



NOTAT

20-02-2014

Høringsnotat til udkast til lovforslag om kønsopdelt lønstatistik

Sagsnr. 2012-10342

JAIC
Cecilie Kisling

Følgende høringsberettigede organisationer og myndigheder har afgivet hørings-svar:

Akademikerne (AC), Advokatrådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Kvindesamfund, Danske Advokater, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Institut for Menneskeret-tigheder (IMR), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), KL, Kvinderådet, KVINFO, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne og Sund-hedskartellet.

Der er desuden modtaget høringssvar fra Datatilsynet.

Derudover har følgende organisationer og myndigheder haft lovudkastet i høring, men har ikke afgivet høringssvar: Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA) og Producentforeningen.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelt

Det bemærkes indledningsvist, at bemærkningerne til de enkelte bestemmelser i lovforslaget følger den struktur, som lovforslaget havde på tidspunktet for den eks-terne høring.

AC, FTF, IMR, KTO, KVINFO, LO og Sundhedskartellet støtter udbygningen af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

LO finder det dog ærgerligt – og unødvendigt - at loven først træder i kraft d. 1. januar 2015, og dermed først får virkning i 2016. **FTF** er enig heri. Se mere herom i bemærkningerne til lovforslagets ikrafttrædelsestidspunkt nedenfor.

DA, FA og Frie Funktionærer kan ikke støtte lovforslaget. **DA** finder, med henvisning til, at der så vidt vides kun er rejst en enkelt sag i det fagretlige system på baggrund af kønsopdelt lønstatistik, at kønsopdelt lønstatistik generelt er uegnet som ligestillingsredskab, enten fordi de nuværende ligelønsstatistikker opfylder sit formål eller omvendt fordi kønsopdelt ligelønsstatistik er uegnet som ligelønsredskab. **DA** mener desuden, at en væsentlig del af ansvaret for at udnytte de mulighe-der, der er i overenskomsterne vedrørende kønsopdelt lønstatistik, ligger hos med-arbejderne, tillidsrepræsentanterne og fagforbundene.

DA og **FA** sætter desuden spørgsmålstegn ved, om vurderingen af virksomhedernes administrative byrder ved de nye regler er korrekt og retvisende. **Lederne** finder, at det er afgørende, at forslaget reducerer virksomhedernes økonomiske og administrative byrder i forhold til den nuværende lovgivning. **Frie Funktionærer** ser en risiko for, at kvinder i arbejdslivet bliver fastholdt i en særlig gruppering samt, at forslaget indebærer en ekstra omkostning, som bliver pålagt erhvervslivet.

KL er enig i det overordnede formål med at sikre tilgængelig information om mænds og kvinders løn.

KL, KTO og **FTF** efterlyser en mere konsistent brug af begreber som ”de ansatte på virksomheden”, ”de ansatte”, ”en ansat” og ”en lønmodtagerrepræsentant” i lovforslaget.

IMR, FTF og **LO** ønsker, at lovforslaget skal indeholde en generel evalueringsbestemmelse.

LO og **IMR** finder endelig, at ligelønslovens § 3 bør konsekvensrettes i overensstemmelse med den ændrede formulering af § 5 a.

Forholdet til overenskomster

DA peger på, at lovforslagets udformning ikke tager højde for bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik i gældende overenskomster, hvorfor lovforslaget indebærer et alvorligt indgreb i disse overenskomster. **Danske Regioner, KL, KTO** og **Sundhedskartellet** gør også opmærksom på lovforslagets forhold til indgåede samarbejdsaftaler.

DA og **FA** finder endvidere, at lovforslaget er uklart formuleret fx i forhold til lovforslagets virkning for de arbejdsgiverforeninger, som i dag selv fremsender kønsopdelt lønstatistik til deres medlemsvirksomheder. **AC** er enige heri.

Forholdet til persondataloven

Datatilsynet peger på, at det ikke kan udelukkes, at der kan være tale om behandling af personoplysninger i persondatalovens forstand i forbindelse med lønstatistikken ved grupper på ned til 3 personer. Beskæftigelsesministeriet bør derfor overveje, om behandling af personoplysninger, som følge af lovforslaget har hjemmel i persondataloven. **DA** er af den opfattelse, at oplysninger om gennemsnitsløn for grupper af 3 personer er problematisk, fordi det kan gøre det muligt at identificere enkeltpersoners løn. Se mere herom i bemærkningerne neden for til § 5 a, stk. 6.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at SFI's evaluering af de gældende regler har vist, at manglende kendskab til og efterlevelse af reglerne om kønsopdelt lønstatistik har medvirket til, at reglerne ikke har haft den ønskede effekt. Med lovforslaget bliver der mere synlighed omkring reglerne i og med, at de virksomheder, som er omfattet af reglerne, som udgangspunkt vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik automatisk. Virksomhederne skal dermed ikke længere selv rekvirere en kønsopdelt sta-

tistik. Samtidig vil Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Danmarks Statistik se på muligheden for at forbedre vejledningen til virksomhederne om kønsopdelt lønstatistik.

For så vidt angår vurderingen af de administrative byrder bemærker Beskæftigelsesministeriet, at Erhvervsstyrelsen i samarbejde med konsulentfirmaet Deloitte efter sædvanlig praksis har udarbejdet en rapport om de administrative konsekvenser af forslaget.

Lovforslaget konsekvensrettes desuden således, at det primært er begreberne "lønmottagere" og "lønmottagerrepræsentanter", der anvendes. Det bemærkes i den forbindelse, at der i lovforslaget bevidst skelnes mellem hvilke rettigheder hhv. lønmottagere og lønmottagerrepræsentanter har i forhold til kønsopdelt lønstatistik.

Ligelønslovens § 3 om beskyttelse mod repressalier er ligeledes konsekvensrettet således, at de følger den nye struktur i § 5 a.

Endelig er det i bemærkningerne til lovforslaget anført, at en evaluering af de nye regler om kønsopdelt lønstatistik skal iværksættes senest den 31. december 2019.

For så vidt angår forholdet til gældende overenskomster bemærker Beskæftigelsesministeriet, at muligheden i ligelønslovens § 1, stk. 5, for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne i § 5 a om kønsopdelt lønstatistik, videreføres. Det foreslås desuden, at § 1, stk. 5, tilpasses de nye og mere omfattende krav til kønsopdelt lønstatistik således, at det er en betingelse for at fravige § 5 a, at den kollektive overenskomst giver arbejdsgiveren forpligtelser og rettigheder. Minimumskravene til kønsopdelt lønstatistik vil dermed være de samme, uanset om forpligtelsen følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

Desuden er der i lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse tilføjet et stk. 5, som adresserer spørgsmålet om bestemmelser i gældende overenskomster om kønsopdelt lønstatistik. Stk. 5 præciserer således, at loven ikke finder anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i medfør af regler om kønsopdelt lønstatistik i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2015. For sådanne statistikker har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

For så vidt angår forholdet til persondataloven har dette været drøftet med Justitsministeriet. Det er Justitsministeriets vurdering, at oplysninger om en persons lønforhold må anses for ikke-følsomme personoplysninger omfattet af persondatalovens § 6. Lovforslagets elementer og disses forhold til persondataloven er beskrevet i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det bemærkes endelig, at lovforslagets forhold til lov om information og høring af lønmottagere også er adresseret i de reviderede lovbemærkninger.

AC, DA, Dansk Kvindesamfund, Danske Advokater, Datatilsynet, Det Faglige Hus, FA, FTF, IMR, KTO, KL, KVINFO, LO, Lederne og Sundhedskartellet har konkrete bemærkninger til udformning af lovforslaget. Disse gennemgås nærmere i afsnittene nedenfor.

Lovforslagets § 5 a, stk. 1 – formålsbestemmelse:

LO finder, at samarbejdet ude på virksomhederne omkring ligeløn forudsætter, at arbejdsgiveren og de ansatte har de samme informationer.

IMR gør i relation til samarbejdet omkring ligeløn opmærksom på, at offentlige arbejdsgivere har en generel mainstreamingsforpligtelse, som bør nævnes i bemærkningerne til stk. 1.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Det følger af lovforslaget, at virksomheden kan vælge selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, fordi der kan være forhold på virksomheden, som gør, at det giver det mest retvisende billede.

Det bemærkes hertil, at lovforslaget er tilrettet således, at en lønmodtagerrepræsentant dog altid kan anmode om at få udleveret den statistik, som virksomheden har modtaget fra Danmarks Statistik. Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en lønmodtager anmode herom. Se desuden bemærkninger neden for til § 5 a, stk. 4.

For så vidt angår offentlige myndigheder mainstreamingsforpligtelse, så tydeliggøres det i lovforslagets bemærkninger, at offentlige myndigheder i relation til kønsopdelt lønstatistik ikke blot har de forpligtelser, der følger af lovforslaget, men til lige en generel forpligtelse til aktivt at fremme ligeløn som følge af mainstreamingsprincippet.

Lovforslagets § 5 a, stk. 2 – bestemmelsens anvendelsesområde:

IMR anbefaler, at pligten til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik også skal omfatte andre relevante enheder end blot den, der følger af Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Det kan fx være, hvis løndannelsen reelt sker på koncernniveau.

KTO bemærker, at selvejende institutioner på det kommunale område anses for selvstændige virksomheder, og at dette bør præciseres i lovbemærkningerne. **KTO** anfører desuden, at beskrivelsen i lovbemærkningerne af det kommunale og regionale område bør udgå, da dette vedrører anvendelsesområdet for ligelønslovens § 1, stk. 5, og ikke § 5 a.

AC finder, at det bør overvejes, om lovforslaget i stedet for begrebet fuldtidsansatte anvender antal personer for at lette administrationen af reglerne.

Danske Advokater ønsker, at det præciseres i lovbemærkningerne, at fx et datterselskab med under 10 fuldtidsbeskæftigede ikke omfattes af reglerne, selvom der i koncernen samlet er mere end 10 fuldtidsbeskæftigede.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det i lovbemærkningerne er præciseret, at ligelønsloven opererer med "arbejdsgiveren" og "virksomheden" som ansvarssubjekter. Ved afgrænsningen heraf tages der udgangspunkt i, hvorvidt der er tale om en juridisk person. Ligelønslovens § 6 b, stk. 2, henviser således også til kapitel 5 i straffeloven om juridiske personers strafansvar. Som juridiske personer regnes blandt andet aktie- og anpartsselskaber, kommuner og statslige myndigheder.

Lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik er dermed i overensstemmelse med de øvrige regler i ligelønsloven.

Beskæftigelsesministeriet finder ikke grundlag for at fravige ligelønslovens almindelige udgangspunkt om afgrænsningen af lovens ansvarssubjekter, alene for så vidt angår reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Det præciseres i lovbemærkningerne, at det er den enkelte juridiske enhed, som skal beskæftige lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder. Det betyder, at for store koncerner, som består af flere juridiske enheder/personer, er det det enkelte selskab, dvs. den enkelte juridiske enhed, som skal beskæftige lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, for at blive forpligtet. Der skal altså ikke udarbejdes en samlet statistik for fx A.P. Møller-Mærsk-koncernen eller for Coop-koncernen.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvordan antallet af lønmodtagere på virksomheden opgøres, kan det oplyses, at afgrænsningen "lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede på virksomheden" svarer til den afgrænsning, som Danmarks Statistik anvender i forbindelse med den årlige lønstatistik.

Det bemærkes endeligt, at bemærkningerne om praksis på det regionale og kommunale område er taget ud af lovforslaget.

Lovforslagets § 5 a, stk. 3 – udsendelse af kønsopdelt lønstatistik:

LO ønsker, at det præciseres i lovbemærkningerne, at Danmarks Statistik også i de tilfælde, hvor det ikke er muligt at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, skal informere virksomhederne om, at de er omfattet af reglerne.

LO påpeger desuden, at det bør præciseres i lovbemærkningerne, at DA og FA skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik efter samme retningslinjer som Danmarks Statistik og har en tilsvarende forpligtelse til at udsende kønsopdelt lønstatistik til deres medlemsvirksomheder. **AC** deler denne opfattelse.

DA ønsker, at arbejdsgiverorganisationernes rolle i servicering af medlemsvirksomheder tydeliggøres i lovtæksten.

FTF, AC, Lederne og Danske Advokater finder det beklageligt, at der er en forsinkelse på ca. 2½ år fra virksomhederne bliver bedt om at indberette lønoplysninger til lønstatistikken forelægger.

Danske Advokater opfordrer til, at Danmarks Statistik tillige udsender kønsopdelt lønstatistik til alle virksomheder, som på fremsendelsestidspunktet er omfattet af reglerne, så det sikres, at også virksomheder, der ikke var omfattet af reglerne på tidspunktet for indberetning af lønoplysninger, kan styrke samarbejdet om ligeløn.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Det bemærkes indledningsvist, at lovforslaget er tilrettet således, at det præciseres, hvilken opgave Danmarks Statistik skal løse, og hvilken service Danmarks Statistik kan levere til virksomhederne.

Det bliver således præciseret, at det forhold, at en virksomhed er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik ikke altid betyder, at virksomheden tillige er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, da dette tillige kræver, at der er mindst 3 mænd og 3 kvinder ansat på virksomheden.

For så vidt angår Danmarks Statistiks informationspligt overfor virksomheder, for hvilke der ikke kan udarbejdes kønsopdelt lønstatistik bemærkes, at Danmarks Statistik hverken har kompetence til eller mulighed for at vurdere, om en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Danmarks Statistik kan alene tage udgangspunkt i de indberettede lønoplysninger, som kan være fejlbehæftede, fx fordi virksomheden ved en fejl eller forsætligt ikke har indberettet lønoplysninger for alle sine ansatte. Efter vedtagelsen af de nye regler vil Danmarks Statistik gennemgå de eksisterende indberetningsprocedurer med henblik på at optimere kvalitetskontrollen af de indberettede lønoplysninger.

Det præciseres desuden i lovforslaget, at hvis virksomheden indberetter lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, modtager virksomheden kønsopdelt lønstatistik fra denne arbejdsgiverorganisation.

For så vidt angår spørgsmålet om den tidsmæssige forskydning mellem udvælgelse af virksomheder og udsendelse af kønsopdelt lønstatistik, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at reglerne for udvælgelse af virksomheder og indberetning af oplysninger følger af den procedure, der anvendes i forbindelse med udarbejdelsen af årslønsstatistikken. Det skal i den forbindelse understreges, at den tidsmæssige forskydning på 2½ år ikke vedrører den enkelte kønsopdelte lønstatistik, da denne udarbejdes på baggrund af lønoplysninger for det foregående år.

Til det af Danske Advokater anførte bemærkes, at hvis en virksomhed først efter indberetningstidspunktet opfylder betingelserne for at blive omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, vil virksomheden indgå i den næste indkaldelse af lønoplysninger fra Danmarks Statistik, hvis virksomheden fortsat opfylder betingelserne.

Lovforslagets § 5 a, stk. 4 – bestemmelsens pligter og rettigheder:

LO og **AC** mener, at der er behov for at fastsætte en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og for hvornår kønsopdelt lønstatistik skal udleveres. **LO** mener desuden, at det bør sanktioneres, hvis fristen ikke overholdes.

KL går ud fra, at pligten til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, kan overholdes ved at orientere lønmodtagerrepræsentanten, hvilket ønskes præciseret i lovforslaget.

LO ser gerne, at lønmodtagerrepræsentanten altid kan få udleveret den lønstatistik, som virksomheden får tilsendt fra Danmarks Statistik, også i de tilfælde, hvor virksomheden selv vælger at udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Desuden mener **LO**, at fratrådte medarbejdere, der har været ansat i den periode, som lønstatistikken dækker, skal kunne anmode om at få den udleveret, da det oftest først er efter fratrædelse, at en lønmodtager ønsker at rejse en ligelønssag.

LO bemærker også, at fortrolighed kun må pålægges i helt særlige tilfælde, da lønstatistikken i den foreslåede form allerede er anonymiseret, og at det er uklart, i hvilke tilfælde en statistik (der er anonymiseret) sagligt kan gøres fortrolig.

LO mener endeligt, at også en ansats faglige organisation skal kunne anmode om en drøftelse af kønsopdelt lønstatistik.

FTF undrer sig over, hvorfor lovforslaget ikke agter at pålægge virksomhederne pligten til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik i eksempelvis samarbejdsudvalget. Derimod fremgår det af forslag til § 5 a stk. 4, litra c, at det nu skal være lønmodtagerrepræsentantens ansvar at anmode om at få statistikken drøftet. Det bør som minimum være et fælles ansvar for arbejdsgiveren og lønmodtagerrepræsentanten.

IMR anbefaler – med henvisning til mainstreamingsforpligtelsen – at pligten til at drøfte kønsopdelt lønstatistik i offentlige virksomheder ikke skal afhænge af, om en lønmodtagerrepræsentant har anmodet herom. **LO** mener, at der generelt bør være pligt til at drøfte kønsopdelt lønstatistik med lønmodtagerrepræsentanten og ikke kun, når denne anmoder om det.

IMR anbefaler desuden, at Beskæftigelsesministeriet tager initiativ til at udvikle værktøjer, der kan hjælpe med at overføre resultaterne af den kønsopdelte lønstatistik til virksomhedens praktiske liv.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Lovforslaget er justeret således, at virksomheden skal orientere de ansatte senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet. Desuden skal virksomheden udlevere kønsopdelt lønstatistik til lønmodtagerrepræsentanten senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet, og virksomheden skal sikre muligheden for at drøfte statistikken senest 2 måneder efter, at der er fremsat anmodning herom.

Det præciseres i lovbemærkningerne, at arbejdsgiverens pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, er overholdt, hvis arbejdsgiveren orienterer lønmodtagerrepræsentanten.

For så vidt angår hvilke lønstatistikker, der skal udleveres, er lovforslaget justeret således, at arbejdsgiveren på anmodning fra lønmodtagerrepræsentanten har pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik udarbejdet af Danmarks Statistik, såfremt virksomheden har modtaget en sådan. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, skal arbejdsgiveren udlevere statistikken til en lønmodtager, hvis denne anmoder om det.

For så vidt angår en fratrådt medarbejders adgang til kønsopdelt lønstatistik, er det præciseret i bemærkningerne, at også fratrådte lønmodtagere har adgang til at få udleveret kønsopdelt lønstatistik i det omfang det er foreneligt med formålet med statistikken. Det vil fx være tilfældet, hvis den fratrådte lønmodtager skal bruge statistikken til vurdering af, om der skal rejses en ligelønssag.

Med hensyn til spørgsmålet om fortrolighed, er bestemmelsen justeret, således at det er tydeliggjort, at virksomheden af hensyn til virksomhedens legitime interesser kan beslutte, at statistikken er fortrolig. Det fremgår desuden af bemærkningerne til lovforslaget, at dette skal meddeles den lønmodtagerrepræsentant eller lønmodtager, som statistikken bliver udleveret til. Det er videre præciseret, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende, og omtalt i bemærkningerne i hvilke situationer en fortrolig kønsopdelt lønstatistik kan videregives.

For så vidt angår spørgsmålet om behandling af kønsopdelt lønstatistik i samarbejdsudvalget fremgår det af forslag til § 5 a stk. 8, at i virksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, der træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere, kan en lønmodtagerrepræsentant tillige rejse krav om, at kønsopdelt lønstatistik behandles i overensstemmelse med disse regler. Hvis der ikke på virksomheden er valgt en lønmodtagerrepræsentant, kan en lønmodtager rejse et sådan krav. Det bemærkes i den forbindelse, at det er en gennemgående forudsætning i lovforslaget, at arbejdet med ligeløn i virksomheden skal være båret af et ønske hos de ansatte om at drøfte ligelønsspørgsmål.

Beskæftigelsesministeriet vil i samarbejde med Danmarks Statistik udarbejde vejledningsmateriale til virksomhederne om de nye regler om kønsopdelt lønstatistik.

For så vidt angår offentlige myndigheders mainstreamingsforpligtelse henvises til bemærkningerne oven for til § 5 a, stk. 1.

Lovforslagets § 5 a, stk. 6 – Minimumskrav til kønsopdelt lønstatistik:

LO finder det ikke hensigtsmæssigt, at virksomheden selv kan beslutte om den vil anvende Danmarks Statistiks lønstatistik eller udarbejde sin egen. Dette især i lyset af den metodefrihed, der er i forhold til indholdet af virksomhedens egen lønstatistik, fx i relation til valg af lønbegreb.

LO anfører desuden, at der bør sættes en frist for, hvornår virksomhedens egen lønstatistik skal være færdig, hvis virksomheden selv udarbejder statistikken.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget fastholder princippet om, at der er metodefrihed i forhold til virksomhedernes egne kønsopdelte lønstatistikker, dog forudsat, at det sker inden for de i lovforslaget angivne rammer.

Lovforslaget er dog tilpasset således, at lønmodtagerrepræsentanten parallelt med metodefriheden kan bede om at få udleveret den kønsopdelte lønstatistik, som Danmarks Statistik har udarbejdet og sendt til virksomheden.

Der er desuden indsat en ny bestemmelse i lovforslaget om, en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, og a) virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller b) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Lønstatistikken skal færdiggøres senest 1 år efter udgangen af den periode, som lønstatistikken vedrører.

Litra a) Lønstatistikens klassifikationssystem

DA, FA og KL støtter, at der åbnes op for, at der kan anvendes andre klassifikationsinddelinger end DISCO-nomenklaturen.

LO finder, at adgangen til at bruge alternative klassificeringssystemer til DISCO-08 bør begrænses til områder/kollektive overenskomster, hvor parterne er enige om at anvende et alternativt klassificeringssystem.

AC foreslår, at såfremt hensigten med reglerne er at sikre bedre statistik på det private område, så bør alle private virksomheder på sigt forpligtes til at benytte DISCO-systemet.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Som nævnt ovenfor fastholdes princippet om, at der er metodefrihed. Dette gælder også virksomhedens anvendelse af klassifikationssystem, da ikke alle virksomheder anvender DISCO-08 ved opdeling af arbejdsfunktioner.

Litra b) Mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet niveau

DA og FA finder, at den hierarkiske struktur er irrelevant, hvis formålet med de kønsopdelte lønstatistikker er at give virksomhederne et redskab til at arbejde for at undgå kønsbestemte lønforskelle. Kønsopdelte lønstatistikker med information om grupper på forskellige niveauer i pyramiden af arbejdsfunktionsgrupper i DISCO-nomenklaturen, er efter DA's og FA's opfattelse som udgangspunkt ikke relevante vedrørende spørgsmål om ligeløn. Medarbejdere med forskelligartet arbejdsindhold sammenblandes, og statistikkerne vil indeholde oplysninger for en række grupper,

som ikke vil levere meningsgivende information til en drøftelse af det indbyrdes forhold mellem kvinders og mænds lønforhold. Statistikkerne bør derfor udformes, således at de medarbejdergrupper, der sammenlignes, er så sammenlignelige som muligt og kun på det mest detaljerede niveau.

DA og FA gør også opmærksom på, at lønoplysninger for medarbejdergrupper på ned til 3 kvinder og 3 mænd på et givet niveau er problematisk, fordi det kan gøre det muligt at identificere enkeltpersoners løn. Gennemføres lovforslaget i sin foreliggende form, finder DA og FA, at det vil blive svært at respektere hensynet til den enkelte lønmodtageres ønske om anonymitet om sine lønforhold, når man foreslår en cellestørrelse på 3 mænd og 3 kvinder. Efter lovforslaget vil statistik tilsendt fra Danmarks Statistik medføre, at der blot skal være 2 medarbejdere, der vil dele informationen med hinanden, førend den tredjes løn kan udregnes.

FA påpeger desuden, at ved meget små grupper vil én enkelt observation få meget stor indflydelse på gruppen med deraf følgende større arbejde fra virksomhedens side med at analysere og dokumentere, hvad indholdet egentlig dækker over.

DA henviser endelig til Datatilsynets udtalelse fra 2001 om grupper på 5 personer, hvor Datatilsynet gjorde opmærksom på, at der kan forekomme situationer, hvor det vil være muligt at henføre oplysninger til bestemte personer, uanset at hverken navn, personnummer, alder eller køn registreres. Det vil så meget desto mere gøre sig gældende ved grupper med 3.

Danske Advokater deler bekymringen for, at enkeltpersoners anonymitet ikke i lige så høj grad sikret i lovforslaget som i de gældende regler.

DA finder, at lovforslaget bør medføre krav om, at lønstatistikkerne fra Danmarks Statistik skal baseres på indekstal frem for absolutte lønniveauer, da information om absolutte lønniveauer ikke er relevant for dialogen om ligeløn. Ved at benytte et indekstal for hver medarbejdergruppe, der skal vises lønoplysninger for, vil også muligheden for at identificere, hvad enkeltpersoner tjener, reduceres. **FA** er enig heri.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker for så vidt angår den hierarkiske opbygning af lønstatistikkerne, at for virksomheder med få ansatte, eller hvor arbejdsopgaverne er meget differentierede, vil ligelønsstatistikken i nogle tilfælde kun vise lønforskellen mellem mænd og kvinder ansat på virksomheden.

I disse virksomheder vil kønsopdelt lønstatistik ikke nødvendigvis illustrere, hvorvidt der er kønsbestemte lønforskelle inden for samme arbejdsfunktion, men kan derimod give en indikation af det kønsopdelte arbejdsmarkeds betydning for aflønningen på den pågældende virksomhed. Lønstatistikken kan i disse tilfælde også afspejle individuelle kvalifikationer, anciennitet, arbejdsopgaver m.v.

Beskæftigelsesministeriet kan derudover oplyse, at spørgsmålet om lovforslagets sikring af anonymitet i lønstatistik og forholdet til persondataloven generelt har været drøftet indgående med både Danmarks Statistik, Datatilsynet og Justitsmini-

steriet efter den eksterne høring. På den baggrund er lovforslagets forhold til persondataloven beskrevet i de almindelige lovbemærkninger.

I den kønsopdelte lønstatistik, som virksomhederne vil få tilsendt fra Danmarks Statistik, vil lønforskellen blive angivet i procent.

Litra c) Kun ét lønbegreb

AC, KTO, FTF og KL finder det problematisk, at lønstatikkerne kun må indeholde ét lønbegreb, blandt andet fordi der på offentlige område efter Samarbejdsaftalen i dag udarbejdes detaljerede lønstatistikker, hvor løndelene udspecificeres.

DA og FA støtter metodefriheden ved valg af lønbegreb. Men **DA og FA** finder samtidig kravet om, at der kun må anvendes ét lønbegreb problematisk, da det vil betyde, at nogle arbejdsgivere ikke kan leve op til lovens krav, fordi de fx aflønner deres ansatte efter antal solgte varer, antal leverede aviser, antal kørte kilometer mv. og ikke efter arbejdet tid. **DA** foreslår som alternativ, at lovens dækningsområde indskrænkes til at alene at omfatte medarbejdere, som lønnes for arbejdet tid. **DA** foreslår desuden, at det præciseres, at lønbegrebet i statistikkerne fra Danmarks Statistik ikke inkluderer genebetalinger.

Omvendt finder **LO, Sundhedskartellet, IMR og Kvinderådet** det problematisk, at lovforslaget ikke slår fast, at lønstatikkerne kun må anvende lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Lovforslaget er tilrettet således, at det præciseres, at et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken. Dette betyder, at en lønstatistik godt kan vise lønforskelle opgjort på flere lønbegreber, men hvert anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken. I den forbindelse kan det bemærkes, at der er indsat en bestemmelse i lovforslaget, hvorefter lønmodtagerrepræsentanten kan bede om at få udleveret den kønsopdelte lønstatistik, som Danmarks Statistik har udarbejdet og sendt til virksomheden. I kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik anvendes fremover lønbegrebet ”standardberegnet timefortjeneste”.

Lovforslaget er endvidere præciseret således, at kønsopdelt lønstatistik skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid. Grunden er, at det ikke er proportionalt at pålægge en virksomhed en pligt til at udarbejde lønstatistik, som hverken Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation i dag kan udarbejde.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt lønbegrebet i Danmarks Statistiks lønstatistik skal indeholde genebetalinger bemærkes, at det skønnes hensigtsmæssigt, at Danmarks Statistik anvender det lønbegreb, som Lønkommissionen har defineret og her er udgangspunktet, at standardberegnet timefortjeneste indeholder genebetalinger.

Litra d) 12 måneders periode

KL foreslår med henvisning til de kommunale lønstatistikker, der opgøres på måneds basis, at der ikke fastsættes regler for længden af den periode som den kønsopdelte lønstatistik skal omfatte. Hvis princippet om de tolv måneder fastholdes, vil den kønsopdelte lønstatistik på det kommunale område skulle baseres på det foregående år og dermed ikke længere være udtryk for det aktuelle billede.

FTF finder, at lovforslagets krav om en 12 måneders periode vil mindske statistikens anvendelighed, idet den optimalt skal kunne fungere som redskab ved lønforhandlinger. Sædvanligvis udarbejdes lønstatistikker kvartalsvis, hvilket styrker statistikens anvendelighed, særligt hvis det samtidigt er muligt at foretage en sammenligning med samme tidligere kvartal(er).

KTO finder det væsentligt i forhold til anvendeligheden af statistikken, at den er så aktuel som mulig. Et lovkrav om, at den skal omfatte en periode på 12 måneder vil mindske den anvendelighed fx som redskab for parterne i lønforhandlinger.

DA finder det uklart, hvordan kravet om, at statistikken skal omfatte en periode på 12 måneder, skal forstås. Hvis det er et krav, at hver enkelt medarbejder, som skal indgå i statistikken, skal have været ansat og lønnet i 12 på hinanden følgende måneder, så bør det fremgå. Kravet vanskeliggør i øvrigt arbejdet med at udarbejde egne kønsopdelte lønstatistikker for de virksomheder, som måtte have behov for det. **FA** finder heller ikke 12 måneders kravet hensigtsmæssigt.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet skal indledningsvist bemærke, at kravet om, at statistikken skal omfatte en periode på 12 måneder ikke er nyt, men allerede følger af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Det bemærkes i den forbindelse, at virksomhedernes indsamling af lønoplysninger følger den procedure, der anvendes i forbindelse med udarbejdelsen af årslønsstatistikken.

Kravet om en 12 måneders periode udelukker ikke, at virksomheden kan vælge også at offentliggøre måneds- eller kvartalsvise lønstatistikker, som det fx er tilfældet på det statslige, regionale og kommunale område, når blot det også er muligt at trække lønstatistik, der dækker en 12 måneders periode. For så vidt angår hvilke lønmodtagere, som skal indgå i lønstatistikken er lovbemærkningerne præciseret således, at det fremgår, at en lønmodtager indgår med den ansættelsestid, som den pågældende har haft i referenceperioden. En lønmodtager, som eksempelvis arbejder fuld tid i halvdelen af referenceperioden tæller som 0,5 fuldtidsbeskæftiget, mens en lønmodtager, der arbejder halv tid i halvdelen af referenceperioden, tæller som 0,25 fuldtidsbeskæftiget. Fuldtidsbrøken er proportionalt afhængig af ansættelsesforholdets længde og timenorm.

Lovforslagets § 5 a, stk. 7 – ligestillingsredegørelser:

LO ser fortsat statistikker som et bedre værktøj til at identificere og arbejde med kønsbestemte lønforskelle end ligelønsredegørelser, men noterer sig, at virksomheden ikke ensidigt kan vælge denne mulighed.

FTF finder det beklageligt, at lovforslaget fastholder muligheden for at indgå aftale om en ligelønsredegørelse i stedet for at anvende kønsopdelt lønstatistik. Videre skal **FTF** beklage, at regeringen fortsat giver virksomhederne metodefrihed ift. redegørelsen – både ift. udformning og opfølgning, og at det fortsat er uklart af loven samt lovens bemærkninger, hvordan man som lønmodtager/lønmodtagerrepræsentant kan sikre, at redegørelsen lever op til lovens formål.

KVINFO er bekymret over lovforslagets § 5 a, stk. 7, som giver virksomhederne mulighed for at undgå at leve op til forpligtelsen om gennemsigtighed i løndannelsen overfor de ansatte. Dette skyldes blandt andet, at det kan svække virksomhedernes interne arbejde med at komme lønforskelle baseret på køn til livs, og der ikke er indbygget en kontrolinstans, der sikrer, at virksomhederne rent faktisk udarbejder redegørelserne.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at udarbejdelse af ligestillingsredegørelser i stedet for kønsopdelt lønstatistik forudsætter en aftale herom mellem arbejdsgiveren og lønmodtagerne på virksomheden. Det er vurderingen, at det er hensigtsmæssig at fastholde denne mulighed, da forhold på virksomheden kan gøre, at både arbejdsgiver og lønmodtagere finder, at ligelønsredegørelsen er det bedste samarbejdsredskab.

I den forbindelse bemærkes, at kravet om, at der er indgået en aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtagere i sig selv er en kontrolforanstaltning, der medvirker til, at redegørelsen også udarbejdes.

Lovforslagets § 5 b – ret til at kende egen DISCO-kode:

LO bemærker, at det er uafklaret om fejl eller manipulation med DISCO-koder for lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækket, kan sanktioneres.

Desuden finder **LO**, at ansatte helt automatisk bør få oplyst den DISCO-kode, som arbejdsgiveren har registreret på den enkelte lønmodtager, fx på lønsedlen.

FA mener tilsvarende, at det bør præciseres i § 5 b, at den ansatte har ret til at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i statistikken, som vedkommende indgår i, og at dette gælder statistik, som enten tilsendes, eller som virksomheden selv udarbejder. Endelig bør det præciseres, at retten til at kende egen DISCO-kode ikke gælder, såfremt virksomheden i stedet for kønsopdelt lønstatistik udarbejder en ligelønsredegørelse.

KTO og **KL** finder, at bestemmelsen om retten til at kende egen DISCO-kode bør være en del af § 5 a således, at bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

IMR anbefaler, at det præciseres, hvem der har ret til at få oplysningen, og hvad arbejdsgiverens forpligtelse indebærer. Institutet finder, at alle ansatte, som registreres under en DISCO-kode, bør have adgang og ret til at kende denne uden at skulle anmode om det.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at eventuelle sanktioner for fejl eller manipulation med DISCO-koder ikke bør reguleres i ligelønsloven, da spørgsmålet om indberetning af lønoplysninger reguleres i reglerne om Danmarks Statistik, der hører under Økonomi- og Indenrigsministeriet.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvem der har ret til at få oplyst egen DISCO-kode er lovforslaget præciseret således, at "en lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren." Det vil sige, at retten til at få oplyst egen DISCO-kode ikke er betinget af, om der er udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, eller af, at lønmodtageren optræder i en sådan.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endeligt, at retten til at få oplyst egen DISCO-kode omfatter alle lønmodtagere uanset om disse er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ej.

Lovforslagets § 6 b, stk. 1 – sanktionsbestemmelse:

LO er glade for, at der nu indføres en sanktionsbestemmelse, men ser dog gerne, at sanktionen bliver effektiv, og ikke fremstår ubetydelig i den større sammenhæng, og at overtrædelse af stk. 2 og 3 ligeledes kan straffes med bøde. **LO** foreslår endvidere, at der indføres mulighed for godtgørelse til ansatte, der er blevet lønnet i strid med lov om lige løn til mænd og kvinder, og hvor virksomheden samtidig har forsømt dens forpligtelser i henhold til § 5 a, eller har krænket den ansattes ret i medfør af § 5 b.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at sanktionsbestemmelsen er præciseret yderligere, således, at arbejdsgiverens forsømmelse af pligten til at orientere om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik samt arbejdsgiverens manglende udlevering eller drøftelse af kønsopdelt lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant eller en ansat anmoder herom, kan straffes med bøde. Det er imidlertid ikke hensigtsmæssigt tillige at bødesanktionere stk. 2, der alene afgrænser, hvilke virksomheder, der er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

For så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse i tilfælde af, at en arbejdsgiver har forsømt sine forpligtelser efter § 5 a eller krænket den ansattes ret i medfør af § 5 b, bemærkes, at der i ligelønslovens § 2, stk. 2, er hjemmel til at tilkende godtgørelse til en lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn.

Arbejdsgiveren har efter § 5 a forpligtelser overfor virksomhedens lønmodtagerrepræsentant, subsidiært overfor lønmodtagerne som kollektiv gruppe. Der er altså ikke tale om rettigheder for den enkelte lønmodtager efter § 5 a. Allerede derfor bør sanktionen for overtrædelse af § 5 a ikke udmåles som en godtgørelse til den enkelte lønmodtager. Dette er også i tråd med den måde, hvorpå den kollektive arbejdsret skelner mellem bod for overtrædelse af kollektive rettigheder og godtgørelse for overtrædelse af individuelle rettigheder.

§ 5 b vedrører arbejdsgiverens pligt til på anmodning at oplyse den DISCO-kode eller tilsvarende kode, som arbejdsgiveren har registreret den pågældende lønmodtager under. Spørgsmålet om arbejdsgivernes efterlevelse af § 5 b er et af de elementer, som vil kunne indgå i den evaluering af reglerne, som efter bemærkningerne i lovforslaget skal iværksættes senest den 31. december 2019.

Lovforslagets § 2 - ikrafttrædelsestidspunkt:

LO finder det unødvendigt, at loven først træder i kraft den 1. januar 2015 med virkning i 2016. Samtlige virksomheder med mindst 10 ansatte har længe haft pligt til at indsende korrekte løntal til Danmarks Statistik. Og virksomheder med mere end 34 ansatte har de hele tiden vidst, at data skulle være anvendelig til kønsopdelt lønstatistik. Navnlig for virksomheder med mere end 34 ansatte ser **LO** ingen begrundelse for at udsætte ikrafttræden.

FTF skal beklage, at der med lovforslaget lægges op til en meget lang periode inden loven træder i kraft. I lovens bemærkninger begrundes, hvorfor der er en forsinkelse på ca. 2½ år fra Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, til at den kønsopdelte lønstatistik ligger tilgængelig. Ved vedtagelsen af den første lov om de kønsopdelte lønstatistik den 9. juni 2006 kunne loven dog uden problemer allerede træde i kraft pr. 1. januar 2007. **FTF** vil således opfordre til, at der arbejdes på at finde en løsning, således at loven kan træde i kraft pr. 1. januar 2014.

Beskæftigelsesministeriets kommentarer:

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at der ved fastlæggelsen af ikrafttrædelsestidspunktet er henset til udtalelse fra Folketingets Ombudsmand af 6. juli 2009, der vedrørte ikrafttrædelsestidspunktet for de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik. Her udtalte Ombudsmanden blandt andet, at "tidspunktet for ikrafttrædelse af en lovbestemmelse om ny statistik også normalt antages at være det tidspunkt hvorfra data til statistikken skal indsamles. Denne opfattelse vil i den konkrete sag føre til at data til kønsopdelt lønstatistik først skal indsamles og registreres fra lovens ikrafttræden 1. januar 2007, og at den første statistik derfor vil være for året 2007."

Desuden er der lagt vægt på, at Danmarks Statistik i medfør af lovforslaget får en række nye opgaver i forhold til servicering af de omfattede virksomheder, herunder ikke mindst udsendelse af kønsopdelt lønstatistik. Disse nye opgaver skal Danmarks Statistik have mulighed for at løfte, hvilket forudsætter udvikling af et nyt ligelønssystem samt nye kvalitetssikringsprocedurer, der skal forbedre kvaliteten af de data, der ligger til grund for de nye ligelønsstatistikker. Hverken det tekniske

set-up eller de nye arbejdsprocedurer kan være på plads tidnok til, at de nye ligestatistikker kan udsendes i efteråret 2015.

Som tidligere anført understreges det, at den tidsmæssige forskydning på 2½ år ikke vedrører den enkelte kønsopdelte lønstatistik, da denne udarbejdes på baggrund af lønplysninger for det foregående år.