

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep

0030 Oslo

Oslo, 25. august 2008

Vår ref.#174896/3

Deres ref.

365.22
27/8-08
200600864-59

Høring Likelønnskommisjonen NOU 2008:6 Kjønn og lønn

NITO viser til departementets høringsbrev datert 27. mars 2008 og har følgende kommentarer og innspill til forslagene.

Ulik lønn mellom kvinner og menn skyldes mange ulike forhold, men det er ikke gitt at alle disse forholdene kan knyttes til kjønn. NITO var representert i referansegruppen for likelønnskommisjonen og ga i den anledning innspill til ulike tiltak vi har tro på kan fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller. NITO vil opprettholde våre innspill og viser i den sammenheng til vårt bidrag til kommisjonen.

Vi vil spesielt peke på vårt forslag om å innføre 6 timers dag for alle heltids yrkesaktive foreldre med barn mellom 1 og 3 år samtidig som kontaktstøtten fases helt ut. NITO har tro på at dette tiltaket vil bidra til at flere kvinner kommer ut i arbeidslivet i en heltids jobb og på sikt vil minske den lønnsforskjellen som knytter seg til omsorg for barn (jf IFS rapport 2007:3).

Vi vil videre presisere følgende.

En av de viktigste årsakene til lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har sammenheng med segregering i arbeidslivet der kvinner dominerer offentlig sektor, mens menn dominerer i privat sektor. I privat sektor er forskjellen mellom laveste og høyeste lønn svært stor, mens lønnsbildet i offentlig sektor er svært sammenpresset. Mange av de lavest lønnede stillingene i stat og kommune er lønnsledende sammenliknet med tilsvarende stillinger i privat sektor, mens de høyere lønnede stillingene er lønnstapere i forhold til privat sektor. Dette bildet rammer særlig kvinner med høgskole- og universitetsutdanning som det er mange av i offentlig sektor.

NITO er opptatt av at dette lønnsbildet må endres. For det første må offentlig sektor gis tilstrekkelig økonomisk handlekraft for å kunne rekruttere og beholde arbeidstakere med høy kompetanse. For det andre må lokale arbeidsgivere i offentlig sektor få anledning til reelt å påvirke lønnsdannelsen. I praksis betyr dette lokale forhandlinger fullt og helt både i kommunene, staten og spekterområdet. For det tredje må det over tid skje en tilnærming av lønnsnivået for midlere og høyere lønnede i offentlig sektor til privat sektor slik at lønnsgapet til det private området reduseres.

Mindretallets forslag

NITO støtter i hovedsak mindretallets forslag og vil kommentere følgende til disse forslagene.

17.4.2 Styrking av likestillings- og diskrimineringsombudets rådgivningsfunksjon

NITO har tro på at en styrking av ombudets rådgivningsfunksjon kan bidra til å hindre kjønnsrelaterte lønnsforskjeller. Vi har tro på at virksomheter og bedrifter kan jobbe aktivt med likestillings- og likelønnsutfordringer lokalt og at dette arbeidet må være godt tilpasset den enkelte virksomhet. Arbeidslivet i Norge består av svært ulike virksomheter, mange små og noen store og det er svært viktig at ombudet har tilstrekkelig ressurser til å kunne gi tilpasset rådgivning til bedrifter som helt opplagt vil ha ulike behov. Arbeidet i den enkelte virksomhet bør knyttes både til kartlegging, analyser og forbedringsprosesser rettet mot likestillings- og likelønns mål. NITO støtter derfor dette forslaget fordi vi tror det vil møte et udekket behov blant alle de ulike virksomhetene i Norge har.

17.4.3 Økt bruk av lokale forhandlinger i offentlig sektor

NITO har tro på at lokale forhandlinger er den beste veien til å sikre kjønnsnøytrale kriterier i lønnsdannelsen slik at diskriminering i lønsspørsmål kan unngås. Kunnskapen om lønnsforskjeller og årsaker til lønnsforskjeller er stor lokalt og det er viktig at lokale parter har eierskap til lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Mange år med sentral lønnsdanning for store grupper i samfunnet har også vist at det systemet ikke greier å løse utfordringene rundt likelønn. Den største utfordringen med likelønn handler om at kvinner med høgskole- og universitetsutdanning i offentlig sektor taper lønnsmessig i forhold til menn med høgskole- og universitetsutdanning i privat sektor og dette skyldes langt på vei de årvisse sentrale oppgjørene i staten og kommunene der de lavere inntektsgrupper ivaretas. Dette har ført til en svært sammenpresset lønnsmasse i staten og kommunene. NITO mener derfor at fokus bør settes på lokale forhandlinger slik at kompetanse, arbeidskompleksitet og individuelle forhold blir reelt vurdert. NITO har lang erfaring med lokal lønnsdanning og lokale forhandlinger i privat område og etter hvert også i kommunene, og vi erfarer at dette fungerer svært godt. NITO støtter derfor dette forslaget.

17.4.4 Lønnstillegg under foreldrepermisjon

NITO støtter dette forslaget. NITO mener det er viktig at kvinner ikke taper på omsorgsrollen, men det er også viktig at foreldrepermisjonen fordeles mellom kvinner og menn slik at ikke kvinner tar all ut permisjon. Prinsipielt mener NITO at ingen skal tape lønnsmessig på å påta seg en nødvendig omsorg for den kommende slekt. Hvordan lønnsvurderingen skal skje i forhold til permisjonen vil NITO overlate til de lokale parter å finne løsning på. Det mest nærliggende er at personer som kommer tilbake fra permisjon får sin lønn vurdert på det tidspunktet selv om virksomheten har et annet tidspunkt for lønnsvurderinger.

Flertallets forslag

NITO vil kommentere flertallets forslag slik:

15.2.1 Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling.

NITO mener dagens lov har et tilstrekkelig grunnlag på dette området. Vi mener det som mangler er midler til å styrke rådgivningsfunksjonen til bedrifter og virksomheter for å ivareta lovens krav. NITO støtter derfor mindretallets forslag, da vi tror dette bedre treffer virksomhetenes ulike behov. Vi viser her til vår kommentar til forslaget fra mindretallet.

15.2.2 Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor

NITO er opptatt av at offentlig sektor har økonomiske rammevilkår slik at det er mulig å rekruttere kompetente medarbeidere. Statistikk viser at offentlig sektor har et svært sammenpresset lønnsbilde som gjør at offentlig sektor gjerne er lønnsledende for de lavest lønnede stillinger, mens det er stor forskjell mellom offentlig sektor og privat sektor innenfor grupper med høgskole og/eller høyere utdanning.

NITOs lønnsdata viser at forskjellen mellom offentlig og privat område ligger på om lag kr 100.000 pr år for f. eks ingeniører. Når det samtidig er slik at mange kvinner med utdanning befinner seg i offentlig sektor, så sier det seg selv at denne forskjellen mellom lønnsnivå i offentlig og privat sektor for utdanningsgruppene utgjør en stor del av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Norge. NITO har derfor ingen tro på at årlige pottter til kvinnedominerte grupper vil kunne løse dette problemet.

NITO mener at offentlig sektor må få reell mulighet til å drive en aktiv personalpolitikk. Det innebærer at offentlige virksomheter og etater må få tilstrekkelige økonomiske rammebetingelser til å utøve sin arbeidsgiverfunksjon. Offentlige virksomheter må få økonomisk handlekraft til å rekruttere og utvikle medarbeidere, også innen utdanningsgruppene. Det betyr også at offentlig sektor må gjennomføre lokale forhandlinger slik at arbeidsgivere lokalt kan få reell innflytelse på lønnsdannelsen. Videre må det over tid, skje en tilnærming av lønnsnivået for utdanningsgruppene i offentlig sektor til markedsnivået i privat sektor. Dette kan løses i forhandlinger ved at rammen for lønnsoppgjør i offentlig sektor siktes inn på nettopp å løse dette problemet. NITO kan også tenke seg at samfunnet må akseptere og respektere at offentlig sektor i enkelte lønnsoppgjør har et lønnsoppgjør som gir høyere lønnsrammer enn privat sektor samlet sett. Det er vesentlig at partene forhandler fram slike løsninger og at ikke staten griper inn med en pott til en eller flere definerte yrkesgrupper. På sikt tror NITO disse tiltakene vil bidra til å øke lønsspredningen i offentlig sektor slik at lønnsgapet i forhold til privat sektor for høgskole- og universitetsutdannede kvinnedominerte grupper reduseres.

Forslaget til likelønnskommisjonen om årlige tildelte lønns-potter vil etter NITOs oppfatning undergrave det ansvaret arbeidsgiver har til å utøve sin lederrolle. Lønns-potter til utvalgte grupper med bakgrunn i kjønnsfordeling vil videre sette til side hele det norske forhandlingssystemet som er basert på at partene gjennom forhandlinger tar ansvar for lønnsdannelsen og i fellesskap finner fram til bærekraftige resultater. NITO kan ikke akseptere et system der staten fordeler lønnsmidler til bestemte grupper uten av verken arbeidsgiver eller arbeidstakerpartene har vært involvert.

Lønns-potter til definerte kvinnedominerte grupper vil heller ikke løse problemet som ligger i at det er utdanningsgruppene i offentlig sektor som sakker akterut og ikke alle kvinnedominerte grupper i stat og kommune. For eksempel har kvinnedominerte kontormedarbeidere i stat og kommune et lønnsnivå som er fullt på høyde og for noen stillinger, over lønnsnivået i privat sektor. Dette bekreftes i undersøkelsen "Er kommunesektoren og/eller staten lønnsledende?" som Frischsenteret og PriceWaterhouseCoopers har gjort for KS og FAD datert mars 2008. Samtidig finnes det også mannsdominerte grupper i offentlig sektor som er lønns-tapere i forhold til privat sektor. Dersom enkelte kvinnedominerte grupper skal få egne lønns-potter, vil det på den ene siden ikke løse dagens problem med kjønnsrelaterte lønnsforskjeller og på den andre siden vil det føre til at ytterligere lønns-messige skjevheter oppstår. NITO kan derfor ikke støtte dette forslaget.

15.2.3 Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privatsektor

Lavlønnsproblem og likelønnsproblem er etter NITOs oppfatning to ulike problemstillinger. Det vil alltid være noen grupper arbeidstakere som ligger lavest på lønns-tigen. Som regel kjennetegnes disse gruppene av at de har lav utdanning og at arbeidet er lite komplekst. NITO mener det er viktig å sikre at grupper som har lav lønn har et akseptabelt lønnsnivå og at "minstelønn" i samfunnet er til å leve av.

Men etter NITOs oppfatning er likelønnsproblemet av en annen art. I stor grad handler det om forskjell i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor, at kvinner i liten grad har lederstillinger og at mange kvinner har deltid. For å bedre på forskjellen mellom kvinners og menns lønn bør derfor tiltak settes inn for å bøte på det som er årsaken til forskjellene, og ikke knyttes til et generelt lavlønnsproblem i samfunnet.

15.2.4 Likere deling av foreldrepermisjonen

Dette forslaget støtter NITO. Vi foreslo også dette overfor likelønnskommisjonen som et av flere tiltak. Ideelt sett ville det være fint om permisjonstiden for foreldre samlet sett blir noe lengre enn i dag, men for NITO er det viktig at menn tar en større andel av permisjonen allerede innenfor dagens rammer. I tillegg til en 3-deling av permisjonen vil NITO peke på at det er svært viktig at far får egne rettigheter for opparbeidelse av foreldrepermisjon slik at far kan ta ut permisjon også i de tilfeller mor er uten arbeid eller student. NITO er videre opptatt av at begrensningen på 6 G må heves eller helst fjernes helt. Begrensningen bidrar i dag til at svært mange vegrer seg for å ta ut permisjon fordi lønnstapet blir for stort. Retten til permisjon vil ikke være reell dersom avstanden mellom ordinær lønn og foreldrepenger blir for stor.

15.2.5 Rettigheter etter endt foreldrepermisjon

NITO viser her til vår uttalelse under forlag fra mindretallet (pkt 17.4.4).

15.2.6 Rekruttering av kvinner til ledende stillinger

NITO er enig i at det bør rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger, men vi er ikke sikre på om likelønnskommisjonens forslag er de beste for å endre dagens situasjon.

NITO mener den største utfordringen ligger i hvordan lederrollen praktiseres. Etter vår oppfatning må lederrollen tilpasses et moderne samfunn der de fleste boenheter består av to-inntekts-familier eller enslige. Erfaringer viser at kvinner i stor grad vegrer seg for å påta seg lederposisjoner, og i den grad de har en topplederposisjon, velger mange kvinner å forlate denne posisjonen etter kort tid. Dette kan ikke bety annet enn at kvinner ikke finner seg til rette i dagens lederrolle og da spesielt ikke i topplederrollen.

NITO mener derfor at det må til en endring av lederrollen. Et eksempel er at det i mange topplederposisjoner forventes at innehaveren skal jobbe eller være tilgjengelig svært mange timer i døgnet. En slik lederrolle er basert på gamle tradisjoner der mannen hadde en hjemmевærende kone som ordnet opp i alle praktiske gjøremål knyttet til hjem og barn. Dette passer ikke inn i et moderne arbeidsliv der de fleste familier ikke har en hjemmевærende beboer og omsorgsperson. NITO tror det riktige tiltaket her kan være holdningskampanjer som kan bidra til å endre innholdet i lederrollen slik at også kvinner ser på ledelse som en attraktiv karrierevei som er mulig å kombinere med et aktivt familieliv.

Med vennlig hilsen



Marit Stykket
President



Kari E. Mærøe Lier
Arbeidslivssjef