

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.

0030 Oslo

365.22
17/9-08
200600864-125

Deres ref 200600864-/JHJS

Vår ref 207.08 /NSS

Dato 9.9.2008

NOU 2008: 6 Kjønn og lønn – Likelønnskommisjonens forslag

Akademikerne viser til henvendelse datert 27. mars i år hvor Barne- og likestillingsdepartementet ber om synspunkter på *NOU 2008: 6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Vi viser også til avtale pr. telefon om utsatt frist.

Innsatsen for likelønn og likestilling mellom kjønnene har vært stor i Norge siden 70-tallet. På mange områder har innsatsen lyktes, ikke minst når det gjelder utdanningsnivå, yrkesdeltakelse og likestilte rettigheter. Samtidig står vi overfor store utfordringer i form av et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, store kjønnsforskjeller mht. hvordan balansegangen mellom arbeid og omsorg håndteres og betydelig mangel på kvinnelige ledere som noen eksempler. Paradoksalt nok ser vi at samtidig som kjønnsforskjeller utviskes på noen områder, øker de på andre – kjønnsforskjeller mht. utdanningsnivå og yrkesdeltakelse reduseres, mens lønnsforskjellene øker fordi menn og kvinner befinner seg i ulike sektorer.

Akademikerne mener derfor det var positivt at regjeringen nedsatte en likelønnskommisjon med et bredt anlagt mandat. Utredningen er et viktig bidrag i likelønnsarbeidet. Kommisjonens vurderinger og forslag til tiltak viser at likelønnsutfordringene er sammensatte, og må møtes med politiske grep på flere områder:

- Arbeidsgiveres ansvar for en aktiv likelønnspolitikk
- Lønnsfastsettelsesmodellen – arena for lønnsdannelse; lønssamtale som likelønnsvirkemiddel
- Balansegang arbeidstid – fritid/familie/omsorgsoppgaver
- Velferdsordningenes virkemåte

Fordi likelønnsiltak har stått så sentralt over lang tid, uten gode nok resultater, er det viktig å vurdere nye virkemidler og tenkemåter.

Kommisjonens forslag til tiltak – Akademikernes vurderinger

Styrking av likestillingsloven og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Akademikerne støtter kommisjonens forslag om å styrke likestillings- og diskrimineringsombudet. Vi støtter flertallets forslag til tiltak, men er enig med mindretallet i at man i større grad må være resultatorientert fremfor aktivitetsorientert. Vi mener derfor bedriftene bør pålegges å dokumentere måloppnåelse, ikke kun aktivitets- og redegjørelsesplikt. Det er viktig at økt bevilgning til ombudet er tilstrekkelig til at tiltaket blir realisert.

Lønnsloft i offentlig sektor

En av de største likelønnsutfordringene i Norge i dag er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor. Blant akademikere er det slik at 2 av 3 menn jobber i privat sektor, mens 2 av 3 kvinner jobber i offentlig sektor. Så lenge forskjellene i lønnsnivå er slik at de med tilsvarende utdanning tjener ca 175.000 kroner mer i året i privat sektor, oppnår vi ikke likelønn. Lønnsforskjellene mellom akademikere i offentlig og privat sektor er økende. Lønnsloft for offentlig sektor er nødvendig for å gjøre noe med dette.

I statlig sektor har partene i en årrekke gjennom en rekke sentrale grep hatt likelønn som en viktig målsetting, uten at dette har lyktes. Vi mener det nå er viktig også å ta i bruk nye virkemidler. En hovedutfordring i offentlig sektor hvor lønnsfastsettelsen tradisjonelt er svært sentralisert, er mangelen på reelle arenaer hvor arbeidstakeren og arbeidsgiveren snakker om den enkeltes lønnsituasjon, og økonomisk mulighet til å følge opp dette med handling. Likelønnskommisjonen viser til et svensk forskningsprosjekt som avdekker at det er en signifikant effekt av bruk av lønssamtaler på likelønn (s. 172). Det er påvist at bruk av lønssamtaler gir positiv effekt for kvinner sammenlignet med menn generelt og andre kvinner som ikke har lønssamtale. Lønssamtaler gir kvinner en arena hvor de kan snakke om sin lønnsituasjon. Her må ledere vurdere alle, ikke bare de som er god på å framheve seg selv. Vi slutter oss til Likelønnskommisjonens anbefaling til partene om å gå videre med dette funnet i Norge, i de respektive tariffområder.

I Norge har FAFO sett på konsekvenser av lokal lønn og likelønn og finner at i de årene som har de største avsetningene til lokal pott i det statlige tariffområdet minsker de kjønnsbaserte lønnsforskjellene mest. Tilsvarende erfaringer gjelder i kommunal sektor, hvor Akademikerne har hatt lokal kollektiv lønnsdannelse for sine medlemmer siden 2002. Her har også de kjønnsbaserte forskjellene minsket.

Akademikerne støtter at et lønnsloft i offentlig sektor vil kunne redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Akademikerne fremmet ved siste tariffrevisjon i det statlige tariffområdet et konkret krav om en opptrappingsplan for likelønn, og vi tolker kommisjonens forslag om lønnsloft i tråd med dette. Partene i de enkelte offentlige tariffområder må bli enige om hvorledes likelønnsiltak skal gjennomføres, herunder hvilke tiltak som er best egnet for de ulike likelønnsutfordringer. Deler av lønnsloftet må anvendes lokalt og det må innføres obligatoriske lønssamtaler i den grad dette ikke følger av eksisterende avtaleverk.

Etter Akademikernes oppfatning er det lite realistisk – og heller ikke nødvendig – å basere et slikt ekstraordinært løft på avtalemessige bindinger til de private avtaleområder.

Kombinerte lavtlønns- og kvinnepotter i privat sektor

Det lave lønnsnivået i kvinnetunge områder i privat sektor er en av de viktigste bremseklossene for reell likestilling mellom kjønnene. Dette tilsier at lavtlønns-/likelønnsiltak bør stå sentralt i oppgjørene i privat sektor. Hvordan dette skal gjennomføres bør det være de involverte parter som tar stilling til.

Forhandlingssystemet i privat sektor er i stor grad basert på frie og reelle forhandlinger mellom partene lokalt i virksomheten, dette er lite forenelig med avtaler på sentralt hold.

Likere deling av foreldrepermisjon

Det er et mønster blant Akademikernes medlemsgrupper at lønnsutviklingen for menn er bedre enn for kvinner det første tiåret etter endt utdanning.

Familieetablering og kjønnsforskjeller i omsorgsroller er vesentlige forklaringsfaktorer i denne sammenheng. Kommisjonens forslag om en tredeling av foreldrepermisjonen vil virke positivt og gi en likere fordeling av foreldrepermisjonen mellom menn og kvinner. Dette forutsetter imidlertid at far gis individuelle opptjeningsrettigheter, at foreldrepenger til far beregnes på bakgrunn av fars lønn. Vi mener også at det å fjerne dagens tak for opptjening på 6 G for begge foreldre ville gi en atskillig jevnere kjønnsfordeling i forhold til foreldrepermisjonen.

Rettigheter etter endt foreldrepermisjon

Det er liten tvil om at en betydelig del av lønnsforskjellene mellom menn og kvinner henger sammen med kjønnsforskjeller mht. foreldrepermisjon og ulikheter mht. balansegangen arbeid – familie/omsorg. Vi slutter oss derfor til kommisjonens forslag om at tariffpartene i de ulike områder innfører tariffestet rett til gjennomsnittlige lønnstillegg for foreldre som har fravær i forbindelse med fødsel/foreldrepermisjon. Vi viser også til det vi har omtalt ovenfor vedrørende lønnsamtale som virkemiddel. Vi mener dette ikke minst vil være et egnet virkemiddel for kvinner nettopp i de påfølgende årene etter at man har hatt foreldrepermisjon. I den livsfasen hvor balansegangen arbeidstid-familie/omsorgsoppgaver er mest krevende, er det grunn til å anta at det er betydelige forskjeller mht. hvordan arbeidsgivere evner og "se" hhv menn og kvinner, og kjønnsforskjeller mht hvordan man evner å være offensiv overfor sin egen lønnsituasjon.

Rekruttering av kvinner til ledende stillinger

Det er i dag flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning, og i befolkningen samlet har kvinner et høyere utdanningsnivå enn menn. Til tross for dette er det en klar overvekt av menn i ledende stillinger.

Akademikerne er derfor positiv til fokus på å øke andelen kvinnelige ledere, og vi har tro på tiltak som er forankret i et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Flere av Akademiker-foreningene har engasjert seg i dette tema – eksempelvis kan nevnes Legeforeningenes prosjekt "Frist meg inn i ledelse". Vi må allikevel påpeke at vi finner det konkrete tiltaket slik det er beskrevet noe underlig når man sier at "... ordningen skal gjøre det attraktivt å sette i gang programmer for å styrke kvinners kompetanse og motivasjon...(s. 227)". Vi finner det oppsiktsvekkende at kommisjonen faktisk setter kvinners kompetanse i tvil med hensyn til lederstillinger – det viser litt av hvilke omfattende holdningsutfordringer vi står overfor. At det kan skorte på motivasjonen – det er en

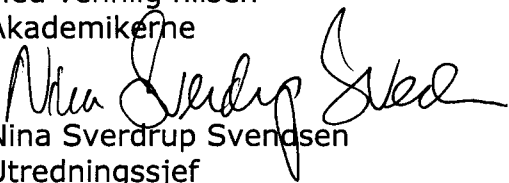
annen sak! Vi mener også det er viktig at et slikt prosjekt favner så vidt at det også fokuserer både på hvordan man får kvinner til å forbli ledere, og gå fra mellomleder- til toppledernivå.

Øvrige forhold - arbeidstid

En av de største hindringene for at vi skal få flere kvinnelige ledere, er oppfatningen om at det å gjøre lederkarriere betyr at en må tåle ubegrenset arbeidstid. Regjeringen har varslet at den vil foreta en endring i Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler, slik at gruppen særlig selvstendige stillinger ikke lenger automatisk skal unntas fra lovens bestemmelser om arbeidstid. Et tilsvarende grep for ledende stillinger – dvs. fjerne dagens automatiske unntak, og stille krav om at det enkelte unntak er godt begrunnet, vil være et viktig grep for likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Akademikerne



Nina Sverdrup Svendsen
Utredningssjef