

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

Deres ref.: 12/6321
Vår ref.: 3.02/12/AF
Dato: 12. desember 2012

Høring: Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt (forslag om endringer i diskrimineringslovene)

Vi viser til Deres høringsbrev av 13. september 2012 med tilhørende høringsnotat og vedlegg.

SAMFO noterer at departementet legger til grunn at det foreligger et behov for opplysningsplikt og lønnsstatistikker og at man kun ønsker en tilbakemelding på hvordan opplysningsplikten og kravet til lønnsstatistikk skal sikres. SAMFO vil besvare de konkrete spørsmål departementet har stilt til de foreslåtte bestemmelsene. Innledningsvis ønsker vi å komme med noen generelle betraktninger knyttet til forslaget.

Generelt

SAMFO er Norges femte største arbeidsgiverforening med 214 medlemsbedrifter som sysselsetter nær 23.000 ansatte. Medlemmene kommer i hovedsak fra forbrukersamvirket (Coop) og boligsamvirket.

SAMFO er bekymret for at innføringen av nye rapporteringssystemer og plikter for arbeidsgiver vil påføre virksomhetene uforholdsmessig mye merarbeid. SAMFO mener at fokus bør være på frivillige bedriftsinterne tiltak som fremmer likelønn, og ikke på rapportering.

De aller fleste av SAMFOs medlemsbedrifter er bundet av tariffavtaler der likelønn berøres. De forskjellige overenskomster har egne bestemmelser om informasjonsplikt som er tilpasset det enkelte virksomhetsområde. SAMFO oppfatter at dette er en hensiktsmessig ordning. SAMFO kjenner ikke til saker i medlemsbedriftene der manglende informasjon eller statistikkgrunnlag har kommet på spissen i forhold til spørsmålet om likelønn.

Det kan være gode og saklige grunner for forskjeller i lønn mellom ansatte, knyttet til f.eks. ansvarsområder, ansiennitet, kompetanse og personlig egnethet. Dette er forhold som vurderes i anledning de årlige lønnsforhandlingene. I den anledning har de tillitsvalgte gjennom tariffavtalene innsyn i en rekke opplysninger om lønn, og kan påpeke dersom det eventuelt skulle foreligge forskjeller i lønn som det synes å mangle saklig grunnlag for.

Opplysninger om den ansattes lønn oppleves ofte som svært personlige og følsomme for den enkelte. Og offentlige diskusjoner på arbeidsplassen knyttet til konkrete enkeltpersoners lønn er derfor ikke ønskelig.

Den ansattes subjektive vurdering av hva egen og andres lønn bør utgjøre, stemmer ikke alltid overens med det lønnsnivå som følger av tariffavtale og/eller individuelle lønnsforhandlinger. Dersom opplysninger om den enkeltes lønn blir tilgjengelig for de øvrige ansatte i større grad enn det er i dag, kan dette lett føre til ubegrunnet misunnelse og derigjennom unødvendig misnøye på arbeidsplassen.

Lønn og opplysning om ansattes lønn har også en forretningsmessig og konkurransemessig side. Virksomheter konkurrerer om de samme ansatte. Lønn er et av virkemidlene som benyttes for å ansette og beholde de riktige ansatte. Det kan ha svært uheldig virkning på konkurransesituasjonen virksomhetene imellom, og videre den generelle lønnsveksten i landet, dersom enhver virksomhets lønnsopplysninger blir offentlig tilgjengelige.

SAMFO er på denne bakgrunn motstander av at det innføres nye regler om statistikk og innsyn i lønnsopplysninger. Dersom det likevel skal innføres slike bestemmelser, mener SAMFO at det er viktig å innføre regler som begrenser de negative effektene av slike bestemmelser. Dette innebærer blant annet å begrense kretsen av personer som skal få tilgang til individuelle lønnsopplysninger. Bruk av taushetsklæring fra den som mottar opplysningene kan redusere skadepotensialet noe. Det er i tillegg viktig å sette den nedre grensen for størrelse på de enkelte yrkesgrupper i lønnsstatistikken tilstrekkelig høyt til at man unngår gjenkjenning av enkeltindivider.

Under forutsetning at det skal innføres regler om lønnsstatistikk og opplysningsplikt som foreslått, har SAMFO følgende bemerkninger til de konkrete spørsmål som departementet har bedt høringsinstansene vurdere:

Til forslaget om lønnsstatistikk (punkt 2)

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

Det bør fremgå klart av lovteksten at det er lønn pr. arbeidet time som skal føres i statistikken, slik at den blir entydig. Hvilke tillegg i lønn som eventuelt skal regnes med bør fremgå tydelig. Det bør videre framgå hvilke individopplysninger som kjønn, og andre konstaterbare opplysninger, som skal fremkomme av statistikken.

SAMFO mener det er vanskelig i praksis å gjennomføre kravet til statistikk over yrkesgrupper som er dominert av det ene kjønn, og anbefaler at dette kravet går ut. Departementets forslag fremstår som uforholdsmessig krevende å gjennomføre. Det er videre SAMFOs oppfatning at lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper kun unntaksvis springer ut eventuell kjønnsdominas innen yrkesgruppen, men heller er resultat av konkurransesituasjon og bedriftenes lønnsomhet. Fokus på lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper har liten hensikt og kan i verste fall bidra til at arbeidsplasser må legges ned på grunn av manglende lønnsomhet.

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?

SAMFO mener at begrensningen bør fremgå av lovteksten, og støtter departementets forslag om at nedre grense settes ved virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte.

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?

SAMFO er av den oppfatning at krav til utformingen som er ment å skulle være absolutte og bindende for virksomheten, bør fremgå av lov eller forskrift til denne. En veiledning vil ikke på samme måten fremstå og bli oppfattet som bindende, og man risikerer at virksomhetene ikke følger opp kravene fordi de ikke forstår at de er bindende krav.

Det vil i tillegg være behov for en god veiledning til de nye reglene. En veiledning kan med fordel inneholde eksempler og alternative løsninger som virksomhetene kan velge mellom å benytte.

4. Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?

SAMFO mener at det er tilstrekkelig at statistikkene er tilgjengelige internt i virksomheten. SAMFO er imidlertid spørrende til om all lønnsstatistikk i virksomheten bør være tilgjengelig for samtlige ansatte i virksomheten. Det er vanskelig å se at f.eks. en vaktmester som mener seg diskriminert skal ha noe saklig behov for innsyn i lønnsstatistikken for virksomhetens selgere eller ledere. Likeledes vil en butikkmedarbeider neppe kunne utlede noe om eventuell diskriminering på bakgrunn av statistikk over butikksjefers lønn. SAMFO foreslår derfor at statistikken kun skal gjøres tilgjengelig for ansatte på tilsvarende stillingsnivå. Tillitsvalgte i virksomheten bør få tilgang på statistikk for de nivåer medlemmene befinner seg på.

SAMFO støtter for øvrig departementets forslag om valgfrihet med hensyn til om statistikken skal være en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser. De virksomheter som ønsker å frigi statistikken for allment innsyn bør ha anledning til dette.

Til forslaget om opplysningsplikt (punkt 3)

- *Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver?*

SAMFO mener at rett til å kreve lønnsopplysninger bør legges til de tillitsvalgte, dog med en noe videre definisjon av hvem som skal anses som tillitsvalgt enn det som fremgår av departementets forslag alternativ 1. SAMFO mener at det bør være anledning til at de ansatte (som eventuelt ikke er fagorganisert) velger en person blant de ansatte som sin tillitsvalgte på dette området. De ansatte kan i den anledning eventuelt velge at denne oppgaven skal legges til verneombudet.

SAMFO støtter ikke en løsning der det åpnes for at ansatte kan benytte en advokat eller annen utenforstående til å hente inn lønnsopplysninger. Det er SAMFOs oppfatning at dette eventuelt vil kunne bidra til å øke konfliktnivået i virksomhetene.

SAMFO ser det ikke som noen nødvendig konsekvens at den tillitsvalgte/verneombudet skal gi konkrete opplysninger om lønn videre til arbeidstakeren. Det vil være tilstrekkelig at den tillitsvalgte formidler videre om det er forskjeller i lønn som tilsier at det kan foreligge diskriminering.

- 1. Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?*

SAMFO mener at det er hensiktsmessig å kreve at den som mottar lønnsopplysningene skal skrive under en taushetserklæring. Underskriften vil kunne bidra til økt oppmerksomhet rundt personvernspørsmål og behovet for sikring av opplysningene. Som nevnt over er det ingen selvfølge at konkrete lønnsopplysninger skal gis videre til den arbeidstakeren som mener seg diskriminert.

2. Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?

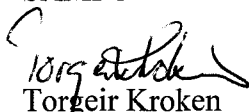
SAMFO mener at terskelen for rett til innsyn ikke bør legges lavere enn «begrunnet mistanke om diskriminering». Mistanken må minst kunne begrunnes ved bruk av virksomhetens lønnsstatistikk. Av pedagogiske hensyn bør terskelen fremkomme i lovteksten.

Jo flere diskrimineringsgrunnlag man åpner opp for, desto større spredning vil man kunne få av følsomme personopplysninger. Samtidig er det vanskelig å prioritere mellom de forskjellige diskrimineringsgrunnlag. SAMFO har derfor forståelse for departementets forslag om å gi samme rett knyttet til alle diskrimineringsgrunnlagene. Dette åpner imidlertid for noen praktiske problemer og har noen uheldige konsekvenser.

I de tilfelle der det påståtte diskrimineringsgrunnlaget er synlig eller allment kjent, f.eks. kjønn, hudfarge eller synlige handicap, vil opplysning om andre ansattes lønn kunne antyde om man er utsatt for diskriminering. En rekke diskrimineringsgrunnlag er imidlertid lite synlig, som f.eks. seksuell legning. Dersom en person mener seg diskriminert på grunn av sin seksuelle legning, og innhenter informasjon om andre ansattes lønn, vil det ikke fremgå av lønnsopplysningen hvilken seksuell legning de øvrige ansatte har. Dette er ikke opplysning som arbeidsgiver kan eller vil registrere om sine ansatte. Og det er ikke ønskelig at arbeidsgiver skal videreformidle den type opplysninger i den grad arbeidsgiver kjenner de ansattes seksuelle legning. Tilsvarende problematikk vil kunne oppstå med hensyn til religion, (opprinnelig) nasjonalitet, etnisitet (for eksempel påstand om lønnsdiskriminering som følge av at man er same) og usynlige handicap. Det vil innebære store inngrep i den enkeltes personvern dersom arbeidsgiver skal måtte samle inn, og på forespørsel utlevere, denne type opplysninger om samtlige ansatte. SAMFO stiller seg derfor negativ til at forslaget skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlag.

SAMFO har ingen bemerkninger med hensyn til departementets forslag til håndheving av reglene.

Med vennlig hilsen
SAMFO


Torgeir Kroken
Direktør



Astrid Flesland
Advokat