



STORTINGET

Innst. 192 S

(2018–2019)

Innstilling til Stortinget
fra familie- og kulturkomiteen

Dokument 8:30 S (2018–2019)

Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Solfrid Lerbrekk og Torgeir Knag Fylkesnes om likelønn – fra ord til handling!

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

- «1. Stortinget ber regjeringen utrede hvordan en like-lønnsstandard og sertifiseringsordning, etter modell av Island, kan innføres i Norge, og målet er å sørge for at både private selskaper og offentlige institusjoner innfører tiltak som eliminerer de gjestående lønnsforskjellene mellom kjønnene.
2. Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet, som innen 1. oktober 2019 får i oppdrag å levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig 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, inkludert forslag til finansiering.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslagene.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Trond Giske, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Høyre, Marianne Haukland, lederen Kristin Ørmen Johnsen og Tage Pettersen, fra Fremskrittspartiet, Silje Hjemdal og Morten Wold, fra Senterpartiet, Olav Urbø, fra Sosialistisk Venstreparti, Freddy André Øvstegård, fra Venstre, Grunde Almeland, og fra Kristelig Folkeparti, Jorunn Gleditsch Lossius, viser til representantforslaget om likelønn. Det ble avholdt åpen høring om representantforslaget i komiteen 31. januar 2019.

Komiteen stiller seg bak forslagsstillernes intensjon om å utjevne kjønnsbaserte lønnsforskjeller i norsk arbeidsliv.

Komiteen viser til likestillings- og diskrimineringsloven § 34, hvor lik lønn for likt arbeid er lovfestet. Videre har den som mistenker lønnsdiskriminering, rett til å kreve opplysninger om lønnen til den hen sammenligner seg med, jf. § 32. Etter § 26 har arbeidsgiver plikt til å arbeide for likestilling, bl.a. når det gjelder lønn. Partene i arbeidslivet har en sentral rolle i arbeidet med likelønn i gjennomføringen av lønnsoppgjørene. I samarbeid med myndighetene følges arbeidet med lønnslikestilling opp i relevante utvalg og råd.

Komiteen viser til at regjeringen har hatt ute på høring et forslag om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet. Forslaget inneholder blant annet en lovpålagt plikt til å gjennomføre lønnskartlegging fordelt på kjønn. En slik lønnskartlegging vil kunne være med på å gi et bedre kunnskapsgrunnlag

knyttet til likelønnsutfordringer. Dette forslaget vil komiteen komme tilbake til i en senere sak.

Komiteéns flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, er enige med forslagsstillerne i viktigheten av lik lønn for likt arbeid. Flertallet 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.

Flertallet 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 flertallet vil understreke trepartssamarbeidets rolle i å sikre likestilling i arbeidslivet. Flertallet mener også at et viktig grep for å redusere lønnsforskjellene mellom kjønnene er å gjøre arbeidsgivere mer bevisst sitt ansvar. Når det kommer til å motvirke lønnsforskjeller i samme bransje, vil en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten være et godt virkemiddel, og flertallet er glade for at regjeringen foreslår nettopp dette. Å pålegge virksomheter å kartlegge lønnsforskjeller fordelt på kjønn vil synliggjøre forskjellene der de finnes, og gjøre det lettere å iverksette målrettede tiltak.

Flertallet vil også 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 flertallet 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. Flertallet er derfor glade for at regjeringen vil opprette et lavterskeltilbud for mennesker som har opplevd seksuell trakassering, slik det framgår av Granavolden-erklæringen.

Flertallet viser til at regjeringen har et bredt og pågående arbeid for å forebygge kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. At begge kjønn er representert i hele spekteret av yrker, er viktig for å sikre reduserte lønnsforskjeller, gode rollemodeller, rekruttering, ulike perspektiver og representasjon. Det er allerede nedsatt et UngIDag-utvalg for å få unge til å velge yrker som bryter med de tradisjonelle kjønns mønstrene. Videre støtter flertallet regjeringens plan om å fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmar-

ked. En slik helhetlig tilnærming vil være et godt utgangspunkt for å forsterke arbeidet for et likestilt arbeidsliv.

Flertallet viser til høringen, hvor flere instanser pekte på at problemet med kjønnsdelte yrkesvalg ikke bare er lønnsforskjellene i seg selv, men hvordan vi tradisjonelt verdsetter arbeid. Det er fortsatt slik at det som regnes som «tradisjonelle kvinneyrker», gjerne har lavere status og et lavere lønnsnivå enn de tradisjonelt mannsdominerte yrkene. Derfor støtter flertallet 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 kvinnedominerte 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 kvinnedominerte, fordi de skal jobbe med sårbare pasienter og brukere av begge kjønn, og de ansatte bør representere befolkningen.

Flertallet mener regjeringens arbeid med de ovennevnte tiltakene er et godt utgangspunkt for å redusere lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i norsk arbeidsliv. Samtidig mener flertallet at forslagene fra medlemmene fra Sosialistisk Venstreparti har en svært usikker kostnadsramme, er lite treffsikre og sannsynligvis vil ha begrenset effekt. Flertallet vil derfor ikke støtte representantforslaget.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet peker på at likestilling ikke kommer av seg selv, men krever målrettet politisk innsats over tid, skal man oppnå ønskede resultater.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet viser til at det er arbeidslivets parter som forhandler lønninger, men at politikken kan støtte opp under arbeidet for likelønn på flere måter: ved å støtte opp under det organiserte arbeidslivet og arbeid til alle, gjennom arbeidslivspolitikken, herunder en sterk og god arbeidsmiljølov, gjennom utdanningspolitikken, familie- og likestillingspolitikken og den helhetlige fordelingspolitikken. Innføring av skatteklasse 2, økning i kontantstøtte, bortfall av tiltak mot ufrivillig deltid, økning i adgangen til midlertidige ansettelser samt den generelle skjeve fordelingsprofilen i regjeringens skattepolitikk er politikk som til sammen virker negativt på kjønnsbalansen.

Disse medlemmer viser til at arbeidsinntekt er den viktigste måten å forsørge seg på. Det skal lønne seg å jobbe. At alle skal kunne forsørge seg selv, er grunnleggende for likestilling.

Disse medlemmer peker på at arbeidslivet er en arena hvor vi fortsatt har store uløste likestillingsutfordringer. Til tross for et relativt høyt nivå av likestilling i det norske samfunnet er det norske arbeidsmarkedet

svært kjønnsdelt. På tross av innsats over år har vi ikke klart å utligne likelønnsgapet mellom kvinner og menn. Disse medlemmer viser til at målet er et arbeidsliv uten systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Disse medlemmer mener at likelønn er en av de aller viktigste forutsetningene for reell likestilling.

Disse medlemmer ser utfordringene med et kjønnsdelt arbeidsmarked og viser til at det fortsatt er systematiske kjønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet. Kvinner jobber i større grad deltid, innehar sjeldnere lederposisjoner, har lavere inntekt og høyere sykefravær og uførhet, og det er store kjønnsforskjeller etter både sektor, bransje og stillingskategori. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger i stor grad sammen med kjønnsdelte utdanningsvalg.

Disse medlemmer påpeker at kampen for like lønn er et politisk ansvar, men at det også er et ansvar for partene i arbeidslivet. Disse medlemmer viser til den norske modellen og at lønnsdannelsen skal skje gjennom frie forhandlinger mellom partene i arbeidslivet.

Disse medlemmer viser til at Skjeie-utvalget samt regjeringen Stoltenberg foreslo etablering av et trepartsprogram for likestilling i arbeidslivet. Disse medlemmer viser til at det er etablert en arbeidsgruppe for likestilling som er underlagt Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, men at denne arbeidsgruppen ikke rår over noen virkemidler og i praksis er en møteplass for informasjons- og meningsutveksling og ikke en arena for reelt trepartssamarbeid. Disse medlemmer mener det bør komme på plass et reelt trepartsprogram som et nødvendig og effektivt virkemiddel for å komme videre med å løse likestillingsutfordringene i arbeidslivet. Disse medlemmer mener at store samfunnsutfordringer best løses innenfor rammene av nettopp trepartssamarbeidet.

Disse medlemmer vil ikke svekke det norske systemet for lønnsdannelse og støtter forslaget om utredning av en likelønnsstandard og sertifiseringsordning, etter modell fra Island, under forutsetning av at partene i arbeidslivet selv ønsker å utrede dette.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer på bakgrunn av dette et alternativ til forslag 2 i representantforslaget:

«Stortinget ber regjeringen starte et eget trepartsprogram for økt likestilling sammen med partene i arbeidslivet, som skal få årlige midler over statsbudsjettet.»

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti vil vise til at likestillingskampen på flere viktige områder har vunnet fram med å legge til rette for kvinners deltagelse i ar-

beidslivet og et mer likestilte foreldreskap, for eksempel gjennom å innføre en lovfestet rett til barnehage, gode foreldrepermisjonsordninger og økt fedrekvotene ved fødsler. Likestillingsloven har gradvis blitt styrket og slår dessuten fast at kjønnsbaserte lønnsforskjeller i arbeidslivet er forbudt. Disse medlemmer vil vise til at Norge er nummer to i verden på likestilling, ifølge «Global Gender Gap Report 2017», etter Island, men foran de andre nordiske landene. Rapporten måler kjønnsforskjeller innen blant annet økonomiske muligheter, politikk og helse.

Dette til tross, har vi fortsatt et svært kjønnsdelt utdannings- og arbeidsmarked og urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn. I underkategorien «Lik lønn for likt arbeid» viser rapporten nemlig at Norge interessant nok er nede på en 14. plass, slått av blant andre Island og Finland, men kanskje mer overraskende også av land som Rwanda, Guinea, Burundi og Malaysia. Totalt sett gjør Norge det godt sammenlignet med andre land, men i eget land går det sakte. Kvinners andel av menns lønn har krøpet sakte oppover, og færre kvinner arbeider deltid enn før. Men selv om kjønnsforskjellene har jevnet seg noe ut med årene, er det fremdeles mange sider ved arbeidslivet som har likestillingsutfordringer.

Disse medlemmer vil vise til Statistisk sentralbyrås likestillingsindikatorer, som viser at arbeidsmarkedet i Norge fremdeles er svært kjønnsdelt. Andelen kvinner som jobber deltid, er fortsatt stor sammenliknet med menn. Selv om andelen kvinner som jobber deltid, har gått noe ned de siste ti årene, er Norge, med 37 prosent av sysselsatte kvinner i deltidsarbeid, blant landene i Norden med størst andel deltidsarbeidende kvinner. Det har betydning for lønna. Deltidsarbeid gir kvinnene lavere inntekt, mindre økonomisk selvstendighet, lavere pensjon, en skjevfordeling av arbeid hjemme og ute, mindre innflytelse på arbeidsplassen og færre muligheter til faglig utvikling. I gjennomsnitt tjener kvinner 87 kroner for hver 100-lapp menn tjener, uavhengig av hvorvidt man jobber heltid eller deltid. Disse medlemmer vil dessuten vise til at kvinner og menn i stor grad jobber innenfor ulike sektorer og næringer, noe som bidrar til ulik lønn blant kvinner og menn.

Disse medlemmer viser til at noe av forklaringen på lønnsgapet mellom kvinner og menn ligger i de store forskjellene i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor. Systematiske lønnsforskjeller mellom kvinnedominererte yrker i offentlig sektor og mannsdominerte yrker i privat sektor bidrar til ulik status og omtales ofte også som verdsettingsdiskriminering av kvinners arbeid. Mens menn etter høyere utdanning på lavere nivå (inntil fire år) i stor grad arbeider i det private næringsliv som ingeniører, teknikere eller salgsrepresentanter, arbeider kvinner med tilsvarende utdanningsnivå oftere i offentlig sektor som sosionomer, barnehagelærere eller

sykepleiere. Blant dem med universitets- og høyskoleutdanning er lønnsgapet størst.

Disse medlemmer mener dette viser at kvinneyrker fortsatt har lavere status enn de mannsdominerte yrkene. Kvinner tjener mindre enn menn, og langt flere kvinner enn menn jobber deltid. Flere kvinne- og kvinnedominerte arbeidsplasser er utsatt for kommersialisering. Mange kvinne- og kvinnedominerte arbeidsplasser har dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Disse medlemmer vil understreke at likelønnsutfordringene er forskjellige og må løses med ulike tiltak. Kvinner i arbeidslivet er ikke en enhetlig gruppe. Om en skal få bukt med alle sider av den systematiske lønnsdiskrimineringen av kvinner i Norge i dag, mener disse medlemmer at tiltak for likelønn må omfatte både lavlønnsløft og heving av lønnen for kvinne- og kvinnedominerte yrkesgrupper med høyere utdanning.

På denne bakgrunn fremmer komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen utrede hvordan en like- lønnsstandard og sertifiseringsordning, etter modell av Island, kan innføres i Norge, og målet er å sørge for at både private selskaper og offentlige institusjoner innfører tiltak som reduserer de gjenstående lønnsforskjellene mellom kjønnene.»

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet, som innen 1. oktober 2019 får i oppdrag å levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig likelønnsrett 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, inkludert forslag til finansiering.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen starte et eget trepartsprogram for økt likestilling sammen med partene i arbeidslivet, som skal få årlige midler over statsbudsjettet.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen utrede hvordan en like- lønnsstandard og sertifiseringsordning, etter modell av Island, kan innføres i Norge, og målet er å sørge for at både private selskaper og offentlige institusjoner innfører tiltak som reduserer de gjenstående lønnsforskjellene mellom kjønnene.

Forslag fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et partsamarbeid med partene i arbeidslivet, som innen 1. oktober 2019 får i oppdrag å levere løsninger for likelønn, inkludert en mulig likelønnsrett i offentlig sektor, tiltak for økt heltid og tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Forslag 4

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

Komiteens tilråding

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

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

vedtak:

Dokument 8:30 S (2018–2019) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Solfrid Lerbrekk og Torgeir Knag Fylkesnes om likelønn – fra ord til handling! – vedtas ikke.

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 5. mars 2019

Kristin Ørmen Johnsen

leder

Grunde Almeland

ordfører