



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/Elisabeth Vigerust

Deres ref.:
12/6321

Vår ref.:
HH

Dato:
13. desember 2012

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

Vi viser til departementets brev av 13. september 2012. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

Generelt

YS har tidligere avgitt høringsuttalelser til Likelønnskommisjonens, Diskrimineringslovutvalgets og Likestillingsutvalgets utredninger. Vi deltok også i komitéhøringen knyttet til Stortingets behandling av likelønnsmeldingen. I den forbindelse la vi vekt på følgende:

I store deler av arbeidslivet er tillitsvalgtes manglende innsyn i øvrige ansattes arbeidsvilkår et betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Stadig mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, og det blir dermed enda viktigere enn tidligere å ha et likelønnsperspektiv også innenfor den enkelte virksomhet. Lønnen fastsettes utfra ulike kriterier: Svært få har akkurat de samme arbeidsoppgaver, og det gir seg utslag i ulik lønn. Men det kan ikke settes likhetstegn mellom ulik lønn og lønnsdiskriminering. Det er måten lønnen fastsettes på som skal være lik. En forutsetning for å få til likelønn er åpenhet om lønn og hva som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen. YS tror ikke at arbeidsgiverne i den enkelte virksomhet bedriver bevisst lønnsdiskriminering. Diskrimineringen er oftest et resultat av at man ikke har vært bevisst hva som legges til grunn når lønnen fastsettes. Kanskje holdningene til hva som er ses på som verdifullt arbeid i virksomheten ikke er utfordret? YS er overbevist om at åpnere systemer vil kunne bidra til de gode diskusjonene. Derfor er det viktig at våre tillitsvalgte får den informasjonen de trenger om lønnsdannelsen på arbeidsplassen. Åpenhet kan stimulere til en kultur der den enkeltes lønnsfastsettelse begrunnes bedre, og der det blir enklere for underverdsatte arbeidstakere å argumentere for egen lønn.

Det er spesielt viktig at arbeidstakerepresentantene gis tilgang til opplysninger som gjør at lønnsfastsettelsen blir gjennomskuelig, dvs. at det er mulig å se hvilke faktorer som er avgjørende i lønnsammenheng. Det er også viktig å legge vekt på utviklingen over tid i slike saker, siden enkeltstående korrigeringer lett kan miste effekten sin etter en stund.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Vi vil også få henlede oppmerksomheten mot en mulig misforståelse i meldingen: Teksten kan et par steder forstås slik at tillitsvalgte har innsyn i alle ansattes lønnsvilkår når det gjennomføres lønnsforhandlinger. Dette er ikke korrekt. I privat sektor er innsynsretten begrenset, og legger dermed begrensninger på de tillitsvalgtes rolle i lønnsforhandlingene.

Vi opplever regjeringens forslag slik at innsynsrett for tillitsvalgte kun skal gjelde ved mistanke om lønnsdiskriminering. Men i et fakta-tomt rom kan det være vanskelig å vite hva man skal tro, og om man i det hele tatt har skjellig grunn til mistanke. Det å føle eller mene seg lønnsdiskriminert er en belastning for den ansatte, og terskelen for å uttrykke det er høy. Hvis virksomhetene skal drive aktivt likestillings- og likelønnsarbeid må dette være tuftet på en felles forståelse om at man ønsker å finne gode løsninger. Det at en eller flere personer føler eller mener seg diskriminert, vil ikke være den gode inngangen til slike diskusjoner. Erfaring viser at dersom en av partene blir beskyldt for å ha gjort noe galt, blir prosessen deretter. Derfor mener YS at de tillitsvalgtes innsynsrett i individuelle lønninger bør være den samme i privat sektor som i offentlig sektor. Det vil etter vår mening være et viktig bidrag til gode diskusjoner om kriterier for lønnsfastsettelse og et viktig bidrag til likelønn.

I tråd med dette vil vi også påpeke at lover og regler på likestillingsområdet generelt bør utformes slik at det blir enklere for ikke-jurister på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden å sette seg inn i dem. Konkrete lovtekster og pedagogiske veiledninger er viktige forutsetninger i den forbindelse. For folk flest i arbeidslivet er "lovens forarbeider" ukjente begreper. Myndighetene og partene må derfor sammen bidra til at lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte lettere kan bidra til mer likestilling i arbeidslivet.

Til kap. 2: Plikt til å utarbeide lønnsstatistikker fordelt på kjønn

Til pkt 2.1, 2.3 og 2.6:

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

YS er enig i at plikten til å utarbeide lønnsstatistikker bør lovfestes som en del av arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt.

BLD foreslår at lovbestemmelsen begrenses til hvilke elementer lønnsstatistikkene skal ha, som det å vise om det er lønnsforskjeller innen samme yrkesgruppe og om det er lønnsforskjeller på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Ytterligere detaljerte krav foreslås tatt inn i forarbeidene og eventuelt egen veiledning. For å sikre at arbeidsgiverne aktivt følger dette pålegget og tar ut nødvendig statistikk, mener vi det er viktig at kravene tydeliggjøres så langt det er mulig i selve lovteksten. Som nevnt over kan det ikke forventes at lokale arbeidsgivere skal sette seg inn i lovens forarbeider. Jo mer konkrete kravene til statistikk er, jo lettere blir loven å etterleve. En veiledning med enkle, konkrete maler for god rapportering vil gjøre dette enklere for arbeidsgiver.

Etter vår mening må statistikken være utformet slik at lønnsnivået for kvinner og menn kan sammenlignes både innen en yrkesgruppe og mellom yrkesgrupper. Det er viktig at rapporteringen skjer per heltidsekvivalent, og at den skal gjelde «det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren».

Det naturlige er å sammenligne årsverk med årsverk. Timelønnen vil ofte være misvisende fordi antall arbeidede timer per år vil variere fra yrkesgruppe til yrkesgruppe ut fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og fordi en del grupper har spesielle arbeidstidsordninger som gjør at timetallet for et årsverk vil variere. Dermed vil kan timelønnen være forskjellig selv om årslønnen er den samme.

YS mener imidlertid at plikten til å utarbeide lønnsstatistikker fordelt på kjønn bør være lik i privat og offentlig sektor. Med en grense på mer enn 50 ansatte i private bedrifter, som foreslått i høringen, vil svært mange små og mellomstore virksomheter være unntatt denne plikten.

Det er de små og mellomstore bedriftene som representerer hoveddelen av bedrifter i Norge i dag. Hele 98 % av landets bedrifter har færre enn 50 ansatte. I tillegg er flertallet av de sysselsatte (62 %) i Norge ansatt i bedrifter med færre enn 50 ansatte. Dersom arbeidet med likelønn skal ha virkning vil man måtte inkludere de som arbeider i bedrifter med færre enn 50 ansatte. YS mener derfor at bedrifter med færre enn 50 ansatte må inkluderes i samtlige forslag i denne høringen. Vi vil begrunne dette med to eksempler fra våre medlemsforbund:

- Farmasiforbundet organiserer nesten samtlige av landets apotek teknikere. Majoriteten av apotekene er privateide og nesten alle har færre enn 50 ansatte. En avgrensning til virksomheter over 50 ansatte vil bety at dette regelverket ikke vil ha virkning i denne bransjen.
- Negotia har ca 20 800 medlemmer ansatt i privat sektor. De aller fleste av disse får fastsatt lønnen ved ansettelse og ved lokale lønnsforhandlinger. Det vil si at sentrale lønnstillegg og lønnstabeller ikke forekommer. Tariffavtalene som dekker dette området har ikke regler for innsyn på individuelt nivå. Det er i privat sektor blant funksjonærene at lønnsforskjellene mellom kjønn er størst. De fleste av medlemmene våre er ansatt i bedrifter som har færre 50 ansatte.

Til pkt 2.6.3:

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?

YS slutter seg til forslaget om at det bør være minst fem av hvert kjønn i yrkesgruppene som sammenlignes, dette er nødvendig for å sikre personvernet. Vi mener også at dette må tydeliggjøres for arbeidsgiverne direkte i lovteksten, jfr. begrunnelsen vår over.

Til pkt 2.7:

Bør de utfyllende forslagene og kommentarene i punkt 2.7 til hvordan statistikkene kan utformes, tas inn i lovproposisjonen og/eller i en veiledning?

Det at statistikkene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerrepresentanter (pkt. 2.7.1) bør tas inn i selve loven. Når det gjelder hvilke registre som skal brukes og hvordan statistikken utformes, vil dette kunne variere over tid og er etter vår mening mest hensiktsmessig å ta inn i en veiledning.

Til pkt 2.5:

Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?

YS støtter departementets vurderinger i dette spørsmålet.

Til kap. 3: Opplysningsplikt ved mistanke om lønnsdiskriminering

Til pkt 3.1: Hvem skal ha rett til å kreve opplysningene?

YS mener det er de tillitsvalgte ved virksomheten som er rette vedkommende til å kreve og motta lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering. De tillitsvalgte har en oversikt over virksomheten og lønnsbildet som den enkelte arbeidstaker ikke besitter. Når arbeidstaker må gå via den tillitsvalgte før krav om dokumentasjon fremmes kan unødige dokumentasjonskrav unngås. Den tillitsvalgte vil ofte kunne opplyse den ansatte på generelt grunnlag om hvordan lønnsbildet i virksomheten er, og dermed avskjære ugrunnete innsynsbegjæringer. Den tillit som den tillitsvalgte nyter blant kolleger og ledelse vil også bidra til at virksomheten føler større trygghet når opplysninger utleveres.

Den tillitsvalgte har allerede forhandlings- og drøftingsrett i kraft av rollen sin. Dette kan videre sees i sammenheng med tillitsvalgtes rolle innen innleie og midlertidig ansettelse. Tillitsvalgte er trent og skolert i å håndtere lønnsproblemer og forholde seg til taushetsplikt.

Vi mener derfor det er uheldig å gi den enkelte arbeidstaker rett til å kreve opplysninger om andre arbeidstakers lønnsforhold. Når andre krever det på vegne av arbeidstakeren blir det en litt høyere terskel for å fremme krav, noe som fører til at kravene blir færre, og at de er bedre begrunnet. Arbeidsgiver vil også ofte synes det er tryggere at krav og dokumentasjon går gjennom en representant som ikke selv er part i saken.

Vi vil også påpeke at følgende setning på side 32 i høringsnotatet ikke samsvarer med den virkeligheten som oppleves av våre forbund i privat sektor: "Det at de tillitsvalgte allerede har tilgang til lønnsopplysninger betyr imidlertid samtidig at en egen opplysningsplikt i diskrimineringslovene vil ha begrenset praktisk betydning." De tillitsvalgte har i dag kun tilgang til opplysninger om egne medlemmer, og ikke om medlemmer i andre organisasjoner innenfor samme virksomhet.

Til pkt 3.2.3:

Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?

Det burde strengt tatt ikke være nødvendig å signere taushetserklæring, men vi er åpne for en slik løsning. Det viktigste er at den som mottar opplysningene, gjøres oppmerksom på at de er taushetsbelagt. Loven bør imidlertid beskrive begrensningene i bruken av lønnsopplysningene. Her er det ikke tilstrekkelig at det står at "opplysningene skal behandles i samsvar med reglene i personopplysningsloven".

Til pkt. 3.4:

Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?

YS har tidligere sluttet opp om Diskrimineringslovutvalgets forslag om et helhetlig diskrimineringsvern, og støtter derfor forslaget om at opplysningsplikten tas inn i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Hege Herø /s/
Seniorrådgiver – fagansvarlig likestillingspolitikk