



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

Vår referanse: 12/01753-4  
Arkivkode: 520  
Saksbehandler: Solfrid Vaage Haukaas  
Deres referanse:  
Dato: 12.12.2012

## Høringsuttalelse - Åpenhet om lønn – lønnsstatistikk og opplysningsplikt

Det vises til Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 13. september 2012  
Åpenhet om lønn – lønnsstatistikk og opplysningsplikt.

KS - Kommunesektorens organisasjon vil med dette gi sin høringsuttalelse til forslaget om å lovfeste en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk i likestillingsloven. KS representerer alle landets kommuner, fylkeskommuner og ca. 500 offentlig eide virksomheter, i det følgende benevnt kommunal sektor.

Departementet viser til tidligere høringsrunder vedrørende spørsmålet om det er behov for en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk, og ønsker derfor kun belyst hvordan kravet til lønnsstatistikk skal utformes.

KS prinsipielle syn er at økt veiledning og rådgivning av arbeidsgivere når det gjelder likelønnsproblematikk vil være et bedre egnet virkemiddel til å fremme likelønn enn lovpålagte plikter om statistikk. Plikter i tråd med lovforslaget bør være opp til tariffpartene å utarbeide ut fra hva som anses hensiktsmessig i forhold til ulike lønnsystemer. Erfaringene med et aktivitets- og kontrollorientert tilsynsarbeid er at fokus i stor grad settes på oppfylging av plikten og i mindre grad på om plikten er egnet til å nå målet som er satt i virksomheten. Dersom virkemiddelet ikke treffer i forhold til det mål som ønskes oppnådd, kan plikten bli unødvendig byråkratiserende hvor formålet med plikten ikke oppnås gjennom tiltaket. KS mener innholdet av den foreslåtte lovbestemmelsen ikke er et egnet virkemiddel til å fremme ytterligere likelønn mellom kvinner og menn arbeidslivet.

I sin høringsuttalelse til NOU 2008:6 Kjønn og lønn sa KS seg enig i forslaget «om å endre likestillingsloven slik at det framgår at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper som gjøres tilgjengelig for de ansatte, slik at den enkelte ansatte får anledning til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet, egen og andres stillingsgruppe(r).» KS mente at slik statistikk ville kunne danne grunnlag for lokale tiltak og lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune.

Det følger av Hovedtariffavtalen innenfor KS-området kap. 3 pkt. 3.2.1 at det skal gjennomføres årlig et eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. På drøftingsmøtet skal arbeidsgiver legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn

og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn. Denne bestemmelsen var allerede nedfelt i hovedtariffavtalen da KS ga sin høringsuttalelse til NOU 2008:6.

KS mener denne bestemmelsen fungerer svært godt. Våre medlemmer utarbeider i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene egne rapporter i forbindelse med lønnsforhandlingene. Partene blir i forkant enige om hvilken statistikk som skal utarbeides for å drøfte likelønn. Vurderingen av hva som er hensiktsmessig statistikk gjøres altså av partene lokalt, basert på den lokale stillingsstrukturen og den lokalt tilpassede bruken av stillingskoder. De overordnede stillingskoder/stillingsbetegnelser som brukes til dette formålet følger av Hovedtariffavtalen, og er derfor et kodeverk partene er enige om. KS ønsker at våre tariffbundne medlemmer skal være forpliktet til å utarbeide statistikker som de sentrale parter er enige om. Andre former for statistikker/rapporter kan både være mangelfulle og virke mot sin hensikt fordi de ikke er tilpasset lokale forhold hos tariffbundne virksomheter. STYRK-kodene som foreslås av departementet, synes å være kompliserte og samsvarer ikke nødvendigvis med tariffpartenes og formålets behov. Stillingskodene/-betegnelsene i KS-tariffavtaleområde oppfyller intensjonen i høringsnotatet på en bedre måte for kommunal sektor.

KS mener derfor at det er tilstrekkelig at det for kommunal sektor inntas en plikt til å utarbeide en kjønnsdelt statistikk i likestillingsloven, men denne plikten bør ikke nærmere spesifiseres i loven. Det bør overlates til tariffpartene i kommunal sektor å regulere dette nærmere. Dette er nødvendig for å sikre at lønnsstatistikken som utarbeides for tariffbundne virksomheter er basert på det behov og de variasjoner som er tilpasset det aktuelle tariffområdet, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2.1, og dermed sikre at statistikken er treffsikker for å avdekke eventuelle lønnskjevheter mellom kjønnene. KS vil fremheve at lovbasert krav til statistikk krav ikke vil være tilpasset de behov tariffpartene selv definerer ut fra sin kjennskap til det aktuelle område. Departementet oppfordres derfor sterkt til å la tariffparter som har reguleringer som «fanger opp» intensjonen i forslaget få videreføre dette.

Utfordringene i kommunal sektor er først og fremst lønnsforskjeller som skyldes at kvinner og menn fordeler seg ulikt i de ulike stillingskategorier, slik at menn i stor grad har lederstillinger og kvinner ufaglærte stillinger. Kvinners lønn utgjør 92 prosent av menns lønn i kommunesektoren. Hovedforklaringen er at i grupper med lavere utdanning og lavere lønn utgjør kvinner omtrent 90 prosent av de ansatte. Dersom det var samme andel kvinner og menn i hver stillingsgruppe, ville lønnen for kvinner i prosent av menn utgjør 98 prosent. Dette betyr at det er tilnærmet lønnslikhet i kommunesektoren.

Lovtekniske grunner tilsier også at innholdet av den kjønnsdelte statistikken ikke inntas i likestillingsloven. Lovverket innenfor diskrimineringsområdet er fragmentarisk i sin karakter, og dersom de ulike bestemmelser blir for komplekse, blir dette et lovverk som er utilgjengelig for dem som skal anvende dem. Forslag til innholdet av en slik plikt primært for ikke tariffbundne virksomheter bør fremgå av veiledere.

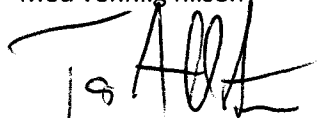
KS mener at våre medlemmer selv bør ha mulighet til å bestemme størrelsene gruppene det utarbeides statistikk for. Dersom det skal legges statlige føringer på størrelsene av yrkesgruppene inntatt i kjønnsdelt statistikk, bør en slik føring fremgå av en veileder.

Det bør under enhver omstendighet ikke pålegges plikt til å utarbeide kjønnsdelt lønnsstatistikk for grupper med færre enn 10 årsverk. Dersom gruppene blir for små, vil en enkelt tilsatt slå uforholdsmessig sterkt ut i statistikken, for eksempel dersom en tilsatt har beholdt sin lønn etter omplassering. Andre faktorer som spiller inn, er ansiennitet, utdannings- og erfaringsbakgrunn, markedsf forhold og funksjonsforskjeller. Disse kan virke sterkere inn på lønnsnivået i yrkesgrupper, og vil kunne få store utslag i en statistikk som har få årsverk. Som eksempler kan nevnes at det i en yrkesgruppe kan det være større andel menn med høyere ansiennitet enn den er for kvinner eller større andel menn med en annen funksjon enn det kvinner har. Dette er spesielt viktig når tanken er at denne statistikken skal være åpen

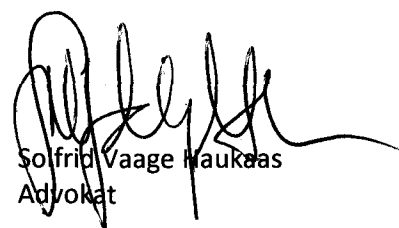
for alle arbeidstakere i virksomheten. Det kan lett bli at ansatte kan tenke diskriminering uten at det er grunn til det.

KS vil fremheve at tidspunktet for statistikkutforming og rapportering må skje når partene selv mener dette er tjenlig, typisk i forbindelse med lønnsforhandlingene. KS frykter en økt byråkratisering dersom det utarbeides detaljerte krav til hvordan og når statistikkene skal utarbeides. En slik detaljstyring vil kunne virke begrensende på likelønnsarbeidet hos våre medlemmer. I tillegg til utarbeiding av lønnsstatistikk til årlig lønnspolitisk drøftingsmøte, gjør våre medlemmer i dag et godt rapporteringsarbeid i forbindelse med redegjøringsplikten. KS understreker at de samlede pliktene for våre medlemmer på dette området ikke må bli for store og byråkratisere arbeidet, slik at disse pliktene «irriterer mer enn de motiverer».

Med vennlig hilsen



Tor Allstrin  
Avdelingsdirektør



Solfrid Vaage Haukaas  
Advokat

Kopi: Kommunal- og regionaldepartementet