



Statsråden

Stortinget - Familie- og kulturkomiteen
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref
20/5673-

Dato
19. november 2020

Dokument 8:42 S (2020-2021) om et krafttak for likelønn

Jeg viser til representantforslaget fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Petter Eide, Nicholas Wilkinson, Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Lars Haltbrekken og Mona Fagerås om et krafttak for likelønn.

Jeg viser også til svar på dokument 8:30 S (2018-2019) om likelønn – fra ord til handling! og Innst. 192 S (2018-2019).

Representantene har fremmet følgende forslag:

1. Stortinget ber regjeringen styrke likelønnslovgivningen ved å utrede og innføre en likelønnsstandard, inspirert av Island, hvor virksomheter over en viss størrelse må bevise at de betaler likelønn, og hvor Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda får mulighet til å følge opp og sanksjonere mot manglende oppfølging av standarden.
2. Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partssamarbeid med partene i arbeidslivet som skal levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig flerårig likelønnsrett i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.
3. Stortinget ber regjeringen på bakgrunn av partssamarbeidet om løsninger for likelønn komme tilbake til Stortinget ved første anledning med en forpliktende opptrappingsplan for likelønn i offentlig sektor, inkludert forslag til finansiering.
4. Stortinget ber regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet utarbeide en strategi mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, inkludert å styrke rådgivertjenesten i ungdomskolen for å unngå kjønnsdelte utdanningsvalg.

5. Stortinget ber regjeringen styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet for å følge opp virksomhetene og veilede om aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder å henvise utilstrekkelige redegjørelser til Diskrimineringsnemnda.
6. Stortinget ber regjeringen om å styrke Diskrimineringsnemndas mulighet for å håndheve regelverket og sanksjonere mot virksomheter som ikke følger aktivitets- og redegjørelsesplikten, slik at man sikrer god kvalitet og effektiv saksbehandling.

Regjeringen er opptatt av et likestilt arbeidsliv. Vi vil legge til rette for et organisert arbeidsliv og et velfungerende trepartssamarbeid. Vi vil arbeide for å etablere en heltidskultur i arbeidslivet gjennom bekjempelse av ufrivillig deltid. En viktig grunn til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kjønnsdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked. Regjeringen vil derfor fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked. Gjennom Teknisk beregningsutvalg overvåkes inntektsoppgjørene og følges opp i trepartssamarbeidet om likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Jeg har hentet innspill fra Arbeids- og sosialdepartementet.

Forslag 1:

Lov om likelønnsstandarden ble innført på Island 1. januar 2018. Den islandske likelønnsstandarden er en uavhengig sertifiseringsordning. Alle selskaper med 25 eller flere ansatte må gjennomføre sertifiseringsordningen. Likelønnsstandarden skal sørge for at kvinner og menn betales likt for samme type arbeid i samme bedrift.

Den islandske likelønnsstandarden har til hensikt å redusere lønnsforskjeller i like jobber internt i den enkelte bedrift. I Norge er en slik type lønnsforskjell anslått å være forholdsvis moderat.

Det er viktig å oppnå likelønn mellom kvinner og menn, og regjeringen prioriterer dette arbeidet høyt, gjennom blant annet målrettede tiltak for å påvirke yrkes- og utdanningsvalg. Når det gjelder den islandske likelønnsstandarden har den virket kun i kort tid og vi vet foreløpig ikke nok om effektene. I tillegg kommer at gjennomføringen av standarden er meget ressurskrevende for bedriftene og gir et betydelig merarbeid. Ordningen medfører økt byråkratisering ved at det innføres et ekstra nivå for myndighetene som må jobbe med sertifiseringen.

Vi følger likevel med på utviklingen i den islandske standarden. På oppdrag for daværende Barne- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet publiserte Institutt for samfunnsforskning (ISF) en forskningsrapport om utviklingen og konsekvenser av den islandske likelønnsstandarden i 2018. Også den partssammensatte arbeidsgruppen for likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR), var involvert i

oppdraget til ISF. Rapporten konkluderte med at den islandske likelønnsstandarden flytter fokus fra individuelle forklaringer på hvorfor kvinner tjener mindre enn menn, til heller å etablere et støttende institusjonelt miljø for likelønn mellom kjønn på bedriftsnivå.

«Støttende» betyr her ifølge ISF generell offentlig støtte, men også et gjennomslukt miljø hvor tilfeller av ulikhet vanskelig kan forbli ukjent eller skjult.

Vi viser også til at Nordisk ministerråd for arbeidsliv har besvart en rekommandasjon fra Nordisk råd om likestilling i arbeidsmarkedet, der ministerrådet blant annet viser til at den islandske løsningen for likelønn først vil være fullt ut implementert i 2021, og at man kan trekke læring av saken etter det. Nordisk råd har ønsket videre politisk dialog om saken, hvilket det danske formannskapet i Nordisk Ministerråd vil følge opp.

Likestillings- og diskrimineringsloven har regler som skal bidra til å sikre likelønn.

Arbeidsgivere har for eksempel en plikt til å arbeide for likestilling, og dette arbeidet omfatter blant annet lønnsvilkår. Likestillings- og diskrimineringsloven har videre regler om likelønn, kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønndiskriminering er altså forbudt.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet er dessuten styrket. Arbeidsgivere skal for eksempel annethvert år gjennomføre en lønnskartlegging for å kartlegge hvorvidt det forekommer lønnsforskjeller i virksomheten. Dersom lønnsforskjeller avdekkes, skal arbeidsgiver identifisere årsaker og vurdere om forebyggende tiltak skal iverksettes.

Arbeidsgiver skal også redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten. Likestillings- og diskrimineringsombudet kan bringe brudd på redegjørelsesplikten inn for Diskrimineringsnemnda som har myndighet til å fatte vedtak om at det foreligger brudd på redegjørelsesplikten. Nemnda kan ilegge tvangsmulkt for å sikre oppfyllelse av redegjørelsesplikten, og har således også myndighet til å sanksjonere mot manglende oppfølging av redegjørelsen om lønnskartlegging.

Forslag 2:

Lønnsdannelsen er partene i arbeidslivets ansvar. Statens rolle er å legge til rette for en velfungerende lønnsdanning og et inntektspolitisk samarbeid gjennom bl.a. møtepunkter som Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), regjeringens kontaktutvalg og Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR). TBU diskuterer, omtaler og tolker lønnsstatistikk og herunder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på jevnlig basis i møter og i rapportene sine. ALPR har enkelte arbeidsgrupper på sentrale områder som rapporterer til ALPR, herunder en gruppe for likestilling i arbeidslivet. Denne arbeidsgruppen er et naturlig forum for å drøfte problemstillinger knyttet til likelønn på jevnlig basis.

Når det gjelder tiltak for økt heltid/større stillingsprosjenter er det allerede gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven. Blant annet er det innført en fortrinnsrett for deltidsansatte.

Deltidsansatte har fortrinnsrett for å øke sin stilling framfor nyansettelse i virksomheten gitt at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at fortrinnsretten ikke påfører virksomheten «vesentlig ulempe». Denne bestemmelsen ble styrket ved en lovendring i 2019.

Deltidsansatte kan etter omstendighetene også ha krav på fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling.

Arbeidsmiljøloven gir også deltidsansatte som jevnlig har jobbet ut over avtalt arbeidstid de siste tolv månedene, rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid i denne perioden.

Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2014, og ble innført som et tiltak mot ufrivillig deltid.

Retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden framover.

Videre inneholder Arbeidsmiljøloven en plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte, som et tiltak mot ufrivillig deltid. Det er lagt vekt på at partene lokalt sammen kan finne gode løsninger tilpasset den enkelte virksomhet, også når det gjelder bruken av deltidsstillinger. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver minst en gang per år må drøfte virksomhetens bruk av deltidsstillinger med arbeidstakernes tillitsvalgte. Bestemmelsen er ikke til hinder for at drøftinger foretas oftere dersom partene er enige om det, eller det følger av avtale eller annet regelverk. Drøftingsplikt om bruken av deltidsstillinger følger også av flere tariffavtaler.

Partene i arbeidslivet har en særskilt rolle i å påvirke bruken av heltid og deltid, og det foregår et omfattende arbeid, bl.a. i kommunesektoren for å få til mer bruk av heltidsstillinger.

Styrkingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet innebærer at visse arbeidsgivere har fått en plikt til å kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid i virksomheten.

Plikten til å kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid vil fremme en heltidskultur og likestilling i arbeidslivet.

Forslag 3:

Systemet for lønnsdannelse, inkludert institusjonene rundt lønnsdannelsen, kan sies å være kjernen i den norske modellen. Modellen for lønnsdannelse, og hvordan modellen tolkes og anvendes, er beskrevet nærmere i flere offentlige utredninger, blant annet i NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi, og i NOU 2016:15 Lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk. Flere institusjoner og mekanismer bidrar til koordinering i den norske lønnsdannelsen, både internt og mellom ulike organisasjoner, gjennom lovverk og gjennom konsensusbygging, hvor myndighetene også spiller en viktig rolle. Lønnsdannelsen er partenes ansvar, mens staten tilrettelegger gjennom institusjonene som er etablert rundt lønnsdannelsen.

Den koordinerte lønnsdannelsen i Norge blir ofte omtalt som "frontfagsmodellen" fordi det er konkurranseutsatt sektor, frontfaget, som forhandler først og setter en norm for den økonomiske rammen for oppgjørene i resten av økonomien. For at Norge, som en liten og åpen økonomi skal kunne konkurrere på det internasjonale markedet er lønn og lønnsutviklingen i konkurranseutsatt sektor et viktig element for å oppnå god konkurranseevne.

Internasjonale sammenligninger tyder på at høy grad av koordinering i lønnsdannelsen, slik som i Norge, gir høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller enn det som kan bli resultatet med en mindre koordinert lønnsdannelse.

Regjeringen har drøftet med hovedorganisasjonene i arbeidslivet hvordan vi kan gå frem for å redusere lønnsforskjellene. I de årlige likestillingspolitiske redegjørelsene redegjør regjeringen for prioriteringer og tiltak på likestillingsområdet. Partenes ansvar for gjennomføringen av lønnsoppgjørene ligger fast, og det er viktig at partene bidrar til å redusere ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Myndighetene følger opp gjennom samarbeid mellom organisasjonene i arbeidslivet om dokumentasjon og forskning. Utviklingen overvåkes i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene og følges opp i trepartssamarbeidet om likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Regjeringen ser derfor ikke behov for noe særskilte inngrep overfor partene for å påvirke arbeidet med likelønn, ut over det partssamarbeidet som allerede finnes om likelønnsspørsmål.

Forslag 4:

En viktig forklaring på de vedvarende lønnsforskjellene er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, det vil si at kvinner oftere jobber i yrker og bransjer med lavere gjennomsnittslønn enn der mange menn jobber. Regjeringen har besluttet at det skal utarbeides en strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked. Målet om en strategi er formulert i Granavolden-plattformen: *"Kjønnsdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked. Regjeringen vil derfor fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked"*. Strategien har to hovedmål, det ene er å få flere menn inn i kvinnedominerte bransjer og det andre er å få flere kvinner inn i mannsdominerte bransjer. Strategien skal etter planen lanseres våren 2021. Et mindre kjønnsdelt arbeidsliv kan være et viktig bidrag til mer likelønn.

Partene i arbeidslivet deltar i arbeidet gjennom Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Forslag 5:

Likestillings- og diskrimineringsombudet har allerede i dag myndighet til å følge opp den aktivitets- og redegjørelsesplikten arbeidsgiverne har etter likestillings- og

diskrimineringsloven. Det følger av diskrimineringsombudsloven § 5 fjerde ledd andre til fjerde punktum at ombudets oppfølging blant annet kan innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Ombudet kan videre gjennomgå likestillingsredegjørelsene, analysere funnene og komme med et forslag til forbedringstiltak og styrket innsats på likestillingsarbeidet i virksomheten. Ombudet kan også gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene. Ombudet har i tillegg til dette myndighet til å bringe brudd på redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a inn for Diskrimineringsnemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 8 første ledd andre punktum.

For blant annet å styrke arbeidet med veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten ble likestillings- og diskrimineringsombudet i budsjettet for 2020 styrket med 3 mill. kroner.

Forslag 6:

Diskrimineringsnemnda har myndighet til å håndheve brudd på arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. Dette innebærer at Diskrimineringsnemnda skal håndheve bestemmelsen om arbeidsgivers redegjørelsesplikt og at Diskrimineringsnemnda har myndighet til å fatte et forvaltningsvedtak dersom det foreligger brudd på oppfyllelsen av redegjørelsesplikten. Nemnda har også myndighet til å ilegge tvangsmulkt for å sikre oppfyllelsen av pålegget om å rette opp manglende oppfyllelse av redegjørelsesplikten.

Diskrimineringsnemnda har ikke myndighet til å håndheve brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt, og kan således ikke sanksjonere virksomheter som ikke oppfyller aktivitetskravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

For blant annet å styrke arbeidet med håndhevingen av arbeidsgivers redegjørelsesplikt ble Diskrimineringsnemnda i budsjettet for 2020 styrket med 3 mill. kroner.

Med hilsen



Abid Q. Raja