



STORTINGET

Innst. 263 S

(2020–2021)

Innstilling til Stortinget
fra familie- og kulturkomiteen

Dokument 8:42 S (2020–2021)

**Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om
Representantforslag 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**

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes 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 partsamarbeid 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 partsamarbeidet 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 rådgiver-tjenesten 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.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslagene.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Trond Giske, Odd Omland og Anette Trettebergstuen, fra Høyre, Marianne Haukland, lederen Kristin Ørmen Johnsen og Tage Pettersen, fra Fremskrittspartiet, Himanshu Gulati og Silje Hjemdal, fra Senterpartiet, Åslaug Sem-Jacobsen, fra Sosialistisk Venstreparti, Freddy André Øvstegård, og fra Kristelig Folkeparti, Jorunn Gleditsch Lossius, viser til representantforslaget.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at mangelen på likelønn er en av de store likestillingsutfordringene i Norge i dag.

Flertallet støtter forslagsstillernes ønske om å oppnå likelønn. Selv om man har lovmessige rettigheter til lik lønn for likt arbeid, avdekkes det stadig vekk at dette ikke er tilfelle i mange yrkesgrupper. Jevnt over er det kvinner som kommer dårligst ut når man sammenligner lønn for likt arbeid. I tillegg handler likelønnsforskjellene i Norge om at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, ved at kvinner og menn i noen grad arbeider i forskjellige sektorer, kvinner i lavtlønnede kvinneyrker i offentlig sektor og menn i høytlønnede yrker i privat sektor. Det er dette som virkelig skaper de store lønnsforskjellene i Norge. Begge deler er strukturelle problemer grunnet mangel på likestilling, noe flertallet vil arbeide for å endre. Flertallet mener også at arbeidet for å oppnå reel likelønn på de ulike samfunnsområdene går for sakte.

Flertallet peker på at det at lønnsdannelsen skjer i forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, er en viktig stolpe i den norske modellen.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti, mener at partene tar ansvar for fornuftige lønnsoppgjør tilpasset den økonomiske situasjonen til enhver tid. Dette prinsippet vil dette flertallet advare mot å røkke ved ved å vedta hvilke grupper som skal få lønnsøkning med hvilke virkemidler. Dette flertallet mener dette skal være opp til partene selv i de årlige forhandlingene. Dette flertallet støtter derfor ikke de forslagene som ber om inngripen i partenes lønnsdannelse.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet mener likevel mer kan gjøres for å oppnå likelønn, og viser til at økt åpenhet om lønnsnivå innenfor bedrifter og virksomheter, samt det at virksomheter må vise at de leverer på likelønn, slik den islandske modellen innebærer, er gode forslag.

Komiteen vil trekke fram en annen utfordring som særlig rammer kvinner i arbeidslivet, nemlig seksuell trakassering. Metoo-avsløringene viste hvor stort og alvorlig omfanget av uønsket seksuell oppmerksomhet var. Det er usikkert hva slik ukultur kan bety for kvinners yrkesvalg og -deltakelse, men komiteen understreker at det er avgjørende at folk føler seg trygge på utdanningsstedet og arbeidsplassen sin. Det er nødvendig dersom begge kjønn skal ha reelle valg og muligheter i utdanning og karriere. Komiteen er derfor glad for at det har blitt opprettet et lavterskeltilbud for mennesker som har opplevd seksuell trakassering.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti er enige med forslagsstillerne i viktigheten av lik lønn for likt arbeid. Disse medlemmer deler ambisjonen om å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ytterligere og vil

jobbe for et mindre kjønnsdelt arbeidsliv. Tall fra SSB viser at en viktig årsak til vedvarende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er at kvinner oftere velger lavt betalte yrker, mens menn velger yrker med høyere lønn. I tillegg jobber flere kvinner enn menn deltid, noe som kan bidra til svakere karriereutvikling.

Disse medlemmer mener det allerede framgår tydelig av dagens lovverk at lik lønn skal fastsettes for likt arbeid, og at det ikke kan diskrimineres på bakgrunn av kjønn eller andre grunnlag ved lønnsfastsettelse. Politikerne og partene i arbeidslivet har ansvar for å sørge for at regelverket blir fulgt, og vil understreke trepartssamarbeidets rolle i å sikre likestilling i arbeidslivet. Disse medlemmer mener også at et viktig grep for å redusere lønnsforskjellene mellom kjønnene er å gjøre arbeidsgivere mer bevisste på sitt ansvar. Når det kommer til å motvirke lønnsforskjeller i samme bransje, har en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten vært et godt virkemiddel, og disse medlemmer er derfor glade for at regjeringen har gjort nettopp dette. Å pålegge virksomheter å kartlegge lønnsforskjeller fordelt på kjønn bidrar til å synliggjøre forskjellene der de finnes, og gjøre det lettere å iverksette målrettede tiltak. For blant annet å styrke arbeidet med håndhevingen av arbeidsgivers redegjøringsplikt viser disse medlemmer til at Diskrimineringsnemnda i budsjettet for 2020 ble styrket med 3 mill. kroner.

Disse medlemmer viser til at den islandske likelønnsstandarden har til hensikt å redusere lønnsforskjeller i like jobber internt i den enkelte bedrift. Gjennomføringen av standarden er meget ressurskrevende for bedriftene og gir et betydelig merarbeid. Ordningen medfører økt byråkratisering ved at det innføres et nivå som skal jobbe med sertifiseringen. Ordningen har også bare virket i kort tid, og man vet foreløpig ikke mye om effektene. Disse medlemmer viser til at det på denne bakgrunn ikke er noen planer om å innføre en tilsvarende lov om likelønnstandard i Norge, og regjeringen vurderer det derfor ikke som aktuelt å utrede spørsmålet.

Disse medlemmer viser til at regjeringen har et bredt og pågående arbeid for å forebygge kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. At begge kjønn er representerte i hele spekteret av yrker, er viktig for å sikre reduserte lønnsforskjeller, gode rollemodeller, rekruttering, ulike perspektiver og representasjon.

Disse medlemmer viser til at en viktig forklaring på de vedvarende lønnsforskjellene er det kjønnsdelt arbeidsmarkedet, dvs. at kvinner oftere jobber i yrker og bransjer med lavere gjennomsnittslønn enn der mange menn jobber. Videre støtter disse medlemmer regjeringens beslutning om at det skal utarbeides en strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked. Målet om en strategi er formulert i Granavoldenplattformen:

«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».

Disse medlemmer viser til at strategien har to hovedmål. Det ene er å få flere menn inn i kvinneedominerte 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. Disse medlemmer viser videre til at partene i arbeidslivet deltar i arbeidet gjennom Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Disse medlemmer viser til regjeringens arbeid med programmer som skal bidra til at flere kvinner velger yrker som i dag er mannsdominerte, og at flere menn velger jobber i kvinneedominerte bransjer, som blant annet «Menn i helse» og «Jenter og teknologi». Det er særlig viktig at flere menn velger yrker innenfor helse- og omsorgssektoren som i dag er kvinneedominerte, fordi de skal jobbe med sårbare pasienter og brukere av begge kjønn, og de ansatte bør representere befolkningen.

Disse medlemmer mener regjeringens arbeid med de ovennevnte tiltakene er et godt utgangspunkt for å redusere lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i norsk arbeidsliv.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener en rekke av Skjeiutvalgets anbefalinger i NOU 2012:15, Politikk for likestilling, burde vært fulgt opp de siste årene. Disse medlemmer peker på at regjeringen Solberg ikke har ført en aktiv likestillingspolitikk, tvert imot har regjeringen ved sine kutt i ordninger og sin passivitet satt likestillingen i revers. Et av forslagene Skjeiutvalget fremmet, var et mer forpliktende trepartssamarbeid om likestilling.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen styrke trepartssamarbeidet for likestilling ved å opprette et eget råd for dette samt la det følge med budsjettmidler.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til viktigheten av at alle skal bli behandlet som et enkeltindivid og ikke ut fra hvilke kjønn man har. Det å diskriminere personer f.eks. gjennom lavere lønn på bakgrunn av kjønn er forbudt. Det at kvinner og menn i mange tilfeller søker seg mot forskjellige typer yrker som har forskjellig lønnsnivå, må det være opp til det enkelte individ å avgjøre. Disse medlemmer viser til at Fremskrittspartiet har fremmet flere forslag som ville innebære at yrker som har overvekt av kvinnelige ansatte, kunne fått høyere lønn gjennom å åpne

opp for valgfrihet og konkurranseutsetting innen helse- og omsorgstjenester.

Disse medlemmer merker seg at forslagsstillerens beskrivelse av utfordringene med likelønn er svært mangelfull. Det er riktig at menn tjener i snitt mer enn kvinner. Men det er kun hvis man ser på menn og kvinner som to ensartede grupper. Tall fra Statistisk sentralbyrå, publisert i mars 2020, viser at bildet er langt mer nyansert.

Disse medlemmer merker seg at det i hovedsak er to årsaker til at det er forskjell mellom hvor mye hvert av de to kjønn tjener. Den første årsaken er at en liten, mannsdominert gruppe trekker snittet for menn opp med spesielt høye yrkesinntekter og kapitalinntekter. Trekkes denne gruppen ut av tallgrunnlaget, sees det tydelig at forskjellen mellom menn og kvinner er veldig liten. De aller fleste menn tjener ikke mer enn de aller fleste kvinner. Den andre årsaken er at folk i stor grad tar frie valg. Det gjelder både hvilke yrker de velger, hvor stor stillingsprosent de har, og hvordan de sparer eller investerer sine midler.

Forskjellsbehandling kun med grunnlag i kjønn er ikke akseptabelt. Heldigvis synes det som om rensplikket lønnsdiskriminering er sjelden i norsk arbeidsliv.

Disse medlemmer mener at så lenge forskjellene i all hovedsak er et resultat av frie valg, er det vanskelig å si at noe er urimelig. Det bør for eksempel ikke være en politisk oppgave å nekte foreldre å jobbe redusert for å prioritere familien, uansett om det dreier seg om mødre eller fedre.

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at vi er på overtid når det gjelder å få fart i likelønnsutviklingen i Norge. Å ha en lønn å leve av er viktig i et likestillingsperspektiv. I dag er det slik at kvinner tjener mindre enn menn enten man sammenligner årslønn, månedslønn eller timelønn. Forskjellene i årslønn og månedslønn sier noe om hvordan de økonomiske ressursene fordeles mellom kvinner og menn, samtidig som forskjeller i arbeidstid og antall arbeidsdager i året bidrar til slike forskjeller.

Disse medlemmer viser til at lønns- og inntektsforskjellene over tid har blitt mindre. Dette er delvis en konsekvens av at timelønnsforskjellene har blitt mindre, men det skyldes også at flere kvinner har kommet inn på arbeidsmarkedet, at kvinner jobber mer, og at kvinner har tatt mer formell utdanning og har kommet inn i yrker som tradisjonelt har vært mannsdominerte og høytlønte.

Disse medlemmer viser til at likestillingskampen har vunnet frem på flere viktige områder. Lovfestet rett til barnehage, gode foreldrepermisjonsordninger og økt fedrekvote ved fødsler er eksempler på dette. Dermed har samfunnet lagt bedre til rette for kvinners

deltagelse i arbeidslivet og for et mer likestilt foreldreskap. Tall fra SSB fra 2020 viser imidlertid at nedgangen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn går saktere enn før. Disse medlemmer mener derfor det trengs en enda sterkere innsats for å tette det gjenstående lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Styrket likelønnslovgiving

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det fra 1. januar 2020 gjelder en forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt. Diskrimineringsnemnda skal håndheve brudd på redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. Dette innebærer at nemnda kan fatte vedtak og pålegge retting/stansing eller andre tiltak for å sikre at virksomheter oppfyller redegjørelsesplikten. Ved brudd på plikten kan nemnda fatte vedtak om tvangsmulkt. Nemnda kan imidlertid kun ilegge sanksjon for dårlige redegjørelser, ikke vurdere om likestillingsarbeidet i bedriften i seg selv er bra eller dårlig.

Disse medlemmer mener Norge derfor bør utrede en likelønnstandard inspirert av den islandske modellen. Disse medlemmer viser til at Island er det første landet i verden som lovpålegger arbeidsgivere å sikre lik lønn for kvinner og menn med arbeid av lik verdi. Dette kommer i tillegg til at Islands lov allerede omfattet et vern mot kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Islandske myndigheter gjorde dette for å få bukt med bedrifts- og virksomhetsinterne likelønnsutfordringer. Island har med dette flyttet bevisbyrden over på arbeidsgiver. Disse medlemmer viser til at ulik lønn for likt arbeid er ulovlig i Norge også, men her er det opp til den enkelte ansatte å bevise at lønnsforskjeller skyldes diskriminering. Disse medlemmer viser til høringsvaret fra JURK, som bemerker at de er positive til at det er arbeidsgiver som står for bevisbyrden når det skal bevises at det utbetales lik lønn i bedriften. Når bevisbyrden faller på arbeidstaker, erfarer de at mange opplever en høy terskel for å klage inn sin arbeidsgiver for Diskrimineringsnemnda. Ved å snu bevisbyrden vil denne terskelen senkes. De tror dette kan bidra til at flere arbeidstakere får ivaretatt sine rettigheter, noe som igjen vil føre til et mindre gap mellom menn og kvinner i arbeidslivet.

Disse medlemmer anerkjenner rollen fagbevegelsen har hatt i å kjempe for likelønn i Norge. Disse medlemmer vil derfor understreke at det forutsettes at partene i arbeidslivet inkluderes i utredningsarbeidet og eventuelt gis definerte roller i utøvelsen av dette, blant annet at de medvirker i arbeidsverdivurderingene. For å unngå at gamle forestillinger om verdien av typisk kvinne- og mannsarbeid bygges inn i en sertifiseringsordning, er det dessuten viktig med et tett samarbeid med relevante fagmiljøer.

Partssamarbeid for likelønn

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at FNs kvinnekomité (CEDAW) i 2017 anbefalte Norge å styrke Stortingets involvering i implementeringen av FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og tilbakemeldingene på likelønnsproblematikken. Manglende tiltak for å endre det vedvarende lønnsgapet mellom kvinner og menn har vært et tilbakevendende tema i CEDAW-komiteens anbefalinger til norske myndigheter. I 2017 ble norske myndigheter bedt om å etablere en monitorerende struktur for å sikre at kollektivavtaler ikke er kjønnsdiskriminerende, for å krympe og lukke lønnsgapet mellom kvinner og menn i overensstemmelse med ILO-konvensjon nr. 100 (1951) om lik lønn for arbeid av lik verdi. I sin forrige tilbakemelding (2012) krevde komiteen at det må implementeres kraftigere virkemidler for å få forrang i like lønnsutviklingen, herunder økt bistand til arbeidslivets parter og en nasjonal likelønnskampanje. Dette medlem viser til Norsk Sykepleierforbunds høringsinnspill, hvor de påpeker at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og verdsettingsdiskrimineringen utmerker seg som et område der kjønnsstereotyper reproduseres og vedlikeholdes. Hovedutfordringen er verdsettingsdiskriminering som følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og som rammer sektorer og grupper. Dette kan bare løses gjennom en sektor- og tariffområdeoverskridende tilnærming.

Dette medlem viser til at spørsmålet om like lønn dermed dreier seg om noe mer enn bare likestillings- og diskrimineringslovens regler. Dette medlem viser til at Likelønnskommisjonen fra 2008 slo fast at forhandlingssystemet, herunder frontfagsmodellen, bidrar til å opprettholde eksisterende lønnsforskjeller (NOU 2008:6). Dette refererer også Holden III-utvalget til. Lønnsforhandlingssystemet gjør at de kvinne domierte yrkene aldri får mulighet til å innhente og bli mer likt lønnet som de mannsdominerte yrkene. Når praksisen er slik at normen fra konkurranseutsatt industri ikke skal overskrides, sementeres de kjønnsbaserte lønnsforskjellene slik at vi ikke får utjevnet likelønnsgapet. Dette medlem er opptatt av at i stedet for å gjøre frontfagsmodellen til et hinder for utvikling, må vi sikre at frontfagsmodellen skal overleve. Erfaringene så langt viser at likelønnsutfordringene kun kan løses i samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Partene må finne og bli enige om løsninger for likelønn, inkludert en mulig flerårig likelønnsrett i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«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.»

«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.»

«Stortinget ber regjeringen styrke Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid med å følge opp virksomhetene og veilede om aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder å henvise utilstrekkelige redegjørelser til Diskrimineringsnemnda.»

«Stortinget ber regjeringen 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.»

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet som skal levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig flerårig likelønnspott i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.»

«Stortinget ber regjeringen på bakgrunn av partsamarbeidet om løsninger for likelønn komme tilbake til Stortinget ved første anledning med en forpliktende opptrappingsplan for likelønn i offentlig sektor, inkludert forslag til finansiering.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen styrke trepartssamarbeidet for likestilling ved å opprette et eget råd for dette samt la det følge med budsjettmidler.

Forslag 2

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.

Forslag 3

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.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen styrke Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid med å følge opp virksomhetene og veilede om aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder å henvise utilstrekkelige redegjørelser til Diskrimineringsnemnda.

Forslag 5

Stortinget ber regjeringen 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.

Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 6

Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet som skal levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig flerårig likelønnspott i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Forslag 7

Stortinget ber regjeringen på bakgrunn av partsamarbeidet om løsninger for likelønn komme tilbake til Stortinget ved første anledning med en forpliktende opptrappingsplan for likelønn i offentlig sektor, inkludert forslag til finansiering.

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rå Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:42 S (2020–2021) – Representantforslag 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 – vedtas ikke.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 23. februar 2021

Kristin Ørmen Johnsen

leder

Anette Trettebergstuen

ordfører



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 likelønnsstandard 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 gjennomsliktig 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 stillingsprosent 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