

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 DEP
0030 OSLO

Oslo, 04.10.2018
Vår ref: Anette Pollen/ 18-24568

Deres ref: 18/2390

VIRKES HØRINGSSVAR TIL FORSLAG OM STYRKET AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

Hovedorganisasjonen Virke viser til høringen med [«Forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet»](#).

I høringen foreslås det å utvide anvendelsesområdet for aktivitetsplikten til å gjelde virksomheter med 20 ansatte, gjøre aktivitetsplikten mer omfattende og utvide redegjørelsesplikten. Formålet med forslaget er å følge opp Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) om å bevare og styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Etter vår oppfatning må forslagene leses i sammenheng med eksisterende lovgivning og tiltak med samme formål, samt regjeringens overordnede ønske om å gjøre det enklere å drive virksomhet.

Virkes synspunkter på forslagene kan oppsummeres på følgende måte:

- Virke støtter ikke forslaget om å utvide anvendelsesområdet for aktivitetsplikten og/eller redegjørelsesplikten. Dagens regel gjelder for virksomheter med 50 ansatte eller mer, mens forslaget innebærer å senke «terskelen» til virksomheter med 20 ansatte eller mer.
- Virke støtter ikke forslaget om en mer omfattende aktivitetsplikt, uavhengig av om virkeområdet begrenses til virksomheter med 20 eller 50 ansatte.
- Virke ønsker å oppheve redegjørelsesplikten.

1. REGELVERK I ULIKE LOVER MÅ SES I SAMMENHENG

Virke mener at det private næringslivet er en viktig aktør som bidrar til et mer likestilt samfunn. Likestillingsarbeidet som skjer ute på den enkelte arbeidsplassen er til dels et resultat av regulatoriske pålegg, men vel så mye et resultat av tiltak som er iverksatt av eget ønske og initiativ.

I tillegg til de forpliktelsene arbeidsgivere har etter likestillings- og diskrimineringsloven er det en del enkeltbestemmelser i andre lover, eksempelvis arbeidsmiljøloven, som pålegger arbeidsgivere å bidra til et mer likestilt arbeidsliv. Et eksempel på dette er bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte som i hovedsak treffer deltidsarbeidende kvinner som ønsker større stilling. Et annet eksempel er arbeidsmiljølovens kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Det er summen av forpliktelser som er avgjørende for hvor enkelt eller vanskelig det er å drive virksomhet. Derfor er det problematisk at aktivitets- og redegjørelsesplikten vurderes isolert, uten å synliggjøre konsekvensene og omfanget av eksisterende regelverk.

2. FORSLAGENE STRIDER MED REGJERINGENS AMBISJON OM Å GJØRE DET ENKLERE Å DRIVE VIRKSOMHET

I stortingsperioden 2017 – 2021 skal regjeringen redusere næringslivets kostnader ved å forenkle rapportering, lover og regler. I Jeløyaplattformen har regjeringen blant annet uttalt at «*det offentliges behov for kontroll på balanseres bedre mot næringslivets behov for forenkling*».

Denne målsetningen om forenkling og bedre balanse ved pålegg av plikter har konsekvenser for alle politikkområder som berører krav som stilles til den som driver virksomhet, også på likestillingsområdet. Det har liten effekt å fjerne tre skjemaer samtidig som det innføres utvidede forpliktelser og rapporteringskrav på andre områder.

Nytteverdien av nye reguleringer og innrapporteringskrav må være dokumenterbart høyere enn kostnadene av å etterleve dem for næringslivet. Det er ikke dokumentert en slik effekt i høringsnotatet. Departementet «*legger til grunn at forslaget om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet vil kunne gi nytteeffekter for (...)for enkeltpersoner (...), samfunnet (...) [og] personalpolitikk/rekutteringspolitikk i den enkelte virksomhet.*»¹. Det er med andre ord bare en mulighet for at endringene vil ha en positiv effekt, og det er ikke fremlagt dokumentasjon på konkret nytteeffekt som forventes oppnådd.

Videre er vurderingen av kostnadene ved å etterleve de utvidede forpliktelsene tynn. I kapitlet om økonomiske konsekvenser konkluderer departementet med at det er et «åpent spørsmål» om hvilke kostnader forslaget vil pålegge næringslivet.

Virke mener barne- og likestillingsdepartementet burde vurdert hvilken betydning forslagene ville fått for en typisk virksomhet med 20 ansatte.

¹ Høringsnotatet s 67

Regelrådet har vurdert forslaget og har konkludert med at endringene ikke er tilstrekkelig utredet, blant annet fordi kostnadsvirkningene for næringslivet ikke er tilstrekkelig beskrevet. Regelrådet mener at det ikke er godtgjort at målene med forslagene oppnås med en relativt sett lav kostnad for næringslivet. Videre stiller Regelrådet spørsmål ved om deler av forslaget i praksis innebærer en reversering av tidligere forenklingstiltak for «små foretak» etter regnskapsloven.²

Slik Virke leser forslaget vil kostnaden av etterlevelse for næringslivet være høyere enn den dokumenterte effekten på et mer likestilt samfunn og arbeidsliv.

3. VIRKE STØTTER IKKE UTVIDELSE AV AKTIVITETSPLIKTEN TIL VIRKSOMHETER MED 20 ANSATTE

Barne- og likestillingsdepartementet foreslår å utvide anvendelsesområdet for aktivitetsplikten til å gjelde virksomheter med mer enn 20 ansatte i situasjoner der en av partene ber om dette. Det stilles ingen krav om begrunnelse for å bli omfattet av aktivitetsplikten.

En arbeidsgiver som ønsker å iverksette mer omfattende tiltak for å fremme likestilling enn det som er lovpålagt, har anledning til dette i kraft av styringsretten. Den praktiske konsekvensen av å innføre en bestemmelse som gir «en av partene» anledning til å kreve iverksatt tiltak er derfor at arbeidstakerne i virksomheter med mer enn 20 ansatte kan pålegge arbeidsgiveren dette arbeidet uten nærmere begrunnelse.

I høringsnotatet er det ikke redegjort nærmere for hva som ligger i vilkåret «en av partene». Dersom endringen vedtas må lovgiver presisere at det kreves enighet blant flertallet av de ansatte for at virksomheten skal omfattes av aktivitetsplikten, på samme måte som arbeidsmiljølovens bestemmelse om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg forstås i dag.

Dette fremgår blant annet av kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven på arbeidsrett.no, note 6 til arbeidsmiljøloven § 7-1:

«Det er antatt at det på arbeidstakersiden kreves enighet blant flertallet av de ansatte for at det skal opprettes et arbeidsmiljøutvalg etter denne regelen, og at det ikke etableres kun etter et ønske fra enkelte av de ansatte. En arbeidsgiver kan imidlertid ikke motsette seg at det etableres et arbeidsmiljøutvalg dersom det er de tillitsvalgte som krever det.»

I dag er det omtrent 20.000 virksomheter i Norge som har mellom 20 og 49 ansatte. Det er omtrent 9600 virksomheter som har mer enn 50 ansatte og som allerede omfattes av bestemmelsen.³ 35 % av de ansatte jobber på en arbeidsplass med mer enn 50 ansatte og er allerede omfattet av aktivitets- og redegjøringsplikten.

² Regelrådets uttalelse av 2. oktober 2018

³ Tallene er hentet fra SSB sin virksomhetsundersøkelse for 2018

Virke mener at dagens grense på 50 ansatte er fornuftig fordi virksomheter av en slik størrelse har tilstrekkelig med ressurser til oppfølging og gjennomføring av ulike likestillings tiltak, og derfor har de også langt bedre forutsetninger for å drive aktivt likestillingsarbeid enn mindre virksomheter. Det som passer for større virksomheter passer ikke nødvendigvis for små virksomheter.

På bakgrunn av dette mener Virke at aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven kun bør gjelde for virksomheter med 50 ansatte eller mer.

4. VIRKE STØTTER IKKE FORSLAGET OM EN MER OMFATTENDE AKTIVITETSPLIKT, UAVHENGIG AV OM VIRKEOMRÅDET BEGRENSES TIL VIRKSOMHETER MED 20 ELLER 50 ANSATTE.

Departementet foreslår å utvide aktivitetsplikten for virksomhetene som omfattes av denne til også å gjelde:

- Kjønnfordelt lønnskartlegging
- Kartlegging av uønsket deltid
- Plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold

Virke støtter ikke denne utvidelsen av aktivitetsplikten. Dette er delvis begrunnet at arbeidsgivere allerede har forpliktelser etter andre lovbestemmelser som dekker det ønskede formålet, og delvis begrunnet i at disse problemene ikke er av et slikt omfang at det er grunn til å pålegge alle virksomheter med mer enn 20 eller 50 ansatte en plikt til å gjennomføre tiltakene.

I det følgende knytter vi noen merknader til de tre elementene i den foreslåtte utvidelsen.

Rapportering av lønn

Departementet foreslår at arbeidsgivere som omfattes av aktivitetsplikten skal pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne.

I 2016 utgjorde kvinners gjennomsnittlige månedslønn bare 86 prosent av menns lønn.⁴ Årsaken til lønnsforskjellene i det norske arbeidsmarkedet skyldes i hovedsak et kjønnsdelt arbeidsmarked. Kvinner og menn har omtrent samme lønn i samme stilling i samme virksomhet.⁵

I dag har kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet en lovfestet rett til at lønnen deres skal fastsettes uten hensyn til kjønn, og lønnen skal være lik for «samme arbeid eller arbeid av like verdi», jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det må foretas en konkret vurdering for å avgjøre om arbeidet er det samme eller av lik verdi, ut fra f. eks kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren sammenlikner seg med, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 32.

⁴ SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-vedvarer>

⁵ Likelønnskommisjonen (2008)

Dette betyr at arbeidstakerne er vernet mot å bli forskjellsbehandlet på grunn av kjønn ved lønnsfastsettelse, og har rett til innsyn som sikrer at de kan forfølge saken hvis arbeidsgiveren overtrer bestemmelsen.

På denne bakgrunn kan vi ikke se at departementet har holdepunkter for å hevde at «*manglende innsyn i lønnsvilkår er et vesentlig hinder i arbeidet for likebehandling ved avlønning i store deler av arbeidslivet*».⁶

Departementet legger til grunn at det kan lages et «*effektivt og enkelt verktøy til gjennomføringen av lønnskartlegging og for dokumentasjonen av denne til virksomhetens eget bruk*»⁷

Selv om lønnsnivået til den enkelte ansatte er relativt lett tilgjengelig for arbeidsgiver undervurderer departementet hvor mye arbeid som må legges i å lage en oversikt som viser hvilke stillinger som utfører arbeid av «lik verdi» basert på helhetsvurderingen nevnt over. Dette problematiseres ikke i høringsnotatet. Virke viser i den forbindelse til vurderingen departementet gjorde i forbindelse med høringen «[Åpenhet om lønn – lønnstatistikker og opplysningsplikt](#)» i 2012. I Virkes [høringssvar](#) den gang skrev vi følgende:

«Tvistetemaet i likelønnsakene er i all hovedsak om lønnsforskjellene er saklige og, i saker om indirekte diskriminering, om arbeidet har lik verdi. Spørsmålet om det er lønnsforskjeller blir derimot sjelden satt på spissen»

Dersom plikten til å utarbeide lønnsstatistikk skal vedtas, bør det presiseres at det ikke stilles krav om at oversikten skal kunne brukes for å vurdere arbeid av lik verdi. Det motsatte vil medføre vanskelige og arbeidskrevende vurderinger for virksomhetene. Dette redegjør vi nærmere for i høringssvaret fra 2012.

I en virksomhet med 20 ansatte er det ikke gitt at de ansatte jobber i stillinger i klart adskilte kategorier, og flere arbeidstakere kan ha samme tittel i stillingen selv om arten av arbeidet de utfører er svært ulikt. Etter vårt syn vil en oversikt som er enkel å utarbeide mest sannsynlig gi svært lite verdifull informasjon om temaet.

Universitetssektoren nevnes som et eksempel som allerede utarbeider kjønnsdelte lønnsstatistikker. Denne sektoren har en langt mer hierarkisk oppbygning og tydelige skiller mellom ulike stillingskategorier enn det som er normen i privat næringsliv i dag. Et system som fungerer for universitetssektoren vil ikke automatisk fungere i en virksomhet med 20, 30, 40 eller 50 ansatte.

Virke støtter ikke forslaget om å utvide aktivitetsplikten til å omfatte rapportering av lønn etter kjønn fordi kvinner og menn i samme virksomhet allerede har omtrent samme lønn i samme stilling. En utvidelse av aktivitetsplikten krever en langt bedre begrunnelse enn det som fremgår av høringsnotatet.

⁶ Høringsnotatet side 57

⁷ Høringsnotatet side 57

Kartlegge bruken av ufrivillig deltid

Departementet foreslår at arbeidsgivere som omfattes av aktivitetsplikten skal pålegges en plikt til å kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent.

De fleste arbeidstakere jobber heltid. De fleste som jobber deltid gjør det fordi de ønsker det. I 2014 var det 62.000 undersysselsatte i den norske arbeidsstyrken, noe som utgjorde 9 prosent av de deltidsansatte.⁸ Flesteparten av disse jobber kun ufrivillig deltid i en kortere periode. Mange undersysselsatte beveger seg over i en større stilling i løpet av 12 måneder.⁹ Utfordringen med deltidsansatte som ønsker å jobbe mer og er tilgjengelige for dette, er derfor relativt liten. Den foreslåtte utvidelsen av aktivitetsplikten svarer ikke på et reelt problem.

I tillegg er det allerede en del bestemmelser i arbeidsmiljøloven som skal sikre deltidsansatte en større stilling i situasjoner der arbeidsgiveren har et arbeidskraftsbehov. Arbeidsgiveren har alltid en plikt til å informere de ansatte om ledige stillinger, slik at de kan melde sin interesse for dette. Deltidsansatte har en lovfestet fortrinnsrett som gjør at de skal prioriteres før eksterne søkere når arbeidsgiver skal foreta en «ny ansettelse». Fra 1. januar 2019 er denne retten utvidet til også å omfatte deler av den utlyste stillingen. Videre har deltidsansatte rett til å få utvidet stillingsstørrelsen sin i situasjoner der de jevnlig har arbeidet mer enn avtalt arbeidstid over en lengre periode. I tillegg har alle ansatte rett på fleksibel arbeidstid der dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, noe som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere familieliv og arbeid.

I sum gjør disse bestemmelsene at deltidsansatte som ønsker å utvide stillingen sin har en rekke rettigheter i ryggsekken. Erfaringen viser også at de fleste som ønsker større stilling oppnår dette i løpet av 12 måneder.¹⁰

Det foreligger ikke et problem med ufrivillig deltid av et slikt omfang at det rettfærdiggjør å innføre ytterligere forpliktelser for arbeidsgivere på dette feltet. En slik forpliktelse vil være direkte i motstrid til regjeringens ønske om å sikre en bedre balanse mellom det offentliges behov for kontroll og næringslivets behov for forenkling.

Forebygge kjønnsrelatert vold

Departementet foreslår også at arbeidsgivere som omfattes av aktivitetsplikten pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

I høringsnotatet redegjøres det for hvordan kjønnsrelatert vold, herunder vold i nære relasjoner, er et generelt samfunnsproblem. I et arbeidslivsperspektiv er det særlig seksuell trakassering som trekkes frem som et relevant tema. Høringsnotatet viser blant annet til at 7 prosent av kvinner og 2 prosent av menn hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen en gang i måneden eller oftere.¹¹

⁸ Høringsnotatet side 58

⁹ NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget s 75, med videre henvisning til Svalund, Jørgen (2011) Underyssetting og ufrivillig deltid, FAFO-rapport 2011:34

¹⁰ FAFO-rapport 2011:34, Underyssetting og ufrivillig deltid

¹¹ Høringsnotat side 61, SSBs levekårsundersøkelse fra 2016.

Arbeidsgiveren har det overordnede ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet. Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-3 at arbeidstakere ikke skal «*utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden*» på arbeidsplassen. Bestemmelsen i § 4-3 fastslår også at arbeidstakerne, så langt det er mulig skal «*beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre*». Arbeidsgiveren har også en forpliktelse til å forebygge og håndtere trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 13 (6) og 16.

Det er dårlig lovgivningsteknikk å vedta helt eller delvis overlappende forpliktelser i flere ulike lover. Det er allerede en utfordring at regelverket på arbeidslivsområdet er for lite tilgjengelig for den typiske norske arbeidsgiveren. Den foreslåtte utvidelsen vil bidra til å komplisere dette ytterligere.

5. VIRKE MENER REDEGJØRELSESPLIKTEN BØR OPPHEVES

Dagens redegjørelsesplikt oppleves langt på vei som et pliktløp som løses med generelle formuleringer som i realiteten har begrenset verdi. Virke har tidligere gitt uttrykk for at vi mener at positive tiltak som informasjon, spredning av gode erfaringer og kompetanseutviklingstiltak bør erstatte dagens redegjørelsesplikt. Begrunnelsen for dette er primært å bidra til å øke fokuset på aktivitet fremfor rapportering.

På bakgrunn av dette støtter vi ikke forslaget om å innføre en utvidet rapportering om generelt likestillingsarbeid som en del av de lovpålagte rapporteringstemaene i regnskapsloven. Det trengs mindre rapportering, ikke mer.

For nærmere redegjørelse viser vi til vårt [høringssvar](#) om «Forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov» som ble avgitt i 2016.

6. INSPIRASJON FREMFOR LOVPÅLEGG

Som nevnt innledningsvis skjer det mye bra likestillingsarbeid i norsk næringsliv som er et resultat av egne initiativer, og ikke lovpålegg.

Det lønner seg for Norge og den enkelte bedrift å ha høy yrkesdeltagelse av begge kjønn, likestilling og et etnisk og kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Ved vurdering av innføring av nye forpliktelser for næringslivet bør diskusjonen ta utgangspunkt i at det store flertallet av norske arbeidsgivere er seriøse aktører som vil sine ansatte godt, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, familiesituasjon, livssyn, legning mv.

Det er mange tiltak som er bedre egnet for å bidra til positiv endring enn lovpålagt aktivitet og rapportering. Et eksempel på dette er arbeidet både partene i arbeidslivet og myndighetene gjør for å inspirere, veilede og formidle gode eksempler.

Avslutningsvis vil vi nevne våre prioriterte forslag som vil bidra til et mer likestilt arbeidsliv uten å pålegge næringslivet uforholdsmessige byrder:

- Fjern kontaktstøtten.
- Fortsett arbeidet med å innføre løpende barnehageopptak.
- Sikre handlingsrom for å inngå gode lokale avtaler om arbeidstid.
- La LDO være et veiledningsorgan fremfor et kontrollorgan.

- La elevene lære mer om entreprenørskap i skolen og styrke samarbeidet mellom skole og næringsliv.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket
Direktør Politikk og tariff

Anette Pollen
Rådgiver