Betydningen av åpenhet i lønnsdannelsen for likelønn

Norge

Fafo

Utgangpunktet: Kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi

«Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.»

Likestillings- og diskrimineringsloven

«Den lokale lønnspolitikken skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

Hovedtariffavtalen KS-området

Åpenhet om lønn som virkemiddel

1. Enkeltpersoners lønn
   - Hvordan kan jeg sikre at jeg ikke er diskriminert?
2. Arbeidsgivers ansvar:
   - Finnes systematisk forskjellsbehandling? Hvordan kan denne rettes opp?
3. Lønnsforhandlinger og likelønn
   - Hvilken rett til opplysninger om lønn har tillitsvalgte?

I alle tilfeller – avveining mellom personvern og rett til innsyn (og arbeidet for økt likelønn)

Hva hvis jeg tror jeg er diskriminert?

Opplysningsplikt

- **§ 32. *Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn***
- Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren sammenlikner seg med.
- Den som mottar opplysninger om lønn i medhold av denne bestemmelsen, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentleglova.
- En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker etter denne bestemmelsen, skal samtidig informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Offentlig ansatte har ikke hemmelig lønn

- Alle arbeidstakere i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter har rett til å få vite bruttolønnen til andre ansatte i sin virksomhet.
- Dette følger av offentlighetsloven (innsynsrett).
- Innsynsretten gjelder også protokoller fra lokale forhandlinger.
- Gjelder generelt (alle kan kreve opplysninger), ikke kun kolleger.

Systematisk analyse av lønnsforskjeller

Lønnskartlegging fra 1.1 2020

- Krav om lønnskartlegging innført fra 1.1 2020
  - Rapporteres hvert annet år
  - Første rapportering 2021
- Hvem?
  - Alle offentlige arbeidsgivere
  - Alle private arbeidsgivere med 50 ansatte eller mer
  - Alle private arbeidsgivere med 20 ansatte eller mer, hvis en av arbeidslivets parter krever det
- Hvor står dette?
  - Likestillings- og diskrimineringsloven

Hvordan gjennomføre kartleggingen?

- Månedslønn eller årslønn i heltidsekvivalenter
- Stillingsgrupper eller annen hensiktsmessig inndeling
- Sammenligning av lønnsopplysninger (gjennomsnitt) mellom kvinner og menn i de respektive stillingsgruppene
- Andel menn og kvinner i hver kategori skal oppgis
- Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi
- Alle lønnselementer skal med (fastlønn, bonus, goder etc.)
- Resultatene av kartleggingen skal offentliggjøres i anonymisert form.

Hvem får se bak tallene?

- Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres.
- Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

Lignende bestemmelser i tariffavtalene

- Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn. (Hovedtariffavtalen i KS-området)

- Lignende bestemmelser på andre tariffområder
- Bestemmelsene ble (i en del tilfeller) styrket i 2010 (da likelønn var sentralt tema i lønnsoppgjøret)

Åpenhet om lønn i lønnsforhandlinger

Tillitsvalgte i lønnsforhandlinger

- Informasjon om lønn til bruk i forhandlinger
  - Tillitsvalgte har rett til å få opplysninger om lønn
  - Stort sett får tillitsvalgte opplysninger om egne medlemmer
  - For andre – statistikk/større grupper
- Mer krevende pga. personvernlovgivning
  - Utfordringer knyttet til personvern og hvilke opplysninger arbeidsgiver har lov til å gi ut
  - To gode hensyn kan stå i motstrid…