

Akademikerne
Att: Nina Sverdrup SvendsenVår ref.:
[Navn]Deres ref.:
[Navn]Dato:
21. juni 2023

Teknas innspill til ny strategi for likestilling mellom menn og kvinner

Tekna støtter det politiske målet om å oppnå økt likestilling mellom kjønnene, og stiller seg svært positiv til å bidra inn med forslag til tiltak for å redusere kjønnsdelte utdanningsvalg og for å sikre et likestilt arbeidsliv. Som en arbeidstakerforening er Tekna opptatt av at arbeidslivet skal være inkluderes og gjenspeile mangfoldet i samfunnet.

Økonomisk selvstendighet og et likestilt arbeidsliv

Kjønn og lønn

Tekna ønsker å hindre at det oppstår usaklige skjevheter i lønn på grunn av kjønn. At kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid, eller arbeid av lik verdi, er også lovfestet i likestillings og diskrimineringsloven § 34. Dette innebærer at lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. Likevel er det et faktum at kvinner tjener mindre enn menn i Norge. For heltidsansatte utgjorde kvinners gjennomsnittslønn 89,6 pst. av menns gjennomsnittslønn i 2021. Lønnsforskjellen har avtatt noe over tid, men det går veldig sakte. Kvinners relative lønn har kun økt med 1,3 prosentpoeng de siste 10 årene. En viktig forklaring for vedvarende forskjeller i lønn er at det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Det er spesielt to seleksjonsmekanismer som er av betydning for ulikt lønnsnivå. For det første tar fortsatt kvinner og menn ulike utdanningsvalg. For det andre er det flere menn enn kvinner som jobber i private virksomheter, også for samme utdanningsnivå eller utdanningstype.

Forskning viser at lønnsforskjellene reduseres når det kontrolleres for kjennetegn som har

betydning for lønn, men også at det er gjenstående lønnsforskjeller. Wagner m.fl. finner f.eks. at det gjenstår timelønnsforskjeller på 7,5 pst. for bachelorutdannede.

En undersøkelse blant Teknas medlemmer viser at kvinner tjener mindre enn menn. Lønnsforskjellen er størst mellom kvinner og menn i privat sektor. Lønnsforskjellen stiger i takt med hvor lenge man har vært i arbeidslivet – kvinner blir altså hengende lenger etter lønnsmessig jo lenger de har jobbet. Men også blant nyutdannede tjener kvinner i snitt mindre enn menn.

Hva er forklaringene på at menn tjener mer?

- Menn får mer bonus enn kvinner.
- Kvinner og menn tar ulike utdanningsvalg, kvinner velger oftere yrker der snittlønna er lavere. For eksempel er menn oftere sivilingeniører, mens kvinner oftere er utdannet innen biologi og kjemi
- Det er en veldig overvekt av menn innen IKT-yrker der det er stor kamp om arbeidskraften og dermed høye lønninger
- Menn har oftere stillinger med ansvar, typisk mellomledere, som gir høyere lønn

Forklaringene over forklarer likevel ikke alt. Når det er tatt hensyn til ulikheter i utdanning/yrkesvalg, ansvarsnivå osv. er det fortsatt en *uforklart* lønnsforskjell mellom kvinner og menn på 2,8 prosent i privat sektor og mellom 1 og 2 prosent i offentlig sektor. Videre ser vi at lønnsforskjellene er små de første årene etter fullført utdanning. Gitt minst ti år siden eksamen er uforklart lønnsforskjell på om lag 2,5 prosent i offentlig sektor og om lag 4 prosent i privat sektor. Våre undersøkelser viser videre at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har vært stabile over de siste ti årene.

Denne uforklarte forskjellen har vi ikke svaret på, men hypotesen er at det handler om familieliv og barn, og at kvinner har mer fravær fra jobb i forbindelse med dette enn menn. Det er en likestillingsutfordring at kvinner ikke holder tritt med menn etter at de har hatt foreldrepermisjon, det samme kan gjelde menn som tar lang foreldrepermisjon.

Hypotesen har støtte i andre studier som har undersøkt kjønnsforskjeller i karriere og lønn i næringslivet, som [COREs næringslivsstudie](#). Den konkluderer at kjønnsforskjellene skyldes ulike betingelser på hjemmebane for kvinner og menn, mens menn med barn oftere har en partner som tar hovedansvaret hjemme, gjelder det svært sjelden for kvinner med barn.

Tekna mener at man må arbeide strategisk med å fjerne de forklarbare, men også de uforklarlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i det norske arbeidslivet.

Livsfasepolitikk

Familiepolitikken påvirker hvilke muligheter foreldrene har til å delta i arbeidslivet. Et viktig uttalt mål med norsk familiepolitikk har vært å gjøre det enklere å kombinere familie med karriere. Tall fra NAV viser at andelen kvinner som tar eller planlegger for å ta ulønnet permisjon økte fra 18 prosent til 49 prosent i 2021. Ulønnet permisjon økte også blant fedre i samme periode fra 5 til 11 prosent. Forskning viser at disse tallene henger tett sammen med familiens permisjonsplanlegging, hvor det er mer lønnsomt å velge permisjonsløsningen som gir 100 prosent kompensasjon, og heller spare selv for lengre permisjon – enn å velge 80 prosent kompensasjon som gir flere uker. Økningen i andelen som tar ut ulønnet permisjon er derfor ikke et godt nok argument alene for å skrote tredelingen eller redusere fedrekvoten.

Tekna mener at regjeringen må videreføre tredelingen av foreldrepermisjonen. Vi vet at menn i større grad enn før tar foreldrepermisjon, noe som knyttes til utvidelsene av fedrekvoten. Videre mener Tekna at bedre livsfasepolitikk vil kunne resultere i et mer likestilt arbeidsliv.

Selvstendig næringsdrivende

Dersom vi skal lykkes med å bedre kjønnsrepresentasjon arbeidslivet så må vi tilrettelegge for at flere kvinner kan bli gründere. Det er et problem for likestillingen i arbeidslivet at tre ganger så mange menn som kvinner velger å bli gründere i Norge. En rekke studier peker på at kjønnsgapet i entreprenørskap skyldes ulik preferanse med hensyn til viljen til å ta økonomisk risiko.¹ Enkelte studier rapporterer at kvinnelige entreprenører har mer risikoavers enn mannlige entreprenører.²

Tekna mener at regjeringen må redusere risikoen ved å starte opp egen virksomhet igjennom å sikre gode rammebetingelser i form av skatte-, velferds- og pensjonsordninger slik at flere kvinner kan drive egen virksomhet.

Kjønn og ledelse

For å fremme mangfold i norske selskapers ledelse må det jobbes målrettet med dette på alle nivåer i selskapet. Selskapenes arbeid på området følges opp i eierdialogen. At statlig sektor lykkes med å oppnå kjønnsbalanse i ledelsen viser at dette først og fremst handler om å få på plass tiltak som kan bidra til å endre sorteringen av kvinner og menn inn i ulike roller i arbeidsliv og familieliv. Tekna er opptatt av å dra nytte av den kunnskapen vi har, og iverksette tiltak

¹ Markussen, S. & Røed, K. (2017). The gender gap in entrepreneurship: The role of peer effects. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 134, 356-373

² Humbert, A. L. & Brindley, C. (2015). Challenging the concept of risk in relation to women's entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 20(1), 2-25

basert på denne kunnskapen. Tekna mener det er behov for mer kunnskap om hva som former kjønnete karrieremønstre i privat sektor. Kunnskap er viktig for å berede grunnen for mer målrettede tiltak for hva som skaper bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper. Tekna mener at dette er noe som regjeringen bør følge opp.

Grunnen til at kvinner ikke deltar på lik linje som menn i toppen av norsk næringsliv er sammensatt. Arbeidstilknytning henger likevel i stor grad sammen med utdannings- og karrierevalg. Erfaring med linje- og resultatansvar er ofte etterspurt kompetanse i toppledelse og styrer. Forskning fra CORE viser at kvinnelige toppledere i større grad besitter stabs- og støttefunksjoner og er underrepresentert i operative posisjoner med resultatansvar. Likere utdannings- og karrieremuligheter vil dermed isolert sett kunne bidra til at forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet minsker. Skal man lykkes med å bedre kjønnsbalansen på toppen av næringslivet må derfor fokuset rettes mot å øke kvinneandelen i linjeopposisjoner. For å lykkes med dette, mener Tekna at det er viktig å fremme rollemodeller, etablerer mentorordninger og legge til rette for ledelseskurs for kvinner.

Tekna mener at kunnskap er viktig for å berede grunnen for mer målrettede tiltak for hva som skaper bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper.

Færre kjønnsdelte utdanningsvalg

Skjevheten i kjønnsbalansen i det norske arbeidslivet starter allerede ved utdanningsvalget. Innen de teknologiske utdanningene utgjorde de kvinnelige søkerne 36,7 prosent av søkermassen i 2022. Det er også en skjevhet i hvilke typer fag kvinner velger innen teknologi- og realfag. Dette viser at det er et behov for å få flere jenter og kvinner til å søke på teknologiske- og realfaglige studier.

Vitenskapelig og teknologisk utvikling representerer enorme drivkrefter i samfunnsutviklingen, og når kvinners kvaliteter i liten grad er representert i dette, gir det en verdimeessig ubalansert utvikling. Det antas for eksempel at vi med flere kvinner involvert i utviklingen av naturvitenskap og teknologi ville sett mer bærekraftige løsninger. Tilsvarende kunne vi med flere menn i helsesektoren sett gunstigere teknologiske ordninger og bedre tilbud.

I tillegg vil en høyere andel kvinner inn i forskning og teknologiutvikling bidra til at forskningsprioriteringer og teknologiutvikling tjener interessene til begge kjønn. Mer mangfold gir mer kreative, partiske og robuste løsninger.

Tekna mener at en del av løsningen for å få flere jenter til å velge teknologi – og realfag er å vise bredden i faget og løfte kvinnelige rollemodeller. Eksempler på tiltak Tekna mener bygger opp under dette er

rekrutteringsprosjekter som «Jentekonferansen» ved NTNU og «Jenter og teknologi».

Med vennlig hilsen



Line Henriette Holten

generalsekretær