

Lovforslag nr. L 99. Fremsat den 7. december 2005 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

## Forslag

til

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

(Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

### § 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lov-bekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003, foretages følgende ændringer:

1. I § 1 indsættes som *stk. 6*:

»*Stk. 6.* Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.«

2. § 5 a affattes således:

»§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

*Stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

*Stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

*Stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bort-

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

3. § 6 b affattes således:

»§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt. straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

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

### § 2

Loven træder i kraft 1. januar 2007.

### § 3

Ligelønslovens § 6 a, som indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001, herunder ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002, træder i kraft den 1. januar 2007, dog således at redegørelsen udarbejdes første gang i 2009.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Om lovforslaget

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

Dette lovforslag har til formål at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Dette kan ske ved at øge synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheder over en vis størrelse. Det foreslås derfor at pålægge større virksomheder at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, således at der herved tilvejebringes det nødvendige beslutningsgrundlag, for at den enkelte virksomhed kan arbejde aktivt med at opdage eller forhindre utilsigtede lønforskelle mellem kvinder og mænd. Opgørelsen skal foretages på et detaljeret grundlag, som fortrinsvis vil være på det samme tekniske grundlag (den 6-cifrede DISCO-kode), som de omfattede virksomheder almindeligvis anvender ved indberetning af lønoplysninger til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik.

Lovforslaget giver imidlertid også virksomhederne mulighed for i stedet at udarbejde en redegørelse, hvis der indgås aftale herom med de ansatte. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere.

Virksomhederne kan også vælge at indgå en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til lovforslagets krav om udarbejdelse af enten en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse.

Baggrunden for lovforslaget er, at forbudet mod forskelsbehandling ikke har vist sig tilstrækkeligt til at fjerne lønforskellene mellem mænd og kvinder. Det er regeringens opfattelse, at det vil være mindst lige så vigtigt som et forbud at få etableret et konstruktivt

samarbejde på virksomhederne mellem arbejdsgivere og deres mandlige og kvindelige medarbejdere.

Der har tidligere været gjort forsøg på at lovgive om kønsopdelt lønstatistik, men denne statistik var særligt rettet mod at skaffe et statistisk grundlag til forberedelse af ligelønssager mod arbejdsgiverne og lagde dermed op til konflikt på virksomhederne. Regeringen vil med dette forslag lægge vægt på, at reduktion af lønforskelle mellem mænd og kvinder i højere grad nås ved, at virksomhederne og medarbejderne samarbejder om arbejdet med at fremme ligeløn. Det er her vigtigt at holde sig for øje, at den kønsopdelte statistik ikke i sig selv kan bruges som et bevis på, at der er reelle lønforskelle. Statistikken kan kun anvendes som en indikation på, at der er en lønforskel, som så må indgå i ligelønsarbejdet på virksomheden.

Regeringen foreslår, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med samarbejdsproceduren i en række samarbejdsaftaler eller i loven om information og høring af lønmodtagere, skal pålægges at arbejde mere systematisk med at reducere lønforskelle.

Det er således naturligt at forankre behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik i de samarbejdsorganer/udvalg, som virksomheder med mindst 35 ansatte allerede er forpligtet at oprette. Mange af disse virksomheder vil i øvrigt allerede være omfattet af kollektive overenskomster, der forpligter dem til at arbejde aktivt med at fremme ligebehandling og ligestilling på arbejdspladsen. Dette gælder fx LO og DA's tillægsaftale om ligebehandling, se tillægsaftale til samarbejdsaftalen mellem DA og LO af 9. juni 1986, senest ændret ved aftale af 17. december 2003.

Foreløbige tal fra Danmarks Statistik viser, at 800.000 lønmodtagere vil være omfattet af lovforslaget. De fordeler sig med 500.000 offentligt ansatte og 300.000 privatansatte. Det svarer til 692 offentlige virksomheder og 1211 private virksomheder.

Regeringen ønsker ikke at pålægge virksomhederne administrative byrder, som ikke i praksis er egnede til at reducere lønforskelle mellem kvinder og mænd. Således vil summariske gennemsnitslønninger ikke give

indblik i de bagvedliggende årsager til forskelle i aflønning. De er ikke brugbare i ligelønsarbejdet, men kan tværtimod virke konserverende på forældede lønssystemer. Summariske gennemsnitslønninger uden detaljeret opgørelse på arbejdsfunktion ville desuden kunne bruges til andre formål end at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder (fx lønforhandlinger på virksomhederne). Det ønsker regeringen ikke.

Regeringen anerkender, at der er behov for, at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder, men det giver kun mening at lade større virksomheder udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Det skyldes, dels at hensynet til anonymiteten vanskelig kan tilgodeses i små og mellemstore virksomheder, dels at man på de små og mellemstore virksomheder i forvejen er så tæt på hinanden, at den slags krav ville være overdrevne. Det betyder selvfølgelig ikke, at man ikke også på disse virksomheder bør være opmærksomme på ligelønsproblematikken. Fra regeringens side ser man selvsagt gerne, at der på alle niveauer arbejdes hermed. Lovmæssige foranstaltninger er imidlertid ikke her vejen frem.

Regeringen mener, at det er vigtigt med metodefrihed. Derfor har de omfattede virksomheder mulighed for selv at fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når statistikken er detaljeret efter tilsvarende principper som den såkaldte 6-cifrede DISCO-kode (se herom i bemærkninger til § 5 a, stk. 1). Virksomheder, der i stedet udarbejder en redegørelse, er heller ikke bundet til en bestemt metode eller form herfor.

Endelig indebærer forslaget, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

## 2. Om kønsopdelte lønstatistikker

Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte skal ifølge forslaget udarbejde en kønsopdelt statistik for de medarbejdere i virksomheden, der har mindst 10 kvinder og 10 mænd i hver gruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode (se herom i bemærkningerne til § 5 a, stk. 1).

Regeringen lægger vægt på, at virksomhedernes kønsopdelte statistik kan behandles fortroligt, og vurderer, at grupper på mindst 10 personer af hvert køn, hvor alene deres gennemsnitsløn er beregnet, ikke vil gøre de enkelte medarbejders anonymitet, ligesom der ikke vil være tale om personoplysninger i henhold til § 3, nr. 1, i persondataloven (lov nr. 429 af 31. maj 2000).

De virksomheder, der skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik, kan bruge de samme oplysninger, som de benytter, når de indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik. I øvrigt indebærer forslaget metodefrihed, således at de omfattede virksomheder får mulighed for selv at fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når det blot sikres, at statistikken har et tilstrækkeligt detaljeringsniveau. Statistikken kan fx udformes med absolutte tal, i procent eller indekseret. Virksomheden må dog ved udarbejdelsen redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb. Det er vigtigt, at der kun anvendes et lønbegreb på den enkelte virksomhed, når der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik. Det er vigtigt, at statistikken opbygges efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed.

Virksomhederne skal udarbejde den kønsopdelte lønstatistik en gang om året, men fastsætter selv tidspunktet herfor. Danmarks Statistik vil i øvrigt kunne udarbejde virksomhedens lønstatistik, hvis virksomheden måtte ønske det. Regeringen vil sørge for, at dette kan ske omkostningsfrit for virksomhederne. Hvis virksomhederne vælger denne fremgangsmåde, vil udarbejdelsen af kønsopdelt statistik i sig selv ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhederne.

Virksomhederne skal sørge for, at de ansatte bliver gjort bekendt med den udarbejdede kønsopdelte lønstatistik efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler og lov om information og høring af lønmodtagere.

## 3. Om redegørelser om ligeløn

Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik bortfalder, når virksomheden i stedet aftaler med de ansatte at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden. Redegørelsen behandles i virksomheden efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler og lov om information og høring af lønmodtagere.

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

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

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

*Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget skønnes ikke at medføre væsentlige økonomiske og administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner, da kønsopdelte lønstatistikker allerede i dag i vidt omfang er udbredte på det offentlige område. Forslaget vil dog indebære mindre udgifter til Danmarks Statistik i forbindelse med etablering og drift af et statistiksystem, som virksomhederne skal kunne trække på. Endelig betyder lovforslaget, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren skal udarbejde en fælles redegørelse hvert 3. år.

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

Forslagets administrative konsekvenser for erhvervslivet har været festet i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel, som administreres af Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering. Virksomhedspanelet er baseret på AMVAB-metoden.

Undersøgelsen viser, at forslaget medfører nye løbende administrative byrder for erhvervslivet i størrelsesordenen 600.000 kr. årligt (svarende til 1850 timer). De løbende administrative byrder for virksomhederne udspringer af den tid, virksomhederne skal bruge på at informere de ansatte om den kønsopdelte lønstatistik.

De omfattede virksomheder vil i forvejen være omfattet af pligten til at indberette de nødvendige lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik, og en kønsopdelt lønstatistik kan uden beregning rekvireres fra Danmarks Statistik.

*Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

*Forslagets miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

*Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

*Ligestillingsmæssige konsekvenser*

Loven vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, da loven skaber opmærksomhed omkring lønforskellene mellem mænd og kvinder og derigennem vil medvirke til at reducere disse. Lovforslagets formål er ikke alene at fremme synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder, men nok så meget at lægge op til, at disse spørgsmål tages op til drøftelse mellem ledelse og medarbejdere.

Lovforslagets målgruppe er medarbejderne på de virksomheder, som er omfattet af lovforslaget.

*Høring*

Lovforslaget har været sendt til høring hos Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg og Københavns Kommuner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Dommerforeningen, Dansk Kvindesamfund, Foreningen af Aktive Kvinder, Institut for Menneskerettigheder, Kvinderådet, KVINFO, Datatilsynet, Danmarks Statistik og De Samvirkende Invalideorganisationer.

## Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Mindre udgifter til Danmarks Statistik i forbindelse med etablering og drift af et statistiksystem
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Mindre administrative konsekvenser
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Mindre økonomiske og administrative konsekvenser
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

## Til § 1

Til nr. 1

## § 1, stk. 6

Det foreslås, at de nye regler i § 5 a om pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Virksomhederne får herved mulighed for at kunne indgå kollektive overenskomster herom, der tilpasses den enkelte virksomhed og branche. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt. Det betyder bl.a., at eventuelle sager skal føres i det fagretlige system og ikke ved de almindelige domstole.

Til nr. 2

## § 5 a, stk. 1

Der foreslås en pligt for større virksomheder til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik. Pligten skal gælde for alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Kravet om mindst 35 ansatte er samtidig afgørende for, at reglerne om information og høring af lønmodtagere finder anvendelse, og for, at det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere efter samarbejdsaftalen mellem DA og LO skal forankres i et samarbejdsudvalg. Der henvises til samarbejdsaftalen mellem DA og LO af 9. juni 1986, sidst ændret ved aftale af 17. december 2003. Ved kravet om mindst 35 ansatte medregnes alle ansatte, uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde

i tjenesteforhold, hvilket også er tilfældet efter kravet i § 2 i lov om information og høring af lønmodtagere.

Når den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes, følges Danmarks Statistiks afgrænsning, som bygger på ansættelsesbevislovens afgrænsning (lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002), dvs. at ansættelsesforholdet skal have en varighed på mere end en måned, og den ugentlige arbejdstid skal overstige 8 timer.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at samme virksomheder, som bliver omfattet af pligten til kønsopdelt lønstatistik, allerede indberetter lønoplysninger til brug for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Pligten skal derfor heller ikke gælde for virksomheder, der er undtaget fra denne indberetning til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik i brancherne: Landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri.

Den såkaldte DISCO-kode beskriver lønmodtagernes arbejdsfunktioner på et detaljeret niveau. DISCO-koden har været anvendt til national lønstatistik siden 1993 og udgør lønstatistikens fagklassifikation, der er den danske udgave af International Labour Office og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Anvendelsen af DISCO-koden gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejdernes formelle titel og uddannelse. Det vil være afgørende, om der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1, hvorvidt der på virksomheden er medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode med mindst 10 mænd og 10 kvinder.

Statistikken skal omfatte 12 måneder. De ansatte, der er omfattet af statistikken, kan dog opgøres på et bestemt tidspunkt, men statistikken skal udvise et helårsbillede, så eventuelle sæsonudsving er korrigeret.

Der foreslås, at hver gruppe mindst skal omfatte 10 personer af hvert køn. Dette krav skal sikre den enkelte anonymitet.

Virksomheden har ifølge forslaget pligt til via lønmodtagerrepræsentanter at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om den kønsopdelte lønstatistik. Oplysningerne fra arbejdsgiveren gives via samarbejdsudvalget, og bestemmelsen kan ses i sammenhæng med § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere (virksomhedens oplysningspligt vedrørende forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden). Ligeledes fastslår samme lovs § 6, hvem der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne. Det bemærkes dog, at lov om information og høring ikke finder anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre lønmodtagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 2002/14/EF, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere.

Virksomheden kan i særlige tilfælde pålægge lønmodtagerrepræsentanterne fortrolighed om den kønsopdelte statistik, hvis det fx af forretnings- eller konkurrencemæssige årsager er nødvendigt, at oplysningerne ikke bliver alment kendt. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke videregives. Bestemmelsen kan ses i sammenhæng med § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere. Kravet om fortrolighed vil indebære, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der er uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med statistikken. Lønmodtagere som efter reglerne om information og høring af lønmodtagere får adgang til den udarbejdede statistik, vil alene kunne omtale dens indhold for personer, som efter sædvanlig praksis kan inddrages i overvejelserne om at rejse en ligelønssag. Det kan fx være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn konkret sammenlignes.

Spørgsmålet, om der ved forbundne virksomheder er tale om en selvstændig arbejdsgiver, må afgøres ud fra, om der er tale om en selvstændig juridisk enhed. I forslaget er det arbejdsgiverne eller virksomhederne, der pålægges en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. CVR-registerets CVR-enheder kan anvendes til at afklare, hvilke enheder der er omfattet af lovforslagets virksomhedsbegreb. CVR står for det Centrale Virksomhedsregister. Registeret administreres af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Almindeligvis er en virksomhed i den private sektor det samme som CVR-enheden eller den juridiske enhed. Det er det juridiske enhedsniveau, der bliver juri-

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

I den statslige sektor er staten delt op i knap 200 CVR-numre i CVR-registeret. Bag definitionen af disse CVR-numre ligger de »virksomheder« og »regnskabsførende institutioner«, der opereres med i regnskabsbekendtgørelsen om statens regnskabsvæsen mv. (Bkg. nr. 1486 af 13. december 2004). Hovedreglen er, at »virksomheden«, som i bekendtgørelsen defineres som en forvaltningsenhed inden for et ministerområde, hvis ledelse er budget- og regnskabsmæssig ansvarlig for en eller flere hovedkonti, anvendes som CVR-enhed. I den kommunale sektor er det de enkelte kommuner og amtskommuner, der udgør de juridiske enheder.

#### § 5 a, stk. 2

Det foreslås, at de enkelte medarbejdergrupper til brug for den kønsopdelte lønstatistik skal opgøres med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Bestemmelsen skal sikre den fornødne detaljeringsgrad for arbejdsfunktioner, og at stillingskategorier kan sammenlignes. På et lavere detaljeringsniveau vil det ikke give mening at sammenligne arbejdsfunktioner og stillingskategorier. Samtidig vil der være risiko for, at sådanne lønstatistikker kan bruges til andre formål end til at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder. Den 6-cifrede DISCO-kode er den, virksomhederne anvender ved indberetninger af lønoplysninger til Danmarks Statistik.

Som eksempel på en anden detaljeret opgørelse af medarbejdergrupper end efter DISCO-koden kan nævnes de kønsopdelte lønoplysninger om statsansatte, som der er adgang til via Personalestyrelsens hjemmeside. Efter eget valg kan lønoplysninger for mænd og kvinder i alle dele af staten sammenholdes. For tjenestemænd sammenholdes personer med samme stillingsbetegnelse og skalatrin. For overenskomstansatte er sammenligningsgrundlaget personalekategori, klasse og løntrin. Hvis der er færre end 3 ansatte i en gruppe, vises der ikke lønoplysninger. Lønoplysninger kan ses med en opdeling svarende til en opdeling på virksomheder.

På det kommunale område er der indgået en »Aftale om statistisk grundlag for de lokale forhandlinger«, hvori der indgår en forpligtelse til kønsopdelt lønstatistik. Endvidere kan der henvises til, at den månedlige løn- og personalestatistik på Det Fælleskommunale

Løndatakontors hjemmeside opdelt på enkeltkommuner er kønsspecifik med en nedre grænse på mindst 5 fuldtidsstillinger i hver gruppe opdelt på enkeltkommuner. Den indeholder fordelinger på køn og lønde (grundløn, tillæg, genetillæg og pension) inden for hovedstillingsgrupper. Eksempler herpå er akademikere, dagplejere, ergo- og fysioterapeuter, husassistenter og kontorphersonale. Denne statistik udkommer en gang om året. Herudover er den månedlige løn- og personalestatistik kønsspecifik. Opdelingen på stillingsgrupper er her mere detaljeret end den årlige, idet hovedgrupperne er yderligere opdelt på undergrupper. Eksempler herpå er akademikere delt på jurister og økonomer. Der offentliggøres ikke tal for grupper, som udgør mindre end 5 fuldtidsbeskæftigede.

En virksomhed, der vælger selv at udarbejde sin kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1, har pligt til at redegøre for, hvorledes lønstatistikken er udformet. Derved sikres det, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet.

Metodefriheden medfører fx, at statistikken kan udformes med absolutte tal, i procent eller indekseret. Virksomheden må dog ved udarbejdelsen redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb. Det er vigtigt, at statistikken opbygges efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed. Derfor kan der kun anvendes et lønbegreb på den enkelte virksomhed, når der skal udarbejdes kønsopdelte lønstatistik.

Virksomhederne kan anvende samme lønbegreb til kønsopdelte lønstatistik, som anvendes ved Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. I det omfang Danmarks Statistik udarbejder kønsopdelte lønstatistik, vil lønbegrebet smalfortjenesten blive anvendt. Danmarks Statistik opererer i øvrigt med to lønbegreber. »Smalfortjenesten« er et begreb, der kommer tæt på det, der forstås ved en normaltimesteløn. Smalfortjenesten er uafhængig af antallet af præsterede timer og er derfor upåvirket af ferie- og sygefravær. Det andet lønbegreb er »timefortjenesten pr. præsteret time«. Med præsteret arbejdstid menes den tid, den ansatte faktisk har været på arbejde, dvs. præsteret arbejdstid indeholder overtid. Fraværstimer i forbindelse med sygdom, ferie, helligdage eller andet er dermed trukket fra. Hvis en virksomhed vælger selv at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, må der redegøres for det anvendte lønbegreb.

#### § 5 a, stk. 3

Samtlige virksomheder, som bliver omfattet af bestemmelsen, indberetter også lønoplysninger til brug

for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Forslaget gør det derfor muligt, at disse virksomheder kan indhente den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik på baggrund af de oplysninger, virksomheden i forvejen har pligt til at indberette. For virksomheder, der vælger selv at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, kan principperne for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik tilsvarende anvendes ved den kønsopdelte lønstatistik.

#### § 5 a, stk. 4

Det foreslås, at virksomhedernes forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik skal bortfalde, når virksomheden indgår aftale med de ansatte på virksomheden om i stedet at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden. Aftalen indgås inden for rammerne af de eksisterende samarbejdsregler og dermed med de lønmodtagerrepræsentanter, som virksomhederne har pligt til at informere og høre, se ovenfor til § 5 a, stk. 1. Redegørelserne kan udarbejdes med bredere initiativer for øje, som ikke kun vedrører løn, men andre ansættelsesvilkår, der har betydning for lønforskelle mellem mænd og kvinder. Forslaget skal sikre en mulighed for mere langsigtede initiativer, hvor en virksomhed over en periode kan rette fokus på udvalgte områder.

Når virksomheden har udarbejdet redegørelsen, skal den dernæst behandles efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler for virksomheden eller lov om information og høring af lønmodtagere. Der henvises til bemærkningerne ovenfor til § 5 a, stk. 1.

Redegørelsen skal dels indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for mænd og kvinders aflønning på virksomheden, dels en handlingsplan over initiativer, som virksomheden vil sætte fokus på i en periode på højest 3 år og den nærmere opfølgning herpå i perioden. Når handlingsplanen udløber, skal der enten udarbejdes en ny redegørelse, eller virksomheden skal for fremtiden udarbejde en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1-3.

Den beskrivende del af redegørelsen kan indeholde:

- En generel beskrivelse af virksomhedens lønsystem og af medarbejdernes lønforhold, herunder af principper og kriterier ved den lønmæssige indplacering, rekruttering, tildeling af tillæg og personalegoder samt ved lønreguleringer,
- En kortlægning af den kønsmæssige fordeling inden for medarbejdergrupper og den kønsmæssige

repræsentation i udvalg og andre relevante organer,

- En kortlægning af lønforhold og eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder i virksomheden, og/eller
- Andre forhold af væsentlig betydning for lige løn og lige muligheder i ansættelsen for mænd og kvinder.

Redegørelsens handlingsplan kan indeholde en række fokusområder fx:

- Fokus på at sikre medarbejdere uanset køn samme muligheder for videreuddannelse, forfremmelse og løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt (fx ved at udvikle redskaber og procedurer og/eller at fastlægge kriterier og indtænke ligestilling i personalepolitik),
- Fokus på virksomhedens procedurer ved ansættelser og forfremmelser, stillingsopslag mv., at virksomheden fremmer en ligelig kønsfordeling, og at alle uanset køn opfordres til at søge ledige stillinger,
- Fokus på om andre forhold, fx fysiske rammer, arbejdstid mv., indirekte kan favorisere det ene køn og være til hinder for en kønsræssig ligestilling og lige lønudvikling, herunder forslag til at fjerne sådanne barrierer,
- Fokus på den kønsræssige repræsentation i udvalg og andre relevante organer, herunder tiltag der kan understøtte en ligelig kønsrepræsentation,
- Fokus på lønsystemer, kriterier for løn og løngoder, lønsamtaler mv. til at sikre åbenhed, og at disse forhold opleves kønsneutrale,
- Fokus på lokale lønforhandlinger med henblik på at følge lønstigninger mellem mænd og kvinder (fx ved at en opgørelse herover forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling),
- Fokus på lige muligheder for videreuddannelse, kurser og omskoling (fx ved at en opgørelse over den kønsræssige fordeling af uddannelsesmidler forelægges til drøftelse i SU) eller

- Fokus på at fremme en ligelig kønsrepræsentation og lønudviling inden for visse medarbejdergrupper, herunder forsøg med jobrotationsordninger.

Til nr. 3

§ 6 b

Det foreslås i § 6 b, at overtrædelse af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.), og brud på pligten til fortrolighed (§ 5 a, stk. 1, 3. pkt.) kan straffes med bøde.

Bestemmelsen erstatter den endnu ikke ikrafttrådte § 6 b, jf. lov nr. 445 af 7. juni 2001, med udskudt ikrafttræden efter lov nr. 358 af 6. juni 2002.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft 1. januar 2007, således at første virksomhedsredegørelse efter § 5 a, stk. 4, kan udarbejdes senest ultimo 2007.

Til § 3

Det foreslås, at lovens § 6 a samtidig træder i kraft. Bestemmelsen, som blev indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001, har følgende ordlyd:

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

Ved lov nr. 358 af 6. juni 2002 blev tidspunktet for bestemmelsens ikrafttræden udskudt, således at beskæftigelsesministeren ville fastsætte det nærmere tidspunkt for, hvornår redegørelsen efter § 6 a skulle udarbejdes første gang. Forslaget indebærer, at beskæftigelsesministerens og ligestillingsministerens redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem kvinder og mænd skal udarbejdes første gang i 2009. Redegørelsen vil dels indeholde statistisk materiale, der synliggør omfanget af uligeløn, dels nærmere redegøre for allerede tagne initiativer på området og eventuelle forslag til nye initiativer.



## Gældende formulering

## Lovforslaget

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 4. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

§ 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.

1. I § 1 indsættes efter stk. 5 som *stk. 6*:

»Stk. 6. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.«

2. § 5 a affattes således:

»§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

*Gældende formulering*

*Stk. 3.* For en arbejdsgiver, der er tilmeldt LetLøn, jf. lov om et indberetningssystem for oplysning om løn m.v. (LetLøn), 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.

§ 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.

*Lovforslaget*

*Stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

*Stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

3. § 6 b affattes således:

»§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt. straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

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

Til lovforslag nr. L 99. Skriftlig fremsættelse (7. december 2005)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)*

(Lovforslag nr. L 99).

Forslaget har til formål at øge opmærksomheden og at intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheder over en vis størrelse. Disse virksomheder pålægges med dette forslag en pligt til årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, således at der tilvejebringes det nødvendige grundlag, for at den enkelte virksomhed kan arbejde aktivt hermed.

Lovforslaget åbner tillige mulighed for, at virksomheden i stedet kan udarbejde en redegørelse, hvis der indgås aftale herom med de ansatte på virksomheden. Denne redegørelse om lige løn skal indeholde dels en beskrivelse af de vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden, dels konkrete handlingsorienterede initiativer med forløb på op til 3 års varighed.

Forslaget indebærer også, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Regeringen finder det naturligt, at en fælles indsats for at få reduceret utilsigtede lønforskelle mellem kvinder og mænd forankres i det etablerede samarbejdssystem. Forslaget skal netop sikre et sådant konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Derfor retter lovforslaget sig mod den kreds af virksomheder, som allerede er fortrolige med samarbejdsproceduren, som den findes i en række samarbejdsaftaler el-

ler i lov om information og høring af lønmodtagere. Forslaget kan ses som supplement til de samarbejdsaftaler, der allerede indeholder en pligt til samarbejde om aktivt at fremme ligebehandling og ligestilling på arbejdspladsen.

Hensynet til den enkelte lønmodtagers anonymitet ved behandling af lønoplysninger er tilgodeset ved, at kun virksomheder med medarbejdergrupper af en vis størrelse skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Regeringen er opmærksom på, at der skal være det fornødne tungtvæjende formål for at pålægge erhvervslivet nye administrative byrder. Disse konsekvenser for erhvervslivet er søgt mest muligt afbødet. De omfattede virksomheder er således i forvejen fortrolige med de relevante lønoplysninger. Det skyldes, at de har pligt til på samme detaljeringsniveau at indberette til Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Samtidig gøres det muligt for virksomhederne - uden beregning - at indhente den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik.

Endelig er det vigtigt for Regeringen, at der med lovforslaget sikres metodefrihed. Dette sker ikke mindst i erkendelse af, at lige løn ikke alene sikres gennem kønsopdelte lønstatistikker, og at mange veje kan føre til det fælles mål om at fremme lige løn. Derfor får de omfattede virksomheder også mulighed for selv at fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik. Dog skal statistikken opbygges efter ensartede principper.

Forslaget skal træde i kraft 1. januar 2007, dog således at redegørelsen fra beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren skal udarbejdes første gang i 2009.

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