

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEP	
Arkivkode:	365.22
Dato:	20/8.08
Saksnr:	2606/00864 - 047

KUN
senter for kunnskap
og likestilling

Steigen 15.08.08

Barne- og likestillingsdepartementet

Akersgata 59
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Høringsuttalelse fra KUN (Kvinneuniversitetet Nord)

NOU 2008: 6 Kjønn og lønn

Barne- og likestillingsdepartementet har NOU 2008:6 ute til høring med frist 1.september.

KUN har lest utredningen med stor interesse og oppsummerer at flertallet foreslår følgende tiltak:

1. Styrke LDO med 10 mill. pr. år for å håndheveplikten i likestillingsloven til å arbeide for likestilling og likelønn, samt innføre hjemmel for å utarbeide en forskrift om innholdet i plikten. Større virksomheter (både off. og priv.) blir pålagt å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper. Statistikken skal være tilgjengelig for ansatte.
2. Lønnsloft i off. sektor på 3 mrd. friske kroner, uten konsekvenser for øvrig lønnsdannelse.
3. Lavlønns- og kvinnepott i lønnsforhandlinger i privat sektor.
4. 1/3 del av foreldrepermisjon til far, selvstendige opptjeningsrettigheter til far og heving av grensa på 6G. Sum 700 – 860 mill. Minsteytelse til foreldre som ikke har opptjent rett til foreldrepermisjon økes på nivå med minstepensjonister.
5. Tariffesta rett til opptjent lønnstillegg under foreldrepermisjon.

Mindretallet foreslår:

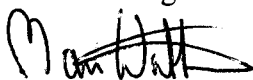
1. Styrke LDO for å øke rådgivningstjenesten i bedriftene med sikte på å nå likestillingsmål. Lovpålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt skal dokumentere i henhold til måloppnåelse. Lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stilling utarbeides, men skal ikke kunne føres tilbake til enkeltindividers lønn.
2. Partene i off. sektor anbefales økt bruk av lokale forhandlinger i kvinnedominerte yrkesgrupper.

3. Bedrifter og lokale tariffparter bør vurdere å gi ansatte lønnstillegg i permisjonstiden tilsvarende lønnsutviklingen i aktuell gruppe.

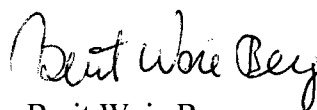
KUN har følgende kommentarer til forslagene.

1. KUN ser det som en styrke dersom det gjennom forskrift tydeliggjøres hva bedrifter og off. virksomheter skal redegjøre for. Det skjer ofte en opptelling av kvinner og menn i bedrifter og styre, uten at de har begrunnet hvorfor situasjonene er slik den er, hvilke tiltak som er gjort eller planlegges. Dette gjelder enten situasjonen er positiv eller negativ. Det er liten kompetanse på å se hvordan struktur, kultur og organisasjonen likebehandler/forskjellsbehandler begge kjønn, og mange opplever at det er for myndighetenes skyld at de redegjør, ikke for at det er bra for bedriften.
2. Dersom en får til et lønnsløft for kvinne­dominerte yrker i offentlig sektor er det svært bra, men det må være årlige friske penger, da det er de samme gruppene som må ta belastningen for nedskjæringer i driftsbudsjettet i kommunene. Det må også være et mål at flere menn søker seg inn i for eksempel pedagogisk arbeid. KUN mener også at de samme gruppene må akseptere noen større lønnsforskjeller innenfor gruppene for å heve statusen til jobben. Større mulighet for lokale forhandlinger er en vei å gå, men da det også er et likestillingsmål å få flere menn i kvinne­dominerte yrker i off. sektor, kan de lokale forhandlinger også bidra til å øke lønns­gapet mellom kvinner og menn. KUN er også usikker på om gode pensjonsordninger i off. sektor blir beregnet inn i sammenligningsgrunnlaget mellom privat og offentlig sektor.
3. Når det gjelder en lov der fedre skal ta ut 1/3 av foreldrepermisjonen, er vi usikker på om det er et godt tiltak for å utjevne lønnsforskjeller. Det kan være et tiltak ut fra barnas beste, men det er en annen diskusjon, selv om det er mange betenkeligheter med å ha lover som skal regulere hvordan familier innretter seg. Det er derimot positivt for nasjonen og for bærekraftig utvikling at det fødes flere barn. For nasjonen og næringsliv er det en langsiktig og riktig investering å legge forholdene best mulig til rette for at dette kan skje. Når det gjelder lønns­gapet mellom kvinner og menn bør ikke barn være en årsak. Lønnsutvikling og pensjonsrettigheter i en foreldrepermisjonstid må være en gode tiltak som bør gjennomføres uavhengig av om det er mor eller far som er hjemme. Den erfaring og kompetanse som foreldre skaffer seg i permisjonstiden bør arbeidsgivere lære å verdsette, og ikke bruke mot dem når de kommer tilbake på jobb. Intensiv faglig oppdatering av arbeidstakere som har hatt permisjon, bør være en rutine og en vanlig personalkostnad.

Med vennlig hilsen



Mari Wattum
Daglig leder



Berit Woie Berg
Seniorrådgiver