



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 06-2261
Vores ref. ljo
Deres ref. 2012-10342

Sendes udelukkende pr. E-mail til pjaicenter@bm.dk

Den 13. november 2013

LO's hørings svar til lovforslag om kønsopdelt lønstatistik

Generelle bemærkninger

Forslaget indeholder flere nye elementer, som hilses velkommen. Der skabes klarhed over hvilke virksomheder, der er omfattet. De kvantitative grænser er reduceret, så flere virksomheder og flere lønmodtagere vil blive omfattet af ligelønsstatistikkerne. Alle virksomheder modtager kvit og frit en retvisende ligelønsstatistik fra Danmarks Statistik. Virksomheden forpligtes til at informere medarbejderrepræsentant og medarbejdere om, hvorvidt virksomheden er omfattet. Og medarbejderen får krav på at få oplyst, hvor hun indgår i lønstatistikken.

Det er også en væsentlig forbedring, at virksomheden er forpligtet til at udlevere den ligelønsstatistik, som virksomheden vælger at anvende.

Men der er også enkelte forhold, der ikke bliver løst hensigtsmæssigt i forslaget. Det væsentligste kritikpunkt er, at det fortsat overlades til virksomhederne selv at bestemme, om de vil anvende Danmarks Statistiks ligelønsstatistik i ligelønsarbejdet, eller om de selv vil udarbejde en ligelønsstatistik. I sidstnævnte tilfælde får virksomhederne ”**metodefrihed**” med hensyn til valg af lønbegreb og klassificering af medarbejdergrupperne. Derfor er der fortsat en risiko for, at virksomhederne vil vælge at anvende kønskæve lønbegreber fx ”fortjeneste delt med præsteret tid”, der overdriver kvinders gennemsnitlige timelønninger, og i værste fald gør ligelønsstatistikken uanvendelig. LO mener, at der – så vidt muligt – bør sættes en fælles standard. Da Lønkommissionen (2010) fremhævede standardberegnet timefortjeneste som det mest velegnede lønbegreb netop til analyser af kønsbestemte lønforskelle på virksomhedsniveau, synes vi det er oplagt at tage udgangspunkt i dette kønsneutrale lønbegreb.

Brugen af alternative klassifikationssystemer kan have de samme negative konsekvenser. Se en uddybning i afsnittene nedenfor om lønbegreber og DISCO-koder.

Herudover er der nogle uhensigtsmæssigheder omkring **informationsudvekslingen** mellem virksomheden og hhv. lønmodtagerrepræsentanten og medarbejderen.

Lønmodtagerrepræsentanten skal *anmode* om information af statistikken udformning og om lønbegrebets sammensætning. LO mener, at den information bør gives

skriftligt sammen med ligelønsstatistikken til medarbejderrepræsentanten. I det tilfælde, hvor der ikke er en lønmodtagerrepræsentant skal lønmodtageren - uden anmodning - have lettilgængelig adgang til lønstatistikken samt skriftligt information om udformning, lønbegreb samt information om, hvor lønmodtageren indgår i lønstatistikken.

LO mener desuden, at der bør indsættes **tidsfrister** for information og udlevering af oplysninger samt **sanktioner**, hvis fristen ikke overholdes.

Mht. muligheden for at udarbejde en **ligelønsredegørelse** ser LO fortsat statistikker som et bedre værktøj til at identificere og arbejde med kønsbestemte lønforskelle end ligelønsredegørelser. Men vi noterer os, at virksomheden ikke ensidig kan vælge denne mulighed.

Endelig mener LO, at det er ærgerligt – og unødvendigt - at loven først træder i kraft d. 1. januar 2015, og dermed først får virkning i 2016. Vi mener sagtens, at loven kunne træde i kraft før: samtlige virksomheder med min. 10 ansatte har længe haft pligt til at indsende korrekte løntal til Danmarks Statistik. Og ift. 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 vi ingen begrundelse for at udsætte **ikrafttræden**.

Specielle bemærkninger

Lovgiver har ikke lagt op til ændringer i indholdet af § 3, der skal sikre lønmodtageren og lønmodtagerrepræsentanten mod repressalier. Det er imidlertid nødvendigt. Det fremgår af den gældende lov, at ”en arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.”, som ifølge lovudkastet får nyt indhold. Det vurderes, at der i bestemmelse i stedet skal henvises til § 5 a, stk. 2, stk. 4. og stk. 6 samt § 5 b, stk. 1.

Ad § 5 a, stk. 1: LO er enig i, at ligeløn bedst sikres på den enkelte arbejdsplads i et samarbejde mellem arbejdsgiver og de ansatte, men efterlyser, at en væsentlig forudsætning påpeges: Et konstruktivt og ligeværdigt samarbejde om ligeløn forudsætter, at de ansatte eller medarbejderrepræsentanterne tilnærmelsesvist har adgang til den samme information som arbejdsgiver.

Ad § 5a, Stk. 3, andet punktum. Det bør præciseres i bemærkningerne, at Danmarks Statistik også i de tilfælde hvor det ikke er muligt at udarbejde og udsende en kønsopdelt lønstatistik, bør informere de pågældende virksomheder om, at de er omfattet af loven.

Det fremgår af bemærkningerne, at Danmarks Statistik ikke skal udsende den kønsopdelte ligelønsstatistik til DA's og FA's medlemsvirksomheder. Det fremgår imidlertid ikke entydigt, at DA og FA skal udsende den kønsopdelte lønstatistik til medlemsvirksomhederne. Det bør præciseres i bemærkningerne.

LO mener også, at det bør præciseres i bemærkningerne, at DA og FA skal udarbejde ligelønsstatistikken efter de samme retningslinjer for statistikken, som ligger til grund

for Danmarks Statistiks udsendelser, herunder at statistikkerne anvender et lønbegreb, der er kønsneutralt.

Ad § 5a, stk. 4. litra a: Der er behov for en frist for, hvornår denne orientering senest skal være sket. Vi ved af erfaring, at der er behov for en frist, som arbejdsgivere kan holdes op imod. Fx at informationsforpligtigelsen senest indtræder 14 dage efter det tidspunkt, hvor virksomheden modtager ligelønsstatistikken fra Danmarks Statistik, og således er vidende om, at den er omfattet af loven.

Ad § 5a, stk. 4. litra b: LO ser gerne, at lønmodtagerrepræsentanten altid kan få udleveret den kønsopdelte lønstatistik, som virksomheden modtager fra Danmarks Statistik, også i de tilfælde hvor virksomheden selv vælger at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik. Det vil give lønmodtagerrepræsentanten et bedre grundlag for arbejdet med ligeløn, når begge parter har de samme oplysninger.

Igen mener vi, at der er behov for en tidsfrist for udlevering af statistikken fx senest 14 dage efter det tidspunkt, hvor virksomheden modtager ligelønsstatistikken fra Danmarks Statistik. Se bemærkningerne til § 5a, stk. 6 nedenfor.

Ydermere er det væsentligt, at fratrådte medarbejdere der har været ansat i den periode, som den kønsopdelte lønstatistik vedrører, kan anmode om at få udleveret statistikken. Fra praksis ved vi, at det ofte er ved fratrædelsen, at en ansat har mod nok til at rejse en sag om ligeløn alene fordi at risikoen for repressalier har været for stor under ansættelsen.

Fortrolighed må kun kunne pålægges i helt særlige tilfælde. Lønstatistikken er i den foreslåede form allerede anonymiseret, og det er meget uklart ud fra den nuværende formulering at se, i hvilke tilfælde en statistik (der er anonymiseret) sagligt kan gøres fortrolig?

Ad § 5a, stk. 4. litra c: LO mener, at det bør være en generel pligt at drøfte ligelønsstatistikken med virksomhedens lønmodtagerrepræsentant. Vi ønsker derfor slettet, at det kun skal ske ved anmodning.

Derudover er det vigtigt, at der så vidt muligt skabes et ligevægtigt miljø ved drøftelser om ligeløn. Derfor vil det være ønskeligt, om det blev tilføjet, at en ansat - eller dennes faglige organisation - kan anmode om en drøftelse af ligelønsstatistikkerne.

Ad § 5a, stk. 6: Det fremgår, at "virksomhederne kan vælge selv at udarbejde kønsopdelte lønstatistik". Det er i den forbindelse afgørende, at der sættes en frist for, hvornår virksomhedens egen statistik skal være færdig, hvis virksomheden selv udarbejder statistikken. Erfaringerne er, at virksomhedernes udarbejdelse af egen statistik kan trække ud i årevis, når der ikke gælder entydigt frister, der kan sanktioneres. Det foreslås fx at egenproduceret statistik med lønoplysninger fra året før skal være færdiggjort senest 14 dage efter, at virksomheden har modtaget den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Det vil give virksomheden ca. 10 måneder i et kalenderår til selv at udarbejde statistikken og således vælge et passende tidspunkt, der passer ind med virksomhedens øvrige aktiviteter, og det vil give de

faglige organisationer adgang til at orientere tillidsrepræsentanter og medlemmer om mulighederne for at få information om ligeløn på virksomheden.

Ad § 5 b: Det fremgår af bemærkningerne, at retten til at blive gjort bekendt med sin DISCO-kode vil kunne medvirke til, at fejl i DISCO-koderne vil blive rettet. Men fejl – eller manipulation - med DISCO-koder sanktioneres ikke. Vi har oplevet, at virksomheder klassificerede alle medarbejder under samme DISCO-kode og derved gjorde den kønsopdelte lønstatistik ubrugelig. Det kan vi sanktionere igennem det fagligretlige system, men situationen er uafklaret for lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækket.

Det fremgår heller ikke, om den ansatte skal informeres, hvis hun fra et år til et andet får en ny DISCO-kode. Dette kunne løses ved, at ansatte helt automatisk får oplyst den DISCO-kode, som de er indberettet i, fx på lønsedlen.

Stk. 6. litra a: Det bør tilstræbes, at man anvender DISCO-08 som klassifikationssystem (med mindre andet aftales parterne imellem). Anvendelsen af andre klassifikationssystemer end DISCO-08 vil kunne bruges til at tilsløre uretmæssige lønforskelle mellem mænd og kvinder. Se også afsnittet nedenfor om DISCO-koder.

Stk. 6. litra b: Det bør præciseres, at man skal anvende ét gennemgående lønbegreb inden for hver statistik. Det udelukker ikke, at man godt kan lave og/eller drøfte flere statistikker med flere forskellige lønbegreber.

Ad § 6 b, stk. 1: Flere undersøgelser viser, at et flertal af virksomheder der er forpligtet efter lov om ligeløn mellem mænd og kvinder, forsømmer at få lavet de kønsopdelte lønstatistikker.

Derfor er LO glade for, at der nu indføres en sanktionsbestemmelse. Vi ser dog gerne, at sanktionen bliver effektiv, og ikke fremstår ubetydelig i den større sammenhæng. Vi ser også gerne, at overtrædelse af stk. 2 og 3 ligeledes kan straffes med bøde.

Derudover foreslår vi, at der indføres en 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.

Ad § 2:

LO så gerne, at loven trådte i kraft tidligere.

LO mener, at man afslutningsvist burde gøre en bemærkning om, at man forestiller sig en evaluering af loven, efter den har virket i et par år.

Lønbegreber

Som tidligere nævnt mener LO, at det er særlig problematisk, at der ikke stilles krav om, at det lønbegreb der bliver anvendt til en kønsopdelt lønstatistik – inden for samme virksomhed - skal være kønsneutral.

På en virksomhed hvor medarbejderne har samme ansættelsesvilkår, og er underlagt samme regler for betalt fravær, er det direkte misvisende at anvende et lønbegreb, hvor kvinders generelt højere fravær (fx ifm. barsel, børns sygdom og egen sygdom) reducerer de kønsbestemte lønforskelle.

Det er tilfældet med lønbegrebet "fortjeneste pr. præsteret time". Her udregnes løn på baggrund af de timer, en ansat har været til stede på virksomheden. Dog uden at medregne den refusion som arbejdsgiveren fx får fra barselsudligningsfonde eller i form af barselsdagpenge og sygedagpenge ved barsel og sygdom.

Et eksempel fra Lønkommissionen ("Fastlæggelse af lønbegreber", side 14) viser, hvor absurd det er at bruge fortjeneste delt med præsteret tid i en ligelønsstatistik. I eksemplet ses der på to personer med den samme løn pr. betalt time. Den ene person har ikke fravær ud over ferie m.v., og har en beregnet fortjeneste pr. præsteret time på 229 kr. Den anden person har 28 uger betalt fravær barselsorlov og 12 uger med barselsdagpenge fra kommunen, men adskiller sig reelt ikke derudover. I sidste tilfælde udgør fortjenesten pr. præsteret time 931 kr. i timen

Skal statistikken desuden kunne anvendes til at rejse ligelønssager, er det også vigtigt, at forskelle i lovligt fravær mellem mænd og kvinder ikke forplumrer statikken. I de ligelønssager der hidtil har været ført, har forskelle i arbejdstageres lovlige fravær ikke været inddraget som en legitim forklaring på lønforskelle.

DISCO-koder

Det autoriserede danske klassifikationssystem, DISCO (Den danske udgave af ISCO, International Standard Classification System), indeholder alle arbejdsfunktioner, som findes i Danmark. DISCO bygger ikke på uddannelser eller titler, men på hvad man rent faktisk udfører af arbejde. Opdelingerne i DISCO-systemet kan derved bruges til reelle sammenligninger jobs imellem. Systemet har eksisteret i de sidste 20 år her i landet, og blev indført i 1993 med Dansk Arbejdsgiverforening (DA) som den drivende kraft. Efterfølgende indførte Danmarks Statistik (DS) DISCO-systemet. Den objektivitet og saglighed som DISCO er bygget på, og opererer med ud fra en bred samfundsmæssig støtte, er ikke til stede, når det gælder alternative klassifikationssystemer, som ikke kan siges at være uvildige og generelt udbredte og forankrede. Brugen af sådanne alternative klassifikationssystemer kan derved stille de ansatte i en situation, hvor de bides ind, at der ikke findes uretmæssige forskelle, men hvor der i virkeligheden gør det, hvis DISCO-systemet havde været anvendt. Adgangen til at bruge alternative klassificeringssystemer bør derfor begrænses til områder/kollektive overenskomster, hvor parterne er enige om at anvende et alternativt klassificeringssystem.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard

**FTF's høringssvar vedr. lovforslaget om, at ligelønsstatistikken udvides, så den omfatter mindre virksomheder med ned til 10 ansatte**

Slettet:

Vi er afhængige af en god og dækkende kønsopdelt lønstatistik, hvis vi vil gøre op med uligelønnen på det danske arbejdsmarked. Derfor støtter FTF Beskæftigelsesminister Mette Frederiksens lovforslag om at udvide ligelønsstatistikken.

FTF har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) i høring og har følgende bemærkninger:

FTF har ved flere lejligheder påpeget, at der var behov for, at flere virksomheder blev omfattet af ligelønsstatistikken, så man kan få et mere retvisende billede af lønforskellene mellem mænd og kvinder. Ikke mindst fordi alt for mange i dag ikke indgår i statistikken. FTF bakker derfor op om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik), så den fremover kommer til at omfatte virksomheder med ned til 10 ansatte.

FTF finder, at Lovforslagets § 5a. stk. 6 C) "Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb" er for indskrænkende i forhold til formålet med loven. På de kommunale og regionale områder anvendes der flere lønbegreber, som hver især belyser særlige forhold, hvorfor alle lønbegreberne er vigtige. Det vigtigste ved anvendelse af lønbegreberne er, at både de ansatte, deres repræsentanter og virksomhederne ved, hvad lønbegreberne indeholder, og at lønbegrebet er kønsneutralt. Teksten kunne derfor med fordel ændres til § 5a. stk. 6 C) "Lønstatistikken skal indeholde ét kønsneutralt lønbegreb eller flere kønsneutrale lønbegreber, som er klart defineret". Skal statistikken desuden kunne anvendes til at rejse ligelønssager, er det vigtigt, at forskelle i lovligt fravær mellem mænd og kvinder ikke forplumrer statikken. I de ligelønssager, der hidtil har været ført, har forskelle i arbejdstageres lovlige fravær ikke været inddraget som en legitim forklaring på lønforskelte."

Lovforslagets § 5a. stk. 6. D) "Lønstatistikken skal omfatte en periode på 12 måneder" vil efter FTF's vurdering mindske statistikkens anvendelighed, idet den optimalt skal kunne fungere som redskab ved lønforhandlinger. Sædvanligvis udarbejdes lønstatistikker kvartalsvis, hvilket styrker statistikkens anvendelighed, særligt hvis det samtidigt er muligt at foretage en sammenligning med samme tidligere kvartal(er).

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 DST's udvælgelse af virksomheder, til at den kønsopdelte lønstatistik ligger tilgængelig.

Slettet: 18.11.2013

Ved vedtagelsen af den første lov om de kønsopdelte lønstatikker den 9. juni 2006 kunne loven dog uden problemer allerede træde i kraft pr. 1. januar 2007, og virksomhederne kunne første gang rekvirere lønstatistikken for indkomståret 2007 i oktober 2008. 1 år tidligere end ved den nuværende lovændring, hvilket kan undre, når der nu er så stærkt brug for at få loven forbedret. FTF vil således opfordre til, at der arbejdes på at finde en løsning, således at loven kan træde i kraft pr. 1. januar 2014.

FTF skal også beklage, at lovforslaget fortsat gør det muligt for virksomhederne – efter aftale med de ansatte – at udarbejde ligelønsredegørelser gældende for 3 år. FTF finder, at man burde fjerne muligheden for at lave ligelønsredegørelser i stedet for statistikkerne. 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 ansat/lønmodtagerrepræsentant kan sikre, at redegørelsen lever op til lovens formål.

Det undrer FTF, hvorfor lovforslaget ikke agter at pålægge virksomhederne pligten til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik i eksempelvis SU. Derimod fremgår det af forslagets §5a stk. 4 C), at det nu skal være lønmodtagerrepræsentantens ansvar at anmode om at få statistikken drøftet. Der er ingen tvivl om, at ansvaret for at yde mænd og kvinder lige løn er arbejdsgiverens, og derfor bør det også være arbejdsgiverens pligt både at udlevere og ikke mindst drøfte statistikken med de ansatte/lønmodtagernes repræsentanter. FTF er naturligvis helt på linje med regeringen i, at virksomhedernes ligelønsarbejde skal ske i et samarbejde med de ansatte og disses repræsentanter, men samarbejdet er ikke alene gjort ved at gøre lønmodtagernes repræsentanter ansvarlige for at få statikken drøftet. Det bør som minimum være et fælles ansvar.

Lovforslagets intention omkring samarbejde er desværre helt udeladt i §5a stk. 6. FTF finder det betænkeligt, at det alene er virksomheden, der kan træffe beslutning jf. stk. 6. FTF vil derfor opfordre til, at dette valg samt fastlæggelse af de konkrete statistikkkrav skal ske i samarbejde med de ansatte/lønmodtagernes repræsentanter. Hvis det herefter enten ikke kan ske i et samarbejde, eller at der ikke kan skabes enighed omkring udarbejdelsen af statistikken, bør de ansatte eller lønmodtagernes repræsentanter sikres ret til at rekvirere en kønsopdelt statistik ved Danmarks Statistik m.fl.

FTF vil opfordre til, at loven og lovens bemærkninger bliver mere konsistent ift. brugen af "de ansatte på virksomheden" og "virksomhedens lønmodtagerrepræsentant". Eksempelvis fremgår det af loven, at arbejdsgiveren skal indgå en aftale med de ansatte på virksomheden, hvis arbejdsgiveren ønsker en redegørelse, hvorimod statistikkerne skal udleveres til virksomhedernes lønmodtagerrepræsentanter. FTF vil foreslå, at man skriver "de ansatte på virksomheden eller disses repræsentanter".

Slettet: 18.11.2013

FTF er tilfreds med, at § 5a. stk. 5 forsat respekterer den danske arbejdsmarkedsmodel.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey

Formand

Slettet: 18.11.2013

Til Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

Høring af udkast til ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Akademikerne vil gerne indledningsvist takke for deltagelsen i ovennævnte høring. Den eksisterende lov har siden dens ikrafttræden i 2007 bidraget til at sætte fokus på ligestilling af kvinder og mænds lønforhold, men som påpeget ved lovens vedtagelse fandt såvel CFU, KTO samt Akademikerne, at loven dækkede for lille en del af det private arbejdsmarked.

Dette søges der nu rettet op på i det fremsendte lovudkast, hvilket hilses meget velkomment. Som vi læser forslaget, vil virksomheder med mindst 10 ansatte og mindst 3 ansatte af hvert køn indenfor hver arbejdsfunktion (DISCO el. lign.) blive omfattet af reglerne. Dette vil give en langt bredere dækning og omfatte væsentlig flere af de mellemstore virksomheder.

Forslaget afbalancerer også flere hensyn i og med at langt hovedparten af virksomhederne sikres en gratis og automatisk fremsendelse af en kønsopdelt lønstatistik, samtidig med at der indføres en pligt til at viderebringe denne eller en egen udarbejdet statistik til de ansatte. Endvidere vurderes pligten til at drøfte såvel udarbejdelse som resultatet med de ansatte, at forøge fokus på de ligestillingsmæssige vilkår i virksomhederne.

På et mere detaljeret niveau er der en række kommentarer og spørgsmål, der foreslås udbygget/udddybet i det endelige lovforslag:

- Det beskrives, at der vil gå 2,5 år fra udvælgelsen af virksomhederne til data foreligger. Henset til, at formålet med lovændringen også er at kunne anvende data som afsæt for ligelønssager, forekommer denne periode lang.
- Der stilles ikke krav til, hvilket lønbegreb virksomhederne skal anvende, hvis de ikke benytter opgørelserne fra Danmark Statistik. Her bør det overvejes, at fastlægges retningslinjer, så virksomhederne anvender samme lønbegreb fra år til år. Uden et nogenlunde fast begreb vanskeliggøres sammenligningen af ud-

Den 18. november 2013
Sagsnr. S-2013-783
Dok.nr. D-2013-21162
is/kef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

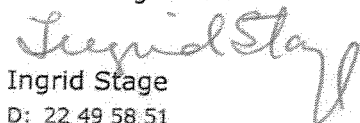
T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

viklingen i lønningerne - et element som også er relevant i en ligeløns sammenhæng.

- I lønstatistikkerne på det offentlige område anvendes aktuelt flere lønbegreber - der vurderes relevante i forskellige sammenhænge. Dette udgør ikke noget problem - så længe begreberne ikke ændres over tid. Følgelig foreslås forslaget tilpasset, så det er muligt at anvende forskellige lønbegreber - men så gennemsigtheden øges. Både virksomheder og de ansatte skal kunne forstå, hvad begreberne indeholder. De skal være tydeligt definerede.
- For at sikre at statistikkerne bliver drøftet i virksomhederne imens data stadig har en vis aktualitet, bør lovforslaget indeholde en tidsfrist for information og udlevering af oplysningerne.
- Lovforslaget indeholder begrebet fuldtidsansatte. Det bør overvejes om ikke ansatte opgjort i hoveder ville give en bedre dækning og være lettere at administrere.
- Muligheden for at anvende forskellige klassifikationssystemer er foreslået for at kunne rumme såvel de meget udbyggede statistikker - der anvendes på det offentlige område - som DISCO systemet - der primært benyttes i den private sektor. Såfremt hensigten er at sikre en bedre statistik på det private område, foreslås, at alle private virksomheder på sigt forpligtes til at benytte DISCO systemet.

Det fremgår ikke helt tydeligt af bemærkningerne, hvilke forpligtelser der gælder på DA og FA området. Herunder om retningslinjerne for udarbejdelsen og indholdet af statistikkerne vil være som beskrevet i lovforslaget. Dette bør uddybes.

Med venlig hilsen



Ingrid Stage
D: 22 49 58 51
E: is@ac.dk



Beskæftigelsesministeriet

Fremsendt pr. mail til pjaicenter@bm.dk

Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 46 95 40 60
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Den 18-11-2013

J.nr.: journal nr

Vedr. Høringsvar om lovforslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Sundhedskartellet har modtaget lovforslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) i høring den 31. oktober 2013.

Lovforslaget giver anledning til følgende bemærkninger:

Sundhedskartellet finder det generelt positivt, at der sættes fokus på at øge synligheden og information om lønforskelle mellem mænd og kvinder, herunder ved at stramme op på reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Det fremgår af lovbemærkningerne, at den nugældende § 1, stk. 5 videreføres, således, at lovforslagets § 5 a om kønsopdelt lønstatistik ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse følger af kollektiv overenskomst.

Sundhedskartellet har både på det regionale og det kommunale område indgået aftaler med KL og RLTN om kønsopdelt lønstatistik.

Sundhedskartellet ønsker også fremadrettet at aftaledække lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik og vil derfor efter lovforslagets evt. vedtagelse se på om det vedtagne lovforslag giver anledning til ændringer i vores aftaler på det kommunale og regionale område.

Sundhedskartellet har særligt hæftet sig ved et punkt i lovforslaget, som giver anledning til bekymring.

Det fremgår af de generelle bemærkninger på s. 9, fremgår, at det mest anvendelige lønbegreb er lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste", men at det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket lønbegreb, der anvendes i den lønstatistik virksomheden eventuelt selv måtte udforme.

Medlemsorganisationer

| Danske Psykomotoriske Terapeuter | Danske Bioanalytikere | Danske Fysioterapeuter | Dansk Sygeplejeråd | Dansk Tandplejerforening |
| Jordemoderforeningen | Ergoterapeutforeningen | Farmakonomforeningen |
Radiograf Rådet | Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter | Kost & Ernæringsforbundet |

Det er Sundhedskartellets opfattelse, at det er væsentligt, at der kun gives mulighed for anvendelse af eet lønbegreb, nemlig lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste", som er et kønsneutralt lønbegreb. Lønkommissionen påpeger i sin redegørelse (2010), at standardberegnet timefortjeneste er velegnet når man skal sammenligne mænd og kvinders løn, fordi det ser bort fra de kønsbetingede forskelle i fraværet. Kvinder har et højere fravær end mænd fordi de holder hovedparten af barselsorloven og i højere grad passer børnene når de er syge. Det betyder, at bruger man lønbegrebet baseret på præsteret time (som er et standardbegreb hos Danmarks statistik) så bliver kvindens timeløn kunstig høj og lønforskellen mellem mænd og kvinder mindre end den reelt er.

Sundhedskartellet foreslår derfor, at lovforslaget ændres, således, at der kun gives mulighed for at anvende et bestemt lønbegreb, nemlig lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste".

Med venlig hilsen

Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til
Beskæftigelsesministeriet

Att.: pjaicenter@bm.dk

Sagsnr.: 324.64
HKB/VP
Direkte tlf.nr.: 3347 0626
18. november 2013

Vedr.: Høringssvar på Beskæftigelsesministeriets høringsskrivelse om kønsopdelt lønstatistik

KTO har den 31. oktober 2013 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

KTO skal i lighed med tidligere høringssvar om forslag til ændringer af lov om lige løn til mænd og kvinder tilkendegive, at KTO bakker op om det overordnede formål med at øge opmærksomheden på at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder, f.eks. ved at øge synligheden og information om lønforskelle mellem mænd og kvinder. En aktuel ligelønsstatistik kan være et godt redskab såvel i de konkrete lønforhandlinger som i de generelle lønpolitiske drøftelser.

Ifølge den nugældende lovs § 1, stk. 5 finder bestemmelserne i den nugældende lovs § 5a ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

På det kommunale område har KL og KTO indgået henholdsvis "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som begge senest blev fornyet ved OK-13.

På det regionale område har RLTN og Akademikerne, FOA og KTO indgået "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som ligeledes begge senest blev fornyet ved OK-13.

I forhold til de nugældende regler er de ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat i enten KL's forhandlingsområde eller RLTN's forhandlingsområde, dermed dækket af tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorfor § 5a ikke finder anvendelse i forhold til disse grupper.

KTO har derfor med tilfredshed bemærket, at der ikke i lovudkastet foreslås ændringer til § 1, stk. 5 i den nuværende lovgivning, hvorved det følger at bestemmelserne i § 5a ikke

finder anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

KTO ønsker også fremadrettet at aftaledække lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik, og vil efter en evt. lovændring se nærmere på, at der med de foreslåede ændringer er grundlag for at ændre på de indgåede aftaler på det kommunale og regionale område.

KTO har nedenfor anført en række bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om kønsopdelt lønstatistik.

Generelle bemærkninger

I såvel udkast til lovtekst som i bemærkninger til dette refereres der til "de ansatte på virksomheden", "de ansatte", "en ansat" og "en lønmodtagerrepræsentant". Formuleringerne anvendes upræcist, henset til det overordnede formål med loven og ændringsforslaget. KTO skal derfor foreslå, at det konsekvent præciseres som "de ansatte på virksomheden eller disses lønmodtagerrepræsentanter", hvor der ved lønmodtagerrepræsentanter forstås lønmodtagernes ordinære repræsentanter eller repræsentanter, der er valgt på virksomheden i medfør af lov om information og høring af lønmodtagere.

Det anføres i afsnit 1 i bemærkningerne (midt) at "*Det er vigtigt at være opmærksom på, at den kønsopdelte lønstatistik og DISCO-klassifikationen ikke kan anvendes til at afgøre, om der er tale om arbejde af samme værdi i juridisk forstand. Den kønsopdelte lønstatistik kan imidlertid give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn.*". KTO er enig i denne vurdering, idet statistiske opgørelser på 6-cifrede DISCO-koder kan anvendes som indikatorer for ligeløn/uligeløn, men ikke som grundlag for en juridisk vurdering af arbejde af samme værdi. Tilsvarende er der – så vidt KTO har kendskab til – ikke udviklet en oversættelse af det juridiske begreb arbejde af samme værdi til et statistisk begreb, som vil kunne anvendes i praksis med udgangspunkt i de nuværende datakilder. Efterfølgende refereres der flere steder i udkastet til problemstillingen – men med lidt forskellige formuleringer – som derfor foreslås tilrettet i overensstemmelse med formuleringen "indikator".

Det fremgår af udkastet, at den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes efter en række principper, bl.a. må lønstatistikken kun indeholde ét lønbegreb. KTO finder forslaget indskrænkende henset til det overordnede formål med loven. På det kommunale og regionale område anvendes flere forskellige lønbegreber, som hver især vurderes at være relevante til forskellige formål. KTO finder, at det væsentlige princip må være, at der er gennemsigtighed i det anvendte lønbegreb/de anvendte lønbegreber. Det vil sige, at såvel virksomhed som de ansatte og deres lønmodtagerrepræsentanter ved, hvad det anvendte lønbegreb indeholder.

De efterfølgende konkrete bemærkninger skal bl.a. læses i lyset af de generelle bemærkninger.

Konkrete bemærkninger

Ændringsforslag til udkastet er markeret med understregning.

Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 1

Formuleringen bør præciseres således, at det fremgår at: "Virksomhedens arbejde med ligeløn mellem mænd og kvinder foregår i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden eller disses lønmodtagerrepræsentanter".

Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 4, litra a

Formuleringen bør præciseres således, at det fremgår at: "pligt til at orientere de ansatte eller disses lønmodtagerrepræsentanter om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik".

Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 4, litra c

Formuleringen bør ændres, så forpligtelsen til drøftelse ikke sker efter anmodning. Teksten foreslås ændret til:

"pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik med lønmodtagerrepræsentanten. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, har arbejdsgiveren pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en ansat anmoder herom."

Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 6, litra c

Formuleringen bør ændres så antallet af lønbegreber i den kønsopdelte lønstatistik ikke begrænses. Formuleringen kan evt. ændres til "Lønstatistikken skal baseres på ét eller flere tydeligt definerede lønbegreber".

Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 6, litra d

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 dens anvendelighed fx som redskab for parterne i lønforhandlinger.

Ad § 2, indsættelse af ny § 5b

Det fremgår ikke af udkastet, hvorfor paragraffen indsættes som en ny § 5b, og ikke som et nyt stk. 8 i § 5a, hvorved bestemmelsen vil være omfattet af lovens § 1, stk. 5. KTO foreslår at bestemmelsen bliver et nyt stk. 8 i § 5a. Formuleringen foreslås videre ændret til " En ansat/Lønmodtagerrepræsentanten har ret til fra arbejdsgiveren at få oplyst, hvilke medarbejdergrupper i den kønsopdelte lønstatistik, som den pågældende/de ansattes løn indgår i."

Ad lovbemærkninger afsnit 1.1, 3. afsnit

3. sætning bør i lyset af ovenstående indledende bemærkninger reformuleres til fx *"Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik i højere grad kunne give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn. Det kan efterfølgende vurderes om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system"*.


Ad lovbemærkninger til § 5a, stk. 2

Følgende anføres i udkastet "I den regionale og kommunale sektor er det de enkelte kommuner og regioner, der er registreret i CVR-registeret, og derfor er det kommunen eller regionen, der udgør den juridiske enhed". KTO skal i den anledning påpege, at selv-vejende institutioner anses for at være virksomheder og at dette præciseres i lovbemærkningerne.

Ad lovbemærkninger til § 5a, stk. 2

KTO finder, at afsnittet "På det regionale og kommunale område...regioner selv" skal udgå, idet det er en oplysning om eller eksempel på, hvorledes den gældende lovs § 1, stk. 5, er anvendt. Afsnittet har ikke relevans i forhold til en ny § 5a.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Vibeke Pedersen

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Sekretariatet

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

18-11-2013
13/305/12 JLM/LRE

Hørings svar til Beskæftigelsesministeriet vedrørende kønsopdelt lønstatistik

Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, har den 31. oktober 2013 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

CFU har følgende bemærkninger:

På det statslige område har parterne et velfungerende samarbejde om lønstatistik. CFU og Moderniseringsstyrelsen har i fællesskab udarbejdet værktøjet "Lønoverblik", der er offentligt tilgængeligt.

Moderniseringsstyrelsen offentliggør hvert kvartal kønsopdelt lønstatistik for samtlige virksomheder i staten. Denne er opdelt på stillingskoder og oplyser om gennemsnitlig månedsløn og årsløn ekskl. genebetaling. Statistikken viser grupper ned til 3 årsværk. Statistikkens lønbegreber er veldefinerede og velkendte for brugerne, og i øvrigt kønsneutrale, idet den anvendte tidsopgørelse er aftalt tid.

Ifølge den nugældende lovs § 1, stk. 5 finder bestemmelserne i den nugældende lovs § 5a ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Denne bestemmelse videreføres i lovforslaget.

Vi har erfaret, at Beskæftigelsesministeriet over for Moderniseringsstyrelsen har tilkendegivet, at den ovenfor omtalte lønstatistik vil opfylde de skærpede krav i lovforslaget.

CFU er særdeles tilfredse med dette, idet den nuværende statistik, som ovenfor nævnt, fungerer godt.

CFU har ikke yderligere bemærkninger, og henviser i øvrigt til selvstændige høringssvar fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen
På vegne af CFU


Jan Limborg Madsen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

København
den 18. november 2013

Beskæftigelsesministeriet har den 31. oktober 2013 bedt om bemærkninger til ovennævnte lovforslag, som blandt andet betyder, at virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn, bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Lederne finder det generelt positivt, at der er fokus på den uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd. I Ledernes årligt tilbagevendende lønstatistik, har vi selv gennem mange år sat fokus på den uforklarede lønforskel mellem kvindelige og mandlige ledere.

Lederne skal pege på, at udvidelsen til, at virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn, bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik betyder, at mange ganske små virksomheder bliver omfattet. Det er derfor helt afgørende, som det fremgår af forslaget, at det reducerer virksomhedernes økonomiske og administrative byrder i forhold til den nuværende lovgivning.

Lederne finder det positivt, at virksomhederne automatisk får tilsendt den kønsopdelte lønstatistik. Det skal dog i den forbindelse bemærkes, at det er uhensigtsmæssigt, at der er en forsinkelse på ca. 2½ år fra tidspunktet for Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, der skal indberette lønoplysninger til den kønsopdelte lønstatistik til den bliver tilgængelig. Antallet af ansatte samt medarbejdergrupper kan have ændret sig betydeligt i den periode. Hvis denne periode ikke kan reduceres, er det vigtigt, at virksomhederne orienteres herom i forbindelse med indberetning og indsamling af data.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk

Odense, den 18. november 2013

Kommunikation og analyse

Ref.: LHA

Direkte: 6313 8607

E-mail: lha@f-f.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til pjaicenter@bm.dk

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Tak for muligheden for at afgive bemærkninger til lovudkast om kønsopdelt lønstatistik.

Frie Funktionærer støtter alle forslag, der er medvirkende til at fjerne enhver form for forskelsbehandling. Men vi mener ikke, at en kønsopdelt lønstatistik er et hensigtsmæssigt middel til at undgå en kønsbetinget forskelsbehandling.

Med forslaget ser Frie Funktionærer en risiko for, at kvinder i arbejdslivet bliver fastholdt i en særlig gruppering, hvorfor Frie Funktionærer ikke støtter forslaget. Samtidig har forslaget den sideeffekt, at det er en ekstra omkostning, der bliver pålagt erhvervslivet.

Frie Funktionærer finder, at vejen frem til reel ligestilling, også hvad angår lønspørgsmål, i langt højere grad handler om at sikre, at der er opmærksomhed på de faglige og personlige kvalifikationer frem for et u hensigtsmæssigt kønshensyn. Det sker ved påvirkning af arbejdsgivere, som fx ved at gøre dem opmærksomme på problemstillingen, og ved at sikre, at kvinder har de tilstrækkelige kompetencer til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis bemærkningerne giver anledning til spørgsmål, er vi gerne til rådighed.

Med venlig hilsen
Frie Funktionærer



Vivi B. Arnoldus
Forsikringschef



Lone Hansen
Kommunikations- og analysechef

FRIE FUNKTIONÆRER

HOVEDKONTOR og A-kasse

Paghs Gård
Overstræde 2B
Postboks 925
DK-5100 Odense C
Tlf: 63 13 85 50
Fax: 63 13 85 55

Regionskontorer:

KØBENHAVN

Snorresgade 15
DK-2300 Kbh. S
Tlf: 33 98 85 50
Fax: 33 98 85 55

AARHUS

Dalgas Avenue 50 B
DK-8000 Aarhus C
Tlf: 87 30 85 50
Fax: 87 30 85 55

E-mail:
fifu@f-f.dk

f-f.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringsvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Beskæftigelsesministeriet har den 31. oktober 2013 fremsendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder i høring med anmodning om bemærkninger senest den 18. november 2013.

18. november 2013
LEB/FLD/LAK

Dok ID: 29772

1. Generelt

DA kan ikke støtte lovforslaget, der bl.a. er et indgreb i parternes bestående overenskomster.

Alvorligt overenskomstindgreb

Lovforslaget griber ind i kollektive overenskomster, der er aftalt på det private arbejdsmarked.

Ligelønsloven blev indskrevet i overenskomsterne på DA-området ved OK 2010. I overenskomsterne har parterne aftalt, at ligeløn er et prioriteret emne for begge parter, og at ligelønsstatistik skal drøftes på virksomheder med minimum 35 ansatte i en model, der svarer til den gældende ligelønslov. Herudover er der på flere overenskomstområder oprettet ligelønsnævn, så en ligelønssag hurtigt kan behandles i det fagretlige system.

Disse aftaler tilsidesætter regeringens lovforslag. Den omstændighed, at lovforslaget – de facto – først får virkning fra 2016, ændrer ikke på, at der er tale om et uacceptabelt indgreb i overenskomsterne.

Det fremgår af lovforslaget, at baggrunden for forslaget er, at der på grund af manglende efterlevelse af de nuværende regler er behov for *"at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn."*

Efter DA's opfattelse vil lovforslaget ikke bidrage til at kvalificere ligelønstemaer for medarbejdere eller ledelse i virksomheder.

SFI-undersøgelsen fra december 2011 viste, at hverken alle virksomheder eller lønmodtagere er opmærksomme på loven om kønsopdelt lønstatistik.

Reaktionen herpå bør efter DA's opfattelse være en indsats for at skabe større kendskab til den kønsopdelte lønstatistik frem for at skærpe loven som foreslået. At informere om loven har vist sig at have stor effekt. Dette kan bl.a. ses af det langt større kendskab til loven blandt virksomhederne inden for DA og FA, som blev dokumenteret i en særkørsel, SFI udførte for DA/FA i forbindelse med

undersøgelsen.

Hertil kommer, at da pligt til kønsopdelt lønstatistik tillige er en integreret del af kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked, ligger en væsentlig del af ansvaret for udnyttelse af de muligheder, der er i overenskomsterne og overenskomstsyste­met – også hos medarbejderne, deres tillidsrepræsentanter samt vedkommende forbund.

Styrkelse heraf, ved f.eks. at flere virksomheder og lønmodtagere skal omfattes, er således et forhandlingsanliggende, som bør overlades til arbejdsmarkedets parter at prioritere.

Kønsopdelte lønstatistikker er uegnet som ligestillingsredskab

Forskelle mellem kvinders og mænds løn har mange årsager, og hovedparten af årsagerne hertil ligger uden for den enkelte virksomheds råderum. Kønsopdelt ligelønsstatistik på virksomhedsniveau kan vise lønforskelle, men kan som udgangspunkt ikke forklare årsager eller godtgøre, at der sker lønmæssig diskrimination.

En kønsopdelt lønstatistik, der ligger på bordet mellem ledelse og medarbejdere, vil således hovedsageligt afspejle en lang række faktorer om kvinder og mænds samlede ageren uden for det konkrete ansættelsesforhold, men som i stedet kan henføres til forhold i arbejdslivet og privatlivet. Det er forhold, som således medarbejderne og ledelsen som baggrund for statistikken skal kunne håndtere og filtrere for at kunne få en meningsfuld dialog.

Det er derfor vigtigt, at de tal, der anvendes, er så vedkommende som muligt, men lovforslaget går den stik modsatte retning, da der bl.a. foreslås, at oplysninger om ikke-sammenlignelige forhold skal indgå.

Arbejdsmarkedets parter har, som ovenfor nævnt, indgået en lang række kollektive overenskomster om kønsopdelt ligelønsstatistik, der bygger på den eksisterende ligelønslovs § 5 a og dennes krav til virksomhedsstørrelse og medarbejderoplysninger, således at virksomheden skal have mindst 35 ansatte, og der skal være mindst 10 mænd og kvinder i arbejdsfunktionen.

DA bekendt er der kun rejst en enkelt sag i det fagretlige system af lønmodtagerorganisationer på baggrund heraf.

Efter DA's opfattelse kan de få sager rejst af lønmodtagersiden skyldes, enten at ligelønsstatistikkerne efter den gældende lovs § 5 a opfylder sit formål, eller omvendt viser, at kønsopdelt ligelønsstatistik er uegnet som redskab for både arbejdsgiveren og lønmodtageren.

DA skal understrege, at arbejdsgiverorganisationerne vedkender sig parternes ovennævnte indgåede aftaler. Regeringens forslag og de foreslåede ændringer aktualiserer dog en nødvendig refleksion over redskabet kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau som et sagligt og relevant ligelønsredskab for medarbejdere og ledelse i en virksomhed.

I forhold til ligeløn er det uforståeligt, at statistikkerne ikke længere alene skal bygge på arbejdsfunktion på det mest detaljerede og meningsfulde niveau – nemlig den sekscifrede arbejdsfunktionskode (DISCO 6-koden), men tillige skal vise andre lønoplysninger, der bygger på grove sammenligninger. Denne ændring kan ikke antages at have et reelt ligelønsformål, men synes alene at have til formål at lønstatistikkerne skal udvise så store forskelle som muligt, uden at

det har sammenhæng med ligelønsformål.

DA er naturligvis også bekendt med, at sådanne løntal har været efterspurgt af fagbevægelsen for at kunne sammenligne løn i almindelighed, bl.a. på tværs af offentlige og private virksomheder, brancher m.v. Dette understreger lønstatistikens svagheder som ligestillingsredskab.

De forskelle, som lønstatistik mellem mænd og kvinder på virksomhedsniveau evt. måtte åbenbare, er således lønforskelle, som enten skyldes strukturer, som ligger uden for den enkelte virksomheds sfære eller forhold, som ikke vedrører ligeløn.

DA skal henlede opmærksomheden på, at evt. konstaterede lønforskelle mellem offentlige myndigheder og private virksomheder eller brancher og lignende ikke i retlig forstand er omfattet af loven.

Uklart lovforslag

Lovforslaget er desværre uklart på en række væsentlige områder, hvilket hæmmer muligheden for en klar stillingtagen til centrale dele af forslaget.

Uklarheden vedrører bl.a. forhold til lovforslagets virkninger for de arbejdsgiverforeninger eller områder, der i henhold til nugældende lovgivning og kollektive aftaler selv fremsender kønsopdelt lønstatistik til medlemsvirksomheder, bl.a. FA, DA m.v.

I forhold til bl.a. kravene til statistikens udformning medfører lovforslaget, som det er udformet, at nogle virksomheder ikke kan opfylde loven og derfor sættes i et retmæssigt limbo. Dette gælder bl.a. kravet til, at der alene må anvendes ét lønbegreb, jf. tillige neden for under pkt. 10.

2. Lovindgrebet – følger og alternativer

Undtage bestående ordninger

Lovforslaget er et uacceptabelt indgreb i bestående kollektive overenskomster. Disse overenskomster blev navnlig indgået på DA-området ved OK 2010, og var dengang et væsentligt forhandlingspunkt.

Efter DA's opfattelse er indgrebet særligt alvorligt for begge parter henset til, at parterne i fællesskab netop har implementeret en model, som svarer til den eksisterende ligelønslovs § 5 a, jf. lovens § 1, stk. 5, og som der efterfølgende i overenskomstsyste­met ikke har været kritik af – hverken fra arbejdsgiver- eller virksomhedsside.

DA skal derfor foreslå, at der indsættes en ny fravigelighedsbestemmelse i loven, der sikrer og respekterer disse overenskomster. En fravigelighedsbestemmelse kan f.eks. indsættes som nyt stykke i § 1, og skal være særlig møntet på bestående ordninger i kollektive overenskomster:

“Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse i det omfang, der i en landsdækkende kollektiv overenskomst indgået mellem de mest repræsentative parter er aftalt en ordning om kønsopdelt lønstatistik, der skal udarbejdes af virksomheden og drøftes med de ansatte.”

En bestemmelse herom er ligeledes i fuld overensstemmelse med ligelønslovens metodefrihed og svarer til parternes aftalemulighed på andre områder på

arbejdsmarkedet, f.eks. i ferieloven.

Undgå dobbeltforpligtigelser

Lovindgrebet har også andre følger for disse overenskomster, som skal adresseres, hvis overenskomsterne ikke undtages som foreslået af DA.

I det omfang sådanne overenskomster bliver omfattet af lovforslaget, vil lovforslaget, som det er formuleret, tillige kunne medføre, at virksomhederne påføres en dobbeltpligt til kønsopdelt lønstatistik, da de både skal følge lovens nye § 5 a og de allerede aftalte om kønsopdelt lønstatistik i de kollektive overenskomster.

For at undgå tvivl om dette skal der indsættes en bestemmelse i loven, som klart erklærer, at kollektive overenskomstbestemmelser, der bygger på den gældende § 5 a, i henhold til loven ikke længere er gyldige og ikke længere kan påberåbes af lønmodtagersiden. Det er klart, at dette tillige må karakteriseres som et lovindgreb i de kollektive overenskomster, men er efter DA's vurdering alene en følge af det større og alvorligere lovindgreb.

3. DA's servicering af virksomhederne på DA-området

Af lovforslaget og bemærkningerne til § 5, stk. 3 hertil fremgår, at bl.a. DA skal sende statistikkerne til virksomhederne på DA-området. DA kan støtte dette, men arbejdsgivernes rolle fremgår dog ikke tilstrækkelig klart og betryggende af den foreslåede lovtekst.

I forslaget til lovteksten er arbejdsgiverorganisationers rolle alene beskrevet som et anliggende, der følger af *"Danmarks Statistiks praksis"*.

Efter DA's vurdering skal DA's hjemmel til egenhændigt at servicere virksomhederne med kønsopdelt lønstatistik ikke lovteknisk sortere under, hvad der løst er formuleret som Danmarks Statistiks praksis. Adgangen skal sikres direkte i lovteksten.

4. Uklarheder om forpligtelsen til at udarbejde en statistik svarende til kravene i lovforslagets § 5 a, stk. 6

Lovforslaget medfører efter DA's vurdering uklarheder i forhold til, om de virksomheder, der modtager og anvender en statistik, som de modtager fra deres arbejdsgiverorganisation i henhold til lovforslagets § 5 a, stk. 3, er omfattet af kravene til statistikkens udformning i henhold til stk. 6.

Af lovforslagets § 5 a, stk. 2 fremgår: *"Stk. 2. Virksomheder, der er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, og som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst 3 ansatte af hvert køn, er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik."*

Det følger af lovforslaget § 5 a, stk. 3 og bemærkningerne hertil, at lønstatistik ikke tilsendes en virksomhed, hvis virksomheden får lønstatistikken tilsendt fra sin arbejdsgiverorganisation.

Af lovforslagets § 5 a, stk. 6 fremgår: *"De i stk. 2 nævnte virksomheder er ikke forpligtet til at anvende den kønsopdelte lønstatistik, som de får tilsendt. Virksomhederne kan vælge selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik."* og at *"Den*

kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes efter følgende principper."

Virksomheder, der får lønstatistikken tilsendt fra sin arbejdsgiverorganisation, er således efter forslaget – som det er formuleret – alene omfattet af nedsættelsen af virksomhedsstørrelsen til 10 og cellestørrelsen til tre samt lovforslagets stk. 4, 5, og 7, men således ikke stk. 6, og det er formentlig ikke hensigten!

5. Grupperingen af medarbejderne i de kønsopdelte statistikker

DA støtter, at lovforslaget åbner mulighed for, at statistikkerne kan grupperes efter andre inddelinger end DISCO-nomenklaturen.

Det er vigtigt, at en evt. kommende lov giver mulighed for at gruppere de ansatte efter inddelinger, som er relevante på de enkelte virksomheder. Der er virksomheder, som med afsæt i de gældende bestemmelser, har opstillet inddelinger, der har dannet grundlag for drøftelser.

Dette skal fastholdes under lovarbejdet.

Hvis muligheden for at gruppere efter virksomhedstilpassede inddelinger omvendt erstattes med krav om anvendelse af et standardnomenklatur, så vil det medføre, at konstruktive dialoger om mænds og kvinders lønforhold, som i dag føres på en lang række virksomheder med udgangspunkt i egne inddelinger, vil blive ødelagt.

6. Problematisk krav om hierarkisk opbygning

Bestemmelsen i § 5 a, stk. 6 om, at der skal fremgå oplysninger om gennemsnitsløn for grupper af medarbejdere, hvor der efter DISCO-nomenklaturen eller tilsvarende inddeling mindst er tre mænd og tre kvinder på et givet niveau i den pågældende klassifikation er problematisk, fordi bestemmelsen kan gøre det muligt at identificere enkeltpersoners løn.

Herudover er den hierarkiske struktur i øvrigt irrelevant, hvis formålet med de kønsopdelte lønstatistikker er at give virksomhederne et redskab til at arbejde for at undgå kønsbestemte lønforskelle. I lovforslaget bemærkes endda i bemærkningerne til lovforslagets § 5 a, stk. 3 ganske rigtigt, at *"den 6-cifrede DISCO-kode giver den mest præcise beskrivelse af arbejdsfunktionen"* og senere til lovforslagets § 5 a, stk. 6, at den gør det *"muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejdernes formelle titel og uddannelse."*

Det er derfor uforståeligt, når der efter lovforslaget skal vises andre løntal.

Kønsopdelte lønstatistikker med information om grupper på forskellige niveauer i pyramiden af arbejdsfunktionsgrupper i DISCO-nomenklaturen, er som udgangspunkt ikke relevant 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. For hver gruppe, hvor der efter bestemmelsen skal ske en sammenligning, vil statistikkerne potentielt indeholde en alvorlig påstand om forskelsbehandling og et tilhørende behov for, at arbejdsgiver skal

bruge ressourcer på at forberede forklaringer på eventuelle forskelle. Statistikkerne bør derfor udformes, således at de medarbejdergrupper, der sammenlignes, er så sammenlignelige som muligt og kun på det mest detaljerede niveau.

Som lovforslaget er formuleret, og som Danmarks Statistiks lønstatistik til virksomhederne er beskrevet i bemærkningerne, så vil det for alle virksomheder omfattet af lovforslaget, og hvor der er medarbejdere, som ikke deler arbejdsfunktionskode med andre, være muligt at regne sig frem til, hvad den (eller de) medarbejder(e), som er alene med sin arbejdsfunktion på virksomheden, tjener.

7. Urealistiske oplysninger om administrative konsekvenser

DA står uforstående overfor, at det af lovforslaget fremgår, at det vil indebære mindre administrative og økonomiske konsekvenser for de berørte virksomheder i form af en byrdelettelse for erhvervslivet på 8,8 mio. kr.!

Den omstændighed, at lovforslaget pålægger virksomhederne at drøfte lønforhold for langt flere medarbejdergrupper, er i sig selv en byrde samtidig med, at langt flere virksomheder som sådan bliver omfattet af forpligtigelsen.

De reaktioner, som DA har fået fra virksomhederne i arbejdet med den nuværende lov, har synliggjort, at drøftelsen og informationen har været langt mere tids- og ressourcekrævende end forudsat.

En virksomhed med f.eks. 250 ansatte, som ikke har en medarbejderrepræsentant eller samarbejdsstrukturer, kan risikere at skulle drøfte den kønsopdelte lønstatistik individuelt med alle sine 250 medarbejdere – det må siges at være en ressourcekrævende opgave.

Hvis dialogen finder sted med tillidsrepræsentanten, skal ledelsen ligeledes være forberedt på at kunne redegøre for alle 250 ansattes løn.

Lovforslaget ignorerer dermed sit eget formål.

Meningen med lovforslaget må være at fremme en dialog mellem medarbejdere og ledelse om ligeløn. Dette medfører ikke alene, at de temaer, som skal drøftes, skal være meningsfulde, men også, at ledelsen skal være forberedt over for den enkelte medarbejder. Dette vil være tidskrævende, da den foreslåede statistik vil vise en lang række oplysninger, som er irrelevante, bl.a. ved at gå bort fra den mest retvisende arbejdsfunktion, men som alligevel skal forklares og kunne sættes i den rette sammenhæng og forklares af virksomheden.

Også det forhold, at lønstatistikken og dialogen med medarbejderne kan medføre, at der rejses en ligelønssag, medfører, at der skal afsættes ressourcer til forberedelse og afvikling af samtaler m.v.

Endeligt finder DA det rigtigst, at en ny byrdemåling sker med inddragelse af arbejdsmarkedets parter forud for udarbejdelsen. Parterne kan være med til at kvalificere målingen ud fra de erfaringer, som de har oparbejdet gennem deres overenskomstbestemmelser, som den nuværende lov har pålagt virksomhederne – byrder, som jo ikke bliver mindre med de påtænkte ændringer af loven.

8. Lovforslaget kan krænke den enkeltes integritet

Gennemføres lovforslaget i sin foreliggende form, vil det blive utroligt svært at respektere hensynet til den enkelte lønmodtageres ønske om anonymitet om sine lønforhold, når man foreslår en cellestørrelse på tre mænd og tre kvinder.

Efter lovforslaget vil statistik tilsendt fra Danmarks Statistik medføre, at der blot vil være to medarbejdere, der vil dele informationen med hinanden, førend den tredjers løn kan udregnes.

Mange lønmodtagere opfatter deres individuelle lønforhold som en privat sag. Danmark har således heller ikke, som Norge og Sverige, offentlighed i lønforhold via offentlige skatteoplysninger.

Det har stor betydning for den enkelte og dennes integritet, at man kun deler sine lønoplysninger med den eller dem, man selv har valgt.

I forbindelse med vedtagelsen af den gældende bestemmelse om udarbejdelse af kønsopdelte lønstatistikker (L 99), 2005-06, svarede den daværende beskæftigelsesminister følgende på et folketingsspørgsmål.

Spørgsmål 23: "Mener ministeren, at loven om kønsopdelte lønstatistikker fra 2001, som opererer med grupper ned til fem personer, er i strid med persondataloven?"

Svar: "... I Datatilsynets udtalelse af 20. marts 2001 til Arbejdsministeriet orienterede Datatilsynet om definitionen af personoplysninger efter persondatalovens § 3, nr. 1. og henledte opmærksomheden 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.

Datatilsynet kunne således på den baggrund ikke udelukke, at der kan være tale om behandling af personoplysninger i forbindelse med en lønstatistik, uanset at lønstatistikken ikke udviser lønoplysninger for grupper, der udgør mindre end fem personer i en gruppe/række med en bestemt arbejdsfunktion."

Med ovenstående svar i mente, vil den foreslåede cellestørrelse på tre mænd og tre kvinder så meget desto mere rejse spørgsmålet om hensynet til den enkelte og dennes lønoplysninger, som betragtes som følsomme personoplysninger, og hvor det er nemt at identificere den enkelte.

Se endvidere neden for under pkt. 9 om indekstal.

9. Indekstal

DA konstaterer, at det i bemærkningerne til forslagets 5 a, stk. 6 fremgår, at de omfattede virksomheder kan vælge, om lønoplysningerne i statistikken skal vises ved absolutte tal eller indeks.

DA kan støtte muligheden for brug af indeks, da indeks er det mest hensigtsmæssige mål. Indeks vil give brugerne af statistikkerne information, som umiddelbart er mere relevant at forholde sig til end kroner og ører, når der sammenlignes på tværs af medarbejdergrupper med forskellige lønniveauer. Ved at benytte indeks vil statistikken fokusere mere på relevante forskelle mellem mænds og kvinders løn frem for irrelevante forskelle mellem medarbejdergrupper, der varetager forskelligt arbejde i virksomheden.

DA finder derfor, at lovforslaget skal fastsætte, at leveringerne fra Danmarks Statistik i henhold til lovforslagets § 5 a, stk. 3 bør være statistikker baseret på indeks frem for absolutte lønniveauer. Information om absolutte lønniveauer blandt forskellige medarbejdergrupper i en virksomhed er ikke relevant for dialog om ligeløn i den enkelte virksomhed.

Ved at benytte et indekstal for hver medarbejdergruppe, der skal vises lønoplysninger for, vil også muligheden for at identificere, hvad enkeltpersoner tjener, reduceres.

10. Et lønbegreb er utilstrækkeligt

DA støtter den generelle metodefrihed med hensyn til lønbegreb, som fremgår af bemærkningerne til forslaget, men der er dog visse problemer.

Virksomheder kan ikke opfylde loven

Lovforslagets krav om, at lønstatistikken kun må indeholde ét lønbegreb, kan ikke opfyldes af en række virksomheder og er ikke praktisk foreneligt med kravet om, at der skal vises oplysninger for alle medarbejdergrupper, hvor der er mindst tre mænd og tre kvinder.

Ikke alle lønmodtagere er ansat med en aflønningsform, hvor der lønnes for arbejdet tid. Nogle lønmodtagere aflønnes efter antal solgte varer, antal leverede aviser, antal kørte kilometer, andel af virksomhedens omsætning eller andre aftaler, og det kan sagtens være, at forskellige aflønningsformer findes inden for samme virksomhed og inden for samme arbejdsfunktion eller tilsvarende inddeling. I praksis vil det betyde, at f.eks. en avis, hvor der både er ansat journalister, der lønnes efter arbejdet tid, og bude, der lønnes efter antal leverede aviser, ikke vil kunne efterleve kravet om, at lønstatistikken kun må indeholde ét lønbegreb.

Lønmodtagere med ansættelsesformer, hvor aflønning ikke sker efter tid, indgår ikke i Danmarks Statistiks, DA's og FA's generelle statistikker af samme årsag. Hverken Danmarks Statistik, FA eller DA vil således kunne udarbejde kønsopdelte lønstatistikker for alle virksomheder, hvor der er grupper med mindst tre medarbejdere af hver køn ansat under forskellige aflønningsformer.

DA forstår lovforslaget således, at regeringen mener, at dette problem er løst ved at stille virksomhederne frit med hensyn til valg af lønbegreb – men det frie valg løser ikke det grundlæggende problem med at udarbejde et lønbegreb, som er sammenligneligt på tværs af aflønningsformer.

DA skal opfordre til, at der i forslaget beskrives, hvordan virksomheder, der har medarbejdere ansatte med forskellige aflønningsformer, skal udarbejde statistikken, så denne baseres på samme lønbegreb. Alternativt skal lovens dækningsområde reduceres, så det alene er medarbejdere, som lønnes for arbejdet tid, der skal indgå i statistikkerne.

Lønbegreb bør være uden genebetalinger

Af bemærkningerne til loven fremgår det, at de kønsopdelte lønstatistikker fra Danmarks Statistik fremover vil anvende lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste.

Dette lønbegreb indeholder genebetalinger – altså betalinger, som gives for

arbejde på ubekvemme tidspunkter eller under generende omstændigheder. Derved baseres statistikkerne fra Danmarks Statistik på et lønbegreb, som indeholder løn for arbejde udført under forskelligartede vilkår, og som derfor ikke i alle tilfælde er sammenlignelig.

DA foreslår, at det præciseres, at lønbegrebet i statistikkerne fra Danmarks Statistik ikke inkluderer genebetalinger.

DA er bekendt med, at der florerer en myte om, at de kønsopdelte lønstatistikker, som virksomhederne inden for DA-området har adgang til som led i deres medlemskab af arbejdsgiverorganisationer inden for DA, er opgjort ved fortjeneste pr. præsteret time.

Det kan oplyses, at som standard henter virksomhederne statistikker, der er baseret på samme lønbegreb, som også benyttes af Danmarks Statistik. DA tilbyder herudover virksomhederne mulighed for at se statistikkerne opgjort for andre lønbegreber, herunder også fortjeneste pr. præsteret time.

Uklar 12-måneders-periode

Det er 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.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til pjaicenter@bm.dk

Den 19. november 2013

Svar på høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

DOK. NR.:
FAID-6-18753
SAG. NR.:
FAID-6-1264
klc

Tak for høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

FA bakker gerne op om alle initiativer, som fremmer ligelønslovens overordnede formål om at mindske kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet. FA mener imidlertid, at det fremsendte lovforslag på afgørende punkter direkte modarbejder dette formål.

Det gør sig i særdeleshed gældende i relation til forslaget om, at der skal udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker, som opgøres for grupper af medarbejdere, hvis arbejdsfunktioner ikke er de samme, endsige ligner hinanden.

Forslaget, som vil ramme både små og store virksomheder, vil give et fejlagtigt billede af ligelønssituationen, som i sagens natur ikke vil kunne bidrage til at fremme formålet om, at "skabe bedre forudsætninger for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag" – tværtimod, jf. ligelønslovens regler om delt bevisbyrde.

FA har på den baggrund følgende bemærkninger til lovudkastet og lovbetragtningerne:

Metodefrihed

FA værdsætter, at virksomhederne har en vis grad af metodefrihed, hvis de vælger selv at udarbejde statistikken.

Arbejdsfunktionsklassifikation

Især muligheden for at vælge en anden klassifikation end DISCO-08 til beskrivelse af arbejdsfunktioner er vigtig, idet mange virksomheder finder kategorierne i DISCO-08 for "brede" til at kunne skelne mellem deres forskellige jobfunktioner. Endvidere er det vigtigt, at statistikken kan udarbejdes på baggrund af de stillingsbetegnelser, som både arbejdsgiver og medarbejdere i forvejen er fortrolige med, idet det giver den bedste forudsætning for en konstruktiv drøftelse af statistikken.

Indeks-tal

Det er også vigtigt, at virksomheden har mulighed for at vælge at angive oplysningerne om gennemsnitsløn som indeks-tal, så det er relationen mellem

mænds og kvinders løn i en given gruppe, der vises. Det giver et bedre overblik over de evt. lønforskelle, som det er statistikkens hovedformål at identificere, end det gør at vise absolutte tal, som der skal regnes videre på, for at finde forskellen. Det bør overvejes, om indeks-tal også skal være udgangspunktet i de statistikker, som virksomhederne vil få tilsendt fra Danmarks Statistik.

Lønbegreb

Også virksomhedernes mulighed for selv at vælge hvilket lønbegreb, der skal anvendes, værdsættes. Det gør det muligt for virksomhederne at anvende det lønbegreb, der passer bedst til deres aflønningsform.

Juridiske uklarheder

Det fremgår af forslaget til ny § 5 b, at en ansat har ret til at få oplyst, hvilken "medarbejdergruppe" i statistikken, vedkommende indgår i. Det fremgår dog ikke klart af lovtæksten sammenholdt med bemærkningerne, om der hermed menes DISCO-kode – og i så fald hvilken DISCO-kode. Dette bør tydeliggøres.

Det bør endvidere tydeliggøres, hvad der præcis menes med "Danmarks Statistiks praksis", da det ikke er en særlig præcis definition.

FA påpeger også, at forslagets § 5 b alene bør gælde for de virksomheder, som er forpligtede til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik efter § 5 a. Det bør præciseres, at § 5 b ikke gælder, såfremt der eksempelvis gælder en kollektiv overenskomst, jf. lovens § 1, stk. 5.

Videre bør det præciseres, om de virksomheder, som får tilsendt lønstatistikken fx fra deres arbejdsgiverorganisation, efterfølgende kan vælge at udarbejde deres egen lønstatistik efter reglerne i stk. 6.

Det fremgår heller ikke klart af forslagets § 5 b, hvilken lønstatistik, der menes i de(t) tilfælde, hvor arbejdsgiveren enten udarbejder sin egen lønstatistik eller udarbejder en redegørelse. Det bør præciseres, at den ansatte har ret til få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i statistikken, som vedkommende indgår i, og at dette gælder den statistik, som enten tilsendes eller som virksomheden selv udarbejder.

Endelig bør det præciseres, at den ansatte ikke har denne ret efter § 5 b, såfremt virksomheden ganske vist har fået tilsendt en statistik, men alligevel/efterfølgende udarbejder en redegørelse efter stk. 7.

Disse præciseringer er ikke mindre relevante, når det tages i betragtning, at § 5 b er strafbelagt.

I øvrigt anvendes betegnelsen "ansat" i både § 5 a og § 5 b, "lønmodtager" i de fleste andre bestemmelser og "medarbejdergruppe" i § 5 b. Det forekommer hensigtsmæssigt, at der anvendes nogenlunde konsekvente betegnelser, hvad enten det så er "lønmodtager", "medarbejder" eller "ansat".

Principper for udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik

Usammenlignelige grupper

FA finder det i modstrid med lovens overordnede formål om at mindske kønsbestemte lønforskel på arbejdsmarkedet, at de kønsopdelte lønstatistikker ifølge dette forslag skal opgøres for grupper af medarbejdere, hvis arbejdsfunktioner ikke ligner hinanden. Det vil være resultatet af kravet om, at "Oplysninger om gennemsnitsløn for en medarbejdergruppe skal fremgå, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau". En sådan lønstatistik vil ikke meningsfuldt kunne bruges i arbejdet med at mindske kønsbestemte lønforskel på arbejdsmarkedet.

For små virksomheder eller virksomheder med få medarbejdere indenfor sammenlignelige jobfunktioner betyder det, at oplysninger om gennemsnitsløn ikke kan opgøres på sammenlignelige grupper, og at statistikken således kun viser den overordnede lønforskel mellem mænd og kvinder, uanset at deres arbejdsfunktioner er fuldstændig forskellige. I drøftelserne af en sådan statistik vil der være risiko for, at den bliver fejlfortolket, og det vil kræve et større arbejde fra virksomhedens side at analysere og dokumentere, hvad indholdet egentlig dækker over.

For store virksomheder betyder det, at selvom det er muligt at vise forskellene på de mest detaljerede og dermed mest sammenlignelige niveauer, skal oplysningerne på alle niveauer derover også fremgå af statistikken. Det betyder, at statistikken bliver meget uoverskuelig og uigennemskuelig med risiko for, at fokus lægges på lønforskel i grupper, der ikke er sammenlignelige. Også her medfører det et større arbejde fra virksomhedens side med at analysere og dokumentere, hvad indholdet egentlig dækker over.

Konsekvenserne af denne del af forslaget gør forslaget meget betænkeligt – i særdeleshed i lyset af at formålet er, at "skabe bedre forudsætninger for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag". Forslaget om at der skal udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker, som opgøres for grupper af medarbejdere, hvis arbejdsfunktioner ikke er de samme, endsig ligner hinanden, vil således kunne skabe et misvisende billede af, at der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, de ordinære domstole eller ved faglig voldgift.

Efter ligelønsloven er det imidlertid medarbejderen, som skal påvise faktiske omstændigheder, som skaber en formodning for, at der sker aflønning i strid med ligelønsloven. Den formodning vil en medarbejder ikke kunne skabe på grundlag af et dokumentationsmateriale, som vedrører grupper, der ikke udfører "samme arbejde eller arbejde af samme værdi" – hvilket er lovens beskyttelsesemne. Det følger således af fast retspraksis, herunder afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, fx afgørelse nr. 42/2013, at den omstændighed, at klager som kvinde og en mandlig sammenligningsperson ikke fik samme løn, ikke i sig selv kan give anledning til at formode, at forskellen i lønudbetaling var begrundet i det forhold, at klager var en kvinde.

Medarbejdere, der på det grundlag tager retlige skridt vil tabe sagerne, eventuelt blive pålagt sagsomkostninger og retssystemet, herunder Ligebehand-

lingsnævnet vil komme til at bruge ressourcer på de forkerte sager – og på bekostning af de sager, som der er behov for at få afgjort.

En yderligere uhensigtsmæssig konsekvens af den hierarkiske opbygning af statistikken er, at selvom der ikke vises lønforskelle for grupper, hvor der eksempelvis kun er én medarbejder af hvert køn, vil man alligevel kunne regne sig frem til den eller disse medarbejders løn, når lønforskellene vises for niveauet højere, hvor fx 2 arbejdsfunktionsgrupper er slået sammen. Det vanskeliggør opretholdelse af de enkelte medarbejdere anonymitet i statistikken.

Hvis regeringen fastholder kravet om, at oplysninger om gennemsnitsløn skal fremgå, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende, vil det være hensigtsmæssigt, at det for alle grupper som minimum oplyses, hvordan sammensætningen af gruppen fordeles sig på de mest detaljerede arbejdsfunktioner. Det vil være medvirkende til at illustrere, at evt. forskelle skyldes, at gruppen er sammensat af medarbejdere med arbejdsfunktioner, der ikke kan sammenlignes.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det endvidere, at i den statistik, som virksomhederne modtager fra Danmarks Statistik, vil hver DISCO-gruppe, i det omfang det er muligt, blive yderligere opdelt på jobstatus. Igen vil det være hensigtsmæssigt, at det for alle grupper (også hvor der ikke kan opdeles yderligere) som minimum oplyses, hvordan sammensætningen af gruppen fordeles sig på jobstatus. Også det vil være medvirkende til at illustrere, at evt. forskelle skyldes, at gruppen er sammensat af medarbejdere med forskelligt ansvarsniveau.

For både små og store virksomheder betyder loven nye administrative byrder, som det er vanskeligt at se formålet med – og som ikke ses medtaget i forslagens redegørelse om administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Små grupper

FA finder, at forslagens krav om, at oplysninger om gennemsnitsløn skal fremgå for grupper helt ned til 3 mænd og 3 kvinder, resulterer i for små grupper.

Små grupper øger risikoen for, at de enkelte medarbejders anonymitet ikke kan opretholdes. Jo mindre grupper, jo færre individ-oplysninger skal man sidde inde med, for at man kan regne sig frem til de oplysninger, man ikke har i forvejen. Et udgangspunkt, hvor oplysninger om gennemsnitsløn angives som indeks-tal fremfor absolutte tal, vil hjælpe lidt på anonymitetsproblemet. Hvert indekstal vil omfatte minimum 6 personer, hvorimod absolutte tal vil blive vist for ned til 3 personer.

Meget små grupper betyder endvidere, at én enkelt observation får meget stor indflydelse på gruppen med deraf følgende større arbejde fra virksomhedens side med at analysere og dokumentere, hvad indholdet egentlig dækker over.

Beregningstekniske uhensigtsmæssigheder

Forslagets krav, om at lønstatistikken kun må indeholde ét lønbegreb, vil være en udfordring for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere med forskellige aflønningsformer. Der findes således hverken hos Danmarks Statistik, DA eller FA ét lønbegreb, der er anvendeligt på både tidslønnede og styklønnede medarbejdere. Det kan derfor heller ikke forventes, at virksomhederne selv skal kunne konstruere et sådant lønbegreb.

Forslagets krav om, at lønstatistikken skal omfatte en periode på 12 måneder, er uhensigtsmæssigt, idet virksomhed såvel som medarbejdere kan have et ønske om at behandle statistikken på så aktuelt et datagrundlag som muligt, og så hurtigt som muligt efter en lønreguleringsrunde. På den måde kan de bruge statistikken til at måle, om lønreguleringerne har medført et ændret billede af ligelønsforholdene. Ved krav om, at statistikken skal omfatte 12 måneder, vil det ikke være muligt både at have et helt aktuelt datagrundlag og behandle statistikken hurtigt efter en lønreguleringsrunde.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

I lovbemærkningerne er det anført, at lovforslaget vil indebære en byrdeletelse for erhvervslivet på 8,8 mio. kr. Det stiller FA sig stærkt uforstående overfor.

Dels vil flere virksomheder blive omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Dels vil de virksomheder, der allerede er omfattet af de eksisterende regler, skulle opgøre oplysninger om gennemsnitsløn for langt flere grupper af medarbejdere. I begge tilfælde vil det give anledning til flere – og dermed mere tids- og ressourcekrævende – drøftelser med medarbejderne.

Desuden må især opgørelser for usammenlignelige grupper forventes at give anledning til statistik, som viser større lønforskelle og som følge deraf flere spørgsmål og større arbejde med at analysere og dokumentere, hvad indholdet egentlig dækker over.

FA's forpligtelser

Det fremgår ikke nøjagtigt af hverken lovudkastet eller lovbemærkningerne, hvor omfattende FA's forpligtelse til at sende kønsopdelte lønstatistikker til sine medlemsvirksomheder vil blive. FA forudsætter, at en mail til virksomhedens personaleansvarlige med oplysning om, at statistikken er klar og kan trækkes af den eller de medarbejdere, der har særlig tilladelse til at se virksomhedens kønsopdelte lønstatistik ved at følge et bestemt password-beskyttet link, er tilstrækkeligt.

Såfremt FA eller andre arbejdsgiverorganisationer aktivt skal sende statistikken til sine medlemmer/medlemsorganisationer, bedes dette tydeliggjort.

Med venlig hilsen



Kirsten Lemming-Christensen



Høringssvar:

18. november 2013
SAR/PHN

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

I brev af 31. oktober 2013 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt ændringsforslaget med anmodning om bemærkninger senest den 18. november 2013.

Forslaget indebærer, at alle virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsansatte og 3 ansatte af hvert køn vil være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Tidligere var det kun virksomheder med mere end 35 ansatte og 10 af hvert køn.

Forslaget foreskriver, at oplysninger om gennemsnitlig årsløn skal opgøres for medarbejdergrupper efter Danmarks Statistiks klassifikationssystem (DISCO-koder) eller en tilsvarende opdeling. Af bemærkningerne fremgår, at der er metodefrihed, både for lønbegreb og opdelingskriterier.

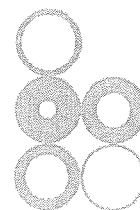
Moderniseringsstyrelsen offentliggør hvert kvartal kønsopdelt lønstatistik for samtlige virksomheder i staten med opdeling på stillingskoder og oplysning om gennemsnitlig årsløn ekskl. genebetaling. Statistikkens undergrænse er 3 årsværk.

Ved et møde med Beskæftigelsesministeriet den 8. ds. har ministeriet tilkendegivet, at den offentliggjorte statslige lønstatistik også kunne opfylde de skærpede krav i lovforslaget.

Forslaget pålægger arbejdsgiveren pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik samt pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter.

Ved mødet den 8. ds. fandt Beskæftigelsesministeriet, at udleveringsforpligtelsen kunne anses som opfyldt, når oplysningerne var offentligt tilgængelige. Moderniseringsstyrelsen påtænker at informere virksomhederne i staten om orienteringspligten når lovforslaget er vedtaget, samt når første opgørelse skal foreligge.

Moderniseringsstyrelsen har ikke yderligere bemærkninger.



Til Beskæftigelsesministeriet

Att.: pjaicenter@bm.dk

18-11-2013

Sag nr. 13/2152

Dokumentnr. 50934/13

Jesper Tørslev-Thomsen

Tel. 35298160

E-mail: Jni@regioner.dk

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Danske Regioner har den 31. oktober 2013 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

Danske Regioner kan konstatere, at der med udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder *ikke* er lagt op til en ændring af § 1, stk. 5, hvoraf det fremgår, at bestemmelserne i § 5a ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtigelse følger af en kollektiv overenskomst.

Danske Regioner kan ligeledes konstatere, at det fortsat fremgår af loven og lovbemærkninger at:

- det er regionen (CVR-enheden), som udgør den juridiske enhed i lovens forstand,
- der er metodefrihed i forhold til anvendelse af lønbegreb og
- der er metodefrihed i forhold til anvendelse af DISCO-08 klassifikationen eller tilsvarende klassifikationssystemer.

De ansatte i regionerne er netop dækket af tilsvarende forpligtigelser i kollektive overenskomster, idet forpligtigelsen til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik på det regionale område er forankret i *Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*, som begge er blevet fornyet ved overenskomstforhandlingerne i 2013. Det betyder efter Danske Regioners opfattelse, at § 5a ikke finder anvendelse for regionalt ansatte.

I praksis udarbejdes den kønsopdelte lønstatistik dels af regionernes løndataproducent (KRL), som aktuelle månedlige kønsopdelte lønstatistikker of-

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

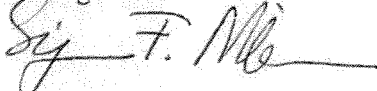
fentligt tilgængelige på løndataproducentens hjemmeside, dels af de enkelte regioner, som sørger for at udarbejde og udveksle den aktuelle månedlige kønsopdelte lønstatistik på det relevante forhandlingsniveau suppleret med tilsvarende statistik på institutionsniveau og regionsniveau.

Side 2

For Danske Regioner er det centralt, at den kønsopdelte lønstatistik er forankret og indgår i de faktiske lønforhandlinger i regionerne for derigennem at være nærværende og sikre tilgængelig information om mænd og kvinders løn for både arbejdsgiver og arbejdstager. I den sammenhæng er det afgørende, at den kønsopdelte lønstatistik på alle niveauer er så aktuel som muligt. Danske Regioner vil opfordre til, at dette princip kan videreføres.

Derudover har Danske Regioner ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen



Signe Friberg Nielsen



Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

Høringssvar vedr. Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

KL har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) i høring.

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

KL noterer sig, at der ikke foreslås ændringer til § 1, stk. 5 i Lov om lige løn til mænd og kvinder. Bestemmelserne i § 5a i loven finder dermed forsat ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

KL og KTO henholdsvis Sundhedskartellet har indgået "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som begge senest blev fornyet ved O.13.

Parterne har ligeledes udviklet en hjemmeside hos Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, hvor alle har mulighed for at hente kønsopdelt lønstatistik i henhold til Aftale om Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Hjemmesiden kan findes på:
<http://www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/>

På den baggrund lægger KL til grund, at de ansatte i kommunerne dermed er dækket af tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorfor § 5a ikke finder anvendelse for kommunalt ansatte.

KL er enig i præmissen, som fremgår af bemærkningernes første afsnit, hvor det slås fast, at "*den kønsopdelte lønstatistik og DISCO-klassifikationen ikke kan anvendes til at afgøre, om der er tale om arbejde af samme værdi i juridisk forstand*".

Den 17. november 2013

Sags ID: SAG-2013-06634

Dok.ID: 1769371

SSB@kl.dk

Direkte 3370 3551

Mobil 2194 4409

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1/3

Denne præmis bør anvendes konsekvent gennem lovforslagets bemærkninger, hvor der flere steder er formuleringer, som ikke er forenelige med ovenstående præmis.

I lovforslaget inkl. bemærkningerne refereres der flere steder til ”de ansatte på virksomheden”, ”de ansatte”, ”en ansat” og ”en lønmodtagerrepræsentant”. Dette virker upræcist og KL skal derfor opfordre til, at det konsekvent præciseres som ”de ansatte på virksomheden eller disses lønmodtagerrepræsentanter”, hvor der ved lønmodtagerrepræsentanter forstås lønmodtagernes ordinære repræsentanter eller repræsentanter, der er valgt på virksomheden i medfør af lov om information og høring af lønmodtagere.

I bemærkningerne fremgår der flere steder mulighed for metodefrihed for virksomhederne til at udarbejde statistikken. Der er dog to principper, hvor metodefriheden ikke gælder;

1. Statistikken må kun indeholde et lønbegreb
2. Statistikken skal være for en periode på tolv måneder.

KL vil opfordre til, at der også for disse to principper tillades metodefrihed.

På det kommunale område anvendes i dag aktuelle månedlige kønsopdelte lønstatistikker, som indeholder flere løndelev, der fremgår opdelt og summeret i forskellige lønbegreber. 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.

Konkrete bemærkninger

§ 1 om ny § 5a, stk. 4 a)

KL går ud fra, at forpligtelsen til at orientere de ansatte på virksomheden om, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, er opfyldt ved en orientering af repræsentanterne for de ansatte. Dette bør præciseres i lovforslaget.

§ 1 om ny § 5a, stk. 6 d)

KL foreslår, at der ikke fastsættes regler om længden på den periode, som den kønsopdelte lønstatistik skal omfatte, jf. ovenfor. Det foreslåede krav om, at statistikken skal dække tolv måneder, vil gøre statistikken uaktuel på de områder, hvor der altid vil være mere aktuel lønstatistik tilgængelig på kvartals- eller månedsbasis.

§ 2 om ny § 5b

KL foreslår, at lovens § 1, stk. 5 også kommer til at omfatte den nye § 5b.

Bemærkningen til § 1 om ny § 5a, stk. 6 c)

KL foreslår, at det i bemærkningen præciseres, at selvom en statistik kun må indeholde et lønbegreb, kan lønbegrebets løndelev udspecificeres, så det eksempelvis kan ses, hvor meget lokalt aftalte tillæg udgør. Denne praksis er fastlagt i ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger” på det kommunale område, hvor aftalen blev fornyet ved O.13.

Bemærkningen til § 1 om ny § 5a, stk. 6 d)

KL foreslår, at bestemmelsen udgår, hvorfor KL også foreslår, at bemærkningen hertil udgår.

Forbehold for politisk behandling

På grund af høringsfristen har det ikke været muligt for KL at behandle høringssvaret politisk. KL tager derfor forbehold for en efterfølgende politisk behandling af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Marianne Brinch-Fischer,
Forhandlingschef, KL

Silas Anhøj Soelberg,
Konsulent, KL

Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
DIREKTE 32698946
KIPR@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

J. NR. 540.10/29900/KIPR

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

18. NOVEMBER 2013

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 31. oktober 2013 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

1. BAGGRUND

I lovforslagets almindelige bemærkninger anføres, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er det tydeligste symptom på, at der endnu ikke er ligestilling på arbejdsmarkedet.

SFI's seneste undersøgelse af lønforskelle mellem kvinder og mænd viser, at bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet er på 13-17 %, afhængig af lønbegreb. Den korrigerede lønforskel, dvs. lønforskellen efter at der er taget højde for fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion, er på 4-7 %. En evaluering foretaget af SFI i 2011 viser, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder forpligtelserne vedr. kønsopdelt lønstatistik.

Hensigten med det foreliggende lovudkast er at skabe opmærksomhed omkring lønforskelle mellem kvinder og mænd og reducere disse ved at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere.

2. SAMMENFATNING AF INSTITUTTETS ANBEFALINGER

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik revideres og styrkes.

Lovudkastet giver anledning til en række anbefalinger, som er sammenfattet i det følgende:

Instituttet anbefaler - for at fremme ligestillingen i Danmark:

- at ligelønslovens begreb om arbejde, der kan tillægges samme værdi, præciseres, så det tydeligt fremgår, hvilke forhold der skal lægges til grund, når det skal vurderes, om forskelligt arbejde kan tillægges samme værdi.
- at offentlige virksomheders pligter efter lovens § 1 b – kønsmainstreaming – nævnes i bemærkningerne til § 5 a, stk. 1.
- at pligten til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik også omfatter mindre enheder som fx kommunale institutioner og større enheder som fx koncerner, når løndannelsen i koncernen begrundes det, lovforslagets § 5 a, stk. 2.
- at der fastsættes en frist for informationen til de ansatte, og at arbejdsgiveren også forpligtes til at informere de ansatte om indhold og formål med reglerne om kønsopdelt lønstatistik, om retten til at videregive oplysninger om egne lønforhold efter lovens § 2 a og beskyttelsen mod viktimisering i lovens § 3.
- at pligten til at drøfte kønsopdelt ligelønsstatistik med lønmodtagerrepræsentanten ikke gøres afhængig af en anmodning fra denne, når det drejer sig om offentlige virksomheder, som har pligt til kønsmainstreaming, eller i øvrigt virksomheder, som er omfattet af samarbejdsregler.
- at beskæftigelsesministeriet tager initiativ til, at der udvikles værktøjer, som er egnede til at hjælpe ledere, lønmodtagerrepræsentanter og ansatte med at overføre resultaterne af den kønsopdelte lønstatistik til virksomhedens praktiske liv.
- at der anvendes en kønsneutral standard, f.eks. "standardberegnet timefortjeneste" i den lokalt udarbejdede statistik.
- at det i bestemmelsen præciseres, hvem der har ret til at få oplysningen, og hvad arbejdsgiverens forpligtelse indebærer. Institutet finder, at alle ansatte, som registreres under et DISCO-nr, bør have adgang og ret til at kende dette uden at skulle anmode om det.

Endvidere anbefaler Institut for Menneskerettigheder – med henblik på at styrke vidensgrundlaget:

- at der gennemføres en ny evaluering af reglerne om kønsopdelt lønstatistik inden for 3-5 år.

3. LIGESTILLING SOM GRUNDLÆGGENDE RETTIGHED

På det menneskeretlige område sker den primære regulering af ligestilling i form af det almindelige diskriminationsforbud, som omfatter kønsdiskrimination. Generelt er den menneskeretlige beskyttelse præget af den tilgang, at det er kvinden, som skal beskyttes, hvilket har en ganske særlig betydning i udviklingslande. Som eksempel kan nævnes CEDAW (kvindekonventionen), som alene vedrører diskrimination af kvinder. Endvidere findes ILO-konvention nr. 100, som handler specifikt om ligeløn mellem kvinder og mænd.

EU-chartret artikel 23 fastslår, at der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn, og at princippet om ligestilling ikke er til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele. Beskyttelsen af retten til lige løn er endvidere reguleret yderligere på traktatniveau og specielt i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv vedrørende beskæftigelse og erhverv.

Institut for Menneskerettigheder er som nationalt ligebehandlingsorgan for køn forpligtet til at fremme, evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af mænd og kvinder uden forskelsbehandling på grund af køn. Instituttet kan i den forbindelse fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

4. INSTITUTTETS OVERORDNEDE BEMÆRKNINGER

Instituttet finder, at det er positivt, at reglerne om kønsopdelt statistik revideres og styrkes på baggrund af SFI's evaluering. Lovudkastet forholder sig således til en række af de spørgsmål, som rejses i SFI-evalueringen: Virksomheder får mere ensartede vilkår i relation til at opfylde forpligtelsen. Den praktiske adgang til og anvendelighed af statistikken forbedres. Endelig kommer forpligtelsen til at gælde for et betydeligt større antal virksomheder.

Instituttet finder imidlertid, at det foreliggende udkast generelt kan styrkes ved at øge gennemsigtigheden ved løndannelsen.

4.1 GENNEMSIGTIGHED VED LØNDANNELSE

EU lægger vægt på gennemsigthed som en afgørende faktor for effektiv håndhævelse af retten til ligebehandling. I EU-Domstolens praksis er det slået fast i fx den danske sag vedr. Danfoss (sag 109/88), at en arbejdsgiver, som anvender en ikke-gennemsigtig lønpolitik, skal bevise, at denne politik ikke fører til kønsdiskrimination, når der findes lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Lovudkastet lægger op til en aktiv indsats fra arbejdsgiver og ansatte for at synliggøre kønsbestemte lønforskelle. Denne indsats forudsætter efter instituttets opfattelse gennemsigthed i virksomhedens løndannelse, ikke kun i forhold til lønforskelle men også med hensyn til de opgaver, der aflønnes, og den lønpolitik, som anvendes. Indsatsen forudsætter i den forbindelse forståelse af ligelønslovens regler om arbejdets værdi. I en juridisk undersøgelse af begrebet "arbejde af samme værdi" anbefales det, at lovens bestemmelse om arbejde af samme værdi præciseres (prof. dr. jur. Ruth Nielsen "Lige løn og arbejde af samme værdi").

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor - for at fremme ligestillingen - at:

- at ligelønslovens begreb om arbejde, der kan tillægges samme værdi, præciseres, så det tydeligt fremgår, hvilke forhold der skal lægges til grund, når det skal vurderes, om forskelligt arbejde kan tillægges samme værdi.

5. BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTETS ENKELTE BESTEMMELSER

5.1 TIL § 5 A, STK. 1, SAMARBEJDE I FORSKELLIGE RAMMER

Efter bestemmelsen skal virksomhedens arbejde med lige løn mellem mænd og kvinder foregå i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden. De nærmere rammer for dette samarbejde er angivet i § 5 a, stk. 4 og 5, sådan at rammerne beskrevet i stk. 4 gælder for alle virksomheder, som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, mens stk. 5 kun gælder for virksomheder med 35 eller flere ansatte, nemlig de virksomheder som er omfattet af lovgivning eller aftaler om information og høring af lønmodtagere.

Da der er tale om to sæt forskellige rammer for samarbejde om løn og køn, finder instituttet, at der er behov for at følge, hvordan hvert regelsæt fungerer i forhold til at skabe dialog om løn og køn.

Offentlige virksomheder har tillige en selvstændig pligt til aktivt at fremme ligestilling, herunder lige løn (lovens § 1 b om kønsmainstreaming), også ud over hvad der kan udledes af forslagets bestemmelser om samarbejde om ligeløn. Instituttet foreslår på denne baggrund en justering af bemærkningerne til denne bestemmelse, således at mainstreamingpligten kommer til at fremgå udtrykkeligt af bemærkningerne.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at styrke vidensgrundlaget – at der gennemføres en ny evaluering af reglerne inden for 3-5 år.
- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen – at offentlige virksomheders pligter efter lovens § 1 b om kønsmainstreaming nævnes i bemærkningerne til § 5 a, stk. 1.

5.2 TIL § 5 A, STK. 2, VIRKSOMHEDSBEGREB

I bemærkningerne til § 5 a, stk. 2 beskrives det virksomhedsbegreb, der er omfattet af reglerne. Det fremgår, at spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en arbejdsgiver/virksomhed afgøres ud fra, om der er tale om selvstændig juridisk enhed i relation til Det Centrale Virksomhedsregisters (CVR) registrering af virksomheder. Det betyder, at for store koncerner, som består af flere juridiske enheder, er det den enkelte enhed, der skal arbejde med sin lønstatistik. Der skal således ikke udarbejdes en samlet statistik for koncernen, selv om pligten til ligeløn efter omstændighederne kan omfatte hele koncernen, hvis lønnen fastsættes på koncernniveau. Instituttet finder, at der bør være pligt til at inddrage flere CVR-enheder i statistikken, hvis lønningerne i disse enheder reelt bestemmes på samme ledelsesniveau.

Det fremgår endvidere, at det er de enkelte kommuner og regioner, der er registreret i CVR-registeret, og derfor er det kommunen og regionen, der har pligten til at opfylde reglerne. SFI anfører imidlertid i evalueringen, at også kommunale og regionale institutioner bør have adgang til og pligt til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik på institutionsniveau. Instituttet støtter denne anbefaling.

- at pligten til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik også omfatter mindre enheder som fx kommunale institutioner og større enheder som fx koncerner, når løndannelsen i koncernen begrundes det, lovforslagets § 5 a, stk. 2.

5.3 TIL § 5 A, STK. 4, LITRA A, BEDRE ORIENTERING AF DE ANSATTE

Efter litra a) har virksomheden pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, når virksomheden har modtaget eller udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik. Det anbeføres i bemærkningerne, at det er en væsentlig forudsætning for de ansatte at få kendskab til, at virksomheden er omfattet af reglerne, hvis de skal kunne indgå i et samarbejde herom.

En ansat skal efter bestemmelsens litra b) og c) selv skal tage initiativ til at få udleveret en lønstatistik eller at få drøftet en lønstatistik i de tilfælde, hvor der ikke findes en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden. Instituttet finder, at der er behov for bedre information til de ansatte. Det må anses for nødvendigt, at de ansatte ikke blot får information om, at virksomheden er omfattet af reglerne om lønstatistik. Arbejdsgiveren bør også have pligt til at informere om, hvad reglerne indeholder, og hvilket formål, de har. Da der lægges op til en aktiv indsats fra de ansatte med henblik på at arbejde med lige løn, og da internationale og danske undersøgelser peger på, at ansatte kan opleve drøftelse af løn som tabubelagt, bør de ansatte efter instituttets opfattelse desuden orienteres om lovens § 2 a om ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold og § 3 om beskyttelse mod viktimisering. Endvidere er der behov for en frist for, hvornår denne information skal gives.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen – at der fastsættes en frist for informationen til de ansatte, og at arbejdsgiveren også forpligtes til at informere de ansatte om indhold og formål med reglerne om kønsopdelt lønstatistik, om retten til at videregive oplysninger om egne lønforhold efter lovens § 2 a og beskyttelsen mod viktimisering i lovens § 3.

5.4 TIL § 5 A, STK. 4, LITRA C, BEDRE GRUNDLAG FOR DRØFTELSE

Efter litra c) har arbejdsgiveren pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant, eller såfremt en sådan ikke findes på virksomheden, en ansat anmoder om det. Ifølge bemærkningerne indebærer drøftelsen mulighed for en fælles kortlægning og analyse af lønforskellene mellem kønnene på virksomheden.

De offentlige arbejdsgivere har efter lovens § 1 b pligt til aktivt at tage hensyn til ligestilling, herunder lige løn, i sin aktivitet. Denne handlepligt

bør indarbejdes i lovudkastet, sådan at de offentlige arbejdsgiveres pligt til at drøfte statistikken ikke gøres afhængig af, at en lønmodtagerrepræsentant anmoder om det. Det samme bør gælde for arbejdsgivere, som er omfattet af § 5 a stk. 5, dvs. de virksomheder som er omfattet af lovgivning eller aftaler om information og høring af lønmodtagere.

Det fremgår endvidere af SFI's evaluering af den nuværende kønsopdelte statistik, at den 6-cifrede DISCO-kode og den statistik, som er bygget op omkring koden, opleves af både ledere og ansatte som vanskelig at arbejde med, og i nogle tilfælde opleves den mere som en barriere end en hjælp.

Evalueringen efterlader det indtryk, at der mangler en kobling mellem statistikens teoretiske grupper (DISCO-kodegrupperne) og de virksomhedsnære forhold: lønforhandlinger, lønpolitik, overenskomstregler og lovkrav om lige løn. Både ledere, ansatte og repræsentanter kan således have brug for hjælp til at knytte forbindelsen mellem den foreslåede lønstatistik på den ene side og de praktiske forhold på virksomheden på den anden side.

En måde at gøre statistikken konkret anvendelig på er at åbne mulighed for, at lønmodtagerrepræsentant og arbejdsgiver kan besigtige udvalgte konkrete arbejdspladser, som i statistikken giver anledning til lønforskelle mellem kvinder og mænd. Centrale overenskomstområder har bestemmelser om besigtigelse i forbindelse med lige løn, som kan danne udgangspunkt for en styrkelse af loven på dette punkt. Et andet værktøj er at forpligte arbejdsgiveren til at begrunde de lønforskelle, som fremkommer i den kønsopdelte lønstatistik.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen – at pligten til at drøfte kønsopdelt ligelønsstatistik med lønmodtagerrepræsentanten ikke gøres afhængig af en anmodning fra denne, når det drejer sig om offentlige virksomheder, som har pligt til kønsmainstreaming, eller i øvrigt virksomheder, som er omfattet af samarbejdsregler.
- at beskæftigelsesministeriet tager initiativ til, at der udvikles værktøjer, som er egnede til hjælpe ledere, lønmodtagerrepræsentanter og ansatte med at overføre resultaterne af den kønsopdelte lønstatistik til virksomhedens praktiske liv.

5.5 TIL § 5 A, STK. 6, LITRA C, VALG AF LØNBEGREB

Efter § 5a, stk. 6 kan arbejdsgiveren selv vælge at udarbejde en lønstatistik i stedet for at bruge den statistik, som er sendt fra Danmarks Statistik. Der gives virksomheden "udstrakt metodefrihed ved udarbejdelsen af kønsopdelt lønstatistik", men visse grundbetingelser kræves overholdt.

I litra c) bestemmes således, at der kun må bruges et lønbegreb. Det oplyses i bemærkningerne, at Danmarks Statistik fremover i sin årlige lønstatistik og i de kønsopdelte lønstatistikker vil anvende lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste", og at "standardberegnet timefortjeneste" er det lønbegreb, som blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde i 2010. Det fremgår yderligere, at den standardberegnete timefortjeneste er velegnet til sammenligninger mellem grupper med forskelligt fravær og overarbejde – herunder sammenligninger af grupper med overvægt af kvinder henholdsvis mænd – når man i analyserne ønsker at se bort fra betydningen af forskelle i fraværs- og overarbejdsomfanget mv.

Der må efter instituttets opfattelse så vidt muligt gælde fælles standarder for den lønstatistik, som virksomheden selv udarbejder, og den statistik, som Danmarks Statistik udsender. Det lønbegreb, som Lønkommissionen udviklede, og som Danmarks Statistik nu anvender, nemlig lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste", må anses for at være velegnet, når det som her drejer sig om at skabe gode redskaber for ligelønsarbejdet på virksomhedsniveau, bl.a. fordi dette lønbegreb er upåvirket af kønsbetingede fraværsforskelle.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen – at der anvendes en kønsneutral standard, f.eks. "standardberegnet timefortjeneste" i den lokalt udarbejdede statistik.

5.6 TIL § 5 B, SIKRING AF RET TIL AT FÅ OPLYSNING OM STATISTIKGRUPPE

Efter bestemmelsen har en ansat ret til fra arbejdsgiveren at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik, som den pågældendes løn indgår i. Hvis statistikken bygger på DISCO-klassifikation betyder det, at den ansatte får ret til at få oplyst, hvilken DISCO-kode arbejdsgiveren har indplaceret den pågældende i ved indberetning af lønoplysninger. Det anføres, at denne oplysning er afgørende, hvis den ansatte skal kunne vurdere, om virksomheden aflønner mænd og kvinder i samme arbejdsfunktion i overensstemmelse med ligelønsloven.

Instituttet finder, at der kan være behov for at formulere bestemmelsen mere klart, idet det ikke fremgår, om alle ansatte - eller kun ansatte på virksomheder omfattet af pligten til kønsopdelt lønstatistik - har ret til oplysningen. Det fremgår endvidere ikke klart, om retten skal aktiveres gennem en anmodning, eller i øvrigt hvornår arbejdsgiveren skal opfylde denne forpligtelse. Det er instituttets opfattelse, at alle ansatte, som registreres under et DISCO-nr, bør have adgang og ret til at kende dette uden at skulle anmode om det.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen – at det i bestemmelsen præciseres, hvem der har ret til at få oplysningen, og hvad arbejdsgiverens forpligtelse indebærer. Instituttet finder, at alle ansatte, som registreres under et DISCO-nr, bør have adgang og ret til at kende dette uden at skulle anmode om det.

Afslutningsvis henleder instituttet opmærksomheden på en konsekvensrettelse af lovens § 3 om viktimisering. I den nugældende formulering af § 3, stk. 1, som beskytter lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter mod afskedigelse, som skyldes at de har fremsat krav om kønsopdelt lønstatistik, henvises til § 5 a, stk. 1, som ændres i lovudkastet.

Der henvises til j.nr. 2012-10342.

Venlig hilsen

Kirsten Precht

SPECIALKONSULENT

Beskæftigelsesministeriet

København, 21. januar 2014

Høringssvar vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt statistik)

KVINFO hilser det nye lovforslag velkomment og hæfter sig ved, at det på 2 overordnede punkter vil kunne styrke arbejdet med at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder.

Det første punkt vedrører udvidelsen af antallet af virksomheder, som fremover vil blive forpligtet til at indberette kønsopdelt lønstatistik. Selvom det var ønskværdigt, at alle virksomheder uanset størrelse indgik i den samlede statistik, er det et klart fremskridt, at grænsen for virksomhedernes størrelse nu er nedsat til at omfatte alle virksomheder, som har 10 fuldtidsbeskæftigede med minimum 3 ansatte af hvert køn. Det udvidede datagrundlag vil forhåbentlig kunne tilføre ny viden og større indsigt i forskellen på aflønningen af mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked og især kaste lys over de 4-6 % af lønforskellen, som ikke pt. kan forklares af forskerne.

Derudover er det positivt, at staten nu påtager sig et større ansvar for lønstatistikens datagrundlag, og dermed imødekommer den kritik, som blev rejst i evalueringen, ved at overdrage en del af arbejdet til Danmarks Statistik.

Det andet punkt vedrører den del af lovforslaget, som slår fast, at virksomhedernes arbejde med ligeløn skal foregå i et samarbejde mellem arbejdsgiverne og de ansatte. Det er et klart fremskridt, at medarbejderne nu får ret til indsigt i løndannelsen på den enkelte virksomhed, fordi den større gennemsigtighed i aflønningen, både kan være med at styrke ligelønsarbejdet generelt og samtidig gøre det nemmere at rejse en evt. ligelønssag.

KVINFO er til gengæld bekymret over stk. 7 i lovforslaget, som giver virksomhederne mulighed for at undgå at leve op til forpligtelsen om gennemsigtighed i løndannelsen overfor de ansatte. For det første, fordi det kan svække virksomhedernes interne arbejde med at komme lønforskelle baseret på køn til livs og for det andet, fordi der i lovforslaget ikke er tiltag, som sikrer, at der bliver skabt et overblik over, hvor mange virksomheder, der vælger at benytte sig af denne mulighed, eller at der bliver en opfølgning på kvaliteten og omfanget af redegørelserne. Ligesom der heller ikke er

THE DANISH CENTRE FOR
RESEARCH AND INFORMATION
ON GENDER, EQUALITY AND
DIVERSITY

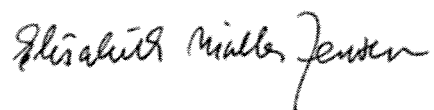
Christians Brygge 3
DK-1219 København K
Tlf: 33 13 50 88
Fax: 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

indbygget en kontrolinstans, der sikrer, at virksomhederne rent faktisk udarbejder redegørelserne.

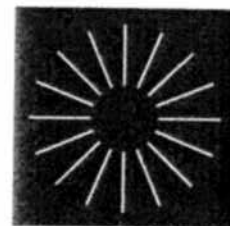
Som det fremgår af lovforslaget retter de nye tiltag sig alene mod den del af ligelønsloven, som vedrører lige løn for samme arbejde, mens det andet ben i ligelønsloven, som vedrører lige løn for arbejde af samme værdi ikke er en del af det nye initiativ. KVINFO ser frem til, at regeringen også vil igangsætte initiativer vedr. denne del af ligelønsloven.

Venlig hilsen



Elisabeth Møller Jensen

Direktør



18/11 2013-11

Beskæftigelsesministeriet

pjaicenter@bm.dk

Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder.

På baggrund af de fortsatte problemer med at komme de markante lønforskelle mellem kvinder og mænd til livs ser Kvinderådet det som et positivt skridt, at regeringen nu har taget initiativ til at fremsætte et lovforslag, der sigter på at mindske de kønsbestemte lønforskelle.

På en række punkter betegner lovforslaget et skridt fremad i forhold til gældende lovgivning. Vi ser frem til at gruppen af lønmodtagere og virksomheder, der bliver omfattet af ligelønsstatistik, øges, og det er godt at virksomhederne forpligtes til at informere medarbejderne om de er omfattet af ligelønsstatistik. Det er ligeledes en forbedring, at virksomhederne skal udlevere den ligelønsstatistik, som de anvender.

På trods af de gode takter i forslaget mener vi, at der er en afgørende barriere for, at lovforslaget får den ønskede virkning, og det er at lovforslaget opererer med metodefrihed i forhold til valg af det lønbegreb, der lægges til grund for ligelønsstatistikken. I bemærkningerne til lovforslaget (2.5) står der, at standardberegnet timefortjeneste er det mest anvendelige begreb i en lønstatistik, hvor formålet er at kortlægge en ligelønsproblematik inden for en given virksomhed. Ved at bruge standardberegnet timefortjeneste forhindres det, at fravær f.eks. på grund af barsel influerer på beregningen af timelønnen. Derfor kan det undre, at man ikke vælger dette lønbegreb, som Danmarks Statistik bruger.

Generelt vil vi foreslå, at lovforslaget strammes op, således at information om lønstatistik spredes så hurtigt og automatisk som muligt, herunder at de faglige organisationer kan få adgang til lønstatistikkerne.

Beklageligvis fremgår det ikke, om lovforslaget er blevet ligestillingsvurderet. Selv om der er tale om et forslag, der har et eksplicit ligestillingsformål, er en analyse af forslagens virkninger på køn ikke overflødige jf. ovenstående bemærkninger om metodefriheden i valg af lønbegreb.

Venlig hilsen

Randi Iversen
forkvinde

niels hemmingsensgade 10, 2
postbox 1069
dk - 1008 københavn k

tf. + 45 3312 8087
fax + 45 3312 6740
kvr@kvinderaad.dk
www.kvinderaadet.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8

1061 København K

pjaicenter@bm.dk

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

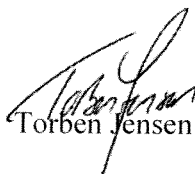
DATO: 8. november 2013
SAGSNR.: 2013 - 3413
ID NR.: 261979

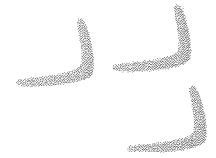
Høring - over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Ved e-mail af 31-10-2013 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har ikke bemærkninger til det fremsendte høringsmateriale.

Med venlig hilsen


Torben Jensen



KF
09-12-13
2013-112-0274

Telefonnotat

samtale med Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet

Jeg blev den 25. november 2013 på min foranledning kontaktet af KT.

Jeg henviste til, at Datatilsynet i et tidligere høringsvar har udtalt, at tilsynet ikke kan udelukke, at der kan være tale om behandling af personoplysninger i forbindelse med lønstatistikken, selvom statistikken ikke udviser lønoplysninger for grupper, der udgør mindre end 5 personer i en gruppe/række med en bestemt arbejdsfunktion. Jeg oplyste, at tilsynet på denne baggrund heller ikke kan udelukke, at der ved grupper på ned til 3 personer kan være tale om personoplysninger i persondatalovens forstand.

Jeg oplyste, at Beskæftigelsesministeriet i lyset heraf bør overveje, om behandling af personoplysninger som følge af lovforslaget, herunder eksempelvis videregivelse af oplysninger til ansatte og lønmodtagerrepræsentanter, har hjemmel i persondataloven.

Jeg henviste i denne forbindelse til persondatalovens § 2, stk. 1, for så vidt angår spørgsmålet om eventuel fravigelse af persondataloven. Konsekvensen af denne regel er, at persondataloven finder anvendelse, hvis regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning giver den registrerede en dårligere retsstilling. Dette gælder dog ikke, hvis den dårligere retsstilling har været tilsigtet og i øvrigt ikke strider mod databeskyttelsesdirektivet.

Jeg anførte endelig, at Beskæftigelsesministeriet bør overveje spørgsmålet om dataansvar i forbindelse med udarbejdelse af lønstatistik hos Danmarks Statistik som omtalt i lovforslaget.

Aftalt, at Datatilsynet fremsender en kopi af nærværende telefonnotat til Beskæftigelsesministeriet.

Således passeret.

Kasper Frederiksen