

Beskæftigelsesministeriet

Bmdldep-cal@bm.dk
cki@bm.dk

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

Med lovforslaget ønsker regeringen at målrette reglerne om kønsopdelt lønstatistik til de virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere. Dette indebærer, at grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik ændres, så det fremover er virksomheder med mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf med mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, som er omfattet.

Akademikerne finder at det er den helt forkerte vej at gå.

Lovforslaget vil få som konsekvens, at der bliver langt færre virksomheder, som bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Hermed sker der en markant svækkelse af arbejdet med at sikre ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Akademikernes medlemsorganisationer udarbejder lønstatistikker baseret på medlemsindberetninger. Af disse fremgår bl.a. at der på det danske arbejdsmarked fortsat er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder på mellem 4,3% og 9,4% afhængigt af faggruppe. Dette er en alarmerende forskel.

Derfor havde Akademikerne store forventninger til lovændringen fra 1. januar 2015, som skulle føre til, at langt flere og langt mindre virksomheder blev omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, da dette kunne være et kærkommet instrument til at få udjævnet de uforklarlige lønforskelle mellem kønnene på det danske arbejdsmarked. I den forbindelse bør nævnes, at det danske arbejdsmarked i høj grad er karakteriseret af en overvægt af små og mellemstore virksomheder med under 35 ansatte. Alene derfor var det rigtigt tænkt med lovændringen pr. 1. januar 2015.

Akademikerne finder det uforståeligt, at regeringen nu med lovforslaget helt tilsidesætter det arbejde, der allerede er gjort bl.a. i Danmarks Statistik og hos arbejdsgiverorganisationer til at kunne håndtere og udar-

Den 12. november 2015
Sagsnr. S-2015-734
Dok.nr. D-2015-22516
jdj/kef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK - 1358
København K.

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

bejde kønsopdelte lønstatistikker efter lovændringen pr. 1. januar 2015. Disse lønstatistikker skulle udarbejdes første gang senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Akademikerne skal i den forbindelse erindre om, at der i lovændringen pr. 1. januar 2015 var indbygget en evalueringsbestemmelse, hvorefter lovændringen skulle evalueres i 2019. Akademikerne skal derfor foreslå, at regeringen venter med at ændre lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik til efter evalueringen i 2019. Herved vil en eventuel lovændring kunne foretages på et mere oplyst grundlag.

Akademikerne skal endvidere henvise til, at I SFI's evaluering af gældende regler på ligelønsområdet fra 2011.

Af SFI's evaluering fremgik bl.a., at kriterierne om 35 fuldtidsansatte og mindst 10 af hvert køn inden for samme arbejdsfunktion medfører, at det er et skævt og begrænset udvalg af danske virksomheder, der er omfattet (SFI s. 22). Hvis et mere repræsentativt udvalg af danske virksomheder skal være omfattet af reglerne, bør man se kritisk på 10/10-kriteriet.

10/10 kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på store virksomheder (SFI s. 18). En af de interviewede virksomheder anførte, at man, for at imødekomme kravet om 10 af hvert køn i en faggruppe, slog grupper sammen, hvilket reelt førte til at statistikken blev meningsløs (SFI s. 94).

Med lovændringen pr. 1. januar 2015, hvor kriteriet blev sat ned til 3 af hvert køn imødekom man denne udfordring, idet flere som følge heraf kunne opfylde kravene for at blive klassificeret inden for et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.

Ved at føre kriterierne tilbage til før 1. januar 2015, ignorerer man dermed den kritik som SFI kom med af 10/10-kriteriet og undgår at forholde sig til det faktum, at det er vanskeligt at finde jobgrupper der opfylder 10/10-kriteriet på virksomhederne.

Desuden er det værd at bemærke, at SFI's evaluering af loven i 2011 bl.a. anførte, at reglerne for kønsopdelt lønstatistik var utilstrækkelige, idet kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholdt loven.

Kombinationen af, at færre virksomheder som følge af ændringen vil være omfattet af reglerne samt det forhold at lønmodtagernes adgang til lønstatistikken forringes, udgør ifølge Akademikerne en stor svækkelse af synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed. Dertil kommer, at grundlaget for at arbejde med ligeløn på virksomheden forringes tilsvarende.

Det er endvidere anført i SFI's evaluering, at den 6-cifrede DISCO-kode og den statistik, som er bygget op omkring koden, opleves af både lede-

re og ansatte som vanskelig at arbejde med, og i nogle tilfælde opleves den mere som en barriere end en hjælp.

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

Lovforslagets kobling til virksomheder der er omfattet af reglerne om information og høring skaber også en række problemer i forhold til faggrupper, som ikke er organiseret under LO, og som er ansat på virksomheder, der er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA-LO. Dette er tilfældet for akademikere. Akademiker-repræsentanter ansat på virksomheder, der er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA-LO har ikke nogen ret til direkte repræsentation i samarbejdsstrukturen på virksomheden, og herved ikke nogen direkte adgang til drøftelserne af de kønsopdelte lønstatistikker i samarbejdsstrukturen på virksomheden.

Derfor kan det være ødelæggende for arbejdet med at sikre ligeløn for akademikere – selv på virksomheder, der er omfattet af lovforslaget, når lovforslaget ophæver virksomhedens pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter senest 2 måneder efter at den er udarbejdet eller modtaget, samt virksomhedens pligt til, at udlevere lønstatistikken til en lønmodtager efter anmodning, såfremt der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden jf. nu-gældende § 5a, stk.4.

Akademikerne skal derfor anbefale, at der i det mindste i lovforslaget præciseres, at virksomheden har pligt til at udlevere samt sikre mulighed for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik til en lønmodtager efter anmodning, når denne ikke har en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, som er direkte repræsenteret i samarbejdsstrukturen.

Lovforslagets § 2, stk. 3 lægger op til, at loven ikke finder anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse indeholder en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. Akademikerne skal foreslå, at der tilføjes et "minimum", så det kommer til at fremgå, at loven ikke finder anvendelse på kollektive aftaler og overenskomster, der som minimum indeholder en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til § 5a i lbk. 899 af 5. september 2008. Herved sikres det, at gældende kollektive aftaler og overenskomster, der har indrettet sig efter § 5a i lov nr. 513 af 26. maj 2014 fortsat finder anvendelse, indtil parterne aftaler noget andet. For Akademikerne er det helt afgørende, at parterne kan aftale et bedre statistikgrundlag samt en mere hensigtsmæssig formidling end det, som der lægges op til i lovforslaget.

Akademikerne skal afslutningsvis bemærke, at det er positivt, at Danmarks Statistiks forpligtelse til at fremsende lønstatistik til virksomheden fastholdes, idet dette er med til at lette adgangen til lønstatistik og sikre at virksomheder, der indberetter oplysningerne får adgang til statistikken.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8

1061 København K

bmdldep-cal@bm.dk + cki@bm.dk

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98

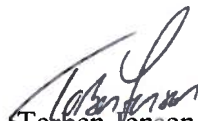
DATO: 5. november 2015
SAGSNR.: 2015 - 4044
ID NR.: 373196

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

Ved e-mail af 27. oktober 2015 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet finder ikke grundlag for at udtale sig i sagen.

Med venlig hilsen


Torben Jensen

CFU

**Centralorganisationernes
Fællesudvalg**

Niels Hemmingsens Gade 12, 1153 Kbh.
www.cfu-net.dk, info@cfu-net.dk
Tlf 3370 1300 Fax 3370 1333

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

12-11-2015
12/47/180 DAR/LRE

CFU´s hørings svar til høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

CFU´s sekretariat har fra Beskæftigelsesministeriet den 27. oktober 2015, modtaget høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

CFU skal henvises til eventuelle hørings svar fra hovedorganisationerne.

Med venlig hilsen
På vegne af CFU



Dan Richardsen



Beskæftigelsesministeriet
bmdldep@bm.dk
cki@bm.dk

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

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er enig med regeringen i, at det er en forudsætning for at skabe vækst og beskæftigelse, at det bliver lettere at drive virksomhed i Danmark.

5. november 2015
LEB

Dok ID: 70819

Derfor er DA også enig i, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik skal målrettes de virksomheder, som efter reglerne om information og høring af lønmodtagere har etableret et fast forum for drøftelse af relevante forhold af kollektiv karakter på virksomheden.

DA kan derfor støtte forslaget om at hæve grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik til det niveau, der var gældende før lovændringen.

Den gældende lov forrykker balancen mellem ønsket om at fremme arbejdet med ligeløn og de administrative byrder, som det er for arbejdsgiveren, at fortolke og drøfte den forelagte statistik. Lovforslaget bidrager positivt til at gøre op med denne ubalance.

Lovforslaget vil indebære, at de aftaler, som blev indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2010, hvor ligelønslovens bestemmelser blev indskrevet i overenskomsterne, ikke skal ændres.

Herved har arbejdsmarkedets parter forpligtet sig til at behandle ligeløn som et prioriteret emne. Desuden skal ligelønsstatistik drøftes på virksomheder med minimum 35 ansatte, hvoraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den sekscifrede arbejdsfunktionskode (DISCO 6-koden). Herudover er der på flere overenskomstområder oprettet ligelønsnævn, så en ligelønssag hurtigt kan blive behandlet i det fagretlige system.

Arbejdsfunktion

DA støtter, at statistikken nu igen beskriver det mest detaljerede niveau i arbejdsfunktionskoderne – nemlig den sekscifrede arbejdsfunktionskode (DISCO 6-koden). En sammenligning af lønninger på mere overordnede niveauer vil indebære, at man sammenblender personer, som ikke udfører samme arbejde.

Den enkeltes anonymitet

DA finder, at regeringens afvejning af hensynets til enkeltpersoners integritet mod værdien af at præsentere tal for grupper med få medarbejdere er helt rigtig. Forslaget sikrer i højere grad den enkelte lønmodtager mod at få sine

lønforhold udstillet end ved den nuværende lov. Værdien af at vise statistik for mindre grupper er i forvejen begrænset, da individuelle forhold, som ikke har noget med køn at gøre, vil støje mere, når man ser på tal for grupper med få medarbejdere end ved større grupper.

Øvrige forhold

Af § 5 a, stk. 1, stk. 2 og stk. 4, fremgår, at virksomheder, der beskæftiger mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, hvoraf der er mindst 10 af hvert køn, er omfattet af de pågældende bestemmelser. I § 5 a, stk. 5, bliver grænsen sat ved 10 personer af hvert køn. Det vil være uhensigtsmæssigt, hvis loven ikke lægger samme kriterie til grund i stk. 5 som i stk. 1, 2 og 4.

Endelig skal ikrafttrædelsestidspunktet være det samme i lovforslagets § 2, stk. 1 (1. februar 2016) og lovbemærkningerne hertil (1. marts 2016).

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Lise Bardenfleth

Høring vedr. Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) frist 13/11 (BM ID: 962352)

Høringssvar fra Dansk Kvindesamfund til udkast til forslag til ændringen af loven.

Dansk Kvindesamfund har modtaget udkast til ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder til høring og har følgende bemærkninger til udkastet.

Generelt mener Dansk Kvindesamfund, at den lov, som trådte i kraft i 2015, skulle have haft mulighed for at vise, om den virkede i forhold til at få formindsket den lønforskel mellem kvinder og mænd, som kan registreres, og som alle anerkender findes.

Dansk Kvindesamfund undrer sig over, at det har været så magtpåliggende for regeringen at få ændret loven. De argumenter, som regeringen fremfører, bygger på, at det har større betydning at gøre det lettere og mere attraktivt at drive selvstændig virksomhed i Danmark end at kunne følge, om forpligtelsen for virksomhederne til at sikre ligeløn mellem kvinder og mænd bliver overholdt. Dansk Kvindesamfund ser ingen modsætning mellem at kunne drive virksomhed i Danmark og samtidig kontrollere, at ligeløn mellem kvinder og mænd sikres. Tværtimod kan det være et argument for at have en sund og effektiv virksomhed, at der er sikret ligeløn mellem kvinder og mænd gennem en evidensbaseret viden. Men det mener regeringen åbenbart ikke, og derfor beklager Dansk Kvindesamfund dybt, at ligestilling mellem kvinder og mænd endnu en gang skal vige for andre hensyn.

Til de enkelte paragraffer er der følgende bemærkninger:

Til §1, stk. 5 vil der ikke være rettigheder til at få den kønsopdelte lønstatistik drøftet på virksomheden. Det vil være op til den enkelte virksomhed, hvad der skal gøres ved statistikken. Det, mener vi, er for løst formuleret. Arbejdsgiverne har heller ingen pligt til at underrette de ansatte om statistikken udformning og om det anvendte lønbegreb, som bruges. Det er en yderligere stramning i forhold til loven fra 2008. Det, mener vi ikke, er hensigtsmæssigt, hvis regeringen ønsker, at der skal være en dialog.

Til §5 har vi følgende bemærkninger: Vi forstår ikke rigtigt, hvorfor antallet skal ændres tilbage til de 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion. Regeringen har fastholdt, at virksomheder uden beregning får tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. Det, synes vi, er godt og kan være et incitament til at få en dialog på virksomheden. Men det vil således ikke være nogen økonomisk byrde, at virksomheder med færre end 35 ansatte også får statistikken. Virksomheder med mindst 10 ansatte skal alligevel indlevere lønoplysninger til

Danmarks Statistik. Vi mener, at det er at forfordele store virksomheder i forhold til mindre virksomheder, og det synes vi ikke klæder regeringen.

Hele afsnittet om, at virksomheder i stedet for en kønsopdelt lønstatistik kan udarbejde en ligestillingsredegørelse, er sløjftet. Vi så hellere, at virksomheder også skulle lave en ligelønsredegørelse for at give mere viden og opmærksomhed om de forhold, som har betydning for aflønning af kvinder og mænd. Der er generelt en tendens til at kønsopdele alle funktioner, både vertikalt og horisontalt, på den enkelte virksomhed, og en sådan redegørelse kunne være grundlag for at få redskaber til at modvirke denne tendens og sikre mere ligestilling. Der har heller ikke tidligere været en vilje til at indsamle erfaringer med ligelønsredegørelser, og vi ved således ikke, hvordan de er blevet brugt, og hvilken effekt de har haft. Dansk Kvindesamfund så hellere, at ligestillingsredegørelser var en naturlig del af arbejdet med løn og køn på arbejdspladsen.

Opgørelsen af den kønsopdelte lønstatistik vil blive opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode, som i den gældende lov. Da nu antallet i den enkelte kategori er sat op til 10 i stedet for tre mænd og tre kvinder, så vurderer vi, at der vil være rigtig mange steder, hvor virksomheder ikke vil få oplysninger om løn med i deres opgørelse fra Danmarks Statistik. Der vil simpelthen ikke være 10 af hvert køn under jobkoden, som er på et ret detaljeret niveau. Statistikken bliver således ubrugelig at arbejde med og vil være mere symbolpolitik end et egentligt redskab til dialog og tjek på den enkelte virksomhed. Regeringen lægger vægt på, at samarbejdsudvalget på virksomheden med mindst 35 ansatte bliver brugt til dialog, og derfor er det beklageligt, at der ikke vil ligge et bedre materiale til grund for dialogen.

Vi mener, at det er nødvendigt og godt, at det i loven bliver påpeget, at de offentlige myndigheder har en udvidet forpligtelse 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 i kommuner, regioner og i den statslige forvaltning bliver i dag ofte overset og behandlet med meget lemfældig løs hånd. Så det er godt, at der er en påmindelse om pligten.

Venlig hilsen

Lisa Holmfjord
Landsforkvinde

Til Beskæftigelsesministeriet

Att.: bmdldep-cal@bm.dk
cki@bm.dk

DANSKE
REGIONER



**Høring over udkast til forslag til lov om lige løn til mænd og kvinder
(kønsopdelt statistik)**

Danske Regioner har den 27. oktober 2015 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

Danske Regioner kan konstatere, at der med udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder er lagt op til, at § 1, stk. 5 tilpasses således, at det fremgår af bestemmelsen, at en kollektiv overenskomst for at fravige § 5 a skal indeholde en tilsvarende forpligtigelse.

De ansatte i regionerne er netop dækket af tilsvarende forpligtigelser i kollektive overenskomster, idet forpligtigelsen til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik på det regionale område er forankret i *Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*, som begge er blevet fornyet ved overenskomstforhandlingerne i 2015. Det betyder efter Danske Regioners opfattelse, at § 5a ikke finder anvendelse for regionalt ansatte.

I praksis udarbejdes den kønsopdelte lønstatistik dels af regionernes løndataproducent (KRL), som aktuelle månedlige kønsopdelte lønstatistikker offentligt tilgængelige på løndataproducentens hjemmeside, dels af de enkelte regioner, som sørger for at udarbejde og udveksle den aktuelle månedlige kønsopdelte lønstatistik på det relevante forhandlingsniveau suppleret med tilsvarende statistik på institutionsniveau og regionsniveau.

Danske Regioner har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Signe Friberg Nielsen

11-11-2015

Sag nr. 15/2261

Dokumentnr. 54892/15

Rikke Rønne

Tel. 35298180

E-mail: rro@regioner.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til bmdldep-cal@bm.dk og cki@bm.dk

Den 13. november 2015

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

DOK. NR.:
FAID-6-35999
SAG. NR:
FAID-6-1264

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

Finanssektoren og FA ønsker at sikre ligeløn mellem kønnene. Vi mener, at en ændring af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, jf. det fremsendte udkast til lovforslag, giver de omfattede virksomheder et bedre redskab til deres arbejde med ligeløn end de gældende regler samtidig med, at det letter virksomhederne for unødvendige byrder i form af behandling af irrelevante statistikker. Vi hilser derfor overordnet set forslaget velkomment, men har dog nogle bemærkninger til det.

Medarbejdergrupper

Af § 5 a, stk. 5 fremgår det, at "Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere, elever eller unge under 18 år." FA er enig i, at en sådan opdeling inden for hver arbejdsfunktion giver de mest sammenlignelige og dermed mest relevante grupper i en ligelønsstatistik. FA savner imidlertid en præcisering i resten af lovteksten og bemærkningerne af, at loven kun omfatter virksomheder, der beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion indenfor én eller flere af grupperne almindelige lønmodtagere, ledere, elever eller unge under 18 år.

Det bør med andre ord fremgå klart, at såvel arbejdsfunktion som ansvarsniveau er relevant både ved opgørelsen af, hvilke virksomheder der er omfattet af reglerne og ved udformning af selve statistikken.

Fuldtidsbegreb

FA støtter, at lovforslagets grænser for, hvilke virksomheder der er omfattet af reglerne, opererer med begrebet "fuldtidsbeskæftigede" og forudsætter i den forbindelse, at der med "fuld tid" menes en normtid på 37 timer pr. uge.

FA forudsætter i øvrigt også, at sætningen "... når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen." i § 5 a, stk. 5, konsekvensrettes til "... når der er svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede af hvert køn i gruppen."

Juridiske uklarheder

Af § 5 a, stk. 5, fremgår det, at den kønsopdelte lønstatistik "... skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, ...". FA har af Beskæftigelsesministeriet fået oplyst, at det betyder, at alle medarbejdere, hvor præsterede timer blot i mindste omfang indgår i lønfastsættelsen, skal omfattes, men savner en præcisering heraf i selve lovforslaget og/eller bemærkningerne hertil.

Det er ikke helt klart, om henvisningen i § 5a, stk. 6, går på, hvornår virksomheden selv kan/skal udarbejde statistikken (og derfor måske snarere burde være til stk. 3 og 4) eller går på, hvilke forpligtelser virksomheder, der selv udarbejder statistikken, har ud over de generelle krav til alle statistikker, der er anført i stk. 5.

§ 5 a, stk. 7, bør lyde "Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende." Det er også sådan, bemærkningerne fortolker bestemmelsen.

§ 6 b, stk. 1, foreslås affattet "Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 4-6." FA mener, at der bør stå "Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 4-7.", hvilket det i øvrigt også fremgår af bemærkningerne er intentionen. I modsat fald er det straffrit at overtræde stk. 7, hvilket næppe har været hensigten.

Af selve lovteksten (lovforslagets § 2, stk. 1) fremgår det, at loven skal træde i kraft 1. februar 2016, mens der i bemærkningerne står 1. marts 2016.

Med venlig hilsen



Kirsten Lemming-Christensen



Til
Beskæftigelsesministeriet
Att.: bmdldep-cal@bm.dk og cki@bm.dk

Sagsnr.: 66.47
GTL
Direkte tlf.nr.: 3347 06 16
13. november 2015

Vedr.: Høringssvar på lovforslag om ændring i ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik)

Forhandlingsfællesskabet har den 27. oktober modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik). Forhandlingsfællesskabets høringssvar består af både generelle bemærkninger til lovforslaget og de hensyn, der ligger bag og konkrete bemærkninger til de enkelte bestemmelser.

Generelle bemærkninger til lovforslaget:

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

Ifølge den nugældende lovs § 1, stk. 5 finder bestemmelserne i lovens § 5 a om kønsopdelt lønstatistik ikke anvendelse i det omfang tilsvarende forpligtelser og rettigheder følger af en kollektiv overenskomst.

Hvad angår information og høring, har Forhandlingsfællesskabet på både det kommunale og regionale område indgået en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og dermed implementeret EU-direktivet om information og høring. Ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat i enten KL's eller RLTN's forhandlingsområde er dermed omfattet af disse rammeaftaler og ikke af loven om information og høring af lønmodtagere.

Forhandlingsfællesskabet har med henholdsvis KL og RLTN endvidere indgået aftaler om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Parterne er enige om, at aftalerne medfører forpligtelser og rettigheder svarende til § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 med senere ændringer i lov nr. 513 af 26. maj 2014.

I forhold til de nugældende regler er kommunalt og regionalt ansatte dermed omfattet af tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorfor § 5 a ikke finder anvendelse.

Forhandlingsfællesskabet har med tilfredshed bemærket, at lovforslaget ikke ændrer ved muligheden for at fravige bestemmelsen i § 5 a ved at aftale tilsvarende bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik i kollektive overenskomster.

Det fremgår af indledningen til bemærkningerne til lovforslaget, at regeringen ønsker at gøre det lettere og mere attraktivt at drive virksomhed i Danmark. Forhandlingsfællesskabet finder ikke, at hensynet til at fremme ligeløn, herunder pligten for mindre virksomheder i Danmark til at indberette lønoplysninger, er i modstrid hermed.

De seneste ændringer i lov om lige løn til mænd og kvinder i lov nr. 513 af 26. maj 2014 trådte i kraft den 1. januar 2015. Kønsopdelt lønstatistik i henhold til loven skal først være udarbejdet den 1. september 2016. Effekten af nugældende lovgivning kendes derfor ikke. Forhandlingsfællesskabet finder det meget u hensigtsmæssigt, at lovgivningen på området ændres, før der kan ske evaluering af, om nuværende lovgivning har fremmet lige løn mellem mænd og kvinder.

Forhandlingsfællesskabet har noteret sig vurderingen i pkt. 2.3.3 af, at lovforslaget har negative ligestillingsmæssige konsekvenser og finder, at lovforslaget samlet set er et skridt i den forkerte retning i forhold til at fremme lige løn mellem kvinder og mænd i Danmark.

Grænsen for hvilke virksomheder, der er omfattet

Det fremgår af de indledende bemærkninger til lovforslaget, at regeringen vil hæve grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik til det niveau, der var gældende før lovændringen i 2014. I lovforslaget er grænsen sat ved virksomheder med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

Forhandlingsfællesskabet skal bemærke, at færre virksomheder dermed vil blive omfattet af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik end før lovændringen i 2014. Før lovændringen var grænsen på mindst 35 ansatte. Med lovforslaget skal der være tale om 35 *fuldtidsbeskæftigede*. Herudover er der som noget nyt indsat et krav om, at der skal være tale om mindst 10 af hvert køn, *med samme arbejdsfunktion*. Denne betingelse har ikke tidligere været indsat i loven. Sammenholdt med tidligere lovgivning er der med lovforslaget lagt op til en væsentlig stramning, således at færre virksomheder fremover vil være omfattet af loven.

Det fremgår af bemærkningernes pkt. 2.1.2, at mindre virksomheder også bør være opmærksomme på ligelønsproblematikken, men at dette ikke skal forankres i et lovkrav om kønsopdelt lønstatistik. Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at det har formodningen imod sig, at mindre virksomheder vil arbejde med at fremme lige løn mellem mænd og kvinder, medmindre der lovgives på området.

Lønbegreb

Forhandlingsfællesskabet har hæftet sig ved bemærkningen til § 5 a, stk. 2 om, at det i sidste ende er op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket lønbegreb, der anvendes i den lønstatistik, som virksomheden eventuelt selv måtte udforme. Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at det bør fremgå af lovgivningen, at det er det kønsneutrale lønbegreb "standardberegnet timefortjeneste", som skal anvendes, medmindre der ved kollektiv overenskomst aftales et andet lønbegreb.

Fortrolighedsklausul

Det fremgår af bemærkningerne til de enkelte bestemmelser, at bestemmelsen om fortrolighed i § 5 a, stk. 7 skal ses i sammenhæng med § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere. Det fremgår af sidstnævnte lov, at lønmodtagerrepræsentanter eller særligt sagkyndige ikke må videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Legitime interesser er ifølge lovkommentarerne forretnings- eller konkurrencehensyn.

Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at der bør være mest mulig synlighed om lønforskelle mellem mænd og kvinder og at synlighed er en afgørende forudsætning for at fremme lige løn mellem mænd og kvinder. Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelse, at hensynet til at fremme lige løn skal veje tungere end forretnings- eller konkurrencemæssige hensyn. Forhandlingsfællesskabet bifalder derfor ikke den foreslåede bestemmelse om fortrolighed omkring kønsopdelt lønstatistik.

Information og høring

Med lovforslaget vil lønmodtagere fremover blive stillet ringere i forhold til nugældende lovgivning, hvad angår rettigheder til information og høring. Forhandlingsfællesskabet står uforstående over for, at regeringen fremover alene lader de virksomheder være omfattet af loven, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring, men samtidig fjerner lønmodtagerrepræsentanternes nuværende ret til at blive orienteret om og drøfte den kønsopdelte lønstatistik inden for en frist på 2 måneder.

Bemærkningerne til lovforslaget pkt. 2.3.1 efterlader det indtryk, at det alene er kønsopdelt lønstatistik, der indeholder væsentlige oplysninger for de ansatte, som virksomheden har pligt til at informere og høre de ansatte om. Forhandlingsfællesskabet finder ikke, at dette stemmer overens med hensigten i lovforslaget om, at den kønsopdelte lønstatistik skal behandles i de fast etablerede samarbejdsfora. Bemærkningerne giver indtryk af, at virksomheden i hvert konkrete tilfælde kan afgøre, om statistikken skal fremlægges til information og høring.

Det fremgår af punkt. 2.3.1 i bemærkningerne, at information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter. Der er ikke taget højde for de tilfælde, hvor lønmodtagerne ikke har en repræsentant. Det må derfor antages, at lønmodtagere uden repræsentant ikke har ret til at blive informeret og hørt om den kønsopdelte lønstatistik.

Forhandlingsfællesskabet finder, at der i forhold til nugældende lovgivning er tale om et væsentligt tilbageskridt, hvad angår rettigheder for lønmodtagere og disses repræsentanter til at blive informeret og hørt om den kønsopdelte lønstatistik.

Konkrete bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget:

Ad § 5 a, stk. 1

Formuleringen bør præciseres, således at det fremgår, om den kønsopdelte lønstatistik skal bruges til information og høring af lønmodtagerne og/eller disses repræsentanter.

Ad § 5 a, stk. 5

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

Ad § 5 a, stk. 6

Formuleringen bør ændres, så antallet af lønbegreber i den kønsopdelte lønstatistik ikke begrænses. Formuleringen kan eventuelt ændres til "Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 5, har virksomheden pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det eller de anvendte tydeligt definerede lønbegreber, som eventuelt er aftalt ved kollektiv overenskomst".

Ad § 5 a, stk. 7

Der er ikke overensstemmelse mellem teksten i lovforslaget og bemærkningerne til bestemmelsen. I bemærkningerne er det anført, at lønstatistik modtaget som fortrolig ikke må videregives til uvedkommende. I lovforslaget er ordene "til uvedkommende" ikke indsat.

Som det fremgår af Forhandlingsfællesskabets generelle bemærkninger om fortrolighedsklausul, bifalder Forhandlingsfællesskabet ikke den foreslåede bestemmelse. Forhandlingsfællesskabet skal henstille, at ordene "til uvedkommende" indsættes i bestemmelsen, således at det bliver mere klart, hvor grænsen går for retmæssig videregivelse af oplysningerne.

Ad ikrafttrædelsesbestemmelsens stk. 3

Det bør tilføjes, at loven ikke finder anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse indeholder en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 med senere ændringer i lov nr. 513 af 26. maj 2014.

Forhandlingsfællesskabet skal i øvrigt henvise til hørings svar fra LO, FTF og Akademikerne.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Gabriella Tønnesen Lanyi

Odense, 12. november 2015

Juridisk afdeling
Medlemsnr.: 200 336 543
Ref.: Lisbeth V. Nanfeldt
Direkte: 63138657
E-mail: cc@f-f.dk

Beskæftigelsesministeriet
Att.: chefkonsulent Cecilie Kisling
Ved Stranden 8
1060 København K

Sendt til e-mail: cki@bm.dk og bmdldep-cal@bm.dk

Høring over udkast til lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Frie Funktionærer takker for muligheden for at afgive bemærkninger til lovudkast om kønsopdelt lønstatistik, hvor den eneste ændring i forhold til den gældende bestemmelse er, at det nu foreslås at bestemmelsen skal gælde for virksomheder med lønmodtagere svarende til 35 fuldtidsbeskæftigede, i stedet for virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

Som loven virker i dag er det Frie Funktionærers opfattelse, at en kønsopdelt lønstatistik ikke er et hensigtsmæssigt middel til at undgå en lønmæssig kønsbetragtning forskelsbehandling.

Frie Funktionærer mener derimod at vejen til reel ligestilling for så vidt angår lønspørgsmål, i højere grad handler om at sikre at der er opmærksomhed på de faglige og personlige kvalifikationer frem for et u hensigtsmæssigt kønshensyn.

Bestemmelsen om kønsopdelt lønstatistik har endvidere den sideeffekt, at erhvervslivet bliver pålagt ekstra omkostninger. Da de omfattede virksomheder i henhold til lovforslaget reduceres, støtter Frie Funktionærer forslaget på dette punkt.

Frie Funktionærer støtter endvidere forslaget for så vidt angår de omfattede virksomheders pligt til at informere lønmodtagerne efter de procedurer der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, men dog således at informationspligten ikke bør være afhængig af virksomhedens vurdering af, om lønstatistikken indeholder oplysninger af væsentlig betydning for de ansatte.

Med venlig hilsen
Frie Funktionærer

Claus Carstensen
Advokat, juridisk chef



FRIE FUNKTIONÆRER

HOVEDKONTOR og A-kasse

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

Regionskontorer:

KØBENHAVN

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

AARHUS

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

E-mail:

fifu@f-f.dk

f-f.dk

11/11/15

HK's bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder

Med henvisning til udkast til lovforslaget udsendt den 4. november 2015, fremsendes hermed HK's bemærkninger til udkast til lovforslag om kønsopdelt lønstatistik.

HK har følgende overordnede bemærkninger til forslaget.

HK er stærkt utilfreds med, at ligelønsloven, bortset fra nogle få, men centrale undtagelser, ruller tilbage til den lov, der blev vedtaget i 2006. Evalueringen fra SFI i 2011 (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn) viste, at loven fra 2006 *ikke* fungerede.

Den seneste ligelønsanalyse fra SFI fra 2013 (Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011) viser, at der fortsat er en forskel i lønnen mellem mænd og kvinder på 17 pct. det danske arbejdsmarked. Hele 7 pct. af forskellen kan ikke forklares, når der tages højde for forskellene i mænds og kvinders beskæftigelse, uddannelse, arbejdserfaring m.v., og kan derfor være et udtryk for diskrimination. Den lønforskellen og den uforklarede lønforskel er størst i den private sektor (hhv. 13 pct. og 10 pct.).

SFI's evaluering fra 2011 viste, at kun mellem hver 3. virksomhed (ifølge virksomhederne) og hver 4. virksomhed (ifølge medarbejderne) udarbejdede ligelønsstatistik eller ligelønsredegørelse. Kun i godt 80 pct. af tilfældene blev der på disse virksomheder orienteret om ligelønsstatistikken, og kun i 42 pct. af tilfældene blev ligelønsstatistikken stillet til rådighed for dem, det hele drejer sig, nemlig medarbejderne. I undersøgelsen efterlyste medarbejderrepræsentanterne bl.a. mere gennemsigtighed om løn og lettere adgang til statistik. Det fremgik af de tre virksomhedscases, at det forhold, at der skal være mindst 10 fuldtidsbeskæftigede mænd og kvinder i en given 6-cifret DISCO-kode, gør det vanskelig at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på store virksomheder.

Analyserne fra SFI understreger, at der fortsat er behov for at arbejde for ligeløn mellem mænd og kvinder, og der dertil kræves et mere effektivt regelsæt end loven fra 2006 for at sikre, at arbejdsgivere og lønmodtagere kan arbejde med ligeløn på virksomhed.

Det er desværre ikke det, der lægges op til med lovforslaget. Tværtimod.

Med forslaget reduceres både antallet af virksomheder, der omfattes af loven, og antallet lønmodtagere på de pågældende virksomheder, der kommer til at indgå i statistikken, betragteligt.

Pligten til at orientere om ligelønsstatistik til medarbejderrepræsentanterne, bliver ikke blot nulstillet i forhold til loven fra 2006, men begrænses yderligere, idet virksomheden ikke længere omfattes af en *ubetinget* pligt til at informere medarbejderrepræsentanten alene forpligtes, hvis den kønsopdelte statistik fra Danmarks Statistik m.fl., som virksomheden kan vælge at anvende "efter en konkret vurdering indeholder oplysninger, der er af () væsentlig betydning for de ansatte", jf. bemærkningerne side 7. Det er således virksomheden, som suverænt skal foretage denne vurdering, selvom det langt fra er givet, at virksomheden og medarbejderrepræsentanten vil have samme vurdering af de konkrete lønforskelle. Det bemærkes i den forbindelse, at kun 15 pct. af virksomhedsrepræsentanterne i SFI's evaluering mente, at ligelønsstatistikken havde tilvejebragt ny viden, og man kan på det baggrund frygte, at mange virksomheder vil være tilbøjelige eller i værste fald have et incitament til at vurdere indholdet af ligelønsstatistikken for værende ikke væsentligt.

Når man læser lovforslaget kan komme i tvivl, om det fortsat er målet med ligelønsstatistikkerne, at arbejdet for at fremme ligeløn fortsat skal ske i et samarbejde mellem virksomheder og medarbejdere. Det er ikke noget, der gøres meget ud af i bemærkningerne ud over, at det nævnes, at det indgik i formålet med loven fra 2006 (og loven for 2014). Et konstruktivt samarbejde om ligeløn opstår imidlertid ikke ud af det blå, men forudsætter bl.a., at medarbejderrepræsentanterne og medarbejderne tilnærmelsesvist har adgang til den samme information som arbejdsgiver. Det er derfor et stort tilbageskridt for et mere ligeværdigt samarbejde om ligeløn på virksomheden, at de rettigheder som medarbejderrepræsentanter og medarbejdere opnåede med loven fra 2014, med forslaget fejles af bordet.

Det fremgår af bemærkningerne, at forslaget til lovændringen er motiveret af et ønske om at gøre det "lettere og mere attraktivt at drive virksomhed i Danmark". Det er svært at se, hvordan forslaget vil gøre det nemmere for virksomheder, der uanset størrelse er forpligtet til at overholde ligelønsloven ved at afskære dem adgangen til ligelønsstatistik, som udsendes uden beregning fra Danmarks Statistik m.fl. Der er faktisk et særligt hensyn i forhold til mindre virksomheder og deres medarbejdere, som lovgiver burde være opmærksom på. Beregningerne foretaget af SFI i forbindelse med lovbehandlingen i 2006 (spørgsmål 13) viste, at lønforskellene, herunder de uforklarede, er størst på de små virksomheder. Der er ingen grund til at tro, at det billede har ændret sig afgørende.

Hensynet til anonymitet, som fremdrages i bemærkningerne, er stærkt overdrevet, og et forsøg på at spille på en ikke nærmere defineret frygt for, at kollegerne skulle få at vide, hvad man får i løn, og herved fjerne fokus fra den uligeløn, der hersker på det danske arbejdsmarked. Der er simpelt hen ikke dækning for den underliggende påstand om, at det er muligt at gætte lønnen for en medarbejder i en statistik med grupper på tre, når statistikken baseres på forholdstal, jf. det skriftlige svar, som Beskæftigelsesminister tidligere har afgivet på området i juni 2015.

Endeligt skal det bemærkes, at det anføres i bemærkninger, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter. Det er ikke nødvendigvis korrekt. Ligelønsloven stammer både fra et EU-retligt direktiv og er desuden beskyttet af EU's Charter om grundlæggende rettigheder, samt indskrevet i traktaten. Danmarks, som medlemsstat har således pligt til at sikre en effektiv håndhævelse af EU-retten. Fjernelsen af pligten til at fremlægge ligelønsstatistikker med reduktion af løngennemsigtheden til følge vil uomtvisteligt modvirke en effektiv håndhævelse af EU-retten.

Specielle bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om ligeløn

§ 1, 1:

§ 1, stk. 5: Ændres "tilsvarende forpligtelser og rettigheder" til "tilsvarende forpligtelser". Man kan betragte ændringen som en logisk konsekvens af, at lønmodtagerrepræsentanterne og lønmodtagernes rettigheder svækkes med lovforslaget, men det er også et signal, om samarbejdet fremover vil være et samarbejde, der kommer til foregå på arbejdsgivers præmisser.

De rettigheder, der bl.a. henvises til og som bortfalder med lovforslaget, er medarbejderrepræsentantens ret til at blive orienteret om at virksomheden er omfattet af reglerne om ligelønsstatistik, at modtage en kopi af den af Danmarks Statistik udarbejdede ligelønsstatistik, retten til at drøfte ligelønsstatistikken samt retten til efter forespørgsel at modtage oplysninger om lønbegreb, hvis virksomheden selv udarbejder lønstatistik, alt sammen inden for en passende frister på to måneder.

Det er ikke kun medarbejderrepræsentanternes "rettigheder", der bortfalder med lovændringen. Også den enkelte lønmodtager mister retten til få oplyst, hvilke lønforhold, der gør sig gældende,

for den arbejdsfunktion han eller hun udfylder, retten til få drøftet statistikken samt retten til i givet fald at få oplyst det anvendte lønbegreb i det tilfælde, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant på virksomheden.

Ad § 1, 3:

§ 5a: Bestemmelsen fastsætter kriterierne for de virksomheder, der fremover uden beregning vil modtage en ligelønsstatistik fra Danmarks Statistik m.fl. Mens den nugældende lov indebærer, at virksomhed med 10 fuldtidsansatte og mindst 3 mænd og 3 kvinder vil modtage en ligelønsstatistik, vil de kvantitative krav blive forøget, så det fremover kun vil være virksomheder med mindst 35 fuldtidsansatte med mindst 10 mænd og 10 kvinder ansat i den samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede disco-kode), der vil blive omfattet. Antallet af virksomheder og lønmodtagere som dette omfattes af, vil blive væsentligt reduceret.

Det er *ikke* i bemærkningerne specificeret, hvordan den statistik der skal udsendes fra Danmarks Statistik, skal se ud. I henhold til loven fra 2006 var det muligt for de omfattede virksomheder på anmodning at få tilsendt en kønsopdelt ligelønsstatistik. Denne ligelønsstatistik indeholdt de gennemsnitlige timelønningerne for hhv. mænd og kvinder i kroner, dvs. beløb, som virksomheder og medarbejdere let kunne forholde sig til. Loven fra 2014 indeholdt et kompromis mellem at give en så dækkende beskrivelse af lønforholdene på så mange virksomheder som muligt på den ene side og sikre en passende anonymitet/lønhemmeligholdelse på den anden side, hvilket mandede ud i, at statistikken fra Danmarks Statistik skulle angives i forholdstal (procenttal). Hvis statistik fra Danmarks Statistik m.fl. fremover skal oplyses i procent, vil forslaget om at genindføre kravet om 35 fuldtidsansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder, ikke blot betyde lavere gennemsigtighed end den som loven fra 2014 ville sikre, men mindre information end den som loven fra 2006 gav.

Ad § 5a, stk. 3: Det fremgår, at virksomheden ikke er forpligtet til at anvende den modtagne ligelønsstatistik, men kan vælge selv at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Det understreges i bemærkningerne, at der her gælder metodefrihed. Det er problematisk, fordi metodefrihed åbner mulighed for at anvende lønbegreber, der ikke er kønsneutrale og dermed uegnede til brug for ligelønsstatistik. Et eksempel på et lønbegreb, der er uegnet, er fortjeneste delt med præsteret tid, som bl.a. påvirkes af betalt fravær i forbindelse med barsel og sygdom. Generelt vil brugen af fortjeneste delt med præsteret tid tjene til at "skjule" de reelle og muligvis lønforskelle mellem mænd og kvinder, fordi kvinder typisk har højere fravær ved barsel m.v. end mænd. Denne manglende stringens i forhold til lønbegrebet, som er selve kernen i en ligelønsstatistik, står i skærende kontrast de mange andre tekniske og kvantitative krav, der stilles til statistikken.

Ad § 5a, stk. 5: Det fremgår, at virksomhederne fremover vil kunne anvende et andet tilsvarende klassifikationssystem end den 6-cifrede disco-kode i forbindelse med udarbejdelse af ligelønsstatistikken. Det bemærkes, at der heller ikke i forhold til valg af klassifikationssystem, dvs. sammenstillingen af forskellige arbejdsfunktioner, stilles krav om, at dette skal være kønsneutralt. Ligesom brugen af uegnede lønbegreber kan skjule lønforskelle, kan også rubricering af arbejdsfunktioner have samme effekt. Det skal bemærkes i den forbindelse, at det i artikel 4 i det omarbejdede ligestillingsdirektiv påpeges, at faglige klassifikationssystemerne til brug for lønfastsættelsen skal være kønsneutrale.

Ad § 6 b: Det fremgår at overtrædelse af §§ 4-6 overtrædes med bøde med mindre højere straf følger af den øvrige lovgivning.

Det skal hertil bemærkes, at det er illusorisk at forestille sig, at denne bestemmelse *nogensinde* vil komme i anvendelse, fordi det ofte alene er virksomheden, der ligger inde med information om hvorvidt den er omfattet, fordi det er alene virksomheden, der foretager vurderingen om den modtagne eller subsidiært den af virksomheden selv udarbejdede statistik indeholder væsentlig information (jf. de generelle bemærkninger), der falder ind under reglerne for Information og Høring m.v. og fordi loven ikke indeholder en præcisering af hvordan og hvornår virksomheden skal redegøre for statistikkens udformning.

Ad § 2:

Ad Stk. 1: Det bemærkes, at det er uklart, hvornår ændringer af ligelønsloven i givet fald skal træde i kraft. I lovforslaget står der 1. februar 2016; i bemærkningerne hertil fremgår det, at loven først skal træde i kraft den 1. marts 2016.

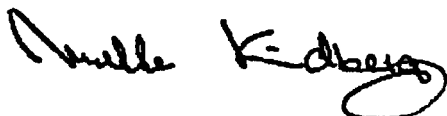
Ad stk. 3: Det bemærkes, at i det omfang at overgangsbestemmelse indebærer, at ikrafttrædelsen udskydes med endnu et år i de tilfælde, hvor der er overenskomst. Bestemmelsen må endvidere forstås således, at hvis en given overenskomst udløber i 2017, vil loven først få effekt for de omfattede virksomheder i relation til de lønninger, der udbetales 2018. Først i september 2019 vil virksomheden i givet fald modtage statistik fra Danmarks Statistik m.v. Overgangsbestemmelsen betyder således, at virksomheder, der i henhold til en given overenskomst skulle have udarbejdet lønstatistik i 2017, på baggrund af lønoplysninger for 2016, først i 2019 vil blive omfattet af forpligtelsen i henhold til loven. Det er uklart hvilke regler, der skal gælde i overgangen fra udløb af en given overenskomst og til de nye regler træder i kraft året efter. Det er uhensigtsmæssigt og derfor bør formuleringen fra loven i 2014 fastholdes, således at de nye regler træder i kraft straks ved det tidspunkt hvor en given overenskomst kan opsiges til ophør.

*

I de generelle bemærkninger fremgår det af ligestillingsvurderingen, at forslaget vil have en negativ ligestillingsmæssige konsekvenser. Det er bestemt ingen overdrivelse.

Lovforslaget udgør, som der er redegjort for, en markant svækkelse i forhold til gældende lov. Man kunne på baggrund af sammenfatningen i regeringens lovprogram fristes til at tro, at ligelønsloven ville blive ført tilbage 2006-niveau, men med virksomhedernes mulighed for at vurdere, om der er behov at informere om statistikken, med risikoen for at Danmarks Statistik m.fl. fremover alene skal oplyse procenttallet, og med risikoen for, at virksomheder som følge af overgangsbestemmelser i henhold til overenskomster, kan undtages helt for statistikforpligtelsen i op til tre år, er stor risiko for, at lovændringen vil medføre lavere løngennemsnitlighed end den lov, der var gældende fra 2006 til 2014.

Med venlig hilsen



Mette Kindberg

Næstformand

Beskæftigelsesministeriet
Center for Arbejdsliv
cki@bm.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888

AHK@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 540.10/32308/AHK

HØRING OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF LOV OM LIGE LØN TIL MÆND OG KVINDER (KØNSOPDELT LØNSTATISTIK)

13. NOVEMBER 2015

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 27. oktober 2015 anmodet om Institut for Menneskerettigheders bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

1. BAGGRUND

Med det foreliggende lovudkast ønsker regeringen at føre reglerne i ligelønslovens § 5 a om kønsopdelt lønstatistik tilbage, sådan at de svarer til reglerne fra 2006. Baggrunden er, at regeringen finder, at de gældende grænser for, hvilke virksomheder der er omfattet af reglerne, 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.

I 2011 blev reglerne i ligelønslovens § 5 a om kønsopdelt lønstatistik fra 2006 evalueret af SFI,¹ som konkluderede, at reglerne for kønsopdelt lønstatistik var utilstrækkelige, bl.a. fordi kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholdt loven.

På baggrund af SFI's rapport blev reglerne ændret i 2014. Flere virksomheder og arbejdstagere blev omfattet af reglerne, arbejdsgivernes pligter og arbejdstagernes rettigheder om information og høring blev udbygget, og de omfattede virksomheder fik automatisk tilsendt en kønsopdelt lønstatistik. Endelig fik arbejdstagere, som er registreret under en DISCO-kode, der beskriver medarbejderens arbejdsfunktion, i en ny § 5 b ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

¹ Det Nationale forskningscenter for Velfærd (SFI): Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn, Evaluering af loven, 11:48.

Med det foreliggende lovudkast tilbageføres reglerne stort set til den 2006-ordning, som SFI evaluerede som utilstrækkelig.

2. LØNGENNEMSIGTIGHED ER EN FORUDSÆTNING FOR LIGELØN

Ligestilling og ligeløn er grundlæggende rettigheder, som er beskyttet internationalt både gennem forbud mod diskrimination og i målrettede konventioner som fx CEDAW (kvindekonventionen), som alene vedrører diskrimination af kvinder, og ILO-konvention nr. 100, som handler specifikt om ligeløn mellem kvinder og mænd.

Beskyttelsen af retten til lige løn er særlig stærkt beskyttet i EU på traktatniveau og specielt i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv vedrørende beskæftigelse og erhverv, som er gennemført i den danske ligelønslov. EU-Kommissionen^[1] fremsatte i marts 2014 en række anbefalinger til medlemsstaterne om at mindske løngabet mellem kvinder og mænd gennem en forbedring af løngennemsigtigheden. Anbefalingerne handler bl.a. om ret til lønoplysninger, forbedring af statistikker og behovet for en klar definition af ”arbejde af samme værdi”.

Gennemsigtighed i lønfastsættelsen er efter instituttets opfattelse en afgørende forudsætning for, at reglerne om ligeløn kan anvendes. Mangel på relevante informationer om lønforskelle er en af de væsentligste barrierer for gennemførelse af individuelle sager om ligeløn.

3. INSTITUTTETS OVERORDNEDE BEMÆRKNINGER

Det fremgår af lovforslaget, at regeringen ønsker at lette byrderne for erhvervslivet og ændre reglerne af hensyn til anonymiteten. Regeringen ønsker derfor at føre næsten alle forhold, der blev vedtaget i forbindelse med styrkelsen af reglerne i 2014, tilbage til den ordning, der blev vedtaget i 2006.

Overordnet kan instituttet, på baggrund af de beregninger der forefindes, ikke se, at forslaget medfører en stor besvarelse for erhvervslivet. Tværtimod risikerer forringelserne i lovforslaget at medføre, at den store offentlige investering i lønstatistik, hvor Danmarks Statistik har fået ansvaret for at levere gratis lønstatistik til virksomhederne, går tabt.

^[1] Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency. 07.03.2014.

Instituttet ser heller ikke, på baggrund af daværende beskæftigelsesministers besvarelser, at der er risiko for, at anonymiteten ikke kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 beskæftigede på grund af den nuværende lovgivning.

Instituttet finder det positivt, at enkelte dele af de gældende regler bevares. Det gælder forpligtelsen for Danmarks Statistik til hvert år uden beregning at fremsende kønsopdelt lønstatistik til virksomheder samt lønmodtagerens ret til af arbejdsgiveret at få oplyst den DISCO-kode eller tilsvarende kode, som vedkommende er registreret under. Disse forholdsregler er med til at lette virksomhedens adgang til lønstatistik og den ansattes mulighed for at forstå denne.

Institut for Menneskerettigheder anser derimod den tilbageføring af reglerne, som lovforslaget i øvrigt medfører, for en unødvendig og væsentlig svækkelse af virksomhedernes arbejde med at skabe opmærksomhed om lønforskelle mellem kvinder og mænd og reducere disse. De nugældende regler var og er udtryk for en nødvendig styrkelse af indsatsen for at fremme lige løn i Danmark.

En undersøgelse fra 2014 foretaget af Institut for Menneskerettigheder viste, at klagerne i ligelønssager oplever manglende gennemsigtighed. Dette betyder, at der bliver ført meget få sager, da det er svært at identificere lønforskelle. Fra 2000 til 2014 er der kun ført 31 sager om ligeløn ved Ligebehandlingsnævnet.

Instituttet finder det beklageligt, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik revideres, så færre virksomheder omfattes af reglerne, og mange arbejdstagere stilles ringere i forhold til at opdage og kunne føre en sag om manglende ligeløn.

Instituttet finder derfor helt generelt, at de nugældende regler bør fastholdes og afprøves i praksis.

Der henvises i øvrigt til instituttets høringssvar til de nugældende regler for kønsopdelt lønstatistik:

www.menneskeret.dk/files/media/hoeringssvar/h%C3%B8ringssvar_afgi_vet_i_2013/november_2013/126_b_koensopdelt_loenstatistik.pdf

4.1 FÆRRE LØNMODTAGERE FÅR ADGANG TIL LØNSTATISTIK

4.1.1 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion

Det nugældende krav om 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst tre mænd og tre kvinder med samme arbejdsfunktion, føres med lovforslaget tilbage til kravet om 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion (10/10 kriteriet). Det var 10/10 ordningen, som SFI evaluerede i 2011.

Ændringen af kravet til de virksomheder, som er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik medfører, at ca. 9.500 færre virksomheder og dermed tilsvarende færre lønmodtagere, omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Fra i dag at omfatte ca. 12.000 virksomheder, vil ændringerne medføre, at lovgivningen om kønsopdelt lønstatistikken kun gælder ca. 2.500 virksomheder.

SFI's konkluderede bl.a. i sin rapport, at kun 15 procent af de virksomheder, som arbejdede med statistikken, opnår ny viden om lønforskelle, og at disse virksomheder mangler redskaber til at få et større udbytte af den.

Endvidere udtalte tre interviewede virksomheder, at 10/10 kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på store virksomheder, og at 10/10-kriteriet er forvirrende. Endelig opleves den anvendte 6-cifrede DISCO-kode og den statistik, som er bygget op omkring den, af både ledere og ansatte som forvirrende og vanskeligt at arbejde med, og i nogle tilfælde opleves den mere som en barriere end en hjælp.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler - med henblik på at fremme ligestillingen:

- At de gældende kriterier om 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, fastholdes.
- At der gennemføres en ny evaluering af reglerne inden for 3-5 år.

4.1.2 ANONYMITET ER TILGODESET

Det fremgår af pkt. 2.1.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede. Derfor ønsker regeringen at begrænse loven så

den kun gælder virksomheder med mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

Institut for Menneskerettigheder finder ikke, at der skulle være problemer med at sikre anonymitet i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede.

I et svar fra den daværende beskæftigelsesminister d. 11. juni 2014, besvarede ministeren en række spørgsmål fra daværende ligestillingsordfører Rasmus Horn Langhoff (S) om anonymiteten i kønsopdelt lønstatistik. Svaret vedrørte den nugældende ordning, hvor virksomheder med ned til 10 beskæftigede arbejder med statistikken, når der er mindst 3 kvinder og 3 mænd med samme arbejdsfunktion. Den kønsopdelt lønstatistik kan dermed indeholde oplysninger om grupper på ned til 3 personer.

Ministerens svarede, efter at have rådført sig med Danmarks Statistik, at for at kunne udregne en anden persons løn, skal man kende alle lønninger for det modsatte køn og alle lønninger for sit eget køn på nær en, såfremt statistikken baserer sig på indekstal. Derudover vil det kræve "ikke blot et stort formelkendskab, men også et detaljeret kendskab til lønnens opdeling på enkelt løndelev samt fraværstimer og overarbejdstimer for den tilbageværende person i gruppen", hvis statistikken bygger på standardberegnet timefortjeneste eller et andet sammensat lønbegreb.

Ydermere svarede den daværende beskæftigelsesminister, at da ligelønsstatistikken udregnes på baggrund af en standardberegnet timefortjeneste, og ikke timeløn, kan man ikke se oplysningerne fra lønsedlen i lønstatistikken.

Svaret fra daværende beskæftigelsesminister synes at slå fast, at hensynet til anonymiteten kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede.

4.2 FORRINGELSE AF INFORMATION OG HØRING AF LØNMODTAGERE

Med lovforslaget fjernes de regler i § 5 a, stk. 4 og 5, som i dag sikrer, at lønmodtagerne bliver informeret og hørt om den kønsopdelte lønstatistik. Der er derfor ikke sikkerhed for, at lønstatistikken og ligelønssituationen fremover vil blive drøftet i virksomhedens samarbejdsudvalg.

Efter § 5 a, stk. 4 og 5, skal virksomheden i dag orientere lønmodtagerne om, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Endvidere skal virksomheden udlevere statistikken til lønmodtagerrepræsentanten eller, hvis en repræsentant ikke findes, til en lønmodtager, som anmoder om det. Virksomheden er desuden forpligtet til at sikre mulighed for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik senest to måneder efter anmodning herom. Endelig kan en lønmodtagerrepræsentant rejse krav om, at statistikken behandles i overensstemmelse med loven om information og høring af lønmodtagere.

Med udkastet til lovændringen er disse regler fjernet. I stedet er anført i § 5, stk. 1, at statistikken fremsendes til virksomheden "til brug for information og høring af lønmodtagerne".

Det fremgår ikke af bemærkningerne til bestemmelsen, hvad denne formulering indebærer. Men det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, pkt. 2.3.1 vedrørende loven om information og høring af lønmodtagere, at kønsopdelt lønstatistik, der er modtaget fra eksempelvis Danmarks Statistik, efter en konkret vurdering kan 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.

Det er ikke beskrevet, hvad der anses for "oplysninger, der er af så væsentlig betydning for de ansatte", at de har ret til at blive informeret og hørt om dem, eller i øvrigt hvem, det tilkommer at foretage denne vurdering. Det fremgår endvidere ikke af bemærkningerne til loven om information og høring af lønmodtagere, hvad betingelsen om væsentlighed, som er formuleret i lovens § 1 og § 4, stk. 1, indebærer, ligesom denne betingelse heller ikke fremgår af det underliggende direktiv.

Instituttet forstår formuleringen i den foreslåede § 5 a, stk. 1 om "til brug for information og høring af lønmodtagerne" sådan, at lønmodtagerne ikke har et ubetinget krav på at blive orienteret og hørt om den kønsopdelte lønstatistik. Kun hvis statistikken efter en konkret vurdering anses for at indeholde oplysninger, der er af så væsentlig betydning for de ansatte, at reglerne om information og høring finder anvendelse, skal dette ske.

Hermed er lønmodtagernes adgang til statistikken og til et samarbejde om oplysningerne i statistikken begrænset til et absolut minimum. Det

anser instituttet for en væsentlig forringelse af indsatsen for at fremme ligeløn.

Instituttet foreslår derfor, at lønmodtagerne sikres ret til information og høring om statistikken, og som en forudsætning for dette også sikres ret til information om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Instituttet anbefaler – for at fremme ligestillingen:

- At lønmodtagerne skal orienteres om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik
- At lønmodtagerne eller deres repræsentanter har ret til at blive informeret og hørt om den kønsopdelte statistik efter de procedurer, der er foreskrevet i lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, hvis de anmoder om det.

Da der fortsat lægges op til en aktiv indsats fra de ansatte med henblik på at arbejde med lige løn, og da internationale og danske undersøgelser peger på, at ansatte kan opleve drøftelse af løn som tabubelagt, bør de ansatte efter instituttets opfattelse desuden orienteres om lovens § 2 a om ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold og § 3 om beskyttelse mod viktimisering.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen:

- At arbejdsgiveren forpligtes til at informere de ansatte om formål med reglerne om kønsopdelt lønstatistik og retten til at videregive oplysninger om egne lønforhold i lovens § 2 a og beskyttelsen mod viktimisering i lovens § 3, når de bliver informeret og hørt om statistikken.

4.3 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE BYRDER FOR ERHVERVSLIVET

I pkt. 2.1.2 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget anføres det, at mindre virksomheder ikke skal være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen mener, at lovændringen i 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. Regeringen ønsker derfor at lette byrderne for erhvervslivet.

Instituttet kan dog ikke se væsentlige besvarelser for erhvervslivet ved at undtage små virksomheder loven. Derimod vil der være et væsentligt tab af den offentlige investering den nuværende lovgivning har medført, hvor Danmarks Statistik fik til opgave at indsamle, opgøre og udsende lønstatistikken.

I en måling af de forventede administrative konsekvenser ved lovforslaget til de nuværende regler, udarbejdet af Erhvervsstyrelsen og Ernst & Young i maj 2013, fandt man frem til, at kravet om orientering af medarbejderne tager ca. 15 minutter at efterleve for den enkelte virksomhed og medfører en administrativ byrde pr. virksomhed på 118,25 kr.ⁱ

Konsekvensmålingen konkluderede, at den nuværende lovgivning ville føre til en nettolettelse af byrder for virksomhederne på ca. 8,8 mio. Begrundelse var at "Lettelserne skyldes, at det bliver mindre tidskrævende for virksomhederne at leve op til reglerne, da Danmarks statistik fremadrettet sender den kønsopdelte lønstatistik direkte til de omfattede virksomheder, og de derfor ikke skal bruge administrativt tidsforbrug på at rekvirere statistikken."

Med lovforslaget risikerer man at tabe denne store offentlige investering i kønsopdelt lønstatistik, som den tidligere lov medførte, da statistikken ikke når ud til lønmodtagere på små danske virksomheder.

Instituttet finder ikke, at en administrativ og økonomisk byrde i omegnen af 118,25 kr. pr. virksomhed kan begrunde, at der foretages så væsentlige forringelser af reglerne på et samfundsområde, hvor tidligere investeringer har lettet byrder for virksomhederne på ca. 8,8 mio.

4.4 BEMÆRKNINGER TIL KONKRETE FORMULERINGER

Forslaget til § 5 a, stk. 7 omfatter ligesom den nuværende § 5 a, stk. 7 spørgsmålet om fortrolighed, når en statistik modtages.

Instituttet finder, at det bør præciseres i bestemmelsen, at oplysningerne ikke må videregives "til uvedkommende", sådan som det er tilfældet i de nugældende regler.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen:

- At det fremgår af ordlyden til § 5 a, stk. 7, 2. sætning, at oplysningerne ikke må videregives til uvedkommende.

5 OVERSIGT OVER INSTITUTTETS ANBEFALINGER

Lovudkastet giver anledning til følgende anbefalinger.

Instituttet anbefaler – for at fremme ligestillingen i Danmark:

- At de gældende kriterier om 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, fastholdes.
- At der gennemføres en ny evaluering af reglerne inden for 3-5 år.
- At lønmodtagerne skal orienteres om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik
- At lønmodtagerne eller deres repræsentanter har ret til at blive informeret og hørt om den kønsopdelte statistik efter de procedurer, der er foreskrevet i lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, hvis de anmoder om det.
- At arbejdsgiveren forpligtes til at informere de ansatte om formål med reglerne om kønsopdelt lønstatistik og retten til at videregive oplysninger om egne lønforhold i lovens § 2 a og beskyttelsen mod viktimisering i lovens § 3, når de bliver informeret og hørt om statistikken.
- At det fremhæves i ordlyden til § 5 a, stk. 7, 2. sætning, at oplysningerne ikke må videregives til uvedkommende.

Med venlig hilsen

Ask Hesby Krogh
Teamleder

ⁱ<http://www.ft.dk/samling/20131/lovforslag/l155/spm/2/svar/1130545/1361521.pdf>



Sendt til

bmdldep-cal@bm.dk

cki@bm.dk

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

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

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

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

KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som begge senest blev fornyet ved O.15.

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

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

KL har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Marianne Brinch-Fischer
Afdelingschef

Silas Anhøj Soelberg
Konsulent

Dato: 10. november 2015

Sags ID: SAG-2015-05478
Dok. ID: 2105859

E-mail: SSB@kl.dk
Direkte: 3370 3551

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1

I anledning af ministeriets høring af 27. oktober skal jeg oplyse, at KA tilslutter sig de foreslåede ændringer.

KA deler regeringens betænkeligheder om sikring af anonymiteten ved afgivelsen af oplysninger under de nugældende regler. KA finder det ligeledes vigtigt, at administrative hensyn tillægges væsentlig vægt i sådanne spørgsmål, så lovgivningen ikke i uhensigtsmæssig grad modvirker et overordnet hensyn til rimelige rammevilkår for små og mellemstore virksomheder.

Med venlig hilsen

Bjørn Carlsen
juridisk chef
D: 82 132 141
@: bjorn@ka.dk



KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING
Alsvej 7 | 8940 Randers SV
T: 82 132 132 | W: ka.dk | @: ka@ka.dk

»Plads til selvstændige tanker«



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 K

10. november 2015

Kvinderådets hørings svar vedr. forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

Generelle bemærkninger

40 år efter Ligelønslovens vedtagelse er uligelønnen stadig en realitet på det danske arbejdsmarked. Det gælder både ulige løn for arbejde af samme værdi og ulige løn for samme arbejde. Kønsopdelte lønstatistikker er et af de vigtigste redskaber i arbejdet for at gøre noget ved uligelønnen. Dette redskab vælger regeringen nu at svække ud fra en uargumenteret påstand om, at kravet om kønsopdelte lønstatistikker gør det besværligt og uattraktivt at være virksomhed i Danmark. Det skal være lettere at være virksomhed, siger regeringen. Men det skal tilsyneladende ikke være lettere at få lige løn, og det skal ikke være lettere at være virksomhed, der er attraktiv for både kvinder og mænd.

Med lovforslaget forringer regeringen mange lønmodtageres og mange små og mellemstore virksomheders lette adgang til oplysninger om lønforskelle mellem kvinder og mænd. Dermed mister lønmodtagerne vigtige data, der er nødvendige i det lokale arbejde for ligeløn på arbejdspladsen, og det bliver endvidere vanskeligere at vurdere, om der er basis for at rejse en ligelønssag. Virksomhederne mister adgangen til automatisk at få tilsendt en kønsopdelt lønstatistik, og dermed forringes virksomhedens indsigt i, om man lever op til lov om ligeløn.

Det fremgår tydeligt og klart, at lovforslaget vurderes at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da målgruppen for reglerne om kønsopdelt lønstatistik indsnævres.

Kvinderådet beklager, at regeringen har fravalgt at forholde sig proaktivt til spørgsmålet om fremme af ligeløn, f.eks. savner vi forslag til, hvordan regeringen vil arbejde for lige løn for arbejde af samme værdi. Vi anerkender endvidere ikke præmissen om, at kønsopdelte lønstatistikker er en u hensigtsmæssig belastning af virksomhederne, som ikke kan overvindes. Vi mener, at Danmark med fordel kan bruge kønsopdelte lønstatistikker offensivt til at skabe transparens, grundlag for sammenligning og mulighed for at følge fremskridt med hensyn til ligeløn.

Vi foreslår derfor, at lovforslaget genovervejes, og at det i den forbindelse overvejes, hvordan de praktiske udfordringer i forbindelse med lønstatistikkerne kan afhjælpes gennem udvidet rådgivning og vejledning til de små og mellemstore virksomheder, der måtte have problemer med papirarbejdet.



Specifikke bemærkninger

- Færre virksomheder og dermed færre lønmodtagere får let adgang til kønsopdelt lønstatistik. På grund af det stærkt kønsopdelte danske arbejdsmarked er der stor risiko for at mange virksomheder med mere end 35 ansatte vil falde uden for reglerne.
- Virksomhederne kan selv vælge, hvilket lønbegreb, de vil bruge. Det bør være et krav, at virksomhederne anvender 'standardberegnet timefortjeneste', da det er dette lønbegreb, der er bedst egnet til at sammenligne kvinders og mænds løn.
- Lønmodtagernes ret til indsigt i lønstatistikkerne er fjernet (§5a stk.4). Det er virksomhederne, der kan afgøre om de vil informere, og der er ingen frister for information/høring af medarbejderrepræsentanter.

Samlet set stiller disse forringelser lønmodtagerne langt dårligere end i nuværende lovgivning.

Venlig hilsen

Nanna Højlund
forkvinde

København, 12. november 2015

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

Det er KVINFOs vurdering, at lovforslaget er et tilbageskridt for sikringen af ligeløn i Danmark og KVINFO er derfor helt på linje med regeringens egne bemærkninger til lovforslaget, om, at "lovforslaget vurderes at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser".

Lovforslaget er en forringelse af den eksisterende lovgivning på flere felter:

For det første medfører lovforslaget, at under halvdelen af lønmodtagerne vil være omfattet af loven, hvilket begrænser det indsamlede statistiske materiales værdi i forhold til at få et overblik over og ny viden om lønforskelle i alle dele af det danske arbejdsmarked. Forskere har tidligere peget på, at netop en detaljeret lønstatistik også i mindre virksomheder er helt afgørende for at få tilvejebragt et retvisende billede af hvor og i hvilke brancher, der er de største lønforskelle mellem kvinder og mænd.

For det andet betyder lovforslaget en forringelse af tillidsrepræsentantens og medarbejdernes mulighed for at dele de tilvejebragte lønstatistikker med hinanden og gøre dem til et aktivt redskab i virksomhedernes lønpolitik. I IMRs undersøgelse "Erfaringer med ligelønssager" (2014) bliver det slået fast, at en af barriererne for at rejse ligelønssager, er at lønforholdene på arbejdspladserne fortsat er tabubelagt og at det er vanskeligt for medarbejderne at få indsigt i de reelle lønforhold på virksomhederne. De efterlyser derfor større åbenhed om lønforholdene og lettere adgang til lønstatistikken for de ansatte, som et godt og effektivt redskab til at imødegå overtrædelse af ligelønsloven.

Tilgangen til ligelønsproblematikken i Danmark.

KVINFO finder det bekymrende, at ligelønsproblemet har en så lille politisk bevågenhed i Danmark. Siden 1990'erne har den statistiske lønforskel mellem kvinder og mænd stort set været uforandret på et sted mellem 15-18 % - og det samme gør sig gældende for den uforklarede lønforskel på et sted mellem 5-7 %. Selv om en række undersøgelser peger på, at uligeløn er det ligestillingsproblem, som flest danskere er optaget af bliver løst, har der i samme periode været meget få politiske tiltag for at få løst problemet.

Det gælder både den første del af § 1 stk. 2 i Ligelønsloven, som vedrører ligeløn for arbejde af samme karakter og hvor en detaljeret lønstatistik er et første skridt til at få afdækket om kvinder og mænd, der udfører det samme arbejde, også får den samme løn.

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

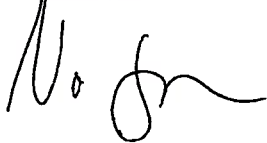
Christians Brygge 3
DK-1219 København K
Tlf: 33 13 50 88
Fax: 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

Og det gælder også den anden del af § 1 stk. 2 i Ligelønsloven, som vedrører ligeløn for arbejde af samme værdi. Selvom der i loven lægges op til at inddrage værktøjer, som fx jobvurdering i forhold til at kunne sammenligne forskellige arbejdsfunktioner og deres værdisætning, er der i de snart 40 år, som loven har eksisteret, ikke blevet igangsat initiativer med kønsneutral jobvurdering.

Venlig hilsen

Nina Groes



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

København
den 12. november 2015

Beskæftigelsesministeriet har den 27. oktober bedt om bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

Lederne kan støtte forslaget om, at det fremover kun er virksomheder af en vis størrelse, der skal omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Derfor er det hensigtsmæssigt, at kun virksomheder med mindst 35 fuldtidsbeskæftigede bliver omfattet af reglerne, da virksomheder af den størrelse allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere.

Lederne kan også støtte, at det er en betingelse, at der er mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion på virksomheden.

Med venlig hilsen



Kim Møller Laursen

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

LO-sagsnr. 12-3446
Deres ref. 2015-3508

Sendes pr. e-mail til bmdddep-cal@bm.dk og cki@bm.dk

Den 13. november 2015

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

LO og FTF har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik).

Overordnet set er det LO og FTF's opfattelse, at vi er afhængige af en god og dækkende kønsopdelt lønstatistik, hvis vi vil gøre op med uligelønnen på det danske arbejdsmarked. Det er et helt afgørende, at det lokale arbejde med og dialogen om lige løn mellem mænd og kvinder baserer sig på retvisende fakta og dokumentation, som begge parter har adgang til.

SFI evaluerede i 2011 bestemmelserne om kønsopdelt lønstatistik. Og vi mener, at deres konklusioner er vigtige at have i mente, når vi kigger på tilsendte lovforslag.

I evalueringen efterlyste medarbejderrepræsentanter bl.a. mere gennemsigtighed om lønforskellene og lettere adgang til statistik. Det fremgik også af evalueringen, at det var vanskeligt at finde jobgrupper, hvor der var 10 ansatte af hvert køn – selv på store virksomheder. Og endelig – blandt de virksomheder, der kendte loven – var det på de færreste (42 pct.), at statistikken blev stillet til rådighed for medarbejderne. Med andre ord: Loven fungerede ikke efter hensigten.

Vi kan med beklagelse konstatere, at regeringen vil gå tilbage til regler, der ikke havde den ønskede effekt. Vi kan yderligere beklage, at regeringen ikke bare nulstiller lovgivningen ift. retstilstanden før 1. januar 2015. Vi har tilmed noteret os, at regeringen på væsentlige punkter, går endnu videre og mørklægger lønforskellene på det danske arbejdsmarked *endnu mere*.

Foringelser i forhold til 2006-loven

I lovforslaget er virksomheder svarende til mindst 35 *fuldtids*ansatte (heraf mindst 10 af hvert køn) omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Før lovændringen i 2014 var grænsen på mindst 35 ansatte. Der er derfor tale om en yderligere stramning i forhold til loven fra 2006. Det har den vidtrækkende konsekvens, at langt færre virksomheder vil være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det mener vi strider imod ønsket om at ville bekæmpe uligeløn mellem mænd og kvinder.

Vi har også noteret os, at adgangen til lønstatistikken bliver forringet. Ikke alene ift. nuværende lovgivning, men også ift. reglerne fra 2006.

Virksomhederne er i lovforslaget ikke længere omfattet af en ubetinget pligt til at informere medarbejderrepræsentanten. Bemærkningerne i lovforslaget pkt. 2.3.1. efterlader i hvert fald det indtryk, at det alene er kønsopdelt lønstatistik, der indeholder væsentlige oplysninger for de ansatte, som virksomheden har pligt til at informere og høre de ansatte om. Hvis det er sådan det skal opfattes, vil det indskrænke adgangen til lønstatistikken væsentligt. Og det er meget beklageligt.

Endelig er vi bekymrede for, at man i tillæg til ovennævnte klare forringelser i forhold til 2006-loven, vil udsende ligeløns-statistikker fra Danmarks Statistik, der opgør lønforskellene i procent frem for gennemsnitslønninger opgjort i kr.

Det vil vi klart advare imod, da det vil betyde en meget lav gennemsigtighed. Og igen er det et klart tilbageskridt – også ift. 2006-regelsættet.

Mere besvær for de små virksomheder

LO og FTF deler ikke regeringens bekymring for, at hensynet til at fremme ligeløn (som foreskrevet i den nuværende lov), gør det mindre attraktivt at drive virksomhed i Danmark. Tværtimod. Arbejdsgiveren er jo – uanset lovændringen – ansvarlig for at sikre ligeløn. Nu afskærer vi blot de mindste virksomheder fra – kvit og frit – at få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik.

Det står i kontrast til, at de selv samme virksomheder (med mindst 10 ansatte) allerede i dag skal indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik.

Samtidig mener vi, at det er værd at bemærke, at lønforskellene mellem mænd og kvinder generelt er størst på de mindre virksomheder. Det slog en rapport (*Lønforskellen blandt mænd og kvinder i industrien*), som SFI lavede for 3F i 2013, bl.a. fast. Det faktum taler netop for, at det særligt er de små virksomheder, der har brug for redskaber til at sikre ligeløn.

Svækker samarbejdet omkring ligeløn

LO og FTF mener, at lovforslaget fjerner flere tiltag, der på afgørende vis fremmer en mere ligeværdig dialog om ligeløn på virksomhederne.

Den nuværende lov understreger, at den kønsopdelte lønstatistik skal bruges som et samarbejdsredskab mellem ledelse og lønmodtagere, og der sættes handling bag ordene: medarbejderrepræsentanter (og medarbejdere i de tilfælde, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant) sikres en ret til at få udleveret og drøftet statistikken, en ret til at få oplyst, hvordan statistikken er udformet og en ret til at få udleveret den officielle statistik fra Danmarks Statistik, hvis virksomheden laver sin egen samt der opstilles klare frister og rammer for samarbejdet.

Det er vigtigt: Et konstruktivt samarbejde omkring ligeløn forudsætter, at medarbejderne tilnærmelsesvist har adgang til den samme information som arbejdsgiveren.

Det forhold tager lovforslaget ikke højde for, mener LO og FTF og det svækker klart samarbejdet omkring ligeløn.

Det fremgår af punkt 2.3.1 i bemærkningerne, at information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter. Der er ikke taget højde for de tilfælde, hvor lønmodtagerne ikke har en repræsentant. Hvis det skal forstås på den måde, at lønmodtagere uden repræsentant ikke har ret til at blive informeret og hørt om ligeløns-statistikken, er der tale om et væsentligt tilbageskridt set med lønmodtager-briller.

Bør evaluere lov før man ruller den tilbage

Det er LO og FTF's opfattelse, at regeringen ved at rulle den nuværende lovgivning tilbage – så hurtigt som tilfældet er her – handler imod bedrevidende.

De seneste ændringer i lov om lige løn til mænd og kvinder i lov nr. 513 trådte først i kraft den 1. januar 2015 og de første ligelønsstatistikker har endnu ikke set dagens lys. Effekten af den nuværende lovgivning kendes derfor ikke.

LO og FTF finder det kritisabelt, at lovgivningen på området ændres, før man ved, om den nuværende lovgivning har fremmet ligeløn mellem mænd og kvinder. Vi havde gerne set, at man lod loven virke i det mindste indtil den lovpligtige evaluering havde fundet sted.

Løn skal opgøres kønsneutralt

Det fremgår af § 5a, stk. 3, at virksomheden ikke er forpligtet til at anvende den modtagne ligelønsstatistik fra Danmarks Statistik/Arbejdsgiverorganisationen, men kan vælge selv at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Det understreges i bemærkningerne, at der her gælder metodefrihed.

Det er problematisk, fordi metodefrihed åbner op for at anvende lønbegreber, der IKKE er kønsneutrale og dermed uegnede til brug for ligelønsstatistik.

Regeringens egen Lønkommission (2010) slog netop fast, at når man sammenligner mænd og kvinders løn, bør man anvende et kønsneutralt lønbegreb. Lønkommissionen udviklede i den sammenhæng et lønbegreb, der var velegnet til opgørelser af kønsbestemte lønforskelle, *Standardberegnet timefortjeneste*.

Det er LO og FTF's holdning, at en kønsopdelt lønstatistik skal basere sig på et kønsneutralt lønbegreb. Det mener vi bør indskrives i lovforslaget.

Vi mener også, at det bør indskrives, at – i det tilfælde, hvor virksomheden anvender et andet klassifikationssystem end DISCO-koderne – skal dette system modsvare den 6-cifrede DISCO-kode. Det bør formuleres, så det fremgår, at den kønsopdelte lønstatistik skal opgøres for medarbejdergrupper *med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode*.

Lovforslaget har negative ligestillingsmæssige konsekvenser

LO og FTF noterer sig i pkt. 2.3.3 af, at lovforslaget har negative ligestillingsmæssige konsekvenser. Det mener vi er en høj pris at betale: Vi vil have mere ligestilling. Ikke mindre.


Endelig står der i bemærkningerne, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter. Det er ikke nødvendigvis korrekt.

Lovforslaget understøtter ikke en effektiv håndhævelse af EU's grundlæggende rettigheder eller det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv – i og med, at det i højere grad mørklægger lønforskellene på det danske arbejdsmarked.

Med udgangen af 2015 er den danske regering netop blevet bedt om at indrapportere til EU-kommissionen, hvad vi gør for at sikre en effektiv implementering af EU-bestemmelserne om ligeløn. Kommissionen henstillede i marts 2014, at medlemsstaterne sikrede en større åbenhed omkring kønsbestemte lønforskelle. Vi er naturligvis spændte på, om Kommissionen vurderer, at dette lovforslag lever op til henstillingen.

Med venlig hilsen

Lizette Risgaard
Formand LO



Bente Sorgenfrey
Formand FTF

