

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 5 af
14. februar 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
(L99).**

Spørgsmål nr. 5:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 13. februar 2006 fra Byrial Rastad Bjørst, jf. L 99 - bilag 6.

marts 2006

Vores sag

6620-0004

Svar:

Byrial Rastad Bjørst har fremsat en række kritiske bemærkninger til lovforslaget L 99 (som det forelå i udkast i den offentlige høring):

1. At statistikkerne efter lovforslaget kun vil vise lønforskelle for samme arbejde, men ikke for arbejde af samme værdi. Der henvises til EU-retten, og der efterlyses politisk vilje til i stedet at udvikle kønsneutrale arbejdsvurderinger.

Overordnet skal jeg henvise til, at kønsopdelte lønstatistikker efter L 99 er et supplement til forbudet mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Ligelønsloven indeholder i lovens § 1, stk. 3, et krav om, at arbejdsgiveren skal yde kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Denne forpligtelse ændrer lovforslaget ikke. Der vil fortsat være mulighed for at føre ligelønssager, hvor virksomhederne vil være forpligtet til at fremlægge alle relevante oplysninger om de lønforhold, der har betydning for sagen. Der vil herunder skulle foretages en undersøgelse af, hvilke lønninger der skal sammenlignes. L 99 har ikke en ambition om at skabe et grundlag for at føre retssager om lige løn, men derimod et ønske om at skabe et grundlag for virksomhedernes samarbejde om at reducere lønforskellene på de omfattede virksomheder.

Vigtigst er, at de kønsopdelte lønstatistikker efter L 99 er et værktøj, som nødvendigvis må være operationelt i forhold til den sammenligning, hvor det giver mening, at virksomheden sætter ind. Dette skal netop sikres ved, at de sammenlignede arbejdsfunktioner er detaljerede. c

2. At arbejdsgiverbegrebet for samme arbejdsgiver forekommer for snævert, idet det bl.a. forudses, at det ved koncernforbundne virksomheder vil være muligt at placere lønmodtagere under forskelligt CVR nummer, hvorved en sammenligning kan undgås.

Lovforslaget ændrer ikke ligelønslovens almindelige arbejdsgiverbegreb. Den kønsopdelte lønstatistik skal derfor udformes i overensstemmelse med

dette lønbegreb. Bemærkningerne til § 5a, stk. 1 om hvad en virksomhed er, skal læses i overensstemmelse hermed.

3. At kravene til de alternative ligelønsredegørelser er for vagt og ukonkret formulerede, særligt da fagbevægelsen erfaringsmæssigt kun i begrænset omfang vil medvirke til aktivt at fremme lige løn. Der efterlyses en mere udførlig beskrivelse af kravene og oprettelse af et statsligt dialogcenter bl.a. til indsamling af redegørelser og formidling af god praksis. Det hævdes, at muligheden for at bytte statistikker ud med en redegørelse kan kollidere med den enkelte lønmodtagers ret til lige løn.

Efter L 99 kan en virksomhed vælge ligelønsredegørelsen som et alternativ, hvis der på virksomheden indgås en aftale herom mellem ledelse og medarbejdere. Aftalen indgås altså med virksomhedens medarbejdere, (ikke en fagforening) og altså kun, når der er en fælles interesse herfor. Når lovforslaget ikke indeholder en udførlig beskrivelse af ligelønsredegørelsens indhold, skyldes det netop, at det nærmere indhold skal og bør fastlægges konkret – ud fra forholdene på den enkelte virksomhed. Redegørelsen skal være et dynamisk redskab for den enkelte virksomhed, som ikke stækkes af snærende lovmæssige bindinger og må heller ikke opleves bureaukratisk – hvilket kun forværres og fordyres ved en overordnet offentlig administration. Endelig påvirker L 99 ikke den enkelte lønmodtagers ret til oplysninger under en ligelønssag, se også mine bemærkninger under pkt. 4.

4. At en kønsopdelt lønstatistik må tillægges større bevismæssig betydning, end det umiddelbart antages.

Lad mig slå fast: Jeg har ingen mulighed for at påvirke eller instruere domstolene i deres bevisbedømmelse. Jeg skal blot igen pege på, at den kønsopdelte lønstatistik er ment som et redskab for den enkelte virksomhed, og evt. lønforskelle må naturligt indgå i et nærmere analysearbejde. Den kønsopdelte lønstatistik er altså et forebyggende instrument, som lægger op til samarbejde. Bevisbedømmelsen får først betydning, hvis der er uenighed om faktum, og en sådan uenighed kan afklares ved en ligelønssag, som skal oplyses på sædvanlig måde.

5. At de antalsmæssige begrænsninger i L 99 vil betyde, at mange lønmodtagere ikke får glæde af forslaget, herunder fordi hensynet til den enkelte lønmodtagers anonymitet (og hemmeligholdelse) vægtes for højt. I det hele taget anses det for tvivlsomt, om lovforslaget med disse begrænsninger sikrer Danmarks overholdelse af EU's ligelønsdirektiv.

Jeg skal igen understrege, at lovforslaget ikke indeholder nogen begrænsninger i den eksisterende ligelønsslov. Ligelønsdirektivet og traktatens art. 141 indeholder ikke nogen forpligtelse til at indføre kønsopdelt lønstatistik, hvilket også fremgår af lovforslagets bemærkninger og høringsnotatet. Hvad angår spørgsmålet om hvilken personkreds der bliver omfattet af lovforslaget, har det været regeringens ønske, at de store virksomheder med samarbejdsudvalg skal gå foran i arbejdet med at reducere lønforskelle. Med hensyn til anonymitet mener jeg, at dette ikke udelukkende er et spørgsmål om, hvorvidt oplysningerne lovligt kan videregives i medfør af persondataloven, men i det hele taget om at undgå,

at det vil være muligt at pille en enkelt person ud af statistikkens medarbejdergrupper dvs. at oplysningerne er personhenførbare i persondatalovens forstand.