

Fremsat den xx. xx2013 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

## Forslag

til

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

#### § 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 05/09/2008 foretages følgende ændringer:

1. § 5a affattes således:

»§ 5a. Virksomhedens arbejde med ligeløn mellem mænd og kvinder foregår i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden.

*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.

*Stk. 3.* Danmarks Statistik sender hvert år uden beregning for virksomhederne en kønsopdelt lønstatistik til de i stk. 2 nævnte virksomheder, medmindre andet følger af Danmarks Statistiks praksis. Virksomheden skal selv udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis virksomheden ikke overholder sin pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, eller hvis indberetningen er af en sådan karakter, at Danmarks Statistik ikke kan udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for den pågældende virksomhed.

*Stk. 4.* Når virksomheden har modtaget eller udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik har arbejdsgiveren:

- a) pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik,
- b) pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant skal kønsopdelt lønstatistik udleveres til en ansat, hvis denne anmoder herom. Hvis en kønsopdelt lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives,
- c) pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant anmoder herom. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, har arbejdsgiveren pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en ansat anmoder herom.

*Stk. 5.* I virksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, der træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere, kan en lønmodtagerrepræsentant tillige rejse krav om, at lønstatistikken behandles i overensstemmelse med disse regler. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, kan en ansat rejse et sådan krav.

*Stk. 6.* 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. Virksomhederne skal på anmodning fra en lønmodtagerrepræsentant redegøre for statistikken udformning og anvendte lønbegreb. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, kan en ansat anmode om, at arbejdsgive-

ren redegør herfor. Den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes efter følgende principper:

- a) Oplysninger om gennemsnitsløn for medarbejdergrupper i virksomheden skal opgøres efter klassifikationen DISCO-08 i lønstatistikken eller et tilsvarende klassifikationssystem.
- b) 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.
- c) Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb.
- d) Lønstatistikken skal omfatte en periode på 12 måneder.

*Stk. 7.* Arbejdsgiverens forpligtelse efter stk. 4 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens ansatte og behandles i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller de regler i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

**2.** Som ny § 5 b indsættes:

»§ 5 b. En ansat har ret til fra sin arbejdsgiver at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik, som den pågældendes løn indgår i.«

**3.** § 6 b, stk. 1, affattes således:

»§ 6 b, stk. 1. Overtrædelse af § 5 a, stk. 4 og 5 straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

## § 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

*Stk. 2.* Kønsopdelt lønstatistik efter denne lov udarbejdes første gang senest den 31. december 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

*Stk. 3.* De hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik for arbejdsgivere med mindst 35 ansatte finder anvendelse for kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i 2015 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2014.

# Bemærkninger til lovforslaget

## *Almindelige bemærkninger*

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
  - 1.1 Baggrund
  - 1.2 Gældende ret
2. Lovforslaget
  - 2.1 Flere virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.
    - 2.2 Det fastslås, at virksomhedernes arbejde med ligeløn foregår i en samarbejde med de ansatte.
      - 2.2.1 Virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og 3 ansatte af hvert køn
      - 2.2.2 Virksomheder omfattet af samarbejdsreglerne
      - 2.2.3. Ligelønsredegørelser
    - 2.3. Virksomhederne får automatisk tilsendt kønsopdelt lønstatistik
    - 2.4 Lønmodtagerepræsentanter for udleveret kønsopdelt lønstatistik
    - 2.5. Der fastsættes krav til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik
    - 2.6 Ansatte får ret til at få oplyst den medarbejdergruppe i lønstatistikken, som de indgår i
3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Høring
9. Sammenfattende skema
10. Paralleloversigt

## 1. Indledning

I 2011 var den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder på hele arbejdsmarkedet 13-17 procent afhængigt af lønbegreb. Tages der højde for, at mænd og kvinder typisk har forskellige uddannelser, varetager forskellige job og ofte vælger at arbejde i forskellige sektorer, er den uforklarede forskel på 4-7 procent. Den uforklarede del var i 2011 på samme niveau som i 2006.

Det er regeringens opfattelse, at flere virksomheder bør gives et bedre grundlag for at arbejde med ligeløn. Også på virksomheder med færre end 35 ansatte kan der være god grund til at se nærmere på, om der er kønsbestemte lønforskelle. Lønforskellene mellem mænd og kvinder er det tydeligste symptom på, at der endnu ikke er ligestilling på arbejdsmarkedet. Regeringen anser den manglende ligeløn og manglende ligestilling generelt for at være et demokratisk problem. Den udfordring ønsker regeringen at tage op.

Det er vigtigt at slå fast, at arbejdet for ligeløn i høj grad er forankret på den enkelte arbejdsplads. Et positivt resultat forudsætter, at både arbejdsgiver og lønmodtagere arbejder aktivt for at reducere de kønsbestemte lønforskelle. Lovgivningens opgave på dette område er at skabe de bedst mulige rammer og redskaber for ligelønsarbejdet.

Af regeringsgrundlaget "Et Danmark, der står sammen" (oktober 2011) fremgår det, at "regeringen vil undersøge mulighederne for at udbygge kønsopdelt lønstatistik."

Kønsopdelt lønstatistik er et vigtigt redskab i arbejdet med at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder. Kønsopdelt lønstatistik skal give arbejdsgiverne, de ansatte, lønmodtagerrepræsentanter og fagforbund bedre muligheder for at arbejde aktivt med at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle.

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. Desuden kan den kønsopdelte lønstatistik illustrere betydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked for aflønningen på den enkelte virksomhed.

Lov om ligeløn til mænd og kvinder er en ligestillingslov, hvis formål er at mindske kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet. Formålet med dette lovforslag er at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, da loven skaber opmærksomhed omkring lønforskellene mellem mænd og kvinder og har til hensigt at reducere disse.

### 1.1. Baggrunden for lovforslaget

De eksisterende regler for kønsopdelt lønstatistik har vist sig at være utilstrækkelige. Evalueringen fra 2011 af brugen af kønsopdelte lønstatistikker fra det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har således vist, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder loven. I den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver halvdelen, at de ikke har hørt om lovkravet. Cirka hver fjerde angiver, at de ikke vidste, at de var omfattet af lovkravet.

Der er derfor behov for at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

Regeringen foreslår derfor en ny ordning, der går på to ben: Virksomheder skal i højere grad gøres opmærksom på, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik og der skal være endnu bedre forudsætninger for det interne samarbejde om ligeløn. Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik i højere grad kunne med-

virke til at afdække, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system.

### *1.2. Gældende ret*

Ligelønsloven blev vedtaget i 1976, og implementerede dermed det oprindelige ligelønsdirektiv 75/117/EØF. Lovens hovedformål er at forhindre lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

I 2001 fremsatte den daværende regering "Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger)" (L 215). Lovforslaget havde til formål at skabe større åbenhed omkring lønfastsættelse og give bedre forudsætninger for at rejse ligelønssager ved at give bedre adgang til lønoplysninger på et tidligt tidspunkt i forløbet. L 215 blev vedtaget som lov nr. 445 af 7. juni 2001 og indførte med § 5a kønsopdelt lønstatistik som redskab i arbejdet med lige løn mellem mænd og kvinder. Ifølge loven skulle en arbejdsgiver med mindst 10 ansatte udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis en ansat, en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund med et eller flere medlemmer på virksomheden rejste krav herom. § 5a fandt ikke anvendelse, hvis der var indgået en kollektiv overenskomst, der gav tilsvarende rettigheder. Loven indførte endvidere en ret for lønmodtagerne til at videregive oplysninger om egne lønforhold.

Loven trådte i kraft den 1. juni 2002 med undtagelse af bestemmelserne om kønsopdelt lønstatistik, som blev udskudt på ubestemt tid med lov nr. 358 af 6. juni 2002.

I 2005 fremsatte den daværende regering et nyt forslag til § 5a om kønsopdelt lønstatistik (L 99). Ifølge dette forslag fik alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte pligt til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort på 6-cifrede DISCO-koder til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder. Formålet var at øge opmærksomheden på og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle. Lovforslaget havde det primære fokus at få arbejdsgivere og lønmodtagerrepræsentanter til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik indenfor samarbejdsreglerne.

Lovforslaget gav virksomhederne mulighed for at udarbejde en redegørelse i stedet for en kønsopdelt lønstatistik, hvis der blev indgået aftale herom med de ansatte. Som i lovforslaget fra 2001, blev det fastsat, at § 5a ikke fandt anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse fulgte af en kollektiv overenskomst.

Loven blev vedtaget som lov nr. 562 af 9. juni 2006 og trådte i kraft den 1. januar 2007.

Lovens bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik dækker som nævnt ikke den del af arbejdsmarkedet, hvor der følger en tilsvarende forpligtelse af en kollektiv overenskomst.

## **2. Lovforslagets indhold**

Regeringen ønsker med dette lovforslag både at styrke den kønsopdelte lønstatistikts værdi som samarbejdsredskab og desuden at skabe bedre forudsætninger for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag.

Lovforslaget indeholder blandt andet følgende elementer:

- Flere virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.
- Det fastslås, at virksomhedens arbejde med ligeløn foregår i et samarbejde med de ansatte
- Virksomhederne får automatisk tilsendt kønsopdelt lønstatistik
- Lønmodtagerrepræsentanter får udleveret kønsopdelt lønstatistik
- Der fastsættes krav til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik
- Ansatte får ret til at få oplyst den medarbejdergruppe i lønstatistikken, som de indgår i.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik fra 2012 vil ca. 2,7 mio. ansatte fordelt på ca. 800 offentlige og ca. 12.500 private virksomheder blive omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik med dette lovforslag.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik fra 2012 er ca. 2,24 millioner ansatte fordelt på 563 offentlige og 2.925 virksomheder omfattet af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

### *2.1. Flere virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.*

Ifølge lovforslaget bliver arbejdsgivere, der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst 3 ansatte af hvert køn omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det betyder blandt andet, at arbejdsgiveren på disse virksomheder skal orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne.

§ 1, stk. 5, i ligelønsloven videreføres, således at § 5a ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse følger af kollektiv overenskomst.

Alle virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede er forpligtet til årligt at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik. Disse virksomheder vil, i det omfang det er muligt, automatisk få tilsendt kønsopdelt lønstatistik, jf. nærmere under afsnit 2.3.

### *2.2. Det fastslås, at virksomhedens arbejde med ligeløn foregår i et samarbejde med de ansatte*

Den kønsopdelte lønstatistik har siden 2006 primært været et værktøj, der skulle anvendes indenfor samarbejdsreglerne og dermed hovedsageligt været omdrejningspunkt for virksomhedens interne arbejde for lige løn mellem mænd og kvinder. Regeringen ønsker fortsat, at arbejdet med kønsopdelt lønstatistik i høj grad skal være forankret hos ledelse og ansatte på virksomheden. Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik i højere grad medvirke til at afdække, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system.

Regeringen finder, at det er en helt afgørende forudsætning for et frugtbart udbytte af den kønsopdelte lønstatistik, at man på virksomheden vil arbejde med lønstatistikken.

#### *2.2.1. Virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og 3 ansatte af hvert køn*

Det er regeringens holdning, at der også på mindre virksomheder kan være behov for generelt at drøfte spørgsmålet om ligeløn mellem mænd og kvinder. De almindelige regler om information og høring af lønmodtagere finder imidlertid ikke anvendelse på virksomheder med færre end 35 ansatte, hvorfor det foreslås at inddrage arbejdsgivere, som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og 3 ansatte af hvert køn i arbejdet med ligeløn. Dette omfatter en pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik og til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter. Derudover omfatter det en pligt for arbejdsgiveren til på anmodning at drøfte den kønsopdelte lønstatistik.

#### *2.2.2. Virksomheder omfattet af samarbejdsreglerne*

På virksomheder med mindst 35 ansatte finder de almindelige regler om information og høring af lønmodtagere anvendelse. På disse virksomheder foregår samarbejdet om ligeløn i overensstemmelse med disse regler. Det foreslås dog, at den kønsopdelte lønstatistik – udover arbejdsgiverens pligt til at orientere de ansatte – først gøres til genstand for information og høring blandt de ansatte, når der fremsættes krav herom af en lønmodtagerrepræsentant. Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en ansat fremsætte sådan et krav.

#### *2.2.3. Ligelønsredegørelser*

Med lovforslaget videreføres den eksisterende mulighed for virksomhederne til, efter aftale med de ansatte, i stedet at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.

Forslaget skal sikre en mulighed for mere langsigtede initiativer, hvor virksomheder over en periode kan rette fokus på udvalgte områder. Virksomhederne har metodefrihed, og der er mulighed for at videreføre allerede vedtagne principper, som nogle virksomheder anvender med henblik på kortlægning af lønforhold. Redegørelsen skal omfatte alle medarbejdere på virksomheden.

Redegørelsen skal for at kunne erstatte en kønsopdelt lønstatistik indeholde en beskrivelse af mænd og kvinders nuværende lønmæssige situation på virksomheden og en handlingsplan på områder, virksomheden i den forbindelse vil sætte fokus på. Handlingsplanen kan løbe i op til 3 år.

### *2.3. Virksomhederne får automatisk tilsendt kønsopdelt lønstatistik*

Det er regeringens hensigt at skabe de bedst mulige forudsætninger for, at virksomhederne kan arbejde med kønsopdelt lønstatistik. Derfor vil Danmarks Statistik uden beregning for virksomhederne – i det omfang det er muligt – sende kønsopdelte lønstatistikker til de virksomheder, der indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik, og som er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Undtaget herfra er virksomheder, som indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik gennem deres arbejdsgiverforening. Dette er tilfældet for de fleste af de virksomheder, som er medlem af én af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Disse virksomheder vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra deres arbejdsgiverforening.

Der er en tidsmæssig forskydning mellem tidspunktet, hvor Danmarks Statistik udvælger de virksomheder, som skal indberette til den årlige lønstatistik, og det tidspunkt, hvor årlønsstatistikken foreligger. Dette skyldes, at Danmarks Statistik udtrækker populationen af indberetningspligtige virksomheder på baggrund af de oplysninger, der er tilgængelige i Danmarks Statistiks Erhvervsstatistiske register pr. 1. kvartal året før referenceåret.

Det vil fx sige, at de virksomheder, der i december 2013 fra Danmarks Statistik får besked om, at de fra starten af 2014 skal opsamle oplysninger til brug for indberetning til Danmarks Statistik, er virksomheder, som havde ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede i 1. kvartal 2013. Den pågældende årlønsstatistik for 2014 offentliggøres efteråret 2015. Dermed er der en forsinkelse på ca. 2½ år fra tidspunktet for Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, der skal indberette lønoplysninger, til den kønsopdelte lønstatistik bliver tilgængelig. Når de kønsopdelte lønstatistikker sendes til respektive virksomheder, vil der således findes nogle virksomheder, der aktuelt har ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, som ikke modtager en lønstatistik.

Kønsopdelt lønstatistik skal udarbejdes én gang om året, men virksomhederne kan selv fastsætte det nærmere tidspunkt, hvis man ikke benytter sig af den lønstatistik, som udarbejdes og udsendes automatisk af Danmarks Statistik, Dansk Arbejdsgiverforening eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

### *2.4. Lønmodtagerrepræsentanter får udleveret kønsopdelt lønstatistik*

Virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter har behov for let adgang til kønsopdelt lønstatistik, og det er derfor hensigtsmæssigt, at lønmodtagerrepræsentanterne får udleveret kønsopdelt lønstatistik, når virksomheden har fået den tilsendt.

### *2.5. Der fastsættes krav til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik*

Efter de foreslåede regler vil Danmarks Statistik udsende kønsopdelt lønstatistik til de omfattede og indberettende virksomheder, såfremt de indberettede lønoplysninger er af en sådan karakter, at Danmarks Statistiks kan udarbejde lønstatistikker. Hvis dette ikke er tilfældet, skal virksomheden selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Virksomhederne er ikke forpligtede til at anvende disse lønstatistikker, men kan vælge selv at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Regeringen ønsker at fastholde den udstrakte metodefrihed i forhold til den konkrete udarbejdelse af kønsopdelte lønstatistik. Metodefriheden indebærer, at så længe statistikken har et tilstrækkeligt detaljeringsniveau, har virksomheden i høj grad lov til selv at bestemme, hvordan den kønsop-

delte lønstatistik skal se ud netop på denne virksomhed. Virksomhederne vil således fortsat selv kunne fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når nogle grundbetingelser er opfyldt.

Regeringen foreslår, at oplysninger om gennemsnitsløn for en gruppe opgjort efter DISCO-klassifikationen eller et tilsvarende klassifikationssystem skal fremgå af lønstatistikken, hvis gruppen udgør mindst 3 ansatte af hvert køn.

Den kønsopdelte lønstatistik kan også kun indeholde ét lønbegreb på den enkelte virksomhed. Det er generelt antaget, at lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste" er det mest anvendelige begreb i en lønstatistik, hvor formålet er at kortlægge en ligelønsproblematik indenfor en given virksomhed, hvilket også fremgår af Lønkommissionens rapport fra 2010. Det er dog i sidste ende op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket lønbegreb, der anvendes i den lønstatistik virksomheden eventuelt selv måtte udforme.

#### *2.6. Ansatte får ret til at få oplyst den medarbejdergruppe i lønstatistikken, som de indgår i*

En helt grundlæggende forudsætning for at kunne vurdere, om ens løn bryder med princippet om ligeløn, er at vide, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik ens løn skal ses i forhold til. Det bliver derved muligt at vurdere egen løn i forhold til lønnen for medarbejdere af det modsatte køn med tilsvarende arbejdsfunktion på virksomheden.

Regeringen ønsker derfor at indføre en ret for den enkelte medarbejder til at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik den pågældendes løn indgår i. Hvis lønstatistikken bygger på DISCO-klassifikationen indebærer dette, at arbejdsgiveren skal oplyse, hvilken DISCO-kode arbejdsgiveren har anvendt ved indberetningen af lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvis den ansatte beder om det.

En ret for den enkelte medarbejder til at blive gjort bekendt med sin DISCO-kode vil desuden kunne medvirke til, at eventuelle fejl i de indberettede DISCO-koder vil blive rettet.

### **3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

Der vil være statslige merudgifter på ca. 1,7 mio. kr. årligt fra 2016 samt ca. 1,4 mio. kr. i udviklingsomkostninger og tilpasningsomkostninger i 2014 og 2015 til dækning af omkostninger for Danmarks Statistik.

### **4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Lovforslaget indebærer mindre økonomiske og administrative konsekvenser for de berørte virksomheder, idet de administrative byrder ved de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik er anslået til 10,8 mio. kr. og lovforslagets byrder for erhvervslivet er anslået til 2 mio. kr. Der er i alt tale om en byrdelettelse på 8,8 mio. kr.

### **5. Administrative konsekvenser for borgerne**

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

### **6. Miljømæssige konsekvenser**

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### **7. Forholdet til EU-retten**

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

### **8. Høring**



## 9. Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Statslige merudgifter på ca. 1,7 mio. kr. årligt fra 2016 samt ca. 1,4 mio. kr. i udviklingsomkostninger i 2014 og 2015 til dækning af omkostninger for Danmarks Statistik.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ingen.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	10,8 mio. kr.	2 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Mindre administrative konsekvenser for de omfattede virksomheder.	Ingen.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

UDKAST

## *Bemærkninger til de enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

Til nr. 1

§ 5a

§ 5 a skal ses i sammenhæng med § 1, stk. 5, i loven, hvorefter § 5a ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik/redegørelse følger af en kollektiv overenskomst.

§ 5a, stk. 1

Det foreslås, at det i stk. 1 fastslås, at ligeløn er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere på en virksomhed, og at arbejdet med ligeløn mellem mænd og kvinder på virksomheden foregår i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden. Samarbejdet kan blandt andet tage udgangspunkt i kønsopdelt lønstatistik. De nærmere rammer for dette samarbejde er angivet i stk. 4 og 5.

§ 5a, stk. 2

Det foreslås, at det i stk. 2 fastsættes, at virksomheder, som 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.

De virksomheder, som omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik er sammenfaldende med de virksomheder, som i forvejen er forpligtet til at indberette lønoplysninger til brug for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Reglerne gælder derfor ikke for virksomheder, der er undtaget fra indberetningen til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, herunder virksomhederne i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en arbejdsgiver/virksomhed afgøres ud fra, om der er tale om en selvstændig juridisk enhed. I det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registeret), som administreres af Erhvervsstyrelsen, tildeles juridiske enheder et 8-cifret CVR-nummer, der er unikt for den enkelte virksomhed. CVR-nummeret kan anvendes til at afklare, hvilke enheder der er omfattet af lovens arbejdsgiver- og virksomhedsbegreb.

Det er den juridiske enhed, der bliver forpligtet ifølge lovforslaget. Det betyder, at for store koncerner, som består af flere juridiske enheder, er det den enkelte enhed, der forpligtes. Der skal altså ikke udarbejdes en samlet statistik for fx Mærsk-koncernen, Coop Danmark m.fl.

I den statslige sektor er staten delt op i knap 200 CVR-numre i CVR-registeret. Bag definitionen af disse CVR-numre ligger de »virksomheder« og »regnskabsførende institutioner«, der opereres med i regnskabsbekendtgørelsen om statens regnskabsvæsen mv. (bkg. nr. 70 af 27. januar 2011). Hovedreglen er, at »virksomheden«, som i bekendtgørelsen defineres som en forvaltningsenhed inden for et ministerområde, hvis ledelse er budget- og regnskabsmæssig ansvarlig for en eller flere hovedkonti, anvendes som CVR-enhed.

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.

På det regionale og kommunale område er forpligtelsen til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik forankret på flere niveauer. Af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse fremgår bl.a. at der i Hovedudvalget er en gensidig pligt til at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen. Videre fremgår det

eksplicit af aftalen, at der bl.a. skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder som eksplicit eksempel ligestillingspolitik.

Derudover føres der lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer.

I den henseende er der indgået en "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger", hvori der indgår en forpligtelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Det betyder i praksis, at regionen forandrer sig, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for lønforhandlingen på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis afdelingsniveau). Aftalen sikrer dermed, at arbejdsgiveren og repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation har samme statistik til rådighed ved forhandlingen. Forhandlerstatistikken skal derudover udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau således at der er et sammenligningsgrundlag opad i organisationen. Statistikken skal opdeles på alle ansatte, alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte, ansatte begge år i samme stilling, grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. I praksis udarbejdes statistikken dels af den løndataproducent, som regionerne anvender til det (KRL) og findes offentligt tilgængeligt på løndataproducentens hjemmeside, dels af de enkelte regioner selv.

### § 5a, stk. 3

I medfør af lov om Danmarks Statistik skal virksomheder på anmodning fra Danmarks Statistik indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik til brug for den årlige lønstatistik. Danmarks Statistik anmoder efter fast praksis alene virksomheder, som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede om at indberette til den årlige lønstatistik. Undtaget fra dette er virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri. Dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer og ansatte klassificeres bl.a. efter arbejdsfunktioner og jobstatus ved brug af henholdsvis den 6-cifrede DISCO-kode og den 1-cifrede jobstatuskode.

Det foreslås i stk. 3, at Danmarks Statistik, medmindre andet er aftalt, én gang om året sender en kønsopdelt lønstatistik til de virksomheder, der har indberettet lønoplysninger til Danmarks Statistik i forbindelse med den årlige lønstatistik. Lønstatistikken vil blive udarbejdet på baggrund af disse oplysninger. Omkostningerne afholdes af Beskæftigelsesministeriet, og statistikken fremsendes dermed uden beregning for den enkelte virksomhed.

Danmarks Statistik modtager oplysninger fra virksomheder og den offentlige sektor (primært via Kommunedata, Silkeborg Datacentral og Statens Lønssystemer). Som følge af samarbejdsaftalerne mellem Danmarks Statistik og henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indsamler organisationerne lønoplysninger fra deres medlemsorganisationers virksomheder. Organisationerne videregiver lønoplysningerne til Danmarks Statistik. Danmarks Statistik sender ikke lønstatistik til virksomheder, der er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer eller Finanssektorens Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder i medfør af normal praksis på området for lønstatistik.

Den kønsopdelte lønstatistik, som virksomhederne vil få tilsendt fra Danmarks Statistik, vil være hierarkisk opbygget. Overordnet vil man modtage oplysninger om gennemsnitsløn for alle ansatte på virksomheden opdelt på køn. Næste niveau af oplysninger er en opdeling på hovedarbejdsfunktionsgrupper (den 1-cifrede DISCO-kode) og så fremdeles. Det betyder, at for hvert ciffer i DISCO-koden sker der en yderligere opdeling af arbejdsfunktioner. Den 6-cifrede DISCO-kode giver den mest præcise beskrivelse af arbejdsfunktioner. I det omfang det er muligt, er hver enkel DISCO-gruppe yderligere opdelt på jobstatus, dvs. at de ansatte er opdelt efter ledere, almindelige lønmodtagere eller unge/elever.

Hvis den pligtige virksomheds indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik ikke sker, eller er af en sådan karakter, at Danmarks Statistik ikke kan udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, skal virksomheden selv udarbejde statistikken i overensstemmelse med stk. 6. Det kan fx være, hvis de indberettede lønoplysninger ikke er opgjort på timeløn men på løn pr. enhed.

Der er ikke pligt til at anvende den kønsopdelte lønstatistik, der bliver fremsendt fra Danmarks Statistik. Ønsker virksomheden selv at udarbejde lønstatistikken, er der i vidt omfang metodefrihed, jf. bemærkningerne til stk. 6.

§ 5a, stk. 4

Litra a)

Når virksomheden har modtaget eller udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik, har arbejdsgiveren pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Baggrunden for orienteringspligten er, at det er en væsentlig forudsætning for de ansatte at få kendskab til, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, hvis de skal kunne indgå i et samarbejde med arbejdsgiveren omkring ligeløn.

Litra b)

Ofte vil der være et behov for at analysere lønstatistikken nærmere, og dette hensyn sikres ikke, hvis man alene har ret til at få forevist lønstatistikken. Det foreslås derfor, at arbejdsgiveren får pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter. Ansatte har krav på at få udleveret kønsopdelt lønstatistik, hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden.

Det foreslås ligeledes, at virksomheden i særlige tilfælde kan pålægge de ansatte og lønmodtagerrepræsentanterne fortrolighed om den kønsopdelte lønstatistik, hvis det fx af forretnings- eller konkurrencemæssige årsager er nødvendigt, at oplysningerne ikke bliver alment kendt. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke videregives.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere, hvoraf fremgår, at, *"lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat."*

Kravet om fortrolighed vil indebære, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der er uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med statistikken. Lønmodtagere, som efter reglerne om information og høring af lønmodtagere får adgang til den udarbejdede statistik, vil alene kunne omtale dens indhold for personer, som efter sædvanlig praksis kan inddrages i overvejelserne om at rejse en ligelønssag. Det kan fx være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn konkret sammenlignes.

Litra c)

Det foreslås, at arbejdsgiveren får pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant anmoder herom. Derved sikres det, at de ansatte kan få oplyst, hvilke forudsætninger, der ligger til grund for lønstatistikken. Der er ingen formkrav til drøftelsen af lønstatistikken på virksomheden skal ske. Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en ansat fremsætte krav herom. Der er ikke formkrav til drøftelsen af kønsopdelt lønstatistik.

Ved lønmodtagerrepræsentant forstås lønmodtagernes ordinære repræsentanter eller repræsentanter, der er valgt på virksomheden i medfør af lov om information og høring af lønmodtagere.

Arbejdet med ligeløn forudsætter en aktiv indsats fra både arbejdsgivere og de ansatte. Derfor foreslås det, at det er en forudsætning for det videre arbejde med kønsopdelt lønstatistik, at der foreligger en konkret anmodning herom. På denne måde sikres det, at arbejdet med at kortlægge og analysere lønforskellene mellem kønnene på virksomheden, bunder i et ønske herom på virksomheden.

§ 5a, stk. 5

Det foreslås i stk. 5, at på virksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere kan en lønmodtagerrepræsentant tillige rejse krav om, at den kønsopdelte lønstatistik behandles efter procedurerne i denne lov. På de virksomheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, som træder i stedet for denne lov, er det procedurerne i medfør heraf, der skal følges.

Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en ansat fremsætte krav herom.

§ 5a, stk. 6

Stk. 6 fastsætter kravene til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik. Det foreslås, at der fortsat er en udstrakt metodefrihed ved udarbejdelsen af kønsopdelt lønstatistik.

Arbejdsgiveren kan vælge at benytte sig af den kønsopdelte lønstatistik, som virksomheden modtager i medfør af stk. 3. Arbejdsgivere, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening, vil få tilsendt en kønsopdelt lønstatistik direkte fra den relevante arbejdsgiverorganisation i medfør af de samarbejdsaftaler, som Danmarks Statistik har indgået med de pågældende organisationer. Alternativt kan arbejdsgiveren vælge selv at udarbejde lønstatistikken på baggrund af de aktuelle lønoplysninger for de ansatte i virksomheden.

Visse grundbetingelser skal dog være overholdt.

Litra a)

Det foreslås i litra a, at lønstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitslønnen for medarbejdergrupper i virksomheden opgjort efter klassifikationen *DISCO-08 i lønstatistikken* eller et klassifikationssystem med en tilsvarende deltaljeringsgrad.

Metodefriheden medfører, at oplysningerne i lønstatistikken om gennemsnitsløn fx kan angives i absolutte tal for den pågældende gruppe eller de kan indekseres således, at det er alene er relationen mellem mænd og kvinders løn i en given gruppe, der angives. Det er dog vigtigt, at statistikken udarbejdes efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed.

DISCO-koderne beskriver lønmodtagernes arbejdsfunktioner – den 6-cifrede DISCO-kode er den mest detaljerede beskrivelse af arbejdsfunktionen. Anvendelsen af DISCO-koden gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejdernes formelle titel og uddannelse. Arbejdsfunktioner efter fx DISCO-klassifikationen kan dog ikke anvendes til at definere det juridiske begreb 'arbejde af samme værdi'.

DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation International Standard Classification of Occupations (ISCO), som udarbejdes af Den internationale Arbejdsorganisation (ILO). Den seneste udgave af ISCO-klassifikationen hedder ISCO-08. Danmarks Statistik har på baggrund af ISCO-08 tilsvarende udarbejdet en version af DISCO-klassifikationen kaldet DISCO-08. For yderligere at målrette DISCO-08 til lønstatistikens respondenter, har Danmarks Statistik lavet en version af DISCO-08, kaldet DISCO-08 i lønstatistikken, som udover DISCO-koderne også indeholder beskrivelse og definition af jobstatuskoden.

Litra b)

Det foreslås i litra b, at lønstatistikken skal opbygges således, at oplysninger om gennemsnitslønnen for en medarbejdergruppe skal fremgå, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. For virksomheder med få ansatte, eller hvor arbejdsopgaverne er meget differentierede, kan det betyde at ligelønsstatistikken kun præsenterer gennemsnitslønnen for henholdsvis kvinder og mænd på virksomheden.

Det vil sige, at der ikke stilles krav om, at oplysninger om gennemsnitslønnen for medarbejdergrupper med færre end 3 mænd og 3 kvinder fremgår af lønstatistikken.

Med den foreslåede grænse vil en given virksomhed med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede få udarbejdet en ligelønsstatistik, hvis virksomheden beskæftiger mindst 3 ansatte af hvert køn. Det drejer sig om godt 13.000 virksomheder.

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

Hvis de ovenfor nævnte betingelser er opfyldt, har virksomheden i øvrigt metodefrihed ved udarbejdelsen af den kønsopdelte lønstatistik.

Litra c)

Det foreslås i litra c, at en kønsopdelte lønstatistik kun må indeholde et lønbegreb.

Den nærmere definition af lønbegrebet, herunder vurderingen af, hvornår et arbejde er af samme værdi, i forhold til overholdelse af ligelønsprincippet skal som udgangspunkt findes i EU-traktaten (TEUF). Artikel 157, stk. 2, definerer lønbegrebet som: ”den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.”

EU-Domstolen har i talrige sager taget stilling til spørgsmålet om lønbegrebet. Det må dertil bemærkes, at lønbegrebet ikke er defineret i ligelønsloven. Begrebet må imidlertid i overensstemmelse med sædvanlig forståelse omfatte alle former for arbejdsvederlag, uanset hvordan disse er fastsat (overenskomst, individuel aftale m.v.), og uanset hvilken aflønningsform der anvendes (tidløn, akkordløn, minimalløn eller mindsteløn). Såvel arbejdsbestemte som personlige tillæg er omfattet. Endvidere er det uden betydning, om vederlaget udbetales pligmæssigt eller frivilligt. EU-Domstolen har fastslået, at frynsegoder, løn under sygdom, ferie, pension m.v. er omfattet af lønbegrebet.

Danmarks Statistik vil fremover i sin årlige lønstatistik og i de kønsopdelte lønstatistikker anvende lønbegrebet ”standardberegnet timefortjeneste”. ”Standardberegnet timefortjeneste” er det lønbegreb, som blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde i 2010. Den standardberegnete timefortjeneste er stort set upåvirket af omfanget af fravær og overarbejde, hvorfor det 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 samt ansættelsesvilkår for så vidt angår ferie og betalt fravær.

Det er dog i sidste ende op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket lønbegreb, der anvendes i den kønsopdelte lønstatistik, som virksomheden selv måtte udforme.

Litra d)

I litra d) foreslås det, at statistikken skal omfatte 12 måneder. Hvilke ansatte, der er omfattet af statistikken, kan opgøres på et bestemt tidspunkt, men statistikken skal udvise et helårsbillede, så eventuelle sæsonudsving er korrigeret.

§ 5a, stk. 7

§ 5a, stk. 4, i den eksisterende lov foreslås videreført i et nyt § 5a, stk. 7. Der er ingen indholdsmæssige æn-

dringer i bestemmelsen. Der er foretaget enkelte redaktionelle ændringer. Redegørelsen behandles i virksomheden efter de procedurer, der i forvejen, gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler og lov om information og høring.

Hvis en virksomhed med mindre end 35 ansatte efter aftale med de ansatte udarbejder en ligelønsredegørelse, skal de ansatte inddrages i arbejdet med ligelønsredegørelsen.

Til nr. 1

§ 5b

Hvis en ansat skal have mulighed for at vurdere, om virksomheden aflønner mænd og kvinder i samme arbejdsfunktion i overensstemmelse med principperne i ligelønsloven, er det afgørende, at den pågældende ved, hvilken DISCO-kode/arbejdsfunktion, som arbejdsgiveren indberetter til Danmarks Statistik. Desuden er kendskab til egen DISCO-kode et væsentligt redskab til at løfte den delte bevisbyrde i en eventuel ligestemssag. Det foreslås derfor, at der indføres en ret for den enkelte medarbejder til at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik den pågældendes løn indgår i. Medarbejdere har krav på fra arbejdsgiveren at få oplyst det mest detaljerede gruppeniveau, som den pågældendes løn indgår i.

Hvis lønstatistikken bygger på DISCO-klassifikationen indebærer dette, at den ansatte får ret til at få oplyst, hvilken DISCO-kode arbejdsgiveren har anvendt ved indberetningen af lønoplysninger til Danmarks Statistik. Ved at kende sin DISCO-kode/arbejdsfunktion, vil den ansatte også have mulighed for at gøre opmærksom på, hvis den pågældende er uenig i arbejdsgiverens valg af DISCO-kode/arbejdsfunktion.

Til nr. 3

§ 6 b, stk. 1

Det foreslås i § 6 b, stk. 1, at overtrædelse af pligten til at orientere de ansatte om, at virksomhederne er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, pligten til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik og pligten til at udlevere kønsopdelt lønstatistik (§ 5 a, stk. 4) kan straffes med bøde. Desuden foreslås det, at overtrædelse af pligten til at behandle kønsopdelt lønstatistik i overensstemmelse med reglerne om information og høring i § 5, stk. 5, straffes med bøde.

### *Til § 2*

Loven træder i kraft den 1. januar 2015, således at kønsopdelt lønstatistik efter denne lov udarbejdes første gang i 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Ikrafttrædelsesbestemmelsens formulering sikrer, at de nye regler om kønsopdelt lønstatistik alene finder anvendelse for data, der foreligger og/eller indsamles fra tidspunktet for reglernes ikrafttræden. Det vil sige, at reglerne ikke finder anvendelse for lønoplysninger, der hidrører fra perioder, der ligger forud for 1. januar 2015.

## 10. Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende regler	Lovforslag
<p>§ 5a, stk. 1 En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.</p> <p>Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri.</p> <p>Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.</p>	<p>§ 5 a affattes således: »§ 5a. Virksomhedens arbejde med ligeløn mellem mænd og kvinder foregår i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden.</p>
<p>§ 5a, stk. 2 Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 5a, stk. 3 Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.</p>	<p>Stk. 3. Danmarks Statistik sender hvert år uden beregning for virksomhederne en kønsopdelt lønstatistik til de i stk. 2 nævnte virksomheder, medmindre andet følger af Danmarks Statistiks praksis. Virksomheden skal selv udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis virksomheden ikke overholder sin pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, eller hvis indberetningen er af en sådan karakter, at Danmarks Statistik ikke kan udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for den pågældende virksomhed.</p>
<p>§ 5a, stk. 4 Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse.</p>	<p>Stk. 4. Når virksomheden har modtaget eller udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik har arbejdsgiveren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>pligt til at orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik,</li> <li>pligt til at udlevere kønsopdelt løn-</li> </ol>



<p>Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere.</p> <p>Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.</p>	<p>statistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant skal kønsopdelt lønstatistik udleveres til en ansat, hvis denne anmoder herom. Hvis en kønsopdelt lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives,</p> <p>c) pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant anmoder herom. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, har arbejdsgiveren pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en ansat anmoder herom.</p>
	<p><i>Stk. 5.</i> I virksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, der træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere, kan en lønmodtagerrepræsentant tillige rejse krav om, at lønstatistikken behandles i overensstemmelse med disse regler. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, kan en ansat rejse et sådan krav</p>
	<p><i>Stk. 6.</i> 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. Virksomhederne skal på anmodning fra en lønmodtagerrepræsentant redegøre for statistikkens udformning og anvendte lønbegreb. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, kan en ansat anmode om, at arbejdsgiveren redegør herfor. Den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes efter følgende principper:</p> <p>a) Oplysninger om gennemsnitsløn for medarbejdergrupper i virksomheden skal opgøres efter klassifikationen DISCO-08 i lønstatistikken eller et tilsvarende klassifikationssystem.</p> <p>b) Oplysninger om gennemsnitsløn for en medarbejdergruppe skal fremgå,</p>

	<p>når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.</p> <p>c) Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb.</p> <p>d) Lønstatistikken skal omfatte en periode på 12 måneder.</p>
	<p><i>Stk. 7.</i> Arbejdsgiverens forpligtelser efter stk. 4 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens ansatte og behandles i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller de regler i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.</p>
	<p>Som ny § 5 b indsættes:</p> <p>»§ 5 b. En ansat har ret til fra sin arbejdsgiver at få oplyst, hvilken medarbejdergruppe i den kønsopdelte lønstatistik, som den pågældendes løn indgår i.«</p>
<p>§ 6b, stk. 1 Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.</p>	<p>§ 6 b, stk. 1, affattes således:</p> <p>»§ 6 b, stk. 1. Overtrædelse af § 5 a, stk. 4 og 5 straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«</p>