

Likestilling i tariffavtaler

Likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet kom for alvor på dagsordenen på 1970-tallet og har siden vært et tema både for myndighetene og for partene i arbeidslivet. I dag er likestilling regulert gjennom likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Disse lovene fastsetter mange av velferdsgodene knyttet til foreldre i arbeidslivet, som rett til svangerskapspermisjon, fedrekvote og muligheter for redusert arbeidstid. Lovverket har bestemmelser som skal motvirke diskriminering av kvinner og fremme likestilling, for eksempel knyttet til lønn og heltid/deltid. Arbeidslivets parter bidrar også til likestillingen på ulike måter. Likestilling mellom kvinner og menn er tema i toparts- og trepartssamarbeidet. Her spiller tariffregulering en sentral rolle. Tariffavtalene forplikter, de reforhandles jevnlig og de er godt egnet til å regulere bransjespesifikke utfordringer og reguleringsbehov.

Likestilling i arbeidslivet handler altså, ikke bare om arbeidstakeres individuelle rettigheter, men også om det kollektive arbeidslivet og om avtalene mellom partene i arbeidslivet. I dette faktaflaket gir vi eksempler på tariffavtalenes rolle, med hovedvekt på familievennlige ordninger, deltid og likelønn. Vi er opptatt av hvordan tariffavtalene spiller sammen med lovverket og bidrar til likestilling i arbeidslivet. Vi diskuterer dette ut fra tre mulige måter dette kan skje på. Tariffavtaler kan ha betydning gjennom å forsterke lovfestede likstillingsrettigheter, de kan spille en rolle som pådriver eller modell for nye lovreguleringer og de kan bidra gjennom å sette saker på den politiske dagsorden (Alsos & Stokke, 2009, upublisert notat).

Vi har både sett på de mer overordnede reguleringsene som skjer gjennom Hovedavtalen LO og NHO og bestemmelser i landsdekkende tariffavtaler

(overenskomster) mellom LO-forbund og arbeidsgiverorganisasjoner.

Pådriver

Tariffavtalene kan gå foran og innføre bestemmelser på likestillingsområdet som ikke finnes i lovverket, men som etter hvert blir en rettighet for alle arbeidstakere. Her viser vi to eksempler.

Rett til ammefri med lønn er et eksempel på tariffavtalen som en pådriver for lovverket. Ammefri ble innført i lov om arbeidervern allerede i 1956, og videreført i arbeidsmiljøloven av 1977 og 2005, men ingen av disse lovene hadde bestemmelser om ammefri med lønn. I 2013 ble det i arbeidsmiljøloven 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 allerede lenge vært innført i mange tariffavtaler. I privat sektor ble retten til lønnet ammefri tatt inn i Verkstedoverenskomsten i forbindelse med tariffrevisjonen i 1998. Her fikk mødre rett til 1 time betalt fri til amming inntil barnet var ett år. Samme eller lignende bestemmelser ble etter hvert tatt inn i de fleste tariffavtalene i privat sektor. Offentlig ansatte hadde allerede lenge hatt betalt ammefri da dette kom inn i tariffavtalene i privat sektor. Her kan ammende kvinner få inntil 2 timer betalt ammefri hver arbeidsdag. Dette betød at det store flertallet av tariffdekkede arbeidstakere allerede hadde rett til ammefri da en slik rettighet ble innført i arbeidsmiljøloven i 2013. Selve bestemmelsene i tariffavtalene var også viktige i arbeidet med loven.

Lovens bestemmelse – at kvinner som ammer i barnets første leveår har rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på sju timer eller mer – var de samme om kom inn i Verkstedoverenskomsten femten år tidligere.

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn (KS-avtalen, 1990).

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med én time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år (Verkstedoverenskomsten 1998-2000).

Fortrinnsrett for deltidsansatte er et annet eksempel på at tariffavtalenes bestemmelser blir en pådriver for et styrket lovverk. Deltidsarbeid, og da særlig ufrivillig deltid i betydningen at arbeidstaker får en mindre stillingsbrøk enn ønsket, er i økende grad blitt vurdert som en likestillingsutfordring. I 2006 fikk arbeidsmiljøloven en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte (§ 14-5). Også på dette området fantes lignende rettigheter allerede i tariffavtalene (NOU 2004:29). Dette gjaldt først og fremst tariffavtaler i kvinnedominerte bransjer. Landsoverenskomsten mellom HK og Virke – som blant annet gjelder for butikkansatte – fikk en bestemmelse om fortrinnsrett allerede i 1990. Avtalen slo også fast at deltidsansatte skulle gis merarbeid framfor ekstrahjelp. Andre eksempler var hovedtariffavtalen på KS-området og tariffavtalene for renholdsbransjen og overnattings- og serveringsbransjen (Riksavtalen).

Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært beskjeftiget fast minst ½ 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. Deltidsansatte skal gis merarbeid av midlertidig karakter fram for ekstrahjelp. I tillegg gis også fortrinnsrett til heltidsstillinger (Landsoverenskomsten HK/SHS 1994-1996).

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).

Det er etter hvert kommet en rekke lovbestemmelser knyttet til bruk av deltidsstillinger, blant annet et krav om at bruk av deltidsstillinger skal drøftes med tillitsvalgte. Også her var det tariffavtaler som hadde denne typen bestemmelser lenge før dette ble et krav i loven.

Forsterker

Tariffavtaler kan forsterke bestemmelser i lovverket i betydningen gi bedre betingelser enn det arbeidstakeren ville fått kun ved loven. Et godt kjent eksempel gjelder ferie. Norske tariffavtaler gir 5 ukers ferie og en arbeidsuke på 37,5 timer. I loven er ferien 21 dager og arbeidsuka 40 timer. Det er også slike eksempler på likestillingsfeltet.

Lønnet omsorgspermisjon for fedre er et eksempel på tariffavtalen som en forsterker av lovfestede rettigheter. Fedre (eller annen nær omsorgsperson) har etter arbeidsmiljøloven (§12-3) rett til fri fra arbeid i to uker i forbindelse med fødsel og omsorgsovertakelse. Denne retten kom inn i lovverket i 1977. Disse ukene er ikke lønnet. I dag får imidlertid

de fleste som omfattes av tariffavtale, lønn i disse to ukene. Tariffavtalene i offentlig sektor har lenge hatt en bestemmelse om rett til to ukers permisjon med lønn. Dette ble tatt inn i noen få tariffavtaler i privat sektor i 2002 og ble del av tariffavtalene på Virke/HK-området i 2004. I 2012 fikk Fellesforbundet gjennomslag for dette i frontfagsoppgjøret, og bestemmelsen fikk dermed stor utbredelse også i privat sektor.

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljølovens § 31 nr. 2 (KS-avtalen, 1990).

Fedre har i forbindelse med fødsel rett til to ukers omsorgspermisjon med full lønn (Overenskomst for Aviser og avistrykkreier 2002-2004).

Dagsordensetter

Ett område hvor LO og NHO har vært med på å sette den likestillingspolitiske dagordenen, er målet om en likere deling av foreldrepermisjonen mellom mødre og fedre. I praksis betyr dette tiltak for at fedre skal ta en større del av permisjonstiden. Fedrekvoten ble innført i 1993, men mødre tok fortsatt hoveddelen av foreldrepermisjonen.

Likelønnskommisjonen (NOU 2008:6) gikk inn for å sikre at mødre og fedre skulle dele likere på foreldrepermisjonen. Kommisjonenes forslag bestod i at en tredjedel av foreldrepengeperioden skulle reserveres til far, etter mal av den islandske foreldrepenge modellen. LO og NHO støttet Likelønnskommisjonen forslag om en bedre fordeling, men LO gikk ikke som NHO inn for en full tredeling. I stedet ble det utviklet en egen modell som skulle sikre at fedre tok mer av tiden, men uten å legge en ren tredeling til grunn.

LO og NHO fremmet også en mer lik fordeling av foreldrepermisjonen som et felles mål. I hovedavtalen 2006-2009 står det imidlertid at: «Det er av

betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at også fedre i større grad benytter sin permisjonsadgang». Dette er blitt gjentatt og delvis forsterket i de senere avtalene: Fra hovedavtalen 2010-2013 er det tatt inn at det er av betydning: at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene. Fordeling av permisjon er også tatt inn i aktivitetsprogrammene mellom LO og NHO, her er formålet å konkretisere hvordan bør legges opp og styrkes for å nå målene i rammeavtalen. I aktivitetsprogrammet 2022-2025 står det om arbeidsliv og familiepolitikk at:

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre (Aktivitetsprogram LO-NHO 2022-2025)

Hva med likelønn?

Likelønn er det temaet som har stått lengst på den likestillingspolitiske dagsorden både i offentlig politikk og hos partene i arbeidslivet. Norge ratifiserte ILO-konvensjon om likelønn i 1959 og i 1961 inngikk LO og N.A.F en rammeavtale om likelønn. Likelønn har også vært tema i rammeavtalen om likestilling fra den ble etablert i 1982 til den siste som ble inngått 2022-2025.

Også lovverket har bestemmelser som handler om likelønn. I 2020 ble arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven skjerpet. Det er blant annet pålegg om at alle arbeidsgivere i offentlig sektor og i bedrifter med mer enn 50 ansatte må gjennomføre en lønnskartlegging hvert andre år i samarbeid med de ansattes representanter. Målet er å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller blant annet på bakgrunn av kjønn.

Både rammeavtalen og likestillingsloven viser til at arbeid for likelønn må skje lokalt på arbeidsplassnivå. I rammeavtalen er arbeid for likelønn spesifisert under omtalen av det lokale arbeidet og det står at «partene lokalt spesielt skal legge vekt på tiltak for å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller».

De mer konkrete bestemmelsene om likelønn finnes i de landsdekkende tariffavtalene. Noen nøyer seg med å slå fast prinsippet om likelønn. Andre har konkrete formuleringer som forplikter partene til å arbeide for likelønn og å motvirke lønnsforskjeller på grunn av kjønn. Et sentralt prinsipp i tariffavtalene er at de lokale partene har et særlig ansvar for å undersøke om det finnes kjønnsbaserte lønnsforskjeller på virksomhetsnivå, og å rette opp slike. Tariffavtalene vil i en del tilfeller også konkretisere hvordan dette skal gjøres, og i mange tariffavtaler er det bestemmelser om prosedyrer som skal sikre at lønnsforskjeller på grunn av kjønn avdekkes.

Ved lokale lønnsforhandlinger skal partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsaker 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 (Industrioverenskomsten 2022–2024).

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 (Hovedtariffavtalen KS-området 2022–2024).

I dette faktaflaket gir vi eksempler på tariffavtalenes rolle, med hovedvekt på familievennlige ordninger, deltid og likelønn. Vi er opptatt av hvordan tariffavtalene spiller sammen med lovverket og bidrar til likestilling i arbeidslivet.

Faktaflaket er basert på [Fafo-notat 2024:13 Likestilling i tariffavtaler](#). Notatet og faktaflaket er finansiert av LO.

Ragnhild Steen Jensen er seniorforsker ved Fafo.

Kristine Nergaard er forsker ved Fafo.