



NOTAT

Sagsnr. 2015 - 3508

Høringsnotat til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik)

Følgende høringsberettigede organisationer har afgivet høringssvar:

AC, Advokatsamfundet, CFU, Danmarks Statistik, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Kvindesamfund, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, FTF, HK, Institut for Menneskerettigheder (IMR), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kvinderådet, KVINFO, Lederne, LO.

Derudover har følgende organisationer haft lovudkastet i høring, men har ikke afgivet høringssvar:

Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Danske Advokater, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Producentforeningen, Sundhedskartellet.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelt

DA, FA, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening og Lederne støtter ændringen af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og er enig i, at grænsen bør følge reglerne for information og høring. Lovforslaget vil give virksomheder et bedre redskab at arbejde med.

Advokatsamfundet og Danmarks Statistik har ikke bemærkninger til lovforslaget. **CFU** henviser til hovedorganisationernes høringssvar.

LO, FTF, HK, AC, Dansk Kvindesamfund, Forhandlingsfællesskabet, IMR, KVINFO og Kvinderådet kan ikke støtte forslaget om, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik ændres, og påpeger, at kønsopdelt lønstatistik er et vigtigt redskab i arbejdet med at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder. **HK** henviser i den forbindelse til SFI's ligelønsanalyse fra 2013, som blandt andet viste, at der dels stadig er behov for at have fokus på ligeløn. **HK, LO og FTF** bemærker desuden, at analyser fra SFI har vist, at lønforskellene, herunder de uforklarede, er størst på de små virksomheder.

Sikring af information og høring af alle virksomhedens lønmodtagere

HK, LO, FTF, Forhandlingsfællesskabet, Kvinderådet og IMR påpeger, at det er vanskeligt ud fra lovforslaget at se, hvordan samarbejdet omkring kønsopdelt lønstatistik konkret skal foregå ude på virksomhederne, når lønmodtagernes ret til indsigt i lønstatistikkerne er fjernet.

AC ønsker, at pligten til at udlevere kønsopdelt lønstatistik bevares, og henviser til, at akademikere ansat på virksomheder, der er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA-LO ikke har ret til direkte repræsentation i samarbejdsstrukturen på virksomheden. **LO, Forhandlingsfællesskabet og FTF** finder ligeledes, at lovforslaget skal tage højde for den situation, hvor der ikke er en lønmodtagerrepræsentant.

2006-reglerne har ikke haft nogen effekt

AC, LO, FTF, HK og IMR henviser til SFI's evaluering af reglerne om kønsopdelt lønstatistik fra 2011, som viste, at reglerne fra 2006 ikke havde nogen reel effekt, og at kravet om 10 mænd og 10 kvinder inden for samme arbejdsfunktion de facto indsnævrer reglerens målgruppe. Det sidste vil ifølge **HK, AC, IMR og Dansk Kvindesamfund** føre til en stor svækkelse af synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed.

DISCO-systemet

AC og IMR finder med henvisning til SFI's evaluering ikke, at DISCO-kodesystemet er velegnet til brug for kønsopdelt lønstatistik, og at DISCO-koderne kan opleves som en barriere i forhold til at arbejde med lønstatistikkerne. **LO** mener, at det bør præciseres, at anvendes et andet system end DISCO, så skal medarbejdergrupperne have en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode.

Oplysningspligt for arbejdsgiveren

IMR anbefaler øget pligt for arbejdsgiveren til at informere de ansatte om formålet med reglerne om kønsopdelt lønstatistik og retten til at videregive oplysninger om egne lønforhold samt om, at de er beskyttet mod repressalier, hvis de rejser krav om at drøfte kønsopdelt lønstatistik.

Afvente evaluering

LO, AC, IMR, Forhandlingsfællesskabet og FTF finder, at regeringen bør afvente resultatet af den evaluering af reglerne, som efter loven skal påbegyndes i 2019, inden reglerne overvejes ændret.

Forringede vilkår for de virksomheder, som fremover ikke vil få lønstatistik

LO, FTF, HK og IMR mener, at lovforslaget blot gør det sværere for mindre virksomheder at overholde reglerne om ligeløn, når de afskæres adgangen til ligelønsstatistik, som udsendes uden beregning fra Danmarks Statistik m.fl. **LO, FTF, Kvinderådet og IMR** er ikke enig med regeringen i, at kønsopdelt lønstatistik er en uhensigtsmæssig belastning for virksomhederne.

Anonymitet er ikke et problem

HK og IMR deler ikke regeringens bekymring for den enkelte lønmodtagers anonymitet. Blandt andet henvises til den tidligere beskæftigelsesministers tilkendegivelser i brev af 11. juni 2014 til MF Rasmus Horn Langhoff.

Mulighed for ligelønsredegørelser

Dansk Kvindesamfund beklager, at muligheden for at udarbejde en ligelønsredegørelse som alternativ til kønsopdelt lønstatistik tilsyneladende er fjernet, men finder det positivt, at lovforslaget eksplicit påpeger offentlige myndigheders pligt til at inddrage ligestillingsaspektet i deres arbejde (kønsmainstreamingsforpligtelsen).

EU-aspekter

Endelig anfører **HK, IMR, LO og FTF**, at der kan være EU-retlige aspekter i lovforslaget. **HK** henvises i den forbindelse til, at ligelønsloven implementerer lige-lønsdirektivet, og til EU's Charter om grundlæggende rettigheder, som er indskrevet i traktaten. **IMR, LO og FTF** henviser til, at Kommissionen i sin meddelelse fra 7. marts 2014 har bedt alle medlemslande om at indrapportere, hvad der gøres for at sikre en effektiv implementering af EU-bestemmelserne om ligeløn.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Sikring af information og høring af alle virksomhedens lønmodtagere

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de lønmodtagerrettigheder, som nævnes i § 1, stk. 5, erstattes af reglerne i lov om information og høring.

Det har ikke været intentionen med lovforslaget at ændre på samarbejdsprocedu-ren i forhold til 2006-loven.

Derfor bliver det præciseret i lovforslaget, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

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.

Det følger dermed af lov om information og høring af lønmodtagere, at virksomheden skal sikre, at de ansatte får 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.

Virksomheden har ifølge lovforslaget pligt til via lønmodtagerrepræsentanten at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om den kønsopdelte lønstatistik. Oplysningerne fra arbejdsgiveren gives via samarbejdsudvalget, og kan ses i sammenhæng med § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere (virksomhedens oplysningspligt vedrørende forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden).

Efter § 4, stk. 1, i lov om information og høring af lønmodtagere har virksomheden pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum

- 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,*
- 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og*
- 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige æn-*

dringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Efter § 4, stk. 2, skal de oplysninger, der skal høres om efter stk. 1, gives jævnlige og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation.

Oplysningerne efter stk. 1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Virksomhederne modtager enten kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller fra en arbejdsgiverorganisation eller udarbejder den selv.

Ved i lovforslaget at præcisere, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lov om information og høring allerede regulerer lønmodtagerrepræsentantens mulighed for at få udleveret kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring.

Ligeledes fastslår samme lovs § 6, hvem der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne. Af § 6, stk. 2, følger, at hvis der stilles krav herom, kan de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære repræsentanter, når der informeres og høres i overensstemmelse hermed. Sådanne grupper har løbende mulighed for at varetage deres interesser i relation til information og høring gennem en anmodning om repræsentation.

Lov om information og høring finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre lønmodtagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 2002/14/EF, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere.

I forbindelse med folketingsbehandlingen af L 17¹ besvarede den daværende beskæftigelsesminister spørgsmål om, hvordan man sikrer, at alle ansatte bliver hørt i overensstemmelse med det underliggende EU-direktiv, således:

”Hvis der er grupper af ansatte, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomsts bestemmelser om information og høring, finder lovens bestemmelser anvendelse, jf. lovforslagets § 3.

Hvis der er grupper af ansatte, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, men som ikke er sikret de rettigheder, som følger af direktivet, nemlig retten til information og høring, finder lovens bestemmelser ligeledes anvendelse.”

2006-reglerne har ikke haft nogen effekt

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at man med fastholdelsen af den automatiske og gratis udsendelse af kønsopdelt lønstatistik til virksomhederne forventer, at

¹ L 17 Forslag til lov om information og høring af lønmodtagere, bilag spm. 1 og 2, marts 2005.

kendskabet til reglerne øges markant, hvilket var et af de problemer, som SFI's evaluering identificerede.

For så vidt angår bestemmelsen om, at der skal være 10 af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode bemærkes, at det har været formålet med lovforslaget, at reglerne skulle føres tilbage til niveauet i 2006-loven.

DISCO-systemet

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at DISCO-klassifikationssystemet bygger på ILO's ISCO-klassifikationssystem, og anvendes til at klassificere lønoplysninger. DISCO-systemet er udarbejdet af Danmarks Statistik sammen med arbejdsmarkedets parter.

Hvis der anvendes et andet klassifikationssystem end DISCO er det fastsat i loven, at det skal være et tilsvarende klassifikationssystem. Fx bruger de statslige myndigheder statistiksystemet ISOLA og de kommunale myndigheder statistiksystemet SIRKA. Dette vil med lovforslaget fortsat være muligt.

Oplysningspligt for arbejdsgiveren

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det bliver præciseret i lovforslaget, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Der henvises til bemærkninger herom ovenfor.

Afvente evaluering

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at regeringen har ønsket at målrette reglerne om kønsopdelt lønstatistik, så de følger lov og information og høring af lønmodtagere. I lyset heraf er det besluttet, at fremsættelse af lovforslag om ændring af reglerne skal tilsikre, at kønsopdelt lønstatistik for året 2015 kun udsendes til den med lovforslaget fastlagte nye målgruppe.

Foringede vilkår for de virksomheder, som fremover ikke vil få lønstatistik

For så vidt angår vilkårene for de virksomheder, som med lovforslaget undtages fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik bemærkes, at de statistikker, som mange af disse virksomheder ville modtage, ikke ville sige noget om den konkrete ligelønssituation på virksomheden. Dette skyldes, at der ikke efter de gældende regler er krav om, at der skal være mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion på virksomheden. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at disse virksomheders mulighed for at vurdere, om man internt på virksomheden har et ligelønspøblem, ikke bliver væsentlig forringet med lovforslaget.

Anonymitet er ikke et problem

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at anonymitet er nævnt ét sted i lovforslaget, som en generel bemærkning om, at regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede.

Hensynet til anonymitet er således ikke hovedbegrundelsen for at føre reglerne tilbage til niveauet i 2006-loven. Begrundelsen er, at regeringen har ønsket, at reg-

lerne om kønsopdelt lønstatistik skal følge lov om information og høring af lønmodtagere, samt at det sikres, at den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes for de virksomheder, hvor der er mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion på virksomheden.

Mulighed for ligelønsredegørelser

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget ikke ændrer ved muligheden for, at arbejdsgiveren kan indgå en aftale med de ansatte om i stedet at udarbejde en ligelønsredegørelse. Dette er baggrunden for, at bestemmelsen i § 5 a om ligelønsredegørelser ikke er ændret med lovforslaget.

EU-aspekter

Ligelønsloven implementerer ligelønsdirektiv 75/117/EØF (nu det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv 2006/54/EF). Medlemsstaterne har metodefrihed med hensyn til valg af redskaber til håndhævelse af direktivets bestemmelser, hvilket er præciseret i lovforslagets bemærkninger. På denne baggrund er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter.

---o0o---

AC, DA, Dansk Kvindesamfund, FA, Forhandlingsfællesskabet, FTF, HK, IMR, LO og Kvinderådet har konkrete bemærkninger til udformningen af lovforslaget. Disse gennemgås nærmere i afsnittene nedenfor.

Det bemærkes i den forbindelse, at lovforslaget efter den eksterne høring af lovtekniske grunde har fået en anden struktur. Det indebærer, at lovforslaget i vid udstrækning fremstår som en ændringslov til de gældende regler, og at kun enkelte bestemmelser er nyaffattet. Bemærkningerne nedenfor følger strukturen i det lovforslag, som har været sendt i ekstern høring.

§ 1, stk. 5 – Adgang til at fravige § 5 a ved kollektiv overenskomst

HK, Kvinderådet og Dansk Kvindesamfund beklager, at henvisningen til ”rettigheder” i relation til § 5 a udgår og påpeger, at det er uklart hvordan samarbejdet omkring ligeløn konkret skal ske ude på virksomhederne.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de lønmodtagerrettigheder, som nævnes i § 1, stk. 5, erstattes af reglerne i lov om information og høring. Der henvises til bemærkningerne herom ovenfor.

§ 5 a, stk. 1, 2 og 4 – Kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, en arbejdsgiverorganisation eller virksomhedens egen lønstatistik

LO, FTF, HK, AC, IMR, Dansk Kvindesamfund, KVINFO, Kvinderådet og Forhandlingsfællesskabet påpeger, at det er en stramning i forhold til 2006-loven, at lovforslaget sætter grænsen ved virksomheder med ”lønmodtagere svarende til 35 fuldtidsbeskæftigede”, idet 2006-loven satte grænsen ved 35 ansatte. Ændringen vil betyde, at langt færre virksomheder og lønmodtagere omfattes af reglerne, hvilket også er afspejlet i lovforslaget angivelse af, forslaget vil have negative ligestillingsmæssige konsekvenser. **LO, FTF og Kvinderådet** mener ligeledes, at kravet

om 10 mænd og 10 kvinder inden for samme arbejdsfunktion på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked vil betyde, at langt færre virksomheder bliver omfattet af reglerne.

Forhandlingsfællesskabet påpeger, at kravet om 10 mænd og 10 kvinder inden for samme arbejdsfunktion er nyt i forhold til 2006-loven.

LO, FTF og HK påpeger, at lønmodtagernes rettigheder indskrænkes i forhold til 2006-loven, idet virksomheden ikke længere omfattes af en ubetinget pligt til at informere medarbejderrepræsentanten om kønsopdelt lønstatistik, men at det alene er op til virksomheden at vurdere, om kønsopdelt lønstatistik er af væsentlig betydning for medarbejderne.

LO, FTF og HK påpeger endvidere, at det forhold, at lønforskellen angives i procent også er en forringelse i forhold til 2006-loven, idet statistikker efter disse regler angiver lønforskellen i nominelle tal, som er lettere for virksomheder og lønmodtagere at forholde sig til.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker for så vidt angår grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne, at ændringen til "fuldtidsbeskæftigede" skete på anmodning fra Danmarks Statistik, fordi fuldtidsbeskæftigede er den mest konsistente måde at tale om virksomhedsstørrelse på, og fordi det er den måde, hvorpå virksomhedsstørrelse normalt fortolkes i Danmarks Statistik. På baggrund heraf anvendte Beskæftigelsesministeriet præciseringen af, at der skal være tale ansatte svarende til 35 fuldtidsbeskæftigede.

Danmarks Statistik har efterfølgende oplyst, at ændringen indebærer, at ca. 1/3 af virksomhederne i forhold til 2006-reglerne ville falde ud af målgruppen.

På denne baggrund – og fordi man ønsker sammenhængen til lov om information og høring af lønmodtagere – ændres lovforslagets afgrænsning således, at de omfattede virksomheder er virksomheder med mindst 35 lønmodtagere og 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode. Dette svarer til § 5 a, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008.

Det præciseres endvidere i § 5 a, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de lønmodtagerrettigheder, som nævnes i § 1, stk. 5, erstattes af reglerne i lov om information og høring. Der henvises til bemærkningerne herom ovenfor.

Det fastholdes i lovforslaget, at lønforskellen i Danmarks Statistiks lønstatistik angives i procent. Procentangivelsen blev indsat i de gældende regler med henvisning til gruppestørrelserne på tre mænd og tre kvinder.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at hensigten med kønsopdelte lønstatistikker er at give et billede af lønforskellen mellem mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion, og at dette sker ved at vise den indekserede lønforskel.

Indeksering af lønforskel er tillige den almindelige opgørelsesmetode, der anvendes, når man generelt taler om lønforskelle – både nationalt og internationalt. Den indekserede angivelse af lønforskellen vil også gøre det muligt at sammenligne lønskellen mellem forskellige grupper på virksomheden og kan således anvendes som afsæt for drøftelser af, hvorfor nogle medarbejdergrupper har en større/mindre lønforskel end andre grupper. Dette vil være vanskeligere, hvis lønforskellen angives i absolutte tal, idet det vil være vanskeligere at relatere de forskellige medarbejdergruppers lønforskel til hinanden.

§ 5 a, stk. 3 og 6 – Metodefrihed/ikke pligt til at anvende tilsendt kønsopdelt lønstatistik

LO, FTF, HK, Forhandlingsfællesskabet og Kvinderådet påpeger det problematiske i, at virksomheden ikke er forpligtet til at anvende den tilsendte kønsopdelte lønstatistik, fordi der er metodefrihed ved virksomhedens egen udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik, herunder valg af lønbegreb. Organisationerne mener, at det bør være et lovkrav, at virksomhederne anvender et kønsneutralt lønbegreb, fx ”standardberegnet timefortjeneste”, hvis de selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det har været et politisk ønske at fastholde princippet om metodefrihed, som både er at genfinde i 2006-loven og i de gældende regler. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik skal virksomheden redegøre for statistikens udformning og det valgte lønbegreb. Det bemærkes, at Danmarks Statistik vil anvende lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste.

§ 5 a, stk. 5 – Minimumskrav til kønsopdelt lønstatistik

HK bemærker, at virksomhederne fremover kan anvende et andet klassifikations-system end DISCO-systemet, og at der ikke stilles krav om, at dette er kønsneutralt. Der henvises i den forbindelse til kravet i det omarbejdede ligestillingsdirektiv om, at klassifikationssystemer til lønfastsættelse skal være kønsneutrale.

Forhandlingsfællesskabet påpeger, at lovkravet om 12 måneder gør lønstatistikken mindre aktuel, hvilket vil mindske dens anvendelighed i lønforhandlinger.

FA efterspørger en præcisering af, hvad der menes med ”alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid”.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at udgangspunktet er, at lønstatistikken er baseret på den 6-cifrede kode i DISCO-08 systemet, men det vil fortsat være muligt at anvende et tilsvarende klassifikationssystem. Dette svarer til de gældende regler.

DISCO-08 ikke er et lønfastsættelsessystem, men benyttes til angivelse af arbejdsfunktioner og til indberetning af lønoplysninger. DISCO-08 er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO-08 (International Classification of Occupations), som er udarbejdet af ILO i 2008. Arbejdet med DISCO forstås af Danmarks Statistik i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

For så vidt angår afgrænsningen af lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, bemærkes, at Danmarks Statistik i den kønsopdelte lønstatistik vil medtage alle medarbejdere, som i lønindberetningen til Danmarks Statistik aflønnes med:

- Timeløn
- Præstationsbaseret timeløn
- Fast løn med overtidbetaling
- Fast løn uden overtidbetaling
- Fast med provision

For så vidt angår kravet om, at lønstatistikken skal omfatte en periode på 12 måneders krav bemærkes, at dette også følger af de gældende regler om kønsopdelte lønstatistik og af reglerne fra 2006. Det bemærkes i den forbindelse, at virksomhedernes indsamling af lønoplysninger følger den procedure, der anvendes i forbindelse med Danmarks Statistiks udarbejdelse af årslønsstatistikken.

Kravet om en 12 måneders periode udelukker ikke, at virksomheden kan vælge også at offentliggøre måneders- eller kvartalsvise lønstatistikker, som det fx er tilfældet på det statslige, regionale og kommunale område, når blot det også er muligt at trække lønstatistik, der dækker en 12 måneders periode.

§ 5 a, stk. 7 – Fortrolighedsbestemmelse:

Forhandlingsfællesskabet finder, at hensynet til at fremme lige løn skal veje tungere end forretnings- eller konkurrencehensyn, og kan ikke støtte bestemmelsen om fortrolighed. Desuden ønsker **Forhandlingsfællesskabet**, at ”uvedkommende” indsættes i lovtæksten, så den svarer til formuleringen i lovbemærkningerne.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er præciseret i bestemmelsen, at videregivelse ikke må ske til uvedkommende. 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.

§ 6 b – straffebestemmelsen

HK mener ikke, at straffebestemmelsen har nogen praktisk betydning blandt andet fordi det med lovforslaget vil være virksomhedens vurdering, om kønsopdelte skal drøftes med lønmodtagerne.

FA påpeger, at det må være en fejl, at overtrædelse af bestemmelsen om fortrolighed er taget ud af straffebestemmelsen.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker for så vidt angår straffebestemmelsens anvendelse, at det er præciseret i § 5 a, at kønsopdelte lønstatistik udsendes/udarbejdes til

brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Ligeledes er bemærkningerne om lov om information og høring uddybet. På denne måde er det tydeliggjort, hvad den kønsopdelte lønstatistik skal anvendes til.

Desuden er det med henvisning til lov om information og høring af lønmodtagere angivet efter hvilke procedurer, høringen skal finde sted. Der henvises til bemærkningerne herom ovenfor.

Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at lovforslagets angivelse af samarbejdet om kønsopdelt lønstatistik gør det relevant at fastholde straffebestemmelsen.

Brud på tavshedspligten er genindsat i straffebestemmelsen, hvilket svarer til de gældende regler og 2006-loven.

Lovforslagets § 2 – ikrafttrædelse

DA og HK bemærker, at der er en uoverensstemmelse mellem ikrafttrædelsestidspunktet i lovtæksten og bemærkningerne.

AC ønsker, at det for så vidt angår fravigelse ved kollektive aftaler og overenskomster anføres, at disse som minimum skal indeholde en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008.

HK bemærker, at man forstår overgangsbestemmelsen således, at ikrafttrædelsen udskydes med endnu et år i de tilfælde, hvor der er overenskomst.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er en fejl, at ikrafttrædelsestidspunktet er angivet forskelligt, hvorfor dette er konsekvensrettet. Desuden er formuleringen ”som minimum” indsat i stk. 3.

For så vidt angår overgangsbestemmelsen i § 2, stk. 3, bemærkes, at den skal ses i sammenhæng med § 1, stk. 5, hvorefter bestemmelserne i § 5 a ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

Overgangsbestemmelsen kun finder anvendelse på kollektive aftaler og overenskomster, der var gældende på tidspunktet for lovens vedtagelse, idet man ønsker at respektere de af parterne indgåede aftaler om kønsopdelt lønstatistik.

Stk. 3, 1. pkt., regulerer således den situation, hvor der er to konkurrerende retsgrundlag; den gældende kollektive aftale eller overenskomst og § 5 a, og det fastslås, at den gældende kollektive overenskomst skal respekteres.

Stk. 3, 2. pkt., regulerer den situation, hvor den gældende kollektive aftale eller overenskomst af den ene eller anden grund ikke opsiges til ophør til den i overenskomsten fastsatte dato. For sådanne kollektive aftaler og overenskomster fastsætter loven en frist for, hvornår loven får virkning herfor.

Opsiges en gældende kollektiv aftale eller overenskomst til ophør, og indgås der en ny kollektiv aftale eller overenskomst uden bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik, der minimum svarer til betingelserne i loven, er der ikke et konkurrerende retsgrundlag. Det betyder, at en virksomhed omfattet af den pågældende overenskomst vil være omfattet af lovens regler om kønsopdelt lønstatistik, jf. ligelønslovens § 1, stk. 5.