



Oslo, 23.12.2009

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Deres ref. 200902447

Vår ref. 09/02312-3

## **HØRINGSSAK. DISKRIMINERINGSLOVEN**

---

Det vises til departementets høringssak på diskrimineringsloven.

KS Bedrifts medlemmer blir berørt av den foreslåtte bestemmelsen om rett til innsyn i lønnsopplysninger. Våre bemerkninger relaterer seg til dem.

I forslaget til lovtekst i diskrimineringsloven § 25 annet ledd står det:

*”Tillitsvalgte og verneombud kan på vegne av arbeidstaker som mener seg diskriminert ved lønnsfastsettelsen i strid med § 22 bokstav d) eller prinsippet om likelønn etter § 24, kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende arbeidstaker sammenlikner seg med.”*

Det foreslås altså at arbeidsgiver skal ha en opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering. Formålet er å effektivisere retten til ikke å bli diskriminert ved lønnsfastsettelsen og retten til likelønn. Opplysninger om lønn kan kreves fremlagt av tillitsvalgte og verneombud.

De bedriftene som er underlagt offentlighetsloven, vil ikke skille seg fra den kommunale forvaltningen i dette henseende. For bedrifter som ikke er underlagt offentlighetsloven, er hovedlinjene for lønnsopplysninger til tillitsvalgte pr. i dag slik:

- *Oversikt over lønnsopplysninger på grupper av personer i samme stillingsbetegnelse kan utleveres uten underskrevet taushetserklæring. Opplysningene må da være slik at enkeltpersoner ikke kan kjennes igjen, og det må være på fem eller flere personer i hver gruppe.*
- *Dersom en gruppe er på fire eller færre personer, eller oversikten er så detaljert at den i realiteten vil avdekke hvem opplysningene gjelder, får tillitsvalgte innsyn dersom han eller hun først har underskrevet en taushetserklæring.*

Datatilsynet sier at innsyn i personidentifiserbare lønnsopplysninger kan skje forutsatt at det utformes en taushetserklæring som underskrives av den tillitsvalgte før denne gis innsyn i lønnsopplysningene. I erklæringen skal det fremgå at opplysningene kun skal benyttes i tilknytning til lønnsforhandlingssituasjoner og at opplysningene ikke skal utleveres til andre.

I erklæringen må den tillitsvalgte forplikte seg til å behandle opplysningene i tråd med personopplysningsloven.

Innsyn i lønnsopplysninger på individnivå, altså når det er færre enn fem ansatte i en stillingskategori, kan kun foretas dersom den tillitsvalgte skriver under på en taushetserklæring før det blir gitt innsyn.

Lønnsopplysninger på personnivå er taushetsbelagte i henhold til personopplysningsloven da det ikke foreligger særskilt grunnlag for å gi et slikt innsyn på individnivå.

KS Bedrift har vært i kontakt med Datatilsynet og fått følgende tilbakemelding:  
"Utgangspunktet er at man kun har innsyn i egne medlemmers lønnsopplysninger. Ønsker du innsyn i andres (ikke-medlemmers) lønnsopplysninger, må de samtykke til dette."

Det betyr at en bedrift kun har adgang til å gi ut lønnsopplysninger, både på gruppe og individnivå, om fagforeningens egne medlemmer. For å få lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer, må disse samtykke til dette.

I offentlig sektor, også i bedrifter underlagt offentlighetsloven, gir offentlighetsloven rett til innsyn i lønnsopplysninger om ansatte og forhandlingsprotokoller (lønnsforhandlinger). I privat sektor derimot har arbeidsgiver generelt ikke adgang til å gi opplysninger om individuell lønn uten samtykke

Her går det altså et skille mellom bedrifter som er underlagt offentlighetsloven og de som ikke er det. For dem som er underlagt offentlighetsloven, er lønn i prinsippet ikke et privat anliggende, men er åpen for innsyn for dem som måtte ha behov for det. Selv om dette ikke direkte berører den aktuelle høringssaken, vil KS Bedrift bemerke at det er svært betenkelig at personopplysningslovens beskyttelse ikke er lik for alle norske arbeidstakere.

For bedrifter som ikke omfattes av offentlighetsloven, vil innsynsrett gi tilgang til opplysninger som den enkelte arbeidstaker vil betrakte som sensitive opplysninger av privat karakter. En slik innsynsrett vil det være mulig å ivareta samtidig som beskyttelsen i personopplysningsloven i det vesentligste beholdes.

**KS Bedrift mener derfor at Datatilsynets retningslinjer for innsyn i lønnsopplysninger også bør følges i tilfeller av innsyn i forbindelse med påstander om lønnsdiskriminering. Dette bør komme til uttrykk i loven.**

Bjørg Ravlo Rydsaa  
Direktør