

Folketinget — Arbejdsmarkedsudvalget

Christiansborg, den 21. februar 2006

Til
udvalgets medlemmer og stedfortrædere.

Ad
L 99 Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder.
(Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn).
Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

Forslag om høring vedr. lovforslaget og B 13

Vedlagt omdeles forslag om høring som jeg har modtaget fra Socialdemokratiet.

Med venlig hilsen
Mette Hansen,
udvalgssekretær.

Vedr. forslag om høring i Arbejdsmarkedsudvalget om L99 og B13 – Kønsopdelte lønstatistikker

Socialdemokraterne foreslog ved førstebehandlingen af L99 og B13 d. 18. januar 2006 at afholde en høring i Arbejdsmarkedsudvalget for at få belyst en række tekniske detaljer og konsekvenserne af de to forslag. Der blev ved førstebehandlingen rejst mange spørgsmål – herunder af teknisk karakter – som kan tyde på, at der er behov for en grundigere analyse og drøftelse af de to foreslåede modeller for kønsopdelte lønstatistikker.

En sådan høring kunne med oplæg fra forskellige eksperter med kendskab til hhv. det danske arbejdsmarked, ligelønsproblematikken og lønstatistik bidrage til at belyse følgende:

- Ligelønsproblemets omfang og karakter, herunder årsager til uligeløn samt på hvilke områder problemerne er størst.
- Behovet for kønsopdelte lønstatistikker, herunder hvad disse forventes at kunne bidrage med til løsning af ligelønsproblemet, samt baggrunden for de to forslag, herunder fordele og ulemper ved ligestillingsredegørelser vs. lønstatistik.
- Tekniske problemstillinger, herunder disco-koder, anonymitet, virksomhedernes administrative byrder, formidling af statistikken mellem ledelse og medarbejdere, medarbejdernes rettigheder.

Forslag til eksperter: repræsentant fra arbejdsgiverorganisation og repræsentant fra lønmodtagerorganisation med kendskab til ligelønsproblematikken, ekspert i den økonomiske del, statistikekspert, juridisk ekspert.

Følgende spørgsmål bedes besvaret skriftligt inden høringen:

1. Hvorledes er ministeren kommet frem til, at det ca. er 300.000 medarbejdere, der vil blive dækket af loven? Dækker de 300.000 over de medarbejdere, som er ansat i virksomheder med over 35 ansatte, eller er det de medarbejdere, som arbejder i grupper på minimum 10 af hvert køn, der har arbejde af samme værdi?
2. Kan ministeren bekræfte, at virksomheder med 10 ansatte eller derover også allerede i dag indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik?
3. Vil ministeren forklare, hvordan anonymiteten kan brydes med fem mænd og fem kvinder i hver sammenlignelig gruppe?

4. Mener ministeren, at medarbejdernes anonymitet ikke er sikret i lønstatistikkerne inden for det offentlige, hvor man i dag arbejder med grupper ned til 3 personer?
5. Hvordan kan medarbejderne kontrollere, om deres virksomhed omfattes af lovens bestemmelser om lønstatistik?
6. Vil ministeren bekræfte, at der kan være tilfælde, hvor medarbejdere, der er placeret i forskellige seksificerede DISCO-koder, har arbejde af *samme værdi*, jf. definitionen i ligelønsloven?
7. Har den enkelte medarbejder mulighed for eller ret til at få oplyst sin DISCO-kode?
8. Kan ministeren redegøre for hhv. *bruttolønsmæssige forskellene* og den *uforklarede lønforskel* på de private virksomheder, der bliver omfattet af loven, kontra forskellene på de virksomheder, der ikke bliver omfattet?
9. Hvordan skal orienteringen om lønstatistikkerne til medarbejderne finde sted, særligt hvis medarbejderne er spredt på forskellige arbejdspladser?
10. Hvordan vil regeringen kontrollere om loven bliver overholdt, og hvordan vil regeringen evaluere loven?
11. Hvad kan ministeren oplyse om de svenske erfaringer med lønkortlægning og – analyse vedrørende ligeløn, herunder arbejdstagerrepræsentanternes deltagelse i arbejdet, samt hvorvidt udlevering af lønoplysninger til arbejdstagerrepræsentanter giver anledning til konkrete problemer i Sverige?
12. Hvad er fordele og ulemper ved at lade aftaler om ligestillingsredegørelser på virksomhederne erstatte kønsopdelte lønstatistikker.