

Det kongelige Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8306 Dep  
0030 Oslo

Oslo, 13. desember 2012

### **HØRING: Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt (forslag om endringer i diskrimineringsloven)**

Det vises til ovennevnte datert 13. september der Bedriftsforbundet inviteres til å komme med høringssvar.

#### **Lønn og lønnsstatistikk**

Bedriftsforbundet er motstander av at arbeidsgiver skal utføre en mer omfattende statistikkrapportering om lønn, enn det som allerede kreves i dag gjennom rapportering av lønn til SSB. Det arbeidet som legges ned ved rapportering til SSB kan fint brukes internt i bedriften for å jobbe aktivt med likestillingsarbeid. Bedriften er dessuten gjennom paragraf 1a i likestillingsloven forpliktet til å arbeide aktivt, planmessig og målrettet for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Vi ser at en statistikkplikt og kan være et virkemiddel i likestillingsarbeidet, men det er fortsatt knyttet stor usikkerhet til den dokumenterte effekten av slike forslag. Erfaringene fra våre nærmeste naboland er ikke entydig på at dette gir gode nok resultater til at det skal bli en prioritert sak i arbeidet om lik lønn for likt arbeid

Videre mener vi at den nye statistikkplikten bryter med regjeringens, samt Næring og Handelsdepartementets uttalte målsetning om å redusere skjemaveldet og de administrative kostnadene for bedriftene. Etter vår vurdering skal det ligge svært tungtveiende grunner til at arbeidsgiver skal påføres flere rapporteringsoppgaver. Det er vår vurdering at forslaget om å innføre en statistikkplikt ikke er godt nok begrunnet for å belaste arbeidsgivere med ytterligere rapporteringsarbeid.

Når det gjelder opplysningsplikten går Bedriftsforbundet mot dette forslaget. I Likestillingsloven paragraf 5, står det at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Ved mistanke om diskriminerende lønnsfastsettelse kan Likestillings- og diskrimineringsombudet innhente de opplysningene som er nødvendige. Vi mener at opplysningsplikten om lønn vil være problematisk for arbeidsgiverne å håndtere ut fra personvern hensyn, noe som etter vårt syn veier tyngre enn arbeidstakers krav til å få innsyn i kollegers lønn.

Opplysningsplikt kan også virke konfliktskapende mellom kollegaer fordi det fører til økt oppmerksomheten mot lønnsforskjeller generelt, uten at arbeidsgiver kan gå inn i konkrete begrunnelser som innebærer vurderinger av ansattes arbeidsutførelser/arbeidsforhold. Dette kan få negativ innvirkning på arbeidsmiljøet i virksomhetene

Hvis dette allikevel skal innføres en statistikk og opplysningsplikt, så ønsker vi å understreke viktigheten av det kun innføres en slik plikt for bedrifter med over 50 ansatte. Dette av hensyn til bedriftenes ressurser og personvern hensyn til den enkelte arbeidstaker.

Bedriftsforbundet gir følgende svar på de punktene det bes høringsinstansene særlig å vurdere.

**1. Hvilke krav bør stilles til hvordan statistikkene skal utformes? Hvilke krav bør lovfestes i likestillingsloven? Hvor konkrete bør kravene i loven være?**

Det er etter Bedriftsforbundets vurdering ikke nødvendig å stille omfattende krav til hvordan en slik statistikkoversikt skal utformes. Arbeidsgiver har i dag plikt til å gi lønnsopplysninger til SSB. Bedriftsforbundet mener at opplysningene som skal fylles ut til SSB er tilstrekkelig for å jobbe med likestillingsarbeidet internt i virksomheten, noe arbeidsgiver har plikt til å gjøre etter paragraf 1a i likestillingsloven.

**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?**

Bedriftsforbundet mener det er behov for en presisering av størrelsen i lovteksten. Vi støtter oss til den danske ordningen om at det er naturlig å se på en størrelsesorden på 10 av hvert kjønn i en stillingskategori. Datatilsynet legger til grunn at oversikter over lønnsopplysninger på gruppenivå kan leveres ut til fagforeninger i private virksomheter når det er fem eller flere personer innenfor samme stillingskategori. Lønnsopplysninger anses å være på individnivå når det er fire eller færre innen samme stillingskategori. Vi mener at grensen på fem ansatte per stillingskategori er for liten. For å unngå å svekke den enkelte arbeidstakers personvern og unngå eventuelle brudd på personvernlovgivningen fra arbeidsgivers side, anbefaler Bedriftsforbundet at grensen settes til 10.

**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?**

Her mener Bedriftsforbundet at forslag på hvordan statistikkene skal utformes bør tas inn i en veiledning.

#### **4. Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?**

Bedriftsforbundet støtter forslaget om at private arbeidsgivere ikke burde ha plikt til å offentliggjøre lønnsstatistikker i sine årsrapporter.

#### **Forslag om opplysningsplikt**

- 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.**

Det mest innlysende er at den ansatte selv skal kreve å få innsyn i lønnsstatistikken dersom han eller hun mener at de blir diskriminert gjennom lønn. Ettersom vi har organisasjonsfrihet i Norge er det Bedriftsforbundet sin vurdering at det er uheldig hvis det er den tillitsvalgte som skal fungere som representant for arbeidstakeren. Det setter arbeidstakerorganisasjonene i en særstilling og utelukker de bedriftene hvor de ansatte ikke er fagorganisert. Et verneombud er for alle ansatte, enten man er fagorganisert eller ikke, og er den naturlige representanten dersom arbeidstaker ikke gis tilgang til dette selv. Det naturlige i denne saken er derfor at retten til å kreve lønnsopplysninger skjer primært gjennom arbeidstakeren selv eller gjennom et verneombud som representant.

- 2. Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?**

Bedriftsforbundet støtter departementets forslag om at vedkommende som mottar lønnsopplysningene har taushetsplikt og må skrive under en taushetserklæring. Brudd på denne taushetserklæringen må etter vårt syn anses for å være et mislighold av arbeidsavtalen og vil kunne få konsekvenser med gjeldene arbeidsrettslige regler.

- 3. Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?**

Bedriftsforbundet støtter Diskrimineringslovutvalgets opprinnelige forslag om at retten til å kreve lønnsopplysninger skal gjelde for arbeidstakere «som mener seg diskriminert». Det kan være kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Med vennlig hilsen  
Bedriftsforbundet



Lars-Erik Sletner  
Administrerende direktør



Andreas Strandskog  
Næringspolitisk rådgiver