

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
v/Knut Lorentsen
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Vår ref.
08/2004-2-AAS

Deres ref.
200801374-/KLO

Dato:
19.03.2009

FORSLAG TIL ENDRING I LOV OM STATENS PENSJONSKASSE OG I ENKELTE ANDRE LOVER

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til departementets høringsbrev av 19. desember 2008. Frist til å komme med merknader til forslaget er 19. mars 2009. Ombudet har enkelte merknader til høringsbrevet. Vi har valgt å prioritere de likestillingsmessige konsekvensene ved forslaget.

Likestillingsperspektivet

Departementet uttaler i høringsbrevet at *"[h]er kommer det inn at kvinner i dag neppe på generelt grunnlag kan sies å ha det samme behov for pensjonsrettigheter etter sin ektefelle som tidligere generasjoners kvinner"*. Ombudet kan ikke se at departementet har full dekning for påstanden, og ønsker derfor å knytte noen kommentarer til likestillingssituasjonen i arbeidsmarkedet.

Det at kvinners yrkesaktivitet nærmer seg mennenes, betyr ikke nødvendigvis at kvinner fullt ut er økonomisk selvstendige. Kvinner og menns tilgang til økonomiske ressurser er fortsatt svært forskjellig.

Det er langt igjen til reell likestilling både i arbeidslivet og i familien. Kvinner og menns deltakelse i arbeidslivet er en avgjørende faktor for å nå målet om reell likestilling. I dag er nesten like mange kvinner og menn i lønnsarbeid. Av alle personer bosatt i Norge i alderen 25-66 år er 85 prosent av alle menn og 77 prosent av alle kvinner yrkesaktive. Selv om yrkesdeltakelsen er høy både for kvinner og menn, er likevel menn og kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet svært ulik. Nesten halvparten (44 prosent) av alle yrkesaktive kvinner arbeider deltid. Tilsvarende tall for menn er 13 prosent. Mange arbeider ufrivillig deltid, det vil si at de ønsker en større stillingsbrøk, men ikke blir tilbudt det fra arbeidsgiver. I dagens arbeidsmarked er deltid i hovedsak et problem i offentlig sektor, nærmere bestemt i kommunesektoren. Det er mange årsaker til at særlig kvinner jobber deltid. Noen

bruker det som en mestringsstrategi i jobben. De orker ikke å jobbe heltid som for eksempel som sykepleier eller hjelpepleier, men klarer 70 prosent stilling. De tar med andre ord ”regningen” selv for at arbeidsdagen oppleves som for belastende til å arbeide heltid.

Undersøkelser viser at mange kvinner begynner å jobbe deltid når de får sitt første barn, jf. Likelønnskommisjonens rapport (NOU 2008: 6). Dette ”valget” gjøres ikke i et vakuum, men styres blant annet av at kvinner ofte har en vesentlig lavere lønnsinntekt enn sin mann. Vi ser at familier hvor kvinnen har den høyeste lønnen, tar andre valg. Fordelingen av foreldrepermisjon mellom kvinner og menn viser også med all mulig tydelighet at det er store utfordringer og muligheter for et mer likestilt foreldreskap enn dagens praksis viser.

Arbeidsmarkedet er også svært kjønnsdelt – både horisontalt og vertikalt. 70 prosent av ansatte i offentlig sektor er kvinner og 63 prosent av ansatte i privat sektor er menn. Når vi ser på hvilken utdanning dagens ungdom velger, er det lite som tyder på at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vil brytes i overskuelig framtid. Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt også vertikalt – jo høyere opp i organisasjonene, jo færre kvinner. Begge momentene har betydning for lønn og dermed hvilke pensjonsrettigheter kvinner og menn opparbeider seg.

Videre vil Likestillings- og diskrimineringsombudet påpeke at mangel på likelønn fortsatt er en utfordring. Menn tjener mer enn kvinner i alle bransjer. I yrker der kvinner er overrepresentert, er lønnen lavere enn i yrker der menn er overrepresentert. Det offentlige Norge har arbeidet for likelønn siden 1959 og Likelønnskommisjonenes NOU 2008: 6, Kjønn og lønn, dokumenterer at vi fortsatt ikke er i mål når det gjelder likelønn mellom kvinner og menn.

I et større likestillingsperspektiv er det også viktig å merke seg at andelen yrkesaktive varierer også etter landbakgrunn. Noen grupper innvandrere har høy yrkesaktivitet, som innvandrere fra Norden, Vest-Europa og de nye EU-landene øst i Europa. Innvandrere fra Afrika er gruppen med lavest sysselsettingsnivå. Ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i typiske serviceyrker med lav status, lave lønninger og hardt, fysisk arbeid. I noen innvandrergupper har kvinner en særlig lav yrkesdeltakelse.

Mer enn halvparten av alle virksomheter i Norge har inngått avtale om et inkluderende arbeidsliv. Et av delmålene i IA-avtalen handler om å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. Av 304 000 personer som er funksjonshindret, oppga 90 000 at de ønsket arbeid.

Det står med andre ord store grupper utenfor dagens arbeidsmarked. Det er et uttalt politisk mål at det norske arbeidsmarkedet skal inkludere alle.

Ovenstående er en svært viktig del av bakteppet i det norske samfunnet hvor et nytt pensjonssystem skal innføres. Ombudet vil av disse årsaker hevde at departementet ikke har den nødvendige grunnlaget for å hevde at *"[...] kvinner i dag neppe på generelt grunnlag kan sies å ha det samme behov for pensjonsrettigheter etter sin ektefelle som tidligere generasjoners kvinner"*.

Konkret til departementets forslag – punkt 2.5.8

Ombudet er enig med departementet i vurderingen av at *"enker som i dag har en etterlattepensjon etter særordningen"* (beskrevet som gruppe a), ikke omfattes av endringer. Altså at de beholder dagens ordning.

I et likestillingsperspektiv anser ombudet det heller ikke som problematisk at *"kvinner som ikke er gift med menn med medlemskap før 1.10.1975, men som omfattes av særordningen dersom de gifter seg med slike menn og mennene senere dør"*, ikke omfattes av ordningen. Altså at departementet går inn for å oppheve særordningen for personene nevnt i gruppe c.

Ombudet er imidlertid kritisk til departementets forslag for *"kvinner som er gift med menn med medlemskap før 1.10.1976, men som ikke er enker"* (beskrevet som gruppe b). Departementet mener at det kan innføres en innskrenking for kvinner i gruppe b, men at det bør gjøres et unntak for kvinner over en viss alder.

Ombudet kan ikke se at departementet har tilstrekkelig belegg for å hevde at kvinner i gruppe b, som er under 55 år, ikke har samme forventning om å få utbetalt pensjon etter særordningen som de som får slik enkepensjon i dag. Departementet begrunner endringen videre med at *"endringer i arbeidslivet gjør at forutsetningene som lå til grunn da reglene om enkepensjon ble gitt ikke er de samme i dag"*. Som vi har påpekt ovenfor, kan ikke ombudet se at departementet har grunnlag for å hevde dette. Arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt, både horisontalt og vertikal, kvinner tjener mindre enn menn og andelen kvinner som arbeider deltid er markant høyere enn tilsvarende andel menn. Disse momentene medfører at kvinner innenfor gruppe b, og som er under 55 år, vil opptjene seg lavere pensjonsrettigheter enn menn.

Departementet begrunner begrensningen med at det vil være for kostbart å la menn omfattes av ordningen. Konsekvensene av å innføre den foreslåtte endringen vil imidlertid etter ombudets mening slå spesielt uheldig ut for kvinner under 55 år.

Ombudet mener derfor at særordningen bør opprettholdes for alle kvinner i gruppe b. Altså at det ikke settes en aldersgrense på 55 år. Ordningen skal selvsagt gjelde slik at menn omfattes av særordningen, jf. Efta Surveillance Authority (ESA) sak E-2/07.

Med vennlig hilsen

Ingeborg Grimsmo
fungerende likestillings- og diskrimineringsombud

Björg Unstad
avdelingsleder