

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler: Jorunn Solgaard	Kopi til Likestilling-Unio	Vår dato 12.12.2012	Vår referanse 2007-0063	Deres referanse
---------------------------------------	-------------------------------	------------------------	----------------------------	-----------------

Høringsvar: Åpenhet om lønn - lønnsstatistikker og opplysningsplikt - (forslag om endringer i diskrimineringslovene)

Unio viser til høringsbrev av 13. september 2012. Unio mener at lønnsstatistikk på virksomhetsnivå vil være et godt verktøy for både arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i arbeidet med likelønn innenfor virksomheten og støtter derfor i hovedsak departementets forslag med følgende merknader.

Ad lovfesting av arbeidsgivers plikt til å utforme statistikk

Plikten til å utforme statistikken må lovfestes. For arbeidsgivere som allerede er omfattet av aktivitets- og redegjøringsplikt, bør lønnsstatistikken inngå som en del av denne plikten. For øvrige virksomheter, kan plikten nedfelles som en ny, men avgrenset aktivitetsplikt, «statistikkplikt» i likestillingslovens § 1a.

Unio støtter departementets forslag om at det bør presiseres nærmere i lovteksten hvilke elementer lønnsstatistikken skal ha. Det er av avgjørende betydning for å motvirke kjønnsbetinget diskriminering at lønnsstatistikken viser om det er lønnsforskjeller innen samme yrkesgruppe og om det er lønnsforskjeller på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

Videre er det Unios oppfatning at det er nødvendig at man utformer en egen veileder med retningslinjer for hvordan for hvordan lønnsstatistikken kan og bør utformes. Erfaring viser at slike veiledere kan bidra til å bevisstgjøre arbeidsgivere i forhold problemstillingen.

Vi støtter også departementet i at statistikken må omregnes til heltidsekvivalenter og at lønnsbegrepet må omfatte all utbetalt lønn, inklusive faste og variable tillegg, ulempetillegg, bonuser og lignende.

Ad størrelsen på yrkesgruppene i statistikken

Unio foreslår at alle virksomheter som hovedregel skal utforme en lønnsstatistikk, nedad begrenset til virksomheter som har så få ansatte at en lønnsstatistikk bryter med personvernreglene. Personvernreglene setter en nedregrense på 5 personer, i en kjønnsdelt statistikk betyr det må være minst 5 personer av hvert kjønn. Unio mener at statistikken vil ha en verdi selv om den ikke alltid kan brytes ned på kjønn i alle stillingsgrupper i virksomheten.

Statistikken vil i slike tilfeller kunne gi grunnlag for den enkelte medarbeider å vurdere sin lønn i forhold til gjennomsnittet.

Ad tilgjengelighet

Unio har ingen forståelse for at lønnsstatistikken i privat sektor ikke skal være offentlig. I høringsnotatet angis det at det fins legitime grunner for hemmelighold av statistikken, men det er en påstand som ikke begrunnes i høringsnotatet. Hvis statistikken skal kunne brukes på tvers av tariffområder og virksomheter, må de være offentlige og tilgjengelige.

Unio viser til at tilgang på lønnsstatistikk i privat sektor er av stor betydning for å sammenligne lønn i offentlig og privat sektor, som er en av hovedutfordringene i likelønndebatten.

Ad hvem skal ha rett til å kreve opplysningene

Unio mener at retten til å få utlevert lønnsopplysninger må gis arbeidstaker eller den som arbeidstakeren gir fullmakt og tillitsvalgte, det vil si en kombinasjon av alternativ 2 og 3. Unio mener at arbeidstakeren selv må få ta stilling til om han/hun mener han er diskriminert eller ikke og ikke overlate det til tredje person. Dette styrker også rettighetene til den som opplever seg diskriminert. Det er i tillegg nødvendig at tillitsvalgte får utlevert opplysningene slik at disse kan følge opp likelønnsarbeidet i virksomheten.

Ad taushetsplikt og taushetserklæring

Unio er usikker på nødvendigheten av at det skal inngås en taushetserklæring når en ansatt ber om innsyn i en kollegas lønn. Unio mener at det er tilstrekkelig at arbeidstaker må begrunne hvorfor opplysningene ønskes utlevert, og at vedkommende er innforstått med at opplysningene kun skal brukes for å vurdere sin egen lønns plassering. Både at arbeidstaker må begrunne og at opplysningene kun skal brukes til å vurdere sin egen lønnsinnplassering, kan fremgå av lovteksten. For sammenlikningens skyld: Innen offentlig sektor kan hvem som helst begjære innsyn i offentlige ansattes lønn uavhengig av begrunnelse.

Ad alle diskrimineringsgrunnlagene

Unio støtter forslaget om utlevering av lønnsopplysninger ved mistanke om diskriminering med grunnlag i alle lovfestede diskrimineringsgrunnlag. Imidlertid nevner ikke departementet alder eller de andre diskrimineringsgrunnlagene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 13-1. Unios oppfatning er at også de som opplever seg diskriminert på de grunnlag som fremgår aml § 13.1 må ha rett til å kreve utlevering av lønnsopplysninger.

Ad håndheving

Unio støtter at Likestillings- og diskrimineringsombudet får kompetanse til å håndheve aktivitetsplikten/statistikk og opplysningsplikten på lik linje med rapporteringsplikten.

Vennlig hilsen
Unio


Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef


Jorunn Solgaard
seniorrådgiver