

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

Vår ref: RPU  
Vår dato: 11.12.2012  
Deres ref: 201104529/ELR  
Deres dato: 13.09.12

Kopi: postmottak@bld.dep.no

## Høringsuttalelse – forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene

1.

Det vises til høringsbrev fra dere den 13.09.12, hvor det bes om høringsinstansenes syn på forslag til endring av diskrimineringslovene.

Jussformidlingen er i hovedsak enige i de vurderinger departementet har foretatt om endringene i diskrimineringslovene.

2.1

Jussformidlingen er enig i at det burde angis en generell plikt til statistikkførsel, med videre retningslinjer for hvilke elementer denne skal inneha. Vi er av den oppfatning at i arbeidet mot en reell likestilling, er det viktig å avdekke forskjeller i lønn også mellom kvinne- og mannsdominerte arbeidsgrupper, og ikke bare innad i bestemte yrkesgrupper. Vi er derfor enige i at det må stilles krav til statistikkførsel for begge grupper.

Bakgrunnen for at vi mener at det ikke kan stilles for spesifiserte krav til statistikkførselen er faren for at det oppstår manglende fleksibilitet og et vanskelig tilgjengelig innhold. I tillegg kan en positivrettslig regulering medføre at det ikke kan tas hensyn til nye metoder innen statistikkførsel. Lovteksten må åpne for at den til enhver tid beste metoden for å avdekke lønnsforskjeller ved bruk av statistikk, kan anvendes. Likevel kan det være vanskelig og tidkrevende for bedrifter, spesielt de som ikke har særlig erfaring med statistikkførsel, med for vage krav, retningslinjer og en henvisning til mer overordnede mål.

Jussformidlingen ser et behov for at departementet angir krav for hvordan den enkelte yrkesgruppe defineres. Dette for å kunne ha et tilstrekkelig sammenligningsgrunnlag mellom bedrifter. Videre for å forhindre at yrkesgruppene blir delt opp på en slik måte at statistikken ikke vil kunne avdekke eventuelle lønnsforskjeller. Dette må nødvendigvis ikke inntas i lovteksten, men burde inntas i lovens forarbeider.

## 2.2

Jussformidlingen er enig i at det ikke bør tas inn en bestemt størrelse på gruppene som skal sammenlignes i statistikken, og begrunnelsen for dette.

Jussformidlingen vil bemerke at regelen med minst fem kvinner og fem menn i en yrkesgruppe, kan medføre at flere yrkesgrupper innad i bedrifter faller utenfor statistikkføringsplikten. Dette særlig for yrkesgrupper som er kvinnedominerte.

## 2.3

Jussformidlingen mener at retningslinjer for hvordan lønnsstatistikken bør utformes skal tas inn i lovproposisjonen. Statistikk kan kanskje virke noe uangripelig for noen som ikke har jobbet med det og sammen med kartleggingsarbeidet kan det nok oppfattes som vanskelig og tidkrevende. Bedre kjennskap gjør det enklere å bruke statistikk. Vi mener likevel at lovproposisjonen burde inneholde et begrenset utvalgt av retningslinjer og forslag. Dette for å unngå at statistikken blir utformet ulikt av bedriftene som igjen vil kunne gjøre det vanskelig å sammenligne statistikken.

Jussformidlingen er av den oppfatning at det kan være hensiktsmessig med en supplerende veiledning til hvordan lønnsstatistikk skal utformes, slik at denne kan endres dersom det oppstår nye og bedre metoder for statistikkførsel.

## 2.4

Jussformidlingen er enig i at privat arbeidsgiver ikke bør ha plikt til å offentliggjøre lønnsstatistikken i sine årsrapporter. Vi mener at det må presiseres at arbeidsgivere i privat sektor kan velge ikke la statistikken være en del av likestillingsredegjørelsen, dersom dette skal være tilfelle.

Vi mener imidlertid at arbeidsgiver skal ha en plikt til å sende inn statistikk til likestillings- og diskrimineringsombudet, uten at denne offentliggjøres, slik at ombudet har mulighet til å kontrollere og avdekke lønnsforskjeller i samsvar med formålet bak lovendringene.

Jussformidlingen er enig i at kravet om tilgjengelighet skal fremkomme av lovteksten.

## 3.1.

Jussformidlingen foreslår at dersom en arbeidstaker skal kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver, kan vedkommende gjøre dette ved å henvende seg direkte til arbeidsgiver, eller velge å gå gjennom en tillitsvalgt eller en arbeidstakerrepresentant.

Dersom arbeidstaker uansett får kjennskap til lønnsopplysningene ved henvendelse til tillitsvalgt eller en annen arbeidstakerrepresentant, har det ingen reell betydning at man må gå igjennom et mellomledd for å få slike opplysninger. Det er av den grunn heller ikke nødvendig å oppstille formelle krav til hvem som kan være en arbeidstakerrepresentant, og vi mener derfor at begrepet skal forstås vidt. Det er tilstrekkelig at to personer blir enige om at vedkommende skal være arbeidstakers representant. Dersom opplysningen om lønn skal gis

videre til arbeidstakeren kan vi ikke se at argumentet om at arbeidstaker selv skal kunne fremskaffe det, er en uheldig løsning begrunnet i personvern hensyn og hensynet til mulige konflikter.

Dersom man følger dette alternativet vil også uorganiserte arbeidstakere få tilgang til lønnsopplysninger. Dette bidrar til at man får større mulighet til å følge opp problemet innenfor privat sektor.

### 3.2

Jussformidlingen er enig i at man kan legge til grunn at brudd på taushetsplikten vil være et mislighold av arbeidsavtalen, som etter omstendighetene vil kunne få konsekvenser i samsvar med gjeldende arbeidsrettslige eller tjenestemannsrettslige regler.


### 3.3

Jussformidlingen er enig i at retten til å kreve lønnsopplysninger bør gjelde ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.


Med vennlig hilsen  
for Jussformidlingen



Trond Angeltveit  
Daglig leder




Mathias Bergaust  
Leder Rettspolitisk Utvalg



Sunniva Parelius Folkvord  
Saksbehandler



Anniken Hejer  
Saksbehandler



Ingunn Lien Solberg  
Saksbehandler