



Fremsat den 12. marts 2014 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

## Forslag

til

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

(Kønsopdelt lønstatistik)

#### § 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 5, ændres »forpligtelse« til: »forpligtelser og rettigheder«.

2. I § 3, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 5 a, stk. 1« til: »§ 5 a, stk. 2, stk. 4-6, og § 5 b«.

3. § 5 a ophæves og i stedet indsættes:

»§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, jf. stk. 4, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Stk. 2. En virksomhed skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, og

- virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller
- virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Sta-

tistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Stk. 3. Kønsopdelt lønstatistik skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid. Statistikken skal omfatte en periode på 12 måneder og vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter klassifikationen DISCO-08 eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. Et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken.

Stk. 4. Modtager eller udarbejder en virksomhed kønsopdelt lønstatistik, skal virksomheden:

- Orienterere lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet.
- Udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden udlevere statistikken til en lønmodtager, senest 2 måneder efter lønmodtagerens anmodning herom. Virksomheden kan af hensyn til virksomhedens legitime interesser beslutte, at statistikken er fortrolig.
- Sikre muligheden for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden sikre muligheden for at drøfte statistikken, senest 2 måneder efter en lønmodtagers anmodning herom.

Stk. 5. En lønmodtagerrepræsentant kan rejse krav om, at kønsopdelt lønstatistik behandles i overensstemmelse med lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring

af lønmodtagere, når virksomheden er omfattet af nævnte lov eller overenskomst. Er der ikke valgt en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en lønmodtager rejse krav efter 1. pkt.

*Stk. 6.* Udarbejder virksomheden kønsopdelt lønstatistik i medfør af stk. 1, 3. pkt., eller stk. 2, skal virksomheden udover pligterne i stk. 4 endvidere:

- a) Færdiggøre statistikken senest 1 år efter udgangen af den periode, som statistikken vedrører.
- b) Redegøre for statistikken udformning og det anvendte lønbegreb, senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden redegøre for statistikken udformning og det anvendte lønbegreb, senest 2 måneder efter en lønmodtagers anmodning herom.
- c) Udlevere kønsopdelt lønstatistik modtaget fra Danmarks Statistik, senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden udlevere statistikken til en lønmodtager, senest 2 måneder efter lønmodtagerens anmodning herom. Virksomheden kan af hensyn til virksomhedens legitime interesser beslutte, at statistikken er fortrolig.

*Stk. 7.* Har en lønmodtagerrepræsentant eller en lønmodtager modtaget kønsopdelt lønstatistik som fortrolig i medfør af stk. 4, litra b, 3. pkt., eller stk. 6, litra c, 3. pkt., må statistikken ikke videregives til uvedkommende.

*Stk. 8.* Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-6, ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den

nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

**§ 5 b.** En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.«

**4. § 6 b, stk. 1,** affattes således:

»Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 2, stk. 4, stk. 6 eller stk. 7.«

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

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

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i 2015 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2014. For sådanne statistikker finder de hidtil gældende regler anvendelse.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i medfør af regler om kønsopdelt lønstatistik i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2015. For sådanne statistikker har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
  - 1.1 Lov om lige løn til mænd og kvinder
2. Lovforslagets indhold
  - 2.1 Kønsopdelt lønstatistik
    - 2.1.1 Gældende ret
    - 2.1.2 Overvejelser
    - 2.1.3 Den foreslåede ordning
  - 2.2 Ligelønsredegørelser
    - 2.2.1 Gældende ret
    - 2.2.2 Overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.3 Adgangen til at fravige loven ved kollektiv overenskomst tilpasses de nye regler om kønsopdelt lønstatistik
    - 2.3.1 Gældende ret
    - 2.3.2 Overvejelser
    - 2.3.3 Den foreslåede ordning
  - 2.4 Ret til at få oplyst egen DISCO-kode
    - 2.4.1 Gældende ret
    - 2.4.2 Overvejelser
    - 2.4.3 Den foreslåede ordning
  - 2.5 Forholdet til anden lovgivning
    - 2.5.1 Lov om information og høring af lønmodtagere
    - 2.5.2 Persondataloven
    - 2.5.3 Mainstreamingsforpligtelsen i ligelønslovens § 1 b
3. Ligestillingsvurdering
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Høring
10. Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

#### 1. Indledning

I 2011 var den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder på hele arbejdsmarkedet 13-17 procent afhængigt af lønbegreb. Tages der højde for, at mænd og kvinder typisk har forskellige uddannelser, varetager forskellige job og ofte vælger at arbejde i forskellige sektorer, er den uforklarede forskel på 4-7 procent. Den uforklarede forskel var i 2011 på samme niveau som i 2006.

Det er regeringens opfattelse, at flere virksomheder bør gives et bedre grundlag for at arbejde med ligeløn. Også på virksomheder med færre end 35 ansatte kan der være god grund til at se nærmere på, om der er kønsbestemte lønforskelle. Lønforskellene mellem mænd og kvinder er det tydeligste symptom på, at der endnu ikke er ligestilling på arbejdsmarkedet. Regeringen anser den manglende ligeløn og manglende ligestilling generelt for at være et demokratisk problem. Den udfordring ønsker regeringen at tage op.

Det er vigtigt at slå fast, at arbejdet for ligeløn i høj grad er forankret på den enkelte arbejdsplads. Et positivt resultat forudsætter, at både arbejdsgiver og lønmodtagere arbejder aktivt for at reducere de kønsbestemte lønforskelle. Lovgivningens opgave på dette område er at skabe de bedst mulige rammer og redskaber for ligelønsarbejdet.

Af regeringsgrundlaget »Et Danmark, der står sammen« (oktober 2011) fremgår det, at »regeringen vil undersøge mulighederne for at udbygge kønsopdelt lønstatistik.«

Kønsopdelt lønstatistik er et vigtigt redskab i arbejdet med at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder. Kønsopdelt lønstatistik skal give arbejdsgiverne, lønmodtagerne, lønmodtagerrepræsentanterne og fagforbund bedre muligheder for at arbejde aktivt med at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at kønsopdelt lønstatistik og DISCO-klassifikationen ikke kan anvendes til at afgøre, om der er tale om arbejde af samme værdi i juridisk forstand. Kønsopdelt lønstatistik kan imidlertid give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn. Desuden kan kønsopdelt lønstatistik illustrere betydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked for aflønningen på den enkelte virksomhed.

Regeringen ønsker med dette lovforslag både at styrke kønsopdelt lønstatistikens værdi som samarbejdsredskab og desuden at skabe bedre forudsætninger for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag.

Lovforslaget indeholder blandt andet følgende elementer:

- Flere virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.
- Virksomhederne får automatisk tilsendt kønsopdelt lønstatistik.
- Arbejdsgiverens pligter og lønmodtagernes rettigheder udbygges.
- Lønmodtagere får ret til at få oplyst den kode, f.eks. DISCO-kode, som er anvendt ved indberetning af lønoplysninger.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik fra 2012 vil ca. 2,7 mio. lønmodtagere fordelt på ca. 800 offentlige og ca. 12.500 private virksomheder blive omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik med dette lovforslag.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik fra 2012 er ca. 2,24 millioner lønmodtagere fordelt på 563 offentlige og 2.925 private virksomheder omfattet af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen ønsker, at der foretages en evaluering af, om lovforslaget har den ønskede effekt. Evalueringen skal iværksættes senest den 31. december 2019.

### 1.1 Lov om lige løn til mænd og kvinder

Ligelønsloven blev vedtaget i 1976, og implementerede dermed det oprindelige ligelønsdirektiv (75/117/EØF). Lovens hovedformål er at forhindre lønmæssig forskelsbehand-

ling på grund af køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

I 2001 fremsatte den daværende regering »Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger)« (L 215). Lovforslaget havde til formål at skabe større åbenhed omkring lønfastsættelse og give bedre forudsætninger for at rejse ligelønssager ved at give bedre adgang til lønoplysninger på et tidligt tidspunkt i forløbet. L 215 blev vedtaget som lov nr. 445 af 7. juni 2001 og indførte med § 5 a kønsopdelt lønstatistik som redskab i arbejdet med lige løn mellem mænd og kvinder. Ifølge loven skulle en arbejdsgiver med mindst 10 ansatte udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis en ansat, en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund med et eller flere medlemmer på virksomheden rejste krav herom. § 5 a fandt ikke anvendelse, hvis der var indgået en kollektiv overenskomst, der gav tilsvarende rettigheder. Loven indførte endvidere en ret for de ansatte til at videregive oplysninger om egne lønforhold.

Loven trådte i kraft den 1. juni 2002 med undtagelse af bestemmelserne om kønsopdelt lønstatistik, som blev udsendt på ubestemt tid med lov nr. 358 af 6. juni 2002.

I 2005 fremsatte den daværende regering et nyt forslag til § 5 a om kønsopdelt lønstatistik (L 99). Ifølge dette forslag fik alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte pligt til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort på 6-cifrede DISCO-koder til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder. Formålet var at øge opmærksomheden på og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle. Lovforslaget havde det primære fokus at få arbejdsgivere og lønmodtagerrepræsentanter til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik indenfor samarbejdsreglerne.

Lovforslaget gav virksomhederne mulighed for at udarbejde en redegørelse i stedet for en kønsopdelt lønstatistik, hvis der blev indgået aftale herom med de ansatte. Som i lovforslaget fra 2001, blev det fastsat, at § 5 a ikke fandt anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse fulgte af en kollektiv overenskomst.

Loven blev vedtaget som lov nr. 562 af 9. juni 2006 og trådte i kraft den 1. januar 2007.

## 2. Lovforslagets indhold

### 2.1 Kønsopdelt lønstatistik

#### 2.1.1 Gældende ret

§ 5 a i lov om lige løn til mænd og kvinder fastsætter en pligt for arbejdsgivere med mindst 35 ansatte til hvert år at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

Virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri er undtaget fra reglerne.

Der er få indholdsmæssige krav til kønsopdelt lønstatistik efter de gældende regler. Den kønsopdelte lønstatistik skal

opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at redegøre for statistikens udformning og det anvendte lønbegreb.

De virksomheder, der indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistiks årlige lønstatistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik herfra. Det kræver dog, at virksomheden af egen drift tager kontakt til Danmarks Statistik.

### 2.1.2 Overvejelser

De eksisterende regler for kønsopdelt lønstatistik har vist sig at være utilstrækkelige. Evalueringen fra 2011 af brugen af kønsopdelte lønstatistikker fra det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har således vist, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder loven. I den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver halvdelen, at de ikke har hørt om lovkravet. Cirka hver fjerde angiver, at de ikke vidste, at de var omfattet af lovkravet.

Der er derfor behov for at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

Regeringen foreslår derfor en ny ordning, der går på to ben: Virksomheder skal i højere grad gøres opmærksom på, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og der skal være endnu bedre forudsætninger for det interne samarbejde om ligeløn. Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik i højere grad kunne medvirke til at afdække, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system.

Det er regeringens holdning, at der også på mindre virksomheder kan være behov for generelt at drøfte spørgsmålet om lige løn mellem mænd og kvinder.

Regeringen finder desuden, at det er en helt afgørende forudsætning for et frugtbart udbytte af kønsopdelt lønstatistik, at lønmodtagerne på virksomheden vil arbejde med lønstatistikken.

### 2.1.3 Den foreslåede ordning

Virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede indberetter hvert år lønoplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Det foreslås, at disse virksomheder fremover automatisk vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik én gang årligt, i det omfang det er muligt, når indberetningen af lønoplysninger viser, at der er mindst 3 mænd og 3 kvinder i virksomheden, jf. nærmere under bemærkningerne til § 5 a, stk. 1. Virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt.

De almindelige regler om information og høring af lønmodtagere finder ikke anvendelse på virksomheder med færre end 35 ansatte. Med lovforslaget fastsættes derfor

nærmere regler for, hvordan samarbejdet på virksomhederne omkring kønsopdelt lønstatistik skal foregå.

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

I de tilfælde, hvor virksomheden ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, foreslår regeringen, at virksomheden selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik, hvis virksomheden havde pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år, og beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder.

Regeringen ønsker at fastholde metodefrihed i forhold til den konkrete udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Metodefriheden indebærer, at så længe statistikken har et tilstrækkeligt detaljeringsniveau, har virksomheden i høj grad lov til selv at bestemme, hvordan den kønsopdelte lønstatistik skal se ud netop på denne virksomhed. Virksomheden vil således fortsat selv kunne fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når nogle grundbetingelser er opfyldt.

Arbejdet med ligeløn forudsætter en aktiv indsats fra både arbejdsgivere og lønmodtagerne. Derfor foreslås det, at det er en forudsætning for det videre arbejde med kønsopdelt lønstatistik, at der foreligger en konkret anmodning fra lønmodtagersiden herom. På denne måde sikres det, at arbejdet med at kortlægge og analysere lønforskellene mellem mænd og kvinder på virksomheden bunder i et ønske herom hos lønmodtagerne på virksomheden.

## 2.2 Ligelønsredegørelser

### 2.2.1 Gældende ret

§ 5 a, stk. 4, i ligelønsloven giver mulighed for, at virksomheden kan aftale med lønmodtagerne, at der udarbejdes en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden. Herved bortfalder virksomhedens pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Redegørelsen skal behandles efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere.

### 2.2.2 Overvejelser og den foreslåede ordning

Med lovforslaget videreføres den eksisterende mulighed for virksomhederne til, efter aftale med lønmodtagerne på virksomheden, i stedet at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.

Forslaget sikrer muligheden for mere langsigtede initiativer, hvor virksomheden over en periode kan rette fokus på udvalgte områder.

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

#### 2.3.1 Gældende ret

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

#### 2.3.2 Overvejelser

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

Som følge af de nye og mere omfattende krav til kønsopdelt lønstatistik og arbejdet hermed, har regeringen fundet det hensigtsmæssigt at præcisere bestemmelsen.

#### 2.3.3 Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 1, stk. 5, tilpasses således, at det fremgår af bestemmelsen, at en kollektiv overenskomst for at fravige § 5 a skal indeholde tilsvarende forpligtelser og rettigheder. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 4.

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

### 2.4 Ret til at få oplyst egen DISCO-kode

#### 2.4.1 Gældende ret

En lønmodtager har ikke efter gældende lovgivning ret til at få oplyst hvilken DISCO-kode eller tilsvarende kode, som arbejdsgiveren i forbindelse med indberetning af lønoplysninger har registreret på den enkelte lønmodtager.

DISCO-koderne beskriver lønmodtagernes arbejdsfunktioner – den 6-cifrede DISCO-kode er den mest detaljerede beskrivelse af arbejdsfunktionen. Anvendelsen af DISCO-koden gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset de ansattes formelle titel og uddannelse. Arbejdsfunktioner efter f.eks. DISCO-klassifikationen kan dog ikke anvendes til at definere det juridiske begreb 'arbejde af samme værdi'.

DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation International Standard Classification of Occupations (ISCO), som udarbejdes af FN's Internationale Arbejdsorganisation (ILO). Den seneste udgave af ISCO-klassifikationen hedder ISCO-08. Danmarks Statistik har på baggrund af ISCO-08 tilsvarende udarbejdet en version af DISCO-klassifikationen kaldet DISCO-08. For yderligere at målrette DISCO-08 til lønstatistikens respondenter, har Danmarks Statistik lavet en version af DISCO-08, kaldet *DISCO-08 i lønstatistikken*, som udover DISCO-koderne også indeholder beskrivelse og definition af jobstatuskoden.

#### 2.4.2 Overvejelser

En helt grundlæggende forudsætning for, at en lønmodtager skal kunne vurdere, om den pågældendes løn bryder med princippet om ligeløn, er at vide, hvilken medarbejdergruppe, som den pågældende er registreret under af sin arbejdsgiver i forbindelse med indberetning af lønoplysninger. Dette har ikke mindst betydning for vurderingen af, hvilken medarbejdergruppe i en kønsopdelt lønstatistik, som den pågældende lønmodtagers løn skal ses i forhold til.

En ret for den enkelte lønmodtager til at blive gjort bekendt med sin DISCO-kode vil desuden kunne medvirke til, at eventuelle fejl i de indberettede DISCO-koder kan blive rettet.

#### 2.4.3 Den foreslåede ordning

Regeringen foreslår, at der indføres en generel ret for den enkelte lønmodtager til på anmodning at få oplyst af sin arbejdsgiver, hvilken DISCO-kode eller tilsvarende kode, som arbejdsgiveren i forbindelse med indberetning af lønoplysninger har registreret på den enkelte lønmodtager.

### 2.5 Forholdet til anden lovgivning

#### 2.5.1 Lov om information og høring af lønmodtagere

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

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

Information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter.

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

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

#### 2.5.2 Persondataloven

Persondataloven gælder bl.a. for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elek-

tronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. lovens § 1, stk. 1.

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

Med lovforslaget ændres kravet til indholdet af den kønsopdelte lønstatistik således, at oplysninger om lønforskellen mellem mænd og kvinder fremover skal fremgå af lønstatistikken, hvis medarbejdergruppen består af mindst 3 mænd og 3 kvinder. En kønsopdelt lønstatistik kan dermed indeholde oplysninger om grupper på ned til 3 personer.

Datatilsynet har tilkendegivet, at det ikke kan udelukkes, at der i den forbindelse kan være tale om behandling af personoplysninger i persondatalovens forstand. Beskæftigelsesministeriet har på den baggrund overvejet, om den behandling af personoplysninger, der vil ske som følge af lovforslaget, herunder videregivelse af oplysninger til lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter, kan ske inden for persondatalovens rammer.

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

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

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

Med lovforslaget skabes der en pligt for virksomheder, som har modtaget eller udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, til at udlevere lønstatistikken til virksomhedens lønmodtagerrepræsentant eller – hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden – til en lønmodtager, når denne anmoder herom.

Den videregivelse af personoplysninger, som vil ske i forbindelse hermed, forudsættes at kunne ske inden for persondatalovens rammer. I den forbindelse vil eksempelvis lovens regler om registreredes rettigheder og behandlingssikkerhed således også skulle iagttages.

### 2.5.3 Mainstreamingsforpligtelsen i ligelønslovens § 1 b

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

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

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

### 3. Ligestillingsvurdering

Lov om lige løn til mænd og kvinder er en ligestillingslov, hvis formål er at mindske kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet. Formålet med dette lovforslag er at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, da loven skaber opmærksomhed omkring lønforskellene mellem mænd og kvinder og har til hensigt at reducere disse.

### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Der vil være statslige merudgifter på ca. 1,7 mio. kr. årligt fra 2016 samt ca. 1,4 mio. kr. i udviklingsomkostninger og tilpasningsomkostninger i 2014 og 2015 til dækning af omkostninger for Danmarks Statistik.

### 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget indebærer mindre økonomiske og administrative konsekvenser for de berørte virksomheder, idet de administrative byrder ved de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik er anslået til 10,8 mio. kr. og lovforslagets byrder for erhvervslivet er anslået til 2 mio. kr. Der er i alt tale om en byrdelettelser på 8,8 mio. kr.

### 6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

### 7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### 8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

### 9. Høring

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 31. oktober til den 18. november 2013 været sendt til høring hos Akademikerne (AC), Advokatrådet, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Kvinde-samfund, Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionæ-

rer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

(KTO), KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Producentforeningen og Sundhedskartellet.

### Sammenfattende skema med vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Statslige merudgifter på ca. 1,7 mio. kr. årligt fra 2016 samt ca. 1,4 mio. kr. i udviklingsomkostninger i 2014 og 2015 til dækning af omkostninger for Danmarks Statistik.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	10,8 mio. kr.	2 mio. kr.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### Til § 1

###### Til nr. 1

Det foreslås, at reglen i § 1, stk. 5, videreføres således, at der fortsat er mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i § 5 a. På denne måde respekteres arbejdsmarkedets parter adgang til at fastsætte rammerne for samarbejdet om ligeløn på virksomhederne.

Samtidig foreslås det, at bestemmelsen tilpasses de nye og mere omfattende krav til kønsopdelt lønstatistik således, at det er en betingelse for at fravige § 5 a, at den kollektive overenskomst indeholder de samme forpligtelser og rettigheder. Minimumskravene til indholdet af kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf vil dermed være de samme, uanset de følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

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

###### Til nr. 2

Det foreslås, at § 3, stk. 1, 2. pkt., der beskytter lønmodtageren og lønmodtagerrepræsentanten mod afskedigelse på grund af krav om kønsopdelt lønstatistik, tilpasses de nye regler således, at bestemmelsen kommer til at omfatte krav efter § 5 a, stk. 2, stk. 4-6 og § 5 b.

En lønmodtagerrepræsentant eller en lønmodtager, der fremsætter krav om, at virksomheden udarbejder egen kønsopdelt lønstatistik, eller at lønmodtagerne orienteres om, at

virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, må således ikke afskediges på baggrund heraf. Det samme gælder, hvis en lønmodtagerrepræsentant eller lønmodtager anmoder om at få udleveret eller drøftet kønsopdelt lønstatistik, der fremsættes anmodning om, at virksomheden redegør for statistikens udformning eller det anvendte lønbegreb, eller der anmodes om, at statistikken behandles i overensstemmelse med samarbejdsreglerne i lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst.

###### Til nr. 3

Det foreslås, at det fastsættes i § 5 a, stk. 1, at Danmarks Statistik servicerer virksomheder, som beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, med kønsopdelt lønstatistik, når indberetningen gør det muligt.

I medfør af lov om Danmarks Statistik skal virksomheder på anmodning fra Danmarks Statistik indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik til brug for den årlige lønstatistik. Virksomheder, der ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik i medfør af lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, er ikke omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det drejer sig blandt andet om virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

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

På baggrund af de indberettede oplysninger sender Danmarks Statistik én gang om året kønsopdelt lønstatistik til de



virksomheder, hvis indberetning af lønoplysninger gør det muligt, og hvor indberetningen viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder. Omkostningerne afholdes af Beskæftigelsesministeriet, og statistikken fremsendes dermed uden beregning for den enkelte virksomhed. Statistikken vil blive fremsendt til virksomheden inden den 1. september. Virksomheder er med lov nr. 528 af 11. juni 2012 forpligtet til at være tilsluttet Offentlig Digital Post med mindre virksomheden er fritaget for obligatorisk tilslutning. Danmarks Statistik vil sende kønsopdelt lønstatistik digitalt til de virksomheder, der er omfattet af Offentlig Digital Post.

Ligelønsloven opererer med »arbejdsgiveren« og »virksomheden« som ansvarssubjekter. Ved afgrænsningen heraf tages der udgangspunkt i, hvorvidt der er tale om en juridisk person. Ligelønslovens § 6 b, stk. 2, henviser således også til kapitel 5 i straffeloven om juridiske personers strafansvar. Som juridiske personer regnes blandt andet aktie- og anpartsselskaber, kommuner og statslige myndigheder.

I det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret), som administreres af Erhvervsstyrelsen, tildeles juridiske enheder (f.eks. en juridisk person) et 8-cifret CVR-nummer, der er unikt for den enkelte virksomhed. CVR-nummeret kan anvendes til at afklare, hvilke enheder der er omfattet af lovens arbejdsgiver- og virksomhedsbegreb.

For store koncerner, som består af flere juridiske enheder/personer, er det det enkelte selskab, dvs. den juridiske enhed, som skal beskæftige lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, for at blive forpligtet. Der skal altså f.eks. ikke udarbejdes en samlet statistik for f.eks. A. P. Møller-Mærsk-koncernen eller for Coop-koncernen.

I den statslige sektor er staten delt op i knap 200 CVR-numre i CVR-registret. Bag definitionen af disse CVR-numre ligger de »virksomheder« og »regnskabsførende institutioner«, der opereres med i regnskabsbekendtgørelsen om statens regnskabsvæsen m.v. (bkg. nr. 70 af 27. januar 2011). Hovedreglen er, at »virksomheden«, som i bekendtgørelsen defineres som en forvaltningsenhed inden for et ministerområde, hvis ledelse er budget- og regnskabsmæssig ansvarlig for en eller flere hovedkonti, anvendes som CVR-enhed.

Det forhold, at en virksomhed er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation betyder ikke automatisk, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, da dette tillige forudsætter, at der er mindst 3 mænd og 3 kvinder ansat på virksomheden.

Der er en tidsmæssig forskydning mellem tidspunktet, hvor Danmarks Statistik udvælger de virksomheder, som skal indsamle og indberette lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik, og det tidspunkt, hvor kønsopdelt lønstatistik foreligger. Dette skyldes, at Danmarks Statistik udtrækker populationen af indberetningspligtige virksomheder på baggrund af de oplysninger, der er tilgængelige i Dan-

marks Statistiks Erhvervsstatistiske register pr. 1. kvartal året før referenceåret.

Det vil f.eks. sige, at de virksomheder, der i december 2014 fra Danmarks Statistik får besked om, at de fra starten af 2015 skal opsamle oplysninger til brug for indberetning til Danmarks Statistik, er virksomheder, som havde ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede i 1. kvartal 2014. Den enkelte virksomheds kønsopdelte lønstatistik for 2015 sendes til virksomheden senest den 1. september 2016. Dermed er der en forsinkelse på ca. 2½ år fra tidspunktet for Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, der skal indberette lønoplysninger, til den kønsopdelte lønstatistik bliver tilgængelig. Når de kønsopdelte lønstatistikker sendes til de udvalgte virksomheder, vil der således være virksomheder, der aktuelt har ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, men som ikke modtager en lønstatistik.

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

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

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

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

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

Hvis en virksomhed senere end tidspunktet for Danmarks Statistiks udvælgelse af virksomheder, der skal indberette lønoplysninger til brug for årlønsstatistikken, beskæftiger ansatte svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, vil virksomhe-

den komme i betragtning ved Danmarks Statistiks udvælgelse af indberetningspligtige virksomheder det efterfølgende år.

Der er ikke pligt til at anvende den kønsopdelte lønstatistik, der bliver fremsendt fra Danmarks Statistik eller fra arbejdsgiverorganisationen. Ønsker virksomheden selv at udarbejde lønstatistikken, er der i vidt omfang metodefrihed, jf. bemærkningerne til § 5 a, stk. 3.

Det foreslås, at det i § 5 a, stk. 2, angives, hvornår en virksomhed af egen drift har pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, da Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, som nævnt i bemærkningerne til stk. 1, alene kan udarbejde kønsopdelt lønstatistik i det omfang, virksomhedens indberettede lønoplysninger giver mulighed herfor.

En virksomhed skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, og a) virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller b) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

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

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

Det foreslås samtidig, at der i § 5 a, stk. 3, fastsættes en række indholdsmæssige betingelser til kønsopdelt lønstatistik. Det foreslås, at der fortsat er metodefrihed ved udarbejdelsen af kønsopdelt lønstatistik, når betingelserne i stk. 3 er iagttaget.

Kønsopdelt lønstatistik skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, som aflønnes efter arbejdet tid.

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

Beskæftiger en virksomhed både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. pr. leveret enhed, vil virksomheden skulle udarbejde kønsopdelt lønstatistik for de lønmodtagere, der aflønnes efter

arbejdet tid, hvis disse udgør en gruppe på mindst 3 mænd og 3 kvinder.

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

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

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

Hvilke lønmodtagere, der er omfattet af statistikken, kan opgøres på et bestemt tidspunkt, men statistikken skal udvise et helårsbillede, så eventuelle sæsonudsving er korrigeret.

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

Det foreslås, at lønstatistikken skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder for medarbejdergrupper i virksomheden opgjort efter klassifikationen *DISCO-08 i lønstatistikken* eller et klassifikationssystem med en tilsvarende deltaljeringsgrad.

De kønsopdelte lønstatistikker, som virksomhederne vil få tilsendt fra Danmarks Statistik, vil vise lønforskellen angivet i procent. Dermed er det alene relationen mellem mænd og kvinders løn i en given gruppe, der angives.

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

Det bemærkes, at såfremt oplysninger om gennemsnitsløn angives i absolutte tal, kan det have betydning for lønmodtagerens anonymitet. I det omfang der i den konkrete lønstatistik er tale om personhenførbare oplysninger, finder persondataloven anvendelse. Der henvises til afsnit 2.5.2 i de almindelige bemærkninger.

Det foreslås videre, at lønstatistikken skal opbygges således, at lønforskellen mellem mænd og kvinder i en medar-

bejdergruppe skal fremgå, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. For virksomheder med få ansatte, eller hvor arbejdsopgaverne er meget differentierede, kan det betyde, at lønsstatistikken kun viser den samlede lønforskel mellem mænd og kvinder ansat på virksomheden.

I virksomheder med få lønmodtagere vil kønsopdelt lønstatistik ikke nødvendigvis illustrere, hvorvidt der er kønsbestemte lønforskel inden for samme arbejdsfunktion, men kan derimod give en indikation af det kønsopdelte arbejdsmarkeds betydning for aflønningen på den pågældende virksomhed. Lønstatistikken kan i disse tilfælde også afspejle individuelle kvalifikationer, anciennitet, arbejdsopgaver m.v.

Kønsopdelt lønstatistik, som udsendes af Danmarks Statistik, vil være baseret på DISCO-08 systemet og vil være hierarkisk opbygget således, at den viser lønforskellen mellem mænd og kvinder på virksomheden på alle niveauer i DISCO-08 systemet i det omfang der er 3 mænd og 3 kvinder i hver gruppe. Lønstatistikken vil starte med det mest detaljerede niveau, f.eks. den 6-cifrede DISCO-kode. Den 6-cifrede DISCO-kode giver den mest præcise beskrivelse af arbejdsfunktionen. Lønstatistikken vil herefter vise lønforskellen på de enkelte niveauer i DISCO-08 systemet. I det omfang det er muligt, er hver enkel DISCO-gruppe yderligere opdelt på jobstatus, dvs. at lønmodtagerne er opdelt efter ledere, almindelige lønmodtagere eller unge/elever

Det foreslås, at et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken. Det betyder, at der kan anvendes flere lønbegreber, blot hvert lønbegreb anvendes for alle lønmodtagere. Valg af lønbegreb er omfattet af metodefriheden.

Artikel 157, stk. 2, i EU-traktaten (TEUF) definerer lønbegrebet som: »den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.«

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

Danmarks Statistik har oplyst, at de fremover i den årlige lønstatistik og i de kønsopdelte lønstatistikker vil anvende lønbegrebet »standardberegnet timefortjeneste«. »Standardberegnet timefortjeneste« er det lønbegreb, som blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde i 2010. Den standardberegnete timefortjeneste er stort set upåvirket af omfanget af fravær og overarbejde, hvorfor det er veleg-

net til sammenligninger mellem grupper med forskelligt fravær og overarbejde – herunder sammenligninger af grupper med overvægt af kvinder hhv. mænd – når man i analyserne ønsker at se bort fra betydningen af forskelle i fraværs- og overarbejdsomfanget samt ansættelsesvilkår for så vidt angår ferie og betalt fravær. Andre kønsneutrale lønbegreber kan ligeledes være velegnede i kønsopdelt lønstatistik.

Det er dog i sidste ende op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket lønbegreb, der anvendes i den lønstatistik, virksomheden eventuelt selv måtte udforme.

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

Det foreslås, at det fastsættes i § 5 a, stk. 4, litra a, at virksomheden har pligt til at orientere lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, når virksomheden har modtaget eller udarbejdet kønsopdelt lønstatistik. Baggrunden for orienteringspligten er, at det er en væsentlig forudsætning for lønmodtagerne at få kendskab til, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, hvis de skal kunne indgå i et samarbejde med arbejdsgiveren omkring ligeløn.

Orienteringen skal ske senest 2 måneder, efter statistikken er modtaget eller udarbejdet. Orientering kan også ske via lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden.

Ved lønmodtagerrepræsentant forstås lønmodtagernes ordinære repræsentanter eller repræsentanter, der er valgt på virksomheden i medfør af lov om information og høring af lønmodtagere.

Ofte vil der være et behov for at analysere lønstatistikken nærmere, og dette hensyn sikres ikke, hvis man alene har ret til at få forevist lønstatistikken.

Det foreslås derfor, at det fastsættes i § 5 a, stk. 4, litra b, at arbejdsgiveren får pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet. Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, har en lønmodtager på anmodning krav på at få udleveret kønsopdelt lønstatistik senest 2 måneder efter lønmodtagerens anmodning herom.

Fratrådte lønmodtagere har ligeledes adgang til at få udleveret kønsopdelt lønstatistik i det omfang det er foreneligt med formålet med statistikken. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis den fratrådte lønmodtager skal bruge statistikken til vurdering af, om der skal rejses en ligelønssag.

Det foreslås ligeledes, at virksomheden af hensyn til virksomhedens legitime interesser kan beslutte, at statistikken er fortrolig. Denne beslutning træffes ensidigt af virksomheden og skal meddeles over for den lønmodtagerrepræsentant eller lønmodtager, der får statistikken udleveret. Se nærmere i bemærkningerne til stk. 7 om videregivelse af en fortrolig statistik.

Det foreslås, at det fastsættes i § 5 a, stk. 4, litra c, at virksomheden har pligt til at sikre muligheden for at drøfte

kønsopdelt lønstatistik, hvis en lønmodtagerrepræsentant anmoder herom.

Derved sikres det, at lønmodtagerne kan få oplyst, hvilke forudsætninger, der ligger til grund for lønstatistikken. Hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en lønmodtager fremsætte krav herom. Der er ikke formkrav til drøftelsen af kønsopdelt lønstatistik.

Hvis der er fremsat anmodning om en drøftelse, skal virksomheden sikre, at denne kan finde sted senest 2 måneder efter anmodningens fremsættelse.

Det foreslås, at det fastsættes i § 5 a, stk. 5, at en lønmodtagerrepræsentant kan rejse krav om, at kønsopdelt lønstatistik behandles efter procedurerne i lov om information og høring af lønmodtagere, når virksomheden er omfattet af den pågældende lov. På de virksomheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, som træder i stedet for lov om information og høring, er det procedurerne i medfør heraf, der skal følges.

Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en lønmodtager fremsætte krav herom.

Det sikres således, at samarbejdet om kønsopdelt lønstatistik i disse virksomheder kan foregå i de etablerede samarbejdsstrukturer. Der henvises i øvrigt til afsnit 2.5.1 i de almindelige bemærkninger om lov om information og høring af lønmodtagere.

I § 5 a, stk. 6, fastsættes supplerende regler for den situation, hvor virksomheden udarbejder egen kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås således, at det i § 5 a, stk. 6, *litra a*, fastslås, at statistikken skal være færdig senest 1 år efter udgangen af den periode, som lønstatistikken vedrører. Det betyder, at virksomhedens egen kønsopdelte lønstatistik for 2015 skal være færdig senest den 31. december 2016.

Med den foreslåede frist sikres det, at lønstatistikken er så aktuel som mulig.

Det foreslås endvidere, at det i § 5 a, stk. 6, *litra b*, fastslås, at virksomheden på anmodning fra lønmodtagerrepræsentanten skal gøre rede for statistikken udformning samt baggrunden for valget af lønbegreb eller lønbegreber, herunder også hvorfor, man eventuelt har anvendt et andet lønbegreb end i den foregående lønstatistik. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant i virksomheden, skal virksomheden redegøre for udformningen og valg af lønbegreb, når en lønmodtager anmoder om det.

Redegørelsen skal gives senest 2 måneder efter, at anmodningen er fremsat.

Det foreslås endelig i § 5 a, stk. 6, *litra c*, at virksomheden på anmodning fra lønmodtagerrepræsentanten har pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik modtaget fra Danmarks Statistik. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, skal virksomheden udlevere statistikken til en lønmodtager, hvis denne anmoder om det. På denne måde har lønmodtagerrepræsentanten/lønmodtageren bedre mulighed for at forholde sig til den lønstatistik, som virksomheden selv har udarbejdet. Udlevering af statistikken fra Danmarks Statistik skal ske senest 2 måneder efter anmod-

ningen herom. Også fratrådte medarbejdere har ret til at få udleveret statistikken fra Danmarks Statistik, jf. bemærkningerne til stk. 4.

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

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere, hvoraf det fremgår, at, »lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.«

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

§ 5 a, stk. 4, i den eksisterende lov foreslås videreført i et nyt § 5 a, stk. 8. Der er ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer, men bestemmelsen er dog ændret redaktionelt med henblik på tydeliggørelse.

Det foreslås, at når en virksomhed indgår en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt. og stk. 2-6 ikke anvendelse. Aftalen indgås inden for rammerne af de eksisterende samarbejdsregler og dermed med de lønmodtagerrepræsentanter, som virksomhederne har pligt til at informere og høre.

En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden. Redegørelsen skal desuden indeholde en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen 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 i afsnit 2.5.1.

Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod. Ved redegørelsens udløb skal der være indgået en ny aftale om at udarbejde en ligelønsredegørelse, alternativt finder de almindelige regler om kønsopdelt lønstatistik i stk. 1-6 anvendelse.

Den beskrivende del af redegørelsen kan f.eks. indeholde:

- En generel beskrivelse af virksomhedens lønsystem og af lønmodtagernes 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, f.eks.:

- Fokus på at sikre lønmodtagere uanset køn samme muligheder for videreuddannelse, forfremmelse og løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt (f.eks. 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 m.v., at virksomheden fremmer en ligelig kønsfordeling, og at alle uanset køn opfordres til at søge ledige stillinger.
- Fokus på om andre forhold, f.eks. fysiske rammer, arbejdstid mv., indirekte kan favorisere det ene køn og være til hinder for en kønsmæssig ligestilling og lige lønudvikling, herunder forslag til at fjerne sådanne barrierer.
- Fokus på den kønsmæssige 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 (f.eks. ved at en opgørelse herover forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling).
- Fokus på lige muligheder for videreuddannelse, kurser og omskoling (f.eks. ved at en opgørelse over den kønsmæssige fordeling af uddannelsesmidler forelægges til drøftelse i SU).
- Fokus på at fremme en ligelig kønsrepræsentation og lønudviling inden for visse medarbejdergrupper.

Der er ingen formkrav til udarbejdelsen af ligelønsredegørelsen, men det forudsættes, at arbejdsgiveren og virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter er enige om indholdet og udformningen af redegørelsen.

Hvis en virksomhed med mindre end 35 ansatte efter aftale med lønmodtagerne udarbejder en ligelønsredegørelse, skal lønmodtagerne inddrages i arbejdet med ligelønsredegørelsen på samme måde, som hvis der havde været en lønmodtagerrepræsentant i virksomheden.

I forslaget til en ny § 5 b indføres en generel ret for den enkelte lønmodtager til af sin arbejdsgiver at få oplyst hvilken DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med

indberetning af lønoplysninger, som arbejdsgiveren har registreret den pågældende under.

Hvis en lønmodtager skal have mulighed for at vurdere, om der er kønsbestemte lønforskelle i mellem lønmodtagerens egen løn og en lønmodtager af modsat køn i samme arbejdsfunktion, er det afgørende, at den pågældende ved, hvilken DISCO-kode/arbejdsfunktion, som arbejdsgiveren indberetter til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Desuden er kendskab til egen DISCO-kode et væsentligt redskab til at løfte den delte bevisbyrde i en eventuel ligelønssag.

Lønmodtageren har krav på at få oplyst det mest detaljerede gruppeniveau, som den pågældende er registreret under.

Hvis lønstatistikken bygger på DISCO-klassifikationen, indebærer dette, at lønmodtageren får ret til at få oplyst, hvilken DISCO-kode arbejdsgiveren har anvendt ved indberetningen af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Ved at kende sin DISCO-kode/arbejdsfunktion, vil lønmodtageren også have mulighed for at gøre opmærksom på, hvis den pågældende er uenig i arbejdsgiverens valg af DISCO-kode/arbejdsfunktion.

Til nr. 4

Det foreslås, at det fastsættes i § 6 b, stk. 1, at en virksomhed kan straffes med bøde, hvis pligten til at selv af udarbejde kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 5 a, stk. 2, ikke overholdes. Manglende overholdelse af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik kan også straffes med bøde efter de gældende regler.

Det foreslås som noget nyt, at virksomhedens manglende overholdelse af pligten til at orientere lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, pligten til at sikre muligheden for at drøfte kønsopdelt lønstatistik og pligten til at udlevere kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 5 a, stk. 4, kan straffes med bøde.

Det foreslås ligeledes, at virksomhedens manglende overholdelse af de supplerende pligter i § 5 a, stk. 6, for virksomheder, der udarbejder egen kønsopdelt lønstatistik, kan straffes med bøde.

Der henvises til straffelovens kapitel 5 om juridiske personers strafansvar.

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

Til § 2

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

Ikrafttrædelsesbestemmelsens formulering sikrer, at de nye regler om kønsopdelt lønstatistik alene finder anvendelse

se for data, der foreligger og/eller indsamles fra tidspunktet for reglernes ikrafttræden. Det vil sige, at reglerne ikke finder anvendelse for lønoplysninger, der hidrører fra perioder, der ligger forud for den 1. januar 2015.

Ved fastlæggelsen af ikrafttrædelsestidspunktet er der henset til udtalelse fra Folketingets Ombudsmand af 6. juli 1999, hvori Ombudsmanden blandt andet udtaler, at »tidspunktet for ikrafttrædelse af en lovbestemmelse om ny statistik også normalt antages at være det tidspunkt hvorfra data til statistikken skal indsamles. Denne opfattelse vil i den konkrete sag føre til at data til kønsopdelt lønstatistik først skal indsamles og registreres fra lovens ikrafttræden 1. januar 2007, og at den første statistik derfor vil være for året 2007.«

Det foreslås, at der i *stk. 3* fastsættes en overgangsbestemmelse, hvorefter de hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik for arbejdsgivere med mindst 35 ansatte finder anvendelse for kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i 2015 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2014.

Det foreslås, at der i *stk. 4* indsættes en overgangsbestemmelse, således at lovforslaget ikke i første omgang griber

ind i kollektive aftaler eller overenskomster om kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås derfor, at loven ikke finder anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i medfør af regler om kønsopdelt lønstatistik i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2015. For sådanne statistikker har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

Det vil sige, at ændringen af reglerne om kønsopdelt lønstatistik senest får virkning på det tidspunkt, hvor overenskomsten i henhold til dens opsigelsesbestemmelse kan ophøre, uanset om overenskomstparterne faktisk opsiges overenskomsten til ophør. Overgangsbestemmelsen kræver således ikke, at der iværksættes frigørelseskonflikt. Der kan således indtil dette tidspunkt lovligt ageres i henhold til overenskomstens bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

Overgangsbestemmelsen svarer indholdsmæssigt til overgangsbestemmelsen i forskelsbehandlingsloven, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om ændring af aldersgrænsen for aftaler om fratræden (§ 5 a).

## Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1. ...***Stk. 2-4. ...*

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

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller ud sætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.

*Stk. 2-3. ...*

**§ 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.

**§ 1**

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbe kendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008, foretages følgende ændringer:

**1.** I § 1, stk. 5, ændres »forpligtelse« til: »forpligtelser og rettigheder«.

**2.** I § 3, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 5 a, stk. 1« til: »§ 5 a, stk. 2, stk. 4-6, og § 5 b«.

**3.** § 5 a ophæves og i stedet indsættes:

»§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, jf. stk. 4, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

*Stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for 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.

*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 det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

*Stk. 2.* En virksomhed skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, og

a) virksomheden ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, eller

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

*Stk. 3.* Kønsopdelt lønstatistik skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid. Statistikken skal omfatte en periode på 12 måneder og vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter klassifikationen DISCO-08 eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. Et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken.

*Stk. 4.* Modtager eller udarbejder en virksomhed kønsopdelt lønstatistik, skal virksomheden:

a) Orienterere lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet.

b) Udlevere kønsopdelt lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter senest 2 måneder efter, at statistikken er modtaget eller udarbejdet. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden udlevere statistikken til en lønmodtager, senest 2 måneder efter lønmodtagerens anmodning herom. Virksomheden kan af hensyn til virksomhedens legitime interesser beslutte, at statistikken er fortrolig.

c) Sikre muligheden for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden sikre muligheden for at drøfte stati-



stikken, senest 2 måneder efter en lønmodtagers anmodning herom.

*Stk. 5.* En lønmodtagerrepræsentant kan rejse krav om, at kønsopdelt lønstatistik behandles i overensstemmelse med lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere, når virksomheden er omfattet af nævnte lov eller overenskomst. Er der ikke valgt en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, kan en lønmodtager rejse krav efter 1. pkt.

*Stk. 6.* Udarbejder virksomheden kønsopdelt lønstatistik i medfør af stk. 1, 3. pkt., eller stk. 2, skal virksomheden udover pligterne i stk. 4 endvidere:

a) Færdiggøre statistikken senest 1 år efter udgangen af den periode, som statistikken vedrører.

b) Redegøre for statistikkens udformning og det anvendte lønbegreb, senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden redegøre for statistikkens udformning og det anvendte lønbegreb, senest 2 måneder efter en lønmodtagers anmodning herom.

c) Udlevere kønsopdelt lønstatistik modtaget fra Danmarks Statistik, senest 2 måneder efter en lønmodtagerrepræsentants anmodning herom. Er der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden udlevere statistikken til en lønmodtager, senest 2 måneder efter lønmodtagerens anmodning herom. Virksomheden kan af hensyn til virksomhedens legitime interesser beslutte, at statistikken er fortrolig.

*Stk. 7.* Har en lønmodtagerrepræsentant eller en lønmodtager modtaget kønsopdelt lønstatistik som fortrolig i medfør af stk. 4, litra b, 3. pkt., eller stk. 6, litra c, 3. pkt., må statistikken ikke videregives til uvedkommende.

*Stk. 8.* Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-6, ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens løn-

modtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

**§ 5 b.** En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

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

*Stk. 2. ...*

**4. § 6 b, stk. 1,** affattes således:

»Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 3, stk. 5, stk. 7 eller stk. 8.«

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

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

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i 2015 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2014. For sådanne statistikker finder de hidtil gældende regler anvendelse.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i medfør af regler om kønsopdelt lønstatistik i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2015. For sådanne statistikker har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.