



Det kgl. Barne-, likestillings-
og inkluderingsdepartement

Vår dato 11.12.2012
Deres dato 13.09.2012
Vår referanse KJH
Deres referanse 12/6321

Hørings svar – Åpenhet om lønn

Det vises til høringsnotat av 13. september 2012 med frist for hørings svar 13. desember samme år. Nedenfor følger Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) hørings svar.

I høringen foreslår departementet å lovfeste:

- En plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå
- En rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Lønnsstatistikk på virksomhetsnivå

NHO mener at den lønnsstatistikk som SSB allerede samler inn for privat sektor, er tilstrekkelig for å belyse lønnsforskjeller mellom kjønnene i sektoren. Ytterligere pålegg vil være meget arbeidskrevende for bedriftene, uten tilsvarende gevinst for formålet.

Vi vil minne om at Likelønnskommisjonen slo fast at "I dag er det liten eller ingen lønnsforskjell mellom kvinner og menn som har samme stilling hos samme arbeidsgiver" (NOU 2008:6, s. 183). Den typen lønnsforskjeller som den foreslåtte loven er ment å fange opp, forekommer sannsynligvis i svært liten grad. Det kan etter vårt syn ikke forsvares å pålegge arbeidsgiver en arbeidskrevende plikt til å utarbeide lønnsstatistikker, når vi ikke har noe omfattende problem med lønnsdiskriminering på virksomhetsnivå i Norge.

NHO vil også tilføye at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets forslag står i direkte motstrid til Nærings- og handelsdepartementets målsetting om å redusere næringslivets administrative kostnader som følger av lovpålagte krav med 10 milliarder kroner innen utgangen av 2015.

Lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering

NHO går prinsipielt imot forslaget om opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Det er grunn til å frykte at en slik anledning til å

begjære innsyn i en kollegas lønn, vil svekke den enkelte arbeidstakers personvern og personens rett til å holde egne lønnsbetingelser for seg selv. I tillegg kan en slik opplysningsplikt føre til unødig uro rundt lønnsfastsettelsen i bedriftene.

Departementet vurderer i høringsnotatet ulike modeller for hvem som skal kunne kreve lønnsopplysningene forelagt (tillitsvalgte og verneombud, representant for arbeidstaker eller den enkelte arbeidstaker). NHOs subsidiære standpunkt er at terskelen for å kunne begjære innsyn i en kollegas lønn bør settes svært høyt, og at slikt innsyn bør knyttes opp til en taushetserklæring, slik departementet foreslår.

Alternative tiltak for likelønn

NHO mener at det kanskje mest effektive tiltaket for å fjerne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vil være å bygge ned barrierene mellom offentlig og privat sektor. På sikt tror vi det er vanskelig å oppnå lik lønn mellom kvinner og menn dersom man skal opprettholde to sektorer som har så forskjellige lønns- og arbeidsvilkår som privat og offentlig sektor har i dag.

En likere fordeling av foreldrepermisjonen er også et godt virkemiddel for likelønn. NHO mener at det bør være en like lang del for begge foreldrene og en siste tredel som kan fordeles etter eget ønske. En slik likere fordeling av permisjonstiden vil virke utjevne på kvinner og menns stilling i arbeidslivet.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Avd. Arbeidsliv



Lars Jacob Hiim
Avdelingsdirektør