



Saksbehandler
Lill Pleym

Deres dato
27.mars 2008

Vår dato
25. august 2008

Telefon
22 07 71 21

Deres referanse
200600864/JHJS

Vår referanse
2008/302787

DET KONGELIGE BARNE- OG
LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

365-22
5/9-08
200600864-122

Høringsuttalelse om Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn

Skatteetatens likestillingsutvalg (LUV) ønsker med dette å levere en høringsuttalelse til Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn.

Vi har først og fremst konsentrert oss om det som angår oss som en offentlig etat og arbeidsplass og kommenterer ikke andre interessante likestillingsaspekter. Skatteetaten har en egen handlingsplan for likestilling og har opprettet både et sentralt likestillingsutvalg (LUV) og lokale/regionale likestillingsgrupper. Vi jobber aktivt med likestillingsspørsmål og har etter egen oppfatning oppnådd gode resultater med arbeidet, blant annet kan nevnes at vi i Skatteetaten nå har ca 45 % kvinnelige ledere.

Likestillingsutvalget i Skatteetaten har med stor interesse lest NOU 2008:6 Kjønn og lønn. Vi hadde også gleden av å ha Anne Enger som innleder på etatens likestillingskonferanse: "Likelønn og karriereutvikling" i mars måned. Vi synes at kommisjonen har levert et helhetlig dokument, som er godt fundert i gjeldende forskningsmateriale - både nasjonalt og internasjonalt. Utredningen viser at det fortsatt er utfordringer knyttet til å oppnå full likestilling mellom menn og kvinner. Skatteetatens likestillingsutvalg vil trekke frem følgende punkter i utredningen som vi mener det er viktig å arbeide med for å utjevne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn:

- Kvinner tjener i alminnelighet mindre enn menn.
- Høyere utdanning hos kvinner avhjelper ikke lønnsforskjellene.
- En relativt stor andel av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan forklares med barn. I offentlig sektor kan 20 pst av lønnsforskjellene forklares med barn
- Lønnsgapet mellom kvinner og menn starter med fødselspermisjonene.
- Lønnsforskjellene vokser i foreldrefasen. Det ser ut til at menn med mange barn gir status og derved høyere timelønn, mens for kvinner innebærer foreldrepermisjoner starten på et økende lønnsgap.
- Mødre med høy utdanning og godt betalte jobber taper relativt sett mer på å få barn, enn mødre i nedre del av lønnstabellen.
- Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn. Småbarnsfedre er i gruppen med mest overtid.
- Kvinner utfører fortsatt mesteparten av arbeidet i hjemmet. Arbeidsdelingen mellom kvinner og menn i hjemmet får negative konsekvenser for kvinners lønnsutvikling, i det minste mens barna er små.
- Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet



- Når ungdommer velger karrierevei, velger de ofte kjønnsstradisjonelt. Dette bidrar til å opprettholde lønnsforskjellene.
- Forhandlingsmodellen ser ut til å opprettholde eller reprodusere stabile lønnsrelasjoner mellom kvinner og menn, Det skjer ingen systematisk skjevfordeling av lønnsveksten til fordel for mannsdominerte forhandlingsområder, men forhandlingsmodellen makter heller ikke å endre relative lønnsforskjeller.

Likestillingsutvalget er i stor grad enig med flertallet i kommisjonen og støtter i all hovedsak de seks forslagene til tiltak som kommisjonen har kommet fram til:

1. Styrke likestillingsloven og ombudet
2. Lønnsløft i offentlig sektor
3. Lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor
4. Likere deling av foreldrepermisjonen
5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon
6. Rekruttering av kvinner til ledelse

Tilbakemelding på tiltakspunktene sett i forhold til Skatteetaten

Tiltak 1: Styrke likestillingslov og ombudet

Skatteetatens likestillingsutvalg støtter at likestillingsloven blir mer presis på plikten til å arbeide for likestilling, herunder likelønn. Det er etter vår oppfatning fornuftig å pålegge virksomheter å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper. For Skatteetatens vedkommende bør vi både ha en statistikk på stillingsgrupper totalt i etaten, og en statistikk som viser situasjonen i hver enhet. Der det foreligger horisontale lønnsforskjeller bør de være tilstrekkelig begrunnet og akseptert i organisasjonen.

Tiltak 2. Lønnsløft i offentlig sektor

Skatteetaten som andre offentlige etater, har en stor andel av kvinnelig arbeidskraft både med lav og høy utdanning. Fleksibilitet og gode belønningssystemer medfører at mange, særlig kvinner, finner Skatteetaten attraktiv. Skatteetatens likestillingsutvalg opplever at offentlig sektor er konkurranseutsatt fordi vi som offentlig etat ikke skal være lønnsledende. Turnover hos oss er større enn den kunne ha vært hvis vi hadde kunnet tilby høyere lønn. Turnover merkes særlig i utsatte målgrupper og i sentrale strøk av landet. Dette medfører at Skatteetaten mister verdifull kompetanse. Vi ønsker å kunne være noe mer konkurransedyktige på lønn sammenliknet med privat sektor.

Tiltak 3 Lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor

Kommenteres ikke.

Tiltak 4 Likere deling av foreldrepermisjonen

Lønnsgapet mellom kvinner og menn starter med at det tas ut foreldrepermisjon. Av utredningen følger at Island fått til en utjevning av lønnsgapet gjennom en tredeling av permisjonen. Likestillingsutvalget støtter kommisjonens forslag om en innføring av en



tilsvarende tredeling av foreldrepermisjonen også i Norge. Samtidig mener vi også at det er viktig å sørge for at fedre får egne lovmessige rettigheter til opparbeidelse av foreldrepermisjon og at begrensningen på 6G faller bort. Denne begrensningen kan være en årsak til at fedre tar ut en mindre andel av foreldrepermisjonen enn mor.

Vi støtter en 3-delning av foreldrepermisjonen fordi vi mener at dette vil styrke forholdet mellom far og barn på lengre sikt og medføre at far tar mer ansvar gjennom barne- og ungdomsalder, for eksempel ved barns sykdom, planleggingsdager i barnehage, skole m.m. Det vil bli synlig at det å ha barn både er et foreldreansvar og et samfunnsansvar. Sett i et likelønnsperspektiv håper vi at lønnsgapet mellom kvinner og menn med dette reduseres. Vi tror at hvis far tar ut en større andel av foreldrepermisjonen, så vil også ønsket og viljen til å dele på arbeidet i hjemmet styrkes. Fordeling av oppgaver kan medføre at far selv ønsker deltid og at foreldre i større grad deler på omsorgsoppgavene. Det kan være lettere å ha deltidsstillinger hvis begge parter er i offentlig sektor. Vi ser i Skatteetaten at menn i større grad enn tidligere tar lengre foreldrepermisjon enn minimumsandelen på seks uker.

Problematikken rundt likestilling og deltid er også interessant. 18 % av ansatte i Staten har ikke opparbeidet tilstrekkelig pensjonsrettigheter i forhold til AFP-ordningen pga manglende opptjening. Fortsatt ser et ut til at det er en relativ stor andel av kvinner som ikke har opparbeidet rettigheter på grunn av for lav inntjening eller manglende opptjeningstid.

Tiltak 5 Rettigheter etter endt foreldrepermisjon

Vi støtter kommisjonens forslag om at foreldre som har permisjon har en tariffestet rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg ved tilbakekomst til arbeidsplassen. Dette for å sikre at ikke foreldre blir hengende etter i lønnsutviklingen mens de er hjemme med barna. Vi understreker her at det er en forutsetning at alle fedre har selvstendige rettigheter til opparbeidelse av foreldrepermisjon, uavhengig av mors rettigheter. Vi stadfester at det i ny Hovedtariffavtale (2008) pkt 2.3.3 syvende og åttende ledd allerede er tatt et skritt i riktig retning. Der er det fastslått at arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig. Arbeidstakere som har gjeninntretrådt etter foreldrepermisjon og omsorgspermisjon uten lønn, omfattes også av det samme regelverket og skal ivaretas lønnsmessig. Dette ser vi på som svært positivt.

Tiltak 6 Rekruttering av kvinner til ledende stillinger

Vi støtter fullt ut at dette tiltaket er viktig fordi vi har en tro på at det er en styrke med mangfold i ledergrupper. Dette gjelder i forhold til kjønns sammensetning, utdanning og kulturell bakgrunn. Likestillingsutvalget mener at det er viktig å ha fokus på kvinner i lederstillinger fordi kvinner og menn kan ha ulike egenskaper og på ulike måter være forbilder for hverandre og sine medarbeidere. Ved å jobbe for en tilnærmet lik fordeling mellom kjønn i lederposisjoner kan vi få det beste ut av begge kjønn. I Skatteetatens handlingsplan for likestilling (2006-2008) er et av målene å oppnå minst 40 % kvinner i toppledelsen og minst 45 % i mellomlederstillinger. Per juni 2008 har vi oppnådd 33 % kvinner på toppledernivå og ca 45 % på de tre ledernivåene under: avdelingsdirektører, seksjonsledere og gruppeledere.

Skatteetatens likestillingsutvalg vil arbeide aktivt for å nå de målene som er satt opp i gjeldende handlingsplan og vil for neste periode sette nye og ambisiøse mål for



likestillingsarbeidet. Vi ønsker blant annet å ha fokus på et av de andre målene i handlingsplanen vår: *ved sammensetting av arbeidsgrupper, prosjektgrupper, råd og utvalg skal minst 40 % av deltakerne være kvinner*. Vi mener at tildeling av oppgaver, deltakelse i prosjekter osv er viktig i likestillingsdiskusjonen fordi det øker kvinners kompetanse og kan i neste omgang føre til høyere anseelse, stilling og lønn.

Avslutning

Skatteetaten slutter seg til likelønnskommisjonens klare holdning til at årsakene til lønnsforskjeller mellom menn og kvinner er kompliserte og at utfordringene ikke har enkle løsninger. Gjennom å lese og drøfte NOU 2008:6 har vi fått verdifull innsikt i sentrale problemstillinger som vi er blitt inspirerte til å gå videre med i vår egen etat. Vi takker for å ha fått delta i høringen.

Med hilsen

Elin D. Mjelle

Leder av Likestillingsutvalget i Skatteetaten

Lill Pleym
HR- stab