

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Dato: 12.12.2012
Deres ref.: 12/6321
Vår ref.: 2012/11044 MFOLSEN

Høringsuttalelse - Åpenhet om lønn - Lønnsstatistikker og opplysningsplikt - Forslag om endringer i diskrimineringslovene

UiO viser til brev fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet datert 13. september 2012. Departementet ber om innspill på hvordan Regjeringens føringer (Meld.St 6 2010-2011), om etablering av kjønnsrelaterte lønnsstatistikker og plikt til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering, skal gjennomføres. Det foreslås nye bestemmelser i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og i ny lov om forbud mot diskriminering pga seksuell orientering og kjønnsidentitet.

UiO utarbeider allerede årlig lønnsstatistikk knyttet til kjønn, og har gjennom offentlighetsloven plikt til å gi innsyn i lønnsopplysninger. Lovforslagene får dermed begrenset praktisk betydning for vårt vedkommende, men vi har likevel en del innspill.

Forslaget om lønnsstatistikk

Departementet foreslår at likestillingsloven skal pålegge arbeidsgiver å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn, som viser «*om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen ulike grupper i virksomheten, og om det er lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker*».

UiO er enig i at kjønnsrelatert lønnsstatistikk kan bidra til å fange opp systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, men vil peke på at et slikt verktøy må være tilpasset lokale utfordringer. Det bør i minst mulig grad gis detaljerte føringer om hvordan lønnsstatistikken skal utformes. I lovkommentarene forutsetter departementet bl.a. at gruppene i statistikken ikke bør «*være for store*». UiO har mange store grupper, eksempelvis professorgruppen med ca. 850 ansatte, eller stipendiatgruppen med ca. 1200 ansatte. Hvis departementets føring skal tolkes som at grupper på slik størrelse skal deles opp, så vil det i så fall ikke tjene formålet med lønnsstatistikken.

En annen føring som kan by på utfordringer er at SSBs standard for yrkesklassifisering, «STYRK 08» skal benyttes. Departementet mener bl.a. at sammenligning mellom yrker skal ta utgangspunkt i 4-siffernivå, og viser som illustrasjon til at yrkesgruppen renholdere da vil dekke både «*renholdere i private hjem, renholdere i bedrifter og bilvaskere*». Slik detaljert kategorisering lar seg neppe overføre til grupper innenfor universitets- og høgskolesektoren. Lovendringen må ta høyde for at virksomheten selv er nærmest



Universitetsdirektøren

Postadr.: Postboks 1072 Blindern, 0316 Oslo
Kontoradr.: Lucy Smiths hus,
Problemveien 7, 9. et., 0313 Oslo

Telefon: 22 85 63 01
Telefaks: 22 85 44 42
postmottak@admin.uio.no
www.uio.no
Org.nr.: 971 035 854

til å avgjøre hva som lokalt er sammenlignbart på tvers av grupper, dvs ta hensyn til karakteren på stillingsgrupper lokalt. For å vurdere om stillingsgrupper dominert av kvinner har lavere lønnsnivå enn stillingsgrupper dominert av menn, må analyser ta utgangspunkt i hva som internt i virksomheten kan defineres som «*arbeid av lik verdi*», jf. likestillingslovens § 5. Vi har i UH-sektoren en egen kategorisering av stillinger som er vedlikeholdt i regi av DBH, og vi ber om at dette legges til grunn i forhold til gruppebegrepet.

Vi stiller også spørsmål ved at begrepet lønn skal forstås som «*det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren*». «*Andre tillegg*» er ved UiO individuelt begrunnet, i den enkeltes oppgave- eller arbeidssituasjon. Eksempelvis kan enkelte arbeidstakere innen en gruppe få lønnstillegg knyttet til ubekvem arbeidstid, mens andre innen samme gruppe ikke har ubekvem arbeidstid, og da selvfølgelig ikke får tilsvarende tillegg. Å medregne slike tillegg i statistikkgrunnlaget gir ingen verdi i forhold til å avdekke og belyse evt kjønnsdiskriminering.

Vi registrerer at det i høringsnotatet erkjennes at «*For å bli et hensiktsmessig verktøy må lønnsstatistikken tilpasses lokale forhold, integrert i det lokale arbeidet for likelønn og likestilling mellom kvinner og menn*» (s 22). UiO støtter dette, og anbefaler en rammepreget utforming av kravet til statistikk. Lønnsstatistikk må etter vårt syn skreddersys lokalt for å kunne gi presise indikatorer på evt diskriminerende lønnsmessig forskjellsbehandling.

Forslag knyttet til opplysningsplikt om lønn

I høringsnotatet er det vist til at innsyn i andre ansattes lønn er «*avgjørende for å kunne ta opp en sak om diskriminering*», og det foreslås derfor lovfestet rett til «*å kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenligner seg med*».

Med hjemmel i offentlighetsloven kan det kreves innsyn i lønnsvilkår for ansatte i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter, mens arbeidsgivere i privat virksomhet ikke har adgang til å gi slike opplysninger uten samtykke fra den det gjelder. Forslaget om lovfestet opplysningsplikt vil dermed primært få praktisk betydning for privat sektor, men UiO har merknader til følgende av spørsmålene i høringsnotatet:

♦ *Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger?*

Departementet er i tvil om arbeidstakere bør få rett til å kreve opplysninger fra arbeidsgiver uten å gå veien om en tillitsvalgt eller annen representant. Vi ser at begrunnelsen for evt å gi opplysningene til arbeidstakers representant skal være personvern hensyn, og at «*Tanken var at en tillitsvalgt eller annen representant for arbeidstaker som et mellomledd, vil hindre at lønnsopplysningene spres unødige*» (s 12).

UiO vil bemerke, at hvis tilgang til lønnsopplysninger for ansatte i privat sektor skal være forbeholdt representanter for fagforening, så vil alle uorganiserte være avskåret fra muligheten. Departementet antyder at begrepet «*tillitsvalgt*» kan utvides til «*en representant for en fast eller ad-hoc sammenslutning*»

av to eller flere personer», men da er det vanskelig å se hensikten med et slikt mellomledd. Vi kan heller ikke se at verneombud er rett instans, fordi verneombud etter loven har en annen rolle enn å representere arbeidstaker i lønns spørsmål, og dermed kan ha begrenset kompetanse i slike saker.

Etter UiOs mening bør retten til å kreve lønnsopplysninger knyttes til arbeidstakeren selv. Vi ser høringsnotatet viser til Diskrimineringslovutvalgets bekymring for at «*En slik rettighet vil ifølge utvalget innebære at enhver i prinsippet vil kunne tilegne seg slik informasjon ved å hevde seg diskriminert, og opplysninger om lønn vil på denne måten kunne tilfalle mange*» (s 33). Det er vanskelig å forstå hvorfor slike hensyn skal tillegges tyngre vekt for arbeidstakere i privat sektor enn for arbeidstakere i offentlig sektor. Når det gjelder offentlig sektor kan enhver kreve innsyn i lønnsopplysninger, med hjemmel i offentlighetslovens § 3, uten hinder av personopplysningsloven, jf- pol §6. Det tas altså ikke hensyn til at også offentlig ansatte kan oppfatte lønnsopplysninger som følsomme. UiO ser ingen saklig grunn for forskjellsbehandling mellom ansatte i hhv offentlig og privat virksomhet når det gjelder personvern. Vi henviser samtidig til departementets signal i høringsnotatet om at «*Hensynet til likelønn er så viktig formål at det kan begrunne en plikt til å gi ut lønnsopplysninger, selv om åpenhet om lønn på arbeidsplassen kan komme i konflikt med personvern hensyn eller andre interesser*» (s 10).

◆ **Bør det lovfestes taushetserklæring?**

Departementet viser til at «*lønnsopplysninger har en viss fortrolig karakter*», og at de derfor «*må behandles med større varsomhet enn opplysninger om utdanning og lignende*» (s.34).

For å sikre hensynet til personvern, forslår departementet at det tas inn en presisering om taushetsplikt, og at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring. Det legges til grunn at «*brudd på taushetsplikten vil være et mislighold av arbeidsavtalen, som etter omstendighetene vil kunne få konsekvenser*». Likevel tas det forbehold om at «*Taushetsplikten og taushetserklæringen vil imidlertid ikke gjelde opplysninger om bruttolønn for arbeidstakere i offentlig sektor, så langt dette er opplysninger som allerede er offentlige etter offentlighetsloven*».

Også i dette spørsmålet legges det altså opp til altså forskjellsbehandling. En ansatt i privat virksomhet som videreformidler lønnsopplysninger kan risikere arbeidsrettslige sanksjoner, fordi det anses som brudd på arbeidsavtalen. Offentlig ansattes lønnsvilkår kan derimot fritt kommuniseres videre, uten risiko for tilsvarende reaksjoner. UiO stiller spørsmål ved om en slik forskjellsbehandling lar seg forsvare, og vil som alternativ anbefale en harmonisert rettslig standard. Ansatte i privat sektor bør ikke pålegges taushetsplikt om lønnsopplysninger, med mindre restriksjonen kan gjøres gjeldende for alle arbeidstakere, uavhengig av sektor.

◆ **Hvilke diskrimineringsgrunnlag skal omfattes?**

Opplysningsplikten skal etter forslaget gjelde ved mistanke om lønnsdiskriminering pga kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Det er uklart for oss hvorfor departementet mener at «*det ikke er behov for tilsvarende bestemmelse i aml §13 om diskriminering pga alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse eller midlertidig ansettelse*» (s 12). Sett i lys av seniorpolitiske ambisjoner, fokus på midlertidig ansatte og at deltidsansatte i stor grad er kvinner, kan vernebehovet være like stort for disse gruppene som for øvrige diskrimineringsgrunnlag. Unntak vil innebære at enkelte utsatte grupper gis svakere rettssikkerhet enn andre. Da blir diskrimineringsvernet ulikt avhengig av grunnlag for diskrimineringen, og det lar seg vanskelig forene med grunnleggende ambisjoner om like muligheter og rettigheter. Inkludering av samtlige diskrimineringsgrunnlag vil bidra til å synliggjøre diskrimineringsforbudets universelle karakter, og UiO anbefaler at opplysningsplikt også knyttes til aml § 13.

Avslutningsvis vil UiO stille spørsmål ved om lovforslaget i sin nåværende form vil tjene til reell styrking av formålet med opplysningsplikten. Som departementet sier, er poenget med lønnsopplysningene «*å få vite om det er grunnlag for å fremme en diskriminerings sak*». Arbeidstaker skal etter forslaget få innsyn i «*lønnsnivå og kriteriene for lønnsfastsettelsen*», men ikke i arbeidsgivers vurdering av individuelle arbeidsprestasjoner. UiO vil bemerke at generelle kriterier for lønnsfastsetting ikke er nok til å måle «*verdien*» av en arbeidstakers kapasitet og innsats. Lønnsfastsetting, ved rekruttering så vel som lokale lønnsforhandlinger, er basert på konkret vurdering arbeidstakers kompetanse og prestasjoner. Uten å kjenne de vurderingene vil ikke en arbeidstaker som mistenker diskriminering ha utfyllende grunnlag til å sammenligne seg lønnsmessig med en annen.

Med hilsen

Gunn-Elin Aa.Bjørneboe
Universitetsdirektør

Anita Sandberg
HR-direktør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Marit Fosseli Olsen
22856235, m.f.olsen@admin.uio.no