

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Oslo, 13.12.2012

Vår ref.
42731/HS41

Deres ref.
12/6321

Høring: Åpenhet om lønn

Vi viser til mottatte høringsbrev datert 13. september 2012 hvor Spekter er invitert til å komme med innspill til forslaget om å lovfeste

- en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå, og
- en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Spørsmålet om behovet for slike tiltak har tidligere vært drøftet i forbindelse med NOU 2011:18. I vårt høringssvar påpekte Spekter at de utfordringer som gjenstår når det gjelder likestilling mellom kjønnene må løses med andre virkemidler enn ytterligere reguleringer. Spekter påpekte videre at av de 244 klagesakene som LDO mottok i 2008-2009 dreide kun 14 klagesaker seg om likelønn. Fem av sakene ble henlagt. I to av de ni resterende sakene kom ombudet til at det var lovbrudd, mens Likestillings- og diskrimineringsnemda kom til motsatt konklusjon. Det er med andre ord en svært begrenset problemstilling vi her snakker om. Likelønnskommisjonen konkluderte også med at det er likelønn mellom menn og kvinner i samme stilling og samme virksomhet.

Spekter mener dagens vern når det gjelder lønnsdiskriminering er tilstrekkelig og at eksisterende instanser er i stand til å fange opp tilfeller av diskriminering. I tillegg er de fleste av Spekters virksomheter omfattet av offentlighetsloven og/eller sentrale bestemmelser hvor det allerede er full offentlighet om bruttolønn. I Spekters medlemsvirksomheter som har overenskomst er det i tillegg avtalt følgende:

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Etter vår oppfatning at det verken behov for å innføre en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå, eller behov for å innføre en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering. Når det nå likevel foreligger forslag om å innføre slike reguleringer, har vi følgende kommentarer:

Til forslaget om lønnsstatistikk

I forslag om lønnsstatistikk fremheves det at formålet med bestemmelsene er å skape åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Utarbeidelse av lønnsstatistikk skal altså føre til mer kunnskap om lønnsforhold innad i virksomheten. Spekter forutsetter at lønnsstatistikkene dermed ikke skal gjøres offentlige. Det må være tilstrekkelig å gjøre lønnsstatistikken tilgjengelig for virksomhetens tillitsvalgte og/eller ansatte.

Spekter mener i tillegg det er vesentlig at regelverket utformes og praktiseres slik at anonymiteten til de ansatte ivaretas når lønnsstatistikken skal utarbeides. Spekter er opptatt av at lønnsstatistikken utformes på en slik måte at personopplysninger ikke utleveres. Identiteten til en eller flere ansatte må ikke avsløres i statistikken.

Til forslaget om opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering

Når det gjelder retten til å få lønnsopplysninger ved mistanke om diskriminering vil forslaget i utgangspunktet kun få betydning for de av Spekters medlemsvirksomheter som ikke er omfattet av offentlighetsloven siden denne loven allerede gir rett til innsyn i de ansattes bruttolønn. For de virksomhetene som faller utenfor offentlighetsloven, har Spekter blant annet i Hovedavtalen bestemmelser om at tillitsvalgte og arbeidsgiver skal søke å ordne klager og problemer fra de ansatte på en konstruktiv måte. Vi er ikke kjent med at dette har vært eller er et problem i virksomhetene. Tiltaket er derfor etter vår mening unødvendig. Til selve forslaget har vi likevel noen kommentar:

Når det gjelder forslaget om å lovfeste et krav om at den som mottar lønnsopplysninger skal signere en taushetserklæring, bør man heller vurdere å lovfeste selve taushetsplikten. Det vil deretter være opp til den enkelte hvilke tiltak som må igangsettes for at taushetsplikten overholdes.

Spekter er videre enig med departementet at de bør foreligge en begrunnet mistanke for å få rett til innsyn.

BLD ber om innspill på hvem som skal kunne kreve opplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering. Etter Spekters syn kan denne retten legges til tillitsvalgte.



Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bråtten

Visadministrerende direktør

