

**Til
Familie- og kulturkomiteen
Stortinget**



Fellesorganisasjonen (FO)

Høringsmøte 2011

**Kommentarer til Stortingemelding 6, 2010-2011
Likestilling for likelønn
Barne-, likestilling og Inkluderingsdepartementet**

Høringsmøte i Familie og kulturkomiteen på Stortinget 15.2.2011. Stortingsmelding 6 – Likestilling for likelønn

Kommentarer fra Fellesorganisasjonen (FO)

Fellesorganisasjonen (FO) organiserer over 25.000 barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere og velferdsarbeidere. Hovedtyngden av FOs medlemmer arbeider innen offentlige helse- og sosialtjenester. Ca 85 % av FOs medlemmer er kvinner. Likestilling og ikke minst likelønn er viktige politiske målsettinger for FO.

Denne stortingsmeldingen er med på å opprettholde oppmerksomheten på likestilling og likelønn. Det er viktig i seg selv. FO mener at stortingsmeldingen er et godt redskap for å fremme ytterligere likestilling, men den er ikke god nok på tiltakssiden i forhold til likelønn. FO er opptatt av at det må tas et krafttak for å løse verdsettingsdiskrimineringen mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

Stortingsmeldingen peker på to hovedproblemstillinger i forhold til likelønn. Lønnsforskjeller som skyldes brudd på likestillingsloven og lønnsforskjeller som har sammenheng med strukturelle forhold i arbeidsmarkedet. Etter FOs vurdering er det den siste problemstillingen som er viktigst. Likelønn er et verdsettingsproblem i Norge. Det er et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked, kvinnene arbeider i offentlig sektor, menn i privat sektor.

Lønnsstatistikk for alle ansatte, viser at lønnsforskjellen samlet sett mellom kvinner og menn (både heltid og deltid) ble redusert fra 2008 til 2009. Kvinners gjennomsnittlige lønn utgjorde 84,7 prosent av menns i 2009, og etter reviderte tall 83,9 prosent i 2008. Det er minst lønnsforskjeller for de som har kortest utdanning, dvs. de som har grunnskoleutdanning eller videregående skole. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år. Det er viktig at en fortsatt holder stor oppmerksomhet mot likestillingsspørsmålene, men vi får først et likestilt samfunn når lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er fjernet.

Effektiv oppfølging av likestillingslovens § 5

Det er viktig at det arbeides med bedre veiledning og konkretisering, og at flere saker prøves rettslig. Det har betydning for likestilling og likelønn, men dette alene løser ikke likelønnsutfordringene. En skjerping av arbeidsgivernes redegjørings- og aktivitetsplikt og at veilederen konkretiseres ytterligere, er viktige redskap i arbeidet med å få til mer likelønn.

Lønnsstatistikk

Lønnsstatistikk knyttet til kjønn på virksomhetsnivå er viktig i arbeidet for likelønn. FO mener plikten til å utarbeide lønnsstatistikk bør gjelde alle virksomheter, store som små, både offentlige og private virksomheter. I arbeidet for mer likelønn er gjennomsiktighet og dokumentasjon viktige forutsetninger for dette arbeidet.

Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering

Det foreslås en opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering, og at det skal vurderes nærmere hvem som skal regnes som arbeidstakerens representant. I dag har

tillitsvalgte rett til innsyn i lønn i forbindelse med lønnsforhandlinger. FO ser at det er en utfordring knyttet til de uorganiserte, men FO er uenig i at verneombud skal få et utvidet ansvarsområde. Verneombudene har et annet mandat og rolle. FO mener det må være bedre å vurdere om uorganiserte arbeidstakere kan utpeke sine representanter for å ivareta denne oppgaven.

Tredeling av foreldrepermisjonen

FO mener det er viktig at en arbeider for å sikre en bedre fordeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far for å fremme ytterligere likestilling. Vi støtter derfor forslagene om en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen. Kravet om 52 ukers permisjon med lønn bør nå gjennomføres. Målet må være 14 uker til hver av foreldrene og siste tredelen til fordeling mellom foreldrene. Gode permisjonsordninger er svært viktig i likestillingsarbeidet og i arbeidet for likelønn.

Lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn under ammefri

FO støtter regjeringens forslag om å vurdere og lovfeste rett til en time ammefri med lønn for alle. Et slikt forslag legger bedre til rette for å sikre kvinner full lønn i småbarnfasen, og vil bidra til å styrke mors mulighet for yrkesaktivitet også i denne fasen av livet.

Rettighetene ved foreldrepermisjon

FOs erfaring er at mange kvinner diskrimineres i forbindelse med svangerskap og fødsel. Mange diskrimineringssaker er vanskelige å følge opp av ulike grunner. Det er både det bevismessige, samt at mange er redd for at de skal få vansker med å få arbeid igjen dersom de velger å forfølge diskrimineringssaker. Etter FOs vurdering er det viktig å vurdere tiltak for å presisere arbeidstakernes rettigheter i ansettelsesforholdet, under og etter foreldrepermisjon. Vi tror at dette både kan sikres ved å tydeliggjøre diskrimineringsvernet og at partene i arbeidslivet kan ha en viktigere rolle.

Satsning på utradisjonelle utdanningsvalg

Regjeringen har som målsetting å bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrkesvalg gjennom systematisk holdningsskapende arbeid. Det er mange gode grunner til at det er viktig å få til bedre kjønnsbalanse, men i et likestillingsperspektiv mener vi at det aller viktigste er å få bukt med verdsettingsdiskrimineringen av typiske kvinneyrker.

FO støtter tiltakene med hjemmel i forskrift om høyere utdanning om å gi kvinner og menn som er underrepresentert i utdanningen, ekstra poeng ved opptak til høyere utdanning.

Styrket innsats mot ufrivillig deltid

Regjeringen har lagt opp til en opptrappingsplan for å få ned den ufrivillige deltiden. Det er avsatt midler til lokale forsøksprosjekter og til kunnskapsspredning. Dette er viktige tiltak, men FO mener tiden nå er moden til å lovbestemme retten til heltid. Arbeidsmiljøloven bør sikre arbeidstakerne lovmessig rett til heltid. Deltid er et omfattende problem i offentlig sektor og særlig for arbeidstakere som arbeider i skift- og turnusordninger.

I tillegg er det viktig å fortsette bevisstgjøringsarbeidet. Kvinners lønnsutvikling har stor sammenheng med om de deltar på full tid i arbeidslivet. Kvinners valg av deltid gjør at de taper i forhold til karriere, lønn og pensjon.

Tiltak for å fremme likelønn

Den valgte forhandlingsmodellen i Norge er at frontfaget forhandler først og setter rammer for oppgjørene. LO mener at frontfagsmodellen er den viktigste mekanismen for sysselsetting og økonomisk bærekraft, men for å være bærekraftig skal den også gi rammer for hele arbeidslivet. Modellen skal ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter. Skal vi nå målet om likelønn mellom kvinner og menn så må offentlig sektor gis utvidede rammer for oppgjørene.

Når det gjelder likelønn så er det viktig at regjeringen bruker sin makt til å løse ulikelønnen innen offentlig sektor ved å sette av tilstrekkelige rammer til oppgjørene. Regjeringen har et ansvar for at kvinner lønnsdiskrimineres.

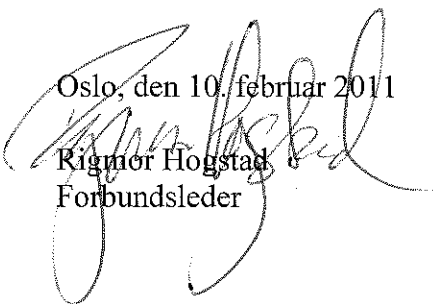
FO har tro på modeller som sikrer overenskomstområder med flertall av kvinner x kroner mer enn øvrige arbeidstakere. Likelønnsutfordringene har mange sider, det er både et lavtlønnsproblem og det er et problem knyttet til verdsetting av typiske kvinneyrker og kvinneutdanninger. Vi erfarer at lavtlønnsproblemen får stor oppmerksomhet. Fra FOs side er det viktig at begge deler løses. Det oppfattes som urimelig at våre utdanningsgrupper har en dårligere livslønnsutvikling enn de med lavere formell kompetanse. Kvinnerike utdanningsgrupper taper på å ta utdanning. Dette er viktige utfordringer som FO vil følge opp videre.

Oppsummering

Stortingsmelding 6, Likestilling for likelønn er et viktig likestillingsdokument. De foreslåtte tiltakene vil alle bidra til et mer likestilt samfunn. Både tredeling av foreldrepermisjon og arbeidet med styrket innsats mot ufrivillig deltid er viktige tiltak. Etter FOs vurdering kan en gå enda lengre, og innføre 52 ukers foreldrepermisjon med tredeling og lovfeste retten til heltid.

FO hadde forventninger til at stortingsmeldingen også skulle gi klarere tiltak i forhold til arbeidet for likelønn. Det er verdsettingsdiskriminering når kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor blir lavere lønnet enn menn med tilsvarende utdanningslengde, kompetanse og ansvar i privat sektor. Denne verdsettingsdiskrimineringen må opphøre. Myndighetene må komme med tiltak som bidrar til å løse likelønnsutfordringene.

Oslo, den 10. februar 2011


Rigmor Hogstad
Forbundsleder