

Det kongelige barne- likestillings- og inkluderingsdepartement

Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Dykkar ref.	Vår ref.	Saksh. – tlf.	Dato
	2012/2363 - 25896/2012	Wenke Sandvær - 55 09 71 69	10.12.2012

Høyring - Openhet om lønn - endring i diskrimineringslovane - høyringsfrist 13.12.12

Fjell kommune gjev med dette høyringsuttale.

Lagt ved følgjer samla saksframstilling frå handsaming i likestillings- og diskrimineringsutvalet i Fjell kommune og i Komite for Finans og Forvaltning i Fjell kommune. Komite for Finans og Forvaltning gjer 4.desember 2012 vedtak om at det vert gjeve uttale i samsvar med vurderingane i saka.

Vurderingane er som følgjer:

Til forslaget om lønsstatistikk:

Kva krav bør ein stilla til korleis statistikken skal vera utforma?

Kva krav bør lovfestast i likestillingslova? Kor konkrete bør krava i lova vera?

Fjell kommune lagar pr. i dag lønsstatistikk til årsmeldinga. Der samanliknar ein stillingsgrupper (høgskuleutdanna, faglærte, leiarar...) og reknar ut løn (med utgangspunkt i heiltidsekvivalentar – årsløn i full stilling) i prosent av mennene si løn. Denne lønsstatistikken vil for ein stor del dekkja dei krava som det ligg føre forslag om i høyringsnotatet.

Ut frå Fjell kommune sine vurderingar er det ikkje naudsynt med detaljerte krav til statistikk i lovteksten, sjølv om det må presiserast at lønsskilnader innan lønsgrupper må synast i statistikken. Dei drøftingane som er gjort i høyringsnotatet mot. å lovfesta statistikken som ein del av aktivitets- og rapporteringsplikta bør vera tilstrekkeleg.

Bør storleiken på yrkesgruppene som skal samanliknast i statistikken regulerast i lovteksten, eller er det tilstrekkeleg med retningsliner om dette i lovproposisjon og eventuelt ei rettleiing?

Fjell kommune meiner at ein må regulera storleiken på yrkesgruppene, sjølv om det i teorien bør vera tilstrekkeleg å visa til personvernlovgjevinga. Dette for å gjere det enkelt for brukarane av statistikken å sjå og forstå kvifor einskilde grupper ikkje er tekne med i oversikten.

Bør dei utfyllande forslaga og kommentarane til korleis statistikken kan utformast vera ein del av lovproposisjonen og/eller i ei rettleiing?

Det er særst brukarvenleg at slike kommentarar kjem i ei rettleiing. Lønsstatistikk skal no utformast også av verksemdar som ikkje har laga slik statistikk før – og det skal involverast tilsette og tillitsvalte som ikkje har vore vane med å arbeide med slik statistikk. Av denne grunnen tilrår Fjell kommune at det vert gjeve ut ei rettleiing.

Bør statistikken vera offentleg og ein del av verksemda sin likestillingsrapportering?

For Fjell kommune sin del styrer offentleglova slik at lønsopplysningar (bruttoløn) er offentleg informasjon. For vår del er det mest hensiktsmessig at statistikken vert ein del av likestillingsrapporteringa, slik at det ikkje vert naudsynt å utarbeide alternative rapporteringskanalar.

Vi ser at det m.a. for konkurranseutsett industri vil kunne vera vanskeleg å offentleggjera lønsstatistikk. I slike tilfelle kan det vera mogleg å offentleggjera prosentdelen, dvs. kvinneløn i prosent av mannløn, på gruppenivå. Dette må late seg gjera utan å offentleggjera lønsnivået.

Til forslaget om opplysningsplikt:

Kven skal ha rett til å krevje lønsopplysningar frå arbeidsgjevar? Departementet ber høyringsinstansane om å vurdere alle dei tre alternativa opp mot kvarandre. Departementet ber særskilt om ei vurdering av om arbeidstakarar bør ha rett til å krevje opplysningar frå arbeidsgjevar utan å gå vegen om ein tillitsvald eller annan representant for arbeidstakaren. Vidare ber departementet høyringsinstansane om å kome med innspel til kven som skal reknast som arbeidstakars representant, dersom ikkje den einskilde arbeidstakar sjølv skal kunne krevje opplysningane.

Dei tre alternativa er

- 1) *tillitsvalt eller verneombod*
- 2) *tillitsvalt eller annan representant for arbeidstakarane*
- 3) *den einskilde arbeidstakar*

Dersom ein skal velje alternativ 1 må det vera heilt avklart at verneombodet berre skal kunne krevje opplysningane, som led i utgreiinga av ei diskrimineringssak. Verneomboda har inga rolle i lønsspørsmål, dette området er det dei tillitsvalte som handterer.

På den andre sida vil dette vera eit kunstig skilje og vanskeleg å halde orden på både for verneombod, tillitsvalte og leiarar.

Fjell kommune meiner at dette er eit dårleg alternativa, då det rokkar ved den rolledelinga som vi over tid har arbeidd fram mellom tillitsvalte, verneombod og leiar.

Alternativ 2 vil for løns- og personalpersonell og for dei fleste tilsette i Fjell kommune vere det enklaste. Då er det profesjonelle partar som hentar inn opplysningane og som er i stand til å vurdere det grunnlaget som løn er sett ut frå. Det vil og då vera færrest personar som etterspør slike opplysningar. Ikkje slik sett at færrest mogleg er eit mål, men det krev arbeidstid å henta ut lønsopplysningar og å forklara forskjeler mellom grupper og

einskildtilsette. Dei fleste personal- og lønsavdelingar er ikkje dimensjonert for slike førespurnader.

”Andre representantar for arbeidstakarane” kan vera eit vanskeleg omgrep. Dersom dette skal gå fram av lovtekst, må det i det minste i ei rettleiing tydeleggjerast kva ein legg i dette, at det ikkje skal vera ein representant slik som i forvaltningslova § 12. Av same grunn bør gjerne teksten vera ”Andre valte representantar for arbeidstakarane.”

Etter forvaltningslova § 12 kan ein person på alle trinn i sakshandsaminga late seg representere av ein advokat eller ein fullmektig. Dette er ein definisjon som tilsette og leiarar er vane med å halda seg til og som såleis bør kunne leggjast til grunn også her. For fullmektig ligg det då og føre eit krav om skriftleg fullmakt. Dersom den einskilde arbeidstakar skal ha retten til å få lønsopplysningar, kan vedkomande då oppnemne ein fullmektig?

Eit alternativ som Fjell kommune meiner bør vurderast er å gje retten til å få lønsopplysningar i hovudregelen til tillitsvalte. Der det ikkje finst tillitsvalte eller for tilsette som er uorganisert, bør retten liggja til vedkomande sjølv. Då vil alle ha rett til å få slike opplysningar, anten sjølve eller via tillitsvalte. Ein vil i størst mogleg grad oppnå at tillitsvalte, som er vane med lønsspørsmål og som har vore deltakande i lønstingingar, kan gje den tilsette råd på eit godt grunnlag. Dei tilsette som då ikkje er organisert, vil kunne få opplysningar og forklaring frå personal-/lønsavdelingar. Dette vil i alle fall for offentleg sektor vera den beste løysinga.


Bør det heimlast i lov at den som tek imot lønsopplysningar skal skrive under ei teieplikterklæring?

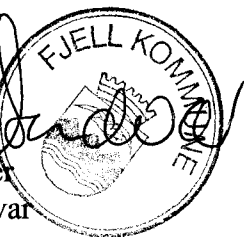
Lønsopplysningar ønskjer ein ikkje spreidd. Dersom det er tillitsvalte som tek imot opplysningane, er dei ein profesjonell part med kjennskap til både personvern- og diskrimineringsregelverk og ein ventar ikkje at lønsopplysningar vert spreidd frå denne parten. Dersom private partar elles spreier opplysningar, vil dette truleg vere i vanvare av di ein ikkje tenkjer på at dette er opplysningar underlagt teieplikt. Det vil på grunnlag av dette vere hensiktsmessig at privatpersonar som hentar ut lønsopplysningar, skriv under ei erklæring om teieplikt for å minna ein på teieplikta og konsekvensar ved brot på den.

Kva diskrimineringsgrunnlag bør retten til å krevje lønsopplysningar gjelde for?

Fjell kommune er einig med departementet i at det ikkje finst gode nok grunnar til ikkje å leggje same regel til grunn i alle lovene. Såleis meiner ein at alle diskrimineringsgrunnlag skal gje rett til lønsopplysningar ved mistanke om lønsdiskriminering.

Med helsing


Wenke Sandvæt
personalsrådgjevar



Vedlegg:

- samla saksframstilling