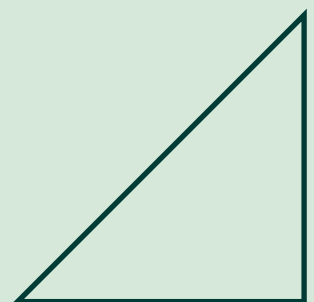


Ragnhild Steen Jensen og Kristine Nergaard

Likestilling i tariffavtaler





Likestilling i tariffavtaler

I dette notatet undersøker vi hvordan tariffavtalene bidrar til likestilling i arbeidslivet. Dette gjør vi gjennom å se på når og hvordan hovedavtalen mellom LO og NHO har tatt inn likestillingsbestemmelser. Videre ser vi på noen utvalgte tariffavtaler og om disse har bestemmelser som angår likelønn og balansen mellom familie og arbeidsliv.

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Et kjønnsdelt arbeidsmarked.....	6
1.2 Metode og valg av tariffavtaler	7
2 Bakgrunn	8
2.1 Likestillingshistorisk tidslinje	9
2.2 Oppsummering	11
3 Hovedavtalen og aktivitetsprogrammer LO–NHO	12
3.1 Hovedavtalen mellom LO og NHO	12
3.2 Aktivitetsprogrammer LO–NHO	17
3.3 Oppsummering	18
4 Lov- og tariffregulering på velferdsområdet	19
4.1 Likestillings- og diskrimineringsloven	19
4.2 Arbeidsmiljøloven	20
4.3 Velferdspremisjoner, omsorgspremisjoner og ammefri i tariffavtalene.....	20
4.4 Likelønn.....	22
4.5 Deltid og rett til større stillinger	24
4.6 Oppsummering	25
5 Endringer i likestillingsbestemmelser i fem tariffavtaler i perioden 2010–2022	26
5.1 Industrioverenskomsten Fellesforbundet–Norsk Industri	26
5.2 Standardoverenskomsten HK/LO–NHO.....	28
5.3 Landsoverenskomsten for varehandel Virke–HK	29
5.4 Overenskomst for meieriindustrien	31
5.5 Hovedtariffavtalen KS-området.....	32
5.6 Oppsummering	34
6 Avslutning	36
Referanser	39

Forord

Dette prosjektet er gjennomført på oppdrag fra LO. LO har ønsket mer kunnskap om tariffavtalenes betydning for etablering av likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. I notatet undersøker vi nærmere i hvilken grad, og hvordan, tariffavtalene har bidratt til likestilling, med hovedvekt på familievennlige ordninger og likelønn.

Det var Synnøve Konglevoll som tok initiativ til prosjektet, og vi vil takke for gode kommentarer og innspill i en tidlig fase. I avslutningen av prosjektet var Linn Andersen kontaktpersonen vår i LO, og vi takker for tålmodigheten.

Ved Fafo skal Kristin Alsos ha takk for kvalitetssikring av notatet.

Oslo, april 2024

Ragnhild Steen Jensen og Kirstine Nergaard.

1 Innledning

Likestilling i arbeidslivet formes i et samspill mellom stat, arbeidsmarked og familie. I en norsk sammenheng er en stor del av ansvaret for å sikre likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet regulert gjennom lovfestede rettigheter. Disse rettighetene praktiseres på virksomhetsnivå. Partene i arbeidslivet bidrar til spillet gjennom utformingen av tariffavtaler. Lovfestede rettigheter gjelder alle arbeidstakere, mens en tariffavtale inngås av en arbeidstakerorganisasjon på en ene siden og en arbeidsgiverorganisasjon eller enkeltstående arbeidsgiver på den andre, og forplikter partene som omfattes av avtalen (Stokke mfl., 2013).

Formålet med dette notatet er å undersøke hvordan tariffavtalene bidrar til likestilling i arbeidslivet. I Norge er likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet lovregulert gjennom likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Mange av velferdsgodene knyttet til arbeidslivet, som svangerskapspermisjon, fedrekvote og muligheter til å arbeide redusert, er fastsatt i lovverket. Dette er individuelle rettigheter knyttet til den enkelte arbeidstaker. Likestilling i arbeidslivet handler imidlertid også om det kollektive arbeidslivet og om avtalene mellom partene i arbeidslivet. Tariffavtaler kan ha betydning gjennom å *forsterke* lovfestede likstillingsrettigheter, eller de kan spille en rolle som *pådriver* eller modell for reguleringer (Alsos & Stokke 2009, upublisert notat). Et eksempel på det første er når tidligere leder i Fellesorganisasjonen (FO) Mimi Kvisvik argumenterer for at aktivitets- og redegjørelsesplikten som ble tatt inn i likestillings- og diskrimineringsloven i 2020, også bør inngå i tariffavtalene. Argumentet til Kvisvik er at det vil ha betydning for arbeidet med likelønn fordi tariffavtalen er en *forsterkning* av lovverket:

«Fordi vi alltid har sagt at tariffavtalen vil forsterke arbeidet på et område selv om det er en lov der. Lovverket er en bestemmelse fra Stortinget, men gjennom tariffavtalen påtar vi oss forpliktelser som må løses mellom partene i arbeidslivet».¹

Hun får støtte av tidligere likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm, som viser til ombudets erfaring med at selv om arbeidsgivere er forpliktet av norsk lov til å jobbe for likelønn, så forplikter det partene enda sterkere om det også kommer inn i tariffavtalene. Det kan se ut som om de har et poeng. En spørreundersøkelse som Fafo gjennomførte i 2023 blant tillitsvalgte, tyder på at det kun er et mindretall av arbeidsplassene som følger opp aktivitets- og redegjørelsesplikten. Av de som har deltatt i undersøkelsen er det 44 prosent som svarer at de eller andre tillitsvalgte samarbeider med arbeidsgiver om det lovpålagte likestillingsarbeidet i virksomheten, 25 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i at det på arbeidsplassen er satt i gang tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, mens det er 22 prosent som svarer at det er foretatt enn kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på deres arbeidsplass (Ødegård, 2023).

¹ <https://fontene.no/nyheter/fo-krever-likelønnsarbeid-inn-i-tariffavtalene-men-vil-det-redusere-lønnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-vi-har-spurt-ekspertene-6.47.728593.e3d5034e60>

Rettigheter i tariffavtalene kan også løftes fram som ordninger flere eller alle bør få del i, enten ved at rettigheter utvides til flere tariffområder, eller ved at det argumenteres for at bestemmelsene bør tas inn i lovverket. Eksempler på at tariffavtaler har hatt betydning som *pådriver* for likestilling, er ordninger som betalt ammefri², fortrinnsrett for deltidsansatte³ og fleksitid, som først ble etablert i tariffavtaler for så å bli tatt inn i lovverket (Stokke mfl., 2013).

Videre kan det som diskuteres gjennom trepartssamarbeidet bidra til at tema blir satt på *den politiske dagsorden* og føre til nye reguleringer eller politikk. Et eksempel på dette er tredeling av fødselspermisjon som partene i arbeidslivet har bidratt til å sette på den likestillingspolitiske dagsorden.

1.1 Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Det norske arbeidsmarkedet er tydelig kjønnsdelt. Det betyr at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer og yrker. Det betyr også at kjønns sammensetningen i ulike LO-forbund varierer. Forbundene speiler det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Noen forbund er sterkt mannsdominerte, som Fellesforbundet og EL og IT, mens andre, som Fellesorganisasjonen, Fagforbundet og HK, er kvinnedominerte. Det finnes også forbund med en mer blandet medlemsmasse som f. eks NTL og NNN (Nergaard mfl., 2013).

Fafo har gjennom tidligere undersøkelser vist at det er ulike likestillingspolitiske prioriteringer i forbundene basert på hvilke utfordringer medlemsmassen står overfor. Et kvinnedominert forbund vil ha særlig oppmerksomhet på likelønn og deltid, mens medlemmene i mannsdominerte forbund vil ha andre utfordringer (Øverås & Nergaard, 1997, Bråten & Nergaard 2008, Nergaard mfl., 2013). I de fleste forbundene vil det være en tett kopling mellom det tariffpolitiske arbeidet, arbeidet for likestilling og generelle forbedringer av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår (Bråten & Nergaard 2008). Det er dermed rimelig å anta at forbundenes medlemsmasse påvirker tariffmessige prioriteringer, noe som kan ha betydning for om og når likestillingsbestemmelser og familievennlige ordninger er tatt inn i ulike tariffavtaler. Dette er også en av grunnene til at tariffavtalene vi har valgt å se nærmere på, dekker mannsdominerte, kvinnedominerte og kjønnsbalanserte områder. Valget av tariffavtaler beskrives nærmere under delkapittelet «1.2 Metode og valg av tariffavtaler».

I dette notatet undersøker vi nærmere:

- Fagbevegelsens betydning for etablering av likestilling mellom kjønnene, med hovedvekt familievennlige ordninger og likelønn. Dette gjør vi gjennom å se på når og hvordan likestillingsbestemmelser er tatt inn i *hovedavtalen* mellom LO og NHO. Videre ser vi på *noen utvalgte tariffavtaler* og om disse har bestemmelser som angår likelønn og balansen mellom familie og arbeidsliv.

² <https://lovdata.no/static/PROP/prop-201213-072.pdf>

³ Ot.prp. nr. 49 2004–2005. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

1.2 Metode og valg av tariffavtaler

Tariffreguleringer utarbeidet med sikte på å støtte likestilling finnes både i hovedavtalene og i de enkelte overenskomstene. I hovedavtalene dreier det seg om mer overordnede bestemmelser, som har som mål å fastsette prinsipper og å få partene til arbeide for likestilling. I overenskomstene vil bestemmelsene i større grad handle om *rettigheter og plikter* for å sikre at kvinner og menn likebehandles innen det enkelte tariffområde. Dette betyr at reguleringene avspeiler hvilke saker som oppfattes som viktige innen det enkelte tariffområde. Samtidig vil nyvinninger innen én tariffavtale ofte frembringe lignende krav også på andre tariffområder. I noen tilfeller vil slike reguleringer med likestillingsrelevans komme inn i tariffavtalene gjennom frontfagsforhandlingene.⁴ I andre tilfeller kan ett tariffområde ta inn nye typer bestemmelser som deretter kopieres av andre. Vi belyser variasjonen ved å se på ulike typer tariffreguleringer. Undesøkelsen bygger på tre elementer. For det første går vi gjennom rammeavtalen om likestilling mellom kvinner og menn mellom LO og NHO fra 1982 til 2022. Her har vi også inkludert aktivitetsprogrammer for likestilling som inngås mellom LO og NHO i de ordinære tariffoppgjørene, som kan betraktes som virkemidler for å oppnå målene i rammeavtalen. For det andre drøfter vi hvordan tariffavtalene fyller ut lovreguleringer som legger til rette for at foreldre kan kombinere familie og yrkesaktivitet. For eksempel drøfter vi bestemmelser som går lenger enn lovfestede rettigheter, og om det er konkrete tiltak, rettigheter eller goder som kan bidra til å gjøre kombinasjonen av arbeid og familie lettere for arbeidstakeren, slik som omsorgspermisjon, ammefri og andre typer korte velferdspermisjoner. Her legger vi særlig vekt på reguleringene i tariffavtalene i privat sektor. For det tredje ser vi på hvilke likestillingstema som reguleres i fem av de sentrale landsdekkende tariffavtalene i privat og offentlig sektor, og hvordan bestemmelsene er endret over tid. Vi har valgt å se nærmere på industrioverenskomsten, standardoverenskomsten for funksjonærer mellom LO og NHO, landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor, LO og Virke, overenskomst for meieriindustri (i dag Mat og Drikke, tidligere i Landbrukets Arbeidsgiverforening) og hovedtariffavtalen for KS-området. Disse fem tariffavtalene dekker mannsdominerte, kvinnedominerte og kjønnsbalanserte områder, og industri, privat tjenesteyting og offentlig sektor. Kartleggingen dekker tariffperiodene fra 2010–2012, 2020–2022 og 2022–2024. Dermed får vi med eventuelle endringer som ble gjort i kjølvannet av at likelønnskommisjonen la fram sin innstilling i 2008 (NOU 2008:6 Kjønn og lønn). Vi sammenligner også bestemmelsene i 2010 med bestemmelsene i 2000 for å se på utviklingen i et lengre perspektiv.

⁴ Frontfaget er enten forhandlingene om industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri eller samordnede forhandlinger mellom LO og NHO der alle tariffavtaler mellom de to partene forhandles samlet. Bestemmelser av mer generell karakter avgjøres ofte i disse forhandlingene, og kopieres så av påfølgende tariffområder.

2 Bakgrunn

Likestilling i arbeidslivet er et av temaene som har vært lengst på den likestillingspolitiske dagsordenen. Slike spørsmål går helt tilbake til arbeidskonflikter før det forrige hundreårsskiftet, til diskusjoner om særlover for kvinner i industrien, kvinners rett til embeter og stillinger og kvinners rett til å ha arbeid også etter at de var blitt gift. Med den kapitalistiske industrialiseringen ble det fysiske skillet mellom arbeid og familieliv, og skillet mellom kvinners og menns arbeid, tydelig. I Norge ble borgerskapets ideal om at de gifte kvinnene skulle holdes utenfor næringsvirksomhet og vie seg til den hjemlige sfæren, også et ideal for arbeiderklassen (Hagemann, 1999). Vi fikk en kjønnsmessig arbeidsdeling hvor mannen ble lønnsarbeider og forsørger, mens den gifte kvinnen hadde ansvar for barn og hjem. Dette kom også klart til uttrykk på kongressen til Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon i 1925, da det ble fattet vedtak om å motsette seg at de kvinnene som hadde en mann til å forsørge seg, skulle få arbeid (Tornes, 1986). Ugifte kvinner kunne aksepteres som arbeidere, men gifte kvinner, de hørte til i familien (Hagemann, 1999).

Kari Melby (1999) har karakterisert perioden 1900–1950 som husmorens epoke. I denne perioden stiger tallet på husmødre, særlig mellom 1930 og 1950. Det skyldes at det i disse tiårene ble flere gifte kvinner, og at de gifte kvinnene nesten ikke var yrkesaktive. I Norge ble gifte kvinners lave yrkesdeltakelse sett på som uproblematisk, og det var, som vist over, en rådende ideologi om at gifte kvinners plass var i hjemmet. Målet for fagbevegelsens lønnspolitikk var også at familien skulle kunne leve av én inntekt (Tornes, 1986). Dermed var det heller ikke rettet særlig oppmerksomhet mot tiltak som kunne lette kombinasjonen familieomsorg og arbeid, verken i den offentlige politikken eller på bedriftsnivå. På 1970-tallet skjedde det en endring. Økningen i gifte kvinners yrkesdeltakelse startet på slutten av 1960-tallet og skjøt fart på 1970-tallet. Denne økningen så imidlertid ut til å komme uventet på myndighetene og var ikke et resultat av at det offentlige hadde lagt til rette for yrkesaktive mødre. Det var tvert imot de gifte kvinnene selv som tok ansvar for å kombinere familieliv og lønnsarbeid gjennom deltidsarbeid og kjøp av privat barnepass (Leira, 1992). De gifte kvinnenes inntog på arbeidsmarkedet bidro til at det ble reist krav om offentlige tiltak som la forholdene til rette både i familien og i arbeidslivet (Skrede, 1986).

På samme måte som kvinners lønnsarbeid har vært et sentralt tema i likestillingspolitikken, har det også vært et viktig tema i kvinne- og kjønnsforskningen. Den nye kvinneforskningen som ble etablert på begynnelsen av 1970-tallet, hadde kvinner og arbeid som et av sine viktigste tema. Det betyr at vi har mye kunnskap om kvinners lønnsarbeid, og om hvordan kvinner kombinerer lønnsarbeid med familie (Halrynjo & Lyng, 2010; Hansen & Slagsvold, 2012; Jensen & Øistad, 2018). Vi har mindre forskning på, og kunnskap om, og hvordan det kollektive arbeidslivet, partene i arbeidslivet, har bidratt til likestilling og et mer familievennlig arbeidsliv. En av grunnene til dette kan være at de tidligere omtalte statlige reguleringene har bidratt til at motsetningen mellom arbeid og familie delvis er usynliggjort i norsk arbeidsliv. Ellingsæter og Solheim (2002) argumenter for en slik forståelse når de hevder at lovbestemmelser i stor grad løfter dilemmaene

mellom arbeid og familie ut av arbeidslivet og over til offentlige ordninger og til privat-sfæren. Forfatterne fremholder at en konsekvens av dette er at arbeidslivet bygger på en forutsetning om at både kvinner og menn er fritatt for familiære forpliktelser, og derfor kan bruke det meste av sin tid på jobben.

2.1 Likestillingshistorisk tidslinje

Siden vi i dette notatet er opptatt av om, og når, vi kan identifisere likestillingsbestemmelser i tariffavtalene, er det nyttig å tidfeste noen sentrale likestillingshendelser og milepæler. En slik tidslinje kan lages på ulike måter, med ulike detaljer og vektlegging av ulike områder av samfunnslivet. I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot hendelser som først og fremst er knyttet til likestilling i familie- og arbeidsliv. En tidslinje over viktige hendelser i LOs likestillingshistorie er tidligere presentert i Nergaard mfl. (2013, s. 9). Vi har tatt utgangspunkt i denne og en tidslinje over viktige årstall i norsk kvinnehistorie som er laget av Kilden.⁵ Vi har begrenset oss til perioden etter etableringen av LOs kvinnenemnd i 1940, og vi viser både sentrale samfunnsendringer og endringer i lovverket.

- 1940: LOs kvinnenemnd ble etablert.
- 1949: Kvinnenemnda fikk en lønnet sekretær som skulle drive opplysningsarbeid blant kvinner for å øke tilslutningen til fagbevegelsen.
- 1949: Likelønnskomiteen ble opprettet. Kommunaldepartementet opprettet Likelønnskomiteen for å utrede spørsmålet om lik lønn for kvinner og menn.
- 1957: LO-skolen for kvinner på Sørmarka kom i gang, og LOs kvinnenemnd begynte å arrangere landsomfattende faglige konferanser.
- 1959: Norge ratifiserte ILO-konvensjon nr. 100 om likelønn, som det første landet i Norden. Det betyr at det ikke er lov å ha egne tariffar for kvinner og menn. Konvensjonen var vedtatt av FNs internasjonale arbeidsorganisasjon, ILO, i 1951.
- 1959: Likelønnsrådet ble etablert. Likelønnsrådet var et trepartsråd med LO, N.A.F. og myndighetene, som skulle fremme forslag om tiltak for likelønn.
- 1961: Rammeavtalen om likelønn mellom LO og N.A.F. ble inngått. Den innebar en avtale for gjennomføring av likelønnsprinsippet, altså at kjønnsbestemmelser i tariffavtalene skulle fases ut.
- 1961: Kvinnesekretæren får adgang til LO-sekretariatets møter med tale- og forslagsrett.
- 1964: Arbeiderpartiet nedsatte en komité til å utrede spørsmålet om kvinnens stilling i samfunnet. I 1965 forelå utredningen «Kvinnens plass er – hvor? Et programutkast til debatt». Den vektlegger likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet og i familien.
- 1971: LO fikk sin første valgte kvinnelige sekretær.
- 1972: Likestillingsrådet ble etablert. Likestillingsrådet erstattet Likelønnsrådet, men hadde et bredere mandat. Det var det første offentlige organet i Norge med mandat om å arbeide for reell likestilling mellom menn og kvinner på alle samfunnsområder.
- 1974: Kvinnenemnda ble nedlagt og erstattet av LOs utvalg for familiespørsmål.

⁵ <https://www.kvinnehistorie.no/tidslinje#h-t-4946>

- 1977: LOs utvalg for familiespørsmål omdøpes til LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg.
- 1977: Likestilling som inn i vedtektene på LO-kongressen: LO har til formål «å arbeide for likestilling mellom kjønnene ved at kvinner og menn gis like muligheter til å utnytte sine rettigheter innenfor organisasjonen og i samfunnet for øvrig». LO støttet også kravet om selvbestemt abort.
- 1977: Lov om arbeidsmiljø ble vedtatt. Den omfattet et visst vern mot diskriminering ved ansettelser.
- 1977: Svangerskapspermisjonen ble utvidet, og fedre kunne ta en del av den.
- 1978: Lov om selvbestemt abort trådte i kraft.
- 1979 Lov om likestilling trådte i kraft.
- 1980: Norge etablerte som første land i verden et likestillingsombud og en klagenemnd for likestilling.
- 1982: Rammeavtalen mellom LO og NHO om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet kom på plass.
- 1985: Liv S. Nilsson ble den første kvinnelige lederen i et LO-forbund, Norsk Kommuneforbund (nå Fagforbundet).
- 1988: Likestillingsloven ble skjerpet. Den såkalte «kvinneregjeringen» skjerpet likestillingsloven slik at det i offentlige utvalg og råd skulle være minst 40 prosent av hvert kjønn.
- 1993: Det kom et vedtak om fedrekvote i foreldrepermisjonen.
- 1994: LO opprettet Likestillingsavdelingen. Hovedområdet for den nyopprettede avdelingen var arbeidet for likelønn. Samme år utarbeidet LO en egen handlingsplan for likestilling.
- 1995: LO–NHO fikk sitt første tipunksprogram om likestilling.
- 1995: Seksuell trakassering ble forbudt. En endring i arbeidsmiljøloven lovfestet beskyttelse mot seksuell trakassering.
- 1997: Likestillingsssenteret erstattet Likestillingsrådet.
- 2001: LO fikk sin første kvinnelige leder, Gerd Liv Valla.
- 2002: Likestillingsloven ble skjerpet. Endringer i likestillingsloven påla arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner plikt til å sette i verk tiltak for å fremme likestilling, inkludert å forebygge og hindre at seksuell trakassering skjer på arbeidsplassen. Redegjørelsesplikten trådte i kraft i 2003. Alle virksomheter over en viss størrelse måtte redegjøre for likestilling i årsmeldingen sin.
- 2003: Nedleggelsen av LOs likestillingsavdeling ble vedtatt. Likestillingsarbeidet ble overført til andre avdelinger i LOs administrasjon.
- 2003: Kjønnskvotering i bedriftsstyrer ble vedtatt. Stortinget vedtok lovgivning med krav om 40 prosent representasjon av hvert kjønn i bedriftsstyrer i børsnoterte selskaper.
- 2004: Likebehandling i arbeidslivet ble vedtatt. Arbeidsmiljøloven fikk et nytt kapittel om likebehandling i arbeidslivet. De nye bestemmelsene forbød direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.
- 2005: Ved valg og oppnevninger i LO skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent der dette er mulig (Vedtektens §11 Likestilling).

- 2006: Likestillingscenteret og Likestillingsombudet ble fusjonert inn i Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- 2009: Alle barn over 1 år fikk en lovfestet rett til barnehageplass.
- 2012: NHO fikk sin første kvinnelige administrerende direktør.
- 2018: En felles likestillings- og diskrimineringslov trådte i kraft.
- 2020: En forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt innføres i likestillings- og diskrimineringsloven.

2.2 Oppsummering

Tidslinjen slik den er presentert her, viser hvordan kvinners posisjon og kvinners rettigheter har blitt satt på dagsordenen, og hvordan kvinner over tid har gjort seg gjeldene i samfunnslivet, både i arbeidslivet og i politikken. Likelønn har vært et sentralt likestillingstema siden 1950-tallet. Norge ratifiserte ILO-konvensjonen som det første nordiske landet i 1959. Samme år ble Likelønnsrådet, forløperen til Likestillingsrådet etablert. Likelønnsrådet ble nedsatt for å fremme likelønn og Norges forpliktelser etter ILO konvensjonen. Ifølge Nergaard mfl. (2013) forutsatte likelønnskongressjonen at egne kvinnelønninger måtte ut av overenskomstene, og i 1961 inngikk Landorganisasjonen (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (nå NHO) den første rammeavtalen om likelønn. Den slo fast at det ikke skulle være egne lønnssetser for kvinner, men at lønn skulle fastsettes etter arbeidets karakter.

Den første rammeavtalen om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet ble inngått mellom LO og NHO i 1982, tre år etter at likestillingsloven trådte i kraft. Det kan indikere at partene i arbeidslivet har hatt rollen som en forsterker heller enn pådriver for likestilling. Samtidig, som vist i kapittel 1, er det flere eksempler på at LO har arbeidet for sentrale kvinnekraav som ammefri med lønn og utvidet foreldrepermisjon, og bidratt til at disse sakene har blitt satt på den politiske dagordenen.

3 Hovedavtalen og aktivitetsprogrammer

LO–NHO

3.1 Hovedavtalen mellom LO og NHO

Den første hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (nå NHO) ble inngått i 1935 og omtales ofte som «arbeidslivets grunnlov». Hovedavtalen slår fast de grunnleggende spillereglene i arbeidslivet, og den inngår som del 1 i alle tariffavtalene i LO–NHO-området. Fra 1990-årene ble det vanlig at hovedavtalen inngås for fire år av gangen. Hovedavtalen er inndelt i tre deler. Del A omfatter partsforhold. Del B, Samarbeidsavtalen, gjelder i utgangspunktet kun industri og håndverksbedrifter, men bestemmelsene kan gjøres gjeldende også i andre bransjer. I del C er det samlet en rekke tilleggsavtaler om ulike tema, blant annet likestilling. Likestilling kom inn i hovedavtalen i 1982. Dette er ikke den første avalen om likestilling som har blitt inngått mellom LO og NHO, vi har allerede sett avtalen om likelønn i 1961, men når likestilling kommer inn i hovedavtalen i 1982, setter det definitiv likestilling på dagsordenen for partssamarbeid sentralt og lokalt (Svensson, 2001).

I en gjennomgang av hovedavtalens betydning etter 1935 trekker Tor Are Johansen ved Arbeiderbevegelsens arkiv fram tilleggsavtalene og peker på at organisasjonene i arbeidslivet har tilpasset sitt sentrale avtaleverk til den samfunnsmessige utviklingen gjennom disse avtalene⁶ (se også Byrkjeland, 2000). Samtidig understreker Johansen at dette ikke har skjedd gjennom en passiv tilpasning, men at avtalene også har vært med på å forme holdninger og praksis i arbeidslivet, og han trekker fram rammeavtalen om likestilling som et eksempel på dette.

Likestillingsloven trådte i kraft i 1979. Loven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, og gir offentlige myndigheter, organisasjoner og arbeidsgivere plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Rammeavtalen om likestilling ble inngått mellom LO og NHO i 1982, tre år etter likestillingsloven, og kan tolkes som et uttrykk for at partene erkjente at de hadde et ansvar for å drive dette arbeidet fremover. Dette fremgår også av teksten i avtalen hvor det står at partene er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Partene la særlig vekt på den betydningen og det ansvaret partene på *arbeidsplassnivå* hadde for likestillingsarbeidet.

⁶ https://www.arbark.no/Diverse/Hovedavtalen_av_1935/Hovedavtalen_av_1935.htm

Tilleggsavtale VI

Rammeavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

I.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Formålet er å oppnå at alle arbeidstakere — uansett kjønn — gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en utnyttet ressurs, som det også er i bedriftenes interesse å ta i bruk.

II.

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.

2. Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift, og at man der bør finne fram til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

3. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

Som det kommer fram, er formålet med en likestillingsavtale mellom partene at arbeidstakere uavhengig av kjønn skal gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling. De skal også likestilles når det gjelder ansettelse, lønn, opplæring og avansementet. Partene vektlegger videre at likestillingsarbeidet må være planmessig og målrettet, og at dette arbeidet må drives på den enkelte bedrift. Det er interessant å lese at avtalen beskriver kvinner som en utnyttet arbeidskraftressurs. En mulig forklaring på dette kan være at den vektlegger at likestilling, i tillegg til at det er rettferdig, også vil komme bedriftene til gode. Som for andre typer partsamarbeid, peker avtalen på at samarbeid og medvirkning både er effektivt og rettferdig (Trygstad mfl., 2021). Tidlig på 1980-tallet var det også mulig å se på kvinner som en utnyttet arbeidskraft ut fra det man observerte i arbeidsmarkedet. Selv om kvinners yrkesdeltakelse økte sterkt på 1970-tallet, var den fortsatt klart lavere enn menns – særlig i enkelte deler av landet (Jensen 2003).

I den påfølgende rammeavtalen (1986–1989) spesifiseres det under punktet om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå i den enkelte bedriften, at: «I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte velges som likestillingstillitsvalgt». Nytt er også et punkt *III Lokale avtaler*. Her står det at de lokale partene kan drøfte en opprettelse av en bedriftstilpasset avtale om likestilling, og det konkretiseres at det lokale likestillingsarbeidet bør inneholde retningslinjer om kartlegging av kvinner og menns situasjon på arbeidsplassen når det gjelder deltakelse, lønn, opplæring og karriere. Det viser at

hovedorganisasjonene ser tidlig at likestillingsarbeidet må være planmessig knyttet til kartlegging av likestilling på arbeidsplassnivå.

I de påfølgende hovedavtalene (1986–1989, 1990–1993, 1994–1997, 1998–2001) er det bare gjort mindre endringer. I 1994 finner vi en endring fra at lokale parter *kan* drøfte opprettelsen av en bedriftstilpasset avtale om likestilling til at de *bør* drøfte opprettelsen av en slik avtale. Fremdeles beskrives kvinner som en utnyttet ressurs som det er i bedriftenes interesse å ta i bruk. Nå kan det virke som en litt utdatert beskrivelse, for utover på 1990-tallet øker kvinners yrkesdeltakelse, og særlig småbarnsmødrenes yrkesdeltakelse øker kraftig. Tanken om kvinner som en arbeidskraftreserve var for eksempel for lengst avskrevet i kvinne- og kjønnsforskningen (Ellingsæter, 2000).

I avtalen for perioden 2002–2005 finnes det flere vesentlige endringer. Det generelle inntrykket er at en mer moderne forståelse av likestilling legges til grunn. Kvinner er ikke lenger en utnyttet ressurs, men likestilling, likeverd og mangfold både blant arbeidstakere og ledere, er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskaping. Slik er det formulert:

I. Formål

Å arbeide med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskaping. Som et ledd i å oppnå likestilling og likeverd, må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på, er i denne forbindelse av stor betydning.

II. Hovedorganisasjonenes plikter

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter. Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved f. eks. å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling. Både forbund og landsforeninger bør kunne fremskaffe oversikt over lokale likestillingsavtaler innenfor sine respektive områder.

III. Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Slike forhold lar seg bare endre gjennom aktiv handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen. En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven. Når det gjelder utarbeiding av likestillingsavtaler, anbefales LOs og NHOs hefte om likestillingsavtaler og handlingsplaner: «Kvinner og menn skal ha like muligheter – Meny for likestillingsavtaler og handlingsplaner».

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at også fedre i større grad benytter sin permisjonsadgang.

Under hovedorganisasjonens plikter legges det vekt på at det må finnes en helhelhetlig tankegang, og at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområdene. Under partenes ansvar lokalt står det at «likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet». Den «mainstreamingen» av likestilling som er tydelig formulert her, er på dette tidspunktet også blitt en strategi i den offentlige likestillingspolitikken i Norge (Annfelt & Gullikstad, 2013).

Om organiseringen av det lokale likestillingsarbeidet heter det at det må være forankret hos toppledelsen – og at ledelsen må måles på oppnådde resultater. Dette kan leses som et tydeligere krav til at det lokale likestillingsarbeidet skal høyere opp på dagsordenen. Det er også interessant å lese at betydningen av å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv fremheves, og at det eksplisitt skrives at fedre i større grad bør benytte seg av permisjonsrettighetene sine. Dette formuleres enda tydeligere i hovedavtalen 2010–2013 hvor det står at:

«Det er av betydning at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

Dette er et tidlig og tydelig signal til debatten som kom senere om tredelt foreldrepermisjon. Det kom også til uttrykk gjennom høringssvarene til Likelønnskommisjonen (NOU 2008:6), der LO (og NHO) støttet forslaget om en tredeling av foreldrepermisjonen⁷. Arbeiderpartiet og andre politiske partier nølte derimot.

I rammeavtalen 2018–2021 er det ingen endringer, men i 2021 ble partene enige om et nytt aktivitetsprogram med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering, og dette ble tatt inn i rammeavtalen 2022–2025. Den nye rammeavtalen speiler tydelig den nye likestillings- og diskrimineringsloven. Diskrimineringsgrunnlagene er utvidet, og det er tatt inn at partene skal vektlegge tiltak for å forebygge trakassering og seksuell trakassering.

Den har også klarere formulerte tiltak, som er i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten som ble tatt inn i likestillings- og diskrimineringsloven i 2020:

⁷ https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/horinger/2008/hoering_nou2008_6/hoeringsuttalelse_lo.pdf

Kap. II Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

Innledning

LO og NHO deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forpliktelse til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Hovedorganisasjonenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver. Hovedorganisasjonene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet. LO og NHO vil gjennom denne avtalen understreke hovedorganisasjonenes ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at:

- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunns- liv.
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, å utarbeide informasjonsmateriell, å arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. Det lokale arbeidet

Ansvaret for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til virksomhetens ledelse og styre.

LO og NHO er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i bedriftenes lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for:

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- muligheter til å fremme heltidskultur
- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere

arbeid med familieliv

– at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag

– at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn

eller annet diskrimineringsgrunnlag

– å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten

– tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering

– å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

3.2 Aktivitetsprogrammer LO–NHO

LO og NHO har i tillegg til rammeprogrammene i hovedavtalen blitt enige om aktivitetsprogrammer for likestillingsarbeidet. Disse inngås i mellomoppgjør eller samordnede hovedoppgjør, og tas som regel inn som vedlegg til tariffavtalene på LO–NHO-området. Formålet er å konkretisere hvordan likestillingsarbeidet bør legges opp og eventuelt styrkes for at målene i rammeprogrammet skal nås. Forløperen til aktivitetsprogrammene var det første tipunksprogrammet fra 1995. Dette ble revidert i 1999 og erstattet med et aktivitetsprogram ved hovedoppgjøret i 2000. Tipunksprogrammene og aktivitetsprogrammene tar utgangspunkt i målene i rammeavtalen, og vil dermed utvikle seg i takt med denne. Samtidig understrekes de forpliktelsene som forbund og landsforeninger har for likestillingsarbeidet.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene. (Aktivitetsprogrammet fra 2000).

Aktivitetsprogrammet fra 2000 la vekt på at likestillingsarbeidet måtte integreres i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, i omstillingsprosesser og i kompetansearbeidet. Det ble foreslått at ledere også må måles på oppnådde resultater innenfor likestilling, og deltidsarbeid ble trukket fram som et tema for likestillingsarbeidet.

Ved mellomoppgjøret i 2011 ble LO og NHO enige om et nytt aktivitetsprogram. Dette legger særlig vekt på det arbeidet som LO og NHO i fellesskap skal gjøre, blant annet for å følge opp likelønnskommisjonens rapport og en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

I forbindelse med hovedavtaleforhandlingene høsten 2021 kom et nytt aktivitetsprogram for likestilling. Også her ble aktivitetene og ansvaret som hovedorganisasjonene påtar seg, vektlagt, og det fremgår at partene tar sikte på årlige samarbeidsmøter der man blant annet skal drøfte konkrete aktiviteter det kommende året. Programmet følger opp de nye temaene som ble tatt inn i rammeavtalen, blant annet arbeid for mangfold og mot diskriminering, og mot seksuell diskriminering. Det viser også til at partene skal arbeide for en heltidskultur, og at partene vil jobbe for å øke bevisstheten om betydningen av heltid for produktivitet, kompetanseutvikling og inntekt gjennom livsløpet.

3.3 Oppsummering

LO og N.A.F (NHO) inngikk en rammeavtale om likelønn i 1961, men rammeavtalen om likestilling som ble inngått i 1982, var den første brede avtalen om likestilling som ble tatt inn i hovedavtalen. Der ble det gjort få endringer i tekst og tiltak de neste tiårene. Men i hovedavtalen 2002–2005 ble det gjort flere endringer, og avtalen fremstår med en bredere forståelse av likestilling og mangfold, i tråd med hvordan forståelsen av likestilling og mangfold endret seg i samfunnet ellers. I avtalen fra 2002 vektlegges det at partene har et ansvar for at fedre i større grad benytter permisjonsrettighetene sine. Dette blir enda mer eksplisitt formulert i avtalen for perioden 2010–2013, hvor det formuleres at det «er av betydning at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene».

Fedrekvoten ble innført allerede i 1993, men mødre hadde fortsatt tatt hoveddelen av foreldrepermisjonen. Signalene fra arbeidslivets parter om en jevnere deling kom tidlig og bidro til å løfte den offentlige debatten om tredeling av foreldrepermisjon. I avtalen 2014–2017 ble det også tatt inn at partene skal arbeide for en bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling. I rammeavtalen for perioden 2022–2025 står det eksplisitt at partene skal legge vekt på tiltak for å fremme *en heltidskultur*.

LO og NHO har også blitt enige om aktivitetsprogrammer for å følge opp målsetningene i rammeavtalen. Disse er tatt inn som vedlegg til tariffavtalene, og reflekterer hvordan målsetningene for likestillingsarbeidet har utviklet seg over tid. De senere programmene fokuserer særlig på tiltak og andre aktiviteter som LO og NHO skal samarbeide om.

4 Lov- og tariffregulering på velferdsområdet

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan likestillingsbestemmelser som angår arbeid- og familieliv er tatt inn i lov- og avtaleverk. Vi trekker fram relevante bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven, og deretter gjennomgår vi tilsvarende reguleringer i tariffavtalene i privat sektor. Her har vi valgt å vise eksempler på tariffbestemmelser på områder som også reguleres av lovverket, og vi har ikke foretatt en full gjennomgang. I 2008 leverte likelønnskommisjonen sin NOU *Kjønn og lønn* (NOU 2008:6), noe som bidro til større oppmerksomhet om tiltak knyttet til fedres rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og mødres rett til ammefri. Dette var tiltak som handlet om å bidra til et mer likestilt foreldreskap og økt likestilling i arbeidslivet. Ordningene hadde i 2008 det til felles at de var hjemlet i arbeidsmiljøloven, men de utsløste ikke stønad fra folketrygden. Mange fikk likevel lønn når de benyttet disse, fordi det var avtafefestet i tariffavtalen. Det har vært diskutert om lovverket bør endres til at omsorgspermisjonen blir lønnet. Her diskuterer vi disse to ordningene samt andre typer familierelaterte velferdspolisjoner som finnes i tariffavtalene.

4.1 Likestillings- og diskrimineringsloven

Likestillingsloven ble vedtatt i 1979, men som den likestillingshistoriske tidslinjen viste (se kapittel 2), trådte en ny likestilling- og diskrimineringslov i kraft i 2018. Loven erstatter fire tidligere diskriminerings- og likestillingslover⁸. Den nye loven viderefører i hovedsak den tidligere likestillingsloven. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling (§ 1).

Loven gjelder på alle områder, inkludert arbeidslivet (§ 2) og det er forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling. Direkte forskjellsbehandling vil blant annet være å sette kvinner i en dårligere stilling som følge av svangerskap, fødsel eller permisjoner i den forbindelse (§ 7). Det er også forbud mot å trakassere (§13). Det gjelder seksuell trakassering, men også trakassering knyttet til kjønn, graviditet, osv. Kapittel 5 i loven omhandler særlige regler for arbeidsforhold (§ 29-34). Det handler om forbud diskriminering, forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen, om arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon, og om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Vi viste i den likestillingshistoriske tidslinjen (kapittel 2) at det i 2020 ble innført en forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Der stilles det blant annet krav til arbeidsgivere om en arbeidsmetode som skal benyttes i arbeidet med aktivitetsplikten (§ 26). Denne metoden gjelder for offentlige arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter over 50 arbeidstakere. Den gjelder også for arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig

⁸ Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, lov om likestilling mellom kjønnene, lov mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn og lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Arbeidsmetoden består av fire trinn:

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c

4.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge. Lovens formål er å sikre trygge arbeidsforhold og bidra til et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv. Den inneholder blant annet regler om arbeidsmiljø, permisjoner og ansettelser, og mange av de familievennlige ordningene, som rett til permisjon ved svangerskapskontroll, omsorgspermisjon, fødsels- og foreldrepermisjon, ammerfri, rett til fri ved barns sykdom og omsorg for og pleie av nærstående i terminalfasen, er lovfestet i arbeidsmiljøloven. Loven regulerer rett til fri, men ikke lønn for dette, enkelte av rettighetene gir rett til ytelser etter folketrygdloven, men ikke alle. Arbeidsmiljøloven har også bestemmelser knyttet til deltidsarbeid og rett til å få utvidet deltidsstillinger. I tillegg har loven bestemmelser som forplikter arbeidsgiver til å drøfte tema knyttet til deltidsarbeid og seksuell trakassering med tillitsvalgte.

4.3 Velferdspermisjoner, omsorgspermisjoner og ammefri i tariffavtalene

Rett til lønnet ammefri – fra tariffavtale til lov

Rett til ammefri ble innført i arbeidervernloven av 1956, og ble videreført med enkelte endringer i arbeidsmiljøloven av 1977 og senere arbeidsmiljøloven av 2005. Rett til ammefri følger av arbeidsmiljøloven § 12-8 og gir kvinner som ammer sitt barn rett til den fri hun av den grunn trenger. Formålet er å legge til rette for amming blant yrkesaktive mødre. Arbeidsmiljøloven har fra 2013 lovfestet rett til ammefri med lønn i inntil en time i barnets første leveår.

Den lovfestede retten til lønn kom imidlertid lenge etter at den var innført i flere tariffavtaler. I praksis ble retten til ammefri med lønn opparbeidet gjennom tariffavtaler og er eksempel på tariffavtalen som en *pådriver* for lovverket. Det finnes også tariffavtaler som gir rett til to timer lønnet ammefri, altså mer enn det som er lovfestet. Det er særlig utbredt i offentlig sektor, og både i KS-området og etter hovedtariffavtalen i staten gis det rett til to timers lønnet ammefri, men retten graderes etter hvor mange timer den ansatte jobber.

Offentlig ansatte har lenge hatt en tariffestet rett til lønnet ammefri. I privat sektor ble retten til lønnet ammefri tatt inn i verkstedsoverenskomsten i forbindelse med tariffrevisjonen i 1998 (Alsos & Stokke, 2009). Ammefri omtales under overskriften «korte velferdspermisjoner». Tariffavtalene i privat sektor har i hovedsak kopiert bestemmelsen

som kom inn i verkstedsoverenskomsten, som gir rett til 1 time betalt fri til amming inntil barnet er ett år.⁹ Lovbestemmelsen fra 2013 bygget med andre ord på de vanlige bestemmelsene for ammefri i privat sektor.

Omsorgspermisjon med lønn – kun tariffgode

Arbeidsmiljøloven § 12-3 gir far rett til fri fra arbeid i to uker i forbindelse med fødsel og omsorgsovertakelse. Bestemmelsen stammer fra den første arbeidsmiljøloven i 1977. Permisjonen er begrunnet ut fra at far, eller en annen nær omsorgsperson, skal ha mulighet til å ta del i barselomsorgen. Men bestemmelsen regulerer kun rett til fri, og ikke lovfestet lønn for dette. Tariffavtalene i offentlig sektor har lenge hatt bestemmelser om fars rett til to ukers omsorgspermisjon med lønn. Også i privat sektor hadde slike bestemmelser en viss utbredelse før de ble satt på dagsordenen i frontfagsoppgjøret i 2012. Bestemmelsene ble tatt inn i flere avtaler i 2002-oppgjøret, og enkelte områder hadde slike før 2002, blant annet avistrykkerier og i tariffavtalen for banker (Stokke 2002). Overenskomsten i varehandel introduserte i 2002 rett til lønnet permisjon for fedre ved fødsel, men så sent som i 2012 var omsorgspermisjon med lønn en rettighet som bare gjaldt i begrensede deler av privat sektor. I 2012 fikk Fellesforbundet gjennomslag for dette kravet i frontfagsforhandlingene (industrioverenskomsten), og bestemmelsen ble tatt inn i de fleste avtalene i privat sektor (Stokke mfl., 2013).

Det har vært vurdert om lovverket bør endres slik at omsorgspermisjonen lønnes. Så langt har ikke slike vurderinger ført til endring av lovverket, og en slik endring var heller ikke aktuell da bestemmelsene om omsorgspermisjon ble endret i arbeidsmiljøloven i 2022.

Korte velferdspermisjoner

De fleste tariffavtaler har bestemmelser om korte velferdspermisjoner. Dette er en samlebetegnelse på bestemmelser som gir arbeidstaker rett til fri med lønn noen timer eller opp til en dag i forbindelse med for eksempel legebesøk, fødsel, begravelse og enkelte situasjoner der arbeidstaker må være borte fra arbeidet for å ivareta foreldreansvaret. Det er forskjeller mellom hvordan dette reguleres i privat og offentlig sektor. Denne typen permisjoner gjelder situasjoner som ikke gir rett til fri med lønn gjennom lovverket.

I privat sektor ble de første bestemmelsene om korte velferdspermisjoner tariffestet i 1972. Bestemmelsene er senere utvidet en rekke ganger. I utgangspunktet var de et tiltak for å sikre større likhet mellom arbeidere og funksjonærer. Bestemmelsene om korte velferdspermisjoner er stort sett like innenfor LO/NHO-området og i andre tariffavtaler i privat sektor. Det stilles ofte krav knyttet til slike permisjoner i forbindelse med frontfagsoppgjøret (ved forbundsvise oppgjør) eller i et samordnet hovedoppgjør.

Flere av de korte velferdspermisjonene gir fri med lønn for fravær knyttet til fødsel og omsorg for barn. I 1976 ble det tatt inn en bestemmelse om rett til fri for ektefelle når det er nødvendig i forbindelse med fødsel. Fra 1982 omfattet bestemmelsen også samboer. Denne rettigheten er ikke den samme som reglene om omsorgspermisjon i

⁹ I 2022 fikk hovedtariffavtalen på KS-området følgende tilføyelse: «Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.»

arbeidsmiljøloven, som gir 10 dagers fri uten lønn eller tariffbestemmelser som gir rett til lønnet omsorgspermisjon, men er knyttet til selve fødselen. Korte velferdspermisjoner omfatter også andre bestemmelser knyttet til omsorg for barn. I 1998 ble det tatt inn rett til å følge barn første gang i barnehage og skole. Andre situasjoner som dekkes, er fri for å delta i konferansetime i grunnskolen og ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet.

I tariffavtalene i offentlig sektor kan det gis fri med lønn ved «viktige velferdsgrunner». Tidligere var bestemmelsene mer detaljerte, men det gis i hovedsak permisjon for samme situasjoner som i privat sektor. På KS-området lyder for eksempel bestemmelsen som følger:

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene. (Hovedtariffavtalen KS 2022–2024.)

Bedre ordninger enn det loven gir

Andre rettigheter som kan tariffest, er bestemmelser om lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon. Folketrygden betaler lønnskompensasjon, men bare opp til et visst beløp. Det finnes tariffavtaler med bedre betingelser; hovedtariffavtalen i offentlig sektor har regler om full lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon. Dette er ordninger som er særlig gunstige for høylønte. Tilsvarende bestemmelser finnes i liten grad i tariffavtalene i privat sektor, men finnes blant annet i Spekter-området og HUK-området i Virke.

4.4 Likelønn

Arbeidsgiver er forpliktet av norsk lov å jobbe for likelønn. Dette er lovfestet i likestillings- og diskrimineringsloven. Vi viste i innledningskapittelet til at FO og Likestillings- og Diskrimineringsombudet ønsket å få aktivitets- og redegjørelsesplikten inn i tariffavtalene. Argumentet var, som omtalt, at om kravet også kom inn i tariffavtalene, forpliktet det partene i arbeidslivet sterkere. Vi har også sett at likelønn er et tema som har stått lenge på den likestillingspolitiske dagsordenen – og at Norge ratifiserte ILO-konvensjonen om likelønn for kvinner og menn i 1959. I rammeavtalen om likelønn mellom LO og N.A.F fra 1961 (se tidslinjen i kapittel 2) var det enighet om at lønningene ikke skulle fastsettes etter kjønn. Alsos mfl. (2016) viser til at N.A.F var skeptiske og sørget for å få inn en formulering som gjorde at avtalen i liten grad kunne brukes som et verktøy for å oppnå lik lønn mellom kjønnene. Utover på 1960-tallet ble imidlertid egne lønnsatser for kvinner gradvis fjernet, men uten at det løste utfordringene med at kvinner jobbet i stillinger og yrker med lavere lønn enn menn (Stokke mfl. 2013).

Stokke mfl. (2013) viser at likelønn er et tema som omtales i tariffavtaler. De trekker fram at det i mange tariffavtaler er bestemmelser om prosedyrer som skal sikre at forskjeller i lønn på grunn av kjønn avdekkes. Videre peker de på at mange av tariffavtalene i industrien pålegger de lokale partene å gjennomgå lønnsforholdene og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I industrioverenskomsten 2022–2024 står det om likelønn:

§ 6.12 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter industrioverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser. Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være i bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Det finnes også tariffavtaler der det vises til at det skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn, og dersom det er lønnsforskjeller på grunnlag av kjønn, skal disse rettes opp. I sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet (2022–2024) står det om lønn:

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Partene har en felles målsetting om å sikre likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn. Dette krever oppfølging fra partene sentralt og fra bedriftene lokalt. For å kunne identifisere utfordringer og iverksette tilpassede tiltak, utarbeides en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal rettes opp. Bedriften skal i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør vurdere alle arbeidstakere, inklusive ansatte som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter fravær i foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.

I hovedtariffavtalene i staten¹⁰ står det at: «det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges». I hovedtariffavtalene (2022–2024) er det tatt inn at de tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt knyttet til lønn:

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.

I neste kapittel belyser vi på hvordan likelønn reguleres i de fem tariffavtalene vi har valgt å se nærmere på.

¹⁰ Fra 1. mai 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler; én med LO Stat, YS Stat og Unio og én med Akademikerne. I 2022 byttet Unio avtale, slik at Akademikerne og Unio nå er part i den ene avtalen og LO Stat og YS Stat i den andre. Formuleringene om likelønn og likestilling er lik i begge avtalene.

4.5 Deltid og rett til større stillinger

Deltidsandelen har vært høy blant norske kvinner, og dette betraktes som en likestillingsutfordring. Oppmerksomheten har særlig vært rettet mot ufrivillig deltid. I de senere årene har heltids- og deltidskultur blitt et viktigere tema. I 2006 fikk arbeidsmiljøloven bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte. I tillegg kom en bestemmelse med forbud mot diskriminering av arbeidstakere som er tilsatt på deltid. Bestemmelsen er styrket flere ganger siden 2006. I 2014 kom det bestemmelser om at deltidsansatte har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Arbeidsgiveren er også pliktet til å drøfte bruk av deltid med tillitsvalgte minst én gang i året. I 2023 kom en styrking av retten til heltid gjennom den såkalte heltidsnormen. Bestemmelsen slår fast at arbeidstakeren som hovedregel skal anses i heltidsstilling, og før arbeidsgiveren fatter beslutning om en ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiveren skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelsen. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte (§14-1b). Bestemmelsen skal bidra til økt bevissthet om heltid og deltid i virksomhetene.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om fortrinnsrett for utvidelse av stilling for deltidsansatte trådte, som vist over, i kraft i 2006. Før fortrinnsretten ble lovfestet, fantes den nedfelt i diverse tariffavtaler. Deltidsutvalget (NOU 2004:29, Kan flere jobbe mer?) viste til dette i sin utredning, hvor de skrev:

«Utvalget viser til at deler av arbeidsmarkedet reguleres av tariffavtaler som gir fortrinnsrett for deltidsansatte. I tillegg er det en del virksomheter som følger slike tariffavtaler. På den annen side er det mange arbeidstakere som ikke omfattes av tariffavtaler i det hele tatt, eller som omfattes av avtariffavtaler uten fortrinnsrettsbestemmelser. Dette gjelder også i bransjer og næringer med utstrakt bruk av deltid, som handel og service.» (s. 13.)

Utvalget var imidlertid delt når det gjaldt forslaget om å lovfeste en fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling. Mindretallet som var for en lovfesting bestod av arbeidstakerorganisasjonene, Utdanningsgruppenes hovedorganisasjon (i dag Unio), YS og LO. Flertallet, bestående blant annet av Handels og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) og KS, mente derimot at en slik lovfesting «ikke vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å redusere undersysselsettingen» (s. 13). Fortrinnsrett ble likevel lovfestet i 2005, og i Ot. prp. nr 49 (2004–2005) trekkes hensynet til likestilling fram som en viktig begrunnelse for forslaget om å vedta bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte, på tross av at deltidsutvalgets flertall konkluderte negativt på dette spørsmålet. På side 226 heter det:

”at en fortrinnsrett for deltidsansatte vil kunne bidra positivt til at flere av de kvinner som i dag er i uønsket deltid får økt sin stillingsandel. Departementet vil vise til at dette kan være et viktig likestillingspolitisk virkemiddel.”

I neste kapittel ser vi nærmere på bestemmelsen om fortrinnsrett for utvidelse av stilling i de fem overenskomstene vi har valgt ut.

4.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett flere eksempler på at likestillingstiltak og familievennlige ordninger er tatt inn i tariffavtalene før de har blitt lovfestede rettigheter. Det illustrerer at tariffavtalene har vært viktige i å etablere flere velferdsordninger. Ammefri med lønn ble i praksis gjennomført med tariffavtalen som pådriver. Lønnet omsorgspermisjon for fedre ved fødsel er derimot et eksempel på at tariffestede rettigheter ikke smitter over på lovverket. I 2012 reiste Fellesforbundet krav om dette og fikk gjennomslag. Det betyr at bestemmelsene om lønnet omsorgspermisjon for fedre ved fødsel ble utvidet til store deler av den private sektoren, men uten at dette har påvirket lovverket. Andre korte velferdspermisjoner er eksempler på at familievennlige bestemmelser vokser fram gjennom tariffavtalene. Tilvenning av barn i barnehage, besøk hos lege i arbeidstiden, og dødsfall blant nære er eksempler på at tariffavtaler har bidratt til velferdsordninger som kan gi permisjon med lønn.

Likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi er lovfestet i likestillings- og diskrimineringsloven, og arbeidsgivere er forpliktet til å følge det opp. Vi har også sett at det ble innført en forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt i 2020. Samtidig har vi vist at likelønn er et tema i en rekke tariffavtaler, og at mange tariffavtaler har prosedyrer som skal følges for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller i lønn.

Deltid har gått fra å ha blitt betraktet som noe som muliggjorde kvinners yrkesdeltakelse, til å bli fremhevet som en likestillingsutfordring (Ellingsæter & Jensen 2019). Arbeidstakerorganisasjonene var tidlig ute med å peke på dette (se f.eks. NOU 2004:29), og fortrinnsrett til hele stillinger for deltidsansatte var regulert i flere tariffavtaler før det i 2006 ble lovfestet i arbeidsmiljøloven.

5 Endringer i likestillingsbestemmelser i fem tariffavtaler i perioden 2010–2022

I dette kapittelet tar vi utgangspunkt i fem sentrale tariffavtaler og ser på om og hvordan likestillingsbestemmelser er utformet. Vi ser på avtaleperiodene 2010–2012, 2012–2014, 2014–2016, 2016–2018, 2018–2020, 2020–2022 og 2022–2024. De fem overenskomstene er:

- Industriooverenskomsten (LO/Fellesforbundet og NHO/NI)
- Standardoverenskomsten (LO/HK og NHO)
- Landsoverenskomsten (LO/HK og Virke)
- Overenskomst for meieriindustrien (LO/NNN og NHO/NHOMD)
- Hovedtariffavtalen KS

Disse dekker bransjer som er mannsdominerte, kvinnedominerte og kjønnsbalanserte, og omfatter industri, privat tjenesteyting og offentlig sektor.

For å finne likestillingsbestemmelser ble overenskomstene i Arbeids- og inkluderingsdepartementets tariffarkiv¹¹ gjennomgått med en ordsøkingsprogramvare som gjennom-søkte alle dokumentene etter følgende søkeord:

«svanger*», «fødsel*», «barn*», «barnehage*», «barsel*», «familie*», «diskriminer*», «kvote», «amm*», «likestil*», «omsorg*», «foreld*», «religi*», «fortrinn*», «kvinn*», «likelønn», «far*», «fedre*», «mor*», «mødre*».

Hensikten med å bruke programvaren var å lette søket, og å slippe å søke i hver individuell avtaleperiode av overenskomstene. Vi foretok en skjønnsmessig vurdering av relevante treff, og så etter endringer innenfor hver enkelt overenskomst. Det digitale søket ble supplert med en gjennomgang av de relevante tariffavtalene, blant annet for å undersøke status i 2000 og når relevante bestemmelser som fantes i 2010, kom inn for første gang. Dette har vi i hovedsak gjort ved å sjekke relevante tariffavtaler i papirversjon. Vi har hovedsakelig sett på selve avtalene. I noen tilfeller er protokolltilførsler referert, men dette er ikke gjort systematisk.

I tillegg til søkeordene vist over, har vi gjennomført et eget søk på deltid. Vi så i forrige kapittel at det finnes tariffavtaler som hadde bestemmelser om fortrinnsrett til hele stillinger for deltidsansatte før bestemmelsen kom inn i arbeidsmiljøloven i 2006.

5.1 Industriooverenskomsten Fellesforbundet–Norsk Industri

Verkstedsoverenskomsten, som er forløperen til industriooverenskomsten, har hatt bestemmelser om likestilling i lang tid. Allerede tidlig på 1970-tallet ble «likestillingsspørsmålet» tatt opp, da med vekt på å arbeide for å tilrettelegge slik at kvinner gjennom

¹¹ Tariffarkivet er oppdateres av Fafo etter avtale med departementet.

opplæring videre fikk muligheten til å ta del i de ulike arbeidsoppgavene innen verkstedsindustrien.

Industrioverenskomsten inneholder et eget kapittel som heter «Likestilling og likeverd» (kapittel IV). Der fastslås partens ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kapitlet kom inn i overenskomsten i 2012, i forbindelse med opprettelsen av industrioverenskomsten, men avsnittet bygget i stor grad på et tilsvarende avsnitt i verkstedsoverenskomsten (kapittel IV). Det ble ikke gjort vesentlige endringer i dette kapitlet mellom 2010 og 2022. I forbindelse med lønnsforhandlingene i 2022 ble bestemmelsene imidlertid fornyet. Overskriften «Likestilling mellom kvinner og menn» ble erstattet med «Likestilling og ikke-diskriminering». Den nye teksten bygger i stor grad på hovedavtalens bestemmelser fra 2021, og refererer til en rekke diskrimineringsgrunnlag. Det vises til at arbeidsgiveren har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men at begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Gravide arbeidstakere har rett til å bli midlertidig flyttet uten lønnsreduksjon der dette er mulig, hvis arbeidet er skadelig for mor eller foster, eller hvis graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

I tillegg er det i kapitlet om likestilling og likeverd et avsnitt om *likelønn* (§ 6.12). Disse bestemmelsene ble vesentlig utvidet i 2012. Avsnittet om likelønn er plassert sammen med andre lønnsbestemmelser, og slår fast at:

«Partene er enige om at kvinner og menn etter industrioverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.»

Avsnittet fastsetter rutiner og sjekkpunkter for å sikre at likelønn står på dagsordenen i lokale forhandlinger. De lokale partene skal blant annet fremskaffe lønnsstatistikk for ulike grupper fordelt på kvinner og menn, og de skal klargjøre om det er kjønnsforskjeller i hvem som gis tilbud om kompetanseheving, hvem som får ansiennitetstillegg, og hensynstaging av kjønnsulike praksiser for omsorgspermisjoner m.m.¹² Partene skal også kartlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, og forsikre seg om at man her tar hensyn til at kvinner har mer ulønnet fravær på grunn av omsorgsoppgaver. I 2022 ble det også tatt inn bestemmelser som referer til forpliktelsene i lovverket:

«I alle bedrifter, som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.»

¹² Punktet «klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønnsystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver» inneholdt presiseringen «(Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014)». Denne presiseringen sto imidlertid uendret i flere avtaleperioder etter 2014, fram til den forsvant uten videre kommentar i industrioverenskomsten 2020–2022.

Deltid

Overenskomsten fastslår at prinsippene for deltidsarbeid skal avtales lokalt. Utover det har industriooverenskomsten få bestemmelser om deltid, utover de mer praktiske som regulerer lønn med mer.

Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene lokalt. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid. (Fellesdelen 5.4 2022–2024).

Bestemmelsene har vært de samme siden opprettelsen av industriooverenskomsten i 2010. En tilsvarende bestemmelse fantes i verkstedsoverenskomsten. Aksjonsprogrammet LO–NHO er tatt inn som vedlegg.

5.2 Standardoverenskomsten HK/LO–NHO

Standardoverenskomsten mellom HK/LO og NHO er en funksjonæravtale, med bestemmelser om likestilling og likelønn. Bestemmelsene om likestilling er ganske kortfattede og generelle. Det samme gjelder punktet om likelønn, som i hovedsak slår fast prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, og at virksomhetene skal «redegjøre for sine lønns- og stillingsmessige forhold, med tanke på eventuelle lønnsmessige forskjeller som kan relateres til kjønn, dersom de tillitsvalgte etterspør dette.» Det er få endringer i bestemmelser som omhandler likestilling i overenskomstene mellom 2010 og 2022. Bestemmelsene om likestilling ble imidlertid endret i 2012. Da ble et avsnitt om arbeidsvurdering som virkemiddel for å oppnå likelønn, erstattet med bestemmelsen om at tillitsvalgte kan be om å få en redegjørelse for lønnsforskjeller etter kjønn. Bestemmelsene i avtalen fra 2000 til 2002 om likestilling samsvarer i stor grad med bestemmelsene per 2010. Bestemmelsene om arbeidsvurdering var imidlertid ikke på plass i 2000.

I kapittelet om lønnsansiennitet finnes en bestemmelse om lønnsansiennitet ved svangerskap / fødsel eller adopsjon:

«Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdlovens § 14-4 og 14-14».

Formuleringen er lik gjennom hele perioden og samsvarer med ordlyden i arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsen om individuell lønnsvurdering nevner at medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/adopsjonspermisjon også skal vurderes. Dette er likt i 2012–2014 og 2022–2024 og ordlyden samsvarer med det som står om arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon i likestillings- og diskrimineringsloven.

Det finnes en egen bestemmelse i overenskomsten om fri ved planleggingsdager:

«Ved behov gis det fri uten lønn ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barne- skole. Retten til fri er begrenset til to dager per kalenderår og gjelder dersom det ikke

medfører vesentlig ulempe for driften. Det forutsettes at arbeidstaker varsler arbeidsgiver så snart tidspunktet for planleggingsdagen er kjent».

Dette er likt i hele perioden vi har undersøkt.

Deltid

Standardoverenskomsten fikk bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte i 2002. Bestemmelser om at virksomhetens bruk av deltid kan drøftes, kom inn i 2004, og i 2010 kom bestemmelsen om at arbeidstaker (eventuelt bistått av tillitsvalgt) og virksomheten skal drøfte situasjoner der arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom faktisk og avtalt arbeidstid. Bestemmelsene har vært noenlunde de samme fra 2010 til i dag (2022–2024).

5.3 Landsoverenskomsten for varehandel Virke–HK

Landsoverenskomsten er inngått mellom HK og Virke (tidligere handels- og servicenærings hovedorganisasjon HSH), og omfatter ansatte innen varehandel. Avtalen har en paragraf om «Likestilling og ikke-diskriminering» (§ 18). Fram til og med avtalen i 2020–2022 het avsnittet «Likestilling». Her trekkes prinsippene for likestillingsarbeidet fram. I tillegg til mer overordnede målsetninger som at «bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning», står det også at: «I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale». Det er ingen vesentlige endringer i likestillingskapitlet i perioden 2010–2022, heller ikke om vi ser tilbake til 2000. I 2022 ble paragrafen utvidet til å omfatte et bredt spekter av diskrimineringsgrunnlag.

Avtalens bestemmelse om årlig lønnsvurdering (§ 12.5) slår fast prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. I 2022 fikk avsnittet inn en tilføyelse eller presisering om at partene er enige om at arbeidstakere uansett kjønn skal vurderes likt under ellers like vilkår.

Bestemmelsene om korte velferdspermisjoner er noe forskjellig i denne Virke-overenskomsten, sammenlignet med NHO-overenskomstene. Arbeidstakeren kan få inntil to dagers permisjon for å følge barn når det begynner i barnehage og/eller grunnskole. I tillegg er det en bestemmelse om rett til permisjon for til sammen én dag per barn per år når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole. Arbeidstakere har også rett til ulønnet permisjon i forbindelse med planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Slik permisjon innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.

Overenskomsten inneholder en felleserklæring om «et åpent arbeidsliv», som omhandler trygt arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid mot diskriminering: «Partene erkjenner at det er nødvendig aktivt å motarbeide holdninger som kan virke diskriminerende pga. rase, hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, politiske, religiøse eller kulturelle syn, eller seksuell legning og samlivsform». Denne erklæringen var også til stede i 2004–2006.

I avtaleperioden 2014–2016 kom det inn en revisjon i § 8 i overenskomsten om omsorgspermisjoner. I setningen «Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-3 (farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon, dersom faren overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen» (bestemmelsen kom opprinnelig inn i avtalen i 2002).

Landsoverenskomsten har også et eget bilag om likestilling, som angir hvordan partene på ulike nivå skal jobbe med dette. Dette bilaget, «Fra ord til handling – et handlingsprogram for likestilling mellom kjønnene», tilsvarer handlingsplanene eller aksjonsprogrammene på LO–NHO-området.

Deltid

Varehandel er en bransje med høy andel deltidsansatte, og landsoverenskomsten mellom Virke og HK er en tariffavtale som ikke bare har en god del bestemmelser om deltid, men som også fikk slike bestemmelser tidlig og i forkant av lovbestemmelsene fra 2006. Landsoverenskomsten fikk bestemmelser i form av tekst og merknader fram til 2010. Fra 2012 til i dag har bestemmelsene om deltid vært de samme. Landsoverenskomsten fikk en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte allerede i 1990, og denne ble raskt utvidet til at deltidsansatte skal gis merarbeid fremfor ekstrahjelper. Med ekstrahjelper menes personer med ansettelse av kort varighet, for eksempel sesongarbeid. Dette betyr at landsoverenskomsten hadde bestemmelser om fortrinnsrett lenge før dette kom inn i lovverket (Arbeidsmiljøloven 1.1, 2006). Dagens bestemmelser i landsoverenskomsten er noenlunde de samme som i 1994.

Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært beskjeftiget fast minst 1/2 år i sammenheng, gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved f.eks. oppsigelser o.l. Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte, skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner, øvrige ansattes arbeidstidsordninger og den ansattes eget forhold. Deltidsansatte skal gis merarbeid av midlertidig karakter framfor ekstrahjelp. I tillegg gis også fortrinnsrett til heltidsstillinger. (Landsoverenskomsten §15.2 2022–2024.)

Landsoverenskomsten fikk også tidlig bestemmelser om at omfanget av deltidsarbeid kunne tas opp av de tillitsvalgte. I 2004 ble det tatt inn en merknad om at de tillitsvalgte, hvis de mener at det tallmessige forholdet mellom heltidsansatte, deltidsansatte og midlertidige ansatte er urimelig, kan ta det opp med bedriften og eventuelt også bringe det fram for organisasjonene på sentralt nivå (Handel og Kontor og Virke). En slik plikt kom inn i arbeidsmiljøloven ti år senere, i 2014. Dagens tariffavtale har samme merknad som i 2004.

Bedriften skal drøfte sysselsettingen med de tillitsvalgte, slik at disse er orientert om det tallmessige og generelle forhold vedrørende heltidsansatte, deltidsansatte og personer i midlertidige ansettelsesforhold. Dersom de tillitsvalgte mener at det tallmessige forhold mellom gruppene er urimelig, kan de ta saken opp

med bedriften og eventuelt bringe den inn for hovedorganisasjonene. (Merknad til § 15.3 Landsoverenskomsten 2022–2024.)

Landsoverenskomsten har også bestemmelser om at virksomheten og den tillitsvalgte skal drøfte krav fra ansatte som hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang. Dette kom inn i 2010, mens reguleringene i arbeidsmiljøloven på dette området kom i 2014.

I tilfeller der arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og tillitsvalgte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp mot virksomhetens reelle behov for fast bemanning. (Merknad til § 15.2 Landsoverenskomsten 2022–2024.)

5.4 Overenskomst for meieriindustrien

Overenskomst for meieriindustrien er i dag inngått mellom NNN og NHO Mat og Drikke. Fram til og med 2012 var Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) part i avtalen. Avtalen har ikke et eget likestillingsavsnitt, men likestilling skal være tema i lokale lønnsforhandlinger og ved kompetansetiltak:

6) Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis fordeles med utgangspunkt i en likelønnsprofil.

I det niende leddet i overenskomstens kapittel om lønninger står det at:

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakerne som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

I kapittelet om kompetanse fremgår det at det påhviler de lokale partene å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i et likestillingsperspektiv. Bestemmelsene om lønn (punkt 6 i nåværende avtale) kom inn i tariffavtalen i 2012 og bestemmelsen om kompetanseutviklingstiltak kom i 2010. Det har ikke blitt gjort vesentlige endringer i avtalen i de senere lønnsoppgjørene.

Meierioverenskomsten hadde bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon før dette ble en del av frontfagsoppgjøret i 2012.

Overenskomsten har i likhet med tariffavtaler i eller i omlandet til offentlig sektor (for eksempel HUK-området i Virke), også bestemmelser om at omsorgsarbeid gir lønnsansiennitet:

«Omsorgsarbeid etter 1. januar 1977 og sivilarbeid etter 1. januar 1992 godskrives med inntil ett års ansiennitet. En forutsetning for å opparbeide ansiennitet etter bestemmelsen i dette avsnitt, er at fraværet skjer innenfor et ansettelsesforhold i bedriften».

Deltid

Overenskomsten har ingen spesielle bestemmelser om heltid og deltid, utover at aktivitetsprogrammet LO-NHO er tatt inn som vedlegg.

5.5 Hovedtariffavtalen KS-området

I hovedtariffavtalen på KS-området slås det fast at den lokale lønnspolitikken skal:

utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi. (§ 3.2 Lokal lønnspolitikk.)

Formuleringene i avtalen har variert noe over tid, men hovedtariffavtalen har hatt bestemmelser knyttet til likebehandling i lønnsfastsettelsen lenge. Tilføyelsen «for arbeid av lik verdi» kom i 2020, og begrunnes med at bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven.

I tillegg kommer en protokolltilførsel i 2020 som utdyper hvordan likelønn skal ivaretas i den lokale lønnspolitikken:

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk skal det drøftes kriterier som viser hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Det skal også drøftes hvordan det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Videre skal det fastsettes kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger og eventuell endring av stillingskoder etter at kompetansehevende tiltak er gjennomført. *Likebehandling av kvinner og menn må sikres i alle ledd.* (Vår kursivering).

Protokolltilførselen er ikke videreført i avtalen av 2022–2024.

Hovedtariffavtalen på KS-området har lenge hatt bestemmelser om at arbeidsgiver skal framlegge lønnsstatistikk som gjør at man kan sammenligne kvinner og menn. Bestemmelsen i avtalen 2020–2022 (og i nyeste avtale) lyder som følger:

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn. (§ 3.2 Lokale drøftinger).

Tilsvarende bestemmelse lød som følger:

Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøtet legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

Tariffavtalen har også bestemmelser om ansettelser, og også her refereres det til lovens bestemmelser:

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. (§ 2 Ansettelser)

Bestemmelsen ble endret i 2018. Før det var bestemmelsen avgrenset til at kvinnelige søkere skulle foretrekkes. Dette er også en bestemmelse som har vært i tariffavtalen siden før 2000.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. (§ 2 Tilsetting).

Tariffavtalen har flere bestemmelser knyttet til svangerskap og omsorg for barn. Som omtalt ovenfor, hadde tariffavtalene i offentlig sektor – også kommunal sektor – tidlig bestemmelser om lønnet ammeferie og lønnet omsorgspermisjon for far.

Ammeferie har noe mer romslige rammer i KS' hovedtariffavtale enn i overenskomstene på NHO-området. I hovedtariffavtalen for KS står det imidlertid at «Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn», altså i to, heller enn én, time og uten opphør etter at barnet har fylt ett år. I 2022 kom følgende bestemmelse inn: «Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.»

Bestemmelsen om omsorgspermisjon i kommunal sektor gir rett til full lønn. Det er knyttet en opptjeningsplikt til bestemmelsen om lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon: «Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen». Avtalen har hatt bestemmelser om omsorgspermisjon, men er noe endret og modernisert over tid. I avtalen for 2006–2008 ble bestemmelsene om lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon samlet i ett avsnitt, med noen tekstlige endringer. I dag gjelder retten til omsorgspermisjon andre enn far hvis:

vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapsliknende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

Deltid

Hovedtariffavtalen på KS-området har en innledende og ganske omfattende bestemmelse om heltids- og deltidsstillinger som adresserer ulike tema knyttet til deltidsarbeid. Ansettelser skal i hovedsak skje i form av heltidsstillinger, unntak skal drøftes med tillitsvalgte, det skal praktiseres en fortrinnsrett til heltidsstilling gitt visse forutsetninger, og virksomheten skal arbeide for å øke andelen heltidsansatte.

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger. Ved ledig stilling skal deltidsstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde

elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

*Virksomhet i denne sammenhengen: selvstendig, juridisk enhet som ikke er en kommune.

Bestemmelsene 2.3.1 er noenlunde de samme som i 2010. Formuleringene om lokale retningslinjer er imidlertid flyttet fra vedlegg til selve paragrafen, og gjort mer generelle. Hovedtariffavtalen på KS-området hadde allerede på andre halvdel av 1990-tallet bestemmelser om en type fortrinnsrett for deltidsansatte til større stilling. Flere av hovedelementene i dagens bestemmelser var allerede til stede, men disse er utvidet og presisert over tid.

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. (Hovedtariffavtalen KS-området 1998.)

Partene i KS-området har også blitt enige om utvalgsarbeid og andre typer satsninger for å motvirke ufrivillig deltid og for å tilrettelegge for flere heltidsansatte.

5.6 Oppsummering

Når det gjelder de fem overenskomstene/tariffavtalene vi har sett nærmere på, finner vi at de er preget av stabilitet og få endringer i perioden fra 2010 til 2022. Gjennomgangen viser at alle tariffavtalene inneholder bestemmelser om korte velferdspermisjoner, men at de har litt ulike utforminger og formuleringer. For eksempel er bestemmelsen om ammefri noe romsligere i hovedtariffavtalen KS enn i NHO- og Virke-overenskomstene. Bestemmelser om omsorgsfri med lønn kommer først i offentlig sektor og i noen avtaler i privat sektor, deretter i Virke (landsoverenskomsten) før man fikk bestemmelsene i NHO-området. Uten at vi har gått i detalj på det, ser vi at ordlyden moderniseres med andre omsorgspersoner enn biologisk far, så omsorgspermisjonene etter hvert omfatter partner, samboer og medforelder.

Alle de fem overenskomstene inneholder også bestemmelser om likelønn med bestemmelser om hvordan man skal arbeide for likelønn lokalt, og med en vektlegging av at fravær i forbindelse med fødsel og svangerskapspermisjon ikke skal telle negativt. I industriooverenskomsten heter det at partene lokalt gjennom forhandlinger skal rette opp skjevheter i bedriften som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Og i perioden 2012–2014 heter det at partene skal vurdere om lønnsystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i større grad enn menn tar ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. Standardoverenskomsten har en bestemmelse når det gjelder individuell lønnsvurdering: at medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps/adopsjonspermisjon også skal vurderes.

Vi ser også at deltidsbestemmelser kommer tidlig, og før lovverket, i en del av overenskomstene. Det gjelder standardoverenskomsten LO/HK–NHO og landsoverenskomsten

LO/HK–Virke. Begge disse har bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte og drøfting med tillitsvalgte, før det kom inn i arbeidsmiljøloven. Landsoverenskomsten fikk en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte så tidlig som 1990. Hovedtariffavtalen på KS-området har, som vist, omfattende bestemmelser om hel- og deltidsstillinger

6 Avslutning

I Norge er likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet i stor grad regulert gjennom lovfestede rettigheter i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Dette er individuelle rettigheter som gjelder alle arbeidstakere, men de kollektive organisasjonene, arbeidslivets parter, bidrar til likestilling i arbeidslivet gjennom utforming av avtaler. Mens hovedavtalen(e) er preget av mer overordnede bestemmelser og har som mål å få partene til arbeide for likestilling på virksomhetsnivå, er tariffavtalene mer konkrete når det gjelder likestillingstiltak.

Avtalene kan, som skrevet innledningsvis, påvirke likestillingsreguleringer og likestillingspolitikk på ulike måter. For det første som en *pådriver* ved at reguleringer i kollektive avtaler kan fungere som modell for reguleringer som senere er blitt tatt inn i lovverket. Tariffavtalene kan også *forsterke* rettigheter som ligger i lovverket, og tema som har vært diskutert i kollektive forhandlinger gjennom trepartssamarbeidet, kan bidra til at tema blir satt på den *politiske dagordenen*, noe som kan føre til nye reguleringer eller politikk. I dette notatet har vi sett eksempler på alt dette.

Pådriver

Rett til ammefri med lønn er et eksempel på tariffavtalen som en pådriver for lovverket. Ammefri ble innført i arbeiderloven allerede i 1956, og videreført i arbeidsmiljøloven av 1977 og 2005. Fra 2013 ble det lovfestet ammefri med lønn inntil en time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på syv timer eller mer (aml § 12-8 (2)). Da hadde ammefri med lønn stått lenge i mange tariffavtaler. Offentlig ansatte hadde hatt ammefri med lønn lenge, og i privat sektor ble rett til lønnet ammefri tatt inn verkstedsoverenskomsten i forbindelse med tariffrevisjonen i 1998. Det finnes også eksempler på tariffavtaler som gir rett til ammefri med lønn i to timer, og dermed forsterker rettigheten som ligger i lovverket.

Deltid har vært, og er fortsatt, utbredt blant norske kvinner. Deltid er i økende grad blitt vurdert som en likestillingsutfordring, og oppmerksomheten har vært rettet særlig mot ufrivillig deltid, altså at arbeidstakere arbeider deltid, men ønsker seg en større stilling. I 2006 fikk arbeidsmiljøloven en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte, men en slik bestemmelse var allerede nedfelt i flere tariffavtaler. Det gjaldt blant annet i hovedtariffavtalen i kommunal sektor, standardoverenskomsten (HK/LO-NHO) og landsoverenskomsten (HK/LO-HSH) (se Stokke 2002 s. 37 for en utfyllende oversikt).

Bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte er styrket i flere omganger. I 2014 kom bestemmelser om at deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, og i 2023 kom bestemmelsen om at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes i heltidsstilling. I hovedavtalen LO-NHO ble det i 2014–2017 tatt inn at partene skal arbeide for en bedre fordeling og organisering av arbeidstid, slik at det fremmer likestilling, og i avtalen for perioden 2022–2025 er det tatt inn at partene skal legge vekt på tiltak for å fremme en heltidskultur.

Forsterker

Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel for fedre er et eksempel på tariffavtalen som en forsterker av lovfestede rettigheter. Fedre (eller andre nære omsorgspersoner) har etter arbeidsmiljøloven (§12-3) rett til fri fra arbeidet i to uker i forbindelse med fødsel og omsorgsovertakelse. Tariffavtalene i offentlig sektor og enkelte tariffavtaler i privat sektor har lenge hatt en bestemmelse om rett til to ukers permisjon med lønn. En slik rettighet ble tatt inn i Virke–HK-området i 2002 og i 2012 fikk Fellesforbundet gjennomslag for dette i frontfagsoppgjøret – og bestemmelsen fikk dermed stor utbredelse også i privat sektor. I lovverket er det derimot bare to uker fri som er regulert.

Dagsordensetter

Vi har sett at hovedavtalen mellom LO og NHO har bidratt til å sette målet om en likere deling av foreldrepermisjonen på den politiske dagsordenen. Formuleringen kom først inn i hovedavtalen 2005 og senere som et tydeligere krav, i 2010. Signalene fra arbeidslivets parter om en jevnere deling kom tidlig, og bidro til å løfte den offentlige debatten og sette krav om tredeling av foreldrepermisjon på den politiske dagsordenen.

Hva med likelønn?

Likelønn og kampen mot lavlønn peker seg ut som kanskje det viktigste området for likestilling i fagbevegelsen. Likelønsspørsmålet ble et sentralt tema på slutten av 1940-tallet, både i offentlig politikk og som et tema blant arbeidslivets parter. Kommunaldepartementet opprettet Likelønnskomiteen i 1949, for å utrede spørsmålet om lik lønn mellom kvinner og menn. Ti år senere, i 1959, ratifiserte Norge, som første land i Norden, ILO-konvensjonen om likelønn. Samme år ble Likelønnsrådet opprettet og tre år senere, i 1961, inngikk LO og N.A.F. rammeavtalen om likelønn. Det viktigste prinsippet i rammeavtalen var at de spesielle kvinnetariffene i industrien skulle avskaffes, slik at kvinner og menn fikk samme tariff for samme arbeid.

Likelønn har også vært et tema i rammeavtalen om likestilling fra den ble etablert i 1982 til den siste som ble inngått 2022–2025. På tross av at likelønn har vært et tema i fire tiår, er det fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. En vesentlig del av lønnsforskjellen kan forklares med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, at kvinner og menn arbeider innfor ulike sektorer, bransjer og yrker. Når man sammenlikner kvinner og menns lønn innenfor samme yrke, med samme erfaring, blir lønnsforskjellene mindre, og enda mindre når man sammenlikner innenfor samme virksomhet. Men fortsatt består en uforklart lønnsforskjell, og det peker i retning av at likelønn fortsatt bør stå på dagsordenen hos de som ivaretar avtaleverket. Et sentralt prinsipp i tariffavtalene er at de lokale partene har et ansvar for å undersøke om det finnes kjønnsbaserte lønnsforskjeller på virksomhetsnivå, og å rette opp slike. Tariffavtalene kan også beskrive hvilke prosedyrer de lokale partene kan eller må legge til grunn for å sikre at lønssystemene ikke diskriminerer kvinner.

Avslutningsvis

Vi beskrev innledningsvis hvordan det kjønnsdelte arbeidsmarkedet også gjenspeiles i forbundenes medlemsmasse. Fafo har gjennom tidligere undersøkelser vist at det er ulike likestillingsprioriteringer i forbundene utfra hvilke utfordringer medlemsmassen

står overfor (Bråten & Nergaard 2008, Nergaard mfl. 2013). Vår gjennomgang viser også at tidspunktet ulike bestemmelser kommer inn i tariffavtalen på, kan knyttes til kjønns-sammensetningen i medlemsmassen. Ammefri og bestemmelser som skal sikre deltidsansatte større stilling, kommer tidlig inn i tariffavtalene som dekker de kvinnedominerte områdene, typisk i offentlig sektor, som i KS-området og varehandel. Men tariffavtalene kan også sikre at bestemmelser får mer allmen gyldighet. Lønnet permisjon for fedre i forbindelse med fødsel fantes i offentlig sektor, men gjaldt kun noen få bransjer i privat sektor. Etter at Fellesforbundet løftet det inn i frontfagsoppgjøret i 2012, fikk derimot store deler av privat sektor dette inn i sine tariffavtaler.

Mange av de likestillingsrelevante bestemmelsene i tariffavtalene var på plass allerede i 2010 eller tidligere. Det gjaldt også vektleggingen av at partene på virksomhetsnivå har et ansvar for å iverksette tiltak for sikre at lønssystemene ikke diskriminerer mellom kvinner og menn. Perioden fra 2010 og fremover har heller ikke vært preget av store likestillingsendringer i lovverket. Det er ikke veldig overraskende, for i 2010 var mange likestillingstiltak på plass i arbeidslivet.

Mye av samfunnsdebatten om likestilling og arbeidsliv etter 2010 har handlet om å styrke diskrimineringsvernet, mangel på kvinnelige toppledere og kvotering av kvinner til bedriftsstyrer. Det har like fullt vært noen viktige debatter hvor arbeidslivets parter har vært sentrale i å bringe tema fram i lyset: Det gjelder for eksempel heltidsstillinger som normalen og en mer likedelt foreldrepermisjon mellom mødre og fedre. De to siste er tema som også står på dagsordenen hos partene. Det nyeste aksjonsprogrammet for likestilling mellom LO og NHO setter blant annet søkelyset på heltidskultur og likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre. Diskrimineringsbegrepet er også utvidet fra å gjelde likestilling til også å gjelde mangfold, og fanger i dag opp diskriminering langs en lang rekke forhold.

Referanser

- Alsos, K. Seip, Å. A. & Nygaard, P. (2016). *I arbeidsfredens tjeneste. Arbeidsretten gjennom 100 år*. Pax Forlag
- Alsos, K & Stokke T. (2009). Upublisert notat.
- Annfelt, T. & Gullikstad, B. (2013). Kjønnlikestilling i inkluderings tjeneste? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2013 37 (3-4), 309-326.
- Bråten, M. & Nergaard K. (2008). *Kvinner i fagbevegelsen 2008. Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2008:15.
- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (2002). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderen arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk.
- Hagemann, G. (1990). Fagbevegelsen og kvinnene. I *Arbeiderhistorie 90*, årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, Kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjonene. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2, 249–280.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (red.) (2012). *Likestilling hjemme*. NOVA-rapport 8/2012.
- Jensen, R. S & Øistad, B. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2019:17.
- Melby, K. (1999). Husmorens epoke 1900–1950. I Med kjønnsperspektiv på norsk historie. Fra vikingtid til 2000-årsskiftet. 227 – 297. Cappelen Damm Akademisk.
- Neergaard, K, Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2013). *Kvinner i fagbevegelsen 2013. Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2013:10.
- NOU 2004:29 *Kan flere jobbe mer?*
- NOU 2008: 6. *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.
- Skrede, K. (1986). Gifte kvinner i arbeidslivet. I Allén, L. (red). *Det norske samfunn*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Stokke, T.Aa. (2002) *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering* Fafo-notat 2002:20.
- Stokke, T. Aa, Neergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Universitetsforlaget.
- Svensson, B. (2001). *Fra avtale til endring? En evaluering av hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling i arbeidslivet*. Fafo-notat 2001:12.
- Tornes, K. (1986). Kvinners plass i den offentlige arbeidsmarkedspolitikken. I Skrede, K & Tornes, K. (red). *Den norske kvinne revolusjonene. Kvinners arbeid 1975-85*. Universitetsforlaget.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, M., Hagen, I. M., & Jensen, R. S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning*. Fafo-rapport 2021:10.
- Ødegård, A. M. (2023). *LOs tillitsvalgtspanel: Likestilling og rekruttering av kvinner til tillitsverv*. Faktaflak: Mars 2023.
- Øverås S. & K Nergaard, K. (1997). *Kvinner i fagbevegelsen. En kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene*. Fafo-rapport 239.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

