



# Porsgrunn kommune

Personal- og organisasjonsutvikling

Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement

Postboks 8036 Dep.  
0030 Oslo

Deres ref.

Vår ref.  
12/04381-1

Dato  
12.12.2012

## Høringssvar - Åpenhet om lønn - lønnsstatistikker og opplysningsplikt (forslag om endringer i diskrimineringslovene)

Porsgrunn kommune ønsker med dette å gi en tilbakemelding på høring om åpenhet om lønn.

Vi har de siste årene hatt et spesielt fokus på harmonisering av lønn, spesielt innenfor ledernivåene i Porsgrunn kommune. Vi har utarbeidet en harmoniseringsplan for virksomhetsledere som er slutført, og har nå startet på en harmoniseringsplan for avd.ledere. I dette arbeidet har vi vært helt åpne om lønn, det mener vi er en forutsetning for å lykkes.

I vår Lønnspolitiske plan har vi nedfelt følgende:

### **Lokale prinsipper**

*Følgende forhold vil bli lagt vekt på:*

- *Lønnsystemet bør oppleves som rettferdig. Utilsiktede lønnsmessige skjevheter mellom personer eller grupper bør utjevnes på sikt. Man vil særlig være opptatt av lik lønn mellom kvinner og menn.*
- *Ved lokale lønnsforhandlinger skal kommunen ha fokus på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi.*

Vi jobber for at den lønnspolitiske planen skal bli godt kjent i organisasjonen og skape en forståelse og forutsigbarhet for vår lokale lønnspolitikk. I så måte er det en bevisst politikk for oss å være åpne om lønnsforhold.

### **Vurdering av spørsmålene om lønnsstatistikk:**

1. *Hvilke krav bør stilles til hvordan statistikken skal utformes? Hvilke krav bør lovfestes i likestillingsloven? Hvor konkrete bør kravene i loven være?*

Svar: Kravene som bør stilles er at:

- lønnsstatistikken bør utformes med grunnlag i bestemmelsene i likestillingsloven.
- lønnen til ansatte som arbeider deltid eller som kun har arbeidet deler av året må omregnes.
- statistikken må vise om det er lønnsforskjeller innenfor samme yrkesgruppe, eller om det er lønnsforskjeller på tvers av kvinnedominerte/mannsdominerte yrkesgrupper.

---

**Postadresse**  
Porsgrunn kommune  
Postboks 128  
3901 Porsgrunn

**Besøksadresse**  
Storgata 153  
3915 Porsgrunn  
[www.porsgrunn.kommune.no](http://www.porsgrunn.kommune.no)

Telefon: 35 54 70 00  
Telefaks: 35 55 01 50  
Epost: [postmottak@porsgrunn.kommune.no](mailto:postmottak@porsgrunn.kommune.no)

- en må gå inn i detaljene for tallene. Der hvor det er særskilte avlønninger på bakgrunn av individuelle avtaler (f.eks ansatte som har beholdt årslønn ved omplassering) så må de lukes ut dersom de gir et skjevt bilde av den reelle situasjonen.
  - statistikken bør være tilgjengelig i virksomhetens årsmelding.
2. *Bør størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes i statistikkene reguleres i lovteksten, eller er det tilstrekkelig med retningslinjer om dette i lovproposisjon og eventuelt en veiledning?*  
Svar: For å sikre at en ikke har noen få personlige avlønninger som gir skjevheter, og for å sikre en viss anonymitet så bør det settes et krav om minste størrelse på yrkesgruppen som skal sammenlignes. Dette kravet bør reguleres i lovteksten.
3. *Bør de utfyllende forslagene og kommentarene i punkt 2.7 til hvordan statistikkene kan utformes, tas inn i lovproposisjonen og/eller i en veiledning?*  
Svar: De bør inn i lovproposisjonen.
4. *Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?*  
Svar: Ja. Økt fokus på dette arbeidet bør resultere i at en sammen med de tillitsvalgte enes om gode offentlige statistikker som legges inn i virksomhetens likestillingsredegjørelse.

### **Vurdering av spørsmålene om opplysningsplikt:**

1. *Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver?*  
Svar: Lønnslisten offentlige ansatte mottar fra arbeidsgiver er offentlig. Hvem som helst kan, uten å måtte forklare seg, få tilgang til å se hvor mye vi tjener. Det fremgår av en vurdering Datatilsynet har gjort for Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) i 2011. I f.h.t offentlige virksomheter synes det derfor unødvendig å svare på dette spørsmålet da Offentlighetsloven allerede gir disse føringene.
2. *Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?*  
Svar: I h.h.t Offentlighetsloven vil det vel ikke være mulig å kreve en taushetserklæring?
3. *Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?*  
Svar: Likestillingsloven har en aktivitets- og redegjøringsplikt for alle arbeidsgivere, en aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner og for offentlige myndigheter mv., jf § 1 a. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere omfatter både offentlige og private arbeidsgivere, og innebærer en plikt til aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Den er knyttet til arbeidsgiverens personalpolitiske funksjoner i vid forstand, som rekruttering, ansettelse, arbeidstid, lønn og permisjonsordninger.  
Dersom en ansatt mener å bli diskriminert på noen av disse diskrimineringsgrunnlagene, bør en ha rett til å kreve lønnsopplysninger for å kunne dokumentere dette.

Med hilsen



Heidi Gule  
Rådgiver  
35547161

*Brevet er godkjent elektronisk.*