saker enn nødvendig bringes inn for domstolene.

Utvalget foreslår blant annet at det skal kunne ytes fri rettshjelp uten krav til behovsprøving når det gjelder inntekt (eller at dagens inntektsgrense heves). Bakgrunnen for at man i dag har en ordning med fri rettshjelp *som er behovsprøvd* er at personer som i utgangspunktet ikke har økonomisk evne til det, skal ha mulighet til å få prøvd saker i domstolene. Virke kan ikke se at det foreligger grunner som tilsier at kravet om behovsprøving skal fravikes i diskrimineringssaker, og det er heller ikke nærmere begrunnet av utvalget.

Utvalget påpeker, under henvisning til utredning fra McClimans, at det er svært få diskrimineringssaker som er behandlet i rettsapparatet. Ser man nærmere på hvilke saker som faktisk har vært behandlet, er det for eksempel en sak hvor en mannlig dommer gikk til sak fordi han mente seg forbigått av en kvinne til stilling som domstol-leder. Virke mener det er urimelig at det skal ytes fri rettshjelp i for eksempel denne typen saker.

Virke mener fri rettshjelp uten behovsprøving åpenbart vil kunne virke prosessdrivende. Et annet prosessdrivende element i utvalgets forslag er at man får dekket motpartens saksomkostninger i saker hvor man ikke vinner frem med påstand om diskriminering. Gjennom en slik løsning vil det være tilnærmet økonomisk risikofritt å bringe en sak inn for domstolene.

Utvalget foreslår riktignok at fri rettshjelp kun ytes i tilfeller hvor dette anbefales av Likestillings- og diskrimineringsombudet, noe som til en viss grad vil begrense den prosessdrivende effekten. Virke er imidlertid skeptisk til at det eventuelt er ombudet som skal anbefale fri rettshjelp eller ikke. Dette begrunner vi med våre erfaringer med saker som har vært behandlet hos ombudet og nemnda; I løpet av de siste to årene har Virke bistått flere av våre medlemmer i saker som har vært behandlet i ombudet og nemnda. Felles for *alle* disse sakene er at nemnda, i motsetning til ombudet, har konkludert med at det ikke har skjedd diskriminering.

Vår erfaring er med andre ord at ombudet i for mange saker legger til grunn at det har skjedd diskriminering. Det er rimelig å anta at tilsvarende vil gjelde for ombudets vurdering av om fri rettshjelp skal innvilges. Virke vil også påpeke at utvalget tidligere (i NOU 2011:18 Struktur for likestilling) har foreslått at *nemnda* skal kunne anbefale fri rettshjelp i saker mot offentlig forvaltning.

Forutsatt at det gjøres endringer i fri rettshjelpsordningen etter modell av det utvalget foreslår, mener Virke at myndigheten til å anbefale fri rettshjelp bør ligge til *nemnda* i alle typer saker, uavhengig av om motparten er privat eller offentlig. En slik løsning vil innebære et bedre beslutningsgrunnlag enn det utvalget foreslår, fordi diskrimineringsspørsmålet da vil ha vært vurdert i to runder (ombud og nemnd). En slik løsning vil også i større grad sikre enhetlig praksis for når fri rettshjelp innvilges, ved at det er ett organ som vurderer behovet for fri rettshjelp, og ikke to ulike organer som utvalget forslår.

4.2 Tilskuddsordning for rettighetsinformasjon

Virke er positiv til etablering av tilskuddsordning for rettighetsinformasjon som gis av frivillig sektor. Vi er kjent med at mange organisasjoner i frivillig sektor driver utstrakt rådgivning om rettigheter på likestillingsfeltet, og mener det er rimelig at de skal kunne søke tilskudd til slik virksomhet, som et supplement til den veiledningen som skjer via Likestillings- og diskrimineringsombudet.

5. Særlig om deltid og arbeidstidsordninger

Utvalget har redegjort for utfordringer knyttet til deltid i utredningens kapittel 9. Utvalget ønsker imidlertid ikke å drøfte arbeidsordninger for øvrig, blant annet under henvisning til at dette anses som et forhold mellom partene i arbeidslivet. Utvalget viser også til at mandatet ikke åpner for diskusjon om større arbeidstidsreformer.

Virke mener det er svært uheldig at man diskuterer utfordringer med/tiltak mot ufrivillig deltid, uten at man samtidig ser på utformingen og praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene. Etter Virkes mening er endringer i disse bestemmelsene sannsynligvis er det mest effektive tiltaket mot ufrivillig deltid.

Denne manglende koblingen mellom ufrivillig deltid og arbeidstidsbestemmelsene preger dessverre de fleste debattene om dette temaet. Virke vil i denne sammenheng vise til professor Steinar Holdens¹ uttalelse i Aftenposten 30. mars 2011:

"Lovfesting av rett til heltid er en dårlig løsning når målet er å bekjempe ufrivillig deltid. Det er forunderlig at politikerne kan snakke så lenge og mye om å lovfeste rett til heltid, når det finnes god faglig dokumentasjon som sier at hovedproblemet er helgebemanningen [...] Ansatte med full stilling jobber normalt hver tredje helg. Det skaper behov for å få inn arbeidstagere i deltidstillinger som jobber mye i helgene. En tiltaksliste som ikke griper fatt i det, vil bare ha svært begrenset virkning på utfordringen med ufrivillig deltid..."

Virke mener for øvrig at utredningen i liten grad synliggjør at deltid i mange tilfeller både er ønskelig og nødvendig. Utvalget viser til at det er om lag ti prosent av deltidsansatte som er misfornøyde med stillingsandelen sin. Dette stemmer også med Virkes arbeidslivsundersøkelse Virkemålet, som gir samme anslag.

Det er dermed grunn til å påpeke at den overveiende delen av deltidsarbeid er frivillig. Vi viser for øvrig til en grundigere omtale av både deltid og våre konkrete forslag til endringer i arbeidstidsbestemmelsene i vår rapport "[En arbeidsmiljølov for dagens og morgendagens arbeidsliv](#)". Virke har for øvrig fått på høring Arbeidsdepartementets forslag til tiltak mot ufrivillig deltid, med høringsfrist 8. februar. Virke vil vurdere disse forslagene og vil ettersende høringsuttalelsen til orientering.

Vennlig hilsen
Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket / s
Leder arbeidslivspolitik

Gry Myklebust / s
fagsjef arbeidslivspolitik

¹ Professor Steinar Holden har blant annet vært leder for Deltidsutvalget, NOU 2004:29