

mentere at vedkommende er egnet til å ha ansvar for oppdrag om lovfestet revisjon. Både nødvendig utdanning og minst to år av den praktiske opplæringen må være gjennomført før eksamen kan avlegges, som en videreføring av gjeldende rett.¹³

Dokumentasjon av opplæringen og praktisk eksamen

Nærmere regler om dokumentasjon av den praktiske opplæringen bør eventuelt gis i forskrift. Departementet mener imidlertid i motsetning til lovutvalget at det er departementet og ikke Finanstilsynet som bør gi slik forskrift. Departementet viser til at det også vil kunne avdekkes behov for å supplere bestemmelsen om praktisk opplæring i forskrift. Departementet foreslår på denne bakgrunn en forskriftshjemmel slik at det i forskrift kan gis nærmere regler om praktisk opplæring for godkjenning som revisor, herunder nærmere regler om eksamen som prøver revisors evne til å anvende teoretisk kunnskap i praksis.¹⁴

Usikkerhet

Da Forskrift om revisjon og revisorer, Forskrift om gjennomføring av prak-

tisk prøve for revisorer eller noen Eksamensinstruks ikke er gitt, er det fortsatt stor usikkerhet knyttet til overgangsregler for de som er i praksis eller i utdanningsløpet, og om innhold, karakterkrav, hjelpemidler og organiseringen av prøven endres.

Blant annet antas at eksamensutvalget reguleres og settes sammen på en ny måte, fordi ni¹⁵ undervisningsinstitusjoner tilbyr masterprogram i regnskap og revisjon, mot bare to da eksamensinstruksen ble utformet.

Videre kan det tenkes at «tilgangstiden» til eksamen i større grad samordnes med eksamenstiden, at innholdet i prøven endres for i økt grad å inkludere også de øvrige profesjonsfagene i tillegg til revisjon, eller at kravet til bestått samordnes med C-kravet som lovutvalget foreslår videreført for de teoretiske eksamenene som fører frem til statsautorisasjon.

Oppsummering

Praktisk prøve for revisorer ble innført i Norge gjennom EØS-avtalen, og Revisjonsdirektivet krever fortsatt en

slik fageksamen som en del av praksiskravet for å bli godkjent av Finanstilsynet som revisor.

Som et ledd i ny revisorlov er derfor praktisk prøve foreslått videreført i stor grad i overenstemmelse med dagens rettstilstand.

En helhetlig gjennomgang og sammenligning av dagens og kommende rettstilstand, viser imidlertid endringer og klarhet som bør være av interesse for både kandidater, arbeidsgivere og regulatoriske myndigheter.

Den største endringen er antagelig at det er mulig å fremstille seg til prøven selv om to av praksisårene ligger forut for at man har bestått utdanningskravet, mens den største usikkerheten knytter seg til overgangsregler for de som er i utdannings- eller praksisperioden og også knyttet til prøvens innhold og gjennomføring.

Dette er forhold som må avklares hurtig etter at ny lov er satt i kraft, med sikte på prøving av vilkår for å gå opp til praktisk prøve høsten 2021.

¹³ Jf. lovforslaget § 3-3 tredje ledd.
¹⁴ Jf. lovforslaget § 3-3 fjerde ledd.

¹⁵ revisorforeningen.no/om-revisjon1/studiesteder-i-norge/

Likestilling i Norge:

Beveger seg i skilpaddefart

– Norge har sovet i likestillingstimen. Det viktigste nå er å få ledelsen i norske bedrifter og organisasjoner til å sette seg gode mål, sier Eli Moe-Helgesen, leder for revisjon i PwC. Ny undersøkelse viser at vi har ramlet ned fra 2. til 6. plass når det gjelder likestilling i Norge.



Kommunikasjonsrådgiver
Janna Myerscough Aarvik
Manager i PwC

PwCs undersøkelse Woman in Work Index måler årlig likestillingsgrad i de ulike OECD-landene. Norge har i mange år ligget på andreplass rett etter Island, men de siste to årene har vi ramlet ned fra pallen, og i år ligger

Norge på 6. plass etter land som New Zealand, Slovenia og Luxembourg.

– Norge har ikke blitt dårligere, men det står nærmest stille. Det gjør at flere land klatrer forbi oss på rangeringen

ARP (Aktivitets- og redegjøringsplikten):

- Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Aktivitetsplikten handler blant annet om rekruttering, forfremmelse, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering.
- I årsberetningen eller årsbudsjettet skal virksomheter rapportere om tiltak for å øke likestilling og hindre diskriminering i egen virksomhet og overfor egne brukere. Dette gjelder tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført.
- Mål, tidsplan for gjennomføring og status angis.

med blant annet mindre lønnsforskjeller enn i Norge og færre kvinner i deltidsstillinger, sier Eli Moe-Helgesen leder for revisjon i PwC.

Dobbelt så mange kvinner jobber deltid

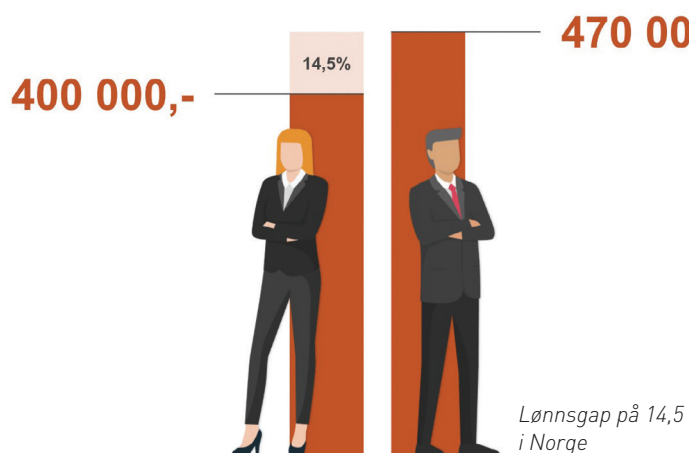
Fortsatt finnes det ikke noe land i verden, Norge inkludert, der kvinner deltar i arbeidslivet i like stor grad som menn. 75,5 % av kvinnene i Norge jobber, mens tallet for menn er 80,4 %. Av disse er det flere kvinner enn menn som jobber deltid. 20,4 % av kvinnene jobber deltid, mens kun 9,1 % av mennene jobber deltid.

Lik lønn for menn og kvinner om 257 år

Hvis en kvinne i Norge tjener 400 000 kr, tjener mannen nesten 470 000. Gapet er på 14,5 % og lønnsgapet blir større jo høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. Lønnsgapet tettes, men det går sakte. Med nåværende fart estimerer World Economic Forum at gapet er tettet først om 257 år.

Kan øke BNP med seks billioner dollar

PwCs Women In Work Index 2020 viser at flere kvinner i arbeid kan øke global BNP i OECD-landene med så



mye som seks billioner dollar – altså seks tusen milliarder dollar. Om vi lukker det store lønnsgapet, kan kvinner i OECD-landene hente ut en merinntekt på to tusen milliarder dollar.

Likestilling=økt lønnsomhet

Likestilling kan redusere risiko i investeringene og bidra til økt lønnsomhet. Flere kvinner i ledelsen kan bidra til høyere avkastning og mer stabil vekst på lang sikt. Det viser rapporten PwC laget for Care og Storebrand, «Investing in gender equality». Den viser sammenhengen mellom likestilling og lønnsomhet i Norden. PwC undersøkte 65 børsnoterte nordiske selskaper og intervjuet norske investorer. Den viste altså at det er en positiv sammenheng mellom likestilling på ledelsesnivå og lønnsomheten til bedriften. – Vi ser svart på hvitt at det lønner seg med likestilling. ARP (se faktaboks) gjør at vi alle er pålagt å fremme likestilling. Jeg tror statistikken vil se annerledes ut om få år. Ledelsen ser at den kommer til kort med gutteklubben grei, forteller revisor Helgesen.

Ny teknologi fjerner og gir flere jobbetil kvinner

Kunstig intelligens og ny teknologi som roboter, droner og førerløse biler kan overta jobber for kvinner, men vil også skape nye, viser Women in Work Index 2020. Helse- og sosialsektoren, der hvor flest kvinner i OECD jobber, ventes å sysselsette flere kvinner som et resultat av ny teknologi. Innen salg og detaljhandel fører ny teknologi trolig til at det blir færre jobber for kvinner.

Tre råd fra revisorlederen

1. Ledelsen må ta ansvar.

For det første må ledelsen sette tonen og forstå hvor viktig det er å skape en

mangfoldig arbeidsplass. Det å få flere kvinner til å satse på en karriere er rett og slett god business.

2. Få opp fakta!

Du må få frem skikkelige data om hvordan det står til. Først når man har helt konkrete data vet du faktisk kvinneandel på ulike stillingsnivåer og avdelinger, hvor mangfoldig dere rekrutterer, og om dere har eller ikke har lønnsforskjeller og hvordan ting har utviklet seg over tid. Bli bevisst eventuelle blindsoner. Sender dere like mange kvinner som menn på kurs? Hvem står på podiet på kurs og presentasjoner? Hvordan er kjønnsfordelingen på de dere forfremmer? Har dere alltid kvinner med i finalen ved lederrekruttering?

3. Du får det du måler!

Mangfold må få et eget punkt i virksomhetens og ledelsens målekort. Dersom ledelsens bonus påvirkes av hva dere oppnår, er det mer sannsynlig at noe skjer. Det som måles, blir ofte gjort – ellers kan det fort bli noe man bare pynter seg med, sier revisjonslederen. Vær åpen og transparent, også om det som ikke er perfekt. «Helt ærlig, vi er ikke i mål på likestilling». Det er helt ok, så lenge dere har satt mål og jobber konkret med disse.



Flere land klatrer forbi oss på rangeringen med blant annet mindre lønnsforskjeller enn i Norge og færre kvinner i deltidsstillinger, sier Eli Moe-Helgesen leder for revisjon i PwC.