

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

13. desember 2012

Vår ref.334529

Deres ref.12/6321-

Høringsuttalelse. Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon - viser til høringsbrev av 13. september 2012 om departementets forslag om å lovfeste en plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå og rett til å få lønnsopplysninger om lønnsdiskriminering.

På generelt grunnlag støtter NITO iverksetting av tiltak som kan bidra til større åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Vi er av den oppfatning at dette kan være en av flere faktorer for å sørge for mer utjevning av lønn mellom kjønnene. Blant vår medlemsmasse er det slik som ellers i samfunnet at kvinners lønn i gjennomsnitt utgjør ca. 85 % av menns lønn (KAM).

Pr i dag opplever flere av våre tillitsvalgte i privat sektor at det er vanskelig å få innsyn i virksomhetens lønnsopplysninger. Dette kan vanskeliggjøre lønnsforhandlingene. Da blir det også vanskelig å sette fokus på likelønn generelt. På denne bakgrunn mener NITO at forslaget om å pålegge virksomheter å utarbeide en lønnsstatistikk knyttet til kjønn, kan være et hensiktsmessig tiltak.

NITO har imidlertid en rekke innspill til departementets forslag slik disse fremstår i høringsnotatet. Vi tror at flere av tiltakene som foreslås, ikke er egnet for å nå målet.

Utforming av statistikken

Slik departementet selv påpeker, vil statistikken slik den er foreslått utformet være på et så overordnet nivå at den må utfylles med flere faktorer for å fastslå om det faktiske foreligger lønnsdiskriminering. Når kvinner i gjennomsnitt tjener 85 % av menn, bør lønnsstatistikk på virksomhetsnivå knyttet til kjønn være mer konkret. Etter vår oppfatning vil statistikken da i større grad vise forskjellen i lønn mellom kjønnene. For å få statistikken mer konkret, bør den for eksempel omfatte ulike stillingsgrupper, utdanningsnivå og andre aktuelle parametere, som ansvarsområde og arbeidsoppgaver. Etter NITOs oppfatning vil en mer konkret og detaljert statistikk være et verktøy som kan bidra til i større grad av likelønn mellom kjønnene.

Departementet foreslår videre at statistikken ikke skal omfatte grupper på færre enn fem personer. NITO mener at dette vil redusere effekten av tiltaket. Årsaken til det er at det er svært mange små og mellomstore virksomheter i Norge, noe som vil medføre at grupperinger på kjønn og stilling ofte vil bestå av færre enn fem personer. Dersom mange grupper unntas fra statistikken, vil den ikke tjene sin hensikt, fordi den ikke vil gi et fullstendig bilde. Statistikken vil dermed bli misvisende.

NITO mener det kan være hensiktsmessig å lage statistikk over lønnsforskjeller innen samme yrkesgruppe. I enkelte tilfeller ser vi at det kan være gode grunner for å sammenligne lønn på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker på virksomhetsnivå. Det kan gjøre det mulig å avdekke om virksomheten har en kjønnsdiskriminerende lønnspraksis i tradisjonelt kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper. Det vil i så fall være viktig å se en slik lønnsforskjell i sammenheng med utdanningsnivå, arbeidsoppgaver og ansvarsforhold.

Lovforslaget retter seg mot virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlig sektor. De fleste virksomheter i privat sektor har færre enn 50 ansatte, og dette vil innebære at svært mange arbeidstakere ikke vil omfattes av det lønnsdiskrimineringsvernet som fremkommer av høringsnotatet. NITO mener at dette uthuler lønnsdiskrimineringsvernet og ber derfor departementet om å revurdere sitt forslag slik at flere virksomheter omfattes.

Dersom vårt forslag om å utvide omfanget til virksomheter som også har færre enn 50 ansatte ikke tas til følge, foreslår vi at det tas inn en bestemmelse om at virksomheter som har færre enn 50 ansatte vil pålegges en plikt til å utlevere tilsvarende informasjon til tillitsvalgte i virksomheten. Med taushetsplikt og taushetserklæring vil personvernet være ivaretatt. I tillegg vil den tillitsvalgte være i en posisjon til å gjøre noe med opplysningene.

Personvern

NITO mener det er positivt at departementet har hensyntatt personvernet så tydelig i sitt forslag. Vi finner det imidlertid uheldig at Datatilsynet ikke er tatt med som høringsinstans.

I høringsnotatet fremgår det at statistikken ikke skal inneholde opplysninger om grupper som består av færre en fem personer. Dette fremkommer ikke av lovforslaget. Opplysningene på dette nivået vil være å anse som personopplysninger etter personvernlovgivningen. NITO vil også ivareta personvernet, men vi mener likevel at grupper på færre enn fem kan være en del av statistikkgrunnet. Forslaget om taushetsplikt og taushetserklæring vil etter vår vurdering ivareta personvernet.

For det tilfellet at statistikken likevel dannes på grunnlag av grupper på flere enn fem, er dette ikke personopplysninger etter personopplysningsloven og det er heller ikke nødvendig med lovregulering om taushetsplikt og taushetserklæring. Dersom departementet fastholder at statistikk skal utarbeides med grupper på flere enn fem, bør dette fremgå eksplisitt av lovteksten. Personvern hensynet vil da være ivaretatt.

Tilgjengelighet

Utformes statistikken slik NITO foreslår, kan den ikke være tilgjengelig for andre enn tillitsvalgte. Unntaket fra dette er offentlige myndigheter, herunder likestillingsombudet. Dette betyr at virksomhetens årsrapport ikke kan gjengi statistikken uten videre, fordi dette vil være å publisere personopplysninger som det ikke er hjemmel for etter personopplysningsloven.

NITO mener det er tilstrekkelig at opplysningene er tilgjengelige for den ansatte gjennom den tillitsvalgte i virksomheten. Tillitsvalgte har allerede taushetsplikt knyttet til sitt verv, og det er viktig at loven forhindrer unødig spredning av personopplysninger.

Det er imidlertid virksomheter som ikke har valgt eller utpekt en tillitsvalgt. I slike tilfeller vil det ofte være en representant for arbeidstakerne i virksomheten som ikke er tilknyttet en bestemt arbeidstakerorganisasjon. Etter NITOs oppfatning bør en slik valgt representant for arbeidstakerne kunne kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver under forutsetning av at taushetserklæring underskrives.

Dersom det ikke er en valgt representant i virksomheten, vil arbeidstaker kunne ta kontakt med sin fagforening og få bistand fra denne.

Vi finner det derfor ikke nødvendig at verneombudet gis innsyn, da verneombudets oppgaver ikke omfatter lønn og lønsspørsmål. NITO mener at arbeidstakerne selv ikke bør gis innsynsrett, da dette kan medføre en økt spredningsfare av personopplysninger.

NITO er av den oppfatning av at det bør lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger, har taushetsplikt og skal underskrive en særskilt taushetserklæring.

Opplysningsplikt

Forslaget innebærer at arbeidsgivere får opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Departementet mener at det ikke er behov for en tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om diskriminering på grunn av alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse eller midlertidig ansettelse. NITO er uenig i at opplysningsplikten skal begrenses til alle diskrimineringsgrunnene utenom arbeidsmiljølovens kapittel 13. Vår erfaring er at eldre arbeidstakere, deltidsansatte og midlertidig tilsatte utsettes for diskriminering ved lønnsforhandlinger. I tillegg er det slik at departementet ønsker et ensartet diskrimineringsvern, noe som taler mot å ekskludere arbeidstakergruppene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 fra lønnsdiskrimineringsvernet. Vi kan derfor ikke se at det er gode grunner for å holde arbeidstakergruppene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 utenfor lønnsdiskrimineringsvernet.

NITO er enig i at terskelen for å kreve innsyn ikke bør bli for høy. Dersom man mener seg lønnsdiskriminert, bør tillitsvalgt/arbeidstakerrepresentant kunne kreve innsyn. NITO anser taushetserklæring som tilstrekkelig vern mot spredning av personopplysninger.

Håndheving

NITO anser det svært viktig at vi får et effektivt lønnsdiskrimineringsvern. Etter vår oppfatning bør det derfor inntas særlige regler om oppreisning og erstatning ved brudd på arbeidsgivers opplysningsplikt, samt ved manglende utlevering av lønnsopplysninger. På denne måten vil man ha muligheten til å sanksjonere ved en eventuell trenering fra arbeidsgivers side, noe som vil bidra til å gjøre reglene mer effektive.

Med vennlig hilsen



Trond Markussen
President



Steinar Sørli
Generalsekretær

Saksbehandlere:

advokat Anne-Lise Mala Fredriksen og advokatfullmektig Beate Sire Dagslet

Tlf: 22 05 35 00

e-mail: anne.lise.mala.fredriksen@nito.no

beate.sire.dagslet@nito.no