

LO  
Samfunnspolitisk avdeling

Vår sak nr: 1355/12 AB Arkivnr: 011:701 Deres ref: 12/2504-2 433/SYKO Dato:09.11.2012

## HØRING ÅPENHET OM LØNN - STATISTIKK OG OPPLYSNINGSPLIKT

NTL mener vi må få bedre verktøy for å kunne oppfylle ILOs konvensjonen fra 1951, som slår fast at det skal være lik lønn for arbeid av lik verdi.

NTL ser at det beste verktøyet er mer åpenhet om lønns- og arbeidsvilkår. Åpenhet sikrer effektivt i mot diskriminering og utbytting. Uten innsyn i opplysninger om avlønning av ansatte i virksomhetene, vil det være håpløst for en tillitsvalgt å påtale en praksis som kan skyldes diskriminering.

Ansatte vil heller ikke ha mulighet til å hevde/mistenke at de diskrimineres lønnsmessig om de ikke får innsyn i hvilken lønn andre ansatte som utfører arbeid av lik verdi har.

Utvalget er skeptiske til å utdeltjere lovteksten, NTL mener det er en fordel med detaljert lovtekst. Vår erfaring er at arbeidsgivere(også de som er omfattet av offentliglova) er motvillig til å gi informasjon om avlønning av tilsatte til tillitsvalgte. Det er derfor viktig å gi detaljert informasjon om hvilke plikter arbeidsgivere gis, slik vil de ikke kunne dekke seg bak en fortolkning av bestemmelsene for å hindre åpenhet.

### Hvordan lønnsstatistikk skal framstilles

NTL støtter utvalget i at statistikk omregnes til hele stillinger. Lønnsbegrepet må omfatte all utbetalt lønn inkl faste og variable tillegg, ulempetillegg, bonuser og lignende.

Det foreslås å utarbeide lønnstatistikk for yrker. Yrker som begrep kan være vanskelig å forholde seg til for mange ansatte. Yrker som sykepleier, snekker, rørlegger vil enkelt kunne identifiseres, men andre ikke har tradisjonelle yrkestitler.

NTL frykter at man ved å sammenstille ulike yrker vil befeste ulikhet i lønn mellom manns- og kvinnedominerte yrker. Vi mener det er bedre å sammenstille ut i fra begrepet "arbeid av lik verdi", som er et innarbeidet begrep gjennom ILO konvensjonen fra 1951 og dagens lovverk. Statistikk må foreligge spesifisert for kvinner og spesifisert for menn i de forskjellige grupperinger(primært gruppert med arbeid av lik verdi jfr dagens lov), så et samlet snitt for både kvinner og menn i samme gruppe. NTL mener dette gir et godt bilde av om et kjønn vil ligge



lavere enn det andre kjønn.

En sammenligning av kvinne- og mannsdominerte yrker vil etter vår vurdering *ikke* gi ønsket informasjon.

Kravet om minimum 5 av hvert kjønn innenfor et "yrke", vil etter vår mening gjøre det vanskelig å etablere statistikk for mindre yrkesgrupper/leder- og mellomledersjikt. Vi er for øvrig svært uenige i at opplysninger om brutto avlønning for ansatte er "sensitive" personopplysninger. Det er full åpenhet om disse opplysninger for ansatte i virksomheter omfattet av offentleglova, og vi har åpenhet rundt "skattelister". Det er ulogisk å si at opplysninger om brutto lønn og skatteforhold er sensitive i dette tilfellet, og ikke sensitive i andre sammenhenger.

#### Hvem skal omfattes av loven

I Norge er de fleste virksomheter små, NTL mener derfor at grensen for antall ansatte bør senkes til 10 ansatte.

#### Hvem skal ha innsyn

Vi ser at det i privat sektor kan være konkurransehensyn som begrunner et visst hemmelighold, men dette behovet vil ikke gjelde internt i virksomheten

Tillitsvalgte må få tilgang til lønnsopplysninger for alle ansatte i egen virksomheten. De bør etter vår mening få slik oversikt uten at opplysningene er anonymisert i statistikk.

Tillitsvalgtes taushetsplikt må ikke være så streng at tillitsvalgte ikke kan rådføre seg med andre i sin fagforening – selv om disse ikke er ansatte i virksomheten.

Avslutningsvis framhever departementet lønnsopplysninger som særs sensitive opplysninger. Vi er sterkt uenige i dette. I privat sektor skal ikke opplysningene spres utenfor bedriften, uten som dokumentasjon i en evt klagesak. Inntektsopplysninger er offentlig tilgjengelig i skattelister og opplysninger om brutto lønn for offentlige ansatte og ansatte i virksomheter omfattet av offentleglova er offentlig tilgjengelige. Når det gjelder vekting av hensyn om hva som er sensitivt eller ikke, bør ansattes trygghet for ikke å bli utsatt for diskriminering vektet tyngre enn hensynet til arbeidsgiveres motstand mot åpenhet.

NTL har god erfaring fra virksomheter hvor tillitsvalgte har tilgang til lønnsopplysninger, og i fra virksomheter som er omfattet av offentleglova. I disse virksomheter bruker våre tillitsvalgte opplysningene til å sikre at virksomheten etablerer en lønnspolitikk som hindrer diskriminering.

Med hilsen

NORSK TJENESTEMANNSLAG



Anita Busch