

Barne-, likestillings- og inkluderingsdep. (BLD)  
Postboks 8036 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref: 12/6321

Oslo, 05.12.2012  
Vår ref: Stian Sigurdson/ 12-29550

## HØRINGSSVAR - ÅPENHET OM LØNN

Hovedorganisasjonen Virke viser til høringsbrev og [høringsnotat](#) av 19. september 2012 om åpenhet i lønn (forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene).

### 1. Forslagene løser ikke likelønnsutfordringene

Departementet legger til grunn at 1) en lovfestet plikt for arbeidsgiver til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og virksomhetsnivå, og 2) en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering, er nødvendig for å sikre en effektiv likelønnsbestemmelse.

I høringsnotatet fremgår det at det må stilles store krav til detaljeringsnivå for at lønnsstatistikken skal bli et effektivt virkemiddel for likelønn (s.15) og at det er usikkert hva dette vil innebære av administrative kostnader for den enkelte virksomhet (s.39). Etter Virkes vurdering er det åpenbart at en del av departementets forslag vil medføre betydelige administrative kostnader, se mer nedenfor under punkt 2.

Etter Virkes vurdering vil heller ikke departementets forslag løse de reelle utfordringene knyttet til likelønnsbestemmelsen. Tvistemålet i likelønns sakene er i all hovedsak om lønnsforskjellene er *saklige* og, i saker om indirekte diskriminering, om *arbeidet har lik verdi*. Spørsmål om det er lønnsforskjeller blir derimot sjelden satt på spissen.

Oppsummert vil departementets forslag kunne påføre virksomhetene betydelige administrative kostnader, samtidig som det er knyttet stor usikkerhet til effekten av tiltakene. I denne sammenheng vil Virke vise til følgende uttalelse fra Deltidsutvalget:

*"[...] alle reguleringer bidrar til et mer komplekst arbeidsliv og reguleringer med usikker effekt er derfor lite heldige."*

På bakgrunn av dette støtter ikke Virke departementets forslag.

Hovedorganisasjonen Virke

**Besøksadresse:**  
Henrik Ibsens gate 90  
NO 0255 Oslo  
**Postadresse:**  
P.O. Box 2900 Solli  
NO-0230 Oslo  
Tel +47 22 54 17 00  
Fax +47 22 56 17 00  
**E-post**  
[info@virke.no](mailto:info@virke.no)  
**Bankgiro**  
6030.05.18543  
**Org nr.**  
970 134 646 MVA

[www.virke.no](http://www.virke.no)

## SUBSIDIÆR DRØFTELSE

### 2. Arbeidsgivers plikt til å utarbeide lønnsstatistikk

Forutsatt at det lovfestes en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk, mener Virke at det ikke skal utarbeides statistikk som viser lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker representert i virksomheten. En slik plikt vil etter Virkes vurdering være uforholdsmessig ressurskrevende, og i mange tilfeller praktisk vanskelig, å oppfylle for den enkelte virksomhet.

Den eneste grunnen til å utarbeide en slik statistikk er for å kunne vurdere ulike yrkesgrupper opp mot hverandre etter regelen om indirekte diskriminering (lik lønn for arbeid av lik verdi). For at en slik statistikk skal ha verdi må arbeidsgiver foreta en vurdering av hvilke yrkesgrupper som utfører arbeid av lik verdi, og utarbeide lønnsstatistikk for hver av disse sammenlignbare gruppene. En slik vurdering er sammensatt av en rekke faktorer, se for eksempel Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) pkt 8.7.4:

*"De sentrale faktorene i verdivurderingen vil være: kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. I faktoren kompetanse ligger både fagkunnskaper og ferdigheter. Ved vurdering av hvilke fagkunnskaper som er relevante for arbeidet må det blant annet tas hensyn til både bredde (generalistkompetanse) og spisskompetanse. Her kommer utdanning og erfaring inn som indikatorer. På ferdighetssiden vil det være aktuelt både å se hen til arbeidets krav til instrumentelle ferdigheter, fysiske og sosiale ferdigheter, men også krav til initiativ og kreativitet. Under vurderingen av faktoren anstrengelse må en se på fysiske og psykiske/emosjonelle anstrengelser. Ansvar vil kunne omfatte ansvar for så ulike ting som utstyr, prosess, produkter, sikkerhet og ledelse. Under faktoren arbeidsforhold vil en typisk vurdere ubekvemme arbeidsforhold (støv, smuss) og risiko."*

Departementets forslag vil medføre vanskelige og arbeidskrevende vurderinger for virksomhetene. Virke vil derfor på det sterkeste anbefale at lønnsstatistikken begrenses til å omfatte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten, og innenfor ulike yrkesgrupper.

Forutsatt at det lovfestes en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk, mener Virke også det er viktig at:

- ♦ plikten begrenses til å gjelde private virksomheter med mer enn 50 ansatte
- ♦ det kun skal utarbeides lønnsstatistikk i tilfeller hvor det er minst fem personer av hvert kjønn i hver gruppe som sammenliknes
- ♦ virksomhetene selv skal kunne velge om lønnsstatistikkene skal offentliggjøres

### 3. Ansattes rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om diskriminering

Forutsatt at det lovfestes en plikt for arbeidsgivere til å opplyse om lønn ved mistanke om diskriminering, mener Virke at:

- ♦ det er den enkelte arbeidstaker som skal kunne kreve disse opplysningene og at opplysningsplikten først inntreffer når arbeidstakeren kan vise til en begrunnet mistanke om lønnsdiskriminering. En slik begrensning i opplysningsplikten vil minske faren for misbruk, jf. betenkelighetene som kommer til uttrykk i høringsnotatet side 33: *"En slik rettighet vil ifølge utvalget innebære at enhver i*

*prinsippet vil kunne tilegne seg slik informasjon ved å hevde seg diskriminert, og opplysninger om lønn vil på denne måten kunne tilfalle mange.”*

- ♦ den som får utlevert slike opplysninger må skrive under en taushetserklæring, hvor det fremgår at opplysningene kun kan brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres og at de skal slettes når saken er avsluttet.
- ♦ brudd på taushetsplikten bør kunne straffes etter straffeloven. Virke viser i denne sammenheng til Arbeidsdepartementets forslag om at brudd på taushetsplikten i arbeidsmiljøloven § 14-12b femte ledd (opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår), skal kunne straffes med bøter etter straffeloven § 339.
- ♦ departementet sikrer at slike opplysninger er unntatt offentlighet ved en eventuell behandling for domstolene, jf. tvisteloven kapittel 14

Avslutningsvis i høringsnotatet spør departementet hvilke diskrimineringsgrunnlag opplysningsplikten skal gjelde for. For Virke er svaret opplagt: det er en så tett kobling mellom arbeidsgivers plikt til å utarbeide lønnstatistikk, som kun gjelder kjønn, at innsynsretten også bør begrenses til kjønn. Dersom man skulle innføre en innsynsrett også for de andre diskrimineringsgrunnlagene, for eksempel seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk mv, er det ett åpenbart spørsmål som må stilles: hvem skal sammenligningspersonen være i en likelønnsak? Virke er absolutt ikke for at grupper skal stilles ulikt, men akkurat i denne sammenhengen må hensynet til et brukervennlig og praktikabelt regelverk veie tyngre.

Vennlig hilsen

**Hovedorganisasjonen Virke**

Inger Lise Blyverket  
Leder Arbeidslivspolitik

Stian Sigurdson  
seniorrådgiver