



Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0036

Deres ref.: 12/6321-

Vår ref.: 207.08/NSS

Dato: 12. desember 2012

## **Høring – åpenhet om lønn, lønnsstatistikker og opplysningsplikt**

### *Innledning og hovedpunkter*

Vi viser til departementets høringsbrev datert 13. september i år. Akademikerne støtter arbeidet mot diskriminering. Lønnsmessig forskjellsbehandling som skyldes kjønn skal ikke forekomme. Vi er fornøyd med at departementets nå retter fokus mot lokale forhold. Urimelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn løses best lokalt. Det er arbeidsgiveren og de tillitsvalgte på arbeidsplassen som har best grunnlag for å avdekke og gjøre noe med oppståtte lønnskjevheter. Akademikerne er imidlertid tvilende til om krav til utarbeidelse av lønnsstatistikker på virksomhetsnivå etter forslaget vil være et egnet virkemiddel. Akademikerne foreslår en enklere statistisk indikator. Dersom statistikk blir pålagt og det kreves innsyn i lønninger på denne bakgrunn, må det være den tillitsvalgte som forestår innsynet. Våre vurderinger og forslag er nærmere gjort rede for i det følgende.

### *Forslag om lønnsstatistikk på virksomhetsnivå*

Departementet foreslår en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå som et verktøy for likelønn. Plikten skal etter forslaget lovfestes i likestillingsloven. Det er presentert to eksempler på utarbeidelse av slik statistikk. Det ene

eksempelet viser statistikk over gjennomsnittlønn etter kjønn og yrkesgruppe mens det andre viser statistikk over gjennomsnittlønn og kvinneandel etter yrke.

Akademikerne støtter at et krav om statistikk på virksomhetsnivå bør ta utgangspunkt i opplysninger som i dag rapporteres inn som grunnlag for SSBs statistikker. Dette vil minimere virksomhetenes administrative merkostnad og gjøre statistikken sammenlignbar med offisiell statistikk når det gjelder definisjonsbruk.

Akademikerne kan imidlertid ikke se at forslagene til utforming gir statistikk som vil være et egnet virkemiddel for likelønn. Det legges ikke opp til å korrigere for andre relevante forhold enn yrke eller yrkesgruppe. Det er vesentlig for statistikkens relevans at det tas hensyn til bl.a. erfaring. For eksempel vil en sammenligning av kvinnelige og mannlige sivilingeniører innen en virksomhet med mange sivilingeniører fordelt på hele aldersspekteret, typisk vise at kvinner tjener mindre enn menn i gjennomsnitt. Årsaken til dette er knyttet til to forhold. For det første øker lønnen betydelig med erfaring. For det andre vil det være flere kvinner blant de yngste enn blant de eldste. Statistikken vil derfor være av begrenset verdi for å avdekke skjevheter.

Andre relevante korreksjonsfaktorer er kompetanse og ansvarsnivå. Det er tilsvarende behov for ytterligere korreksjon for meningsfulle sammenligninger av lønnsnivå etter yrke. Det er også viktig å påpeke at bruk av detaljerte opplysninger krever statistikk- og analysemessig kompetanse og vil være ressurskrevende for virksomhetene.

På denne bakgrunn mener Akademikerne det i stedet bør utarbeides en enkel indikator på virksomhetsnivå og at mer detaljert statistikk og analyse av likelønns situasjonen overlates til spesialister i SSB. En slik enkel indikator kan være kvinners gjennomsnittlige lønn som prosentandel av menns gjennomsnittlige lønn. Indikatoren bør utarbeides etter de samme prinsipper som SSB legger til grunn for denne indikatoren på makronivå. En slik indikator, sett i sammenheng med annen relevant statistikk om virksomheten og de ansatte, vil etter vår oppfatning gi et bedre grunnlag for vurderinger av likelønns situasjonen lokalt enn de statistikker departementet foreslår. En enkel indikator kan også være offentlig.

### *Forslag om opplysningsplikt*

Departementet foreslår en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn mv. Opplysningsplikten skal etter forslaget lovfestes i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye loven om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet. Akademikerne mener retten til å kreve slike opplysninger må forbeholdes tillitsvalgte. Videre bør det kreves en taushetserklæring av den som mottar slike lønnsopplysninger. Akademikerne ser ikke at det er behov for å innskrenke retten til lønnsopplysninger til særskilte diskrimineringsgrunnlag.

### *Avslutning*

I Norge har innsatsen for likelønn og likestilling mellom kjønnene vært stor siden 70-tallet. Denne innsatsen har på mange områder båret frukter. Andelen yrkesaktive kvinner er høy sammenlignet med andre land. I dag deltar om lag 69 pst. av alle kvinner i yrkesaktiv alder i det betalte arbeidslivet. Dette er om lag 5 prosentpoeng lavere enn yrkesfrekvensen blant menn.


Akademikerne vil peke på at kjønnsrelaterte lønnsforskjeller innen samme virksomhet ikke fremstår som et stort problem for akademikergruppene. Likelønnsforskjellene blant våre grupper skyldes i større grad at menn og kvinner med samme utdanning havner i ulike sektorer i arbeidslivet og at det oppstår kjønnsforskjeller i måten man kombinerer arbeid og omsorg når man blir foreldre.

Selv om menn og kvinner starter yrkeskarrieren med samme lønn har menn en bedre lønnsutvikling enn kvinner de første årene i arbeidslivet. Det oppstår kjønnsrelaterte lønnsforskjeller i småbarnsfasen. Akademikerne mener på denne bakgrunn oppmerksomheten bør rettes mot denne livsfasen og at fokus særlig bør være lokalt på virksomhetsnivå.

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt. Kvinner arbeider betydelig mer deltid, i større grad i offentlig sektor, innehar i mindre grad lederstillinger og tjener i gjennomsnitt mindre enn menn. SSBs lønnsstatistikk for gjennomsnittlig heltidsomregnet månedslønn viser at kvinner i 2011 tjente om lag 14,7 pst. mindre enn menn. Dette lønnsgapet er redusert med 2 prosentenheter siste 10 år.

Likelønnskommisjonen (NOU 2008:6) la et godt grunnlag for å forstå de kjønnsrelaterte lønnsforskjellene i Norge slik de fremstår i statistikken. Hovedforklaringen knyttes opp til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det er også Akademikernes utgangspunkt at det statistiske lønnsgapet skyldes at kvinner og menn velger ulikt. Dette gjelder både valg av utdanningsretning, yrke, sektor og karriere. Analyser utført på oppdrag for likelønnskommisjonen viser også at dersom man kontrollerer for utdanning, yrkeserfaring, sektor, bransje og yrke reduseres lønnsgapet. Videre reduseres lønnsgapet til mellom null og fire pst. dersom det i tillegg kontrolleres for stilling i samme bedrift. Denne gjenstående forskjellen er ofte ikke signifikant. De politiske utfordringene dreier seg derfor særlig om å gjøre noe med de forhold som fører til et så sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked.

Med vennlig hilsen  
Akademikerne

  
Nina Sverdrup Svendsen  
utredningssjef