

Barbro Svensson

Fra avtale til endring?

En evaluering av hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling i arbeidslivet



Barbro Svensson

Fra avtale til endring?

En evaluering av hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling i arbeidslivet

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001
ISSN 0804-5135

Omslagsfoto: © Trygve Bølstad / Samfoto

Innhold

Forord	5
1 Tema og problemstillinger.....	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Problemstillinger og avgrensing	9
1.3 Data	10
1.4 Rapportens oppbygging	11
2 Hovedorganisasjonene	13
2.1 Intern organisering og problemforståelse	13
2.2 Samarbeid LO-NHO om likestilling	15
2.3 Hvordan vurderer hovedorganisasjonene likestillingsarbeidet	16
3 Forbund og landsforeninger	19
3.1 Likestillingsarbeidet på bransjenivå	19
3.2 Samarbeid om likestilling på bransjenivå	21
3.3 Hvordan vurderer partene på bransjenivå likestillingsarbeidet?	22
4 Likestillingsarbeid på bedriftsnivå	25
4.1 Likestillingsarbeid i bedrift – beskrivelse7	26
4.2 Drøfting	29
5 Drøfting og vurdering	31
5.1 Likestillingsarbeid: Sprik i hvorfor og hvordan	31
5.2 Det sentrale partssamarbeidet om likestilling	32
5.3 Kan likestilling avtales?	33
5.4 Lokale likestillingsavtaler	34
5.5 Avsluttende kommentarer	35
Vedlegg Hovedavtalen 1997 – 2001 LO – NHO: Tilleggsavtale VI Protokolltilførsel fra 1997	37

Forord

Ved hovedavtaleforhandlingene i 1981 inngikk LO og daværende N.A.F. en rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet (Tilleggsavtale VI). Ved revisjonen i 1985 ble formuleringer om bedriftstilpassede likestillingsavtaler tatt inn. Avtaleteksten har siden vært uforandret, men i forhandlingene om ny hovedavtale høsten 1997 ble det tatt inn en protokolltilførsel der partene sier at de ikke finner grunn til å endre avtalens ordlyd ved denne revisjonen, men man understreker behovet for forpliktende og målrettet aktivitet, og man forplikter seg til å økte aktiviteten på «dette viktige området» i perioden. Videre ble man enige om at denne avtalen skulle evalueres. Fafo har på oppdrag fra LO og NHO gjennomført en slik evaluering.

Evalueringen er basert på informantintervjuer på hovedorganisasjonsnivå, i et utvalg forbund, landsforeninger og i åtte bedrifter. Både representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er intervjuet. I tillegg har vi gått igjennom skriftlig materiale fra organisasjonene på sentralt nivå, blant annet programmer, strategidokumenter, beskrivelser av relevante prosjekter og overenskomster.

Fafo har arbeidet tett med en referansegruppe, bestående av representanter for LO og NHO. Referansegruppen har hatt tre arbeidsmøter, og kommunisert underveis. Det konkrete utvalget av organisasjoner er diskutert i referansegruppen. Hovedtrekkene i rapporten er også blitt drøftet på et møte med representanter for hovedorganisasjonene, landsforeningene og forbundene i september 2001.

Vi vil takke alle dem som har bidratt i forbindelse med undersøkelsen. Representanter for klubb og ledelse i bedriftene har stilt opp til intervju, det samme gjelder representanter for forbund og landsforeninger, som også kommentere foreløpige funn og konklusjoner på et møte i september 2001. Vi vil også takke LOs og NHOs øverste ledelse som tok seg tid til et møte om hovedorganisasjonenes likestillingsarbeid. Takk også til Karin Enodd og Mie Opjordsmoen, LO og Brit Spilling, NHO, som har vært prosjektets referansegruppe, og bidratt med innsikt, faktaopplysninger, kommentarer og synspunkter. Barbro Svensson har vært hovedansvarlig for prosjektarbeidet på Fafo, mens Jon Erik Dølvik har vært prosjektleder. Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard takkes for veiledning og kommentarer til rapportutkast. En ekstra takk til Kristine Nergaard for hennes store innsats i slutfasen av rapporteringen fra prosjektet.

I samråd med referansegruppen rapporteres prosjektet i en kortfattet oversiktsrapport.

Oslo, oktober 2001
Barbro Svensson

1 Tema og problemstillinger

1.1 Bakgrunn

LO og NHO har i en årrekke samarbeidet for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. I 1981 ble det inngått en tilleggsavtale til hovedavtalen mellom LO og N.A.F., Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet (Tilleggsavtale VI). Ved revisjonen i 1985 ble formuleringene om bedriftstilpassede likestillingsavtaler tatt inn. Innholdet i avtalen har senere vært uforandret. Ved revisjonen i 1997 får man en protokolltilførsel der man sier at man har vurdert avtalen, og at man ikke finner «grunn til å endre avtalens ordlyd ved denne revisjon». Imidlertid understrekes behovet for «å komme i gang med et forpliktende og målrettet arbeid for å oppnå reell likestilling mellom kvinner og menn, til beste for næringslivet». Det slås videre fast at hovedorganisasjonene med forbund og landsforeninger forplikter seg til målrettede tiltak for å få økt aktiviteten på området i avtaleperioden.

Hovedavtalens Tilleggsavtale VI er en rammeavtale som forplikter partene til å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Man er enige om at arbeidet i hovedsak skal skje på den enkelte bedrift, men understreker også at hovedorganisasjonene og forbund/landsforeninger forutsettes å medvirke, blant annet gjennom ulike typer faglig assistanse til de lokale parter. I tillegg skal partene selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

Selv om Hovedavtalens bestemmelser om likestilling har vært uforandret de siste 15 årene, betyr ikke dette at likestilling ikke har vært tema i tariffforhandlingene. Likestilling ble for alvor satt på dagsordenen ved tariffoppgjøret i 1995, der hovedorganisasjonene forpliktet seg til å styrke likestillings-/likelønnsarbeidet. LO og NHO oppfordret partene lokalt til å ta tilleggsavtale VI (Likestillingsavtalen) i bruk. I tillegg ble det første 10-punktsprogrammet vedtatt. Her framhevet man visse prinsipper for likestillingsarbeidet, blant annet at dette er et lederansvar, og at holdningsskapende arbeid er viktig. I tillegg forpliktet LO og NHO seg til en del felles tiltak, samtidig som landsforeninger og forbund ble oppfordret til økt satsing på likestillingsarbeid. I mellomoppgjøret i 1997 ble det pekt på at arbeidet med likestillingsavtaler må intensiveres. Ved mellomoppgjøret 1999 ble 10-punktsprogrammet revidert, og i 2000 ble dette gjort om til et aktivitetsprogram i 10 punkter. Formålet var å styrke «kulturendring gjennom aktiv handling».

Også ved de forbundsvisse forhandlingene i 1996 og 1998 sto likestilling/likelønn på dagsordenen. I 1996 ble mange av prinsippene fra 10-punktsprogrammet nedfelt i protokollene. De fleste tariffavtaler fikk inn bestemmelser om at det bør inngås likestillingsavtaler på bedriftene. Også i 1998 kom det inn formuleringer om likelønn/likestilling i en del overenskomster, blant annet en formulering om at partene lokalt skal gå igjennom kvinner og menns lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Hovedavtalens bestemmelser om likestilling og 10-punktsprogrammene med videre kan ikke ses uavhengig av hverandre. Hovedavtalen forutsetter at partene skal arbeide med likestilling, de ulike 10-punktsprogrammene er ledd i en slik satsning. Hva er det så partene har forpliktet seg til, gjennom Likestillingsavtalen (Tilleggsavtale VI) og protokolltilførselen fra 1997, og gjennom lønnsoppgjørene på siste halvdel av 1990-tallet?

Vi kan si at Hovedavtalen sammen med øvrige avtaler/programmer medfører ulike typer forpliktelser:

- En generell «aktivitetsplikt» på likestillingsområdet: partene skal ta initiativ til saker som kan fremme likestilling. Denne understrekes ved protokolltilførselen til Hovedavtalen 1997–2001.
- Vektlegging av bedriftsnivået sin betydning i likestillingsarbeid, med en vektlegging av bedriftsvise likestillingsavtaler
 - tilleggsavtale VI sier at «de lokale bedriftene bør drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling»
 - referanse til denne avtalen/dette punktet i 10-punktsprogrammene 1995 og 2000 (og i mange av overenskomstene)
- Konkrete samarbeidstiltak (hovedsakelig på hovedorganisasjonsnivå) nedfelt i 10-punktsprogrammene, bl.a.
 - prosjekter
 - utarbeidelse av informasjonsmateriell m.v.
 - gjennomgang av overenskomster, lønnsforhold for deltidsansatte m.v.
- Felles plattform for forståelse av likestilling som et bredt og integrert felt:
 - likestillingsavtaler må knyttes til prosesser på bedriftene
 - vektlegging av kulturendring
 - likestilling skal inngå som del i næringsutvikling og bedriftsutvikling
 - integrerings- eller «mainstreaming»-tanken skal prege organisasjonenes arbeid med likestilling (kommer med i 1999 og forsterkes i 2000)

Selv om hovedorganisasjonene gis ansvaret for stordelen av de konkrete tiltak (prosjekter etc), forutsettes det at likestillingsarbeidet skal føre til *handling i bedrift*, jamfør en sterk vektlegging av likestillingsavtaler og påpekingen av at disse må være del av utviklingsprosesser i bedriftene. Videre inneholder både 10-punktsprogrammene, Tilleggsavtale VI og protokolltilførselen fra 1997 *forpliktelser for forbund/landsforeninger*, både en generell forpliktelse til å jobbe med likestilling og enkelte konkrete tiltak, for eksempel gjennomgang av overenskomster.

1.2 Problemstillinger og avgrensning

En evaluering er en undersøkelse eller vurdering av i hvilken grad et sett av tiltak eller virkemidler bidrar til å nå bestemte oppstilte mål. Virkemidlene skal her forstås som de tiltak, praktiske eller retoriske, partene bruker for å nå oppstilte mål nedfelt i de avtaler som er sluttet mellom dem.

Evalueringen skal ikke diskutere likestilling i arbeidslivet generelt, heller ikke om det generelle målet om økt likestilling, for eksempel målt ved likelønn i arbeidslivet, yrkesdeltagelse, kvinner i lederposisjoner og så videre er nådd. Vi fokuserer her på det arbeidet som partene – enten i fellesskap eller hver for seg – har iverksatt for å nå de målsetninger som er nedfelt i avtalene om likestilling; hva gjør man og hvordan vurderes det som gjøres. Samtidig kan vi ikke begrense materialet strengt til de konkrete tiltakene som er beskrevet i 10-punktsprogrammene. Tilleggsavtale VI viser til at partene er «enige om å arbeid for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet» og understreker nødvendigheten av at «det drives et planmessig og målrettet arbeid...». Denne forpliktelsen gjentas i protokolltilførselen fra 1997. En for snever definisjon av hva det partsavtalte likestillingsarbeidet skal omfatte vil dermed utelukke aktivitet som må kunne sies å falle inn under denne definisjonen.

Evalueringen vil gjennomgå likestillingsarbeidet på sentralt nivå (hovedorganisasjoner og forbund/landsforeninger). Dette gjelder både tiltak (felles og separate) og måten likestilling prioriteres, organiseres og integreres i det øvrige arbeidet på. I tillegg vil vi, så langt som mulig innen prosjektets tidsmessige og økonomiske ramme, sette søkelyset på om målet om aktivt likestillingsarbeid og likestillingsavtaler i bedrift er nådd. Prosjektet har imidlertid ikke hatt rom for noen bred kartlegging av dette i betydningen hvor mange bedrifter har likestillingsavtale eller arbeider med likestilling osv. Videre vil vi se på hvordan partene vurderer utfordringer i forhold til likestilling i arbeidslivet – er innfallsvinkelen felles eller forskjellig, og hvilke konsekvenser kan dette ha for arbeidet. Som ledd i den avsluttende drøftingen vil vi også ta opp diskusjonen om likestillingsarbeid er egnet for avtalefesting eller ikke. Vi kan imidlertid allerede nå si at det neppe er mulig å svare uforbeholdent «ja» eller «nei» på et dette spørsmålet.

Et metodisk problem i undersøkelsen er hva som rent praktisk skal betegnes som likestillingsarbeid, og hvilken aktivitet en organisasjon eller bedrift bør ha hatt i avtaleperioden for å kunne si at de har drevet med likestillingsarbeid. Vi har valgt å bygge på det de intervjuede personene på de tre nivåene vurderer som relevant.

Vi setter søkelyset på følgende problemstillinger når det gjelder likestillingsarbeidet på sentralt nivå:

- Hvordan er likestillingsarbeid som arbeidsfelt organisert og integrert i den enkelte organisasjon, og hvilke ressurser har man satt av til dette?
- Hvilke tiltak/prosjekter er gjennomført separat og i fellesskap? Hvordan er dette felles samarbeidet organisert?
- Hvilke strategier har de sentrale nivåene for å styrke likestillingsarbeidet på bedriftsnivå?
- Hva oppfatter de to partene som de viktige likestillingsutfordringene?

Langt på vei vil de samme spørsmålene være relevante for en gjennomgang av likestillingsarbeidet på bedriftsnivå:

- Hvilken likestillingsaktivitet finner vi på bedriftsnivå, med særlig vekt på likestillingsavtaler og prosjekter?
- Hva er likestillingsutfordringene – hva gjør man og hvordan ser man på mulighetene for å gjøre noe med disse?
- I hvilken grad inspireres arbeidet fra de tiltak man setter i verk på sentralt nivå – når disse ned til partene lokalt?

1.3 Data

Undersøkelsen er basert på kvalitative intervjuer og gjennomgang av skriftlig materiale. Informasjon om iverksatte tiltak og organiseringen av likestillingsarbeidet er hentet inn i flere faser.

- Alle forbund og landsforeninger med en viss størrelse innen LO-NHO-området er spurt om å sende inn materiell om sitt likestillingsarbeid, med vekt på perioden 1997–2001. 12 forbund og 21 landsforeninger ble tilskrevet, og 8 forbund og 13 landsforeninger svarte på henvendelsen.
- 5 forbund og 5 landsforeninger ble plukket ut for å foreta intervjuer omkring likestillingsarbeid og avtalen. Det viktige var at disse skulle representerte ulike avtaleområder med hensyn til kvinneandel, industri/tjenesteyting og type overenskomst. Utvalget tok også sikte på å inkludere funksjonærgruppene i HK og FLT.¹
- Det ble foretatt intervjuer på 8 bedrifter. Bedriftene ble valgt ut på grunnlag av om de hadde vært aktive med likestillingsarbeid i form av likestillingsavtale eller prosjekter i regi av de sentrale partene, eller ikke. Det var et ønske å ha begge typer bedrifter med. Videre ønsket vi bredde i geografisk lokalisering, i bransje og om dette var i kvinnedominerte sektorer eller ikke. Bedriftene som ble valgt har ikke nødvendig kopling til de forbund og landsforeninger som er intervjuet.

Referansegruppen har diskutert hvilke kriterier som skulle brukes og hvilke bransjer og bedrifter som skulle velges ut til intervjuer. Referansegruppen har også fått innspill fra sine bransjeorganisasjoner (forbund/landsforeninger) når det gjelder relevante bedrifter som oppfyller disse ganske løst definerte kriteriene. Bedriftene vi har valgt ut er større bedrifter i norsk forstand.

Intervjumaterialet omfatter 28 intervjuer på omkring en time hver. Evalueringen har hatt begrenset rom for å innhente tilleggsopplysninger eller etterprøve den informasjon vi har fått gjennom intervjuene. Dette innebærer at dersom noen av partene ikke har inkludert relevante opplysninger i intervjuer eller ved oversendelse av skriftlig informasjon, så blir ikke

¹ FLT falt bort fra utvalget på grunn av vansker med å finne tid for intervjuet, vi står derfor igjen med 4 forbund.

dette tatt med, med mindre vi mer tilfeldig får opplysninger om det. Det kan være flere årsaker til at tilsynelatende relevante tiltak ikke nevnes i slike intervjuer. Den mest åpenbare er at organisasjoner har byttet ansvarlig person, og at den som har ansvar for likestillingsspørsmål i dag ikke har full oversikt over tiltak og aktiviteter fra noen år tilbake. En annen forklaring er at slike tiltak kan være forankret på ulike steder i organisasjonen, og at den vi intervjuer ikke har full oversikt over bredden av tiltak. Vi erfarte også at ikke alle organisasjoner fokuserer systematisk på likestilling eller noen som med spesielt ansvar for dette temaet, noe som gjør at man på ad hoc-basis må samle inn informasjon når en intervjuhendelse av denne typen kommer. Dette kan ha ført til en viss underrepresentasjon av tiltak med likestillingsrelevans, men som av den aktuelle organisasjon ikke oppfattes som direkte relatert til de sentrale likestillingsavtalene.

1.4 Rapportens oppbygging

Rapporten er bygget opp på følgende måte: Aktiviteter på hovedorganisasjonsnivå behandles i kapittel 2, aktiviteter på bransjenivå behandles i kapittel 3 og resultatene av bedriftsintervjuene diskuteres i kapittel 4. Resultatene trekkes sammen i en helhetlig drøfting i kapittel 5. Det er lagt vekt på at rapportering fra prosjektet skal være kortfattet, noe som gjør at vi ikke har gått inn i noen beskrivelse av de enkelte tiltak, og at likestillingsarbeidet i våre åtte bedrifter heller ikke gis noen detaljert beskrivelse.

2 Hovedorganisasjonene

Ved hovedavtaleforhandlingene i 1981 ble rammeavtalen for likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet forhandlet fram og tatt inn i Hovedavtalen som Tilleggsavtale VI. Dette satte definitivt likestilling på dagsorden for partssamarbeidet lokalt og sentralt i Norge. Dette var imidlertid ikke den første avtale om likestilling mellom partene i privat sektor. I 1962 inngikk LO og daværende N.A.F. en avtale om likelønn mellom kvinner og menn, noe som blant annet innebar en gradvis avvikling av praksisen med ulike lønnskalaer for kvinner og menn. I tillegg hadde man i 1978 fått Likestillingsloven, som fikk betydning for arbeidslivet og dermed også for partene på sentralt og lokalt nivå.

2.1 Intern organisering og problemforståelse

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

LO har lang tradisjon for likestillingsarbeid og debatt om kvinners posisjon i arbeidslivet. Organisasjonen opprettet en kvinnenemnd i 1940 og fikk sin første kvinnesekretær i 1949. I 1973 ble kvinnenemnden erstattet med det som i dag er Familie- og likestillingspolitisk utvalg, blant annet med begrunnelsen at man ønsket et bredere perspektiv på kvinnespørsmålene. Dels ønsket man å se dette i sammenheng med familiepolitikken, dels også å involvere menn i likestillingsarbeidet.² Slike utvalg finnes også på fylkesnivå. Ordningen med egen kvinnesekretær ble etter hvert avviklet. LOs likestillingsavdeling ble opprettet i 1994, og har siden vært en av fagavdelingene i LO. Selv om kvinne- og likestillingsspørsmål har stått på dagsordenen i en årrekke, vil nok mange hevde at det er først i de senere tiårene at spørsmålet for alvor har preget LOs arbeid.

LOs likestillingsavdeling har i dag fem årsverk, og bruker dermed betydelige ressurser på dette området.³ Avdelingens leder møter sammen med de øvrige avdelingslederne i LO i de ukentlige møtene i LOs sekretariat. Likestilling inngår også i de andre avdelingens arbeidsfelt. LOs samfunnspolitiske avdeling utarbeider for eksempel statistikk og samfunnspolitiske notater om likelønn, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og deltid. Også LOs likestillingsavdeling er nå i gang med en notatserie.

Likestilling er særlig behandlet i prinsipielt handlingsprogram, og LO har en handlingsplan for likestilling som fornyes og oppdateres hvert år. Her er ulike konkrete tiltak på området brutt ned i deltak, og det går fram hvilken avdeling i LO som har ansvaret for de enkelte tiltak. Plandokumentene viser at LO har en bred innfallsvinkel til temaet

² For en nærmere beskrivelse, se f.eks. S. Øverås og K. Nergaard (1997): *Kvinner i fagbevegelsen. En kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene*. Oslo: Fafo

³ Avdelingen har også ansvaret for andre saksfelt, blant annet familie- og forbrukerpolitikk.

likestilling – dette jobber man med både overfor myndighetene, overfor arbeidsgiver og internt i egen organisasjon.

LO har utarbeidet og distribuert en rekke publikasjoner, både på temaet lokalt likestillingsarbeid og om kjønnsproblemer/likestilling mer generelt. Ett eksempel er en håndbok for arbeid i likestillingsutvalg. LO arrangerer også konferanser om likestilling, og ansatte i likestillingsavdelingen deltar i forbundenes tiltak. LO-ledelsen vurderer det som at organisasjonen internt har et godt apparat for tilbakemelding på tiltak gjennom forbundene og sin egen lokalorganisasjon. LO har også støttet forskningsprosjekter som ser på likestilling. Dette gjelder blant annet prosjektet «Kjønnsforskjeller i yrkesløp», som ble finansiert av LO sammen med flere departementer og Norsk Kommuneforbund. LO ved likestillingsavdelingen har også vært oppdragsgiver for et prosjekt om kvinners posisjon i fagbevegelsen (se fotnote 2). LO viser til at man også har satt temaet «menn og likestilling» på sin dagsorden. LO deltar i likestillingsarbeid i regi av DEFS, Den Europeiske Faglige Samarbeidsorganisasjon.

LO har vedtatt at kjønnspektivet skal integreres i alt arbeid, og det er utarbeidet en manual for dette. LOs ledelse legger vekt på at man ikke ser på likestillingsarbeid som et isolert område, men et spørsmål om demokrati og like rettigheter. Samtidig ønsker ikke LO å erstatte begrepet likestilling med begrepet mangfold, blant annet fordi man ikke ønsker at likestillingsbegrepet skal forsvinne i mangfoldsbegrepet, og fordi man mener at likestilling mellom kvinner og menn skiller seg ut fra andre former for diskriminering.⁴ LOs ledelse understreker at likestilling er et høyt prioritert område i LO, og at LO ser på likelønn som en utfordring på likestillingsfeltet. Dette betyr at man i tillegg til den sentrale likelønnspolitikken også må utvikle en lokal likelønnspolitikk. Videre legger LO vekt på at det i dag er tette bånd mellom det som foregår i arbeidslivet og i den private sfære, noe som for eksempel får betydning for arbeidstidsønsker. LO mener for eksempel at heltidsjobb skal være en rettighet, men at arbeidstakere også må ha rett til å velge deltid.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Ifølge N.A.F.s historie for perioden 1975–1988 «...rykket likestillingstanken inn i N.A.F.» på slutten av 1970-tallet.⁵ Før dette hadde denne typen spørsmål i beskjeden grad stått på organisasjonens dagsorden, iallfall hvis man ser bort fra lønnsforhandlingene og spørsmålet om egne kvinnetariffer. N.A.F. fikk sin første likestillingsmedarbeider i 1980, og hadde utover på 1980-tallet saksbehandlere for likestilling. Arbeidet med likestilling ble imidlertid etter hvert lagt til de ulike fagenheter i N.A.F./NHO.

I 1994 tok NHO opp igjen arbeidet med likestilling. Det ble utarbeidet et eget strategidokument om likestilling og avsatt midler til å oppgradere innsatsen. Målet var at NHOs faglige og politiske beslutninger skulle inkludere et likestillingsperspektiv. I 1995 ble det ansatt en prosjektdirektør med spesielt ansvar for dette området. Prosjektet ble avviklet i

⁴ LO peker på at likestilling mellom kvinner og menn skiller seg ut fra andre diskrimineringsproblemer fordi verken kvinner eller menn er minoriteter, og fordi det innen alle andre grupper finnes både kvinner og menn. LO bruker ordet mangfold, men da sammen med begrepet likestilling.

⁵ Vi baserer oss her på Aarvig og Erikstad (1989): *En avslutning – og en begynnelse. Norsk Arbeidsgiverforening 1975-1988*, som har et eget kapittel om likestillingsarbeidet i N.A.F.

1999. Likestilling ble i 1999 organisasjonsmessig lagt under området for næringspolitikk – Bedrift og samfunn, herunder mangfold, men ble på slutten av år 2000 flyttet til området for Arbeidsgiverpolitikk – Bedriftsutvikling & Miljøpolitikk. Tanken er å samkjøre arbeidet med likestilling og mangfold. Inn under begrepet mangfold legger NHO arbeidet med nye landsmenn, funksjonshemmede og den gruppe NHO nå fører fram spesielt; seniorer – eldre arbeidstakere. Kvinner vil omfattes av mangfoldsarbeidet der det er naturlig, for eksempel i forhold til arbeidsmarkedet, men likestilling vil også være et eget område. En saksbehandler har hatt et hovedansvar for mangfoldsarbeidet, herunder likestilling.

NHO mener at det har vist seg lite heldig å ha en egen enhet som alene skal ha ansvaret for arbeidet med likestilling. Kjønnsperspektivet må inngå i alle fagområdenes arbeid, og NHO har vedtatt å integrere likestillingsarbeidet. En egen enhet vil lett bli en sovepute, hvor man kan parkere hele problemområdet slik at den øvrige organisasjonen faller utenfor. Dette var i noen grad erfaringene med ordningen fra perioden 1995–1999.

Likestilling er ikke eget tema i NHOs programdokumenter. Verken i NHOs strategidokument 2000–2003 eller handlingsplan for 2001 føres likestilling fram som eget sakfelt. NHO legger vekt på CSR, Corporate Social Responsibility – Bedrifters samfunnsansvar, som er lagt på et høyere nivå hvor ikke enkeltområder konkretiseres. En mal for hvordan dette kan gjøres inneholder imidlertid mål med likestillingsrelevans, som minst ti prosent kvinnelige ledere m.v.⁶

NHO har i de senere årene hatt ulike tiltak rettet mot likestilling. Av slike kan nevnes mentorprosjekter og andre prosjekter med søkelys på kvinners karriereutvikling. NHO støtter en rekke lederutviklings-, rekrutterings- og kompetanseprosjekter som drives desentralt, i distriktene. Gjennom NHOs arbeidsmiljøfond finansierer man, helt eller delvis, de nevnte prosjekter samt forskning og utviklingsprosjekter med et kjønnsperspektiv omkring omstilling, yrkesvalg og forandring.

NHOs ledelse argumenterer for at utgangspunkt for likestillingsarbeidet er å øke den totale arbeidsstyrken og kvinneandelen i næringslivet. Industrien er mannsdominert. Det er kvinner man må rekruttere, dels på grunn av lav kvinneandel, men også ut fra at den beste arbeidskraften må skaffes. NHO ser det som sin oppgave å påvirke og vise bedrifter dette potensialet. En viktig vei å gå er å framskaffe rollemodeller, men viktigst blir det å skape en kultur i bedriftene som kan tiltrekke kvinner.

2.2 Samarbeid LO-NHO om likestilling

Høsten 1994 utga LO og NHO en felles brosjyre, *Det er nye tider nå*, hvor Karl Glad og Yngve Hågensen la vekt på hvor viktig området var. Partene intensiverte samarbeidet om likestilling etter oppgjøret i 1995, noe som endte med at det første 10-punktsprogrammet ble vedtatt. Det ble blant annet etablert en styringsgruppe for arbeid med 10-punktsprogrammet. Styringsgruppen har, med noen omorganiseringer og bytte av representanter, og etablering av en referansegruppe i 1998, fungert siden den gang. Den har hatt en viktig

⁶ Se NHOs hjemmeside for *FTSE4Good Europe Index and Corporate Social Responsibility*.

koordinerings- og oppfølgingsfunksjon, og den har vært et forum hvor man har bearbeidet 10-punktsprogrammet. Aktiviteten har imidlertid vært noe begrenset de siste par årene.

LIB2-prosjektet (Likestilling i bedrift) ble gjort til en del av 10-punktsprogrammet 2000. Prosjektet ble finansiert av flere kilder, blant annet LO og NHO. Prosjektet var en videreføring av et tidligere NHO-finansiert prosjekt (LIB1), som blant annet resulterte i «Håndbok i arbeid med likestilling i bedriftene». Håndboken er publisert på nett, og er også blitt trykket og distribuert til dem som etterspør hjelpemidler i arbeidet med likestilling og likestillingsavtaler. Informasjon fra LIB2s arbeid og resultater er også publisert på nett.

Partene utarbeidet i 1997 brosjyren «Kvinner og menn skal ha like muligheter», et hefte som fokuserer på arbeidet med bedriftsbaserte likestillingsavtaler. Partene har også, sammen med Næringsdepartementet og Barne- og Familiedepartementet, støttet forskningsprosjektet «Omstilling i bedrifter. utfordringer for ledelse, likestilling, samarbeid og bedriftskultur». Prosjektet utviklet i 1999/2000 et veiledningshefte som er trykket og distribuert etter ønske.

I en felles sesjon før lønnsoppgjøret i 1998 tok hovedorganisasjonene opp temaet om EU-retten og likestilling.

Gjennom Hovedorganisasjonenes Fellestiltak - Bedriftsutvikling (HF-B) støtter LO og NHO en rekke prosjekter økonomisk. Det er satt av et mindre beløp spesielt til arbeidet med likestilling i de enkelte prosjekter. Et slikt prosjekt er BRAPRO, som gjennomføres av Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og Kjøttindustriens Fellesforening. I HF-Bs årsmeldinger framgår det ikke om de ulike prosjektene har et likestillingsaspekt eller ikke.

2.3 Hvordan vurderer hovedorganisasjonene likestillingsarbeidet

Man finner både likheter og forskjeller i måten LO og NHO nærmer seg spørsmålet om likestilling på.

LO oppfatter dette som et viktig policy-område for organisasjonen, området er i løpet av 1990-tallet framhevet i planer og programmer, og LOs likestillingsavdeling og ledelse har argumentert for å prioritere saksfeltet i LO de senere årene. Angrepvinkelen er vid, LO trekker fram en rekke forhold både i arbeidslivet og ellers som må endres før kvinner og menn oppnår likestilling.

NHO peker på at organisasjonen er en paraplyorganisasjon hvis rolle først og fremst er å arbeide gjennom sine landsforeninger, dette gjelder også arbeidet med likestilling. NHO sentralt har deltatt i det mer generelle informasjonsarbeidet gjennom brosjyrer og konferanser. Alt prosjektarbeid som NHO har engasjert seg i i løpet av 1990-tallet, har hatt landsforeningene og medlemsbedriftene som basis.

Begge partene vektlegger at de arbeider løpende på de områder som 10-punktsprogrammene tar opp rundt skole og rekruttering, bedrifts- og næringsutvikling, deltidsarbeid gjennom TBU, og EVU/realkompetansereformen og kompetanseutvikling for øvrig. Vi har i dette prosjektet ikke hatt anledning til å undersøke i hvilken grad man faktisk inkluderer et likestillingsperspektiv i disse sakene.

LO vedtok sommeren 2001 at likestilling skal inngå som et perspektiv i all aktivitet (integrering/mainstreaming) og har utviklet en manual for dette. NHO har også valgt å integrere likestilling i sitt øvrige arbeid.

Begge parter er enige i at holdningsendring og kultur er viktig for å oppnå økt likestilling. NHO framholder utviklingsprosjekter som LIB1 og LIB2 som meget viktige for å få til kulturendringer i den enkelte bedrift. Størst utfordringer knytter det seg til å få til spredningseffekter fra de 18 deltakende bedriftene til øvrige bedrifter. Alt informasjonsarbeidet i LIB2 ble gjort tilgjengelig for alle interesserte via Internett. NHO peker på at denne nettpublikasjonen har hatt en god besøksfrekvens, og man slutter derav at interessen for prosjektet har vært stor utenfor kretsen av deltakende bedrifter.

LO er ikke så optimistisk vedrørende LIB2-prosjektet og andre tiltak som dette. Arbeidstakersiden savner en grunnleggende holdning, hvor for eksempel likelønn er et utgangspunkt, og en bevisstgjøring om de prosesser som bidrar til at menn og kvinner får ulik lønn og ulikt arbeid. NHOs syn at en opprustning i hvordan bedriftene setter lønn lokalt vil være et betydelig bidrag til mer likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi.

Partene synes også å ha ulikt syn på avtalefesting av forpliktelser innen likestilling. NHO er skeptisk til bruk av detaljerte avtaler på lokalt nivå på et område som er så utviklingsorientert. LO framholder det motsatte; avtalene må konkretiseres og ansvar klargjøres. I og med at det er så vanskelig å få i gang denne typen arbeid på bedriftsnivå, trengs mer forpliktende avtaler. Slike avtaler kan bidra til å få satt i gang et utviklingsarbeid i bedriftene.

Begge parter er opptatt av utfordringene med rekruttering av arbeidskraft til industrien. Både NHO og LO framholder at privat sektor må bli attraktiv og kunne vise at de kan tilby kvinner gode arbeidsplasser, og peker på at det er en utfordring at man fortsatt finner mange ufaglærte kvinner i industrien i jobber som ikke nødvendigvis appellerer til yngre kvinner på vei ut i arbeidsmarkedet. NHO legger i tillegg vekt på behovet for å få rekruttert inn kvinnelige ledere som rollemodeller, selv om organisasjonen også har vært involvert i tiltak for å øke rekrutteringen mer generelt (av blant annet kvinner) til bransjer eller regioner som har problemer med å få rekruttert tilstrekkelig kompetent arbeidskraft til industrien. Selv om LO ser det som positivt å få flere kvinnelige ledere innen LO-NHO-området, er nok oppfatningen at denne satsingen har lite direkte relevans for LOs medlemsgrupper.

De to organisasjonenes noe ulike grunnsyn på det sentrale nivåets rolle – inkludert avtaleverkets funksjon – gjenspeiles også i hovedorganisasjonenes relasjon til sine tilsluttede organisasjoner. NHO understreker at man ikke har medlemsstøtte for å forplikte sine landsforeninger eller bedrifter til tiltak utover det avtaleteksten per i dag tilsier. Det ideelle er minst mulig avtaleregulering i form av påbud, og mest mulig frivillighet (inkludert avtaler på basis av frivillige initiativer på bedriftene). NHO opplever også at likestilling sjelden er et tema i organisasjonens kontakter med medlemsbedrifter eller landsforeninger.

LO sentralt tar opp likestillingsspørsmål vis-à-vis sine forbund, og mener at på sentralt nivå og på forbundsnivå har man stort sett en god forankring og samkjørt strategi. Det er nok likevel mulig å finne eksempler på at heller ikke alle LOs forbund prioriterer likestilling så høyt som det ledelsen eller de likestillingsansvarlige i LO kunne ønske. LO vektlegger at likestillingsarbeid ikke bare kan baseres på den enkelte bedrift, man trenger å ha hele organisasjonen og samtlige nivåer med i dette arbeid. Det er kun i et begrenset antall saker

at likestillingsarbeidet utelukkende kan forankres lokalt, siden problemområdet er nært sammenvevd med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, deltidsproblematikken og med den sentrale tariffpolitikken. LO mener at for å få i gang aktivitet på lokalt nivå må aktiviteten intensiveres i alle ledd. Dette kan ikke bare baseres på frivillighet, men må bindes i klare ansvarsforhold og mer forpliktende avtaler.

3 Forbund og landsforeninger

Rammeavtalen forutsetter at forbund og landsforeninger sammen med hovedorganisasjonene skal bidra til bedrifters likestillingsarbeid, for eksempel ved å gi faglig assistanse til opprettelse av likestillingsavtaler, arrangere kurs osv. Også 10-punktsprogrammene gir landsforeninger og forbund et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling fører til handling i bedriftene. LO sentralt vektlegger forbundenes ansvar i forhold til opplysning og informasjonsarbeid mot det lokale plan, og NHO vektlegger at det er landsforeningene som har det operative ansvaret for at lokalt likestillingsarbeid kommer i stand.

Dette kapitlet er basert på informantintervjuer i fire forbund og fem landsforeninger samt tilsendt skriftlig materiale fra forbund og landsforeninger i LO-NHO-området (se avsnitt 1.3). De forbund som er intervjuet, er Fellesforbundet, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), Handel og Kontor i Norge (HK) og Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (HRAF). På landsforeningssiden omfatter intervjuundersøkelsen Teknologibedriftenes Landsforening (TBL), Kjøttindustriens Fellesforening (KIFF), Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL), Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL) og Prosessindustriens Landsforening (PIL).

3.1 Likestillingsarbeidet på bransjenivå

Forbundene

Alle forbundene vi har informasjon om oppgir at de har en person på sentralt nivå som er spesielt ansvarlig for spørsmål rundt likestilling. Likestillingsspørsmål i forbundene koples aktivt til spørsmål om likelønn og kompetanseheving. Samtlige forbund som har handlingsprogram framhever området likestilling som viktig for forbundenes arbeid. Fellesforbundet har imidlertid byttet begrepet likestilling mot begrepet likeverd. I hovedsak sier de fire forbund vi har intervjuet direkte, at de ikke bruker mye tid og personalressurser på likestillingsspørsmål. Tre av de intervjuede forbundene, NNN og særlig HRAF og HK, har mange kvinnelige medlemmer, og disse forbundene har i de senere årene arbeidet aktivt for at de valgte representantene i sentrale fora skal gjenspeile dette. Dette har man også fått til, og dette ser man som et viktig signal innad og utad i organisasjonene.

De tiltak forbundene framholder som egne systematiske tiltak, er tariffkonferanser, der de fleste tar opp likestillingsproblematikken. I forbindelse med tariffrevisjonene har man gått gjennom alle bestemmelser i overenskomstene for å sikre at disse er i samsvar med likestillingsloven. Tre forbund har i perioden organisert spesielle konferanser om likestilling.

Forbundene har ikke noen ankepunkter mot LOs informasjon, som man bruker og distribuerer ved siden av det man utvikler selv. Man etterlyser imidlertid gode eksempler og konkretisering, som man mener at hovedorganisasjonene må ta ansvar for. Forholdet til LO

ved likestillingsavdelingen er preget av at de er bevisste på at de ikke bruker denne ressursen tilstrekkelig.

Landsforeningene

Landsforeningene ser likestilling som et av mange tema innenfor sitt arbeidsfelt, men bare NBL oppgir at de har en person som er spesielt ansvarlig for spørsmål rundt likestilling. I tillegg oppgir to av de tretten som svarte på henvendelsen at de har en kontaktperson. Øvrige landsforeninger sier at de integrerer likestilling enten i bedriftsutvikling eller i kompetanse-spørsmål, mens én landsforening ser likestilling i hovedsak som et spørsmål om tariffavtaler. Landsforeningene oppgir at de ikke bruker særlig mye tid og ressurser på likestillingsarbeidet. En av de intervjuede landsforeningene, TBL, legger vekt på at man har arbeidet for å få en 50/50-fordeling blant de ansatte i landsforeningen. Ledelsen understreker at dette ikke på noen måte har gått ut over kompetansekravene, som man har intakt. Men, sier man, dette er et signal ut til det lokale plan om at kvinner har en plass i teknisk industri.

Av de fem intervjuede landsforeningene er det to, TBL og KIFF, som betegner seg som aktive pådrivere i sine respektive bransjer vedrørende likestillingsspørsmål. Også NHO sentralt framholder disse to landsforeningene som gode eksempler. TBL har dog ikke drevet noen egne prosjekter på området i perioden, men deltatt aktivt i LIB2 og hatt bedrifter med i prosjektet (se forrige kapittel). Både TBL og KIFF kopler likestilling sterkt til strategier for kompetanseheving. De andre tre landsforeningene i vårt intervjumateriale har ikke noen aktivitet rettet direkte mot likestillingsområdet. De oppgir at det dukker opp saker som kan relateres til likestillingslov og mulig brudd på overenskomstene, men at dette er marginale problemer. Som for forbundene er konferansene i tilknytning til tariffoppgjørene et sted hvor likestilling er tema.

For øvrig kan nevnes at Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening (FHL) i en årrekke har hatt et eget organ, Fiskeriernæringens Kvinneutvalg. Hos FHL har aktiviteten knyttet til likestilling vært høy og tett koplet til distriktpolitikk.

De temaer landsforeningene tar opp som likestillingsrelevante for dem og deres områder, dreier seg gjerne generelt om kompetansespørsmål, rekruttering og bedriftsutvikling. Noen av landsforeningene nevner spesielt mangelen på kvinnelige mellomledere som en generell mangel i industrien. Landsforeningene legger vekt på at de ikke har mandat til å bruke mye tid/ressurser på spørsmål som deres medlemsbedrifter ikke prioriterer, og at likestilling er et område bedrifter er lite interessert i. Ett unntak her er KIFF, som framstår som mer offensive når det gjelder å sette likestilling på dagsorden for hva landsforeningen skal arbeide med, og som også tar temaet opp med sine medlemsbedrifter der det er aktuelt. Ingen av landsforeningene behandler eller nevner likestilling i sine strategi- eller plan-dokumenter.

I det store og hele er landsforeningene fornøyde med NHOs formidling av informasjon og materiell, og samtlige viser til at de distribuerer dette videre. Det som etterlyses, er større tydelighet fra begge hovedorganisasjonene om hva de driver med rundt disse spørsmålene, og gode eksempler på hvordan dette kan drives. Noen peker på at den lave aktiviteten på landsforeningsnivå har sammenheng med at NHO selve ikke har noe tungt faglig miljø som jobber med likestilling, og som kan presse på landsforeningene for å få disse til å vektlegge spørsmålene i sin aktivitet. Men det blir også argumentert med at 10-punktsprogrammet

framfor alt er en avtale mellom hovedorganisasjonene, og at den ikke krever stor aktivitet fra landsforeninger eller forbund.

Likestilling i overenskomster – likestillingsavtaler

Av de tilsendte 46 overenskomstene har 32 stykker inkludert 10-punktsprogrammet fra 2000 i den trykte versjonen. Det er uklart for oss hvorfor denne avtalen ikke er tatt inn i samtlige overenskomster, og hvilke (signal)effekter dette eventuelt har. I overkant av halvparten av disse overenskomstene har også tatt inn likestillingspunkter i avtaleteksten. Som oftest har man tatt inn formuleringen fra Verkstedoverenskomsten i 1996 om at «likestillingsavtaler bør inngås på den enkelte bedrift». Noen avtaler, blant annet innen næringsmiddelindustrien, har formuleringer om at det *skal* inngås likestillingsavtale. I noen overenskomster er teksten svært kort, som i Funksjonæravtalen LO-NHO, hvor det under rubrikken «Likestilling/likelønn» står «Det skal inngås likestillingsavtaler på bedriften».

Vi har ikke hatt mulighet til å kartlegge omfanget av likestillingsavtaler på bedrifts nivå. Til tross for at både Rammeavtalen, 10-punktsprogrammene og mange av overenskomstene oppfordrer til opprettelse av bedriftstilpassede likestillingsavtaler, har forbund/landsforeninger dårlig oversikt over hvor vanlig det er med slike avtaler, hvor mange slike avtaler som er opprettet, og hva disse inneholder. Av de forbund og landsforeninger vi har undersøkt, er det bare et forbund som har oversikt over likestillingsavtaler innefor sitt område: NNN. De øvrige har ikke noe system for tilbakemelding. Det er et betydelig antall slike avtaler i næringsmiddelindustrien (NNN/NBL og NNN/KIFF) – som har avtalebestemmelser om at det *skal* inngås likestillingsavtale på bedriftene – mens omfanget antas å være svært begrenset innen for eksempel verkstedindustrien og innen PILs områder.

3.2 Samarbeid om likestilling på bransjenivå

Det generelle inntrykket er at samarbeidet mellom forbund og landsforeninger om likestilling er svært begrenset, selv om man naturligvis finner eksempler på slikt samarbeid. Vi nevner her noen av de samarbeidstiltakene som ble trukket fram av de deltakende organisasjonene. Dette er ikke noen uttømmende liste, jamfør at vi bare har intervjuet et begrenset antall forbund/landsforeninger, og at det kan være tiltak som ikke er nevnt i det skriftlige materialet vi har fått oversendt fra de øvrige forbund/landsforeninger innen LO-NHO-området.

I LIB2-prosjektet var flere forbund og landsforeninger representert, og bidro sammen med hovedorganisasjonene økonomisk. Som diskutert i kapittel 2 har arbeidstaker- og arbeidsgiversiden noe sprikende vurdering av prosjektet. Så vel FF som HK sentralt sier at de ikke vurderte prosjektet som så viktig, fordi det var av begrenset relevans for deres medlemsgrupper, men at de deltok fordi dette var avtalefestet. Et annet tiltak som framheves av begge parter som interessant og relevant i forbindelse med likestilling, er BRAPRO-prosjektene innen næringsmiddelindustrien. Prosjektene er ikke rene likestillingsprosjekter, men oppfattes å ha klar likestillingsrelevans, ett av prosjektene har også tittelen «Kvinnens plass i

bedriftsutvikling». KIFF har arbeidet tett sammen med NNN i BRAPRO-prosjektene. Begge parter vurderer BRAPRO som vellykket.

Av andre samarbeidstiltak kan nevnes at Fellesforbundet og BNL rapporterer inn sitt fellesprosjekt «Hvordan gjøre byggenæringen mest mulig attraktiv som arbeidsplass» som et likestillingstiltak. Prosjektet inkluderer tolv bedrifter, og tar for seg rekruttering av nye typer arbeidstakere til næringen. Også TELFO rapporterer om likestillingsarbeid med vekt på rekruttering. Her vises til et forprosjekt om jenter i elektrofag og en rekrutteringsvideo, begge fra 1998.

Flere av partene på bransjenivå har arbeidet med veiledninger for likestillingsarbeid/likestillingsavtaler, blant annet gjelder dette partene i hotell- og restaurantoverenskomsten. Man har også gått igjennom avtalene og revidert disse med hensyn til deltidsarbeid, dette nevnes av NBL og NNN, men vi regner med at liknende gjennomganger kan være gjort innen flere områder, jamfør At deltid var framhevet i 10-punktsprogrammet fra 2000.

Tar man utgangspunkt i svarene på vår skriftlige henvendelse, kan det se ut som om mulighetene for at partene skal komme sammen i likestillingsarbeid er begrensede. Mens fem forbund rapporterer aktivt likestillingsarbeid, oppgir bare to landsforeninger at de har drevet et aktivt likestillingsarbeid.

3.3 Hvordan vurderer partene på bransjenivå likestillingsarbeidet?

Ingen av de intervjuede forbundene eller landsforeningene rapporterer om konflikter rundt spørsmålet om likestilling. Som prinsipp er samtlige positive til likestilling. Et annet felles trekk er at begge parter understreker at likestilling må integreres i andre saksfelt.

Forbund og landsforeninger er enige om at likestillingsutfordringene har å gjøre med holdninger/kultur og med kompetanse. Kan man påvirke holdninger, så kan man komme til å forandre kjønnsrelasjoner i retning av likestilling. Det verktøyet aktørene på dette nivået framfor alt peker på, er kompetanseheving. I industrien savner kvinner i større grad enn menn formell kompetanse i form av fagbrev. Dette leder til at det gjennomsnittlige kompetansenivået blir lavere for kvinner enn for menn, noe som i sin tur fører til at kvinner i snitt har lavere lønn. Mangel på formell kompetanse bidrar også til at kvinner er den gruppen som oftest har jobber med lav status, ofte preget av ensidig gjentagende arbeid. Hvis man kan få utdanningsreformene til å fungere, og få tilstrekkelig volum på disse, forestiller man seg at man kan nå målet om økt likestilling. Kvinner vil få mer formell kompetanse, få andre og mer utfordrende arbeidsoppgaver, og de vil også nærme seg menn i lønnsnivå. Dette vil i sin tur bidra til holdningsendringer og til at kvinners status i arbeidsmarkedet og på arbeidsplassen blir den samme som menns. I tillegg er begge parter opptatt av å kunne påvirke ungdommens utdanningsvalg i en retning som industrien trenger. Gjennom dette vil nyrekruttering også bli en måte å høyne det generelle kompetansenivået på.

Samtlige intervjuede fagforbund problematiserer likestilling og betegner det som et «tregt» område, et område som ikke fenger, og de peker på at hva man enn gjør sentralt fra forbundets side, så er aktiviteten på det lokale planet lavt. Fellesforbundet peker på at det i dag finnes verktøy i overenskomstene i deres avtaleområde for å arbeide aktivt med likestilling,

men at disse verktøy ikke blir brukt lokalt. Alle forbundene poengterer dog at det på lokalt plan finnes enkeltpersoner og enkeltklubber som arbeider aktivt med disse spørsmålene, men at i det store og hele er aktiviteten pinlig lav. Noen forbund peker også på at det er vanskelig å rekruttere deltakere til likestillingskonferanser, når man arrangerer dette.

Landsforeningene rapporterer om en tilsvarende situasjon. Bedriftene er ikke flinke nok til å melde behov eller å gi tilbakemelding på det materiell som blir distribuert om likestilling. Her kan vi gjøre en modifisering. De fleste landsforeninger sier også at likestillings-spørsmål kommer opp i forbindelse med andre, relaterte, spørsmål, og viser siden til mange sentrale spørsmål de arbeider med: overenskomst og forhandling, lønn, rekruttering, kompetanse, personalpolitikk og lokalt partssamarbeid. Noen landsforeninger sier at det er vanskelig å rekruttere bedrifter til prosjekter relatert til likestilling. En årsak som stadig refereres, er at bedrifter trenger tiltak som er direkte matnyttige, og likestilling oppleves ikke som det.

4 Likestillingsarbeid på bedriftsnivå

Tilleggsavtale VI (Likestillingsavtalen) sier at partene på lokalt nivå bør drøfte opprettelse av bedriftstilpasset likestillingsavtale. Rammeavtalen gir også anbefaling om at en slik avtale bør inneholde retningslinjer for en kartlegging av relevante forhold på bedriften. De ulike 10-punktsprogrammene spesifiserer en del punkter om hva som er viktig for å kunne drive likestillingsarbeid og å opprette en likestillingsavtale på en bedrift. Her inngår blant annet at dette arbeidet må være godt forankret i ledelsen, og integreres i bedriftens totale virksomhet. Også mange overenskomster har tatt inn oppfordringen om å inngå likestillingsavtaler i selve avtaleteksten, enten i «bør»-form eller «skal»-form. LO og NHO har i sine 10-punktsprogrammer i stadig større grad lagt vekt på kulturendring og holdningsskapende arbeid, og det understrekes at slike avtaler må knyttes til et utviklingsarbeid i bedriftene. Dette betyr at likestillingsarbeid i bedrift – slik partene sentralt vurderer det – bør omfatte en bredere anlagt prosess enn bare det å etablere en likestillingsavtale.

I dette kapitlet retter vi søkelyset mot det likestillingsarbeidet som foregår i bedrifter. Det er foretatt intervjuer av ledelse og tillitsvalgt i åtte bedrifter. Vi har lagt vekt på å inkludere både bedrifter med likestillingsavtale og bedrifter uten likestillingsavtale. I tillegg har vi lagt vekt på å få med bedrifter som har vært med i prosjekter (LIB1/LIB2 og BRAPRO). De åtte bedriftene er ikke representative for bedrifter i LO-NHO-området i noen statistisk forstand, dette er i hovedsak større bedrifter, og noen av dem vil også skille seg ut ved at de har vært med i prosjekter der likestilling har vært tema. De ulike bedriftene vil imidlertid illustrere hvordan bedrifter av en viss størrelse arbeider med – eventuelt ikke arbeider med – likestillingsarbeid. Beskrivelsene av bedriftsvise likestillingsavtaler og prosessene i tilknytning til disse vil bli gitt vesentlig vekt i gjennomgangen.

Av de bedriftene som inngår i evalueringen er det fem som har eller har hatt likestillingsavtale i noen form, og tre som ikke har og heller aldri har hatt noen likestillingsavtale. Tre av bedriftene har virksom likestillingsavtale, to har enten en «sovende» avtale eller har tidligere hatt avtale uten å ha det i dag. Det er ikke noen klar sammenheng mellom bransje og forekomst av avtale, heller ikke mellom avtale og kvinneandel på bedriftene. Både tre av dem som har avtale og to av dem som ikke har det, kan vise til stor kvinneandel i virksomheten. To av bedriftenes virksomheter som har/har hatt avtale, har meget lav kvinneandel. Her gis en kort beskrivelse av likestillingsarbeidet i de ulike bedriftene (avsnitt 4.1), som munner ut i en drøfting av erfaringer og mønstre (avsnitt 4.2).

4.1 Likestillingsarbeid i bedrift – beskrivelse⁷

Bedrifter med fungerende likestillingsavtale

Tre av bedriftene har likestillingsavtale. Disse har også etablert likestillingsutvalg, som er partssammensatt, og rapporterer til ledelsen. Ledelsen setter av ressurser for utvalgets virksomhet.

Verftet – likestillingsarbeid som problemløser

Bedrift 1 er et verft som har deltatt i det avtalefestede LIB2-prosjektet. Virksomheten har gjennomført en kartlegging av likestillingsrelevante forhold, forhandlet fram en likestillingsavtale, og innarbeidet mangfold og likestilling i bedriftens plandokumenter. Man har lagt vekt på å involvere så mange som mulig i dette arbeidet, gjennom informasjon, gruppediskusjoner osv. Det er også tatt initiativ til kursing av mellomledere i blant annet likestillings spørsmål, og man har også startet en diskusjon om arbeidstidsordningene. Partene har hatt ulikt utgangspunkt i sin interesse for prosjektet og for etablering av likestillingsavtale, men disse er ikke i konflikt. Initiativtakeren har en visjon om å utvikle en bedriftskultur som kan være attraktiv også for kvinner. Virksomheten er en nøkkelbedrift i et mindre lokalsamfunn, og visjonen er tett koplet til at hvis nøkkelbedrifter blir reelle yrkesalternativer for kvinner og menn, kan man forhindre at viktige arbeidskraftsressurser forsvinner. Ledelsen er også opptatt av rekruttering til bedriften, et reelt problem i dag, og som kan bli større i årene som kommer. Klubben legger også vekt på rekruttering, men enda mer på muligheten til å komme en negativ bedriftskultur til livs, noe man har indikasjoner på også har sammenheng med psykososialt begrunnet langtidssykefravær. Også nye arbeidstidsordninger kan, håper klubben, være en del i en aktiv personalpolitikk. Partsrelasjonene på bedriften betegnes av partene som gode. Ingen av partene mener at man har store likestillingsutfordringer på bedriften.

Den tradisjonelle industribedriften: Pliktmessig aktivitet – begrenset engasjement

Bedrift 2 er en gammel industri innenfor nærings- og nytelsesmiddelindustrien. Her har man hatt en likestillingsavtale siden slutten av 90-årene. Denne ble etablert som resultat av deltakelse i LIB1, foregangsprosjektet til det avtalefestede LIB2. Prosjektdeltakelsen var et ønske fra klubben, og ledelsen var i utgangspunktet skeptiske til deltakelse. Prosjektet bidro til at partene kunne bli enige om å inngå likestillingsavtale. Begge parter bekrefter at i realiteten har ikke avtalen betydd noe vesentlig for virksomheten, og partene viser her til årsaker som ligger utenfor bedriftens styring. Det går for eksempel på at de ansatte kvinnene, samtlige i manuell del av produksjonen, har lang fartstid i bedriften, høy gjennomsnittsalder og sies å være lite motiverte for eksempelvis å ta fagbrev. De praktiske tiltakene på bedriften er forholdsvis beskjedne og dreier seg om enkelte endagskurs av motivasjonskarakter og deltakelse i «kvinner viser vei»-messen. I stillingsannonser tar man nå inn en formulering om at kvinner, det underrepresenterte kjønn på bedriften, oppfordres å søke. Klubben har også planer om å etablere et bibliotek i personalkantinen. Klubben framholder at den store gevinsten er at man har fått en likestillingsavtale, og at det etterpå har vært legitimt å ta opp kjønnsproblematikk i virksomheten. Klubben kan nå lettere ta tak i det de oppfatter som

⁷ Bedriftene er anonymisert og refereres til ved numrene 1–8.

kjønnsbasert trakasseri mot kvinnekollektivet. Ledelsen kan leve med avtalen, særlig om den bidrar til bedre partsrelasjoner.

Kjøttproduksjonsbedriften – skoleeksemplet på likestillingsarbeid

Bedrift 3 er en virksomhet innenfor kjøttproduksjon. Bedriften deltok i et BRAPRO-prosjekt om kompetanseutvikling, og etablerte en likestillingsavtale midt på 90-tallet. Likestillingsarbeidet ble initiert fra ledelsen, men har vært et samarbeidsprosjekt. Begge parter er enige om at arbeidet har bygget på konsensus og på de gode partsrelasjoner man ellers har i virksomheten. Man har søkt å integrere likestillingsarbeidet i hele virksomhetens aktivitet, slik at tariffforhandlinger, ansettelsespolitikk, tilrettelegging for arbeidstakere i virksomheten, kompetanseheving og kursvirksomhet hele tiden har hatt en likestillingsaspekt. Akkurat nå er bedriften i en sterk omstillingsprosess, men ingen av partene ser noen årsak til at samarbeidet om likestilling skal få mindre vekt i framtiden. Bedriften har brukt ressurser på dette arbeidet, men ledelsen mener at dette har gitt uttelling også rent økonomisk. På bedriften har man gjennomført kartlegging av likestillingsrelevante forhold og prøvd ut tiltak for bedre å tilpasse arbeidsprosessene til begge kjønn. Man har fra klubb og ledelse aktivt påvirket kvinner til å ta fagutdanning, og i lønnsforhandlinger har man gitt et lokalt tillegg til de (hovedsakelig kvinnelige) ansatte som ikke har produksjonstillegg. Man har hatt «våge-snakke-kurs» for kvinner, og en «lederskole» for 15 kvinner og 15 menn i virksomheten over to år. Kursene har hatt som mål å lære deltakelse på alle nivåer, enten i sjefsposisjoner, tillitsverv eller mer generelt for å fremme bedriftsdemokrati. Tiltakene er i hovedsak gjennomført med interne krefter. Man har også anvendt en aktiv rekrutteringspolitikk og bevisst ansatt kvinnelige søkere, der partene har vurdert kompetanse som likeverdig, noe som har resultert i større kvinneandel på alle nivåer. Begge parter peker på vekten av å ha et helhetlig bilde og en helhetlig strategi for alle ansatte, enten dette er administrasjon eller produksjon. Ingen av partene har opplevd at de har trengt direkte støtte fra sine respektive organisasjoner i sitt interne arbeid etter avslutningen av BRAPRO-prosjektet.

Bedrifter uten fungerende likestillingsavtale

Av våre åtte bedrifter er det bare én virksomhet der begge parter sier at det aldri har vært noen diskusjon om likestillingstiltak. Begge partene uttrykte forbauselse over dette når de reflekterte over forholdet i forbindelse med intervjuet. På de andre bedriftene har man enten hatt likestillingsavtale, dette har vært drøftet, eller likestilling har stått på dagsordenen i andre sammenhenger.

Renholdsbedriften: dette har vi aldri tenkt på!!!!

Bedrift 4 er en større bedrift inne service- og renholdsbransjen. Bransjen har gått fra å være dominert av deltidsarbeidende kvinner til i langt større grad å ha heltidsarbeidsplasser, og som rekrutterer fremmedkulturelle menn. Ledelsen betegner bransjen som en kvinnebransje, men klubben snakker om en innvandrerbransje. Klubben sier videre at man ser at menn erstatter kvinner på gruppeledernivået, og at kvinner beveger seg ut av bransjen. Det var i denne bedriften at både ledelse og klubb ved ettertanke var overrasket over at likestilling ikke hadde stått på dagsordenen.

Kartonnasjebedriften: liten interesse fra arbeidsgiver

Bedrift 5 er en industribedrift innen kartonnasje. Bedriften har en «tradisjonell» kjønnsfordeling i ulike deler av produksjonen, kvinnene er hovedsakelig ufaglærte i manuell del av produksjon eller i tradisjonell administrasjon, mens det knapt finnes kvinnelige mellomledere, selgere eller ledere. Her har klubben fremmet ønske om likestillingsavtale, men ledelsen har ikke sett noe behov for en slik avtale. Et forsøk på å formulere en avtale på midten av 90-årene strandet på uenigheter om formuleringer, og saken er senere ikke tatt opp. Bedriften har nå startet med kompetanseutviklingstiltak som omfatter alle i produksjonen, noe klubben håper kan bidra til å sette likestilling på dagsordenen.

Hotellet: likestilling blir borte i et konfliktfylt partsforhold

I bedrift 6, et hotell, ble en likestillingsavtale etablert i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1998 («Webster-krona»), men etter dette har konflikter mellom partene umuliggjort noe videre likestillingsarbeid. Konfliktene har blant annet hatt utspring i uenighet om likestillingspotten fra dette oppgjøret.

Kompetansevirksomhet: likestilling for å rekruttere de høyere utdannede kvinnene

Bedrift 7, innenfor engineering, har deltatt i et bedriftsutviklingsprosjekt, og skulle i så måte være en virksomhet hvor en mobilisering har funnet sted. Ledelsen la her særlig vekt på at prosjektet skulle bidra til økt rekruttering av kvinner, med vekt på grupper med høyere utdanning, samt få til en bedre utnytting av kvinnelige ansatte sin kompetanse. Her utviklet man et holdningsprosjekt, som framfor alt var rettet mot høyere utdannede medarbeidere. Prosjektet er etter hvert blitt erstattet av et konsernovergripende holdnings- og bedriftskulturprosjekt. Bedriften har aldri hatt likestillingsavtale.

Oljeselskapet: likestilling for å rekruttere de høyere utdannede kvinnene – får man med de andre også?

Bedrift 8, en bedrift innenfor oljevirkosomhet, har hatt likestillingsavtale på 90-tallet, men denne har mer eller mindre dødd av seg selv etter at ingen av de tiltak man prøvde å formulere, ble satt ut i livet. Ledelsen peker på en svak forankring av likestillingsarbeidet hos mellomledere som forklaring, og klubben viser til at de tiltak og planer som ble formulert i liten grad har vært relevante for arbeidet og arbeidstakere i direkte produksjon. Ledelsen er særlig opptatt av rekruttering av kvinner i høyere posisjoner, noe man tror vil ha en positiv signaleffekt også for å rekruttere kvinner med høyere utdanning til bedriften i årene som kommer. Klubben mener på sin side at man på enkelte steder i bedriften finner direkte kvinnefiendtlige miljøer. Dette er en helt annen del av virksomheten enn den ledelsen har prioritert. I tillegg peker begge parter på at bedriften over en periode har vært i en stor omstillingsprosess, som fortsatt ikke er avsluttet. Dette har vært medvirkende til at andre saker har dominert dagsorden både for klubb og ledelse.

Oppsummering – bedriftscasene

Om de tre bedrifter med likestillingsavtale kan vi sette opp følgende fellespunkter:

- drivende person eller personer tar initiativ (ildsjel-problematikken)

- gode til normale partsrelasjoner
- prosjektvirksomhet har spilt rolle for å initiere aktivitet
- aktører i virksomhetene kan ha ulik interesse i en likestillingsavtale, hvis disse ikke er i konflikt
- aktiviteten i tilknytning til likestillingsavtaler varierer fra ganske beskjedne tiltak til et bedriftsgjennomgripende engasjement

De fem bedriftene uten likestillingsavtale er svært forskjellige. Noen punkter av relevans kan likevel trekkes fram:

- likestillingsarbeid kan blokkeres hvis en av partene ikke ser noen relevans
- det synes vanskelig å få til et arbeid om likestilling hvis partsrelasjonene generelt er konfliktfylte
- likestillingsspørsmål kan måtte vike for mer generelt holdningsarbeid
- likestilling kommer lett i skyggen av omstillingsprosesser (men synes å overleve omstillinger i kjøttbedriften, bedrift 3)
- likestillingsarbeidet må også oppfattes som viktig av mellomledersjiktet, hvis ikke kan det blokkeres

4.2 Drøfting

Gjennomgangen viser – ikke overraskende – at det er stor variasjon når det gjelder hvordan bedriftene arbeider med likestilling. I noen bedrifter har dette aldri stått på dagsordenen, i andre er dette et område man er uttalt uenig om, og i atter andre har man iverksatt et mer eller mindre gjennomgripende likestillingsarbeid. Det er ikke lett å si hva som fører til høy aktivitet og hva som ikke gjør det, eller hva som bidrar til at søkelyset på likestilling opprettholdes etter at avtalen er ferdigforhandlet eller når prosjektet avsluttet. I den bedriften som må kunne sies å ha fått «særdeles tilfredsstillende» i likestillingsarbeid, er arbeidet godt forankret hos bedriftens leder, det er integrert i en rekke områder av bedriftens virksomhet, man har utnyttet egne ressurser og man har også sett på lønn og arbeidsorganisering. Dette stemmer godt med den «oppskrift» som partene gir i 10-punktsprogrammet av 2000, selv om dette ikke har ligget til grunn for bedriftens arbeid. Gjennomgangen vår kan likevel tyde på at det er lettere å finne fallgruver enn gode oppskrifter for det lokale likestillingsarbeidet. Ikke overraskende finner vi – som andre har funnet – at likestillingsavtale i seg selv ikke er en tilstrekkelig betingelse for et bredt forankret arbeid med likestilling i bedriftene. Man må likevel kunne si at materialet tyder på at en likestillingsavtale betyr at større eller mindre likestillingsspørsmål lettere kan settes på dagsorden hvis en av partene ser behov for dette.

Det andre som slår tydelig ut, er at tillitsvalgte og arbeidsgiverne har ulik tilnærming til temaet likestilling og likestillingsavtaler. De fleste tillitsvalgte har den prinsipielle holdningen at likestilling er et spørsmål som må arbeides med på arbeidsmarkedet og i bedriftene, et ståsted som er forankret i LO og som vi også gjenfinner på arbeidstakersiden på

bransjenivå. Når det gjelder den mer praktiske tilnærmingen, fokuserer man temaer knyttet til den enkelte virksomhets konkrete behov og problemer, enten disse er personalpolitikk, sykefravær, kvinners posisjon eller mer generelt rekruttering. De fleste tar opp temaet lønn. Det blir imidlertid understreket at lønssystemene ikke inneholder diskriminerende bestemmelser, tillitsvalgte mener at dette er av de (få) områdene hvor man ikke har problemer. Samtidig finner vi eksempler på at dette problematiseres, begge sider er klar over at selv tilsynelatende kjønnsnøytrale lønssystemer kan føre til systematiske lønnsforskjeller.

Mange av arbeidsgiverne framholder at de ikke kan ta ansvar for så store problemer som det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og systematiske forskjeller i kompetanse, og at de fleste forhold rundt likestilling på bedriften er utenfor deres kontroll. Prinsipielt viser de fleste arbeidsgivere til at de ikke vil ha for mange avtaler og formaliseringer, et ståsted som også NHO sentralt og landsforeningene inntar. Man henviser til at spørsmål som disse er knyttet til hele samfunnsutviklingen og ikke kan reguleres gjennom lov eller avtaler, og i hvert fall ikke hvis ansvaret skal ligge på den enkelte bedrift. At kvinner ikke har fagutdanning er heller ikke i alle tilfeller en ulempe for produksjonen her og nå. Samtidig er de fleste bedrifter bevisste på at dette på sikt kan bli et problem. Til tross for disse betenkningene, ligger ønsket om bedre rekruttering av kvinner til grunn for mye av det likestillingsarbeidet som bedriftene har iverksatt, jamfør bedrift 1, 7 og 8. Det er med andre ord en del som forsøker – tross alt.

En del bedrifter (arbeidsgiver, men også i noen grad tillitsvalgte) begrunner manglende likestillingsarbeid med at dette ikke er relevant i betydningen at man ikke har vesentlige problemer knyttet til manglende likestilling. For en utenforstående virker det likevel ikke alltid overbevisende når man flere steder hevder at de ikke har likestillingsproblemer eller behov for et likestillingsarbeid på bedriften, samtidig som de for eksempel har en svært tradisjonell arbeidsdeling mellom kvinner og menn, og samtidig rapporterer om kompetanse- og/eller rekrutteringsproblemer.

Hvilken rolle har så det sentrale avtaleverket og de tiltak som partene på hovedorganisasjons- eller bransjenivå iverksetter? Ingen av partene i de bedriftene vi har sett på, oppgir at de har hentet inn hjelp fra sentralt nivå. Man har fått informasjonsmateriell, men mener at dette ikke har påvirket arbeidet i noen større grad. Kunnskapen om de sentrale avtalene (blant annet 10-punktsprogrammene) er også lav. Man kan imidlertid argumentere for at dette ikke behøver å bety så mye, formålet med det sentrale arbeidet er vel så mye å formidle holdninger og retningslinjer som at partene ute skal kunne gjengi de enkelte programpunktene. Ser man på de lokale avtalene som er inngått i «våre» bedrifter, kan det virke som om de sentralt utviklede maler for avtaler har vært med på å forme det arbeidet som er gjort. De mer «tekniske» anbefalingene for hvordan man kan bygge opp en likestillingsavtale synes dermed å ha nådd ned på bedriftsnivå. Det mer generelle holdningsarbeidet – om at likestilling er noe som det er riktig, viktig og kanskje også økonomisk lønnsomt å jobbe med – har nok i mindre grad satt sitt preg på de bedriftene vi har sett på.

5 Drøfting og vurdering

Partenes arbeid med likestilling viser stor spennvidde – fra bred passivitet og spredte punkt-innsatser til slagkraftige programmer i enkelte bedrifter. Dette viser at det er mulig å få til resultater gjennom systematisk partssamarbeid, men at inngåelse av sentrale intensjonsavtaler på ingen måte er noen garanti for framgang. Samlet sett foregår det en ikke ubetydelig aktivitet på feltet, men innsatsen er ujevn, usystematisk og ofte preget av svak kontinuitet og sammenheng mellom tiltak på ulike nivå. Sett i forhold til de intensjonene som er nedfelt i rammeavtalen og 10-punktsprogrammet, har de fleste organisasjonene gjort noe, men det er uklart i hvilken grad disse sentrale avtalene har bidratt til økt og mer målrettet aktivitet på lokalt nivå – iallfall i det omfanget partene ser som sin målsetning.

5.1 Likestillingsarbeid: Sprik i hvorfor og hvordan

Forutsetningen for å finne fram til slagkraftige felles strategier er at partene har en omforent forståelse av hvilke mål de ønsker å nå, hvilke barrierer som må overvinnes, og hvilke virkemidler som kan motivere til felles innsats for å klare dette. Effektive tiltak krever altså en analyse av de kritiske vilkårene for endring, og utforming av tiltak som treffer aktørens ønsker, behov og forutsetninger på det riktige nivå. Våre intervjuer viser at det på et allment plan er bred enighet om at likestilling er et mål, men det er betydelig sprik i aktørens oppfatninger av hvor viktig dette er, hva det skal bety i praksis, hvilke interesser og hensyn som bør være retningsgivende, hvilke virkemidler som er mest hensiktsmessige, og hvem som har ansvaret for å gjøre hva.

Med fare for å forenkle ser det til at arbeidsgivernes organisasjoner ofte legger til grunn et instrumentelt (nytteorientert) forhold til likestillingsarbeid, med vekt på rekruttering av arbeidskraft, kompetanse, intern opplæring og vertikal mobilitet (tilgang på kvinnelige mellom/ledere). Høyere og mer synlig kvinneandel kan i denne sammenheng gi en positiv signaleffekt i forhold til både kunder og arbeidsmarkeder. I takt med tiltakende knapphet på arbeidskraft i mange bransjer kan dette gi interessen for likestillingsarbeid et løft ved å spenne egeninteressen foran fellesinteressen – «det lønner seg å satse på kvinner». Som vi skal komme tilbake til nedenfor, vil ikke dette nødvendigvis gjelde for den enkelte bedrift, selv om det er riktig «i stort». Arbeidstakernes organisasjoner legger gjerne mer vekt på normative begrunnelser for likestillingsarbeid, så som likeverd, rettferdighet og likelønn, selv om nyttehensyn også tillegges stor vekt, spesielt i forhold til hva som er tjenlig for samfunnet (mobilisering av arbeidskraft og talent). Både klubber og forbund framhever behovet for rekruttering og oppgradering av arbeidsplassene, slik at industrien (særlig i distriktene) framstår som attraktive arbeidsplasser for yngre arbeidstakere, noe som også innebærer at man må klare å rekruttere og sysselsette kvinner.

Trass i noe ulikt prinsipielt utgangspunkt, synes partene på alle nivåer å være enige om at kompetanseutvikling (for kvinner) i praksis er det viktigste virkemidlet for å få til holdnings- og atferdsendringer på likestillingsfeltet. Det er derfor frustrasjon, særlig på arbeidsgiversiden, over det man oppfatter som liten interesse for videre kvalifisering blant en del kvinner, spesielt i de ufaglærte sjiktene. Samtidig vet vi at motivasjonen for videre utdanning er lavere blant eldre arbeidstakere enn blant yngre, og mange av de ufaglærte kvinnene er godt voksne. Man må også kunne anta at å starte på et fagbrev for en del kvinner i industrien vil bety at man beveger seg inn på områder av produksjonsprosessen som tradisjonelt har vært mannsdominert. Dette innebærer at arbeidet for å motivere i mange tilfeller må bestå av mer enn en forespørsel om å delta.

Utfordringen ved likestilling er at det som på lengre sikt er fornuftig for fellesskapet (enten det gjelder arbeidslivet som helhet, bransjen, eller bedriften), ikke nødvendigvis framstår som individuelt ønskelig eller økonomisk rasjonelt på kort sikt, verken for den enkelte bransje, bedrift eller arbeidstaker.⁸ Dette betyr at aktører med mer overgripende interesse og ansvar må inn. En viktig oppgave for partssamarbeidet – og kanskje særlig for de sentrale aktørene – er følgelig å bygge bro over denne rasjonalitetskløften, og skape meningsfylte fellesnevner mellom sprikende interesser. Det er i denne sammenhengen at større oppmerksomhet og initiativ fra partene på hovedorganisasjons- og bransjenivå er viktig. Hvis man mener alvor med at økt likestilling er en viktig utfordring for privat sektor, må dette avspeiles i aktivitet og valg av virkemidler.

5.2 Det sentrale partssamarbeidet om likestilling

Som vi har sett i rapporten, må vurderingen av de sentrale avtalene om likestilling kunne sies å være blandede. Hovedorganisasjonene har sammen og hver for seg finansiert eller gjennomført prosjekter og utviklet materiell som bidrar til økt kunnskap om hvordan man arbeider med likestillingsarbeid. Mange bransjer har tatt inn bestemmelser om likestilling i sine avtaler og det er nedlagt arbeid i å utvikle bransjetilpassede maler for likestillingsavtaler. Det har også vært avholdt en del konferanser.

Det er mindre klart hva som er gjort for å skape tyngde bak disse tiltakene. I en del bransjer er inntrykket klart at aktørene føler de med dette har gjort sin «organisatoriske plikt», at de dermed kan vende oppmerksomheten mot andre og mer presserende oppgaver, og overlate ansvaret til «de der ute» i bedriftene. I slike tilfeller kan ekspedisjonen av veiledninger/maler og formuleringer i de sentrale avtalene fungere som en sovepute og lynavleder for kritikk, mer enn som en endringsressurs. I de bransjene og bedriftene hvor partene har gått videre, er det et fellestrekk at (en eller begge) partene har tatt grundigere initiativ til å omforme, tilpasse og «selge» likestillingsarbeid som et redskap for å oppnå resultater på andre områder som er viktige for bedriften/bransjen.

Verken LO/NHO eller forbund/landsforeninger har oversikt over antall likestillingsavtaler eller det likestillingsarbeidet som foregår på bedriftsnivå.⁹ Det pekes på at man finner

⁸ Dette vil i prinsippet gjelde en rekke forhold, blant annet integrering av innvandrere i arbeidslivet og tiltak for å forhindre at eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne ikke skyves ut.

bedrifter og klubber som har satt likestilling på dagsorden, men at dette nok er mer unntak enn regelen. Denne evalueringen har heller ikke hatt rom for å kartlegge omfanget av bedriftsvisse likestillingsavtaler eller hvor stor andel av bedriftene som arbeider aktivt med likestilling. Hovedinntrykket er imidlertid at med visse unntak (næringsmiddelindustrien) er aktiviteten ganske beskjeden, iallfall når det gjelder likestillingsavtaler. Det er dermed ikke mye som tyder på at man gjennom de sentrale tiltakene har lykket i å sette likestilling på dagsorden lokalt, på bedriftsnivå, noe som har vært et mål for partenes arbeid.

Vårt inntrykk er derfor – med visse hederlige unntak – at de felles intensjonene avtalene uttrykker, i begrenset grad følges opp av målrettede, forpliktende strategier for å omsette idealer til realiteter. Mangelen på klarhet og tydelighet i eierskap og ansvar for at intensjonene i rammeavtalene skal følges opp, har resultert i åpenbare tendenser til ansvarsfraskrivelse og -overveltning. Hovedorganisasjonene synes ofte bransjeorganisasjonene viser laber innsats, for ikke å si trenerer; bransjeaktørene viser til at likestillingsarbeid i siste instans er bedriftenes sak og ansvar, og beklager seg over deres manglende interesse. Samtidig opplever alle avmakt i forhold til de strukturelle, samfunnsmessige årsakene til kjønnssegregeringen i arbeidslivet.

Ute i felten er det bedriftene og deres ledelse som i siste instans har myndighet over de beslutninger som kreves for å iverksette endringer som kan fremme likestilling. Det hviler derfor et ekstra ansvar på arbeidsgivernes organisasjoner, og NHO spesielt, for å bevisstgjøre og påvirke sine medlemmer. I et slikt perspektiv er det et tankekors at likestilling knapt er synlig i NHOs sentrale programdokumenter, og at organisasjonen verken har en egen stilling eller enhet som har særlig ansvar for å være pådriver for likestilling. Årsakssammenhengene er trolig sammensatte her, blant annet at man har valgt å integrere likestilling i organisasjonens øvrige saksfelt, men det er ikke til å undervurdere at de informantene vi har snakket med, gjennomgående rapporterer om lunken interesse for likestillingsspørsmål på arbeidsgiversiden. Det gjelder også på arbeidstakersiden – også her finner vi aktører som tilsynelatende ikke har likestilling høyt oppe på dagsordenen – men i og med at det er bedriftene som er de strategiske aktørene, representerer dette en særlig utfordring for arbeidsgiverorganisasjonene og NHO spesielt. Fra LO ble det også pekt på at man manglet en klar «mottaker» i NHO når man ønsket å ta opp likestillingsrelaterte saker som ikke umiddelbart falt inn under saksfeltet til den som normalt ble oppfattet å være ansvarlig for Likestillingsavtalen/10-punktsprogrammene.

5.3 Kan likestilling avtalesfestes?

Som diskutert i kapittel 1 er utforming av meningsfulle kriterier på «suksess» ikke lett å utforme for mer overgripende rammeavtaler, og enda mindre på likestillingsfeltet, som preges av at endringer måles i tiår og hundreår. Sett i forhold til 1981, da den første rammeavtalen ble inngått, har det skjedd store endringer i kvinners yrkesdeltakelse, utdanning med videre, uten at en dermed kan slutte at det skyldes partenes framsynte avtale. Like lite kan en slutte

⁹ Ett unntak er NNN, se kapittel 3.

at avtalesporet er en avsporing fordi det fortsatt er et godt stykke igjen til at man har oppnådd likestilling i norsk arbeidsliv.

Vi har konkludert med at avtalefestingen ikke har ført til at likestilling har fått en så framtrædende posisjon på dagsorden som partene synes å ha hatt ambisjoner om. I en slik situasjon er det lett å rette baker for smed. Trass i at avtalene framhever likestilling som et viktig område og et område som skal ha økt oppmerksomhet, har man ikke oppnådd noe – eventuelt ikke oppnådd nok – altså virker ikke avtaler. Alternativt kan man argumentere for at nåværende intensjonsavtaler ikke virker, løsningen er derfor mer forpliktende avtaler.

Vår evaluering gir ikke belegg for en såpass bastant slutning, i noen av retningene. Det synes likevel å være klart at man ved siden av å drøfte hva en realistisk kan forvente at en sentral intensjonsavtale skal føre til, og hvor raskt, bør stille spørsmålet: Hvilke tilleggsforutsetninger kreves for at de avtalte intensjonene i en rammeavtale skal bli fulgt opp? Dette kan selvsagt omfatte tiltak som mer forpliktende formuleringer eller å gi likestillingsarbeidet økt oppmerksomhet ved å flytte nåværende bestemmelser til andre deler av hovedavtalen. I lys av den informasjon vi har samlet inn, er det liten grunn til å anta at dette *i seg selv* vil føre til endringer av den typen man ønsker: prosesser på bedriftene som skaper økt likestilling, gjerne gjennom lokale likestillingsavtaler som bidrar til at ansatte sine representanter trekkes med i arbeidet. Mer eller mindre tekniske endringer av avtalen kan naturligvis være et element i bredere tiltak for å gi mer fart og retning i likestillingsarbeidet, men hovedpoenget tør være rimelig klart. Uten at hovedorganisasjonene selv gjennom felles handling kan overbevise sine medlemsorganisasjoner og bedrifter om at de har mye å vinne på å investere mer i dette feltet enn hittil, er det liten grunn til overdreven optimisme. For at et slikt resonnement skal nå ned på bedriftsnivå, er det også påkrevd at forbund og landsforeninger utvikler mer samlende grep og målrettede tiltak, det er på dette nivået kanalene til bedriftene finnes. Dette betyr at en sentral utfordring er å få landsforeninger og forbund til å oppleve eierskap til de forpliktelser man inngår på likestillingsområdet.

5.4 Lokale likestillingsavtaler

Partene har også sprikende syn på betydningen av lokale likestillingsavtaler. Arbeidsgiversiden er gjennomgående skeptiske/lunkne til avtalefesting, men synes å akseptere lokale intensjonsavtaler hvis disse er frivillige og forankret i bredere bedriftsutviklingsstrategier. Helst vil nok arbeidsgiversiden også oppnå avtaler som sikrer bedre sammenheng mellom tiltak for funksjonær- og operatørsjiktene enn hva tilfellet er i dag, noe som betyr at man ser for seg at også andre organisasjoner enn LO-forbundene trekkes med i dette arbeidet.

LO-siden har hatt betydelige forventninger til at forhandlinger om bedriftsvise likestillingsavtaler skal fungere som brekkstang for å sette likestilling på dagsorden i virksomhetene. LO ser likevel at man per i dag ikke har fått gjennomslag for at partene lokalt skal opprette slike avtaler. Her håper man at sterkere forpliktelser når det gjelder lokale likestillingsavtaler kan bidra til å sette i gang prosesser rundt likestilling på bedriftene. En viss frustrasjon som er nevnt flere ganger i tilknytning til lokalt likestillingsarbeid og prosjektarbeid, er at søkelyset rettes mot utdanningsgruppene eller kvinner og karriere, tiltak som gjerne treffer de kvinnelige LO-medlemmene dårlig.

Våre åtte bedriftsstudier gir knapt grunnlag for å trekke bastante slutninger om hvordan lokale likestillingsavtaler fungerer, men det er grunn til å merke seg at de bedriftene som har satt likestilling høyt oppe på dagsorden (først og fremst bedrift 1 og 3), har gått veien om lokale likestillingsavtaler. Men vi fant også eksempler på bedrifter hvor avtalene ikke har ført til nevneverdige endringer, det synes klart at lokale avtaler i seg selv ikke er tilstrekkelig. Likevel kan det argumenteres for at lokale avtaler kan være et nyttig redskap til å sette temaet på dagsorden og innlede en prosess, men utfallet avhenger selvsagt av en rekke andre forhold, ikke minst at arbeidet er forankret i linjeledelsen.¹⁰ Hvis viljen er til stede, og partene finner nok fellesnevner til å bringe prosessen framover, tyder også de vellykte eksemplene på at avtalesfesting er en velprøvd måte å skape forutsigbarhet. Hvis avtalene ikke koples til bredere grep for organisasjons- og bedriftsutvikling, vil de imidlertid ofte ikke bli noe mer enn et rituellet og potensielt frustrerende slag i lufta. Dette er imidlertid ikke noe spesielt for likestillingsavtaler, det er en risiko som vil gjelde de fleste tiltakstyper på feltet.¹¹ Alt i alt fortøner det seg for oss som om lokale likestillingsavtaler kan være en nyttig og kanskje nødvendig, men langt fra tilstrekkelig, forutsetning for å oppnå framgang på feltet.

5.5 Avsluttende kommentarer

Samlet sett levner evalueringen liten tvil om at oppfølgingen av Hovedavtalens rammeavtale om likestilling ikke har svart til partenes forventninger. Hovedorganisasjonene har begge arbeidet med temaet, men samarbeidstiltakene har vært av ganske begrenset omfang. Bransjeorganisasjonene har formelt sett fulgt opp på avtalesiden, men i mindre grad gått videre med praktiske grep for å virkeliggjøre avtalenes målsettinger. Responsen ute i bedriftene er ujevn, og endringstakten ser ut til å skuffe både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Svaret kan imidlertid neppe være å skrinlegge arbeidet, men å legge større anstrengelser i å utvikle supplerende strategier og tiltak, samt mer treffsikre analyser av hvilke forutsetninger som må være til stede for at reelle endringer skal finne sted. Erfaringene til de bransjeorganisasjonene som har gjort det (f.eks. KIFF og NNN) viser at potensialet er til stede. Et positivt trekk for likestillingsarbeidet er at knappheten på arbeidskraft ser ut til å gi en besøkelsestid for temaet, motivasjonen for å satse på feltet er utvilsomt lettere å utvikle hvis aktørene innser at de ikke har alternative kilder til å sikre den arbeidskraft de har behov for. I så måte kan også nye generasjoner kvinner på arbeidsmarkedet – med et høyere utdanningsnivå – bidra til å sette fart i arbeidet.

Hvordan skal man så arbeide videre med likestilling? En minimumsstrategi kan være å blinke ut noen konkrete felles satsingsområder hvor begge parter ser de har egeninteresse. Samtidig synes det viktig å erkjenne at likestillingsarbeid er en langsiktig investering, hvor en tidvis må gå noen omveier, før avkastningen kan høstes. For eksempel, for å rekruttere

¹⁰ Se f.eks. AFI-rapport 1/2000 (J. Solheim og H. Heen: *Likestilling og bedriftsutvikling – fot i hose eller stein i skoen?*). Også her pekes det på at likestillingsavtaler *i seg selv* sjelden vil representere noe gjennombrudd for likestilling, men at disse må følges opp av konkrete handlingsplaner eller liknende. En avtale kan imidlertid bidra til å forplikte organisasjonen og reise en diskusjon om likestilling på bedriften.

flere kvinnelige ledere trengs ofte en større kvinneandel blant operatører og mellomledere, og omvendt.

Videre synes det klart at partene sentralt – og ikke minst på bransjenivå – må forplikte seg sterkere i forhold til at dette er et viktig saksfelt for partssamarbeidet og arbeidslivet, iallfall hvis man ønsker økt oppmerksomhet og innsats på området. For å få til dette, må man sannsynligvis tenke i retning av konkretisering av målene, og på strategier for å skape kontinuitet i arbeidet og systematikk i oppfølgingen av resultatene. Dette krever at man må komme fram til formål og tiltak som begge parter synes er verdt å bruke tid og ressurser på. I dag synes likestilling i mange tilfeller enten å høre hjemme i generelle målsetninger eller i «avdelingen for dårlig samvittighet», eventuelt begge steder.

Vi må nok også i årene framover innse at det på dette området, som på andre, er vanskelig å flytte grenser uten pionerer og ildsjeler. Bedre grep for å støtte opp om og utnytte slike krefter, gjerne på tvers av bedrifter og bransjer, bør vurderes. Samtidig er det svært viktig at området får sin plass i organisasjonenes (og bedriftenes) ordinære drift. Problemet med ildsjeler er at innsatsen lett dør hen når disse ikke lenger er til stede, og det å være ildsjel er ofte en slitsom og til dels ensom tilværelse. I tillegg kan dette føre til at likestilling framstår som et område for de spesielt interesserte. De fleste organisasjonene argumenterer nå for at dette arbeidet er integrert i annen virksomhet, enten ved at man formelt har vedtatt en integrering av likestilling (mainstreaming), eller ved at man ser dette som del av kompetanseutvikling eller andre arbeidsfelt. En vellykket integrering krever imidlertid at det avsettes tid og ressurser, både til opplæring og til oppfølging, at ledere på ulikt nivå forplikter seg i forhold til dette, og at man har tilstrekkelig fagkompetanse på likestillingsområdet til å følge opp at en integrering faktisk skjer.¹²

Til slutt, selv om arbeidsgiverne ofte synes det er noe træl med avtaler og protokoller, kan det være nyttig ikke å miste av syne at likestillingsarbeid har vanskelig for å lykkes uten aktiv medvirkning fra de ansatte og deres representanter. I den grad sistnevnte ønsker avtaler som en premie eller forsikring for å bruke krefter på dette, er det vanskelig å se hva arbeidsgiversiden har å vinne på å bruke krefter på å motsette seg slike avtaler. For arbeidstakersiden er det tilsvarende viktig å legge mer krefter i å styrke innsikten i hvilke virkemidler som trengs for at avtaler skal bli mer enn symbolske tributter til likestillingstanken. Utfordringen for begge parter er således å finne ut hvilke forutsetninger som må være til stede for at resultatene av inngåtte avtaler skal rettferdiggjøre innsatsen. Som de selv understreker i skriftet «Kvinner og menn skal ha like muligheter» (1997): «Det er bedre med få tiltak som blir gjennomført, enn mange som bare ser fine ut på papiret. Sett mål som lar seg etterprøve!»

¹¹ Både partene selv og litteratur på området understreker at likestillingsarbeid på bedrifter er komplisert. Mens partene legger vekt på at dette må føre til prosesser/utviklingsarbeid på bedriftene (se f.eks. 10-punktsprogrammet 2000), peker AFI (se forrige note) på at en forutsetning for «fullt integrert» likestillingsarbeid er at det allerede finnes et engasjement på forhånd, dette skapes ikke gjennom prosjekter.

¹² EU-kommisjonens interne evaluering av hvordan «gender mainstreaming» ble fulgt opp, viser at det er en omfattende organisatorisk prosess å få likestillingsperspektivet integrert, se COM (1998) 122 Final.

Vedlegg

Hovedavtalen 1997 – 2001 LO – NHO:

Tilleggsavtale VI og Protokolltilførsel fra 1997

Tilleggsavtale VI

Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

I. Formål

Næringslivets Hovedorganisasjon 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 arbeids-takere - 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 uutnyttet ressurs, som det også er i bedriftens interesse å ta i bruk.

II. Hovedorganisasjonenes plikter

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn 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 frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens § 5-5, 1. ledd, velges som likestillingstillitsvalgt. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføring av likestillingsarbeidet i bedriften. Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved utarbeidelse av lokal likestillingsavtale, 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.

III. Lokale avtaler

1. De lokale parter bør drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling.
2. En lokal avtale bør inneholde retningslinjer om stedlig kartlegging som viser forholdet mellom menns og kvinners representasjon, ansettelse, lønn, opplæring, avansement o.l.
3. Tvist om forståelse av en lokal avtale kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne avtale (rammeavtalen), behandles etter Hovedavtalens § 2.

V. Varighet

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978.

Protokolltilførsel til Tilleggsavtale VI

Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet:

Hovedorganisasjonene har vurdert Tilleggsavtale VI og finner ikke grunn til å endre avtalens ordlyd ved denne revisjon. Det er derimot viktig å komme i gang med et forpliktende og målrettet arbeid for å oppnå reell likestilling mellom kvinner og menn, til beste for næringslivet. Det må legges spesiell vekt på holdninger for å få redusert det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ved tariffoppgjørene i 1995, 1996 og 1997 har hovedorganisasjonene forpliktet seg til å øke innsatsen for å få kvinner inn i næringslivet. Et ledd i dette arbeidet er opprettelse av bedriftsvise likestillingsavtaler med tilhørende handlingsplaner.

Hovedorganisasjonene har i fellesskap utarbeidet et veiledningshefte til hjelp for partene på bedriften i arbeidet med likestilling og likestillingsavtaler: "Kvinner og menn skal ha like muligheter". Hovedorganisasjonene med forbund og landsforeninger forplikter seg gjennom målrettede tiltak (prosjekter, kurs og konferanser) sentralt og lokalt, å få økt aktiviteten på dette viktige området i perioden.

En evaluering av arbeidet skal foreligge innen fireårsperiodens avslutning.

Fra avtale til endring?

LO og NHO har gjennom hovedavtalen (Tilleggsavtale VI fra 1981) og gjennom de ulike 10-punktsprogrammene for likestillingsarbeidet forpliktet seg til et «planmessig og målrettet arbeid» for likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Ved hovedavtalerevisjonen i 1997 ble man enige om å intensivere arbeidet med likestilling. I tillegg skulle likestillingsarbeidet evalueres innen utløpet av avtaleperioden. Fafo har på oppdrag av LO og NHO gjennomført en slik evaluering.

Som ledd i evalueringen er partene på hovedorganisasjons- og bransjenivå intervjuet om likestillingsarbeidet. I tillegg er skriftlig materiale i form av strategidokumenter og handlingsprogram, tariffavtaler, prosjektbeskrivelser m.v. gjennomgått. Dette materialet er supplert med intervjuer om likestillingsarbeid på åtte bedrifter.

