



DRAMMEN KOMMUNE

Dkg Barne, Likestillings og Inkluderingsdep.
Postboks 8036 Dep

0030 OSLO

Vår referanse
12/14635/2/TOMTRE

Arkivkode
520 &13

Deres referanse

Dato
11.12.2012

SVAR - ÅPENHET OM LØNN , LØNNSSTATESTIKKER OG OPPLYSNINGSPLIKT- HØRING

Bakgrunn

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt ut på høring forslag om å lovfeste:

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

Forslagene er en del av regjeringens oppfølging av stortingsmeldingen om likelønn (Meld St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn*). Spørsmålet om behovet for slike tiltak har vært drøftet og sendt på høring i tilknytning til innstillingene fra Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6), Diskrimineringslovutvalget (2009: 14) og Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18).

Plikten til å utarbeide lønnsstatistikker skal etter lovforslaget lovfestes i likestillingsloven. Opplysningsplikten skal etter forslaget lovfestes i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og en ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Formålet med lønnsstatistikker og opplysningsplikt er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Større åpenhet om hva de ansatte i virksomheten tjener vil synliggjøre lønnsforskjeller, gjøre det enklere å finne treffende tiltak for likelønn, motvirke konkrete tilfeller av lønnsdiskriminering og gjøre det enklere å ta opp saker om lønnsdiskriminering.

Rådmannen

Engene 1, 3008 Drammen
Tlf. 03008 Fax 32 04 66 59
www.drammen.kommune.no
Org. nr. 939 214 895

Saksutredning: spørsmål departementet ønsker at høringsinstansene skal vurdere

Departementet fremmer i høringsnotatet konkrete forslag til hvordan de ovennevnte tiltak skal gjennomføres, og ber kommunen om særlig å vurdere de syv nedenstående spørsmålene. I det følgende gjennomgås spørsmålene med Drammen kommunes kommentarer.

Til forslaget om lønnsstatistikk:

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

Drammen kommune er enig med departementet i at lønnsstatistikkene må være detaljerte nok til å kunne ivareta formålet. Den enkelte arbeidstaker som har mistanke om at diskriminering forekommer, må kunne få utlevert lønnsstatistikk som gjør det mulig å sammenligne relevante grupper. Kravene i loven bør være konkrete nok til at det sikrer like muligheter overalt for arbeidstakere til å synliggjøre lønnsforskjeller.

- 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?*

Etter Drammen kommunes syn er det mest hensiktsmessig at selve lovteksten er av en overordnet og generell karakter, og at konkrete regler for utformingen av statistikkene plasseres i en egen veiledning.

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

Ja, i en veiledning.

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

Drammen kommune er generelt positiv til åpenhet i forvaltningen, herunder åpenhet om lønn som et ledd i arbeidet mot lønnsdiskriminering.

Gjeldende rett tilsier at arbeidsgivere må redegjøre for likestilling i årsrapporten. Redegjøringsplikten følger av likestillingsloven § 1a tredje ledd. Drammen kommunes årsmelding inneholder blant annet en likestillingstabell. Tabellen opplyser om gjennomsnittslønnen for henholdsvis kvinner og menn innenfor ulike stillingsgrupper. Tabellen viser også kjønnsmessig fordeling av lederstillinger i kommunen. Årsmeldingen er offentlig tilgjengelig via blant annet kommunens hjemmeside. Når departementet mener at det bør lovfestes en plikt til å utarbeide lønnsstatistikker som en del av redegjøringsplikten for likestilling, er dette altså noe som Drammen kommune allerede har ivaretatt.

I den grad lovpålagte krav til detaljering av lønnsstatistikker skjerpes, mener Drammen kommune at også statistikkene i sin nye form bør offentliggjøres.

Til forslaget om opplysningsplikt:

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

Departementet ber høringsinstansene vurdere tre alternativer opp mot hverandre:

- *Tillitsvalgte og verneombud.*
- *Representant for arbeidstaker (i vid forstand)*
- *Den enkelte arbeidstaker.*

Drammen kommune mener det vil være upraktisk med en ordning hvor arbeidstakere må få lønnsopplysninger gjennom en representant, når denne representanten uansett bare skal gi opplysningene videre til arbeidstakeren. Den enkelte arbeidstaker bør derfor kunne kreve å få lønnsopplysninger fra arbeidsgiver. Dette vil også være best i tråd med kommunens generelt positive holdning til åpenhet.

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

Ettersom opplysninger om bruttolønn for arbeidstakere i offentlig sektor allerede er offentlige etter offentlighetsloven, ser ikke Drammen kommune noe behov for at den som mottar lønnsopplysninger skal måtte skrive under på en egen taushetserklæring vedrørende dette.

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

Drammen kommune mener retten til å kreve lønnsopplysninger bør gjelde for alle diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringslovgivningen (kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet).

Med vennlig hilsen

Kirsti Aas Olsen
HR-direktør