



Barne, likestillings- og
inkluderingsdepartementet
Ref. Elisabeth Vigerust
Postboks 8036
0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:
12/201473/GERD

Dato:
30.11.2012

Åpenhet om lønn - diskrimineringslovene - hørings svar fra Bærum kommune

På bakgrunn av Bærum kommunes kjerneverdier: Åpenhet, Respekt og Mot, vil kommunen komme med følgende høringsuttalelse:

Til forslaget om lønnsstatistikk (punkt 2):

1. Hvilke krav bør stilles til hvordan statistikkene skal utformes?

Hørings svar:

Bærum kommune stiller seg bak departementets forslag om at statistikkene skal

- vise lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten
- vise lønnsforskjeller innen ulike yrkesgrupper i virksomheten
- vise lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker representert i virksomheten
- ivareta personvernet ved at det skal være minst fem personer av hvert kjønn i hver gruppe som sammenlignes
- gjøres tilgjengelig for alle ansatte i virksomheten

Bærum kommune mener at private virksomheter skal kunne velge om lønnsstatistikkene skal offentliggjøres i en årlig likestillingsredegjørelse etter likestillingsloven § 1a eller om statistikkene bare skal være et internt arbeidsverktøy. Lønnsstatistikkene i offentlig virksomhet bør offentliggjøres i en årlig likestillingsredegjørelse.

Bærum kommune stiller seg også bak forslaget om at plikten til å utarbeide lønnsstatistikker skal gjelde for private virksomheter med mer enn 50 ansatte og for offentlige virksomheter uansett størrelse.

Hvilke krav bør lovfestes i likestillingsloven?

Hørings svar:

En forutsetning for at lønnsstatistikken skal fungere som et reelt likelønnsverktøy, er at den gjøres tilgjengelig for alle ansatte i tillegg til å være offentlig. Bærum kommune stiller seg derfor bak forslaget om lovfesting av:

Postadresse:
1304 Sandvika
E-post: post@baerum.kommune.no

Besøksadresse:
Rådhuset
Rådhus torget 2
1304 SANDVIKA

Org. nr: 974.553.279
Bank:
Telefon: 41 63 17 45
Faks: 67 50 42 41

KLART SPRÅK?
Hjelp oss å bli bedre:
klartsprak@baerum.kommune.no

- lønnsstatistikkens tilgjengelighet for alle ansatte
- at lønnsstatistikkene skal tas inn i offentlige virksomheters likestillingsredegjørelser, men at dette gjøres frivillig for private virksomheter

Hvor konkrete bør kravene i loven være? Se punktene 2.1, 2.3 og 2.6.

Høringssvar:

Bærum kommune stiller seg bak forslaget om følgende konkretisering av kravene i loven:

- en kjønnsdelt statistikk som viser om det er lønnsforskjeller både innen samme yrkesgruppe og på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker
- en årlig utarbeidelse av lønnsstatistikkene

Det bør i nærmere retningslinjer gis veiledning om detaljer som at lønnen til ansatte som arbeider deltid eller som kun har arbeidet deler av året, må omregnes til lønn per år/måned/time (heltidsekvivalenter).

2. Bør størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes i statistikkene reguleres i lovteksten, eller er det tilstrekkelig med retningslinjer om dette i lovproposisjon og eventuelt en veiledning? Se punkt 2.6.3.

Høringssvar:

- Bærum kommune viser til Personopplysningsloven i tilfeller der det skal opplyses om lønn på individnivå (ved 4 personer eller færre innenfor samme stillingskategori), hvor slike opplysninger i privat sektor kun kan gis til tillitsvalgt som har signert taushetserklæring.
- Bærum kommune stiller seg bak departementets forslag om at det bør være minst 5 av hvert kjønn i yrkesgruppene som sammenlignes og at yrkesgrupper med mindre enn 5 av hvert kjønn tas ut av statistikken
- Bærum kommune mener at størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes bør reguleres i lovteksten.

3. Bør de utfyllende forslagene og kommentarene i punkt 2.7 til hvordan statistikkene kan utformes, tas inn i lovproposisjonen og/eller i en veiledning?

Høringssvar:

- Bærum kommune mener at de utfyllende forslagene og kommentarene tas inn i en veiledning.

4. Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser? Se punkt 2.5.

Høringssvar:

Bærum kommune mener at lønnsstatistikkene skal være offentlige og tas inn i offentlige virksomheters likestillingsredegjørelser, og ikke bare være et internt arbeidsverktøy. Når det gjelder private virksomheter, bør dette være frivillig da virksomheten av forretningsmessige årsaker kan ha behov for å behandle lønnskostnadene som fortrolige opplysninger.

Det bemerkes for øvrig at det er noe divergerende framstilling i høringsnotatet når det gjelder spørsmålet om statistikkene bør være del av offentlige virksomheters likestillingsredegjørelser.

På s. 12 sier høringsnotatet følgende:

Virksomhetene skal kunne velge om lønnstatistikkene skal offentliggjøres i den årlige likestillingsredegjørelsen etter likestillingsloven § 1a, eller om statistikkene bare skal være et internt arbeidsverktøy.

I p. 2.8 (side28) omhandler forslaget om valg kun privat sektor :
Private virksomheter kan velge om de vil ta lønnsstatistikkene inn i sine redegjørelser eller om de bare vil bruke dem som et internt arbeidsredskap.

Til forslaget om opplysningsplikt (punkt 3):

1. Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver?

Departementet ber høringsinstansene om å vurdere alle de tre alternativene i punkt 3.1 opp mot hverandre. Departementet ber særlig om en vurdering av om arbeidstakere bør ha rett til å kreve opplysninger fra arbeidsgiver uten å gå veien om en tillitsvalgt eller annen representant for arbeidstakeren. Videre ber departementet høringsinstansene om å komme med innspill til hvem som skal regnes som arbeidstakers representant, hvis ikke den enkelte arbeidstaker selv skal kunne kreve opplysningene.

Hørings svar:

De tre alternativene i punkt 3.1 som bes vurdert opp mot hverandre er:

1) Tillitsvalgte eller verneombud

Tillitsvalgt eller verneombud kan på vegne av en arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

2) Tillitsvalgte eller annen representant for arbeidstaker

En tillitsvalgt eller en annen arbeidstakerrepresentant kan på vegne av en arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de som vedkommende sammenlikner seg med.

3) Den enkelte arbeidstaker

En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

En forholdsvis stor andel av ansatte i Bærum kommune er uorganisert. Disse vil på bakgrunn av offentlighetsloven ha rett til lønnsopplysninger. Man finner også en stor andel uorganiserte i privat sektor. Det vil på denne bakgrunn ikke være tilfredsstillende om retten til å kreve opplysninger om lønn bare tillegges tillitsvalgte. Ulik lovgivning og avtalepraksis i statlig, kommunal og privat sektor med tanke på hvem som regnes som tillitsvalgt kan også gjøre det vanskelig å finne en definisjon på "tillitsvalgt" som passer i alle sektorene. Bærum kommune mener det vil være en uheldig sammenblanding av og utvidelse av oppgaver dersom verneombud skal ivareta arbeidstakers rettigheter når det gjelder lønnsopplysninger.

Opplysninger om lønn anses på individnivå når de kan knyttes til fire eller færre personer innenfor samme stillingskategori. Da lønnsopplysninger i offentlig sektor er åpne for alle ansatte, også på individnivå, er Bærum kommune av den oppfatning at i tilfeller der den ansatte i privat sektor er organisert, er det den tillitsvalgte (som har signert taushetserklæring) som får innsyn i lønnsopplysninger også på individnivå. I tilfeller der den ansatte ikke er

organisert, ser kommunen store utfordringer i forhold til personvern og det merarbeidet lønnsopplysninger i privat sektor (i og for seg også i offentlig sektor) vil kunne innebære, dersom enhver ansatt på vegne av seg selv skal kunne kreve lønnsopplysninger. Personvernet må i privat sektor ivaretas når det gjelder lønnsopplysninger på individnivå.

Det blir i høringsnotatet vist til at en ny bestemmelse om lovfestet opplysningsplikt først og fremst vil få praktisk betydning i privat sektor, da arbeidstakere i kommunal og statlig sektor allerede har innsyn i andre ansattes bruttolønn etter offentlighetsloven § 2.3.3, uavhengig av antall ansatte i stillingskategori. I privat sektor kan slike opplysninger kun utleveres til en tillitsvalgt som har undertegnet taushetserklæring, etter personopplysningsloven. Det vises også i høringsnotatet til at personopplysningsloven ikke er til hinder for innsyn i lønn dersom "tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen". De personvernmessige ulempene innsynsretten byr på, vises det til, veies opp av interessen i å motvirke lønnsdiskriminering. Det bør uansett, slik Bærum kommune ser det, gå fram i lovtæksten at krav om lønnsopplysninger skal skje på bakgrunn av mistanke om lønnsdiskriminering. Selv om man kan tolke mistanke ulikt, vil dette gjøre terskelen litt høyere for å kreve lønnsopplysninger, samtidig som at terskelen ikke gjøres for høy ved at en eventuell begrunnelse fra arbeidstaker skal vurderes som god nok av arbeidsgiver.

Ut fra de tre alternative forslagene til lovtækt som er skissert i høringsnotatet vedr hvem som skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger, faller Bærum kommunes valg på alternativ 2: Tillitsvalgt eller annen representant for arbeidstaker. Hvem som skal representere arbeidstaker, vil måtte variere fra virksomhet til virksomhet, men må betinge at personvernet er ivaretatt.

2. Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring? Se punkt 3.2.3.

Hørings svar:

Bærum kommune er under den oppfatning at det er særdeles viktig at den som mottar lønnsopplysninger har signert en taushetserklæring. Dette på bakgrunn av at slike opplysninger er av en viss fortrolig karakter. Lønn er ofte et resultat av individuelle forhandlinger, og kan si noe om arbeidsgivers verdsetting av arbeidstakeren og vedkommendes arbeidsinnsats. Lønn kan også si noe om forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

3. Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for? Se punkt 3.4.

Hørings svar:

Bærum kommune stiller seg bak departementets forslag om at man legger følgende diskrimineringsgrunnlag til grunn for å kreve lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering:

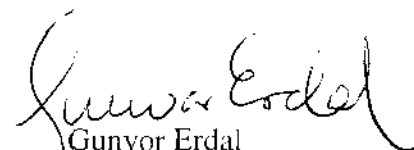
- Kjønn
- Etnisitet
- Religion
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet

Bærum kommune forutsetter at kommunen er definert som én virksomhet. Man vil forøvrig minne om lønnsstatistikker innrapportert innen 01.12 hvert år til Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget for kommunesektoren fra PAI registeret (et lønns- og personalregister som inneholder individopplysninger om arbeidstakere i kommunesektoren). PAI registeret er knyttet til HTAs lønnsystem som er kjønnsnøytralt.

Med hilsen



Hans Kristian Lingsom
rådmann



Gunvor Erdal
HR-direktør