



DET KONGELIGE FORNYINGS-,
ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref.
12/6321

Vår ref.
12/2735 AKH

Dato
14.12.2012

Høring: Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt (forslag om endringer i diskrimineringslovene)

Vi viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets (BLD) brev av 13. september og 16. oktober 2012 om ovennevnte høring.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) har følgende merknader:

1. Lønnsstatistikk fordelt på kjønn og yrke

1.1. Krav til utforming av statistikkene

Lovbestemmelsen er etter FADs syn hensiktsmessig utformet i lovforslaget som er tatt inn i høringsnotatet. Når det lovfestes at den kjønnsdelte statistikken både skal vise om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen samme yrkesgrupper og på tvers av kvinne- og mannsdominerte yrker, kommer formålet med statistikkene godt fram.

Når det gjelder de øvrige kravene til hvordan statistikkene skal utformes, er det tale om dels detaljerte og dels tekniske regler. En lovfesting av disse kravene vil gi en komplisert lovtekst som er lite fleksibel og har lite informasjonsverdi. Vi mener derfor at det ikke er hensiktsmessig at dette tas inn i lovteksten. Disse kravene bør omtales relativt grundig i lovproposisjonen, både for å gi veiledning til virksomhetene og for å sikre den nødvendige rettslige forankringen av de ulike kravene.

1.2. Behov for informasjon og veiledning

Informasjon som utelukkende er tatt inn i en lovproposisjon vil antakelig ikke oppfattes som tilgjengelig for alle brukergrupper. Det kan derfor være fornuftig å utarbeide en praktisk rettet veileder. Vi er for øvrig enig i at Likestillings- og diskrimineringsombudet bør være håndhevelsesmyndighet og derigjennom også har veiledningsoppgaver.

Kravene som følger av personopplysningsloven bør omtales og konkretiseres i forhold til

lønnsstatistikkene. Vår erfaring er at personopplysningsloven oppfattes som vanskelig å forstå av mange. En ren henvisning til at statistikkene skal utformes i samsvar med personopplysningslovens regler vil dermed etter vår vurdering ikke være tilstrekkelig.

1.3. Spørsmålet om statistikkene bør være offentlige

Dette spørsmålet vil kun være relevant for privat sektor og foranlediger ingen kommentarer fra vår side.

2. Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering

2.1. Spørsmålet om hvem som skal kunne kreve opplysningene

2.1.1. Innledende bemerkninger

Det er store forskjeller mellom statlig, privat og kommunal sektor når det gjelder den arbeidsrettslige lovgivningen og annet regelverk. Vi mener derfor det kan være vanskelig å finne ett system som er like godt egnet for alle sektorene.

2.1.2. Tillitsvalgte eller verneombud

Etter FADs syn er det klart mest hensiktsmessig at retten til å få opplysninger om lønn tillegges tillitsvalgte. Med tillitsvalgte mener vi representanter for arbeidstakerne som er organisert i tradisjonelle fagforeninger og valgt i henhold til hovedavtalen (alternativ 1). Etter vår vurdering vil dette kunne virke mindre konfliktskapende, både kolleger i mellom og i forholdet mellom ansatte og arbeidsgiver, enn om den enkelte arbeidstaker selv skal kunne kreve disse opplysningene. De tillitsvalgte har dessuten ofte oversikt over kriteriene for lønnsfastsettelsen, og de er vant med å håndtere slike opplysninger.

Vi registrerer forslaget om å gi verneombudet en rett til å få opplysninger om lønn for uorganiserte. Det kan reises motforestillinger mot dette fordi verneombudet etter vår vurdering ikke skal håndtere lønsspørsmål.

I statlig sektor skal alle virksomheter etter tjenestemannsloven ha et tilsettingsråd. I tilsettingsrådet skal arbeidstakerorganisasjonene oppnevne et medlem som er organisasjonsnøytralt. Dette medlemmet representerer alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning, inklusive uorganiserte arbeidstakere. For å sikre at også disse skal ha rett til å få opplysninger om lønn, kan et alternativ være at retten til å få lønnsopplysninger legges til det nøytrale medlemmet av tilsettingsrådet. Dette vil da kunne gjelde både for de organiserte og de uorganiserte. Ved en slik løsning begrenses samtidig kretsen av personer som får disse opplysningene. I de virksomhetene hvor det finnes en likestillingstillitsvalgt, kan retten til å få lønnsopplysninger tillegges denne.

2.1.3. Tillitsvalgt eller annen arbeidstakerrepresentant

I staten vil det ikke være et aktuelt alternativ å legge retten til å få lønnsopplysninger til en annen arbeidstakerrepresentant, herunder ad-hoc sammenslutning uten tilknytning til et sentralt forbund (husforening) eller andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er medlemmer av en fagforening (alternativ 2). I staten forholder arbeidsgivere seg til representanter for tjenestemannsorganisasjoner som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. For øvrig slutter vi oss til BLDs vurdering av at dersom det legges til

grunn en så vid forståelse av begrepet ”annen arbeidstakerrepresentant”, vil det svekke betydningen av å legge innsynsretten til en representant for de ansatte.

2.1.4. Den enkelte arbeidstaker

FAD har store betenkeligheter med å legge retten til opplysninger om lønn til den enkelte arbeidstaker (alternativ 3). Innsynsretten som foreslås her går lenger enn innsynsretten etter offentlighetsloven, fordi den også omfatter rett til innsyn i kriteriene for lønnsfastsettelsen. Personvern hensyn taler mot en slik løsning. I tillegg mener vi en slik bestemmelse kan være konfliktskapende og skadelig for arbeidsmiljøet.

2.2. Taushetserklæring

I offentlig sektor vil taushetsplikten omfatte kriteriene for lønnsfastsettelsen. Slike opplysninger er ikke offentlige etter offentlighetsloven.

FAD støtter forslaget om at det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring. På denne måten understrekes at opplysningene kun skal brukes for å kunne oppfylle formålet med opplysningsplikten – nemlig at arbeidstakeren skal kunne få kunnskap om det er grunn til å tro at man er utsatt for lønnsdiskriminering og eventuelt gå videre med saken til Likestillings- og diskrimineringsombudet eller domstolene.

Lovproposisjonen bør etter vår oppfatning gi en beskrivelse av hvordan regelverket kommer til anvendelse. Som nevnt tidligere har vi erfaring for at personopplysningsloven oppfattes som vanskelig tilgjengelig, og en ren henvisning til loven vil derfor neppe gi tilstrekkelig veiledning.

2.3. Hvilke diskrimineringsrunnlag bør opplysningsplikten gjelde for?

Etter FADs vurdering bør opplysningsplikten omfatte alle de diskrimineringsgrunnlagene som foreslås av BLD.

Med hilsen

Finn Jensen (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne Kristine Hage
rådgiver