

Lovforslag nr. L 215. Fremsat den 29. marts 2001 af arbejdsministeren (Ove Hygum)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder

(lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lov-bekendtgørelse nr. 909 af 27. september 2000, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.«.

2. I § 3, *stk. 1*, indsættes efter »lønvilkår«: »eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.«.

3. I § 3, *stk. 1*, indsættes som 2. pkt.:

»En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.«.

4. Efter § 5 indsættes:

»§ 5 a. Hvis der rejses krav herom, skal en arbejdsgiver med 10 ansatte eller mere udarbejde en lønstatistik for hele virksomheden opdelt på køn samt på andre kriterier, der er relevante for aflønning af medarbejdere. I lønstatistikken må der ikke vises lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Stk. 2. Krav om udarbejdelse af lønstatistik efter stk. 1 kan rejses af en medarbejder på virksomheden, en lønmodtagerrepræsentant, et fagforbund med et eller flere medlemmer på den på-

gældende virksomhed eller af Ligestillingsnævnet.

Stk. 3. For en arbejdsgiver, der er tilmeldt LetLøn, jf. lov nr. 1262 af 20. december 2000 om et indberetningssystem for oplysning om løn m.v., udarbejdes lønstatistikken af LetLøn på grundlag af de dertil indberettede oplysninger.

Stk. 4. En lønstatistik efter stk. 1 må alene benyttes til belysning af, om der eventuelt finder lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Statistikken skal behandles fortroligt.

Stk. 5. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst giver rettigheder, der svarer til rettighederne i stk. 1.«.

5. Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Arbejdsministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. pkt., og § 5 a, stk. 4, 2. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Dog træder § 1, nr. 3, nr. 4 og nr. 5, først i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2. § 1, nr. 1 og nr. 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Redegørelsen i § 6 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang i 2003.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Der er i denne Folketingssamling fremsat lovforslag om ændring af bl.a. lov om lige løn til mænd og kvinder (L 78, fremsat den 1. november 2000). Med det foreliggende lovforslag foreslås en ændring i en af de samme bestemmelser, som i lovforslag L 78. Der er i øvrigt ikke nogen indholdsmæssig sammenhæng imellem de to lovforslag.

Ligelønsloven blev vedtaget i 1976 og lovens hovedformål er at forhindre forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Kravet om en gennemskuelig lønfastsættelse blev indarbejdet i loven i 1992 med lov nr. 374 af 20. maj 1992. Med lovændringen levede man op til de EU-retlige bevisbyrdegrer, som bl.a. fremgår af Danfoss-sagen, domstolens dom af 17. oktober 1989, sag 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss A/S, (Saml. 1989 s. 3199).

Det foreliggende lovforslag fortsætter og udvider denne linie om større åbenhed omkring lønfastsættelse. Det har gennem årene været kritiseret, at adgangen til lønoplysninger ikke har været tilstrækkelig til at vurdere, om en ligelønssag kunne rejses. Dette forhold har sat spørgsmålstegn ved ligelønslovens effektivitet.

Da lønforskellene mellem kvinder og mænd stadig er store understreges det bl.a. fra en række lønmodtagerorganisationers side, at adgang til lønoplysninger på et tidligt tidspunkt i forløbet er afgørende for en effektiv anvendelse af ligelønsloven.

Lovforslaget giver de tillidsrepræsentanter og fagforbund, der ønsker at arbejde aktivt med nedbringelse af lønforskellen mellem kvinder og mænd, bedre redskaber hertil.

Lovforslaget indeholder to hovedelementer:

1. En ret for lønmodtagere til at videregive egne lønoplysninger til enhver.
2. En forpligtelse for virksomheder til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker på anmodning.

1. Udlevering af egne lønoplysninger

Det foreslås, at der i ligelønsloven indsættes en bestemmelse om, at lønmodtagere altid har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til enhver. Bestemmelsen skal først og fremmest fastslå, at såkaldte »fortrolighedsklausuler«, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige.

Efter gældende ret er en lønmodtagers muligheder for at udlevere egne lønoplysninger undergivet principperne om almindelig tavshedspligt eller pligt over for arbejdsgiveren til diskretion. Ved bedømmelse af en ansats frihed til at ytre sig om sin løn, skal udgangspunkt tages i den arbejdsretlige grundsætning om den ansattes loyalitetsforpligtelse. Den ansatte må ikke unødigt tilføje arbejdsgiveren skade. Den nærmere udformning af princippet kan variere fra sag til sag.

Udgangspunktet kan måske siges at være, at lønmodtageren kun har ret til at videregive informationer, der er harmløse, men at udveksling (herunder til interesseorganisation) af informationer om lønvilkår formentlig altid kan ske, idet der ikke kan siges at være nogen saglig diskretionsforpligtelse i forhold til løn. Der antages således allerede nu at eksistere en adgang til at videregive egne lønoplysninger til en organisation - og formentlig også til at diskutere løn på arbejdspladsen.

Efter funktionærlovens § 10 kan funktionærer give oplysninger om egne løn- og arbejdsvilkår til deres organisationer. Bestemmelsen om adgangen til at videregive lønoplysninger til en organisation antages ikke at kunne benyttes til at forbyde funktionærer at diskutere lønoplysninger på virksomheden/blandt de ansatte. Arbejdsgiveren kan således ikke afskedige en ansat, fordi denne har diskuteret egne (og evt. andres) løn på virksomheden.

2. Lønstatistik

Arbejdet med at belyse årsagerne til eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på den enkelte virksomhed har hidtil været hæmmet af, at lønmodta-

gerrepræsentanter og fagforbund ofte ikke har kønsopdelte lønstatistikker til rådighed. Det har medført, at lønmodtagerrepræsentanter og fagforbund, der har ønsket at arbejde aktivt med at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle, ikke i tilstrækkeligt omfang har haft de fornødne redskaber til rådighed.

En samlet kønsopdelt lønstatistik for hele virksomheden er en forudsætning for, at lønforskellenes udvikling på virksomheden kan følges. Særligt gør dette sig gældende i forhold til decentrale lønforhandlinger og indførelsen af lønssystemer med flere individuelle løndelev (Ny Løn).

For at rejse en ligelønssag er det nødvendigt at udvælge sammenligningspersoner, som har en højere løn end den person, der vil rejse en ligelønssag. Det forudsætter et godt overblik over alle medarbejderes lønninger, hvis sammenligningerne skal foretages mellem relevante personer. En detaljeret kønsopdelt lønstatistik vil kunne give et sådant overblik, og dermed vil arbejdsgivere og lønmodtagere i fællesskab bedre kunne beslutte, hvilke personer, der bør sammenlignes.

Efter de gældende regler kan Danmarks Statistik (DS) ikke videregive lønoplysninger på virksomhedsniveau uden udtrykkelig aftale med virksomheden.

Et aktivt arbejde for ligeløn er der allerede lagt op til i tillægsaftalen til samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem LO og DA, hvis seneste udgave trådte i kraft den 1. maj 1999 (Aftale om Ligebehandling). Samarbejdsudvalget kan igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd bl.a. for så vidt angår principper for lønfastsættelse.

I samarbejdsaftalen på statens område er det fastsat, at der på de statslige arbejdspladser er en særlig forpligtelse til at fremme lige vilkår for kvinder og mænd. I staten er der bl.a. offentlig adgang til kønsopdelte lønstatistikker (på økonomistyrelsens hjemmeside).

Herudover er der indgået aftaler om udlevering af lønoplysninger inden for en række overenskomstområder, således at kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanterne/erne, såfremt der er lokal enighed om det.

Lovforslaget er en videreførelse af princippet om udlevering af lønstatistikker til medarbejderne til brug for ligelønssager. Det har måttet konstateres, at de eksisterende aftaler om lønstatistikker har været utilstrækkelige til at dække behovet for statistik til brug for ligelønssager. Dels har de eksisterende aftaler kun omfattet dele af arbejdsmarkedet, dels har statistikfalterne ikke i tilstrækkeligt omfang givet den enkelte medarbejder, tillidsrepræsentant eller dennes forbund

mulighed for at kende lønstatistikken for hele virksomheden.

Lovforslaget indebærer, at i tilfælde, hvor der ikke er en overenskomst, hvori spørgsmålet om lønstatistik er reguleret nærmere, får arbejdsgiveren pligt til på anmodning at udarbejde en lønstatistik for virksomheden, som indeholder de oplysninger, der er nødvendige for at kunne belyse lønforskellev.

Lønstatistikken skal udarbejdes, hvis der er mindst 10 ansatte i virksomheden. Dette krav svarer til, hvad der gælder for virksomhedernes indberetning til Danmarks Statistik.

For at sikre, at lønstatistikken er anonymiseret, er det et krav, at statistikken ikke må udvise lønoplysninger for grupper, der udgør mindre end 5 personer. Dette betyder selvfølgelig, at anvendeligheden af statistikken i nogle tilfælde kan blive begrænset, fordi der er nogle oplysninger, der ikke vil kunne ses. Heroverfor står dog hensynet til, at de enkelte medarbejdere på en virksomhed har krav på, at individuelle lønoplysninger ikke skal kunne udledes af en generel lønstatistik for virksomheden.

Ud over de to hovedelementer, indeholder lovforslaget et forslag om, at arbejdsministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse for indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Økonomiske konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet

Der forventes ikke at være økonomiske konsekvenser af forslaget. Dog vil udgifterne i forbindelse med omstillingen af LetLøn til at kunne udarbejde lønstatistikker, jf. forslaget til § 5 a, stk. 3, være omkring 5 mill. kr.

Administrative konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet

Forslaget om, at der på anmodning skal udarbejdes en lønstatistik, omfatter alle virksomheder med over 10 ansatte. Disse virksomheder kan blive bedt om at udarbejde en køns- og arbejdsfunktionsopdelt lønstatistik baseret på de ansattes udbetalte lønninger. For hvert arbejdsfunktionsniveau beregnes for henholdsvis mænd og kvinder den gennemsnitlige løn. Der er kun tale om virksomhedsinterne aktiviteter i form af en statistisk opgørelse til medarbejderen.

Omkring 54.000 virksomheder, herunder både offentlige og private, er som udgangspunkt omfattet af lovforslaget. Det er dog meget usikkert, hvor mange virksomheder der vil blive bedt om at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

F. t. l. vedr. lige løn til mænd og kvinder

Tidsforbruget i den enkelte virksomhed, som bliver bedt om at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, skønnes at være begrænset. Tidsforbruget vil kunne afhænge af virksomhedens størrelse, administrative praksis, edb-systemer m.v. For nogle virksomheder vil udarbejdelsen af en køns- og arbejdsfunktionsopdelt lønstatistik skulle baseres på så få oplysninger, at tidsforbruget herved er helt ubetydeligt. For større virksomheder vurderes, at lønoplysningerne eksisterer i elektronisk form, hvorfor en teknisk løsning muligvis vil indebære engangsomkostninger, hvorefter tidsforbruget med at udarbejde lønstatistikken er yderst begrænset.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

Høring

Lovforslaget er samtidig med fremsættelsen sendt i høring i Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg kommune, Københavns kommune, LO, HK, DA, AC, FTF, SALA, Ledernes Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgivere, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Kvindesamfund, Foreningen for Kvinde- og Kønsforskere, Kvinderådet, Kvindeforbund og Nævnet for Etnisk Ligestilling.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	5 mill. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	mindre administrative konsekvenser for de berørte virksomheder
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	ingen	mindre administrative konsekvenser for de berørte virksomheder
Miljømæssige konsekvenser	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	ingen	ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

§ 2 a, stk. 1

Med forslaget sikres det, at en lønmodtager altid kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Lønoplysningerne kan videregives til enhver. Forslaget har særligt til hensigt at fastslå, at såkaldte »fortrolighedsklausuler«, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige.

Der er tale om, at lønmodtageren har ret til at udlevere lønoplysninger. Bestemmelsen pålægger ikke lønmodtageren nogen pligt til at udlevere lønoplysninger. Det er således den enkelte lønmodtager selv, der skal afgøre, om vedkommende vil oplyse om egne lønforhold.

Forslaget indsættes i ligelønsloven, idet adgangen til at afgive lønoplysninger primært har betydning for mulighederne for at sikre, at der ikke på grund af køn finder en lønmæssig forskelsbehandling sted. Bestemmelsen er dog udformet således, at videregivelse af lønoplysninger også kan ske i situationer, hvor der ikke - i hvert fald ikke som udgangspunkt - er mistanke eller viden om lønmæssig forskelsbehandling. Der

ligger således ikke noget krav om et bestemt formål med videregivelsen af lønoplysningerne.

Der er heller ikke krav om, at de udleverede lønoplysninger kun skal kunne benyttes i forbindelse med undersøgelse af eventuelle ligelønsproblemer. Lønoplysninger kan således benyttes af fx fagforbund til almindelige lønstatistiske formål.

En lønmodtager kan udlevere egne lønoplysninger til enhver. Det kan fx være til en tillidsrepræsentant, et fagforbund eller en kollega, men kan også være til andre.

§ 2 a, stk. 2

Med forslaget sikres det, at bestemmelsen om adgang til videregivelse af lønoplysninger viger for en kollektiv overenskomst, der sikrer lønmodtageren mindst samme adgang til at videregive lønoplysninger.

Til nr. 2

Den gældende ligelønslovs § 3 indeholder en viktimiseringsbestemmelse som indebærer, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligeløn, herunder lige lønvilkår. Det foreslås, at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har videregivet oplysninger om egne lønforhold efter § 2 a.

Til nr. 3

Når det i lovforslaget fastsættes, at udarbejdelse af lønstatistik kun skal ske efter anmodning, kan der være risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav. Det foreslås derfor, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har bedt om lønstatistik efter § 5 a.

Til nr. 4

§ 5 a, stk. 1

Det vil ofte være nødvendigt at kende en virksomheds lønstatistik for så vidt angår alle medarbejdere, hvis det skal vurderes, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag. Det er en forudsætning for at kunne vurdere, hvem klageren kan sammenligne sig med. Det er ofte på dette punkt, at vanskelighederne med at vurdere, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag, viser sig. Som et led heri vil der ofte også være behov for at kunne sammenligne lønoplysninger for medarbejdere, der er medlem af forskellige fagforbund.

Den nærmere definition af lønbegrebet i forhold til overholdelse af ligelønsprincippet skal som udgangs-

punkt søges i EF-traktaten. Artikel 141, stk. 2, definerer lønbegrebet: »Den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.«

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

Virksomhedernes udarbejdelse af lønstatistik kan ske efter de samme principper, som i dag benyttes i forbindelse med indberetning til Danmarks Statistik. Danmarks Statistik modtager lønstatistik for alle virksomheder med 10 ansatte eller mere. Samlet modtager Danmarks Statistik data, der dækker omkring 90 pct. af alle lønmodtagere. Landbrug og fiskeri er ikke omfattet.

DA indsamler i øjeblikket lønoplysninger om ca. halvdelen af de beskæftigede i den private sektor. Lønoplysningerne indberettes direkte fra virksomhederne til DA, hvorefter oplysningerne gives videre til Danmarks Statistik. Virksomheder med under 10 ansatte er ikke omfattet af statistikindsamlingen.

Dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer og personerne klassificeret efter arbejdsfunktioner. Denne opdeling er en dansk udgave (DISCO) af den internationale nomenklatur for arbejdsbeskrivelse (International Standard Classification of Occupations, ILO). Dette giver mulighed for internationale sammenligninger.

Danmarks Statistik modtager endvidere oplysninger fra den offentlige sektor (via kommunedata og statens lønsystemer) samt direkte fra private virksomheder, evt. via deres organisation, der ikke er medlemmer af DA. Dette drejer sig især om finanssektoren, forlystelsesbranchen og ingeniørfirmaer.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil alene omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Som ovenfor nævnt, kan statistikken udarbejdes efter de retningslinier, der

gælder for indberetningen. Den måleperiode, der skal anvendes, skal vælges, så der opnås et retvisende billede af situationen, som er sammenligneligt for de forskellige grupper på virksomheden. Hvis der fx sker årsvise udbetalinger af tantième eller lignende, vil det være naturligt at måle på årsplan. Aflønningen skal sættes i forhold til antal arbejdstimer eller andet relevant og sammenligneligt mål for den præsterende arbejdsmand.

Det vurderes, at der for de fleste virksomheder ikke vil være nogen større arbejdsbyrde forbundet med at udarbejde lønstatistik til en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund.

Det er et krav i forbindelse med udarbejdelsen af lønstatistikken, at statistikken ikke må udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer. Det betyder, at hvis der er mindre end 5 personer i et felt/en celle, må lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Det kan dels være i forhold til opdelingen på funktioner, mens i forhold til opdelingen på køn. Det betyder fx, at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, vil der ved en opdeling på køn kun blive vist gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens feltet for de 2 mænd skal være blankt.

§ 5 a, stk. 2

Udarbejdelse af lønstatistik skal kun finde sted på begæring af en medarbejder, der på anmodningstidspunktet er ansat i den pågældende virksomhed, en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund, der har et eller flere medlemmer ansat på den pågældende virksomhed. Endvidere kan Ligestillingsnævnet anmode om lønstatistik til brug for behandling af en konkret sag om ligeløn. Ligestillingsnævnet er oprettet i medfør af Lov om Ligestilling af kvinder og mænd, jf. lov nr. 388 af 30. maj 2000. Nævnet behandler i henhold til ligestillingslovens § 19 sager om forskelsbehandling på grund af køn bl.a. efter lov om ligeløn til mænd og kvinder.

Kravet om, at der skal foreligge en anmodning, sikrer, at der ikke produceres lønstatistik, medmindre der på virksomheden er et ønske om at arbejde med at kortlægge og analysere lønforskellene mellem kønne med henblik på at reducere løngabet.

Det vil på denne måde sikres, at der ikke iværksættes arbejde på virksomhederne, som alligevel ikke bliver anvendt. Begæringen om at få udleveret virksomhedens lønstatistik vil - også ad denne vej - forpligte fx lønmodtagerrepræsentanten eller fagforbundet til at gå ind og arbejde aktivt med at reducere løngabet. Det

forventes således, at lønmodtagerrepræsentanterne og/eller deres forbund grundigt har overvejet, hvorledes de vil arbejde med at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd på virksomheden ved hjælp af en kønsopdelt lønstatistik.

§ 5 a, stk. 3

For at undgå at pålægge virksomhederne yderligere lønadministrative pligter, foreslås det, at i tilfælde, hvor den enkelte virksomhed er tilknyttet LetLøn, udarbejdes lønstatistikken af LetLøn.

De oplysninger, som indberettes af virksomhederne til LetLøn, vil være grundlaget for statistikken.

§ 5 a, stk. 4

Da dette lovforslag alene har til hensigt at forbedre mulighederne for at kortlægge og analysere kønsbestemte lønforskelte, må en lønstatistik efter stk. 1, alene benyttes til belysning af, om der finder lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med ligelønsloven.

Virksomhedernes lønstatistik kan udarbejdes til adskillige formål. Det er ikke med lovforslaget hensigten at tilgodese andre formål end belysningen af, om der forskelsbehandles lønmæssigt på grund af køn.

Derfor skal lønmodtagerrepræsentanter eller deres fagforbund, som fremsætter begæring om, at arbejdsgiveren skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, også være forpligtet til at arbejde aktivt for at reducere lønforskellene mellem kønne.

Lønstatistikken skal behandles fortroligt, hvilket bl.a. indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Kravet om fortrolighed indebærer, at de, der i medfør af lovforslagets § 5 a, stk. 2, har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan omtale dens indhold for de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af om en ligelønssag skal rejses. Det kan fx være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn konkret skal sammenlignes.

Fortroligheden er nødvendig af hensyn til virksomhederne, som har krav på, at oplysninger om virksomhedens lønforhold bl.a. af konkurrencemæssige årsager ikke bliver alment kendt. Der er også et hensyn til de medarbejdere, som ikke selv ønsker at videregive deres lønoplysninger. Med kravet om fortrolighed bliver lønstatistikkerne ikke genstand for almindelig diskussion på virksomheden.

§ 5 a, stk. 5

Med forslaget sikres det, at bestemmelsen om pligten til - efter anmodning - at udarbejde lønstatistik viger for en overenskomst, der på anden måde sikrer, at der udarbejdes en virksomhedsbaseret lønstatistik.

Til nr. 5

§ 6 a

Det foreslås, at arbejdsministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år udarbejder en redegørelse om ligeløn til Folketinget. Redegørelsen vil dels indeholde statistisk materiale, der i tilstrækkeligt omfang synliggør omfanget af uligeløn, dels nærmere redegøre for allerede tagne initiativer på området og eventuelle forslag til nye initiativer.

§ 6 b

Der har tidligere været en bestemmelse i ligelønsloven, hvorefter bl.a. arbejdsgivere efter anmodning skulle overlade (det daværende) Ligestillingsråd (løn)oplysninger af betydning for rådets virksomhed. Det var samtidig fastsat, at en overtrædelse heraf kunne straffes med bøde.

Bestemmelsen blev ophævet i forbindelse med vedtagelsen (maj 2000) af ligestillingsloven, hvor også Ligestillingsrådet blev nedlagt og Ligestillingsnævnet oprettet.

Ligestillingsnævnet er underlagt det såkaldte officialprincip, hvilket indebærer, at nævnet har pligt til at oplyse sagen i fornødent omfang. Dette kan fx ske ved at indhente lønoplysninger fra arbejdsgiveren. Undladelse fx fra arbejdsgiveren af at fremlægge oplysninger kan medføre processuel skadevirkning, dvs. at klagerens oplysninger lægges til grund for afgørelsen. Det blev i forbindelse med ligestillingslovens vedtagelse vurderet, at officialprincippet i tilstrækkeligt

omfang sikrede Ligestillingsnævnets adgang til oplysninger.

For at sikre, at det med tilstrækkelig klarhed fremgår, at der er en forpligtelse for arbejdsgiveren til at udlevere lønstatistik også til Ligestillingsnævnet, og for at understrege alvoren ved en overtrædelse af denne forpligtelse, foreslås det, at en overtrædelse af § 5 a, stk. 1, kan straffes med bøde.

Bestemmelsen betyder, at manglende udarbejdelse af lønstatistik til fx en ansat også kan straffes med bøde.

Det foreslås endvidere, at overtrædelse af bestemmelserne om fortrolighed i § 5 a, stk. 4, kan straffes med bøde.

Til § 2

Til stk. 1

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Dog træder bestemmelserne om virksomhedernes udarbejdelse af lønstatistikker først i kraft på det tidspunkt, den 1. juni 2002, hvor LetLøn vil kunne udarbejde statistikker for de virksomheder, der har tilmeldt sig dette system.

Til stk. 2

Det foreslås, at bestemmelsen om lønmodtagerens ret til at videregive egne lønoplysninger får virkning også for ansættelsesforhold, der er indgået før den 1. juli 2001.

Til stk. 3

Det foreslås, at arbejdsministerens og ligestillingsministerens redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem kvinder og mænd, udarbejdes første gang i 2003.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lov-bekendtgørelse nr. 909 af 27. september 2000, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.«.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår.

2. I § 3, *stk. 1*, indsættes efter »lønvilkår«: »eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.«.

3. I § 3, *stk. 1*, indsættes som 2. pkt.:

»En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.«.

4. Efter § 5 indsættes:

»§ 5 a. Hvis der rejses krav herom, skal en arbejdsgiver med 10 ansatte eller mere udarbejde en lønstatistik for hele virksomheden opdelt på køn samt på andre kriterier, der er relevante for aflønning af medarbejdere. I lønstatistikken må der ikke vises lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Stk. 2. Krav om udarbejdelse af lønstatistik efter stk. 1 kan rejses af en medarbejder på virksomheden, en lønmodtagerrepræsentant, et fagforbund med et eller flere medlemmer på den pågældende virksomhed eller af Ligestillingsnævnet.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 3. For en arbejdsgiver, der er tilmeldt LetLøn, jf. lov nr. 1262 af 20. december 2000 om et indberetningssystem for oplysning om løn m.v., udarbejdes lønstatistikken af LetLøn på grundlag af de dertil indberettede oplysninger.

Stk. 4. En lønstatistik efter stk. 1 må alene benyttes til belysning af, om der eventuelt finder lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Statistikken skal behandles fortroligt.

Stk. 5. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst giver rettigheder, der svarer til rettighederne i stk. 1.«.

5. Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Arbejdsministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. pkt., og § 5 a, stk. 4, 2. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Dog træder § 1, nr. 3, nr. 4 og nr. 5, først i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2. § 1, nr. 1 og nr. 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Redegørelsen i § 6 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang i 2003.

Til lovforslag nr. L 215. Skriftlig fremsættelse (29. marts 2001)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger).

(Lovforslag nr. L 215).

Med det foreliggende lovforslag ønsker regeringen at øge ligelønslovens effektivitet ved at skabe større åbenhed omkring lønfastsættelse, herunder ved at udvide adgangen til lønoplysninger.

Adgang til lønoplysninger på et tidligere tidspunkt i et ligelønsforløb er afgørende for en effektiv anvendelse af ligelønsloven. Lovforslaget giver tillidsrepræsentanter og fagforbund, der ønsker at arbejde aktivt med nedbringelse af lønforskelle mellem kvinder og mænd, bedre redskaber hertil.

Lovforslaget indeholder to elementer.

For det første fastslås det, at de såkaldte fortrolighedsklausuler, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt at gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige. Det betyder, at enhver lønmodtager har ret til at udlevere egne lønoplysninger til enhver.

For det andet videreføres princippet om udlevering af lønstatistikker til medarbejderne til brug for ligelønssager i de tilfælde, hvor der ikke findes en overenskomst herom.

Der skal kun udarbejdes lønstatistik, hvis en virksomhed har mere end 10 ansatte, og virksomheden skal kun udarbejde lønstatistik, hvis der anmodes herom. Anmodningen kan komme fra en medarbejder, en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund, der har et eller flere medlemmer ansat på den pågældende virksomhed. Anmodning om udarbejdelse af lønstatistik kan også komme fra Ligestillingsnævnet.

Af hensyn til anonymisering må lønstatistikken ikke vise lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Lovforslaget træder i kraft den 1. juli 2001. Dog træder statistikdelen først i kraft den 1. juni 2002, idet det foreslås, at LetLøn-systemet, som er i kraft til den tid, skal kunne udarbejde de pågældende statistikker for de virksomheder, som er tilmeldt LetLøn.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.