

Fremsat den xx december 2015 af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)

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. lov nr. 513 af 26. maj 2014, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 5, ændres ”tilsvarende forpligtelser og rettigheder” til: ”en tilsvarende forpligtelse”.

2. I § 3, stk. 1, 2. pkt., erstattes ”§ 5 a, stk. 2, stk. 4-6” med ”§ 5 a, stk. 4”.

3. § 5 a, stk. 1-7 affattes således:

»§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det forudgående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt, og viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 5.

Stk. 2. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik for det forudgående år til virksomheden, når indberetningen gør det muligt, og viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 5.

Stk. 3. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Stk. 4. En virksomhed med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 5, skal inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for det forudgående år, når:

- a) virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller
- b) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Stk. 5. Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1-4, skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere, elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Stk. 6. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 5, har virksomheden pligt til at redegøre

for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 7. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.«

4. I § 5 a, stk. 8, erstattes ”stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-6” med ”stk. 1-7”.

5. § 6 b, stk. 1, affattes således:

»Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 4-6.«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. februar 2016.

Stk. 2. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse overenskomster og kollektive aftaler indeholder en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5 a i lovebekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For disse kollektive aftaler og overenskomster får loven først virkning fra 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor overenskomsterne kan opsiges til ophør.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
 - 1.1 Lov om lige løn til mænd og kvinder
2. Lovforslagets indhold
 - 2.1 Kønsopdelt lønstatistik
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2 Overvejelser
 - 2.1.3 Den foreslåede ordning
 - 2.2 Adgangen til at fravige loven ved kollektiv overenskomst tilpasses de nye regler om kønsopdelt lønstatistik
 - 2.2.1 Gældende ret
 - 2.2.2 Overvejelser
 - 2.2.3 Den foreslåede ordning
 - 2.3 Forholdet til anden lovgivning
 - 2.3.1 Lov om information og høring af lønmodtagere
 - 2.3.2 Persondataloven
 - 2.3.3 Mainstreamingsforpligtelsen i ligelønslovens § 1 b
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 med vurdering af lovforslagets konsekvenser

1. Indledning

Regeringen ønsker at skabe vækst og beskæftigelse i Danmark. En forudsætning herfor er, at det bliver lettere og mere attraktivt at drive virksomhed i Danmark.

Regeringen ønsker med dette lovforslag at målrette reglerne om kønsopdelte lønstatistik til de virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og som derfor har etableret et fast forum til drøftelse af relevante forhold for virksomheden.

Regeringen vil således hæve grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik til det niveau, som var gældende før lovændringen i 2014. Det betyder, at grænsen sættes ved virksomheder med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem.

Den kønsopdelte lønstatistik kan give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn.

Lovforslaget indeholder blandt andet følgende elementer:

- Færre virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.
- Virksomhederne får automatisk tilsendt kønsopdelt lønstatistik.
- De grupper, der vises lønforskelle for, vil være mere sammenlignelige i forhold til at vurdere, om der kan være tale om ligelønsproblemer på en virksomhed.

1.1 Lov om lige løn til mænd og kvinder

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 § 5 a 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. § 5 a fandt ikke anvendelse, hvis der var indgået en kollektiv overenskomst, der gav tilsvarende rettigheder. Loven indførte endvidere en ret for de ansatte 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 § 5 a 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 § 5 a 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.

I 2014 fremsatte den daværende regering lovforslag om at ændre § 5 a om kønsopdelt lønstatistik (L 155). Efter lovforslaget ville langt flere og langt mindre virksomheder blive omfattet af reglerne, idet grænsen for, hvornår en virksomhed blev omfattet af reglerne blev ændret til virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og kvinder.

Derudover blev der fastsat en række rettigheder og pligter for henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgiver i forhold til det videre arbejde med kønsopdelt lønstatistik.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2015. Efter loven skulle kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang efter loven af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

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

2. Lovforslagets indhold

2.1 Kønsopdelt lønstatistik

2.1.1 Gældende ret

Efter § 5 a er virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og kvinder omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Desuden fastsætter bestemmelsen, at virksomheden har pligt til at orientere om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og pligt til at udlevere denne til lønmodtagerrepræsentanten. Endelig skal virksomheden sikre mulighed for at drøfte kønsopdelt lønstatistik, hvis lønmodtagerrepræsentanten ønsker dette.

Findes der ikke en lønmodtager repræsentant på virksomheden, skal kønsopdelt lønstatistik udleveres og drøftes på anmodning fra en lønmodtager.

2.1.2 Overvejelser

Regeringen vil gerne understøtte virksomhedernes arbejde med ligeløn. Derfor ønsker regeringen at fastholde regler i ligelønsloven om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen anerkender også, at der er behov for, at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder, men det er regeringens holdning, at mindre virksomheder ikke skal være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede. Det betyder dog ikke, at man ikke også på disse virksomheder bør være opmærksomme på ligelønsproblematikken. Men det er regeringens vurdering, at denne dialog ikke skal forankres i et lovkrav om kønsopdelt lønstatistik.

Det er regeringens opfattelse, at lovændringen fra 2014 har forrykket balancen mellem ønsket om at fremme arbejdet med ligeløn og regeringens målsætning om at gøre det lettere og mere attraktivt at drive selvstændig virksomhed i Danmark.

2.1.3 Den foreslåede ordning

Regeringen foreslår, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere, skal omfattes af reglerne.

Det er således naturligt, at behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik i de samarbejdsorganer/-udvalg, som virksomheder med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede allerede er forpligtet at oprette. Desuden er det en betingelse, at der er mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion på virksomheden.

Det foreslås desuden at fastholde, at disse virksomheder fremover automatisk vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik én gang årligt, i det omfang det er muligt. Virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt.

Der kan være situationer, hvor Danmarks Statistik eller arbejdsgiverorganisationen ikke kan udarbejde kønsopdelt lønstatistik for en virksomhed. Dette kan skyldes, at virksomheden f.eks. ved en fejl eller forsætligt ikke har indberettet lønoplysninger for alle sine lønmodtagere.

Både i de tilfælde, samt i de tilfælde, hvor virksomheden ikke ønsker at anvende den tilsendte kønsopdelte lønstatistik, foreslår regeringen, at virksomheden selv skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis virksomheden havde pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år, og beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

I begge situationer kan de omfattede virksomheder selv fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når statistikken lever op til lovens mindstekrav.

Virksomhederne skal sørge for, at lønmodtagerne bliver gjort bekendt med den udarbejdede kønsopdelte lønstatistik efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere.

2.2 Adgangen til at fravige loven ved kollektiv overenskomst tilpasses de nye regler om kønsopdelt lønstatistik

2.2.1 Gældende ret

Ifølge ligelønslovens § 1, stk. 5, finder lovens bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

2.2.2 Overvejelser

Regeringen ønsker at fastholde muligheden for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftale om kønsopdelt lønstatistik i kollektive overenskomster.

2.2.3 Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 1, stk. 5, tilpasses således, at det fremgår af bestemmelsen, at en kollektiv overenskomst for at fravige § 5 a skal indeholde en tilsvarende forpligtelse. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 3.

De virksomheder, der indberetter lønoplysninger til deres arbejdsgiverorganisation, serviceres af arbejdsgiverorganisationen med kønsopdelt lønstatistik. Dette gælder uanset, om den pågældende virksomhed er omfattet af en kollektiv overenskomst, der fraviger § 5 a.

2.3 Forholdet til anden lovgivning

2.3.1 Lov om information og høring af lønmodtagere

Lov om information og høring af lønmodtagere har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.

Lov om information og høring af lønmodtagere betyder dermed, at virksomheden skal sikre de ansatte ajourført information om den seneste og forventede udvikling i f.eks. virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Virksomheden skal desuden høre de ansatte i forbindelse med den information, som de får. Det betyder bl.a., at de ansatte og ledelsen skal udveksle synspunkter og være i dialog omkring de forhold, som virksomheden informerer om.

Information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter.

Lov om information og høring af lønmodtagere finder ikke anvendelse, hvis lønmodtagere på en virksomhed er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til en række minimumsbetingelser.

En kønsopdelt lønstatistik, der er modtaget fra eksempelvis Danmarks Statistik kan således efter en konkret vurdering indeholde oplysninger, der er af så væsentlig betydning for de ansatte, at virksomheden efter lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, der træder i stedet for denne, har pligt til at informere og høre de ansatte om lønstatistikken.

2.3.2 Persondataloven

Persondataloven gælder bl.a. for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. lovens § 1, stk. 1.

Ved personoplysninger forstås enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede), jf. persondatalovens § 3, nr. 1.

Med lovforslaget ændres kravet til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik således, at oplysninger om lønforskellen mellem mænd og kvinder fremover skal fremgå af lønstatistikken, hvis medarbejdergruppen består af mindst 10 mænd og 10 kvinder. En kønsopdelt lønstatistik kan dermed indeholde oplysninger om grupper på ned til 10 personer.

Persondatalovens § 5 indeholder en række grundlæggende principper for behandling af personoplysninger, som altid skal iagttages, mens lovens §§ 6-8 indeholder generelle betingelser for behandling af henholdsvis ikke-følsomme og følsomme personoplysninger.

Oplysninger om en persons lønforhold må anses for ikke-følsomme personoplysninger omfattet af persondatalovens § 6.

Sådanne oplysninger kan ifølge persondatalovens § 6, stk. 1, bl.a. behandles, når behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse som påhviler den dataansvarlige (nr. 3), når behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse (nr. 5), eller når behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse (nr. 7).

2.3.3 Mainstreamingsforpligtelsen i ligelønslovens § 1 b

Det følger af § 1 b i ligelønsloven, at offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, loven omhandler. Princippet om kønsmainstreaming

finder anvendelse inden for al planlægning og forvaltning, hvilket vil sige, at myndigheden i sin rolle som arbejdsgiver over for myndighedens ansatte også er omfattet.

Offentlige myndigheder har derfor i relation til kønsopdelt lønstatistik ikke blot de forpligtelser, der følger af dette lovforslag, men tillige en generel forpligtelse til aktivt at fremme ligeløn i overensstemmelse med mainstreamingsprincippet.

Lov om lige løn til mænd og kvinder er en ligestillingslov, hvis formål er at mindske kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet. Formålet med dette lovforslag er at målrette kønsopdelt lønstatistik mod virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og som derfor har etableret et fast forum til drøftelse af relevante forhold for virksomheden.

Lovforslaget vurderes at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da målgruppen for reglerne om kønsopdelt lønstatistik indsnævres. Det er dog regeringens vurdering, at målretningen af reglerne er et udtryk for en hensigtsmæssig balance mellem regeringens ønske om at understøtte virksomhedernes fokus på ligeløn og regeringens målsætning om at gøre det lettere at drive virksomhed i Danmark.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Der vil være statslige merudgifter på ca. 187.000 kr. i 2016 til dækning af merudgifter for Danmarks Statistiks tilpasning af IT-system til drift af de kønsopdelte lønstatistikker, som konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.

Som følge af den mindre målgruppe, som skal serviceres med kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, vil der være statslige mindre udgifter på ca. 800.000 kr. årligt fra 2016 til dækning af driftsomkostninger for Danmarks Statistik.

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

Lovforslaget indebærer mindre positive økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, som en konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.

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

Et udkast til lovforslag vil blive sendt i ekstern høring hos relevante organisationer og interessenter.

9. Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Som følge af den mindre målgruppe, som skal serviceres med kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, vil der være statslige mindre udgifter på ca. 800.000 kr.	Der vil være statslige merudgifter på ca. 187.000 kr. i 2016 til dækning af merudgifter for Danmarks Statistik tilpasning af IT-system til drift af de kønsopdelte lønstatistikker, som konsekvens af den

	årligt fra 2016 til dækning af driftsomkostninger for Danmarks Statistik.	ændrede målgruppe i lovforslaget.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget indebærer mindre positive økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, som en konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget indebærer mindre positive administrative konsekvenser for erhvervslivet, som en konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at reglen i § 1, stk. 5, konsekvensrettes, således at der er mulighed for at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i § 5 a, hvis en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik følger af en kollektiv overenskomst. På denne måde kan arbejdsmarkedets parter selv fastsætte rammerne for samarbejdet om ligeløn på virksomhederne.

Med lovforslaget svarer forpligtelsen til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik efter § 5 a til den, der gjaldt på tidspunktet for de gældende overenskomsters indgåelse.

Med hensyn til lovforslagets betydning for eksisterende overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 2.

Til nr. 2

De foreslåede ændringer i § 3, stk. 1, 2. pkt., er alene redaktionelle og er en konsekvens af ændringerne i § 5 a.

Til nr. 3

Det foreslås i § 5 a, stk. 1, at Danmarks Statistik fremover servicerer virksomheder med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion med kønsopdelt lønstatistik, når indberetningen gør det muligt.

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. Virksomheder, der ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik i medfør af lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, undtages fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det drejer sig blandt andet om virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

Dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer, og lønmodtagerne klassificeres bl.a. efter arbejdsfunktioner og jobstatus ved brug af henholdsvis den 6-cifrede DISCO-kode og den 1-cifrede jobstatuskode.

På baggrund af de indberettede oplysninger sender Danmarks Statistik én gang om året kønsopdelt lønstatistik til de virksomheder, hvis indberetning af lønoplysninger gør det muligt, og hvor indberetningen viser, at virksomheden har lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 5.

Omkostningerne afholdes af Beskæftigelsesministeriet, og statistikken fremsendes dermed uden beregning for den enkelte virksomhed. Statistikken vil blive fremsendt til virksomheden inden den 1. september året efter referenceåret. Virksomheder er med lov nr. 528 af 11. juni 2012 forpligtet til at være tilsluttet Offentlig Digital Post med mindre virksomheden er fritaget for obligatorisk tilslutning. Danmarks Statistik vil sende kønsopdelt lønstatistik digitalt til de virksomheder, der er omfattet af Offentlig Digital Post.

Ligelønsloven opererer med ”arbejdsgiveren” og ”virksomheden” som ansvarssubjekter. Ved afgrænsningen heraf tages der udgangspunkt i, hvorvidt der er tale om en juridisk person. Ligelønslovens § 6 b, stk. 2, hen-

viser således også til kapitel 5 i straffeloven om juridiske personers strafansvar. Som juridiske personer regnes blandt andet aktie- og anpartsselskaber, kommuner og statslige myndigheder.

I det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registeret), som administreres af Erhvervsstyrelsen, tildeles juridiske enheder (f.eks. en juridisk person) 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.

For store koncerner, som består af flere juridiske enheder/personer, er det det enkelte selskab, dvs. den juridiske enhed, som skal have lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, for at blive forpligtet. Der skal altså f.eks. ikke udarbejdes en samlet statistik for f.eks. A.P. Møller-Mærsk-koncernen eller for Coop-koncernen.

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 m.v. (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.

En virksomhed kan modtage kønsopdelt lønstatistik, når der er indberettet lønoplysninger for virksomhedens CVR-nummer.

En virksomhed kan modtage kønsopdelt lønstatistik, når virksomheden er aktiv i CVR-registeret på tidspunktet for udsendelsen af kønsopdelt lønstatistik.

Der er en tidsmæssig forskydning mellem tidspunktet, hvor Danmarks Statistik udvælger de virksomheder, som skal indsamle og indberette lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik, og det tidspunkt, hvor kønsopdelt lønstatistik 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.

Den enkelte virksomheds kønsopdelte lønstatistik for 2015 sendes til virksomheden senest den 1. september 2016. 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 de udvalgte virksomheder, vil der således være virksomheder, der aktuelt har lønmodtagere svarende til 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, men som ikke modtager en lønstatistik.

Den beskrevne forsinkelse på 2½ år betyder ikke, at de anvendte lønoplysninger også er 2½ gamle. Kønsopdelt lønstatistik for et givet år sendes som nævnt til virksomheden senest den 1. september det følgende år.

På det offentlige arbejdsmarked modtager Danmarks Statistik oplysninger fra primært KMD, Silkeborg Data og Statens Lønssystemer. På det private arbejdsmarked indsamler og videregiver Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening lønoplysninger for deres medlemsvirksomheder til Danmarks Statistik. Cirka halvdelen af de indberetningspligtige virksomheder er hverken medlem af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening, og indberetter derfor lønoplysninger direkte til Danmarks Statistik.

Hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. På tidspunktet for lovforslagets fremsættelse tilfældet er store dele af DA/LO-området omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

§ 5 a, stk. 2, er en videreførelse af § 5 a, stk. 1, 2. pkt. Bestemmelsen er tilpasset den nye grænse for, hvornår

virksomheder er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, men indeholder ikke i øvrigt nogen materielle ændringer.

Virksomheder, der ikke er omfattet af en overenskomstbestemmelse om kønsopdelt lønstatistik, men dog indberetter lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, f.eks. en af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening, vil modtage kønsopdelt lønstatistik herfra, når indberetningen gør det muligt. Som det er tilfældet for Danmarks Statistiks kønsopdelte lønstatistikker, vil statistikken blive sendt til virksomheden senest den 1. september.

Der er metodefrihed i forhold til, hvordan kønsopdelt lønstatistik sendes til virksomhederne. Det kan gøres ved at sende kønsopdelt lønstatistik pr. brev eller mail, men kan også f.eks. ske ved, at kønsopdelt lønstatistik gøres tilgængelig for virksomheden via et link. Det afgørende er, at virksomheden får meddelelse om, at der er udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, og at statistikken er tilgængelig for virksomheden.

For så vidt angår afgrænsningen af, hvilke juridiske enheder, der er omfattet af reglerne henvises til bemærkningerne ovenfor til § 5 a, stk. 1.

Hvis en virksomhed senere end tidspunktet for Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, der skal indberette lønoplysninger til brug for årslønsstatistikken, har lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, vil virksomheden komme i betragtning ved Danmarks Statistiks udvælgelse af indberetningspligtige virksomheder det efterfølgende år.

Det foreslås, i § 5 a, stk. 3, at virksomhedernes mulighed for selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik fastholdes. På denne måde sikres virksomhedernes metodefrihed.

Det foreslås, at det i § 5 a, stk. 4, angives, hvornår en virksomhed af egen drift har pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

En virksomhed med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO eller tilsvarende klassifikationssystem skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden når virksomheden a) virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller b) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

En virksomhed skal efter anmodning fra Danmarks Statistik indberette oplysninger om lønudgifter, jf. § 8 i lov om Danmarks Statistik. Pligten til at indberette opstår således, når Danmarks Statistik retter henvendelse til virksomheden om indsamling og indberetning af lønoplysninger.

Virksomheder, der er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening eller en af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer er forpligtet i medfør af organisationens vedtægter.

Det foreslås samtidig, at der i § 5 a, stk. 5, fastsættes en række indholdsmæssige betingelser til kønsopdelt lønstatistik. Det foreslås, at der fortsat er metodefrihed ved udarbejdelsen af kønsopdelt lønstatistik, når betingelserne i stk. 5 er iagttaget.

Kønsopdelt lønstatistik skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheder, som aflønnes efter arbejdet tid. Nogle lønmodtagere aflønnes ikke efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer (f.eks. bude, taxachauffører m.v.). Disse lønmodtagere kan hverken Danmarks Statistik, Dansk Arbejdsgiverforening eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening udarbejde lønstatistik for. Regeringen finder ikke, at virksomhederne skal pålægges selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for disse lønmodtagere.

Beskæftiger en virksomhed både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. per leveret enhed, vil virksomheden skulle udarbejde kønsopdelt lønstatistik for de lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, hvis disse udgør en gruppe på mindst 10 fuldtidsbeskæftigede personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem.

Som lønmodtager i henhold til denne lov regnes en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold.

Lønmodtagere, som ikke er ansat i en virksomhed i hele referenceperioden eller tilsvarende arbejder mindre end fuld tid, tæller for mindre end 1 fuldtidsbeskæftiget. En lønmodtager, som eksempelvis arbejder fuld tid i halvdelen af referenceperioden tæller som 0,5 fuldtidsbeskæftiget, mens en lønmodtager, der arbejder halv tid i halvdelen af referenceperioden, tæller som 0,25 fuldtidsbeskæftiget. Fuldtidsbrøken er proportionalt afhængig af ansættelsesforholdets længde og timenorm.

Den kønsopdelte lønstatistik skal udvise et helårsbillede, så eventuelle sæsonudsving er korrigeret.

Er der udsving i antallet af lønmodtagere på virksomheden henover et år således, at der ikke for hele året kan udarbejdes kønsopdelt lønstatistik, udarbejdes lønstatistik for de måneder, hvor det er muligt.

Det foreslås, at lønstatistikken skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i en medarbejdergruppe, når der er mindst 10 mænd og 10 kvinder opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller tilsvarende klassifikationssystem.

De kønsopdelte lønstatistikker, som udsendes af Danmarks Statistik, vil være baseret på DISCO-08 systemet og vil vise lønforskellen mellem mænd og kvinder på virksomheden på samme 6-cifrede DISCO-kode, angivet i procent. Dermed er det alene relationen mellem mænd og kvinders løn, der angives.

Artikel 157, stk. 2, i EU-traktaten (TEUF) 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 pligtmæssigt eller frivilligt. EU-Domstolen har fastslået, at frynsegoder, løn under sygdom, ferie, pension m.v. er omfattet af EU-traktatens lønbegreb.

Danmarks Statistik har oplyst, at de fremover i den årlige lønstatistik og i de kønsopdelte lønstatistikker vil 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. Andre kønsneutrale lønbegreber kan ligeledes være velegnede i en kønsopdelt lønstatistik.

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.

Det foreslås, at statistikken skal omfatte en periode på 12 måneder. Det vil sige, at lønstatistikken skal indeholde lønoplysninger fra alle lønmodtagere, der har været ansat i løbet af en given 12 måneders periode. Kravet om en 12 måneders periode udelukker ikke, at virksomheden kan vælge også at offentliggøre måneds- eller kvartalsvise lønstatistikker, som det f.eks. er tilfældet på det statslige, regionale og kommunale område, når blot det også er muligt at trække en lønstatistik, der dækker en 12 måneders periode.

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

Det foreslås i § 5 a, stk. 6, at såfremt virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, jf. stk., 5, så har virksomheden pligt til at redegøre for statistikens udformning og det anvendte lønbegreb. På denne måde kan medarbejderne på virksomheden påse, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet.

Virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik har metodefrihed, således at lønforskellen mellem mænd og kvinder f.eks. kan indekseres eller angives med et procenttal. Der er dog også mulighed for at vise lønforskellen ved, at gennemsnitslønnen for hhv. mænd og kvinder i den pågældende medarbejdergruppe angives i absolutte tal. Det er dog vigtigt, at statistikken udarbejdes efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed. Virksomhedens valg af lønbegreb er omfattet af metodefriheden.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 5 a, stk. 5.

Det foreslås i § 5 a, stk. 7, at en kønsopdelt lønstatik modtaget som fortrolig ikke må videregives til uvedkommende.

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.”*

Spørgsmålet om, hvem der er uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med statistikken. Lønmodtagerrepræsentanter eller lønmodtagere, som får adgang til den fortrolige statistik, vil alene kunne omtale dens indhold for personer, som efter sædvanlig praksis kan inddrages i overvejelserne om at rejse en ligelønssag. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de ansatte, hvis løn konkret sammenlignes.

Til nr. 4

I § 5 a, stk. 8, erstattes ”stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-6” med ”stk. 1-7”.

Til nr. 5

Det foreslås, at det fastsættes i § 6 b, stk. 1, at en virksomhed kan straffes med bøde, hvis pligten til at selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 5 a, stk. 4, ikke overholdes. Manglende overholdelse af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik kan også straffes med bøde efter de gældende regler.

Der henvises til straffelovens kapitel 5 om juridiske personers strafansvar.

Det foreslås desuden, at lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter, der videregiver en kønsopdelt lønstatistik, der er modtaget som fortrolig, til uvedkommende, jf. stk. 7, kan straffes med bøde. Dette er også en videreførelse af gældende ret.

Til § 2

Det foreslås i *stk. 1* og *stk. 2*, at loven træder i kraft den 1. marts 2016, således at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 udarbejder kønsopdelt lønstatistik på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Det foreslås, at der i *stk. 3* indsættes en overgangsbestemmelse, således, at loven ikke finder anvendelse på kollektive aftaler og overenskomster, som indeholder bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik i henhold til § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For sådanne statistikker har loven først virkning fra 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor overenskomsterne kan opsiges til ophør.

Efter dette tidspunkt vil en kollektiv overenskomst kunne fravige § 5 a i det omfang den kollektive overenskomst lever op til betingelser i medfør af denne lov.

UDKAST