

HØRING - NOU 2008:6 KJØNN OG LØNN - LIKELØNNSKOMMISJONENS FORSLAG TIL TILTAK FOR LIKELØNN MELLOM KVINNER OG MENN

Det vises til brev av 27. mars der departementet ber om Landsorganisasjonen i Norge sine synspunkter til kommisjonens forslag. I departementets brev av 30. juni fikk LO utsatt høringsfristen til 1. oktober.

Innledende bemerkninger

LO ser det som en utfordring at kvinner har lavere lønn enn menn og langt i fra er likestilt i arbeidsmarkedet, på tross av fagbevegelsens prioritering av arbeidet for likestilling mellom kjønnene og likelønn. Vi er enige i kommisjonens konklusjon om at ulikelønn ikke har én årsak, og påpekingen av at det må skje endringer på flere arenaer samtidig for å bryte sirkelen som fører til at lønnsgapet oppstår.

LO vil videreføre sitt arbeid for å fjerne urettferdige lønnsforskjeller, og prioritere arbeidet for å heve de lavest lønte, for likelønn, for at utdanning skal lønne seg og for at realkompetanse skal gis lønnsuttelling.

Kvinner arbeider deltid, har skift/turnus og midlertidig ansettelse oftere enn menn. I tillegg har kvinner mindre innflytelse på sin arbeidshverdag enn menn. Både enkeltvis og sammen, gir dette kvinner en mer utsatt posisjon i arbeids-livet.

Arbeidskraftundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå forteller at 43 % av kvinnene mot bare 13 % av mennene, arbeider deltid. 51 000 av de deltids-ansatte kvinnene er undersysselsatt. De søker lengre arbeidstid uten å lykkes. Hver fjerde kvinne har skift/turnus-arbeid, mot under hver femte mann. Over halvparten av kvinnene i skift/turnus-arbeid har samtidig deltid. 130 000 kvinner mot knapt 90 000 menn er midlertidig ansatt.

Særs utsatt er de ofte yngre kvinnene, som opplever kombinasjoner. Med midlertidig ansettelse i en mindre stilling, er det vanskelig å si nei til merarbeid/ekstravakter på ubekvemme tider på kort varsel. Disse arbeidstakerne mister dermed kontroll over sin fritid, og står nærmest til arbeidsgivers disposisjon døgnet rundt. De trenger den høgere inntekten og ønsker seg et fast, større arbeidsforhold hos arbeidsgiveren. Denne virkeligheten møter våre forbund daglig, for eksempel som Fellesforbundet anfører i hotell og restaurant og reiseliv med midlertidige kontrakter og ansettelser og ofte små stillingsbrøker. Slike arbeidssituasjoner er også utbredt i helsevesen og omsorg. Mønsteret er til stede både i offentlig og privat sektor.

Lovverkets regulering av midlertidig ansettelse er dermed fortsatt viktig for å begrense denne uryddigheten. I tillegg må arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor ta større ansvar.

Særlig innen tjenesteyting frykter vi voksende problemer framover med press nedover på lønns- og arbeidsvilkår, knyttet til innslag av useriøse aktører og bevegelse av arbeidskraft over landegrensene. Myndighetene må fortsatt bidra med tiltak mot useriøsitet, ikke minst er oppfølging gjennom kontrolltiltak viktig framover. Her har vi forventninger til oppfølging av forslag fra Arbeidslivspolitisk råd og Samarbeidskomitèen mot svart økonomi, der partene er representert. Myndighetene bes vurdere å bidra med midler til prosjekter med kvinner i målgruppa. Informasjon om rettigheter til innvandrerkvinnene må ha særlig prioritet.

Deltid er også en mestringsstrategi for kvinner i forhold til arbeid og omsorg, men gir inntektstap og manglende økonomisk uavhengighet. For å realisere retten til heltid og komme ufrivillig deltid til livs, må det offentlige i arbeidsgiverrollen ta tak og redusere omfanget av små stillinger i egen tjeneste-produksjon. Gjennom meklingsresultatet i år er reduksjon av uønsket deltid nedfelt som et mål i KS-området, og et partssammensatt utvalg skal evaluere erfaringen med de siste år virkemiddelbruk her. LO er av den mening at myndighetene må vurdere om lovgivningen på området kan styrkes ytterligere, mellom annet slik at adgangen til skjønnsutøvelse fra arbeidsgivers side (AML § 14 -3) begrenses ved vurderingen av om den deltidsansatte skal få fortrinnsrett. Vi mener videre at tida er inne for endring av lovverket for å sikre kvinnegruppene i tredelt turnus samme arbeidstid som i sammenliknbart helkontinuerlig skiftarbeid. Denne saken har flere ganger vært gjenstand for utredning, nå kreves handling.

I mandatet blei kommisjonen bedt om å drøfte heltid/deltidsproblematikken som en dimensjon for ulikelønn, og også om å analysere i forhold til andre arbeidslivsforhold som eksempelvis jobbtrygghet. Etter vår vurdering er ikke dette fulgt godt nok opp, og kommisjonen har ikke foreslått tiltak. Vi ber om at departementet her trekker inn forslagene våre referert over.

Vi savner også det viktige området kvinner og pensjon, og vil be myndighetene vektlegge kjønnsnøytrale pensjonsytelser.

Virkelighetsbeskrivelsen

I kapittel 3.3 peker kommisjonen på at det er sammenheng mellom kvinners høge yrkesdeltaking og kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, både i Norge og andre skandinaviske land. Tradisjonelle omsorgsoppgaver ivaretas hos oss i arbeidsmarkedet, og det er kvinner som først og fremst fyller disse jobbene. Andre land kan framstå med et mindre kjønnsdelt arbeidsliv, samtidig som omsorgsoppgavene fortsatt ivaretas i familiene utenfor yrkesstatistikken.

Kommunene er den store leverandøren av offentlige tjenester i Norge, og nesten fire av fem tilsatte her er kvinner. Kvinnedominansen i offentlig sektor må imidlertid ikke få oss til å overse at over halvparten av kvinnene i arbeidslivet likevel er å finne i privat sektor¹. Dette kommer ikke eksplisitt fram i kommisjonens beskrivelse, og i tiltakspresentasjonen i kap. 15 skrives det feilaktig ”*som vi så i kapittel 11 arbeider de fleste kvinner i Norge i offentlig sektor*”.

LO's forbund organiserer kvinner på alle nivåer i både offentlig og privat sektor. Både slik det er nedfelt i handlingsprogrammet vedtatt av vår kongress og gjennom de tariffpolitiske vedtak representantskapet gjør foran hvert tariff-oppgjør, er likelønn prioritert. Frontfagsmodellen gir rammer, men det er viktig å merke seg at den gir mulighet for kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Sjøl om andelen lavtlønte kvinner har sunket over tid, er kvinner lavtlønte i større grad enn menn. Kommisjonen mener de fleste lavtlønte kvinner jobber i privat sektor. Det er riktig at det er store grupper kvinner med lavt lønnsnivå innenfor hotell og restaurant, renhold og varehandel i tjenesteyting i det private. Lavere organisasjonsgrad enn i mange andre områder, bidrar her sammen med innslag av useriøse aktører til press nedover i lønn og uryddige forhold. Det er imidlertid også antallsmessig betydningsfulle grupper av lavtlønte kvinner i kommunesektoren. LO arbeider gjennom tariffpolitikken for heving av de lavest lønte og for at utdanning og realkompetanse skal gi uttelling, uavhengig av sektor.

Kommisjonen fokuserer på at de med kortere universitets- og høgskoleutdanning i det offentlige som særlig er kvinner, har lavere lønnsuttelling enn tilsvarende i privat sektor som særlig er menn. Dette bidrar til at kvinners andel av menns lønn i gjennomsnitt for dem med kortere universitets- og høgskoleutdanning er på bare 79,5 %, mot 86,5 % i alt uavhengig av utdanning. Samtidig er det forskjeller områder i mellom i lønnsgap mellom kvinner og menn med kortere universitets- og høgskoleutdanning. I finanstjenester er kvinners lønn som andel av menns med slik

¹ Se eksempelvis yrkesfordelingstall 2007 fra AKU, SSB tabell 8. 549 00 kvinner er i offentlig sektor, nær 48 % av alle sysselsatte kvinner. I grupperingen er helseforetak i offentlig sektor, mens offentlige foretak som Posten og NSB er i privat sektor.

utdanning bare knapt 70 % , mens andelen i skoleverket er nær 98 % . Alt ifølge tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene for 2007.

Kommisjonen mener lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst innenfor privat sektor både på topp og bunn av lønns hierarkiet. Fafo har på oppdrag av LO med lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2005, kommet til et mer differensiert resultatⁱⁱ. Uavhengig av sektor øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med lønnsnivået. For lavere og midlere lønte er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn altså mindre. LO ser dette som en bekreftelse på at tariffpolitikken vår har virket. Ulikhetene er mindre der vår innflytelse på lønnsdanningen er størst.

Fra gjennomgangen av forhandlingsmodellen har vi merket oss at kommisjonen konstaterer at det ikke skjer noen systematisk skjevfordeling av lønnsveksten til fordel for mannsdominerte forhandlingsområder. For perioden 2001 -2005 var det positiv sammenheng mellom kvinneandel og lønnsvekst ifølge kommisjonen. Vi har også merket oss de refererte analyseresultat, som viser størst lønns gap mellom kvinner og menn i områder hvor rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende, og innslaget av individuell lønnsfastsettelse og markedslønn er størst.

Et strukturelt trekk kommisjonen ikke beskriver, er de begrensninger som har vokst fram med hensyn til forhandlingsområdene i offentlig sektor. Sjikt av stillinger er løftet ut både i kommunalt og statlig tariffområde. Kommisjonen ser for eksempel lavt antall kvinnelige ledere som en utfordring, men problematiserer ikke lønnsutviklingen for de mannlige lederne.

Ad kommisjonens gjennomgang av likelønn og forhandlinger i et lengre historisk perspektiv, vil LO bemerke at solidaritetsalternativet for oss ikke medførte en nedprioritering av likelønn og andre hensyn ved gjennomføring av tariffoppgjørene. Som kommisjonen nevner, bekreftes dette i tall for lønns-tilnærming i forhandlingsområdene fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene for perioden. LO minner om at gradering av tillegg etter overenskomstnivå og/eller hvorvidt en hadde lokal forhandlingsrett, var grep i privat sektor i disse årene. I løpet av denne perioden forsøkte LO også en ny modell med tillegg etter individuelt lønnsnivå.

Vi er enig med kommisjonen når den antar at jevn kjønnsdeling i arbeidsmarkedet ville gi langt lavere lønnsforskjell mellom kvinner og menn. I tillegg til ulik fordeling på yrker, bransjer og sektorer som kommisjonen nevner, vil vi ta med ulikhet i arbeidstid, stilling, og reell/formell kompetanse som viktige sider ved kjønnsdelingen i arbeidslivet. De mange dimensjonene illustrerer behovet for

ⁱⁱ Resultatene oppsummeres i figur 1 og 2 vedlagt dette brev.

innsats på et bredt felt. Samtidig er det viktig å identifisere tiltak som kan påvirke flere elementer samtidig. Likere fordeling av innsats mellom kvinner og menn i omsorg utenfor arbeidslivet er en slik nøkkel.

Kommisjonen er med på å bryte ny mark i sin formidling av forskningsresultat som viser at en betydelig del av lønns-gapet mellom kvinner og menn kan forklares med barn. Resultatene kan tilsi at oppimot en tredjedel av dagens lønns-gap har sammenheng til ulik effekt i lønn for kvinner og menn av å ha barn. Ulikt uttaksmønster av foreldrepermisjon er en bakenforliggende årsak.

Våre kommentarer til forslagene fra Likelønnskommisjonens flertall

Folketrygdlovens kapittel 14 endres for å sikre at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen.

LO ser utvidelse av foreldrepermisjonsperioden med full lønn (100 % kompensasjon) til 52 uker, som nødvendig for å realisere en lovpålagt likere deling mellom mor og far (medforelder). Dette for å ivareta mors behov for restitusjon, gi flere muligheter for amming og oppfylle internasjonale forpliktelser. Taket på lønnsinntekt i foreldrepengeordningen må samtidig heves. Ulikelønn forsterkes ofte i familien ved at far er eldre enn mor. Når far tar permisjon vil familieøkonomien oftere rammes av taket i ordningen enn når mor gjør det. Heving av taket vil redusere dette problemet for midlere lønnsinntekter. Tredeling av foreldrepermisjonen har vært gjenstand for et eget arbeid fra vår side som har munnet ut i følgende, helhetlige forslag:

LO vil at:

1. Fedre (medforelder) må fullt ut gis selvstendig opptjeningsrettigheter i forbindelse med foreldrepermisjon og fødselspenger.
2. Fødsels-/foreldrepermisjonen starter ved reell nedkomst. De tre ukene (mer eller mindre) av svangerskapspermisjonen som mor nå må ta før antatt nedkomst omgjøres til legeerklært permisjon (eller lignende) og medregnes ikke totalen med fødsels-/foreldrepermisjonen. Dette medfører en økning i antall uker på foreldrepermisjon på tre uker.ⁱⁱⁱ
3. De seks ukene som er forbeholdt mor av medisinske grunner etter fødsel utvides til åtte uker. Disse åtte ukene mor må ta etter fødsel er medisinsk betinget og holdes utenom i den totale fordelingen.
4. De to ukene omsorgspermisjon (til far eller den som bistår moren) iht AML lovfestes med lønn.
5. Mor skal ha fortrinnsrett til å ta ut sin del av permisjonen fortløpende etter fødsel.
6. Ammefri må lovfestes med lønn.

ⁱⁱⁱ Det er en åpenbar skjevhet i at 3 av 4 kvinner mister verdifulle uker med sitt barn fordi de ikke føder på antatt termin. Kun 1 av 4 føder på termin dato, alle andre taper tid enten i forkant eller etterkant av nedkomst. Derfor mener vi at denne tiden må tas ut av fødselspermisjonen og gis annen status/betegnelse.

7. Det skal legges til rette for amming og/eller pumping på alle arbeidsplasser.
8. Fødselspengene utbetales i ny ordning som 100 prosent lønnskompensasjon i i 52 uker.
9. Tidskontoordningen må utvides og forenkles.
10. Taket på 6 G må heves.
11. Kontantstøtten skal avvikles.
12. Det skal ses nærmere på støtteordningene for foreldre i studier.

100 % lønn i 52 uker.

Mor: (3+) 8 + 15 uker.

Far (medforelder): 15 uker.

Til fordeling: 14 uker.



Det betyr at:

- Mor kan ta ut mellom 23 uker (i overkant av 5 mnd) og 37 uker (8 ½ mnd)
- Far (medforelder) kan ta ut mellom 15 uker (3 ½ mnd) og 29 uker (i underkant av 7 mnd).

Tiltaket er kostnadskrevenende, men har kraft til å lukke mer av lønnsgapet enn kommisjonenes andre forslag. Vi har anslått^{iv} årlige merutgifter for det offentlige til 3 mrd. kroner før heving av taket. Det er lagt til grunn arbeidsgiverfinansiering av pkt 4.

I tråd med beskrivelsen fra kommisjonens side, mener LO at tiltaket over tid vil få stor virkning med hensyn til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Det vil bidra til å rette opp den skjevhet vi i dag har ved at kvinner straffes lønnsmessig for en omsorgsinnsats samfunnet er avhengig av. Forslaget har videre den fordel at det dekker alle deler av arbeidsmarkedet uavhengig av sektor.

Det foreslås at Lov om likestilling mellom kjønnene styrkes, og at Likestillings- og diskrimineringsombudet får økte ressurser.

Vi støtter intensjonen i forslagene, men har noen kommentarer.

Så langt har markedsargumentet i likelønnsaker etter vårt syn vesentlig vært brukt til ugunst for kvinner. LO har merket seg at markedsargumentet i noen saker har vært akseptert av Klagenemnda i rekrutteringssammenheng. Vi vil be departementet følge nøye med om denne praktiseringen kan innebære indirekte diskriminering, jf. lovens § 3.

^{iv} Basis i data i vedlegg 3 i NOU 2008: 6 der tredeling uten utvidelse kostnadsberegnes til 800 millioner kroner per år.

LO ser imidlertid positivt på at nemnda i saker der markedsverdi har vært akseptert som utslagsgivende for lønnsforskjeller, har satt som en forutsetning at slike forskjeller utjevnes over tid. LO ber departementet utdype/understreke dette når det gjelder arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt.

I denne sammenhengen bør også mulige sanksjoner for brudd på aktivitets- og redegjøringsplikten vurderes nærmere.

Vi ser det ikke som hensiktsmessig å generelt unnta mindre virksomheter fra redegjøringsplikt og plikt til å utarbeide lønnsstatistikk. Problemstillinger knyttet til få observasjoner i noen stillingsgrupper etter kjønn, vil kunne opptre og må håndteres uavhengig av virksomhetenes størrelse. Tillitsvalgte må sikres innsyn i lønnsstatistikken for å kunne ivareta sin rolle i arbeidet med likelønn, og informasjonen må forelegges håndhevingsapparatet ved krav om det. På lengre sikt kan en innrapporteringsplikt vurderes.

Vi ser det videre som nødvendig at departementet gjennomgående innarbeider sanksjonsmuligheter i forhold til arbeidsgivere som ikke følger opp sine plikter etter loven.

Arbeidsvurdering kan være et verktøy for å synliggjøre krav til kvalifikasjoner, kvalitet og ansvar i kvinnejobbene. Arbeidsvurdering krever en prosess med deltakelse fra de berørte, og lønsmessige endringer må forankres hos avtalepartene. Dette forhindrer ikke at likestillingsapparatet kan delta gjennom bl.a. å gjøre erfaringer og verktøy kjent på nettet.

LO støtter forslaget om at det tilføres ekstra midler til arbeidet med likelønn.

I vårt høringssvar til rapport fra arbeidsgruppe om felles håndhevingsapparat for diskriminering i 2003, gikk LO i mot felles håndhevingsapparat. Vi mener fortsatt at håndheving og kontroll med lovverk som skal gi vern mot etnisk diskriminering og fremme likestilling mellom kjønnene, best ivaretas av selvstendige og uavhengige organer. Behandlingstida er i dag for lang, jfr omtale i boks 7.6 s. 110 i kommisjonens utredning. LO ber departementet vurdere å gjenopprette ordningen med eget likestillingsombud

Det foreslås et varig lønnsløft^v for utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor på rundt 3 mrd kr år

Forslagsstillerne mener det er en forutsetning at det lages en avtale mellom partene om at offentlig sektor kan ha høyere lønnsvekst enn privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Det advares videre mot å gjennomføre tiltaket uten at det er tilstrekkelige forsikringer mot at utilsiktede konsekvenser oppstår.

LOs erfaring er at det er innen det tariffområdet det iverksettes spesielle tiltak at kompensasjonstiltakene kommer. Særlig gjelder dette der det på lokalt nivå er mulig å gjenopprette relasjoner som har framkommet gjennom sentrale tiltak. Dette er det eksempler på både i privat og offentlig sektor. Det er derfor viktigere å ha kontroll med de områdene der tiltakene settes inn, enn å legge inn urealistiske forutsetninger som i realiteten fordrer bruk av Lønnslov.

Som beskrevet foran gir frontfagsmodellen allerede mulighet for kompensasjon til område/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønns-utviklingen. LO fastslår i vårt handlingsprogram at modellen ikke er opprettholdbar over tid hvis enkelte områder/grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene, inkludert lønnsveksten for funksjonærer og ledere.

All erfaring så langt taler for at press for reetablering av lønnsrelasjoner i privat sektor mest sannsynlig vil oppstå i høyere lønte, mannsdominerte funksjonærstjikt. Som kjent er store deler av lønnsdanningen for disse utenfor det kollektive, sentraliserte forhandlingssystemet. LO ser det som en stor utfordring at arbeidsgiverne ikke tar ansvar for å styre lønnsutviklingen for disse gruppene.

Gjennomføring av lønnsløftet som skissert vil påvirke en lønnsstruktur som er kommet i stand ved forhandlinger mellom partene i offentlig sektor, og således gripe inn i denne. Erfaringsmessig vil det også her oppstå press for reetablering av lønnsrelasjoner, ikke minst innenfor det mer fragmenterte lokale nivået. Etter LOs mening håndteres disse utfordringene best innenfor eksisterende forhandlingsstruktur av partene i offentlig sektor på sentralt og samordnet nivå.

^v Varig tilførsel av 3 mrd kroner i "friske" midler kanalisert til stillingsgrupper med 2/3 innslag av kvinner og kortvarig høyskole- eller universitetsutdanning, er på usikkert grunnlag antatt å kunne minske lønnsgapet mellom kvinner og menn i det offentlige med 1,5 prosentpoeng. Tillegget for de enkelte grupper er tenkt å være større jo større lønnsgap det er innenfor kategorien i utgangspunktet, men skal gå til både kvinner og menn i kategorien. Det er dermed det store antall kvinner i forhold til antall menn som driver den tilnærming man kan få i lønnsgapet. I alt på arbeidsmarkedet antyder beregninger en effekt på ¾ prosentpoeng i lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Det er i forhandlinger mellom partene målgruppene for et løft må konkretiseres, og midler fordeles. LO er opptatt av at partene identifiserer hvilke kvinnedominerte grupper som trenger et lønnsløft, og vil kreve at lavtlønte kvinner må inkluderes i et likelønnsløft. Vi kan ikke akseptere at en i utgangspunktet begrenser målgruppen til dem med kort formell høgskole- og universitetsutdanning. Det er likevel grunn til å påpeke at for eksempel sosionomer og barnevernspedagoger har kommet dårligere ut enn enkelte andre med tilsvarende utdanning.

Fafo har foretatt enkle beregninger for LO av lønnsløft i form av kr 6- per time^{vi} for kvinner og menn i stillinger med 2/3 eller flere kvinner, uavhengig av individuell utdanningsbakgrunn. Ut fra lønnsstatistikk for 2005 fra Statistisk sentralbyrå får vi et gjennomslag i lønnsgapet i alt på 1 prosentpoeng til en kostnad på om lag 3,7 mrd kroner. Innen områdene er tilnærminga størst for kommunesektoren (1,5 prosentpoeng), mens effekten er om lag den samme i stat og helseforetak (1,2 prosentpoeng).

Med påpekingene vi har gjort over, stiller LO seg positiv til tiltak for å oppnå en bedre lønnsutjamning mellom kvinner og menn. Først og fremst må dette gjøres innenfor de ordinære økonomiske rammene i lønnsoppgjørene. I tillegg er LO åpen for at rammene for oppgjørene i offentlig sektor kan økes for å gi kvinnegrupper i offentlig sektor som har blitt liggende etter i lønnsutviklingen noe større tillegg. Dette forutsetter en sterk prioritering av kvinnedominerte grupper også fra arbeidsgiversiden, slik at den ønskede effekt oppnås. Offentlige arbeidsgivere må også endre sin holdning til lokal forhandlinger. Gjennom bindende avtaler og sterke begrensninger i omfanget av lokal lønnsdannelse både ved tilsetninger og ved de årlige forhandlinger, må det sikres at effekten av tiltakene får en varig verdi. Denne effekten må belegges over tid med statistikk utarbeidet i beregningsutvalg med partsrepresentasjon.

LO tar ikke nå stilling til omfanget av slike økte rammer, men mener effekt og ressursbruk på dette må ses i sammenheng med andre tiltak.

Partene i privat sektor anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter

Forslaget synes mindre gjennomarbeidet fra kommisjonens side. Det vises til omprioritering innenfor dagens rammer fra manns- til kvinnedominerte grupper. Vi må nevne noen begrensninger her. For det første er det i privat sektor et innslag av mannsdominerte høglønnsgrupper uten sentralisert lønnsdannelse, som ikke fanges opp. For det andre er virksomhetenes økonomiske bæreevne en ramme for oppgjørene, som berører muligheten i forhold til store kvinnerike lavlønnsgrupper.

^{vi} I samme størrelsesorden som tillegg for skoleverket i kommisjonens eksempel .

For det tredje er det krevende å få arbeidsgiversida med på denne form for prioritering.

Det kommisjonen betegner som ”svensk modell”, innebar mer til fordeling i områder med mange lavlønte kvinner på tvers av sektor. Som påpekt tidligere, gir også frontfagsmodellen mulighet for kompensasjon til område/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det er i Norge også utviklet garantiordninger i privat sektor. De utløser tillegg ”automatisk” når avstanden til generell lønnsutvikling blir for stor, og kommer lavtlønte kvinner som eksempelvis renholdere til gode.

Måten å kanalisere tillegg på har vært og vil forbli en del av vurderingen ved hvert tariffoppgjør i LO. Dette gjelder også utforming i retning av ”svensk modell”. LO`s viktigste bidrag til likelønn vil være videreføring av vår tariffpolitikk med vekt på sentrale forhandlinger. Det er bare slik vi når de kvinnerike lavlønnsområdene uten lokal forhandlingsrett.

Forslag om tariffestet rett til lønnstillegg for fraværende i foreldrepermisjon

I årets tariffoppgjør reiste LO krav om at også foreldre i permisjon skal ivaretas i lokale lønnsforhandlinger. Med dagens permisjonsmønster er dette særlig viktig for å motvirke at kvinner taper lønnsmessig. Forhandlings- og meklingsresultatene innebærer gjennomgående et viktig skritt for å sikre tarifferte rettigheter her.

Rekruttering av kvinner til ledende stillinger

Vi ser det som viktig at et siktemål også er å *beholde* kvinner i ledende stillinger, og mener tiltak for å utvikle lederrollen med hensyn til arbeidsbetingelser og forventninger også skal støttes. Midler må kunne kanaliseres til partene som i stor grad har struktur for slike prosjekter.

Dette er det eneste forslaget fra kommisjonen som direkte adresserer det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det retter seg mot et sjikt der kjønnskjevheten blir svært tydelig, men kjønnsdelingen er bredt til stede fra barnehage, til utdanning, på arbeidsplassene og endelig i pensjonistårene. Bedre kjønnsbalanse på alle nivå er et mål for LO.

Vi vet at kjønnsidentiteten hos barn formes mellom 2 – 7 år. Derfor er det svært viktig at kjønn og sosialisering i et kjønnsperspektiv har fokus i barnehage og grunnskole. Førskolelærere, barne- og ungdomsarbeidere, sosionomer, verne-pleiere, barnevernspedagoger, lærere og andre som jobber aktivt med barn, må få tilstrekkelig opplæring i, kunnskap om og bevissthet rundt kjønn og sosialisering. På lengre sikt,

tror vi, dette også kan hjelpe på det sterkt kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalget vi har i Norge.

I grunn- og videregående skole må rådgivningen for utdannings- og yrkesvalg bedres.

Arbeidet for å få anerkjent fagutdanning også i kvinneyrker er heller ikke fullført. Vi står dertil foran nye løft for å få kvinneyrker med i etter- og videreutdanning, ref f.eks dagens skjeve finansiering av fagskolene.

Med finansiering fra Hovedorganisasjonenes Fellestiltak er to av våre forbund med i prosjektet ”Jenter i Bil og Elektro”. Målet er å få til en bedriftsutvikling slik at mange flere kvinner velger elektrofag og bilfag og senere *blir i* disse yrkene.

Vi mener at det er behov for et prosjektsekretariat på siden av eller som en paraply over kommisjonens ledelsestiltak, som kan kanalisere midler til tiltak for å bryte opp det kjønnsdelte arbeidslivet bredt og spre kunnskap fra disse. Rekruttering av menn til tradisjonelle kvinneyrker hører også med her. Vi ser det som hensiktsmessig med en aktivitet over tid der det også tilligger sekretariatet å tallbelegge utviklingen med hensyn til utdannings- og yrkesdeling etter kjønn i Norge. Etter- og videreutdanning må være med, og det må vektlegges hvordan kompetansebygging for dem som allerede er i arbeidslivet kan bidra til mindre kjønnsdeling.

Avslutning

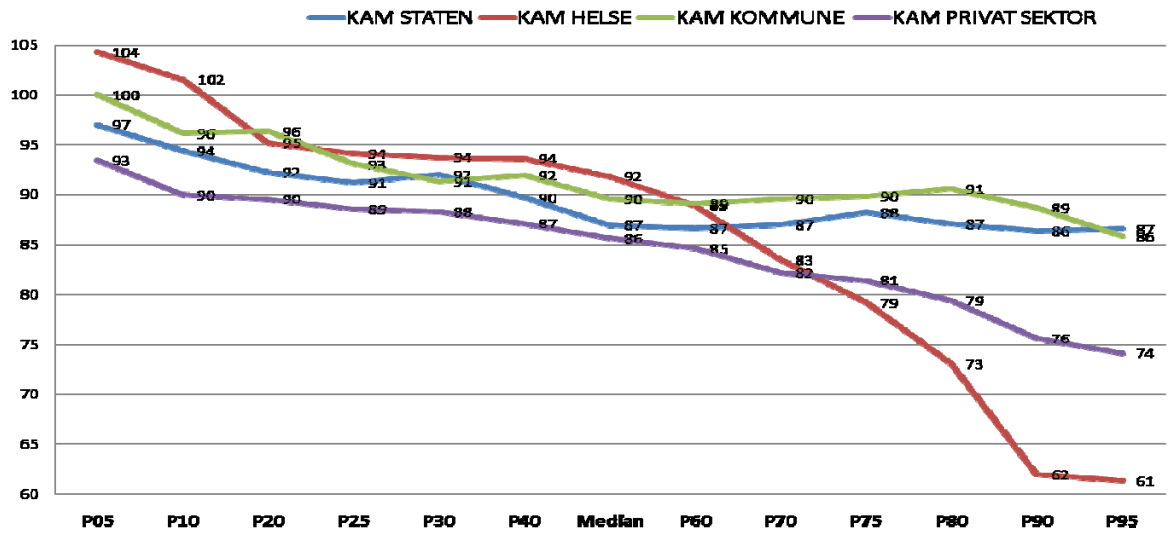
Som beskrevet er ulikelønn sammenvevd med ulikhet mellom kvinner og menn på mange arenaer. Forslaget om forbedret foreldrepermisjon er et helhetlig grep, som kan forene interesser på tvers av sektor og bidra til grunnleggende endring av lønnsforholdet mellom kvinner og menn over tid. Tiltak for å redusere deltid blant kvinner og avvikling av kontantstøtten, er imidlertid samtidig nødvendig for at ikke dagens skjeve mønstre skal bite seg fast i noen grupper.

Oppsummert er LOs offensive strategi for utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn:

1. Utvidet foreldrepermisjon til 52 uker, med styrking av fars (medforelders) selvstendige rettigheter.
2. Rett til heltid – deltid en mulighet. Styrke retten til heltid gjennom lovendringer og ansvarliggjøring av arbeidsgiverne, både i privat og offentlig sektor.
3. Likestilling av tredelt turnus og sammenliknbart helkontinuerlig skiftarbeid i forhold til arbeidstid.
4. Forsterket innsats fra myndighetene mot sosial dumping og useriøse arbeidsgivere, med kvinner som særlig målgruppe.
5. Økte rammer for oppgjørene i offentlig sektor kan brukes for å gi kvinnegrupper som har blitt liggende etter i lønnsutviklingen noe større tillegg.
6. Gjennom sentrale forhandlinger og forbedret treffsikkerhet for virkemidler i forhold til likelønn og lavlønn, sikre kvinners lønnsutvikling i privat sektor. Arbeidsgiverne må bidra positivt for likelønn, ikke minst i forhold til de mannlige, høgere lønte funksjonærenes og ledernes lønnsutvikling.
7. Det må iverksettes en rekke tiltak for å utligne kjønnsdelingen i utdanning og yrkesliv. Tilgang til etter- og videreutdanning og uttelling for kompetanse må styrkes innenfor flere kvinnedominerte yrkesgrupper.
8. Lov om likestilling mellom kjønnene styrkes gjennom bl.a. pålegg om utarbeidelse av lønnsstatistikk som også tillitsvalgte får tilgang til, og det opprettes et eget likestillingsombud.

En gjennomføring av denne strategien krever at myndigheter og arbeidsgivere også viser vilje til å prioritere disse satsningsområdene. Den norske tradisjonen for trepartssamarbeid tilsier at det er mulig å få til.

Vedlegg



KAM fordeling hele Arbeidsmarkedet

