



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

Deres ref.
12/6321

Vår ref.
12/2504-13 433/SYKO

Dato:
Oslo, 13.12.2012

Høringsbrev - åpenhet om lønn (lønsstatistikker og opplysningsplikt - endringer i diskrimineringslovene)

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til departementets brev av 09.12.11 angående ovennevnte.

LO ønsker større åpenhet om lønnsvilkår og mener det er nødvendig å lovfeste arbeidsgivers plikter til å utarbeide lønsstatistikk og til å gi opplysninger om lønn ved mistanke om diskriminering. LO er derfor glad for at regjeringen gjennom denne høringen følger opp forslagene i stortingsmeldingen *Likestilling for likelønn (2010-2011)* om å sikre lønsstatistikk fordelt på kjønn i de ulike virksomhetene og en opplysningsplikt ved mistanke om lønsdiskriminering.

I det følgende vurderes forslagene om lønsstatistikk og rett til lønnsopplysninger hver for seg.

Lønsstatistikk fordelt på kjønn og yrke

Forankring i likestillingsloven

LO er enig i at arbeidsgivers plikt til å utarbeide lønsstatistikk på virksomhetsnivå lovfestes som en del av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt etter likestillingslovens § 1a.

Loven må tydeliggjøre at virksomhetens statistikk skal vise både om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i alt, innen samme yrke og om det er lønnsforskjeller på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. I notatet foreslås det at lønsstatistikken skal vise både forskjeller innen samme yrkesgruppe og mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. LO mener statistikk på yrkesgruppenivå (tresiffernivå) ikke er tilstrekkelig, og mener loven må slå fast at statistikken skal vise lønnsforskjeller innen samme yrke. Se også forslag til ny lovtekst under.

LO støtter departementets vurdering av at hensynet til en klar og informativ lovtekst, taler mot en ytterligere konkretisering av hvordan statistikken skal utformes i lovteksten. LO vil imidlertid understreke at forutsetningen for dette er at det ved hjelp av Statistisk sentralbyrå

(SSB) utarbeides en god veiledning og kravspesifikasjon for statistikken. Det vil ikke være tilstrekkelig å legge retningslinjer/føringer inn i forarbeidene. LO forutsetter at utkast til veileder også sendes på høring.

Forholdet til EDAG og offentlig lønnsstatistikk

Arbeidsgiverorganisasjonene har tidligere anført at det blir arbeids- og ressurskrevende å oppfylle en plikt til å utforme lønnsstatistikk fordelt på kjønn, på virksomhetsnivå. Argumentet vil få mindre vekt når vedtatt ny ordning for innsamling av data fra arbeidsgivere (EDAG)¹, trer i kraft fra 2015. Da vil virksomhetene elektronisk rapportere lønnsdata samlet til offentlige myndigheter, herunder SSB, hver måned. LO mener det er hensiktsmessig at iverksettelse av den nye plikten avventer og samkjøres med innføringen av EDAG. Formålet bør derfor innlemmes i EDAG-samarbeidet, bl.a. for å sikre at leverandørene av lønns- og personalsystemer møter kravene for å kunne utarbeide en god lønnsstatistikk fordelt på kjønn og yrker.

Det er viktig at lønnsstatistikken etter kjønn på virksomhetsnivå er robust og tilfredsstillende statistikkfaglige kvalitetskrav. Dette mener LO best sikres ved at SSB har en sentral rolle i framskaffelsen av denne statistikken. Det er hensiktsmessig at en lønnsstatistikk etter kjønn for virksomhetene tar i bruk den standardiseringen SSB og Teknisk beregningsutvalg (TBU) målbærer, med hensyn til lønnsbegrep, behandling av arbeidstid med videre.

SSB kan «kvittere» for innsendte data med årlig ferdigstilt lønnsstatistikk, som en service ovenfor til rapporterende virksomheter. LO viser til at Danmark har en lignende ordning. Forholdet til offisiell statistikk og SSB er lite berørt i høringsnotatet. Vi vil også bemerke at departementet særlig i høringsnotatets pkt 2.7, gir en beskrivelse av eksisterende statistikk som ikke er helt korrekt. Det antas at SSB som egen høringsinstans oppklarer dette. LO legger til grunn at SSBs rolle i forhold til likelønnsstatistikk på virksomhetsnivå avklares nærmere og forankres i lov og/eller virksomhetsplan.

Bør gjelde alle virksomheter – uten nedre grense for antall ansatte

LO har tidligere påpekt, blant annet i høringen til NOU 2008:6 *Kjønn og lønn*, at vi ikke ser det som hensiktsmessig generelt å unnta mindre virksomheter fra plikt til å utarbeide lønnsstatistikk. De færreste virksomheter i privat sektor sysselsetter 50 ansatte eller flere. Selv gjennom å sette grensen ved 20 ansatte, vil bare et lite mindretall av private virksomheter omfattes av en slik plikt.

En kobling til EDAG og en tilnærming som skissert ovenfor, innebærer at den foreslåtte begrensningen med 50 ansatte for plikten, blir mindre relevant. Alle virksomheter vil fra 2015 levere lønnsdata. Problemstillinger knyttet til få observasjoner i noen stillingsgrupper etter kjønn, har ikke en entydig sammenheng med virksomhetens totale størrelse. Dette er begrensninger som bør ha en statistikkfaglig begrunnelse i det enkelte tilfelle. Dersom departementet likevel vil sette en nedre grense for antall ansatte i virksomheter som skal omfattes, kan vi vise til at Sverige har satt en slik grense ved ti ansatte.

Departementet begrunner forslag om krav til minst fem av hvert kjønn, med at Datatilsynet i dag legger til grunn at oversikter over lønnsopplysninger på gruppenivå kan utleveres til fagforeninger i private virksomheter når det er fem eller flere personer innenfor samme stillingskategori. Da vil som regel lønnsopplysninger ikke kunne knyttes til enkeltpersoner og personopplysningsloven vil ikke gjelde. LO stiller spørsmålsteget ved denne argumentasjonen. Personopplysningsloven i § 8 slår fast at personopplysninger kan behandles, dersom det er

¹ Egen lov og prosjektmidler vedtatt i forbindelse med RNB 2012.

fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling. I denne høringssaken foreslås det å fastsette i likestillingsloven at arbeidsgivere skal ha en plikt å utarbeide lønnsstatistikk. Da vil ikke lenger denne begrensningen gjelde.

Åpenhet viktig for god prosess i bedriftene

Det ligger i departementets forslag at statistikkene skal være på virksomhetsnivå. LO har over tatt til orde for at SSB kan få en viktig rolle i utarbeidelsen av statistikken. Det er derfor viktig at arbeidsgiverne skal samarbeide med arbeidstakerrepresentanter om statistikk, og det bør fastlegges at statistikkene skal framlegges for tillitsvalgte. Dette vil kunne bidra til at statistikkene virker bedre som verktøy i arbeidet for likelønn. Den største effekten av forslaget, tror vi nettopp vil komme gjennom de prosesser som vil bli utløst i den enkelte bedrift.

En ivaretagelse av vanlige krav til statistikk innebærer etter LOs vurdering at det vil være uproblematisk å spre lønnsstatistikken videre enn til tillitsvalgte. Lønnsstatistikk er summariske opplysninger som ikke knyttes til individ. Lovkommentarene bør derfor ikke gi virksomhetene en generell anledning til å behandle statistikk som fortrolige opplysninger. I de spesielle tilfeller der en av forretningsmessige grunner vil behandle lønnsnivå fortrolig, kan det likevel gis relative tall. Eksempler er kvinners lønn som andel av menns lønn totalt og innen yrker, samt lønn i kvinnedominerte yrker i forhold til mannsdominerte.

LO vil i tråd med ovennevnte forslå at nytt 5. ledd i Likestillingslovas § 1 gis følgende ordlyd:

Alle arbeidsgivere skal hvert år framskaffe en kjønnsdelt lønnsstatistikk for virksomheten. Denne skal vise lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten i alt og så langt som mulig innen yrker. Statistikken skal også vise lønnsforskjellen mellom kvinne- og mannsdominerte yrker i virksomheten. Statistikken skal være tilgjengelig for alle, og tas inn i redegjørelsen etter tredje og fjerde ledd.

Opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering

Lønn er ikke en sensitiv personopplysning etter personopplysningsloven. Virksomheter som er omfattet av offentlighetsloven, skal allerede ha åpenhet om brutto avlønning for ansatte. Det er svært bra at departementet foreslår å lovfeste en opplysningsplikt for alle arbeidsgivere ved mistanke om lønnsdiskriminering. LO er enig i at opplysningsplikten skal nedfelles både i likestillingsloven og i diskrimineringslovene. I høringsnotatet påpekes det at den nye opplysningsplikten først og fremst vil få praktisk betydning i privat sektor, da alle arbeidstakere i kommunal og statlig sektor allerede har innsyn i ansattes bruttolønn etter offentlighetsloven. Erfaring fra våre forbund viser imidlertid at arbeidsgivere også i offentlig sektor er motvillig til å gi informasjon om ansattes lønn til tillitsvalgte. Klare bestemmelser om arbeidsgivers opplysningsplikt vil skape tydeligere regler og økt klarhet om disse spørsmålene også i offentlig sektor.

Hvem skal få tilgang?

I høringsnotatet har ikke departementet konkludert i dette spørsmålet, men ber om høringsinstansenes vurdering av tre ulike alternativer: (i) tillitsvalgt eller verneombud, (ii) tillitsvalgt eller annen arbeidstakerrepresentant eller (iii) den enkelte arbeidstaker.

Når det gjelder valgalternativene, stusser LO over at verneombud lanseres som et alternativ, da regjeringen i meldingen *Likestilling for likelønn* har varslet at verneombud ikke skal ha en rett til å kreve lønnsopplysninger etter den nye bestemmelsen.

LO mener at tillitsvalgte skal ha innsyn i de ansattes lønninger. De tillitsvalgte må altså få innsyn i grunnlaget for lønnsstatistikken. Dette må gjelde generelt, og ikke bare ved særskilt mistanke om mistanke om lønnsdiskriminering. LO er opptatt av et organisert arbeidsliv, der tillitsvalgte har en særskilt rolle på vegne av de organiserte medlemmene. I saker med mistanke om lønnsdiskriminering, bør derfor retten til å kreve lønnsopplysninger gå via tillitsvalgte, i hovedavtalens forstand. Vi ser det *ikke* som hensiktsmessig å åpne for at andre «ad-hoc» representanter skal fungere som mellomledd for å kreve slike opplysninger.

Hensynet til personvernet

LO støtter en lovfesting av at den som mottar lønnsopplysning har taushetsplikt, og at arbeidstakere som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring. Når det gjelder arbeidstakere i offentlig sektor, vil ikke en slik taushetsplikt og taushetserklæring gjelde opplysninger om bruttolønn, så langt dette allerede er offentlig etter offentlighetsloven.

LO er enig i at det ikke bør presiseres i lovteksten at en mistanke skal være begrunnet. Gjennom taushetsplikt og taushetserklæring skapes det allerede en viss terskel, og en kan unngå konflikter knyttet til om kravet om lønnsopplysninger er godt nok begrunnet.

Håndheving

Når det gjelder håndheving, er LO enig i at opplysningsplikten skal håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet. LO er også enig i at de alminnelige erstatningsreglene skal gjelde i tilfeller der arbeidsgivere ikke vil utlevere lønnsopplysninger, i strid med opplysningsplikten.