



STORTINGET

Representantforslag 30 S

(2018–2019)

fra stortingsrepresentantene Freddy André Øvstegård, Kari Elisabeth Kaski, Solfrid Lerbrekk og Torgeir Knag Fylkesnes

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!

Til Stortinget

Bakgrunn

I år er det 10-årsjubileum for fremleggelsen av Like-lønnskommisjonens rapport «Kjønn og lønn» (NOU 2008:6). Både før og etter kommisjonens arbeid har likestillingskampen vunnet fram på flere viktige områder for å legge til rette for kvinners deltagelse i arbeidslivet og et mer likestilt foreldreskap. Lovfestet rett til barnehage, gode foreldrepermisjonsordninger og økt fedrekvote ved fødsler er eksempler på dette. Likestillingsloven har gradvis blitt styrket og slår dessuten fast at kjønnsbaserte lønnsforskjeller i arbeidslivet er forbudt. Men selv om kjønnsforskjellene har jevnet seg noe ut med årene, er det fremdeles mange sider ved arbeidslivet som har likestillingsutfordringer. Det har betydning for lønn. I gjennomsnitt tjener kvinner 87 kroner for hver hundrelapp menn tjener, uavhengig av hvorvidt man jobber heltid eller deltid.

Likestillingsloven gir et vern mot diskriminerende lønnsfastsettelse. Lovens bestemmelse om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi gjelder for arbeidstakere ansatt i samme virksomhet. Til tross for denne lovbestemmelsen viser undersøkelser fra Statistisk sentralbyrå (SSB) at det i de fleste bransjer er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – i menns favør. For å få bukt med slike bedrifts- og virksomhetsinterne likelønnsutford-

ringer har Island innført en ny «likelønnsstandard» med en sertifiseringsordning. Dette kommer i tillegg til at også Islands lov allerede omfattet et vern mot kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Island er det første landet i verden som lovpålegger arbeidsgivere å sikre lik lønn for kvinner og menn med arbeid av lik verdi. Selve verdivurderingen gjøres internt på arbeidsplassene etter fire kriterier: kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsmiljø. De ulike kriteriene vektet, og alle stillinger gis en poengsum. Sertifiseringen og kontrollen gjøres av eksterne, og brudd på loven kan straffes med bøter. Island har med dette flyttet bevisbyrden over på arbeidsgiver. 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.

Fagforeningene var med på å utvikle den islandske modellen. Den ble jobbet fram gjennom et trepartssamarbeid, men ansattes representanter har ingen definert rolle i arbeidsverdivurderingene. Forslagsstillerne mener Norge bør la seg inspirere av Island, og at en like-lønnsstandard kan sette ny fart på likelønnsarbeidet også her. Det forutsettes at partene i arbeidslivet inkluderes i utredningsarbeidet og gis definerte roller i utøvelsen av den, blant annet at de medvirker i arbeidsverdivurderingene. For å unngå at gamle forestillinger om verdien av typisk kvinne- og mansarbeid bygges inn i en sertifiseringsordning, er det dessuten viktig med et tett samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet og andre relevante fagmiljøer.

Spørsmålet om likelønn dreier seg imidlertid om noe mer enn likestillingslovens regler. Kvinner og menn jobber i stor grad innenfor ulike sektorer og næringer, noe som bidrar til ulik lønn for kvinner og menn. Noe av forklaringen til lønnsgapet mellom kvinner og menn

ligger i de store forskjellene i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor. Ca. 70 pst. av de ansatte i offentlig sektor er kvinner, og i privat sektor er 63 pst. av de ansatte menn. Kvinner og menn arbeider i ulike forhandlingsområder, næringer, yrker og stillinger. Systematiske lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte 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, eksempelvis som lærere, sykepleiere og barnevernspedagoger. Blant dem med universitets- og høyskoleutdanning er lønnsgapet størst.

Likelønnskommisjonen slo fast at forhandlingssystemet, herunder frontfagsmodellen, bidro til å opprettholde eksisterende lønnsforskjeller. I Norge har arbeidslivets parter hatt likelønn på dagsordenen de siste 20 årene uten å klare å gjøre noe med likelønnsgapet. Internasjonale erfaringer viser også at partene i arbeidslivet ikke har klart å få bukt med illegitime lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I stedet for å gjøre frontfagsmodellen til et hinder for utvikling så er forslagsstillerne opptatt av at frontfagsmodellen skal overleve. Å bidra til å minske lønnsgapet mellom kvinnedominerte yrker i offentlig sektor og mannsdominerte yrker i privat sektor kan i så måte bidra til å opprettholde tilliten til den nordiske modellen. 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. Staten må

forplikte seg til å yte bistand, inkludert en eventuell likelønnspott.

Arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn må omfatte tiltak som bidrar til å utjevne de kjønnsbaserte lønnsforskjellene som finnes internt i samme virksomhet, og den systematiske verdsettingsdiskrimineringen mellom kvinne- og mannsdominerte yrker i offentlig og privat sektor.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

for s l a g:

1. Stortinget ber regjeringen utrede hvordan en likelønnstandard 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 likelønnspott 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.

24. oktober 2018

Freddy André Øvstegård

Solfrid Lerbrekk

Kari Elisabeth Kaski

Torgeir Knag Fylkesnes