

Det kongelige Barne- og Likestillingsdepartement
Postboks 8036

0030 Oslo

365-22
2/9-08
200600864-89

Oslo, 1. september 2008

Deres ref: 200600864-/JHJS

HØRINGSUTTALELSE OM NOU 2008:6 KJØNN OG LØNN. FAKTA, ANALYSER OG VIRKEMIDLER FOR LIKELØNN

Vi viser til departementets brev av 27. mars 2008 og avgir med dette vår høringsuttalelse om likelønnskommisjonens rapport. Finansnæringens Arbeidsgiverforening representerer 167 banker, forsikringsselskaper og andre bedrifter innen finansnæringen, samt mange av medlemmenes datterselskaper. FAs medlemmer har om lag 37.000 ansatte i næringen. FA deltok i referansegruppen for likelønnskommisjonen.

Generelt

FA mener hovedfokus i likelønnsdebatten bør ligge på å unngå urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn. Etter FAs mening bør hovedfokus være å tilrettelegge for like muligheter fremfor resultatlikhet, og sikre at begge kjønn kan ta selvstendige, reelle og frie valg når de skal prioritere livsinteresser og velge karrierevei. FA mener derfor at for sterkt fokus på det statistiske lønnsgapet vil føre galt av sted. Kommisjonen peker på at ulik fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i familielivet har stor betydning for yrkesmessige valg, og at det derfor er viktig å tilrettelegge for større grad av likestilling i hjemmet. FA deler dette synspunktet.

Flertallets forslag til tiltak

Tiltak 1

Flertallet foreslår styrking av likestillings- og diskrimineringsombudets håndheving og kontroll av aktivitetsplikten, samt skjerping av plikten til å arbeide for likestilling, skjerping av rapporteringsplikten og innføring av plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn.

Kommisjonen har selv fastslått at lønnsforskjeller mellom kjønnene i samme stilling i samme bedrift, og med samme personlige ressurser, forekommer i liten grad. Kommisjonen synes heller ikke å ha påvist sterke indikasjoner på at det foregår utstrakt stillingsdiskriminering. Det synes imidlertid som forslaget retter seg mot å forhindre slik diskriminering. FA finner derfor at flere av de foreslåtte tiltakene under dette punkt vil ha begrenset effekt på likelønns-situasjonen, og snarere kan virke

kontraproduktivt i utviklingen mot likelønn, idet fokus og ressurser rettes inn mot å oppfylle pliktige aktiviteter, i stedet for å oppnå resultater i likelønns- og likestillingsarbeidet.

Kommisjonens mindretall, Tom Colbjørnsen, har imidlertid foreslått at likestillings- og diskrimineringsombudet styrkes for å kunne øke rådgivnings-aktiviteten i bedriftsinterne forbedringsprosesser med sikte på å oppnå likestillingsmål, og med særlig vekt på å rekruttere flere kvinner inn i godt betalte stillinger med lederansvar. Finansnæringen gjennomfører selv prosjektet FUTURA for å tilrettelegge for flere kvinner i lederstillinger og mener dette er en riktig vei å gå. Tariffpartene i Finansnæringen har dessuten tariffestet at det årlig skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn for å holde oversikt over likelønnsutviklingen. Statistikken skal gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte.

FA støtter mindretallets forslag i sin helhet.

Tiltak 2

Flertallet foreslår at det skal avtales og gjennomføres et lønnsløft i utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, i samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.

Kommisjonen har selv pekt på flere kritiske forutsetninger og forbehold ved forslaget. FA er av den oppfatning at forslaget ikke ville hatt den tilsiktede virkning på likelønns-situasjonen, og at flere av de forutsetningene flertallet nevner, ikke er mulig å oppfylle, og i hvert fall ikke alle. En slik "konstruert" mekanisme for lønnsdannelse vil derfor lett "klappe sammen". Lønnsdannelsen er dynamisk og kompleks, og bør være partenes ansvar. FA mener forskjellige lønnsystemer, med ulik vekt på individuell lønnsvurdering, forklarer mye av lønnsforskjellene i ulike sektorer og næringer.

Mindretallet har pekt på at det er vanskelig å disiplinere arbeidsgivere som konkurrerer om arbeidskraften til ikke å gi de tillegg som synes nødvendig for å holde på kompetansen. Dessuten antas det at lønnsløftet vil ha en kortsiktig effekt, fordi ulike aktører vil ha forskjellig syn på hvem som bør gis prioritet, og derved vil fremme tilsvarende krav i neste mulige runde. Selv om man skulle lovfeste forbud mot kompensasjon, vil det være mange måter å komme rundt dette på, og man vil støte på mange av de problemene som bruken av lønnslov på 80-tallet avdekket.

FA støtter derved mindretallets forslag om å anbefale økt bruk av lokale forhandlinger der det er stort innslag av kvinnedominerte yrkesgrupper. Vi mener dessuten at det bør legges større vekt på individbaserte lønninger som for eksempel fastsettes gjennom lønnsamtaler.

Tiltak 3

Kommisjonens flertall anbefaler at partene som forhandler i privat sektor setter av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.

FA har som uttalt strategi at vi ønsker større grad av lokal (virksomhetsvis) og individuell lønnsdannelse. Skjematiske kriterier for tildeling av lønnstillegg som skal tilgodese enkeltgrupper uten hensyn til de kriterier som lønnsdannelsen for øvrig er basert på, strider mot dette syn. De forrykker dessuten de lønnsmessige relasjonene som finnes i en virksomhet. Der lønnsrelasjonene er kjønnsmessig i balanse, vil tiltaket i stedet virke diskriminerende idet de vil medføre lønnsmessige

forbigåelser og diskriminering overfor de grupper som ikke får del i disse pottene. Dette vil igjen føre til lønnsdrivende spiraleffekter.

Tiltakene har vært benyttet i mange lønnsoppgjør i Norge uten å ha gitt imponerende utjevningmessige effekter på lønnsgapet over tid. FA støtter ikke tiltaket.

Tiltak 4

Kommisjonen flertall foreslår en tredeling av foreldrepermisjonen, der mor og far tildeles en tredjedel hver og kan velge hvem som skal ta ut den siste tredjedelen av den lønnede foreldrepermisjonen. Det foreslås dessuten at Regjeringen kan vurdere om taket for foreldrepengerekompensasjon på 6G bør heves, om far skal gis selvstendig rettighet til permisjon og foreldrepenger uavhengig av mors yrkesaktivitet, og om det bør innføres en ny og høyere minstestøtte til erstatning for engangsstønad ved fødsel for de som ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger.

Det er dokumentert at fravær fra arbeidslivet i perioden med små barn har lønns- og karrieremessige effekter på lønnsutviklingen, og da særlig på kvinners lønn, siden de har lengst fravær i denne perioden. Denne effekten forklarer en betydelig del av lønnsgapet mellom kvinner og menn. FA mener det er riktig og viktig at arbeidsbyrden i hjemmet fordeles likere mellom kvinner og menn.

En del av årsaken til at kvinner har mer fravær i denne perioden er som kommisjonen har påpekt av økonomisk art. FA mener det er viktig å prioritere at menn får selvstendig rett til foreldrepenger. Vi støtter derfor at man går videre med sikte på en slik endring. Imidlertid innser vi at hele forslaget behøver en videre konsekvens- og kostnadsutredning.

I finansnæringen har de ansatte tariffestet rett til full lønn utover de 6G som dekkes av trygden. En endring av grensen på 6G vil derved ikke få effekt i finansnæringen. Vi antar imidlertid at tiltaket vil ha en positiv effekt i områder som ikke praktiserer dette. Begge disse tiltak vil redusere familiens økonomiske tap når far tar permisjon, og derved fjerne noe av begrunnelsen for at mor i større grad blir hjemme enn far. At kvinner ved inngåelse av ekteskap i gjennomsnitt er 2,6 år yngre enn mannen, og at mannen derved kan ha et tilsvarende forsprang i karrieren ved inngåelse av ekteskap, er det mer krevende å gjøre noe med.

Når det gjelder tredeling av permisjonen finner vi det vanskelig å avveie hensynet til familiens valgfrihet, og graden av statlig styring av privatlivet, opp mot behovet for å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi er av den oppfatning at lønnsgapet i stor grad er påvirket av ulik prioritering og valg hos kvinner og menn, og at en statlig forrykning av friheten til å velge den beste løsning for den enkelte familie er drastisk. Vi tror dessuten utviklingen tilsier at stadig flere menn vil ta en større del av permisjonen uten at far blir tildelt en obligatorisk tredjedel, men innser at dette vil ta lengre tid. Vi mener uansett at det er viktigere å prioritere fars selvstendige permisjons- og foreldrepenge rettighet, før større deler av permisjonen evt. reserveres ham. Ytterligere et viktig argument er at 2/3 av permisjonslengden kan hevdes å være en snau periode der amming er praktisk mulig.

Vi tror en fornuftig løsning kan være en opptrapping, der samlet permisjonstid gradvis økes, og økningen reserveres far.

Uansett mener vi at det er behov for ytterligere utredning av enkeltelementene i dette tiltakspunktet fra kommisjonens flertall.

Tiltak 5

Kommisjonens flertall anbefaler å innføre en tariffestet rett for arbeidstakere som har tatt foreldrepermisjon til minimum et gjennomsnittlig lønnstillegg ved tilbakekomst til arbeidsplassen.

Forslaget innebærer at de som har foreldrepermisjon får rett til lønnstillegg, mens de grupper som har stått i arbeid i perioden, eller har hatt andre typer permisjoner ikke er sikret lønnstillegg. I den grad lønnsdannelsen er basert på individuelle og gruppemessige lønnsvurderinger, er dette et prinsipp som bryter med øvrige prinsipper for individuell, prestasjons- og resultatbaserte lønnssystemer. I den grad lønnstilleggene er kollektive, slik at et stort flertall, el. alle i gruppen el. bedriften får tillegg, kan det synes rimelig at de som er på foreldrepermisjon får tillegg.

I en situasjon der kun et fåtall ansatte i bedriften el. i en avdeling gis tillegg, vil det gi uheldige effekter, dersom omsorg for barn kvalifiserer til tillegg, mens hardt arbeid ikke gjør det. FA mener derfor at å tariffeste en slik rett vil være uheldig. Vi mener det må være riktigere at ordninger som skal motvirke lønnstap for ansatte på foreldrepermisjon må løses gjennom personalpolitikken, el. kompensasjonsordninger som etableres i den enkelte virksomhet.

Mindretallet i kommisjonen foreslår i stedet at bedrifter og eventuelle lokale tariffparter bør vurdere om ansatte i foreldrepermisjon skal gis et lønnstillegg i permisjonstiden, svarende til gjennomsnittlig lønnsutvikling i den aktuelle yrkesgruppen. I tariffoppgjøret 2008 ble tariffpartene i finansnæringen enige om formulering som pålegger bedriftene å vurdere om ansatte i foreldrepermisjon skal gis lønnstillegg.

FA støtter mindretallets forslag.

Tiltak 6

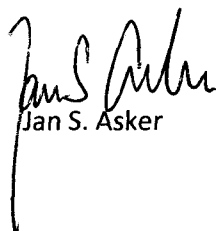
Flertallet i kommisjonen foreslår at det etableres et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å heve kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på å øke rekrutteringen til lederstillinger.

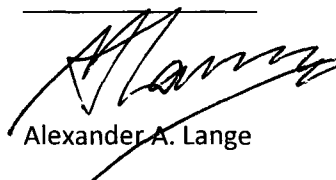
Finansnæringen har etablert et samarbeidsprosjekt mellom næringsorganisasjonene og tariffpartene, som har som målsetning å øke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger i næringen. Prosjektet heter FUTURA og er omtalt i kommisjonens rapport i vedlegg 1, pkt 2.2, s. 260.

FA har stor tro på at slike tiltak er en riktig vei å gå, og støtter forslaget.

Med vennlig hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING


Jan S. Asker


Alexander A. Lange