



Innst. 299 S

(2010–2011)

**Innstilling til Stortinget
fra familie- og kulturkomiteen**

Meld. St. 6 (2010–2011)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om likestilling for likelønn

Innhold

		Side			Side
1.	Sammendrag	5			
Del I	Innledning	5			
1.1	Regjeringens mål: Utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn .	5	1.9.4	Opplysninger om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering	12
1.1.1	Likestilling i det norske velferds-samfunnet	5	1.9.4.1	Vurdering av behovet for opplysningsplikt	12
1.1.2	Fortsatt lønnsforskjeller	6	1.9.4.2	Regjeringens tiltak	13
1.1.3	Arbeid av lik verdi	6	1.10	Mer likestilte foreldre	14
1.1.4	Et politisk tilbakeblikk	6	1.10.1	Endringer i foreldrepermisjonen	14
1.1.5	Regjeringens politiske plattform	6	1.10.1.1	Dagens foreldrepengeordning	15
1.1.6	Regjeringens strategi	7	1.10.1.2	Styrking av fedres rettigheter	15
1.6.1.1	Effektiv oppfølging av retten til likelønn	7	1.10.1.4	Likelønnskommisjonens forslag (NOU 2008:6)	15
1.1.6.2	Mer likestilte foreldre	7	1.10.1.5	Vurdering av behovet for tredeling ...	16
1.1.6.3	Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid .	7	1.10.1.6	Ulike grupper fedre uten uttaksrett ...	16
			1.10.1.7	Regjeringens tiltak	16
			1.10.2	Rett til lønn ved ammefri	17
			1.10.2.1	Vurdering av behovet for å sikre inntekt ved ammefri	17
Del II	Bakgrunn	7	1.10.3	Regjeringens tiltak	17
1.2	Tidligere utredninger og meldinger ...	7	1.10.4	Rettigheter ved foreldrepermisjon ...	17
1.3	Lønns- og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn	8	1.10.4.1	Vurdering av behovet for presisering av rettigheter	17
1.4	Kvinner og menn i arbeid	8	1.10.4.2	Regjeringens tiltak	18
1.4.1	Oppsummering	8	1.11	Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid	18
1.5	Kjønnsdelte utdanningsvalg	9	1.11.1	Bryte tradisjonelle valg i utdanning og arbeid	18
1.5.1	Oppsummering	9	1.11.1.1	Regjeringens mål	18
1.6	Arbeid og familie.....	9	1.11.1.2	Erfaringer med mange virkemidler ...	18
1.6.1	Oppsummering	9	1.11.1.3	Videre arbeid for bedre kjønnsbalanse i utdanning	19
1.7	Forklaringer til lønnsforskjellene	9	1.11.2	Styrket innsats mot ufrivillig deltid ..	20
1.7.1	Oppsummering	9	1.11.2.1	Regjeringens mål	20
Del III	Rettsregler av betydning for likelønn	10	1.11.2.2	Ufrivillig deltidsarbeid	20
1.8	Rettsregler av betydning for likelønn	10	1.11.2.3	Regjeringens videre innsats mot ufrivillig deltid	20
Del VI	Regjeringens tiltak	10			
1.9	Effektiv oppfølging av retten til likelønn	10	2.	Komiteens merknader	20
1.9.1	Ombudets håndheving og veiledning	10	2.1	Innledning	20
1.9.2	Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt	10	2.2	Lønns- og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn	22
1.9.3	Lønnsstatistikk på virksomhetsnivå ..	11	2.3	Kvinner og menn i arbeid	24
1.9.3.1	Lønnsstatistikker som del av aktivitets- og redegjørelsesplikten	11	2.4	Effektiv oppfølging av retten til likelønn	25
1.9.3.2	Likelønnskommisjonens forslag (NOU 2008:6)	11	2.5	Mer likestilte foreldre	26
1.9.3.3	Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009:14)	11	2.6	Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid	28
1.9.3.4	Vurdering av behovet for statistikker på virksomhetsnivå	11	3.	Forslag fra mindretall	29
1.9.3.5	Regjeringens tiltak	11	4.	Komiteens tilråding	30



Innst. 299 S

(2010–2011)

Innstilling til Stortinget fra familie- og kulturkomiteen

Meld. St. 6 (2010–2011)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om likestilling for likelønn

Til Stortinget

1. Sammendrag

Del I Innledning

1.1 *Regjeringens mål: Utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn*

Det er et mål for regjeringen å redusere dokumenterte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Regjeringen arbeider for å hindre lønnsdiskriminering og for å fremme like muligheter i arbeidslivet.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn berører to problemstillinger. Den første er de lønnsforskjellene som skyldes brudd på bestemmelsen i likestillingsloven. Den andre er de lønnsforskjellene som har sammenheng med strukturelle forhold i arbeidsmarkedet, noe som i dag er hovedutfordringen i arbeidet for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

I meldingen tar regjeringen utgangspunkt i Likelønskommisjonens utredning NOU 2008:6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn og den offentlige høringen av utredningen.

I meldingen belyses lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og årsaker til dette. Videre gjøres det rede for regjeringens virkemidler og tiltak for utjevning av lønnsforskjellene. Meldingen tar opp tre hovedtema: retten til likelønn etter likestillingsloven, forholdet mellom familieliv og arbeidsliv og det kjønnsdelte arbeidslivet. Regjeringens virkemidler knyttet til disse tre temaene endrer ikke de grunnleggende forutsetningene for lønnsdannelsen i det norske arbeidslivet.

1.1.1 LIKESTILLING I DET NORSKE VELFERDS-SAMFUNNET

Regjeringen fører en politikk som bygger på likeverd og likestilling mellom kvinner og menn. Regjeringen vil legge til rette for like muligheter for kvinner og menn i arbeidslivet, ved at egen inntekt gir grunnlag for selvforsørgelse for alle. Kvinner og menn bør på like fot dele ansvar og omsorg for barna i familien.

For å bidra til en slik samfunnsutvikling har regjeringen satt seg høye mål, og legger til grunn en arbeidslivspolitikkk hvor likestilling og likelønn står sentralt. Likelønn og utjevning av lønnsforskjeller er viktige mål for inntektspolitikken.

Norge har høy yrkesdeltakelse og jevn inntektsfordeling, omfattende velferdsordninger og store investeringer i utdanning. Det er et utstrakt samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Sammen med en politikk for utjevning og like muligheter har dette lagt til rette for et samfunn basert på samvirke og tillit. Levestandarden er høy. Kvinners økte deltakelse i arbeidsmarkedet fra begynnelsen av 1970-tallet har bidratt vesentlig til veksten i arbeidsstyrken og verdiskapingen og den økonomiske veksten i Norge. Verdien av det norske folks arbeidskraft og kunnskap er mange ganger større enn verdien av oljeformuen. Den nåværende og fremtidige arbeidsinnsatsen utgjør mer enn tre firedeler av nasjonalformuen. Det er arbeidskraften som er grunnlaget for vår velferd.

En demografisk utvikling med høy fødselsrate er viktig for velferd og verdiskaping. Norge har en av de høyeste fødselsratene i den industrialiserte delen av verden, kombinert med høy sysselsetting blant kvinner. Dette er et resultat av gode velferdsordninger og en langsiktig politikk for at kvinner og menn skal kunne kombinere arbeid og familie.

Regjeringen har oppnevnt et offentlig utvalg som skal utrede norsk likestillingspolitikk. Målet med utredningen er å legge grunnlaget for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for fremtiden. Utredningen skal gjennomføres i et livsløps-, klasse- og etnisitetsperspektiv, og sammenhengen mellom perspektivene skal drøftes. Utvalget skal legge frem sin utredning august 2012.

1.1.2 FORTSATT LØNSFORSKJELLER

Til tross for en relativt jevn inntektsfordeling i befolkningen har kvinner i gjennomsnitt vesentlig lavere inntekt enn menn.

Spørsmål knyttet til lønnsforskjeller dreier seg om forskjeller i timelønn. Kvinner har i gjennomsnitt en lavere timelønn enn menn, og kvinners timelønn utgjør om lag 85 prosent av menns. Dette bildet er ganske stabilt, selv om det har vært en svak positiv utvikling det siste tiåret.

Kvinner har investert betydelig i utdanning, og har i et kvart århundre vært i flertall ved universiteter og høyskoler. Sysselsettingen blant kvinner er nesten like høy som blant menn. Utdanning og yrkesdeltakelse har likevel ikke ført til at lønnsforskjellene er blitt borte.

Lønnsforskjellene følger det kjønnsdelte arbeidslivet. Ungdom er fortsatt tradisjonelle i sine yrkesvalg. Kvinner arbeider mye deltid. Familiene er mer likestilte, men fortsatt er det en tradisjonell arbeidsdeling i mange familier. Alle disse faktorene påvirker kvinners yrkesdeltakelse og økonomi. Noe av lønnsforskjellene kan også skyldes lønnsdiskriminering og ulik verdsetting av kvinners og menns arbeid.

1.1.3 ARBEID AV LIK VERDI

Med likelønn menes at lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn. Spørsmålet om likelønn er først og fremst knyttet til retten til lik lønn for arbeid av lik verdi. Arbeid av lik verdi er et mer omfattende begrep enn likt arbeid. I 1951 vedtok ILO en konvensjon om lik lønn for arbeid av lik verdi som har vært retningsgivende for den norske lovgivningen og EU-retten om likelønn.

Likestillingsloven gir et vern mot diskriminerende lønnsfastsettelse. Lovens bestemmelse om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi gjelder mellom arbeidstakere ansatt i samme virksomhet.

Spørsmålet om likelønn dreier seg imidlertid om noe mer enn likestillingslovens regler. Målet er et arbeidsliv uten systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene.

1.1.4 ET POLITISK TILBAKEBLIKK

Likelønn er et politisk krav som har fulgt utviklingen i den generelle politikken for likestilling mel-

lom kvinner og menn. Temaet har jevnlig vært på den politiske dagsorden i over hundre år. Offentlige myndigheter, arbeidslivets parter og kvinneorganisasjoner har vært sentrale aktører.

Det er gjennomført flere offentlige utredninger om likelønn, og det er stort sett konsensus om det urimelige ved lønnsforskjeller betinget av kjønn. Det ble tidlig formulert ambisiøse mål. Retten til likelønn og et forbud mot direkte og indirekte lønnsdiskriminering ble lovfestet i likestillingsloven i 1978.

I St.meld. nr. 70 (1991–1992) Likestillingspolitikk for 1990-åra skrev regjeringen Brundtland III at de viktigste uløste problemene var likelønn og likestilt omsorg. Regjeringen tok til orde for at en effektiv likelønnspolitikk må fremme lik lønn for arbeid av lik verdi uansett arbeidstakers kjønn, ikke bare lik lønn for helt eller tilnærmet likt arbeid. Utvikling av virkemidlene i likelønnsarbeidet ble etterlyst. Det ble samtidig slått fast at det vesentligste arbeidet må utføres på arbeidsplassene og gjennom partene i arbeidslivet og deres organisasjoner.

Regjeringen Brundtland III oppnevnte Arbeidsvurderingsutvalget som i NOU 1997:10 la frem forslag om arbeidsvurdering som metode for likelønn mellom kvinner og menn. Utvalget foreslo endringer i likestillingsloven om sammenlikninger på tvers av fag og tariffgrenser. Slike endringer ble vedtatt i 2002.

I sin politiske plattform 2005–2008 sa regjeringen Stoltenberg II at den ville oppnevne en likelønnskommissjon. Kommisjonen ga i NOU 2008:6 Kjønn og lønn en samlet beskrivelse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, drøftet ulike årsaker til lønnsforskjellene, og la frem forslag til tiltak.

Likelønnskommisjonen ga et viktig bidrag til å forstå hva de kjønnsbaserte lønnsforskjellene skyldes og hvordan de kan motvirkes. Kommisjonen konkluderte med at problemet ulikelønn mellom kvinner og menn ikke har én løsning, og foreslo tiltak på flere felt. Ifølge kommisjonen kan lønnsforskjellene relateres til ulike forhold, som et kjønnsdelt arbeidsliv, diskriminering på arbeidsplassen, kvinners tilknytning til arbeidslivet og fordeling av omsorgsoppgaver i hjemmet.

Partene i arbeidslivet har spilt en viktig rolle i arbeidet for likelønn. Likelønns spørsmålet har vært og er på dagsordenen i de kollektive lønnsforhandlingene. Lønnsoppgjørene har betydning for fordeling av lønn og inntekt mellom kvinner og menn.

1.1.5 REGJERINGENS POLITISKE PLATTFORM

I den politiske plattformen til regjeringen Stoltenberg II er likelønn og utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn et viktig mål for inntektspolitikken. I plattformen fastholder og understreker

regjeringen at lønnsoppgjørene er partenes ansvar og at den norske lønnsfastsettelsesmodellen ligger fast.

Debatten om å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn dreier seg mye om grenseoppgangen mellom myndighetenes ansvar og partenes ansvar. Lønnsdannelsen skal skje gjennom frie forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Regjeringen vil ikke svekke det norske systemet for lønnsdannelse. Det hindrer ikke at myndigheter og regjering tar ansvar på sine områder.

Denne stortingsmeldingen er ikke en melding om lønnsoppgjørene, men om andre politiske områder som er av stor betydning for å oppnå likelønn.

1.1.6 REGJERINGENS STRATEGI

Regjeringens arbeid for å utjevne kjønnsbaserte lønnsforskjeller er knyttet til tre hovedstrategier:

- Effektiv oppfølging av retten til likelønn. Virkemidler som bidrar til effektiv oppfølging og håndheving av likestillingsloven for å hindre lønnsdiskriminering.
- Mer likestilte foreldre. Virkemidler som bidrar til at kvinner ikke taper karriere- og lønsmessig på graviditet, fødsel og omsorgsoppgaver for barn.
- Kjønnbalanse i utdanning og arbeid. Virkemidler som vil bidra til å redusere ufrivillig deltid og bedre kjønnbalanse i utdannings- og yrkesretninger.

1.6.1.1 Effektiv oppfølging av retten til likelønn

Likestillingsloven sier at kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet har rett til lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. De største utfordringene med hensyn til retten til likelønn ligger i oppfølgingen av gjeldende regler, snarere enn i et behov for å skjerpe kravet om likelønn.

Målet er å sikre en effektiv oppfølging av likestillingslovens forbud mot lønnsdiskriminering og retten til likelønn.

En effektiv likelønnsbestemmelse forutsetter åpenhet om lønn og lønnsbetingelser på arbeidsplassene. Større åpenhet om hva de ansatte i virksomheten tjener vil synliggjøre lønnsforskjeller, gjøre det enklere å finne treffende tiltak for likelønn og motvirke konkrete tilfeller av lønnsdiskriminering. Regjeringen foreslår derfor nye regler som skal skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassene.

Regjeringen vil sikre at man får frem lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå, og en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering.

1.1.6.2 Mer likestilte foreldre

Kvinner får en svakere lønsmessig utvikling når de får barn. Dette henger sammen med at det er kvinner som tar lengst foreldrepermisjon og at dette fraværet påvirker lønnsutviklingen. Regjeringen ønsker derfor at foreldre deler foreldrepermisjonen mer likt. Dette vil bidra til større grad av likestilling i omsorgsarbeidet i hjemmet og mer likhet mellom kvinner og menn i hvordan de tilpasser seg arbeidsmarkedet.

Regjeringen drøfter en mer likestilt foreldrepengeordning gjennom en tydeligere tredeling av permisjonstiden. En mer likestilt ordning vil styrke fedres omsorgsrolle og øke fedres uttak av foreldrepenger.

Regjeringen vil sikre kvinner rett til lønn under ammeferie for å legge til rette for at mødre kan komme tidligere tilbake til arbeidet og at fedre kan ta lengre permisjon.

Regjeringen ønsker også å hindre at arbeidstakere får svekkede ansettelsesvilkår og dermed svakere lønnsutvikling på grunn av foreldrepermisjon.

Regjeringen vil vurdere en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen, rett til lønn under ammeferie og behovet for presisering av rettigheter under og etter foreldrepermisjon.

1.1.6.3 Kjønnbalanse i utdanning og arbeid

Norge har et kjønnsdelt arbeidsliv hvor kvinner og menn i stor grad arbeider i hver sine bransjer og yrker. Grunnlaget for yrkesvalg legges i utdanningen. Mange kvinner arbeider deltid, og en del av disse ønsker høyere stillingsbrøk. Lønnsforskjellene følger det kjønnsdelte arbeidslivet, og det er sammenheng mellom mye deltidsarbeid i kvinne-dominerte yrker og lavt lønnsnivå.

Regjeringen vil arbeide videre for en bedre kjønnbalanse i utdanning og redusert omfang av ufrivillig deltid.

Del II Bakgrunn

1.2 Tidligere utredninger og meldinger

Det er tidligere lagt frem flere utredninger og meldinger som omtaler kjønnsbaserte lønnsforskjeller, det kjønnsdelte arbeidslivet og forskjeller i inntekt og arbeidstid.

Den første offentlige utredningen etter likelønnskomiteen som ble nedsatt i 1949, er Arbeidsvurderingsutvalget. NOU 1997:10 Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn la frem en analyse av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og oversikt over lovgivning, internasjonale forpliktelser og tiltak og virkemidler som er satt i verk. Utvalget ga anbefalinger og retningslinjer for bruk av arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn.

En ny omfattende utredning kom med Likelønns-kommisjonens NOU 2008:6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn. Den gir en grundig beskrivelse av fakta, analyser og setter lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i en historisk og teoretisk kontekst. Utvalget la frem konkrete forslag til tiltak for å minske timelønns-gapet og beregninger for økonomiske og administrative konsekvenser.

Andre relevante utredninger er NOU 2004:29 Kan flere jobbe mer? og NOU 2008:17 Skift og tur- nus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, som tar opp kvinners og menns arbeidstid og deltid. Likelønn er også tema i Diskrimineringslovutvalgets NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern. I 2009 sendte Barne- og likestillingsdepartementet ut på høring et notat om rett til lønn under omsorgsper- misjon og ammeferie.

I arbeidet for likestilling i arbeidslivet er det nød- vendig å se på menns rolle i det kjønnsdelte arbeids- livet og i familien. Tiltak rettet mot menn på disse områdene, har betydning også for kvinners yrkesak- tivitets og utjevning av lønnsforskjeller mellom kvin- ner og menn. I meldingen omtales derfor også Mannspaneletts innspill og St.meld. nr. 8 (2008– 2009) Om menn, mansroller og likestilling.

Kvinnepanelet leverte sin rapport i 2010. I rap- porten drøftes blant annet kvinner, arbeidsliv og lønn, med konkrete forslag til tiltak. Noen av panelets for- slag er løftet inn i denne meldingen.

For nærmere gjennomgang av ovennevnte mel- dinger og utredninger vises det til Meld. St. 6 (2010– 2011).

1.3 Lønns- og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn

En rekke forhold påvirker kvinners og menns inntekt og lønn. Inntekt er et videre begrep enn lønn. Lønn er betaling for utført arbeid i et ansettelsesfor- hold. For de fleste personer er lønn den viktigste inn- tektskilden, det vil si den inntektsformen som utgjør den største andelen av samlet inntekt. Andre inn- tektskilder er kapitalinntekter, næringsinntekter og overføringer fra det offentlige, for eksempel barne- trygd, arbeidsledighetstrygd, bostøtte og andre ytel- ser fra det offentlige.

Spørsmålet om likelønn og forbudet mot lønns- diskriminering dreier seg om forskjeller i lønn. Mel- dingen gir likevel som en generell ramme en kort beskrivelse av inntektsforskjellene mellom kvinner og menn. Det vises her til meldingens kapittel 3.

1.4 Kvinner og menn i arbeid

Et arbeidsliv der alle kan delta er et mål for regje- ringen. I dette ligger et mål om at kvinner deltar på linje med menn. Høy sysselsetting og effektiv bruk

av arbeidskraften er en forutsetning for vekst, velferd og god utvikling av norsk økonomi. Høy sysselset- ting blant kvinner er en viktig del av dette bildet. Dette krever blant annet en effektiv offentlig sektor, og det er over tid bygd ut en rekke velferdsordninger som legger til rette for at både kvinner og menn skal kunne kombinere familieliv og yrkesliv.

Deltakelsen i arbeidslivet har stor betydning for økonomisk fordeling og levekår, og lønnet arbeid er den viktigste inntektskilden for de fleste. Arbeid gir den enkelte økonomisk selvstendighet og er et vesentlig virkemiddel for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn. Lønnsarbeid er også inngangsbil- letten til en rekke goder. Mange av trygdeordningene er knyttet til mottakers inntekt som yrkesaktiv, det gjelder blant annet alderspensjon, uførepensjon og foreldrepenger.

Regjeringen legger stor vekt på å videreføre de sentrale trekkene ved den norske velferdsmodellen. Universelle inntektssikringsordninger og et bredt offentlig tilbud av tjenester, som blant annet barnehage, velferdsordninger for familien og utdanning, er noen nøkkelfaktorer. Denne måten å organisere sam- funnet på har bidratt til høy yrkesaktivitet blant kvin- ner og økonomisk vekst.

Kvinnens og menns deltakelse i arbeidslivet er forskjellig. I meldingens kapittel 4 gis en oversikt over sysselsettingen blant kvinner og menn, utbredel- sen av deltidsarbeid og kjønnsdelte yrkesvalg. En kort omtale av sysselsetting blant innvandrerkvinner og -menn er også tatt med.

1.4.1 OPPSUMMERING

Sysselsettingen blant kvinner er høy og nesten på samme nivå som menns sysselsetting. Arbeidsledig- heten er lav i Norge, både for kvinner og menn. Kvin- ner har noe lavere ledighet enn menn og er ikke i samme grad utsatt for konjunktursvingninger.

Kvinnens deltakelse i arbeidslivet er likevel bety- delig lavere enn for menn, da mange kvinner arbeider deltid. Sammenliknet med andre land har Norge høy andel deltidsansatte, og deltid har vært en viktig fak- tor for økt sysselsetting blant kvinner. Det er i dag en tendens til at kvinners arbeidstid øker og at menns arbeidstid synker noe. Dette kan være et resultat av en utvikling mot et mer likestilt familieliv hvor fedre tar større del av omsorgsarbeidet. Utbyggingen av barnehagene er også et viktig bidrag.

I befolkningen utgjør kvinner over halvparten av alle med høyere utdanning. Kvinners sysselsetting øker med utdanningsnivå. Kvinners arbeid er et vik- tig bidrag til økonomisk vekst og verdiskaping.

Både internasjonalt og i Norge er arbeidslivet preget av at kvinner og menn er fordelt på ulike yrker og deler av arbeidslivet.

1.5 *Kjønnsdelte utdanningsvalg*

Kjønnssegregeringen i arbeidslivet begynner i utdanningen. Arbeidsstyrken i Norge er godt kvalifisert. Utdanningsnivået er høyt både blant kvinner og menn. Det er fremdeles forskjeller mellom jenters og gutters utdanningsvalg. Meldingens kapittel 5 belyser gutters og jenters utdanningsvalg, hvordan dette bildet har endret seg over tid og hva som kan styre gutters og jenters utdanningsvalg.

1.5.1 OPPSUMMERING

Kvinner har investert betydelig i utdanning. I befolkningen utgjør kvinner med høyere utdanning over halvparten av alle med utdanning. Den betydeligste endringen de siste 20 årene er at kvinner nå dominerer høyere utdanning.

Det er forskjeller mellom kvinners og menns utdanningsvalg og det er fortsatt en utfordring knyttet til manglende kjønnsbalanse i utdanning. Gutter og jenter har ulike preferanser og motivasjon for utdanningsvalg, til tross for en utvikling mot mer likestilling og ønsker om å bryte tradisjonelle holdninger og stereotyper. Innen høyere utdanning ser en imidlertid store endringer ved at kvinner dominerer i antall, også i tidligere mannsdominerte fag. Det er vanskelig å påvise årsaker til at tradisjonelle valg fortsatt står sterkt og hvilke barrierer og muligheter som styrer valgene.

Kjønnssegregeringen er størst i videregående opplæring og reduseres med økende nivå på utdanningen. Utviklingen mot høyere utdanningsnivå blant kvinner har gitt en sterk kvinnedominans i enkelte profesjonsstudier på lavere nivå, med en tradisjonell kjønnsdeling med kvinner i helsefagene og menn i tekniske fag. Samtidig er bildet langt mer sammensatt i generalistutdanninger på høyere gradnivå, hvor menn nå er i mindretall på flere studieretninger. Det er få tegn til at menn beveger seg inn på kvinnedominerte områder, og det er blitt prosentvis flere kvinner både i tidligere mannsdominerte og kvinnedominerte utdanninger.

I tillegg til at kvinner nå dominerer i høyere utdanning, får de gjennomgående bedre karakterer enn menn i videregående utdanning. Dette fører til at kvinner blir en stadig bedre utdannet arbeidskraft i forhold til menn.

1.6 *Arbeid og familie*

Familie og barn påvirker kvinners yrkesaktivitet og lønnsutvikling. I meldingens kapittel 6 gis det en beskrivelse av hvordan mødre og fedre fordeler yrkesaktivitet og familieforpliktelser.

1.6.1 OPPSUMMERING

Sysselsettingen blant mødre er svært høy. Mødre bruker likevel mer tid til barneomsorg enn fedre. Mødre tar det meste av foreldrepermisjonen, mens de aller fleste av fedrene som tar permisjon tar ut akkurat tilsvarende fedrekvoten.

Svært mange mødre arbeider deltid, men det er en svak utvikling mot at forskjellen mellom mødres og fedres arbeidstid blir mindre.

Fedrekvoten har ført til at flere fedre tar foreldrepermisjon, og den benyttes av de fleste fedre som har rett til den. Fedres foreldrepermisjon har økt i takt med utvidelsen av fedrekvoten. Den siste tids utvikling tyder også på at stadig flere fedre tar mer enn fedrekvoten og at fedre fortsetter å dele på hjemmearbeidet og omsorgen for barna etter permisjonen.

1.7 *Forklaringer til lønnsforskjellene*

I meldingen kapittel 7 gis en oversikt over ulike forklaringer, statistiske analyser og teoretiske modeller som kan belyse spørsmålet om hvorfor det fortsatt er lønns- og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn.

1.7.1 OPPSUMMERING

Analyser av lønnsstatistikk viser at lavere utdanningsnivå ikke kan forklare lønnsforskjellene, og at foreldrefasen skaper forskjeller i lønn, både for mødre og fedre. Statistikkene viser at lønnsforskjellene øker med alderen, og at den gjennomsnittlige timelønnen for deltidsansatte er lavere enn for heltidsansatte.

En viktig forklaring er at lønnsforskjellene følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinnedominerte yrker og bransjer gjennomgående har lavere lønnsnivå enn mannsdominerte yrker og bransjer. Lønnsforhandlinger skaper ikke nye lønnsforskjeller, men greier heller ikke å bryte etablerte lønnsrelasjoner i et kjønnsdelt arbeidsliv.

Samfunnsfaglige og økonomiske teorier diskuterer ulike former for diskriminering. Omfanget av diskriminering og i hvilken grad lønnsforskjellene skyldes diskriminering, lar seg vanskelig påvise. Det må likevel kunne antas at noe av lønnsforskjellene skyldes diskriminering.

Ut fra økonomisk teori kan lønnsforskjellene forklares som et resultat av forholdet mellom tilbud og etterspørsel for ulike typer arbeidskraft, og av konkurranseforholdene i arbeidsmarkedet. Det er imidlertid ikke fullkommen konkurranse i arbeidsmarkedet. Flere forhold enn verdiskaping kan påvirke lønningene, slik at sammenhengen mellom lønn og verdiskaping svekkes.

Det er et gjensidig samspill mellom arbeidsmarkedet og arbeidsdelingen hjemme. At kvinner fortsatt

i stor grad har hovedansvaret for omsorgsfunksjonene i familien, svekker dem i arbeidsmarkedet. Den svaker stillingen i arbeidsmarkedet virker tilbake og gjør det mer lønnsomt med denne tradisjonelle arbeidsdelingen i familien. Noe som igjen bidrar til å svekke kvinners stilling i arbeidsmarkedet. Gravidi- tet og foreldrepermisjon skaper en risiko for at kvin- ner blir diskriminert.

Del III Rettsregler av betydning for likelønn

1.8 Rettsregler av betydning for likelønn

Det er flere rettsregler som direkte eller indirekte har betydning for fastsetting av lønn. Likestillingslo- ven slår fast retten til likelønn og pålegger arbeidsgiv- vere å arbeide aktivt for likelønn i sin virksomhet. Videre har arbeidstakere rett til foreldrepermisjon og andre rettigheter som bidrar til at småbarnsforeldre kan kombinere omsorg for barn med yrkesaktivitet. Det er også et sterkt diskriminerings- og oppsigelses- vern i forbindelse med graviditet og permisjon. Videre er det lovfestet særlige rettigheter for deltids- ansatte.

For en nærmere gjennomgang av rettsreglene vises det til meldingen kapittel 8.

Del VI Regjeringens tiltak

1.9 Effektiv oppfølging av retten til likelønn

Et viktig verktøy i arbeidet for likelønn er like- stillingsloven § 5 som sier at kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet, har rett til lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Retten til lik lønn gjelder også om arbeidene tilhører ulike fag eller ulike tariffområder, jf. § 5 andre ledd. Likestillings- loven håndheves av Likestillings- og diskrimine- ringsombudet.

Regjeringens mål er å sikre en mer effektiv opp- følgning av likestillingslovens forbud mot lønnsdiskri- minering og retten til likelønn.

I meldingens kapittel 6 omtales Likestillings- og diskrimineringsombudets håndheving og veiledning. Videre omtales arbeidsgivers aktivitets- og redegjø- relsesplikt. Begge er viktige virkemidler for en effek- tiv oppfølging av retten til likelønn.

En effektiv likelønnsbestemmelse forutsetter åpenhet om lønn og lønnsbetingelser på arbeidsplas- sene. Større åpenhet om hva de ansatte i virksomhe- ten tjener vil synliggjøre eventuelle lønnsforskjeller, gjøre det enklere å finne treffende tiltak for likelønn og motvirke konkrete tilfeller av lønnsdiskrimine- ring. Regjeringen ønsker derfor nye regler som skal skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassene.

Regjeringen vil sikre:

- at man får frem lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå

- en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering.

1.9.1 OMBUDETS HÅNDHEVING OG VEILEDNING

Likestillings- og diskrimineringsombudet hånd- hever likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven og gir veiledning om likelønnsreglene til både arbeidsgiv- ere og arbeidstakere.

Ombudet ligger organisatorisk under Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Departementet kan ikke instruere ombudet, verken i enkelt- saker eller om hvordan ombudet gir veiledning og utøver sin pådriverrolle. Departementet har imidler- tid en tett dialog med ombudet og samarbeider om enkelte prosjekter. Blant annet har det vært et samar- beid om en veileder om aktivitets- og redegjørelses- plikten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har en viktig rolle i likelønnsarbeidet gjennom sin håndhe- ving og veiledning om likestillingslovens regler. Det er viktig at ombudet fortsetter å ha fokus på like- lønns spørsmålet.

Regjeringen oppnevnte i 2010 et likestillingsut- valg som skal komme med konkrete forslag til tiltak og virkemidler i arbeidet for kjønnslikestilling. Utvalget skal levere en delinnstilling innen 1. september 2011 med en gjennomgang og vurde- ring av virkemiddelapparatet knyttet til likestilling og diskriminering. Utvalget er særlig bedt om å vur- dere Likestillings- og diskrimineringsombudets rol- ler og oppgaver. Utvalget skal blant annet vurdere fordeler og ulemper ved å samle pådriveroppgaver og håndhevingsoppgaver i én instans og ved å legge lov- håndhevings- og tilsynsoppgaver til et ombud. Utval- get skal også vurdere kompetansedelingen mellom ombudet og nemnda når det gjelder lovhåndhevings- oppgavene, herunder gjennomslag i offentligheten for uttalelser og vedtak.

1.9.2 ARBEIDSGIVERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

Alle arbeidsgivere har etter likestillingsloven § 1 a plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmes- sig for å fremme likestilling mellom kjønnene. Arbeidsgiver har også en redegjørelsesplikt.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virk- somheten fremheves i likestillingslovens forarbeider og i veiledningen som et sentralt tema under aktivi- tets- og redegjørelsesplikten. Både Likelønnskommi- sjonen (NOU 2008:6) og Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009:14) foreslo endringer som skal styrke gjennomføring og håndheving av aktivitets- og rede- gjørelsesplikten. Det er blant annet foreslått å kon- kretisere aktivitets- og redegjørelsesplikten som i dag er generelt utformet.

Barne-, likestillings- og integreringsdepartementet arbeider nå med oppfølgingen av Diskrimineringslovutvalgets innstilling.

1.9.3 LØNNSSTATISTIKK PÅ VIRKSOMHETSNIVÅ

Regjeringen vil sikre at man får frem lønnsstatistikk knyttet til kjønn på virksomhetsnivå. Utarbeidelse av lønnsstatistikk kan knyttes til virksomhetenes redegjøringsplikt.

I meldingen gjøres det rede for dagens regler og praksis knyttet til redegjøringsplikt og lønnsstatistikk, samt blant annet behovet for å sikre at det utarbeides lønnsstatistikk på virksomhetsnivå.

1.9.3.1 *Lønnsstatistikk som del av aktivitets- og redegjøringsplikten*

Arbeidsgivers redegjørelse etter likestillingsloven § 1a skal – i tillegg til en redegjørelse for likestillingstiltak – omfatte en redegjørelse for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det er ifølge forarbeidene særlig lønns- og andre personalpolitiske forhold som er aktuelle. Lønnsstatistikk nevnes særskilt.

1.9.3.2 *Likelønnskommisjonens forslag (NOU 2008:6)*

Likelønnskommisjonens flertall (syv av åtte medlemmer) foreslo at arbeidsgivere i virksomheter av en viss størrelse skal få plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper.

Plikten skal gjelde virksomheter i både offentlig og privat sektor. Statistikken utarbeides slik at den både kan avsløre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid, og for grupper som utfører hva man har vurdert som arbeid av samme verdi.

1.9.3.3 *Diskrimineringslovutvalgets forslag (NOU 2009:14)*

Diskrimineringslovutvalget foreslo i NOU 2009:14 nye regler om arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt. Utvalget foreslo blant annet at plikten skulle konkretiseres for virksomheter med mer enn 50 ansatte.

1.9.3.4 *Vurdering av behovet for statistikk på virksomhetsnivå*

Arbeidsgivere har etter likestillingsloven en generell plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling blant de ansatte i virksomheten. Lønnsstatistikk nevnes i forarbeider og i Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis som et punkt som kan og bør være med i redegjørelsene.

Regjeringen mener at lønnsstatistikk på virksomhetsnivå er et effektivt verktøy i arbeidet for like lønn, både som et forebyggende tiltak og for å styrke håndhevingen av retten til likelønn.

Forebyggende tiltak

Lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper er nødvendig for å avdekke lønnsforskjeller i virksomheten, og for å kunne vite hvilke tiltak som skal settes i verk for å redusere lønnsforskjellene. Slike statistikker vil dermed styrke det forebyggende likestillingsarbeidet i virksomhetene.

En aktiv lokal prosess med større åpenhet om lønn og at temaet likelønn blir satt på dagsordenen, vil også bidra til et kjønnsperspektiv på de lokale lønnsforhandlingene.

Håndheving av likelønnsbestemmelsen

Lønnsstatistikk vil kunne bidra til å avdekke eventuelle brudd på likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven. Mangelen på gjennomskuelige lønnsystemer og adgang til lønnsopplysninger, er en hindring for effektiv håndheving av retten til likelønn. EU-domstolen har på denne bakgrunn stilt krav om at virksomhetenes lønnsystemer skal være gjennomskuelige.

Statistikkene vil gi den enkelte arbeidstaker mulighet til å sammenlikne seg med kolleger, noe som kan gi en indikasjon på mulig lønnsdiskriminering. Dette vil styrke retten til likelønn siden likestillingsloven § 5 forutsetter sammenlikninger mellom ansatte i samme virksomhet. Det må forventes at det blir lettere for ansatte å ta opp klagesaker med ombudet.

Offentlige statistikker er ikke tilstrekkelige

Regjeringen mener det er behov for en særlig plikt til å utarbeide lønnsstatistikk selv om Statistisk sentralbyrå allerede samler inn lønnsopplysninger og lager årlige lønnsstatistikker. Byråets statistikker vil ikke skape åpenhet om lønnsfastsettelse og lønnsystemer på arbeidsplassene fordi de ikke gir tall på virksomhetsnivå.

1.9.3.5 *Regjeringens tiltak*

Regjeringen vil sikre at det utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper på virksomhetsnivå. Dette gjennomføres i forbindelse med oppfølgingen av diskrimineringslovutvalgets innstilling. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil komme tilbake til hvilke virksomheter plikten skal omfatte, krav til hvordan statistikkene skal utformes og krav som skal ivareta personvernet. I meldingen drøftes noen av de hensyn som må ivaretas i den nærmere utformingen av tiltaket:

- God indikator på de ansattes lønn fordelt på kjønn og stillingskategorier

For at statistikken skal fungere som et verktøy for å sette inn likelønnsiltak som treffer, må arbeidsgiver vite om det er lønnsforskjeller i virksomheten og hvor problemet eventuelt ligger. Statistikken skal gjøre det mulig å sammenlikne lønn etter kjønn for ulike stillinger, dominert av henholdsvis kvinner og menn. Statistikken må derfor utformes slik at de blir gode indikatorer på de ansattes lønn fordelt på kjønn og stillingskategorier.

- Små virksomheter skal ikke ha plikt til å lage lønnsstatistikk

Plikten til å utarbeide lønnsstatistikk bør bare gjelde for virksomheter av en viss størrelse. Systematiske undersøkelser og lønnsstatistikk gir en svært upresis indikator på eventuell forskjellsbehandling i små virksomheter.

Det kan her vises til at redegjørelsesplikten etter likestillingsloven i praksis stort sett gjelder virksomheter med mer enn 50 ansatte.

- Statistikken skal være tilgjengelige for alle ansatte

En viktig forutsetning for at statistikken skal fungere som et likelønnsverktøy i virksomheten, er at den blir tilgjengelig for alle ansatte.

- Hensynet til personvernet

Lønn er en personopplysning som en arbeidstaker ikke alltid ønsker blir kjent for andre. Det kan ikke utelukkes at opplysninger om hva den enkelte tjener kan skape konflikter på arbeidsplassen, og at det kan påvirke de individuelle lønnsforhandlingene på en uheldig måte. Derfor må en unngå at opplysninger om lønn blir offentliggjort slik at navngitte personer kan identifiseres.

1.9.4 OPPLYSNINGER OM LØNN VED MISTANKE OM LØNNSDISKRIMINERING

Regjeringen vil sikre en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering.

I meldingen gjøres det rede for dagens regler om opplysningsplikt knyttet til lønn eller diskrimineringsaker. Videre drøftes bl.a. behovet for å sikre en opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering.

1.9.4.1 *Vurdering av behovet for opplysningsplikt*

Regjeringen mener at en opplysningsplikt vil skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Åpenhet om lønn er viktig av hensyn til diskrimineringsvernets effektivitet og for å realisere retten til likelønn. Kunnskap om andre ansattes lønn er nød-

vendig for at en arbeidstaker skal kunne vurdere om hun er forskjellsbehandlet på grunn av kjønn ved avlønningen. Uten opplysninger om andre ansattes lønn er det ikke mulig å sammenlikne seg med andre ansatte. Det blir derfor også vanskelig å vite om det er grunnlag for å fremme en sak om lønnsdiskriminering. Innsyn i andre ansattes lønn er derfor avgjørende for å kunne ta opp en sak om diskriminering.

Etter gjeldende diskrimineringsregler har ikke en arbeidstaker rett til å vite hva kolleger tjener. I offentlig sektor har ansatte imidlertid etter offentlighetsloven rett til innsyn i lønnsopplysninger og i forhandlingsprotokoller. Tillitsvalgte har i mange tilfeller tilgang til lønnsopplysninger i forbindelse med lønnsforhandlingene. I staten gjelder en egen særavtale om lønns- og personalregistre. Det praktiseres innsynsrett til tillitsvalgte i KS-området i forbindelse med lokale forhandlinger. I privat sektor har imidlertid arbeidsgiver generelt ikke adgang til å gi opplysninger om individuell lønn uten samtykke.

Dersom en arbeidstaker fremmer en klagesak, kan lønnsopplysninger kreves fremlagt for ombudet. Lønnsopplysninger kan også kreves fremlagt ved anleggelse av søksmål for domstolene. Slike prosesser forutsetter imidlertid at arbeidstaker mener at det er grunnlag for å fremme en klage eller anlegge søksmål, noe som igjen forutsetter at arbeidstaker har tilgang til opplysninger om lønn.

Likelønnskommissjonen påpekte i NOU 2008:6 hvordan manglende rett til opplysninger om lønn er med på å redusere effektiviteten av likestillingslovens likelønnsbestemmelse. Kommisjonen mente at manglende rett til opplysninger om kollegers lønn gjør det vanskelig eller umulig å sammenlikne sin egen lønn med andres. Dette kan medvirke til at enkeltpersoner vegrer seg mot å reise klagesak, da det kan oppleves som en stor belastning med små utsikter til medhold. Likelønnskommissjonen sa følgende om manglende rett til opplysninger om lønn og diskrimineringsforbudets effektivitet når det gjelder retten til likelønn:

«For en arbeidstaker er ikke opplysninger om kollegers lønn tilgjengelige. Dersom en arbeidstaker mener seg utsatt for lønnsdiskriminering, foreligger en klageadgang. For å klage eller reise sak, må det imidlertid sannsynliggjøres at det foreligger forskjellsbehandling og påvises omstendigheter som gir grunn til å tro at det er grunn til å reise en klagesak. Dette er ikke et strengt krav, og det er arbeidsgiver som må motbevise dette for å kunne bli frikjent for kravet, jf. Lov om likestilling mellom kjønnene § 16. Klager har imidlertid ikke rett til å vite hvilken lønn kollegene har, og arbeidsgiver har ingen plikt til å opplyse om kollegers lønn. Hvorvidt en ansatt har kunnskap om kollegers lønn, kan bero på rene tilfældigheter. Uten mulighet til å kunne sammenlikne sin lønn med andre kolleger, er det i praksis vanskelig og ikke noe grunnlag for å fremme saker om usaklig for-

skjellsbehandling. Retten til likelønn kan derfor sies å være en rett til en lønn som man ikke har rett til å vite hva er. Dette forholdet er med på å gjøre like-lønnsbestemmelsen lite effektiv.»

Disse forholdene taler mot at arbeidstaker må gå veien om Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få tilgang til opplysninger om lønn. Det er dessuten et hensyn at ubegrunnede saker for ombudet, nemnda og domstolene i størst mulig grad bør unngås, både av hensyn til ressursbruken hos håndhevingsorganene og hensynet til den enkelte. Den som mistenker å være diskriminert, kan oppleve det som en belastning å måtte fremme en klagesak for ombudet for å få nødvendige opplysninger om lønnsfastsettelsen for å kunne vurdere om det er grunnlag for mistanken, blant annet av frykt for konsekvenser senere i arbeidsforholdet. Dette kan igjen virke som en barriere mot at klagesaker fremmes.

I personvernet ligger det en beskyttelse av personlig integritet, ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse, selvutførelse samt et vern om personopplysninger. Herunder er et viktig hensyn kontroll over egne opplysninger, å kunne bestemme over opplysninger om egen person. Elementer her er krav om konfidensialitet ved behandlingen av opplysningene. Det betyr at den som lønnsopplysningene gjelder, skal være trygg på at opplysningene ikke tilflyter uvedkommende.

Dersom det skal gis innsyn må det foreligge et behandlingsgrunnlag etter personopplysningsloven. Formålet med behandlingen står sentralt, og innsyn skal ikke gis i større grad enn nødvendig for å nå det forhåndsdefinerte formålet. I tillegg skal behandlingen innrettes på minst mulig inngripende måte. Det vil være i den enkeltes interesse at behandlingen bygger på et etablert tillitsforhold mellom den som får opplysningene og den som opplysningene handler om. Dette kan tale for at tillitsvalgte bør ha en rolle i forbindelse med utleveringen av lønnsopplysningene.

En annen personverninteresse knytter seg til et krav om innsyn og kunnskap om behandling av opplysninger. Det er derfor påkrevet at den som lønnsopplysningene gjelder, gjøres kjent med at opplysningene er gitt ut. Krav om opplysnings- og behandlingskvalitet er også en personverninteresse. Dette sikter blant annet til opplysningenes egnethet til å oppfylle bestemte formål. Dette vil bety at lønnsopplysningene må være relevante, korrekte og nødvendige for å kunne begrunne en påstand om lønnsdiskriminering.

Det må også tas høyde for at lønn fastsettes gjennom individuelle lønnsforhandlinger og arbeidsgiverens vurdering av den enkeltes kompetanse og resultater, basert på et gjensidig tillitsforhold mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Det kan derfor

ikke utelukkes at åpenhet om hva den enkelte tjener kan skape mistillit og konflikter på arbeidsplassene.

Hensynet til likelønn er et så viktig formål at det kan begrunne en plikt til å gi ut lønnsopplysninger, selv om dette kan komme i konflikt med disse hensynene. Opplysningsplikten kan utformes på en slik måte at disse hensynene ivaretas på en tilfredsstillende måte.

1.9.4.2 Regjeringens tiltak

Regjeringen vil sikre en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering. I meldingen drøftes noen av de spørsmål en slik plikt reiser og hvordan hensynet til personvernet kan ivaretas i utformingen av plikten. Nærmere utforming av plikten avklares i sammenheng med oppfølging av NOU 2009:14:

- Opplysninger om lønnsnivå og kriteriene for lønnsfastsettelsen

For at arbeidsgivers opplysningsplikt skal kunne ivareta hensynet til at den enkelte skal kunne ta stilling til om man er diskriminert, og skape et grunnlag for at bevisbyrden går over på arbeidsgiver, bør opplysningene som utleveres være egnede for dette formålet.

For at opplysningene skal kunne brukes som vurderingsgrunnlag i en eventuell likelønns sak, bør opplysningene arbeidsgiver utleverer være knyttet til kjønn og stillingskategori.

Opplysningsplikten skal gjelde alle elementer av lønn i likestillingslovens forstand. Plikten bør videre omfatte både lønnsnivå og kriteriene for lønnsfastsettelsen til den eller de vedkommende sammenlikner seg med. Med kriterier for lønnsfastsettelse siktes det til forhold som ansvar, kompetansekrav for stillingen, anstrengelse, arbeidsforhold og ansiennitet med videre. Det vises her til at det etter EU-retten er et krav om at lønnsfastsettelsen er gjennomskuelig.

Et særlig spørsmål er om opplysningsplikten også skal omfatte arbeidsgivers vurdering av individuelle arbeidsprestasjoner. Individuelle prestasjoner og inntjening er kriterier som i mange profesjoner tillegges stor vekt ved lønnsfastsettelsen. Slike opplysninger kan derfor være vesentlige for å vurdere om det er grunnlag for å fremme en klagesak. Dette hensynet må imidlertid avveies mot en vurdering av rimeligheten av at en arbeidstaker skal kunne kreve fremlagt slike vurderinger om sine kolleger. Dette reiser særlige problemer relatert til personvern. Opplysningsplikten bør derfor ikke omfatte en redegjørelse om individuelle arbeidsprestasjoner.

- Representant for arbeidstakerne skal kunne kreve opplysningene fremlagt

En rett for den enkelte arbeidstaker til å kreve opplysninger om kollegers lønn vil være problema-

tisk av personvern hensyn. En slik rettighet vil innebære at enhver i prinsippet vil kunne tilegne seg slik informasjon ved å hevde seg diskriminert, og opplysninger om lønn vil på denne måten kunne tilfalle mange.

Opplysningsplikten bør gjelde overfor tillitsvalgte eller andre representanter for arbeidstakerne i virksomheten. Ved å gi representanter for arbeidstakerne retten til innsyn i lønn også i forbindelse med mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, styrkes diskrimineringsvernets effektivitet samtidig som hensynet til personvernet ivaretas. Opplysningene vil gi representanten grunnlag for å gi råd til arbeidstakeren om hvorvidt det kan være tale om lønnsdiskriminering. Arbeidstakeren skal bare få de opplysninger som er nødvendige for å vurdere om det er grunn til å gå videre med saken. Retten til opplysninger må gjelde lønnen til arbeidstakere som den tillitsvalgte representerer, så vel som andre arbeidstakere i virksomheten.

Tillitsvalgte har i dag rett til innsyn i lønn i forbindelse med lønnsforhandlinger. Tillitsvalgte spiller en viktig rolle når det gjelder å sikre likelønn etter som de er permanente aktører på arbeidsplassen og deltar i utviklingen av lønnsystemer og lønnsforhandlinger.

Dersom retten til innsyn i opplysninger om lønn forbeholdes kun de tillitsvalgte, vil imidlertid organiserte arbeidstakere få bedre rettigheter og et mer effektivt diskrimineringsvern enn uorganiserte. Diskrimineringslovutvalget mente at dette kunne avdempes dersom også verneombudet, som er en representant for arbeidstakerne i arbeidsmiljøspørsmål, gis rett til opplysninger om lønn i tillegg til tillitsvalgte. Lønnsystemet i virksomheten er blant de faktorer som arbeidsgiver styrer, og som påvirker psykososial trivsel, og faller derfor ifølge utvalget innenfor verneombudets rolle. De som da vil falle utenfor retten til å få opplysninger om lønn, er uorganiserte arbeidstakere ansatt i virksomheter med færre enn ti ansatte, som ikke plikter å ha verneombud. Mange av høringsinstansene var kritiske til at verneombudet skulle ha en rolle i spørsmål om lønn, da dette ligger utenfor verneombudenes oppgaver ellers.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil vurdere nærmere hvem som skal regnes som arbeidstakerens representant i arbeidet med oppfølgingen av NOU 2009:14.

– Krav til hvordan opplysningene skal behandles

Ved innsyn i forbindelse med påstander om lønnsdiskriminering bør personopplysningslovens regler om innsyn i lønnsopplysninger legges til grunn. Det skal derfor gis informasjon til den lønnsopplysningene vedrører. Det skal være taushetsplikt overfor øvrige ansatte. Det skal videre være et krav

om at opplysningene kun brukes til det aktuelle formålet, dvs. for å vurdere om det er grunnlag for å ta opp saken med arbeidsgiver og eventuelt ombudet. Det vil også være et krav om at den som har fått opplysningene, sletter dem når saken er avsluttet.

1.10 Mer likestilte foreldre

Familiesituasjonen påvirker kvinners arbeidstilknøytning, arbeidstid og satsing på yrkeskarriere. Dette henger sammen med en tradisjonell arbeidsdeling i familien, som blant annet fører til at kvinner tar det meste av foreldrepermisjonen. Dette fraværet påvirker lønnsutviklingen.

Regjeringen ønsker å hindre at arbeidstakere får svekkede ansettelsesvilkår og dermed svakere lønnsutvikling på grunn av foreldrepermisjon.

Regjeringen vil at foreldre deler foreldrepermisjonen mer likt. Permisjonsrettigheter som foreldrepermisjon, fri ved barns sykdom og ammeferie er viktige likestillingstiltak for å styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet. Disse rettighetene gjør det mulig å kombinere fødsel og omsorg for barn med yrkesaktivitet. Samtidig kan ordningene skape forventninger og en praksis som fastholder kvinner som de primære omsorgspersonene. Regjeringen vil derfor styrke fedres omsorgsrolle og utforme foreldrepenge-reglene slik at de legger til rette for at fedre tar en større del av permisjonstiden. I tråd med regjeringens politikk og St.meld. nr. 8 (2008–2009) Om menn, mansroller og likestilling har en styrking av menns omsorgsrolle en egenverdi og er et mål i seg selv.

En rekke reformer er allerede satt i verk for å nå disse målene. Dagens permisjonsregler har ført til at fedre tar mer foreldrepermisjon. Samtidig er vernet mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon styrket. Det er behov for å stimulere til en ytterligere utvikling i samme retning.

I meldingens kapittel 10 drøftes:

- en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen
- ulike grupper fedre som ikke kan ta ut foreldrepenge til tross for egen opptjening
- rett til lønn under ammeferie
- behovet for presisering av rettigheter under og etter foreldrepermisjon.

1.10.1 ENDRINGER I FORELDREPERMISJONEN

Regjeringen vurderer å innføre en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen med en del av foreldrepengeperioden forbeholdt mor, en tilsvarende del forbeholdt far, samt en del som foreldrene kan dele slik de ønsker det. Regjeringen vil også vurdere ulike grupper av fedre som i dag ikke har mulighet til å ta ut foreldrepenge til tross for egen opptjening.

I meldingen gjøres det rede for dagens regler, mødre og fedres uttak av foreldrepenge, reglene i

andre nordiske land og Likelønnskomisjonens forslag. Videre drøftes behovet for en tredeling og situasjonen for fedre uten uttaksrett. Deretter gjøres det nærmere rede for hvordan en tredeling kan gjennomføres.

1.10.1.1 Dagens foreldrepengeordning

Etter arbeidsmiljøloven har mor og far rett til foreldrepermisjon, som kan deles slik foreldrene ønsker det etter sjetten uke etter fødselen. Foreldrene har rett til foreldrepenge etter reglene i folketrygdloven kapittel 14. I praksis er det foreldrepenge-reglene som først og fremst er bestemmende for hvor lang permisjon som tas ut og hvordan den deles mellom foreldrene.

Foreldrepengeordningen skal sikre inntekt for foreldre i forbindelse med fødsel og adopsjon. Rett til foreldrepenge opparbeides gjennom yrkesaktivitet. For å ha rett til foreldrepenge må forelderen ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før permisjonen. Inntekten må på årsbasis svare til minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp (fra 1. mai 2010 er grunnbeløpet 75 641 kroner). Likestilt med yrkesaktivitet er tidsrom forelderen har mottatt blant annet dagpenger under arbeidsløshet, sykepenger, arbeidsavklaringspenger og foreldrepenge.

Foreldrepenge utbetales med 100 prosent eller 80 prosent av beregningsgrunnlaget. Folketrygden utbetaler ikke foreldrepenge for den del av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet (453 846 kroner) på årsbasis. Offentlige arbeidsgivere og mange private arbeidsgivere dekker det overskytende slik at arbeidstakeren får full lønn (eventuelt 80 prosent av full lønn) under permisjonen.

Foreldrepengeperioden er i dag 46 uker med 100 prosent eller 56 uker med 80 prosent lønnskompensasjon. Det heter i meldingen at forutsatt at regjeringens budsjettforslag blir vedtatt, økes perioden til henholdsvis 47 og 57 uker for barn født fra og med 1. juli 2011.

Hvis begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenge, deler de perioden mellom seg. Mor må begynne uttak av foreldrepenge senest tre uker før fødselen av hensyn til fosteret. De første seks ukene etter fødselen er forbeholdt mor med tanke på restitusjon etter graviditet og fødsel. Ti uker er forbeholdt far (fedrekvoten). Fedrekvoten økes i henhold til regjeringens budsjettforslag til tolv uker for barn født fra og med 1. juli 2011.

Resten av perioden kan foreldrene dele slik de selv ønsker. Når far tar ut fedrekvoten, kan mor være hjemme samtidig. Dersom far skal ta permisjon ut over fedrekvoten, må mor være i aktivitet, dvs. gå ut i arbeid eller utdanning eller være for syk til å ta seg av barnet. Det stilles ingen aktivitetskrav til far når mor tar ut foreldrepenge.

Hvis bare mor har opptjent rett til foreldrepenge, får hun hele perioden selv, dvs. 46/56 uker (47/57 uker hvis regjeringens budsjettforslag for 2011 vedtas). Hvis bare far har opptjent rett, kan han ta ut inntil 37/47 uker (38/48 uker hvis budsjettforslaget vedtas) forutsatt at mor er i aktivitet. Likestilt med yrkesaktivitet er deltagelse på introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere eller kvalifiseringsprogram for personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne.

Kvinner som ikke har opptjent rett til foreldrepenge får en engangsstønad på 35 263 kroner. Fedre uten opptjening til foreldrepenge får ingenting.

Far tjener opp rett til foreldrepenge hvis han er yrkesaktiv. Han har altså selvstendig opptjeningsrett. Han kan imidlertid ikke ta ut foreldrepenge hvis ikke mor har opptjent rett til foreldrepenge og heller ikke går ut i aktivitet etter fødselen. En del fedre har derfor ikke mulighet til å ta ut foreldrepenge.

For foreldre som adopterer, gjelder tilsvarende regelverk som omtalt ovenfor. Ved adopsjon faller imidlertid de tre ukene før fødsel bort. Stønadsperioden er i slike tilfeller 43/53 uker. Det heter i meldingen at hvis regjeringens budsjettforslag for 2011 blir vedtatt, økes stønadsperioden til 44/54 uker for barn adoptert fra og med 1. juli 2011.

1.10.1.2 Styrking av fedres rettigheter

I regjeringens politiske plattform fremgår det at regjeringen vil ha som mål å utvide fedrekvoten til 14 uker og den samlede permisjonstiden til 48 uker. Det er de siste årene gjort flere endringer i foreldrepengeordningen som bedrer fedres rettigheter og legger til rette for økt fedreuttak.

I budsjettforslaget for 2011 er det foreslått å øke fedrekvoten med to uker for barn født fra og med 1. juli 2011. Samtidig er det foreslått å øke den totale stønadsperioden med én uke til 47 uker.

I budsjettforslaget for 2011 er det videre foreslått å gi fedre rett til foreldrepenge i 12 uker i familier der mor mottar uførepensjon.

1.10.1.3 Uttak av foreldrepenge

Det fremgår i meldingen at mødrene tar ut det meste av den samlede permisjonstiden og tar betydelig lengre permisjon enn fedrene. Mødrene tar ut gjennomsnittlig 88 prosent av foreldrepenge-dagene. Fedrekvoten benyttes i dag av de fleste som har rett til den.

1.10.1.4 Likelønnskomisjonens forslag (NOU 2008:6)

Likelønnskomisjonen foreslo å endre foreldrepengeordningen for å sikre at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen. Kommisjonen mente

at man bør reservere en tredjedel av foreldrepengeperioden til far, og en tredjedel til mor. Kommisjonen foreslo å utforme tiltaket etter islandsk modell der den totale stønadperioden deles i tre; hver av foreldrene får en del og den siste tredjedelen kan foreldrene bestemme hvem som skal ta ut.

1.10.1.5 *Vurdering av behovet for tredeling*

Regjeringens mål er at flere fedre tar lengre foreldrepermisjon. Regjeringen vil derfor ha foreldrepengeeregler der fedre og mødre er mer likestilte som omsorgspersoner. En tredeling av permisjonen kan føre til en økning av fedres uttak av foreldrepermisjon, som igjen kan føre til større likestilling mellom foreldrene, både i arbeids- og familieliv.

Tredeling av foreldrepermisjonen innebærer at man innfører en mødrekvote som er av like lang varighet som fedrekvoten. Ved å øremerke en del til mor og en del til far likestilles foreldrene med hensyn til rett til foreldrepenge.

I henhold til meldingen vil en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen gjøre det lettere for fedre å ta mer permisjon.

Fars permisjon påvirker mors lønnsutvikling. Når far tar foreldrepermisjon, øker mors fremtidige lønn. Denne effekten på mors fremtidige lønn er større enn effekten av tilsvarende reduksjon i mors permisjon. Fars permisjon har med andre ord en egen og gunstig effekt på mors lønnsutvikling.

Tredeling av foreldrepengeperioden vil legge til rette for et mer likestilt foreldreskap og jevnere fordeling av omsorgsoppgaver og yrkesdeltakelse mellom kvinner og menn. Dette vil igjen kunne minske lønnsforskjellene mellom kjønnene.

Et argument mot en tydeligere tredeling av foreldrepengeperioden kan være at foreldrene selv fullt ut bør kunne velge hvordan de vil fordele permisjonen mellom seg.

Tredeling av foreldrepermisjonen innebærer at man innfører en mødrekvote tilsvarende fedrekvoten. Basert på regjeringens budsjettforslag for 2011 blir fedrekvoten tolv uker fra 1. juli 2011. Perioden som er forbeholdt mor etter fødselen vil dermed økes fra seks til tolv uker ved en mødrekvote av samme varighet som fedrekvoten.

Kvoter gir føringer for fordelingen av permisjonen mellom foreldrene, men er også viktig overfor arbeidsgiver. Enkelte menn kan oppleve at arbeidsgiver stiller seg kritisk til at far skal ta ut permisjon. Fedrekvoten fungerer som en norm for hva som er akseptert fravær fra jobb.

1.10.1.6 *Ulike grupper fedre uten uttaksrett*

Når mor ikke har opptjent rett til foreldrepenge er det ingen fedrekvote, selv om far har opptjent rett

til foreldrepenge. Hvis far skal ta ut foreldrepenge i slike tilfeller, må mor ut i aktivitet etter fødselen. Mødrene har i ulik grad mulighet til å tilpasse seg regelverket slik at far skal få rett til å ta ut foreldrepenge. Far kan bare få foreldrepenge hvis mor etter fødselen oppfyller lovens aktivitetskrav, det vil si går ut i arbeid eller utdanning på heltid, eller er syk. Mor oppfyller aktivitetskravene også hvis hun deltar på heltid i introduksjonsprogram eller kvalifiseringsprogram.

Årlig er det om lag 6 500 fedre med egen opptjening som ikke kan ta ut foreldrepenge fordi mor ikke har opptjent rett til foreldrepenge og heller ikke går ut i arbeid eller utdanning på full tid etter fødselen.

Regjeringen vil opprettholde aktivitetskravet, men samtidig se nærmere på grupper av fedre som i dag er forhindret fra å ta permisjon med tanke på å vurdere endringer i deres uttaksmuligheter.

Regjeringen har ikke konkludert på hvorvidt det vil være hensiktsmessig å innvilge enkelte fedregrupper selvstendig uttaksrett. Regjeringen har behov for å vurdere flere sider ved spørsmålet nærmere, herunder dokumentasjons- og avgrensingsproblemer knyttet til en eventuell prioritering av enkelte fedregrupper. Det vil for eksempel være nærliggende å stille krav om at mors utdanning har foregått på full tid og at mor har avlagt og bestått eksamen innenfor en gitt periode før fødselen, slik at det ikke har vært mulig for henne å tjene opp rett til foreldrepenge. Det må også tas stilling til hva slags type utdanning og lengden på denne som skal omfattes og hvilke krav som skal stilles til aktiv jobbsøking under fars permisjonsperiode.

1.10.1.7 *Regjeringens tiltak*

Regjeringen vurderer å innføre en tydeligere tredeling av foreldrepengeperioden med en del av perioden forbeholdt mor, en tilsvarende del forbeholdt far samt en del som foreldrene kan dele slik de ønsker det.

Tredeling av foreldrepengeperioden innebærer innføring av en mødrekvote tilsvarende fedrekvoten. I en tredelt ordning bør mors og fars kvoter være like lange, men av hensyn til fleksibilitet for familiene kan delen som er til fri fordeling være den lengste. Far kan ta hele den valgfrie delen, mor kan ta hele eller de kan ta noe av den hver.

Meldingen viser til at forutsatt at regjeringens budsjettforslag blir vedtatt, blir fedrekvoten tolv uker og den totale stønadperioden 47 uker fra 1. juli 2011. En tredelt foreldrepermisjonsordning kan se slik ut:

Totalt	Før fødsel	Mors kvote	Valgfri del	Fars kvote
47 uker (3+44)	3 uker	12 uker	20 uker	12 uker

Tabellen angir uketall når foreldrene har valgt 100 prosent lønn under permisjonen. Velger foreldrene 80-prosentalternativet, forlenges stønadsperioden til 57 uker.

Helsemyndighetene har gitt anbefalinger med hensyn til amming. Anbefalingene går blant annet ut på at spedbarn bør få morsmelk som eneste næring i de første seks levemånedene og at ammingen bør opprettholdes gjennom hele det første leveåret. Med den foreslåtte stønadsperioden fra 1. juli 2011 kan mor etter fødselen ta ut inntil 32 uker, altså nesten åtte måneder – tolv uker (mors kvote) pluss 20 uker (den valgfrie perioden). Mødre som ønsker det, har dermed muligheten til å fullamme i mer enn seks måneder.

1.10.2 RETT TIL LØNN VED AMMEFRI

Regjeringen vurderer å lovfeste plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn under ammefri en time daglig i barnets første leveår.

I meldingen gjøres det rede for gjeldende regler om ammefri, tariffavtaler om lønnskompensasjon og regjeringens høringsforslag fra 2009. Videre drøftes tre alternative ordninger for å sikre inntekt under ammefri: rett til inntektskompensasjon fra folketrygden, lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn og lønn basert på avtale.

1.10.2.1 *Vurdering av behovet for å sikre inntekt ved ammefri*

Det fremgår av meldingen at å sikre inntekt for alle arbeidstakere under ammefri er et tiltak som kan minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Rett til lønn under ammefri vil også gjøre det mulig for fedrene å ta lengre permisjon, noe som er i tråd med regjeringens mål om mer likestilte foreldre.

1.10.3 REGJERINGENS TILTAK

Regjeringen vurderer å lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn under ammefri.

Det legges vekt på at en folketrygdordning for ammefri vil føre til store administrative kostnader sett i forhold til størrelsen på ytelsen. I tillegg kommer at ytelsen langt på vei er dekket av tariffavtaler i dag.

Retten til lønn under ammefri bør begrenses til én time daglig frem til barnet er ett år gammelt. Ordningen bør ikke gå lenger enn det som vanligvis følger av tariffavtaler i privat sektor. Inntil en time ammefri per dag tilsvarer også det som er angitt i arbeidsmiljøloven.

Hensikten med lønnet ammefri er at mor skal få tid til å amme barnet. Rettigheten må omfatte både heltids- og deltidsarbeidende som har behov for fri fra arbeidet for å amme, jf. vernet mot diskriminering av deltidsansatte i arbeidsmiljøloven og EUs deltidsdirektiv. En del deltidsarbeidende kvinner har ujevn daglig arbeidstid og vil ha behov for ammefri de dagene de arbeider full tid. Mødre som arbeider deltid i form av kortere daglig arbeidstid, har ikke det samme behovet for ammefri. Regjeringen vil derfor vurdere om enkelte grupper deltidsarbeidende skal utelates fra ordningen.

1.10.4 RETTIGHETER VED FORELDREPERMISJON

Regjeringen vil vurdere om det er behov for å presisere arbeidstakeres rettigheter i ansettelsesforholdet under og etter foreldrepermisjon. Det kan for eksempel være en presisering av likestillingslovens vern mot graviditetsdiskriminering når det gjelder lønns- og ansettelsesvilkår ved foreldrepermisjon. Formålet vil være å hindre svekkede ansettelsesvilkår og dermed svakere lønnsutvikling som følge av permisjon.

I meldingen gis det en oversikt over vernet mot graviditetsdiskriminering og andre lovregler om dette i Norge, EU og andre nordiske land. Det gjøres også rede for Likelønnskomisjonens forslag om et automatisk lønnstillegg for arbeidstakere som har vært i permisjon. Videre drøftes behovet for en presisering.

1.10.4.1 *Vurdering av behovet for presisering av rettigheter*

Retten til foreldrepermisjon og foreldrepenger er viktige likestillingstiltak for å styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet som gjør det mulig å kombinere fødsel og omsorg med yrkesaktivitet.

Permisjonsrettighetene har samtidig gjort kvinner mer utsatt for forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling på grunn av kvinners fravær og endringer i ansettelsesvilkår som følge av foreldrepermisjon, kan svekke kvinners stilling i arbeidslivet og dermed deres lønnsutvikling. Slik forskjellsbehandling knyttes til faktisk fravær så vel som forventninger om fravær.

En undersøkelse om konsekvensene av graviditet og foreldrepermisjon for arbeidstakere viser at det er samvariasjon mellom lang permisjon og svakere karriereutvikling. Arbeidstakerne i undersøkelsen forteller om forbigåelse og degradering ved opprykk, lønnsoppgjør og bonusberegning i sammenheng med graviditet og foreldrepermisjon. Graviditet og permi-

sjon fører til eksklusjon fra spennende og meritte-
rende prosjekter og posisjoner. Dårlig behandling av
gravide og permisjonstakere ser i stor grad ut til å
handle om liten systematikk i personalarbeidet og ad-
hoc-baserte beslutninger (Egeland m.fl. 2008).

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottar
en rekke henvendelser fra personer som opplever at
graviditet og foreldrepermisjon får negative følger
for dem i arbeidslivet. Henvendelsene gjelder anset-
telser, tiltredelsestidspunkt for personer i foreldreper-
misjon, lønnsutvikling under foreldrepermisjonen og
endringer av arbeidsoppgaver etter foreldrepermi-
sjon. De aller fleste henvendelsene kommer fra kvin-
ner.

Dette er altså et område der det forekommer for-
skjellsbehandling som får konsekvenser for kvinners
lønnsutvikling. Samtidig er det antakelig mange som
ikke vet om sine plikter og rettigheter etter likestil-
lingsloven. Det kan derfor være behov for en presise-
ring av disse.

Lovteksten er generell, og en mål til domstolenes
og Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis
eller til EU-direktiv for å få vite hva diskriminerings-
forbudet betyr konkret i forhold til foreldrepermi-
sjon. En presisering av dagens diskrimineringsvern
kan gjøre lovens rettigheter klarere og mer tilgjenge-
lige for arbeidstakere og for arbeidsgivere. Dette kan
gjøre det lettere for den som mener seg diskriminert i
forbindelse med foreldrepermisjon å påberope seg
loven.

Et særlig vern ved foreldrepermisjon er begrun-
net i kjønnslikestilling og forbudet mot graviditetsdi-
skriminering. Når det gjelder andre permisjoner som
for eksempel utdanningspermisjon, er det ikke et til-
svarende vern. Det kan imidlertid ikke utelukkes at
presisering av rettigheter knyttet til foreldrepermi-
sjon kan skape klarhet og få følger for andre permi-
sjoner som er hjemlet i arbeidsmiljøloven. Dette vil
motvirkes hvis presiseringen knyttes til reglene om
gravitetsdiskriminering.

Presiseringen av rettigheter ved foreldrepermi-
sjon vil være et tiltak for å fremme likestilling og
likelønn. Gode rutiner i personalbehandlingen når
arbeidstakere er eller har vært i foreldrepermisjon, vil
forhindere at lønns- og arbeidsvilkår svekkes. Dette
taler for at det må gis tydeligere signaler om hva som
skal inngå i slike rutiner.

1.10.4.2 Regjeringens tiltak

Regjeringen vil vurdere om det er behov for å
presisere arbeidstakeres rettigheter i ansettelsesfor-
holdet under og etter foreldrepermisjon. Målet er at
arbeidstakere ikke skal få svekkede lønns- og
arbeidsvilkår som følge av at de tar foreldrepermi-
sjon, jf. likestillingsloven § 3 første ledd nr. 2 og
andre ledd.

Dette kan gjennomføres som en presisering av
det diskrimineringsvernet som i dag følger av like-
stillingsloven, nemndas praksis knyttet til diskrimi-
neringsforbudet og EU-retten.

En slik presisering bør gjelde alle former for per-
misjoner som gjelder fødsel og omsorg for små barn
og som er hjemlet i arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-
8. Det vil si foreldrepermisjon så vel som svanger-
skaps-, fødsels- og omsorgspermisjon. En slik presi-
sering vil imidlertid få størst praktisk betydning for
foreldrepermisjoner fordi det er under de langvarige
permisjonene at problemene oppstår.

1.11 *Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid*

Kvinner og menn arbeider i hver sine bransjer og
yrker, de velger forskjellig utdanning og det er mange
deltidsansatte i kvinnedominerte yrker. Lønnsfor-
skjellene følger det kjønnsdelte arbeidslivet.

Grunnlaget for yrkesvalg legges i utdanningen.
Regjeringen ønsker derfor en bedre kjønnsbalanse i
utdanningen. Mange kvinner ønsker å arbeide deltid,
men en del av de deltidsansatte er delvis arbeidsle-
dige og ønsker lengre fast arbeidstid. Det er derfor et
mål å begrense omfanget av ufrivillig deltidsarbeid.
Dette vil også fremme en samfunnsutvikling som
verdsetter mangfold og begge kjønns kompetanse.

I meldingens kapittel 11 omtales virkemidler som
kan bryte tradisjonelle utdanningsvalg og virkemid-
ler som kan redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Regjeringen vil arbeide videre for en bedre
kjønnsbalanse i utdanning og redusere ufrivillig del-
tid.

1.11.1 BRYTE TRADISJONELLE VALG I UTDANNING OG ARBEID

1.11.1.1 *Regjeringens mål*

Regjeringens mål er bedre kjønnsbalanse i utdan-
ning og yrkesvalg. Målet er å bryte tradisjonelle
utdanningsvalg og øke ungdommens bevissthet rundt
de valg de gjør. Regjeringen ønsker ikke å styre
utdannings- og yrkesvalg, men satser på systematisk
holdningsskapende arbeid og aktive tiltak. Det har
vist seg å gi resultater.

I meldingen kapittel 11 beskrives erfaringer med
tiltak for bedre kjønnsbalanse i utdanning og arbeids-
liv, og det gir en oversikt over arbeidet for å bryte tra-
disjonelle utdanningsvalg.

1.11.1.2 *Erfaringer med mange virkemidler*

Det viser seg krevende å endre utdanningsvalg
blant ungdom. En rekke prosjekter og holdningsska-
pende arbeid er satt i verk for å påvirke gutters og
jenters utdanningsvalg. Det er særlig satset på å øke
kvinneandelen i tekniske fag og å rekruttere menn til
barnehager. Det er ofte vanskelig å finne målbare

resultater av slikt arbeid, men det er også eksempler på at utviklingsarbeid nytter. Et systematisk og langsiktig arbeid for flere menn i barnehagene har gitt resultater. Ikke overraskende viser det seg at det er lettere å motivere og bevisstgjøre jenter til å velge mer prestisjefylte utdannings- og karriereløp, enn å påvirke gutter til å velge kvinnedominerte yrker med lav lønn og prestisje.

1.11.1.3 Videre arbeid for bedre kjønnsbalanse i utdanning

Regjeringen ønsker en jevn representasjon av begge kjønn i alle typer utdanning og vil bryte mønsteret med tradisjonelle utdanningsvalg både innenfor videregående opplæring og høyere utdanning.

Kunnskapsdepartementet gjennomfører Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010. Planen har gitt grunnlag for flere av tiltakene som omtales i meldingen. Det arbeides med en veiledning om bevisste utdanningsvalg og informasjon til elever og foresatte.

Tiltak som skal bidra til bedre kjønnsbalanse i utdannings- og yrkesvalg:

Flere menn i barnehagen

Arbeidet med å rekruttere og holde på menn i barnehagen har pågått siden midten av 1990-tallet. Det ble satt i verk en rekke tiltak, konferanser og forskning, utarbeidet informasjonsmateriell og etablert et nettverk for menn i barnehagen. Målet om 20 prosent menn i barnehagene fra 1996 er fortsatt ikke oppnådd. Men økningen har vært betydelig, og andelen menn var i desember 2009 på 10 prosent.

Styrking av realfagene

I Realfag for framtida – Strategi for styrking av realfagene 2010–2014 legger Kunnskapsdepartementet til grunn at man skal arbeide for å rekruttere flere kvinnelige søkere til høyere utdanning, og hindre at jenter har høyere frafall enn gutter, slik det er innen mange av de realfaglige og teknologiske utdanningene i dag.

Styrket rådgivning

Regjeringen vil legge frem en stortingsmelding om ungdomsskoletrinnet våren 2011. Rådgiving og karriereveiledning vil bli belyst og drøftet i meldingen.

En nasjonal enhet for karriereveiledning i skolen vil bli opprettet i 2011. Målet med denne er å styrke kvaliteten og profesjonaliteten i karriereveiledningen på alle nivåer og stimulere til utvikling av likeverdige tilbud.

Fag om utdanningsvalg og arbeidsliv

Det er de siste tre årene iverksatt to nye fag på ungdomstrinnet, utdanningsvalg og arbeidslivsfag, som begge skal påvirke ungdommens valg av yrker og utdanning.

Faget utdanningsvalg er obligatorisk.

Tilleggs poeng i opptak til høyere utdanning

Med hjemmel i forskrift om opptak til høyere utdanning kan Kunnskapsdepartementet bestemme at det for enkelte utdanninger kan gis 1 eller 2 tilleggspoeng for søkere av det kjønn som er klart underrepresentert blant studenter eller yrkesutøvere fra vedkommende utdanning. Departementet fastsetter poengreglene etter søknader fra de enkelte lærestedene.

Rekruttering til lærerutdanningen

GNIST er en bred satsing for å styrke kvaliteten på lærerutdanningen og videreutvikle lærerprofesjonen.

Målet er å øke rekrutteringen til lærerutdanningene og yrket, samtidig som status og omdømme skal styrkes. Det er satt krav om at kampanjen skal særlig bidra til at flere menn søker lærerutdanning og bidra til at flere menn ønsker seg et yrke som lærer.

Resultater fra kampanjen er så langt positive.

Kjønnsbalanse i forskning

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning begynte sitt arbeid i 2004, og har virket i to perioder. En ny komité ble oppnevnt av Kunnskapsdepartementet fra april 2010 og frem til utgangen av 2013. Samtidig ble navnet endret til Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif).

Komiteen skal støtte opp om og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høyskolesektoren og i forskningsinstituttsektoren, og dermed medvirke til økt likestilling mellom kvinner og menn.

Kunnskapsdepartementet har satt i verk en insentivordning for å øke kvinneandelen i høyere vitenskapelige stillinger i matematikk, naturfag og teknologiske fag (MNT-fag).

For å komme nærmere målet om like mange kvinner og menn på alle stillingsnivåer og på alle fagområder vil Kunnskapsdepartementet utrede nye kvalifiseringstiltak for å ivareta og videreutvikle kompetanse hos kvinner i mannsdominerte miljøer, slik at de kvalifiserer seg til høyere posisjoner (St.meld. nr. 30 (2008–2009)).

Norges forskningsråd skal også arbeide for å fremme likestilling i forskning.

1.11.2 STYRKET INNSATS MOT UFRIVILLIG DELTID

1.11.2.1 *Regjeringens mål*

Meldingen beskriver utbredelsen av både ønsket og uønsket deltid. Regjeringen ser på deltid som et gode for dem som ønsker kortere arbeidstid. Samtidig er det viktig for regjeringen å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Ufrivillig deltid har en kjønnsdimensjon og forekommer i stor grad i kvinnesdominerte yrker.

I regjeringens politiske plattform heter det at «Regjeringen vil styrke innsatsen mot ufrivillig deltid og for retten til heltid, og vurdere nye lovendringer for å få til dette».

Det gis i meldingen en kort omtale av hvordan deltidsarbeid påvirker kvinners lønns- og inntektsutvikling, og regjeringens arbeid for å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

1.11.2.2 *Ufrivillig deltidsarbeid*

Deltidsarbeid påvirker kvinners lønns- og inntektsutvikling. Deltidsarbeid er en viktig grunn til at kvinner har betydelig lavere gjennomsnittlig inntekt enn menn.

Regjeringen er opptatt av de deltidsansatte som ønsker utvidet stillingsandel. Ufrivillig deltid er en form for arbeidsledighet som må bekjempes som annen arbeidsledighet. Ufrivillig deltid har en viktig kjønnsdimensjon, da de aller fleste som ønsker større stilling er kvinner. Andelen deltidsansatte som ønsker lengre ukentlig arbeidstid er høyest i kvinnesdominerte yrker uten krav til høyere utdanning. Mest alvorlig er dette for dem som over lengre tid blir værende i en deltidsstilling, men ønsker lengre arbeidstid.

1.11.2.3 *Regjeringens videre innsats mot ufrivillig deltid*

Regjeringens innsats for å redusere antallet arbeidstakere i ufrivillig deltid er fulgt opp i budsjettforslaget for 2011 (Prop. 1 S (2010–2011)).

Regjeringen legger i budsjettforslaget opp til en opptrapping av innsatsen for å redusere antallet arbeidstakere i ufrivillig deltid. Den foreslåtte innsatsen vil omfatte bidrag til finansiering av lokale forsøksprosjekter og kunnskapsspredning med sikte på å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Innsatsen vil strekke seg over tre år.

Ufrivillig deltid er særlig fremtredende i visse bransjer og i forhold til visse yrkesgrupper. Samtidig er det flere eksempler på at arbeidsgivere i samarbeid med arbeidstakerne og deres organisasjoner har funnet fram til arbeidstidsordninger og bemanningsløsninger som reduserer ufrivillig deltid. Regjeringen mener det er et potensial for reduksjon av ufrivillig

deltid ved at partene finner fram til og bidrar til slike løsninger.

Regjeringens videre arbeid mot ufrivillig deltid vil bli omtalt i Arbeidsdepartementets stortingsmelding om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet, som planlegges lagt frem våren 2011.

2. Komiteens merknader

2.1 Innledning

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Gunn Karin Gjøl, Kåre Simensen, Arild Stokkan-Grande og Lene Vågslid, fra Fremskrittspartiet, Solveig Horne, Øyvind Korsberg og Ib Thomsen, fra Høyre, Linda C. Hofstad Helleland og Olemic Thommessen, fra Sosialistisk Venstreparti, Gina Knutson Barstad, fra Senterpartiet, Christina Nilsson Ramsøy, og fra Kristelig Folkeparti, Øyvind Håbrekke, viser til at likelønn har vært et sentralt politisk tema de siste årene. Like lønnskommisjens utredning, NOU 2008:6 (Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn), viste at det er sammenhenger mellom hvilket kjønn en har og hva en tjener i Norge.

Komiteen viser videre til at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn berører to ting. Det første er de lønnsforskjellene som skyldes brudd på bestemmelsene i likestillingsloven. Det andre er de lønnsforskjellene som har sammenheng med strukturelle forhold i arbeidsmarkedet. Komiteen ser at yrkesgrupper som er dominert av kvinner, kommer systematisk dårligere ut både i lønns- og arbeidsvilkår enn yrkesgrupper som er dominert av menn.

Komiteen viser til at den gjennomsnittlige timelønnen til kvinner ligger 15 prosent under den gjennomsnittlige timelønnen for menn. Selv om norske kvinner deltar i arbeidslivet nesten like mye som menn, arbeider de kortere dager, og de arbeider ikke i de samme yrkene, bransjene eller sektorene som menn. De er heller ikke plassert likt i stillingshierarkiet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, mener det er et sentralt politisk mål å bekjempe ulikelønnen i Norge.

Komiteen viser til at målet er et arbeidsliv uten systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Komiteen understreker at det hviler et ansvar på partene i arbeidslivet for å nå målene om likelønn, men at også politikerne har et ansvar her. Like lønnskommisjonen viste at likelønnsutfordringen i Norge er sammensatt, og berører flere politikkområder, både arbeidslivspolitikken og familiepolitikken.

Komiteen viser til at dette er den første meldingen Stortinget har fått om likelønn noensinne. Meldingen er en oppfølging av Likelønnskommisjonens utredning, NOU 2008:6 (Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn).

Komiteen mener at likelønn først og fremst er et spørsmål om rettferdighet, men at det også er viktig for å sikre rekruttering til yrker som er viktige for velferden i Norge.

Komiteen vil understreke at i tillegg til å være et spørsmål om rettferdighet og rekruttering til yrker, handler likelønn også om at alle skal få uttelling for den utdanningen de har tatt, om å kunne forsørge seg selv og sikre økonomisk trygghet for alderdommen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti vil peke på at med likere lønn mellom kjønnene vil permisjonsdelingen bli jevnere og familien kan ta friere valg når det gjelder arbeidsdeling i og utenfor hjemmet, fordeling av eventuell kontantstøtte osv. Dette er viktig for familien som helhet.

Komiteen vil vise til at det tidligere er lagt frem flere utredninger og meldinger som omtaler kjønnsbaserte lønnsforskjeller, det kjønnsdelte arbeidslivet og forskjeller i inntekt og arbeidstid. Komiteen vil vise til at i St.meld. nr. 70 Likestillingspolitikk for 1990-åra (1991–1992) skrev regjeringen Brundtland III at de viktigste uløste problemene var likelønn og likestilt omsorg. Det ble i meldingen slått fast at det vesentligste arbeidet må utføres på arbeidsplassene og gjennom partene i arbeidslivet og deres organisasjoner. Komiteen vil understreke betydningen av å gjøre noe med strukturene i samfunnet som hindrer likelønn mellom kjønnene. Det er helt avgjørende for norske familier at arbeidsgivere og samfunnet for øvrig legger til rette for et godt familieliv, og for at det skal være mulig å kombinere karriere, barn og familie på en god måte. På tross av stor grad av oppmerksomhet over tid er dessverre likelønnsutfordringen fortsatt stor.

Komiteen mener derfor det er viktig at Stortinget nå har fått en egen sak om tematikken til behandling.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er sterkt uenig i konkurranseutsetting, privatisering og svekking av arbeidsmiljøloven som en strategi for likelønn. Tvert imot viser erfaringene at konkurranseutsetting ikke fører til økt lønn, men heller at man ansetter mindre kvalifisert arbeidskraft. Ifølge Sykehjemsetatens fagforening i Fagforbundet Oslo tjener ansatte på kom-

mersielle sykehjem i gjennomsnitt 30 000 kroner under kommunal tariff lønn.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener at endringer og tilpasninger innenfor de politikkområdene som påvirker lønnsdannelsen, må tas opp i diskusjonen om hvordan en kan redusere kjønnsrelaterte lønnsforskjeller. Derfor er det med undring disse medlemmer registrerer at regjeringen ikke fremmer konkrete tiltak for å bedre mulighetene for partene i arbeidslivet til å gjøre noe med de strukturelle lønnsforskjellene. Disse medlemmer viser til at en mer fleksibel arbeidslivslovgivning og økt mulighet for å drive konkurrerende virksomhet innenfor tradisjonelt lavt lønnede sektorer ville ha gitt flere muligheter til å redusere lønnsforskjellene. Det er denne systematiske lønnsforskjellen mellom de tradisjonelt kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene som i meldingen blir fremhevet som den største likelønnsutfordringen. Disse medlemmer viser til at de ulike sektorene er underlagt ulike politiske føringer som er en medvirkende årsak til lønnsforskjellene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at selv om det ikke fremgår eksplisitt i Fremskrittspartiets program at partiet ønsker økt lønn for kvinnedominerte lavtlønnsyrker, betyr ikke det at Fremskrittspartiet ikke ønsker dette. Tvert om er det normalt for alle partier at man tar standpunkt i viktige saker som ikke nødvendigvis er omtalt i partienes respektive program. Likevel vil disse medlemmer tillate seg å påpeke at Fremskrittspartiets politikk vil medføre økt konkurranse om mange av disse yrkesgruppene, noe som også vil få betydning for lønnsdannelsen.

Etter komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyres syn er et av hovedproblemene for yrkesgrupper som sykepleiere, hjelpepleiere og andre kvinnedominerte lavtlønnsyrker at arbeidsgiver opptrer som en monopolist, og dermed holder lønnsfastsettelsen kunstig lav for disse gruppene. Med et større innslag av konkurranseutsetting med flere arbeidsgivere som konkurrerer om den samme arbeidskraften, slik Fremskrittspartiets politikk vil medføre, finner disse medlemmer det åpenbart at lønnsnivået for disse viktige yrkesgruppene ville vært betydelig høyere.

Likevel vil disse medlemmer påpeke at all den tid dette dessverre ikke er gjeldende politikk for den sittende regjering, er det en politisk oppgave å løse disse urimelige lønnsforskjellene. Slik disse medlemmer ser det, fremstår det lite troverdig å unngå å ta politisk ansvar for denne situasjonen ved å henvise til Likelønnskommisjonen. Dette er et poli-

tisk spørsmål som Stortinget kan løse dersom den reelle politiske vilje er til stede. Dessverre registrerer disse medlemmer at denne vilje ikke ser ut til å eksistere hos flertallet representert ved Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet.

Disse medlemmer vil påpeke at lønnsutviklingen i offentlig sektor er et politisk ansvar og det er mangel på politisk vilje som har skylden for dagens situasjon.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet mener det er på tide med politisk handling og foreslår derfor følgende:

«Stortinget ber regjeringen i forlengelsen av lønnsoppgjøret for 2011 iverksette tiltak som sikrer et lønnsloft for de kvinnedominerte lavtlønnsyrkene i offentlig sektor, og som følge av dette sikre at kommunene blir økonomisk kompensert for et slikt lønnsloft.»

2.2 Lønns- og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn

Komiteen påpeker at kampen for likelønn er et politisk ansvar, men at det også er et ansvar for partene i arbeidslivet.

Komiteen merker seg at kvinners gjennomsnittstimelønn ligger 15 prosent under menns gjennomsnittlige timelønn. Men fordi menn i snitt arbeider flere timer, kommer tidligere ut i arbeidslivet og har høyere yrkesaktivitet, er inntektsforskjellene mellom kjønnene langt høyere. Kvinners bruttoinntekt utgjør omtrent 64 prosent av menns bruttoinntekt.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil understreke viktigheten av å se på inntektsforskjeller fordi det illustrerer forskjellen i hva kvinner og menn faktisk har å rutte med, bedre enn timelønnsforskjeller alene.

Flertallet viser til at likelønn og utjevning av lønnsforskjeller er viktige mål for inntektspolitikken, og viser i denne sammenheng til regjeringserklæringen Soria Moria II, der partene i arbeidslivet for første gang har fått en klar viljeserklæring fra en regjering på dette spørsmålet. Norge har nå en regjering som er villig til å gå i dialog med partene om hvordan man kan få et særskilt likelønnsloft i offentlig sektor. For å oppnå resultater på dette området må partene i arbeidslivet komme til enighet om hvilke yrkesgrupper som skal prioriteres, og det må være enighet om at nye relative lønnsforhold ikke skal utløse kompensasjonskrav fra andre grupper.

Flertallet viser til at regjeringen i likhet med Likelønnskommisjonen legger til grunn at likelønn

krever en innsats på bred front, både fra myndigheter, arbeidslivets parter og andre aktører.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet og Høyre viser til at regjeringen vil sikre plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering i tillegg til å pålegge arbeidsgivere å føre lønnsstatistikk. Disse medlemmer viser også til høringsuttalelser som tar avstand fra å innføre plikt for bedrifter og virksomheter som man ikke engang vet finnes. Forslaget står også i direkte motstrid til Nærings- og handelsdepartementets arbeid med forenkling av rapporteringskrav overfor bedriftene og statsministerens løfte om at det nå skal legges frem et tallfestet mål for å redusere kostnader for bedriftene. Disse medlemmer vil ikke gi sin støtte til å innføre en slik plikt, og mener den opplysningsplikten i de tilfellene hvor det er mistanke om lønnsdiskriminering som en har i dag, er tilstrekkelig.

Retten til likelønn er den overordnede målsettingen for stortingsmeldingen, og disse medlemmer mener det her er viktig å konkretisere hvilken likelønn det er snakk om, samtidig som man også ser på rettigheter knyttet direkte opp mot arbeidsmarkedet. I spørsmålet om likelønn er det særlig deltidsarbeid og lønnsfastsettelse som er sentrale aspekter, siden statistikken viser en systematisk forskjell mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker når det kommer til bruken av deltidsansatte og lønn.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet viser til at retten til lik lønn etter likestillingsloven § 5 gjelder i de tilfeller der to arbeidstakere utfører arbeid av lik verdi. For det første vil arbeid som i det ytre fremstår som like også ha lik verdi. Dette gjelder hvis det er tale om arbeidstakere med samme fagbakgrunn som gjør like arbeidsoppgaver, men disse medlemmer konstaterer at også arbeid som fremstår som ulikt – for eksempel på grunn av ulik fagbakgrunn – kan ha lik verdi. I vurderingen av om to ulike arbeid har lik verdi, skal det foretas en helhetsvurdering av alle faktorer som har betydning for det konkrete arbeidets utførelse. Disse medlemmer påpeker derfor at arbeidets verdi i likestillingslovens forstand ikke er knyttet til verdien for arbeidsgiveren, men til en objektiv vurdering av innholdet og vanskelighetsgraden i det arbeidet som skal utføres.

«Lik lønn for likt arbeid» har lenge vært et uttrykk som bør være en selvfølge, og disse medlemmer er tilfreds med at stortingsmeldingen viser at en i svært stor grad har likelønn i Norge. Når det korrigeres for faktorer relatert til utdanningslengde, ansiennitet, stillingsbrøk osv. forsvinner tett opp mot 100 prosent av lønnsvariasjonen, og disse med-

le m m e r mener dette viser at dette aspektet ved like-lønn ikke lenger er et tema.

Disse medlemmer mener imidlertid at det gjenstår en utfordring knyttet til prinsippet om «lik lønn for arbeid av lik verdi», som i seg selv er et ullent utgangspunkt. Disse medlemmer mener det er positivt dersom man finner frem til løsninger som kan resultere i at lønnsgapet mellom kvinne- og mannsdominerte yrker reduseres. Disse medlemmer påpeker imidlertid at dette ikke er et kjønsspørsmål, men et arbeidstakerspørsmål, siden lønnsulikhetene rammer arbeidstakere av begge kjønn i de gjeldende yrkesgruppene. Disse medlemmer viser også til at Fremskrittspartiet har tatt opp dette tidligere gjennom Dokument nr. 8:99 (2008–2009), hvor det i Innst. S. nr. 364 (2008–2009) påpekes at:

«(...)et av hovedproblemene for yrkesgrupper som sykepleiere, hjelpepleiere og andre kvinnedominerte lavtlønnsyrker [er] at arbeidsgiver opptrer som monopolist, og dermed holder lønnsfastsettelsen kunstig lav for disse gruppene. Med et større innslag av konkurranseutsetting med flere arbeidsgivere som konkurrerer om den samme arbeidskraften, slik Fremskrittspartiets politikk vil medføre, finner disse medlemmer det åpenbart at lønnsnivået for disse viktige yrkesgruppene ville vært betydelig høyere.»

Disse medlemmer stiller seg videre undrende til kravet om at «arbeid av lik verdi» ikke bestemmes av arbeidets faktiske verdi, men av det som kalles en objektiv vurdering av arbeidet innenfor bredere definerte jobbkategorier. Dette er et prinsipp det er grunn til å sette spørsmålsteget ved, da en slik bestemmelse omkring lønnsfastsettelse strider med den naturlige dynamikken i et lønns- og arbeidsmarked. Slik disse medlemmer ser det, er lønn i utgangspunktet en markedsmessig fastsettelse av verdien av et gitt utført arbeid, og en «objektiv» vurdering som ikke tar hensyn til dette, vil heller ikke være en god vurdering. Det finnes riktignok lovreguleringer med hensyn til lønn allerede, men det er etter disse medlemmers syn ikke noe argument for å innføre ytterligere statlig regulering på området.

Disse medlemmer mener tvert imot at staten ikke skal foreta vurderinger om hva som er «arbeid av lik verdi», men at den klassiske «lik lønn for likt arbeid» er en mer rettferdig og sunn tilnærming til den nesten ikke-eksisterende likelønnsutfordringen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti mener at utdanning skal lønne seg, og ser på kompetanse som en viktig faktor i lønnsdannelsen. Disse medlemmer mener at rekruttering til tradisjonelle lavtlønnsyrker i offentlig sektor er en av hovedutfordringene i årene fremover. Det må være

en målsetting at de mest motiverte og dedikerte ungdommene skal søke til disse utdanningene.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti mener at da må man kunne forvente en lønn på nivå med dem som tar like lange utdanninger i andre sektorer.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til at Norge har relativt sett det laveste lønnsnivå av alle OECD-landene når det gjelder utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstres forslag i Innst. 14 S (2009–2010) og vil foreslå at det etableres en kompetanse-pott for oppgjørene i offentlig sektor. Denne potten må være utenfor de ordinære rammene for lønnsopp-gjøret. Disse medlemmer mener at en slik strategi innebærer at det er nødvendig med et samarbeid mellom staten og kommunesektoren, slik at kommunesektorens andel av dette blir kompensert av staten.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener at skal en over tid hindre at lønnsoppgjørene igjen fører til nye skillelinjer mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor, vil det være fornuftig om partene i arbeidslivet også legger opp til større andel av tilleggene i de lokale oppgjørene. Disse medlemmer mener at disse nødvendige tiltakene for å løfte utdanningsgruppene i offentlig sektor ikke kan overlates til partene alene, og at regjeringen må ta et politisk ansvar for å sikre kvaliteten på offentlige tjenester. Disse medlemmer viser til at problemet med likelønnsatsingen de siste 20–30 årene er at det har vært satt likhetsteget mellom likelønn og lav lønn. Rikslønnsnemnda fastslo allerede i 1998 at lavtlønnsoppgjør ikke er egnet til å utjevne verdsettingsdiskrimineringen som de kvinnedominerte utdanningsgruppene rammes av.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti mener at utdanningsgruppene må prioriteres i oppgjørene i offentlig sektor og fremmer dermed følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen legge frem en sak for Stortinget om etablering av en kompetanse-pott for å heve lønnen for utdanningsgruppene i offentlig sektor.»

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti vil understreke at lønnsforskjellen mellom

kvinner og menn blant annet henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette medlem viser til Likestillings- og diskrimineringsombudets høringsuttalelse der det påpekes at de typiske kvinneyrkene ikke verdsettes på lik linje med tradisjonelt lønnsarbeid i industrien, og at en stor del av lønnsforskjellen skyldes at kvinnedominerte yrker har lavere lønn enn mannsdominerte:

«Å få kvinner til å velge mer utradisjonelt blir gjerne presentert som en del av løsningen på like-lønnsproblemet. Slik antyder man at det er kvinner som velger feil. Det er ikke kvinner som velger feil yrke, men det er disse yrkene som verdsettes lavere enn yrker hvor menn tradisjonelt jobber. Lønnsoversikter viser at når det er mange kvinner i samme yrke, er lønna lav. Arbeid som tradisjonelt har vært utført av kvinner, gjerne som ubetalt arbeid i hjemmet, verdsettes lavere i kroner enn annet lønnsarbeid. Dette rammer blant annet store kvinnedominerte yrkesgrupper som førskolelærere, sykepleiere, hjelpepleiere og sosionomer.»

Dette medlem vil i likhet med ombudet understreke at det er helt nødvendig å gjøre noe med verdsettingsdiskrimineringen som medfører at kvinnedominerte utdanningsgrupper får lavere uttelling enn menn for utdanning og erfaring i offentlig sektor. Dette medlem mener det er nødvendig å heve lønnen i kvinnedominerte yrker, slik likelønnskommisjonen foreslo. Dette medlem er enig med ombudet i at denne urettferdigheten ikke alene oppheves av at jenter og gutter oppfordres til å velge utradisjonelt, men at de som velger å jobbe i kvinnedominerte yrker, i stedet bør verdsettes høyere.

2.3 Kvinner og menn i arbeid

Komiteen viser til at det siden 1970-tallet har vært høy tilstrømning av kvinner i arbeidslivet. Gjennom barnehageutbygging og en sjenerøs foreldrepermisjon har kvinner fått reell mulighet til å delta i yrkeslivet. Norge er nå et av de landene i verden med høyest kvinnelig sysselsetting. Komiteen understreker at sysselsetting, og dermed økonomisk selvstendiggjøring av kvinner, har vært og er avgjørende for likestillingen. Likevel er kvinners deltakelse i arbeidslivet betydelig lavere enn menns. Komiteen understreker at arbeidet mot ufrivillig deltid er avgjørende i arbeidet for likelønn.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, merker seg at alle politiske partier ønsker å ta æren for fremgangen som er gjort på kvinners yrkesdeltakelse og likestillingen i Norge. Flertallet vil understreke at det er viljen til å ta i bruk lovverket og en statlig aktiv likestillingspolitikk som har muliggjort fremgangen. Likestil-

lingsloven, full barnehagedekning, fedrekvoten og denne meldingen er eksempler på at Stortinget og regjeringen tar aktive grep for å bedre likestillingen i Norge.

Flertallet viser til regjeringserklæringen Soria Moria II, der det heter at:

«Regjeringen vil styrke innsatsen mot ufrivillig deltid og for retten til heltid, og vurdere nye lovendringer for å få dette til.»

Flertallet viser til at Deltidsutvalget (NOU 2004:29) pekte på at deltidsarbeidet er konsentrert i typiske kvinnedominerte yrker på de lavere trinn i stillingshierarkiet. I utredningen heter det at det er mye som tyder på at deltidsarbeidet forsterker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og konsentrasjonen av kvinner, innen bestemte yrker og næringer. Dersom det utvikler seg bestemte deltidsarbeidsmarkeder for kvinner kan deltidsarbeidet være med på å forsterke tendensen til et generelt lavere lønnsnivå i de typiske kvinneyrkene enn i typiske mannsyrker på samme nivå i hierarkiet.

Flertallet viser til at helse- og omsorgsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen i januar 2011 instruerte helseforetakene om å redusere andelen deltid med minst 20 prosent i løpet av 2011. Flertallet er glad for initiativet fra helseministeren og mener dette er et godt eksempel på hvordan man kan bruke arbeidsgiverpolitikken til å ta tak i utfordringer knyttet til deltid og likelønn.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til viktigheten av å gjøre dagens arbeidstidslovgivning mer fleksibel når det gjelder å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Disse medlemmer ser at loven i dag begrenser en del virksomheter i nytenkning, for å få til gode løsninger innen turnus som både arbeidstaker og arbeidsgiver er fornøyd med. Disse medlemmer mener at alternative arbeidstidsordninger må utformes i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd, slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Komiteens medlemmer fra Høyre mener at Arbeidstilsynet bør ha generell adgang til å godkjenne all endring av arbeidstiden utover ti timer etter formelle drøftinger mellom arbeidsgiver og fagforeninger lokalt.

Disse medlemmer viser til Høyres forslag i Innst. 65 S (2010–2011) hvor

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven, hvor all endring av arbeidstiden utover ti timer skal godkjennes av

Arbeidstilsynet etter formelle drøftinger mellom arbeidsgiver og fagforeningene lokalt.»

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti understreker at ufrivillig deltid ikke bare handler om arbeidsmiljø og arbeidstidsbestemmelser, men at det også er en viktig likestillingssak og en sak som har stor betydning for sosiale forskjeller i samfunnet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at det er mange som arbeider deltid her i landet. Ifølge meldingen jobber om lag 41 prosent av alle sysselsatte kvinner og 13 prosent av alle sysselsatte menn deltid. Nærmere 27 prosent av alle sysselsatte i landet arbeider deltid i dag, og nærmere 3/4 av de deltidsansatte er kvinner. Disse medlemmer viser til at de fleste av disse faktisk ønsker å jobbe deltid. Noen jobber deltid for å få inntekt ved siden av studiene, andre jobber deltid fordi de vil ha mer tid sammen med familien. Disse medlemmer vil understreke at det ikke er dette frivillige deltidsarbeidet som er problemet, det er ufrivillig deltid som er utfordringen.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at det ifølge arbeidskraftundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå per 2. kvartal 2010 var registrert 70 000 som jobber ufrivillig deltid. Det må understrekes at definisjonen av undersysselsetting som SSB bruker i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), er svært snever. Dette medlem mener det kan være vel så hensiktsmessig å legge en definisjon til grunn som ivaretar alle personer som ønsker lengre arbeidstid, jf. meldingens punkt 4.5.3. Dette medlem viser til at undersysselsetting, i tillegg til å være en stor personlig belastning for arbeidstakeren, er et stort samfunnsproblem fordi dette er arbeidskraft som samfunnet sårt trenger. Dette medlem vil peke på at det er en utfordring for samfunnet å legge til rette for å benytte den arbeidskraften som faktisk er tilgjengelig. Dette medlem viser videre til at det er et viktig likestillingsproblem at kvinner ikke får mulighet til å forsørge seg selv og familien sin.

Dette medlem mener at unntaksregelen om at økt stilling kan nektes dersom dette vil medføre «vesentlige ulemper for virksomheten», må tolkes strengt. Dette medlem mener også regjeringen bør legge en strategi for bedre å utnytte lov- og avtalemessige rettigheter slik at stillingsbrøker utvides og kompetanse- og jobbinnhold forbedres. Dette medlem viser til at mange arbeidsplasser har funnet løsninger som viser seg å ha god effekt på å få ned andelen ufrivillig deltid. Dette medlem viser til at kommunene som har oppnådd mest reduksjon i ufrivillig

deltid, er de som har innført ulike former for fleksible arbeidstidsordninger. Turnusplanleggingen skjer da med bidrag fra de ansatte selv, som fordeler vakter med ulik belastning seg imellom. Dette medlem mener det må legges bedre til rette for at arbeidsplasser gis muligheter til å finne frem til slike løsninger. Dette medlem mener også at det må vurderes om deltidsansattes fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven bør styrkes.

2.4 Effektiv oppfølging av retten til likelønn

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener likestillingsloven er et viktig verktøy for å hindre lønnsdiskriminering. Flertallet deler regjeringens vurdering av at håndhevingen av loven med fordel kan styrkes.

Flertallet viser til at regjeringen ønsker å sikre lønnsstatistikk knyttet til kjønn på virksomhetsnivå og plikt for arbeidsgiver til å opplyse om lønn ved mistanke om diskriminering.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, mener en slik rettighet vil gjøre det lettere å avdekke om det er verdsetningsdiskriminering mellom yrkesgrupper og enkeltindivider på arbeidsplassen, og støtter forslaget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til at regjeringen selv konkluderer med at direkte diskriminering har liten eller ingen betydning når menn og kvinner arbeider i samme stilling og ellers har like personlige ressurser. For disse tilfellene er lønnsforskjellen mellom 0 og 4 prosent. Disse medlemmer mener derfor at forslagene kun innebærer økte forpliktelser for virksomhetene uten at virkningene har noen dokumentert effekt. Forslaget om opplysningsplikt knyttet til individuell lønn innebærer i tillegg en rekke implikasjoner for personvernet som ikke forslaget ivaretar på en god nok måte. Disse medlemmer vil heller trekke frem tydeliggjøringen av rapporteringsplikten og en konkretisering av hva denne skal inneholde som bedre tiltak for å stimulere virksomheter til å fokusere på likelønn.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti mener at en strategi for effektiv oppfølging av retten til likelønn må inneholde en likelønnsrett. Partene i arbeidslivet må sammen med myndighetene komme til enighet for å gi kvinnelederte yrker et varig løft. Det er viktig at kvinnelederte yrker gis større lønnstillegg enn mannslederte yrker. Dette medlem viser til at regjeringen på dette punktet skapte store forventninger foran lønnsoppgjøret våren 2010, og at disse ikke ble fulgt opp med konkret handling. Dette medlem viser til tidli-

gere forslag fra Kristelig Folkeparti om en like-lønnsrett. Dette medlem viser også til LDOs høringsuttalelse, og sier seg enig i at regjeringen må bidra med friske midler til kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, og at partene må forplikte seg til å prioritere denne gruppen fremover. Partene i privat sektor må sette av penger til en kvinnepotte i lønnsoppgjøret over flere år slik at økningen ikke blir tatt igjen ved neste oppgjør.

Dette medlem mener videre at Likelønnskommisjonens flertalls forslag om at arbeidstakere i foreldrepermisjon skal ha rett til gjennomsnittlig lønnsvekst, bør følges opp. Flertallet anbefalte at det på et senere tidspunkt bør vurderes om en slik rettighet trenger lovstøtte, slik at de ikke-tariffdekkede områdene av privat sektor også dekkes. Dette medlem mener det rettferdige ville være at alle fikk ta del i lønnsutviklingen som skjer på deres arbeidsplass mens de er i permisjon. En slik automatisk rett til lønnsjustering kan være et viktig virkemiddel for å jevne ut de negative lønseffektene av foreldrepermisjon.

Dette medlem mener at arbeidstakere ikke skal få svekkede lønns- og arbeidsvilkår som følge av at de tar foreldrepermisjon, og at dette bør omfattes av lovverket.

Dette medlem vil videre peke på betydningen av at regjeringen sikrer at man får frem lønnsstatistikk knyttet til kjønn på virksomhetsnivå, som et verktøy i likelønnsarbeidet på arbeidsplassen, jf. meldingens punkt 9.3.9. Dette medlem vil i denne sammenheng vise til Akademikernes høringsuttalelse der det oppfordres til rask igangsetting av et arbeid som avklarer hvilke virksomheter plikten skal omfatte, krav til hvordan statistikkene skal utformes og krav som skal ivareta personvernet.

Dette medlem vil videre støtte innføring av plikt for arbeidsgiver til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering, jf. meldingens punkt 9.4.6.

2.5 Mer likestilte foreldre

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til at det er tett sammenheng mellom likestilling i arbeidslivet og likestilling på hjemmebane. På tross av høy yrkesdeltakelse blant mødre i Norge får kvinner svakere lønnsutvikling når de får barn. Flertallet registrerer at mødre bruker mer tid på omsorg for barn enn fedre. Nesten ingen fedre tar ut mer permisjon enn fedrekvoten, og mor tar fremdeles ut mest foreldrepermisjon.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil i denne sammen-

heng vise til NOU 2008:6 (Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn), der det slås fast at lønnsforskjellene øker i foreldrefasen:

«Hele 40 % av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i privat sektor, kan føres tilbake til barn. I offentlig sektor kan 20 % av lønnsgapet forklares med barn.»

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser at fedrekvoten har vært et svært vellykket virkemiddel som gir far mulighet til å ta sin del av foreldrepermisjonen. For hver gang fedrekvoten har blitt utvidet, har fedrene økt sin permisjonstid. I dag tar nesten alle fedre med rett ut en del av permisjonen, men forholdsvis få tar ut mer enn kvoten.

Flertallet viser til at både foreldrepermisjonen og fedrekvoten kan tas ut ved gradert uttak. Det gir stor fleksibilitet og valgfrihet, da uttaket kan gjøres helt til barnet er tre år gammelt. Flertallet vil understreke at det er av stor betydning at kommende foreldre blir gjort kjent med mulighetene til å tilpasse foreldrepermisjonen til den enkelte families behov.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener at en tredeling av foreldrepermisjonen vil bidra til større bevissthet rundt valgene i familielivet, slik at hver familie kan finne sine løsninger i småbarnstiden, og hvor begge foreldre etablerer gode omsorgsrelasjoner til barnet. Det er også et sentralt mål at tredeling av foreldrepermisjonen fører til at fedre tar ut en større andel av permisjonen. Regjeringens forslag er langt på vei i tråd med forslaget fra Likelønnskommisjonen, og er etter dette flertallets syn et avgjørende tiltak for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Det er nettopp viljen til å ta i bruk politiske virkemidler, og ikke overlate likestillingen til seg selv, som er avgjørende for å oppnå likelønn.

Forslaget innebærer både en forlengelse av foreldrepermisjonen totalt, og en økning av fedrekvoten, i tråd med Soria Moria II-erklæringen. I statsbudsjettet for 2011 vedtok Stortinget utvidelsene som trer i kraft 1. juli 2011.

Dette flertallet viser til at for å legge til rette for et mer likestilt foreldreskap foreslår regjeringen en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen. Forslaget innebærer en morskvote og en farskvote som er like store, og en kvote til fri fordeling.

Dette flertallet støtter forslaget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til målsettingen om å legge til rette for et mer likestilt foreldreskap. Disse medlemmer mener at forutsetningen for å

få dette til er at rettighetene til mor og far er like. En god og fleksibel foreldrepermisjonsordning er viktig for å sikre at barna får en trygg og god start på livet. Disse medlemmer vil reelt anerkjenne mor og far som likeverdige omsorgspersoner ved å gi foreldre mulighet til å dele hele permisjonstiden mellom seg. Disse medlemmer viser til at dagens foreldrepengeordning er kompleks og har gjennomgripende svakheter når det gjelder forskjellsbehandling av mødre og fedre. Det må derfor være en prioritert oppgave å utrede og legge fram en forenklet og likestilt ordning.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen foreta en full gjennomgang av foreldrepermisjonsordningen for å forenkle dagens ordning, samt gjøre den mer fleksibel for å likestille mor og far.»

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, støtter også forslaget om å pålegge alle arbeidsgivere å betale en time ammefri hver dag til barnet er ett år. Flertallet understreker viktigheten av at arbeidslivet tilpasser seg, slik at det er mulig å kombinere foreldreskap og arbeid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til at Norge er et av de landene i verden som har den beste foreldrepermisjonsordningen. Disse medlemmer registrerer at regjeringen de siste årene har utvidet både foreldrepengeperioden og økt fedrekvoten med den begrunnelse at dette vil fremme likestilling. Disse medlemmer registrerer også at regjeringen i stortingsmeldingen varsler grep som tydeliggjør en tredeling av foreldrepermisjonen. Disse medlemmer støtter ikke denne utviklingen og mener fedrekvoten reduserer valgfriheten for familien, og også diskriminerer fedre i familier hvor mor ikke har opparbeidet seg selvstendig rett til foreldrepenger. Disse medlemmer mener dagens ordning straffer barn og viser til at dersom en av foreldrene ikke tar ut full kvote, så mister barnet denne tiden med en av sine foreldre. Slik bruker staten barnet som pressmiddel for å tvinge begge foreldre til å være hjemme. Så opptatt av likestillingsstatistikken er dagens regjering at den er villig til å frata barn tid med deres egne foreldre. Disse medlemmer er opptatt av å gi familien fleksibilitet og valgfrihet til å fordele foreldrepermisjonen seg imellom.

Disse medlemmer vil vise til representantforslag Dokument 8:49 S (2009–2010) jf. Innst. 309 S (2009–2010) om å gi familien full frihet til å dele foreldrepermisjonen mellom mor og far, der en frem-

mer forslag om å avvikle fedrekvoten og gi familien frihet til å fordele foreldrepermisjonen slik som det passer den enkelte familie.

Disse medlemmer mener at skal en sikre barnets rett til å være like mye sammen med begge foreldre, betyr det at en må gi fedre selvstendig uttaksrett. Det er på tide å rette opp den skjevhet og urettferdighet som ligger i at fedres uttaksrett er knyttet opp til mors opptjening. Målet må hele tiden være å gi barnet tid sammen med sine foreldre, noe en sikrer gjennom å gi familien full frihet til å fordele foreldrepermisjonen seg imellom.

Disse medlemmer viser til at regjeringen vurderer å lovfeste en plikt for arbeidsgivere til å dekke lønn under ammefri en time daglig i barnets første leveår. Disse medlemmer støtter ikke at en lovmessig vedtar et påbud overfor arbeidsgiver om å betale for arbeidstakers ammeperioder, og viser til at dette kan påføre privat sektor en ekstra kostnad på mellom 53–100 mill. kroner årlig. Disse medlemmer mener en bør opprettholde den frivillige ordningen som er i dag, hvor man forhandler med arbeidsgiver om muligheten til ammefri.

Komiteen vil understreke arbeidslivets nøkkelrolle når det gjelder fedres og mødres mulighet til å tilpasse arbeidet til familielivet. Komiteen mener det er helt avgjørende at arbeidslivet tilpasses familielivet og ikke omvendt. Det er blant annet viktig for at både far og mor skal ha mulighet til å beholde sin tilknytning til arbeidslivet også etter at de har blitt foreldre, for at permisjonsdeling og fravær fra arbeidslivet skal kunne fordeles likere, for at deltidsarbeid skal fordeles likere mellom kjønnene og for at hverdagen skal gå i hop for familiene.

Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven gir viktige rettigheter til permisjon, regulering av arbeidstid, korttidsfravær og fleksibel arbeidstid. Komiteen vil imidlertid peke på at også forhold på arbeidsplassen er avgjørende for fedres uttak av foreldrepermisjon, fordeling av korttidsfravær og arbeidstid. Arbeidsgivers og kollegers holdninger til permisjoner og tilpasninger har stor betydning for den enkeltes valg. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og overrepresentasjonen av menn i privat sektor tyder på at fedre oftere arbeider i virksomheter og bransjer der redusert arbeidstid er diskreditert. Komiteen vil peke på at det er stor variasjon i aksepten for å ta ut permisjon utover fedrekvoten, redusere arbeidstiden, nekte overtid eller tilpasse arbeidstiden for å kunne følge og hente barn i barnehagen eller på skolen/SFO. Komiteen vil i den sammenheng peke på behovet for holdningsendrende arbeid, samt at det er viktig at rettighetene i folketrygdloven, arbeidsmiljøloven og likestillingsloven som på ulike måter sikrer retten til å tilpasse arbeid

og familieliv, faktisk er kjent og brukes i alle bransjer.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at regjeringen ønsker en tredeling av permisjonen. Disse medlemmer vil i denne sammenheng understreke at familiepolitikken først og fremst må styres av hensynet til best mulig oppvekstvilkår for barn. Foreldrepermisjonsordningen skal derfor utformes ut fra hensynet til barnets behov, ikke arbeidslivets føringer.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti vil vise til at Kristelig Folkeparti ønsker en foreldrepermisjon på 68 uker der ti uker er forbeholdt hver av foreldrene. Et sentralt element i Kristelig Folkepartis permisjonsløsning er ambisjonen om å bidra til å løse familiens utfordringer også etter barnets første leveår, derav muligheten for uttak av permisjonsdager og -uker fram til barnet fyller ti år.

Dette medlem viser til at det i meldingen pekes på at det fortsatt er om lag 6 500 fedre årlig som på tross av egen opptjening ikke kan ta ut foreldrepenger fordi mor ikke har opptjent rett til foreldrepenger og heller ikke går ut i arbeid eller utdanning på fulltid etter fødselen. Regjeringen har ikke konkludert på hvorvidt det vil være hensiktsmessig å innvilge enkelte fedregrupper selvstendig uttaksrett. Dette medlem vil understreke at det er viktig at begge foreldre har mulighet til å tilbringe tid med barnet, og i finansinnstillingen for 2011 fremmet komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti forslag der regjeringen bes utrede hvordan det kan sikres at foreldre får rett til foreldrepermisjon uavhengig av den andre forelderens aktivitet før og etter fødsel.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen utarbeide en ordning som gir alle foreldre rett til foreldrepermisjon.»

Dette medlem mener det er svært positivt at en har en ordning med to uker lang omsorgspermisjon ved fødsel eller omsorgsovertakelse. Det er imidlertid viktig at alle fedre får mulighet til å tilbringe tid med barn og mor disse dagene, og dette medlem mener derfor alle fedre bør ha rett til ukers lønnet permisjon ved fødsel eller omsorgsovertakelse.

Dette medlem mener alle fedre bør ha anledning til å være hjemme de to første ukene med lønn etter at barnet er født og viser til Innst. 2 S (2010–2011) der komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti fremmet følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen på egnet måte legge frem en sak om rett for alle fedre til to uker lønnet permisjon i forbindelse med fødsel.»

Dette medlem viser videre til forslag fra KS og andre instanser om heving av taket for lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon fra 6 G til 8 G.

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om heving av taket for lønnskompensasjon ved fødselspermisjon med sikte på likere fordeling av foreldrepermisjon.»

Dette medlem viser til at regjeringen i meldingen understreker at en styrking av menns omsorgsrolle har en egenverdi og er et mål i seg selv, og at også regjeringen mener det er et mål å arbeide for mer likestilte foreldre. Dette medlem vil understreke betydningen av menns omsorgsrolle og av farsansvaret. Dette medlem mener det er viktig for barn å ha god kontakt med begge foreldrene fordi både mor og far er viktig for barnet. Dette medlem vil i denne sammenheng understreke behovet for at menn ansvarliggjøres og for at samfunnet legger til rette for farsrollen.

2.6 Kjønnbalanse i utdanning og arbeid

Komiteen registrerer at gutter og jenter fremdeles gjør svært tradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg. Mens jenter i større grad enn tidligere har beveget seg inn i mannsdominerte yrker, vegrer fremdeles gutter seg for å velge seg til kvinnedominerte yrker.

Komiteen mener forestillingen om hvilke oppgaver som er «mannlige» og «kvinnelige» fremdeles står sterkt og bidrar i kombinasjon med tradisjonelle kjønnsroller til å forsterke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Komiteen viser til at kjønnsdelingen er særlig sterk i korte profesjonsstudier, men at utviklingen har vært svært positiv innen høyere utdanning. Stortingsmeldingen viser til at forskjeller i jenter, og gutters interesser påvirker deres valg av yrke, samtidig som det kjønnsdelte arbeidslivet også påvirker yrkesvalg og utdanning.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, mener det er en styrke for utviklingen av samfunnet at begge kjønn er representert på de fleste arenaer, og flertallet mener at det er et mål å fjerne de barrierene som er til hinder for å velge på tvers av tradisjonelle kjønnsroller. Stortingsmeldingen om likelønn og flere høringsinstanser til Likelønnskommisjonens utredning peker på at utfordringen i hovedsak handler om å få gutter til å ta utradisjonelle yrkesvalg. Flertallet mener at dette henger sammen med «kvinneyrkenes» lave lønn og prestisje. Flertallet ser gjerne at det blir gjort et mer målrettet arbeid for å oppmuntre jenter og gutter til utradisjonelle valg i tråd med deres evner og interesser. Det er et selvsten-

dig poeng å gi mulighet for friere utdanningsvalg. Flertallet understreker at likelønn også er en viktig rekrutteringsstrategi. Bedre lønns- og arbeidsvilkår vil bidra til å få flere inn i helse- og omsorgssektoren, som kommer til å trenge mange flere hender i årene som kommer.

Flertallet understreker viktigheten av at både flere menn og kvinner velger seg til helse- og omsorgssektoren i tiden fremover.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre tar til orientering at det allerede er bevilget midler til arbeid for å bedre kjønnsbalansen i utdanningssektoren. Disse medlemmer mener styrking av rådgivertjenesten og fokus på bevisste utdanningsvalg er positive bidrag til en jevnere kjønnsbalanse på tvers av yrkesgrupper. Disse medlemmer mener likevel at statlige grep som griper direkte inn i folks utdanningsvalg, gjennom kvoter og kjønnspoeng ved opptak til studier, er feil vei å gå. Disse medlemmer viser til at flere høringsinstanser også er skeptiske til slike statlige grep, og i stedet mener at en må styrke rådgivnings- og karriereveiledningstjenesten i skolene. Disse medlemmer mener også at en bør se på muligheten til å profesjonalisere rådgivningstjenesten for elever i videregående skoler.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Norge har flest kvinner i arbeid, men en har få kvinner helt på toppen i næringslivet. Disse medlemmer registrerer at dette kan være en konsekvens av at en har gitt kvinner mulighet til å velge både arbeid og barn. Dette gir kvinnene en selvstendighet som er viktig for mange, ved at de kan velge både arbeid og familie.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at fordommer om typiske mannsyrker og kvinneyrker kan føre til at unge velger bort yrker de kunne vært veldig godt egnet for. Det kjønnsdelte arbeidslivet gir et stivt og lite fleksibelt arbeidsmarked der samfunnet ikke får utnyttet de menneskelige ressursene fullt ut. Disse medlemmer vil peke på at den økende arbeidsledigheten og det endrede arbeidsmarkedet skaper behov for ytterligere fleksibilitet og overgang mellom yrker, noe det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og fordommer rundt utdannings- og yrkesvalg kan være en kraftig hindring for.

Disse medlemmer viser til at den alvorligste konsekvensen av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er store lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

Disse medlemmer viser til at Likelønnskommisjonen konkluderte med at det finnes for lite

forskning på dette temaet i Norge. Disse medlemmer mener regjeringen bør vurdere om det fortsatt er slik at en trenger mer kunnskap om temaet, fordi en ikke vet nok om hvilke mekanismer som ligger bak det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti ser det som en utfordring å stimulere til utdannings- og yrkesvalg som kan bidra til en bedre kjønnsbalanse blant ansatte i ulike samfunnssektorer. Disse medlemmer viser til Innst. 192 S (2009–2010) om å styrke rådgivningstjenesten som et viktig tiltak i denne sammenheng. Videre bør det vurderes ulike positive stimulerings tiltak for å rekruttere studenter av begge kjønn, herunder egne rekrutteringskampanjer til studier der ett kjønn er klart underrepresentert. Disse medlemmer konstaterer at stadig flere kvinner tar høyere utdanning og mener at det på sikt også vil virke positivt inn på kjønnsbalansen i både utdanning og arbeid.

3. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet og Høyre:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen foreta en full gjennomgang av foreldrepermisjonsordningen for å forenkle dagens ordning, samt gjøre den mer fleksibel for å likestille mor og far.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen i forlengelsen av lønnsoppjøret for 2011 iverksette tiltak som sikrer et lønnsloft for de kvinnelederte lavtlønnsyrkene i offentlig sektor, og som følge av dette sikre at kommunene blir økonomisk kompensert for et slikt lønnsloft.

Forslag fra Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen legge frem en sak for Stortinget om etablering av en kompetansepott for å heve lønnen for utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Forslag fra Kristelig Folkeparti:

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen utarbeide en ordning som gir alle foreldre rett til foreldrepermisjon.

Forslag 5

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om heving av taket for lønnskompensasjon ved fødselspermisjon med sikte på likere fordeling av foreldrepermisjon.

4. Komiteens tilråding

Komiteen viser til meldingen og til sine merknader og rå Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

Meld. St. 6 (2010–2011) – om likestilling for likelønn – vedlegges protokollen.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 5. april 2011

Gunn Karin Gjøl

leder

Gina Knutson Barstad

ordfører

