

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

Oslo, 12.12.12

HØRING – ÅPENHET OM LØNN: Forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 13.09.12 vedrørende forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK er et uavhengig studentrettshjelpstiltak som gir gratis juridisk rådgivning til kvinner. Vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

Vi bistår i saker innenfor blant annet familie-, arve-, utlendings-, bolig-, fengsels-, trygde-, arbeids- og diskrimineringsrett. I 2011 behandlet JURK omtrent 3000 saker. De fleste sakene vi får inn som gjelder diskriminering er knyttet til arbeidsretten.

JURK mistenker at det er mange mørketall når det gjelder diskriminering i forbindelse med fastsettelse av lønn. JURK stiller seg derfor positiv til forslaget om lovpålagt utarbeidelse av lønnsstatistikk og opplysningsplikt for arbeidsgivere ved mistanke om lønnsdiskriminering.

Telefon:
22 84 29 50
Faksnr:
22 84 29 51

Telefonhenvendelse:
Man kl 09 - 15
Ons kl 17 - 20

Klientmottak:
Man kl 12 - 15
Ons kl 17 - 20

Adresse:
Arbins gate 7
0253 Oslo
www.jurk.no

2. Merknader til enkelte punkter i høringen

Plikt til å utarbeide lønnsstatistikk

2.3) Lovfestet som en del av arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Departementet mener at det bør lovfestes en plikt til å utarbeide lønnsstatistikker.

Mange arbeidstakere tar kontakt med JURK når deres arbeidsgiver ikke overholder sine lovpålagte plikter. Vi opplever at det er enklere å løse konflikter dersom arbeidsgivers plikter fremgår klart av lovteksten, enn hvor dette kun fremgår av forskrifter. Mange av arbeidsgiverne er ikke veldig kjent med lovens oppbygning, og forholder seg bare til den formelle lovteksten.

JURK er derfor positive til å lovfeste en plikt til å utarbeide lønnsstatistikker som en del av arbeidsgivers aktivitets- og opplysningsplikt etter likestillingsloven § 1a.

Flere av våre klienter arbeider i typiske kvinne-dominerte yrker, særlig innenfor helse- og omsorgssektoren.

Vi er videre enige i at det bør lovfestes at den kjønnsdelte lønnsstatistikken både skal vise om det er lønnsforskjeller innen samme yrkesgruppe og om det er lønnsforskjeller på tvers av kvinne-dominerte og manns-dominerte yrker. Det bør også fremgå av lovteksten at statistikken skal utarbeides årlig.

2.4) Hvilke virksomheter som skal utarbeide statistikk (størrelsen på virksomheten)

Departementet foreslår atplikten til å utarbeide lønnsstatistikker bør gjelde arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlig sektor.

I flere av de arbeidsrettslige sakene JURK behandler, arbeider klienten i mindre virksomheter. Vår erfaring er at arbeidsgivere i små virksomheter er mindre kjent med sine lovpålagte plikter.

JURK bemerker at vi ser behovet for harmonisering av redegjørelsesplikten ogplikten til å utarbeide lønnsstatistikk. Samtidig stiller vi oss spørrende til hvorfor størrelsen på virksomheten skal settes så høyt som til 50 ansatte.

Etter likestillingsloven § 1 a har arbeidsgiver i dag en aktivitetsplikt. Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kjønnene. Aktivitetsplikten gjelder uavhengig av virksomhetens størrelse. Dersom mindre virksomheter unntas fraplikten til å føre lønnsstatistikk, vil det være nesten være umulig å kontrollere om arbeidsgivere i mindre bedrifter opprettholder sin plikt til å fremme likestilling i henhold til lønn. JURK ber derfor departementet vurdere å redusere kravet til virksomhetens størrelse.

2.5) Statistikkene skal være tilgjengelige for alle ansatte

Departementet foreslår å ta kravet om tilgjengelighet inn i lovteksten.

JURK opplever regelmessig at våre klienter ikke kjenner til sine rettigheter. Ofte er det slik at deres arbeidsgivere ikke informerer om hvilke rettigheter den ansatte har, selv når den ansatte spør. Det er derfor meget viktig at ansatte har reell mulighet til å selv finne ut av sine rettigheter. Dette kan imøtekommes med en klar lovtekst.

Vi er således positive til at det konkret tas inn i lovteksten at lønnsstatistikken skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Til forslaget om opplysningsplikt

3.1) Hvem skal ha rett til å kreve opplysningene?

Departementet ber høringsinstansene vurdere følgende tre alternativer opp mot hverandre:

- 1) Tillitsvalgte eller verneombud
- 2) Tillitsvalgte eller annen representant for arbeidstaker
- 3) Den enkelte arbeidstaker

JURK er skeptisk til at verneombudet skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger på vegne av arbeidstakere, da verneombudets oppgaver etter arbeidsmiljøloven er knyttet til arbeidsmiljøet og ikke lønn. JURK mener derfor at alternativ 1 ikke er optimalt.

Videre ser JURK utfordringene ved alternativ 2. For arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger og fagforbund vil en grei løsning være at tillitsvalgt har en rett til å kreve lønnsopplysninger på vegne av arbeidstaker. Mange av våre klienter er ikke fagorganiserte. Uorganiserte må også ha en mulighet til å kreve lønnsopplysninger.

Departementet har derfor foreslått at også "arbeidstakers representant" skal kunne kreve opplysninger på vegne av arbeidstaker. Det er imidlertid ikke stilt noen formelle krav til hvem som skal kunne betegnes som "arbeidstakers representant". Ett av poengene med å gi en tillitsvalgt oppgaven med å kreve lønnsopplysninger på vegne av arbeidstaker, er at den tillitsvalgte er vant til å håndtere slike opplysninger og kan veilede arbeidstakeren i prosessen. En representant for arbeidstaker som blir oppnevnt ad hoc, vil ikke ha denne kunnskapen. JURK bemerker at det blir lite formålstjenlig å gå gjennom et mellomledd i sistnevnte tilfelle. Det vil trolig heller ikke virke mindre konfliktskapende at lønnsinformasjonen går gjennom et mellomledd.

Det er viktig at flest mulig arbeidstakere har en reell tilgang til lønnsopplysningene. Alternativ 3 åpner best for en slik mulighet. Hensynet til personvern kan for eksempel trolig ivaretas ved at arbeidstakeren som krever lønnsopplysninger må underskrive en taushetserklæring. Dette vil gjøre terskelen for å kreve opplysningene noe høyere, men likevel ikke for høy til å være en reell hindring. JURK ber om at departementet utreder alternativ 3 grundigere.

3.4) Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør omfattes?

Departementet foreslår at opplysningsplikten skal tas inn i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering og kjønnsidentitet. Opplysningsplikten skal gjelde for alle diskrimineringsgrunnlagene. Departementet mener at retten til lønnsopplysninger således skal gjelde ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

JURK bemerker at nasjonal opprinnelse, avstamning, språk, hudfarge og livssyn også er diskrimineringsgrunnlag etter diskrimineringsloven. Disse diskrimineringsgrunnlagene må således også omfattes av retten til å kreve lønnsopplysninger.

Kommentarer til lovforslagene

5.2.1 Plikt til å utarbeide lønnsstatistikk

Det bes om at departementet gir en nærmere forklaring i lovkommentaren om hva som skal til for at en virksomhet ansees å *jevnlige* sysselsette mer enn 50 ansatte. Videre bes det om at det forklares hva som menes med kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Det bør gis eksempler i lovkommentaren.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)


Marta Trzcinska

Daglig leder


Kristine Regina Buestad Asmaro

Saksbehandler