



Fremsat den 16. december 2015 af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)

## 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, som ændret ved lov nr. 513 af 26. maj 2014, foretages følgende ændringer:

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

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

3. I § 5 a, stk. 1, 1. pkt., ændres »til virksomheden for hele eller dele af virksomheden« til: »for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden«, »lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede« ændres til: »mindst 35 lønmodtagere«, og »tre mænd og tre kvinder« ændres til: »10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3«.

4. I § 5 a, stk. 1, 3. pkt., udgår: »jf. stk. 4,«.

5. I § 5 a, stk. 2, indsættes efter »En virksomhed skal«: »inden den 31. december hvert år selv«, »et kalenderår« ændres til: »det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder«, »det pågældende år« ændres til: »det foregående år«, »lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede« ændres til: »mindst 35 lønmodtagere«, og »tre mænd og tre kvinder« ændres til: »10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3«.

6. I § 5 a, stk. 2, nr. 1, ændres »ikke har overholdt« til: »ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt«, indsættes efter »jf. lov om Danmarks Statistik,«: »dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skov-

brug og fiskeri,« og »arbejdsgiverorganisation« ændres til: »arbejdsgiverorganisation,«.

7. § 5 a, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1-2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere, elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.«

8. § 5 a, stk. 4-7, ophæves, og i stedet indsættes:

»Stk. 4. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til overfor virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 5. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.«

Stk. 8 bliver herefter stk. 6.

9. I § 5 a, stk. 8, 1. pkt., der bliver stk. 6, 1. pkt., ændres »stk. 2-6« til: »stk. 2-4«.

10. I § 6 b, stk. 1, ændres »§ 5 a, stk. 2, 4, 6 eller 7« til: »§ 5 a, stk. 1, 2 eller 5«.

#### § 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 15. februar 2016.

Stk. 2. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes efter lovens ikrafttræden første gang 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 gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse kollektive aftaler og overenskomster indeholder en forpligtelse til som minimum at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For sådanne kollektive aftaler og overenskomster får

loven først virkning fra 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor disse kan opsiges til ophør.

### § 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### Indholdsfortegnelse

#### 1. Indledning

##### 1.1 Baggrund

#### 2. Lovforslagets indhold

##### 2.1 Kønsopdelt lønstatistik

###### 2.1.1 Gældende ret

###### 2.1.2 Overvejelser

###### 2.1.3 Den foreslåede ordning

##### 2.2 Adgang til at fravige loven ved kollektiv overenskomst

###### 2.2.1 Gældende ret

###### 2.2.2 Overvejelser

###### 2.2.3 Den foreslåede ordning

##### 2.3 Forholdet til anden lovgivning

###### 2.3.1 Persondataloven

###### 2.3.2 Mainstreamingsforpligtelsen i ligelønslovens § 1 b

#### 3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

##### 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

Regeringen ønsker at skabe vækst og beskæftigelse i Danmark. En forudsætning herfor er, at det bliver lettere og mere attraktivt at drive virksomhed i Danmark.

Regeringen ønsker med dette lovforslag at målrette reglerne om kønsopdelte lønstatistik til de virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og som derfor har etableret et fast forum til

drøftelse af relevante forhold for virksomheden. På den baggrund foreslår regeringen at føre reglerne om kønsopdelt lønstatistik tilbage det niveau, der blev indført pr. 1. januar 2007 med vedtagelsen af lov nr. 562 af 9. juni 2006.

Regeringen vil således sætte grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne ved virksomheder med mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode i DISCO-08 eller et tilsvarende klassifikationssystem.

Den kønsopdelte lønstatistik kan give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn.

Lovforslaget indeholder blandt andet følgende elementer:

- Mindre virksomheder bliver undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik.
- Kønsopdelt lønstatistik forudsætter, at der er mindst 10 mænd og 10 kvinder i virksomheden med en sammenlignelig arbejdsfunktion.

#### 1.1 Baggrund

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

I 2005 fremsatte den daværende regering lovforslag om § 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.

DISCO-08 benyttes til angivelse af arbejdsfunktion, og er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO-08 (International Classification of Occupations), som er en revision af ISCO-88 fra 1988. Arbejdet med DISCO forestås af Danmarks Statistik i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

DISCO-08 består af 10 hovedgrupper. Hver hovedgruppe er opdelt på 2- og 3-cifrede over- og mellemgrupper, som igen er opdelt i 4-cifrede undergrupper. Det 5. og sidste niveau i klassifikationen er på 2 cifre, således, at DISCO-08 er 6-cifret. Den 6-cifrede kode angiver den pågældende lønmodtagers arbejdsfunktion.

Lovforslaget gav virksomhederne mulighed for at udarbejde en redegørelse i stedet for en kønsopdelt lønstatistik, hvis der blev indgået aftale herom med de ansatte, og fastsatte, at

§ 5 a ikke fandt anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse fulgte af en kollektiv overenskomst.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2007, jf. lov nr. 562 af 9. juni 2006.

I 2014 fremsatte den daværende regering lovforslag om at ændre § 5 a om kønsopdelt lønstatistik (L 155). Efter lovforslaget ville langt flere og langt mindre virksomheder blive omfattet af reglerne, idet grænsen for, hvornår en virksomhed blev omfattet af reglerne, blev ændret til virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder.

Derudover blev der fastsat en række rettigheder og pligter for henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgiver i forhold til det videre arbejde med kønsopdelt lønstatistik.

Lovens bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik dækker ikke den del af arbejdsmarkedet, hvor der følger en tilsvarende forpligtelse af en kollektiv overenskomst.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2015. Efter loven skal kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang efter loven af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

## 2. Lovforslagets indhold

### 2.1 Kønsopdelt lønstatistik

#### 2.1.1 Gældende ret

Efter § 5 a i ligelønsloven er virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det er ikke et krav, at der er 3 mænd og 3 kvinder, der varetager samme arbejdsfunktion.

Desuden fastsætter bestemmelsen, at virksomheden har pligt til at orientere lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og pligt til at udlevere denne til lønmodtagerrepræsentanten. Endelig skal virksomheden sikre mulighed for at drøfte kønsopdelt lønstatistik, hvis lønmodtagerrepræsentanten ønsker dette.

Findes der ikke en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden, skal kønsopdelt lønstatistik udleveres og drøftes på anmodning fra en lønmodtager.

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.

Omkostningerne ved Danmarks Statistiks udsendelse af kønsopdelt lønstatistik afholdes af Beskæftigelsesministeri-

et, og statistikken fremsendes dermed uden beregning for den enkelte virksomhed. Statistikken vil blive fremsendt til virksomheden inden den 1. september året efter referenceåret.

En virksomhed kan modtage kønsopdelt lønstatistik, når der er indberettet lønoplysninger for virksomhedens CVR-nummer, og når virksomheden er aktiv i CVR-registret på tidspunktet for udsendelsen af kønsopdelt lønstatistik.

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

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 mindst 35 lønmodtagere, heraf 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, men som ikke modtager en lønstatistik.

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

Det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. På tidspunktet for lovforslagets fremsættelse tilfældet er store dele af DA/LO-området omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

#### 2.1.2 Overvejelser

Regeringen vil gerne understøtte virksomhedernes arbejde med ligeløn. Derfor ønsker regeringen at fastholde regler i ligelønsloven om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen anerkender også, at der er behov for, at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder, men det er regeringens holdning, at mindre virksomheder ikke skal være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede. Det betyder dog ikke, at man ikke også på disse virksomheder bør være opmærksomme på ligelønsproblematikken. Men det er regeringens vurdering, at denne dialog ikke skal forankres i et lovkrav om kønsopdelt lønstatistik.

Det er regeringens opfattelse, at lovændringen fra 2014 har forrykket balancen mellem ønsket om at fremme arbejdet med ligeløn og regeringens målsætning om at gøre det lettere og mere attraktivt at drive selvstændig virksomhed i Danmark. Lovændringen i 2014 betød, at en virksomhed bliver omfattet af lovkravet om kønsopdelt lønstatistik blot der er 3 mænd og 3 kvinder ansat på virksomheden. Det er således ikke et krav, at der er 3 mænd og 3 kvinder, der varetager samme arbejdsfunktion. Det betyder, at små virksomheder i mange tilfælde vil skulle drøfte kønsopdelt lønstatistik, som ikke siger noget om ligelønssituationen på virksomheden. I stedet siger den noget om makrostrukturer på arbejdsmarkedet.

### 2.1.3 Den foreslåede ordning

Regeringen foreslår, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere, skal omfattes af reglerne.

Det er således naturligt, at behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik sker i de samarbejdsorganer/-udvalg, som virksomheder med mindst 35 lønmodtagere allerede er forpligtet til at oprette. Desuden vil det være en betingelse, at der er mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion på virksomheden. På denne måde sikres det, at den lønfor-skel, som en kønsopdelt lønstatistik måtte vise, relaterer sig til grupper med sammenlignelige arbejdsfunktioner, og dermed kan medvirke til at belyse ligelønssituationen på virksomheden.

Regeringen vil desuden fastholde, at disse virksomheder fremover automatisk vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik én gang årligt, i det omfang det er muligt. Virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt.

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 ikke har indberettet lønoplysninger for alle sine lønmodtagere.

Både i disse tilfælde, samt i de tilfælde, hvor virksomheden ikke ønsker at anvende den tilsendte kønsopdelte lønstatistik, fastholder regeringen, at virksomheden selv skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis virksomheden havde pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år, og beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

De omfattede virksomheder kan selv fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når statistikken lever op til lovens mindstekrav.

Virksomhederne skal sørge for, at lønmodtagerne bliver gjort bekendt med den udarbejdede kønsopdelte lønstatistik efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere.

## 2.2 Adgang til at fravige loven ved kollektiv overenskomst

### 2.2.1 Gældende ret

Ifølge den gældende § 1, stk. 5, i ligelønsloven finder lovens bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik ikke anvendelse, i det omfang tilsvarende forpligtelser og rettigheder følger af en kollektiv aftale eller overenskomst.

### 2.2.2 Overvejelser

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

Da regeringen ønsker at føre reglerne om kønsopdelt lønstatistik tilbage til det niveau, der var gældende før vedtagelsen af de gældende regler, ophæves bestemmelserne i § 5 a, stk. 4 og 5 samt store dele af stk. 6, om virksomhedens og lønmodtagernes forpligtelser og rettigheder. Disse forpligtelser og rettigheder vil i stedet være reguleret i lov om information og høring af lønmodtagere, hvilket svarer til retstilstanden før vedtagelsen af de gældende regler.

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

Loven regulerer også, hvem der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, herunder at der kan stilles krav om, at de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret herigennem.

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.

### 2.2.3 Den foreslåede ordning

På baggrund heraf foreslår regeringen, at § 1, stk. 5, konsekvensrettes således, at det fremgår af bestemmelsen, at en kollektiv overenskomst for at fravige § 5 a skal indeholde en tilsvarende forpligtelse vedrørende kønsopdelt lønstatistik.

De virksomheder, der indberetter lønoplysninger til deres arbejdsgiverorganisation, serviceres af arbejdsgiverorganisa-

tionen med kønsopdelt lønstatistik. Dette gælder uanset, om den pågældende virksomhed er omfattet af en kollektiv overenskomst, der fraviger § 5 a.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 1. Der henvises endvidere til bemærkningerne til overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 3.

## 2.3 Forholdet til anden lovgivning

### 2.3.1 Persondataloven

Persondataloven gælder bl.a. for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk 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 10 mænd og 10 kvinder. En kønsopdelt lønstatistik kan dermed indeholde oplysninger om grupper på ned til 10 personer.

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).

I det omfang der i den konkrete lønstatistik indgår personhenførbare oplysninger, vil persondatalovens regler skulle iagttages.

### 2.3.2 Forpligtelsen til ligestillingsvurdering 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 ligestillingsvurdering finder anvendelse inden for al planlægning og forvaltning, hvilket vil sige, at myndighe-

den 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 princippet om ligestillingsvurdering.

## 3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Ligelønsloven er en ligestillingslov, hvis formål er at mindske kønsbestemte lønforskelte på arbejdsmarkedet. Formålet med dette lovforslag er at målrette kønsopdelt lønstatistik mod virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og som derfor har etableret et fast forum til drøftelse af relevante forhold for virksomheden.

Lovforslaget vurderes at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da målgruppen for reglerne om kønsopdelt lønstatistik indsnævres. Det er dog regeringens vurdering, at målretningen af reglerne er et udtryk for en hensigtsmæssig balance mellem regeringens ønske om at understøtte virksomhedernes fokus på ligeløn og regeringens målsætning om at gøre det lettere at drive virksomhed i Danmark.

## 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Der vil være statslige merudgifter på ca. 187.000 kr. i 2016 til dækning af omkostninger ved Danmarks Statistiks tilpasning af IT-system til drift af de kønsopdelte lønstatistikker som konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.

Som følge af den mindre målgruppe, som skal serviceres med kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, vil der være statslige mindreudgifter på ca. 800.000 kr. årligt fra 2016 til dækning af driftsomkostninger for Danmarks Statistik.

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

Lovforslaget indebærer mindre positive administrative konsekvenser for erhvervslivet, som en konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.

## 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

Ligelønsloven implementerer ligelønsdirektiv 75/117/EØF (nu det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv

2006/54/EF). Medlemsstaterne har metodefrihed med hensyn til valg af redskaber til håndhævelse af direktivets bestemmelser. På denne baggrund indeholder lovforslaget ikke EU-retlige aspekter.

#### 9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 27. oktober til den 13. november 2015 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Arbejdsgiverforening

(DA), Dansk Kvindesamfund, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, 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.

#### 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser / mindreudgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Som følge af den mindre målgruppe, som skal serviceres med kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, vil der være statslige mindreudgifter på ca. 800.000 kr. årligt fra 2016 til dækning af driftsomkostninger for Danmarks Statistik.	Der vil være statslige merudgifter på ca. 187.000 kr. i 2016 til dækning af omkostninger ved Danmarks Statistiks tilpasning af IT-system til drift af de kønsopdelte lønstatistikker, som konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget indebærer mindre positive administrative konsekvenser for erhvervslivet, som en konsekvens af den ændrede målgruppe i lovforslaget.	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### Til § 1

##### Til nr. 1

Efter den gældende § 1, stk. 5, i ligelønsloven finder bestemmelserne i § 5 a ikke anvendelse, i det omfang tilsvarende forpligtelser og rettigheder følger af en kollektiv overenskomst.

De rettigheder, der henvises til i § 1, stk. 5, er de rettigheder for lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerne, som er præciseret i den gældende § 5 a, stk. 4, om orientering af lønmodtagerrepræsentanten, udlevering af kønsopdelt lønstatistik samt drøftelse heraf, hvis lønmodtagerrepræsentanten eller en lønmodtager anmoder om det.

Med lovforslaget ønsker regeringen, at reglerne om, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, følger reglerne om, hvornår en virksomhed er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere,

hvorfor lønmodtagerrettighederne fremover alene reguleres af lov om information og høring af lønmodtagere.

Med lovforslagets foreslås den gældende § 5 a, stk. 4, derfor ophævet, jf. bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 8.

Det foreslås derfor, at bestemmelsen i § 1, stk. 5, konsekvensrettes, således at der alene henvises til virksomhedens forpligtelse efter § 5 a til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. På denne måde kan arbejdsmarkedets parter selv fastsætte rammerne for samarbejdet om ligeløn på virksomhederne.

Med lovforslaget kommer forpligtelsen til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik efter § 5 a til at svare til den, der gjaldt på tidspunktet for de gældende overenskomsters indgåelse.

Med hensyn til lovforslagets betydning for eksisterende overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2, samt bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 9 og 10, samt § 2, stk. 3.

## Til nr. 2

Efter den gældende § 3, stk. 1, 2. pkt., i ligelønsloven må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 2 og 4-6, og § 5 b.

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, så afskedigelse ikke kan ske, fordi en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1-2, om virksomhedens behandling af kønsopdelt lønstatistik, og § 5 b om ret til fra arbejdsgiveren at få oplyst egen DISCO-kode.

Den foreslåede ændring i § 3, stk. 1, 2. pkt., er en konsekvens af ændringerne i § 5 a. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 3.

## Til nr. 3

Efter den gældende § 5 a, stk. 1, i ligelønslov sender Danmarks Statistik hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik til virksomheden 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.

Med lovforslaget foreslår regeringen, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere, skal omfattes af reglerne. Det er således naturligt, at behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik sker i de samarbejdsorganer/-udvalg, som virksomheder med mindst 35 lønmodtagere allerede er forpligtet til at oprette. Desuden er det en betingelse, at der er mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion på virksomheden.

Således vil Danmarks Statistik fremover skulle servicere virksomheder med mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion med kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når indberetningen gør det muligt.

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 har mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3.

På denne måde sikres det, at den lønforskel, som en kønsopdelt lønstatistik måtte vise, relaterer sig til grupper med sammenlignelige arbejdsfunktioner, og dermed kan medvirke til at belyse ligelønssituationen på virksomheden.

For virksomheder, som ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 6.

## Til nr. 4

Henvisningen til stk. 4 udgår, da stk. 4 ophæves. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 8.

## Til nr. 5

Efter den gældende § 5 a, stk. 2, i ligelønsloven skal en virksomhed udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst tre mænd og tre kvinder, og 1) 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 2) 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.

Det foreslås, at det i bestemmelsen angives, hvornår en virksomhed af egen drift har pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, således at pligten svarer til det, der følger af § 5 a, stk. 1. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 3.

## Til nr. 6

Efter den gældende § 5 a, stk. 2, nr. 1, skal en virksomhed udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftigede lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst tre mænd og tre 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.

I lovforslaget § 1, nr. 3, fastsættes grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik ved virksomheder med mindst 35 lønmodtagere.

Det foreslås, at det i § 5 a, stk. 2, nr. 1, fastsættes, at pligten for en virksomhed til selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik tillige indtræder, når virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik.

Baggrunden er, at der kan være virksomheder, som har mindst 35 lønmodtagere, men ikke 10 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere, hvorfor virksomhederne ikke er forpligtede til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik. Sådanne virksomheder vil som følge heraf ikke kunne modtage kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, og vil derfor selv skulle udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 1, nr. 3.



Det foreslås desuden i § 5 a, stk. 2, nr. 1, at virksomheder inden for brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri fortsat undtages fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Virksomheder inden for brancher, der ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik i medfør af lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, var både efter lov nr. 562 af 9. juni 2006 og lov nr. 513 af 26. maj 2014, undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Det drejer sig om virksomheder inden for brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri. I lov nr. 513 af 26. maj 2014 var undtagelsen en direkte konsekvens af, at kun virksomheder, der havde pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, var omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

3. led i § 1, nr. 6, er en rent redaktionel ændring.

Til nr. 7

Efter § 5 a, stk. 3, i ligelønsloven skal kønsopdelt lønstatistik 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 tre mænd og tre kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. Et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken.

Det foreslås, at der i bestemmelsen 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 således omfatte alle lønmodtagere i virksomheder, 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. per leveret enhed, vil virksomheden skulle udarbejde kønsopdelt lønstatistik for de lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, hvis disse udgør en gruppe på mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem.

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

Den kønsopdelte lønstatistik 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 udarbej-

des kønsopdelt lønstatistik, udarbejdes lønstatistik for de måneder, hvor det er muligt.

Det foreslås, at lønstatistikken skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i en medarbejdergruppe, når der er mindst 10 mænd og 10 kvinder opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller tilsvarende klassifikationssystem.

De kønsopdelte lønstatistikker, som udsendes af Danmarks Statistik, vil være baseret på DISCO-08 systemet og vil vise lønforskellen mellem mænd og kvinder på virksomheden på samme 6-cifrede DISCO-kode, angivet i procent.

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 velegnet til sammenligninger mellem grupper med forskelligt fravær og overarbejde – herunder sammenligninger af grupper med overvægt af kvinder henholdsvis 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 en 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.

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 givent 12 måneders periode. Kravet om en 12 måneders periode udelukker ikke, at virksomheden kan vælge også at offentliggøre måneds- 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.

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

Til nr. 8

Efter den gældende § 5 a, stk. 4, i ligelønsloven skal en virksomhed, som modtager eller udarbejder kønsopdelt lønstatistik:

- 1) Orienterere lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, senest 2 måneder efter at statistikken er modtaget eller udarbejdet.
- 2) 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.
- 3) 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.

Lovens § 5 a, stk. 5, indeholder endvidere en bestemmelse om, at 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.

Med lovforslaget ønsker regeringen at føre reglerne om kønsopdelt lønstatistik tilbage til det niveau, der var gældende før vedtagelsen af de gældende regler således, at virksomheder, der er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik tillige er omfattet af reglerne om lov om information og høring af lønmodtagere.

Derfor foreslås det, at reguleringen i den gældende § 5 a, stk. 4-5, af samarbejdet om kønsopdelt lønstatistik på virksomheden, ophæves.

I stedet reguleres samarbejdet om kønsopdelt lønstatistik i stedet af de generelle regler i 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, at de ansatte får ajourført information om den seneste og forventede udvikling i f.eks. virksomhedens aktiviteter, øko-

nomiske 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.

Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2

Efter den gældende § 5 a, stk. 6, i ligelønsloven skal virksomheder, der udarbejder kønsopdelt lønstatistik i medfør af stk. 1, 3. pkt., eller stk. 2, ud over pligterne i stk. 4 endvidere: 1) Færdiggøre statistikken senest 1 år efter udgangen af den periode, som statistikken vedrører. 2) 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. 3) 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.

Det foreslås, at bestemmelsen i § 5 a, stk. 6, i vidt omfang ophæves af samme grunde som ophævelsen af i den gældende § 5 a, stk. 4-5, herunder, at virksomheder, der er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik tillige er omfattet af reglerne om lov om information og høring af lønmodtagere.

Det foreslås dog, at virksomhedens pligt til at redegøre for statistikken udformning og det anvendte lønbegreb overfor lønmodtagerne fastholdes, således at dette krav følger af den nyaffattede bestemmelse i *stk. 4*.

På denne måde kan lønmodtagerne på virksomheden fortsat påse, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet. 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. Virksomhedens valg af lønbegreb er omfattet af metodefriheden.

Det følger endvidere af den gældende bestemmelse i § 5 a, stk. 7, at hvis en lønmodtagerrepræsentant eller en lønmodtager har modtaget kønsopdelt lønstatistik som fortrolig i medfør af stk. 4, nr. 2, 3. pkt., eller stk. 6, nr. 3, 3. pkt., må statistikken ikke videregives til uvedkommende.

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

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere regulerer spørgsmålet om fortrolighed. Det følger således af bestemmelsen, at lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, ikke må 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 ansatte, hvis løn konkret sammenlignes.

Tilsidesættelse af tavshedspligten er strafbelagt, jf. ligelønslovens § 6 b.

#### Til nr. 9

I den gældende § 5 a, stk. 8, i ligelønsloven er fastsat bestemmelser om virksomhedernes mulighed for efter aftale med lønmodtagerne i virksomheden at udarbejde en ligelønsredegørelse i stedet for kønsopdelt lønstatistik.

I bestemmelsen foretages en redaktionel rettelse af en henvisning til de andre stykker i § 5 a, der regulerer indholdet af lønstatistikken. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 8.

#### Til nr. 10

Efter den gældende § 6 b, stk. 1, i ligelønsloven er straffen for overtrædelse af § 5 a, stk. 2, 4, 6 eller 7, bøde, medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning.

Det foreslås, bl.a. på baggrund af ophævelsen af stk. 4 og 5 samt store dele af stk. 6, at henvisningerne i bestemmelsen tilrettes, således at overtrædelse af stk. 1 og 2, der fastsætter kravene til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf, samt stk. 5 om tavshedspligt, sanktioneres. Det bemærkes, at den foreslåede § 5 a, stk. 1, regulerer behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik, som i gældende ret sker i stk. 4 og 6.

#### Til § 2

Det foreslås i *stk. 1* og *stk. 2*, at loven træder i kraft den 15. februar 2016, således at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 udarbejder kønsopdelt lønstatistik på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Det foreslås, at der i *stk. 3* indsættes en overgangsbestemmelse, således, at loven ikke finder anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, som indeholder bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik, der som minimum lever op til betingelserne i § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For sådanne statistikker har loven først virkning fra 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor overenskomsterne kan opsiges til ophør.

Efter dette tidspunkt kan § 5 a kun fraviges ved kollektiv aftale eller overenskomst, hvis disse indeholder bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik, der som minimum opfylder betingelserne i § 5 a.

Stk. 3, 1. pkt., regulerer den situation, hvor der er to konkurrerende retsgrundlag; den gældende kollektive overenskomst og § 5 a, og det fastslås, at den gældende kollektive overenskomst skal respekteres. Stk. 3, 2. pkt., regulerer alene den situation, hvor den gældende kollektive overenskomst af den ene eller anden grund ikke opsiges til ophør til den i overenskomsten fastsatte dato. Her indsætter loven en frist for, hvornår loven får virkning for disse kollektive aftaler.

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

#### Til § 3

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland, da ligelønsloven heller ikke i dag gælder for Færøerne og Grønland. Det fremgår dels af § 9, hvorefter loven ikke gælder for Færøerne, dels af, at Grønlands hjemmestyre siden har overtaget lovområdet, som nu er reguleret i Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, særligt §§ 13-17.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende regler	Lovforslag
<p>§ 1, stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang tilsvarende rettigheder og forpligtelser følger af en kollektiv overenskomst.p</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 1</b></p> <p>I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 som ændret ved lov nr. 513 af 26. maj 2014, foretages følgende ændringer:</p> <p><b>1.</b> I § 1, stk. 5, ændres »tilsvarende forpligtelser og rettigheder« til: »en tilsvarende forpligtelse«.</p>
<p>§ 3, stk. 1, 2. pkt., En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 2 og 4-6, og § 5 b.</p>	<p><b>2.</b> I § 3, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 5 a, stk. 2 og stk. 4-6« til: »§ 5 a, stk. 1-2«.</p>
<p>§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik til virksomheden for hele eller dele af virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst tre mænd og tre 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.</p>	<p><b>3.</b> I § 5 a, stk. 1, 1. pkt., ændres »til virksomheden for hele eller dele af virksomheden« til: »for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden«, »lønmodtagere svarende til mindst ti fuldtidsbeskæftigede« ændres til: »mindst 35 lønmodtagere«, og »tre mænd og tre kvinder« ændres til: »10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3«.</p> <p><b>4.</b> I § 5 a, stk. 1, 3. pkt., udgår: »jf. stk. 4,«.</p>
<p>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 ti fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst tre mænd og tre kvinder, og</p>	<p><b>5.</b> I § 5 a, stk. 2, indsættes efter »En virksomhed skal«: »inden den 31. december hvert år selv«, »et kalenderår« ændres til: »det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder«, »det pågældende år« ændres til: »det foregående år«, »lønmodtagere svarende til mindst ti</p>

<p>1) 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</p> <p>2) 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.</p>	<p>fuldtidsbeskæftigede« ændres til: »mindst 35 lønmodtagere«, og »tre mænd og tre kvinder« ændres til: »10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3«.</p> <p>6. I § 5 a, stk. 2, nr. 1, ændres »ikke har overholdt« til: »ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt«, indsættes efter »jf. lov om Danmarks Statistik,«: »dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri,« og »arbejdsgiverorganisation« ændres til: »arbejdsgiverorganisation,«.</p>
<p>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 tre mænd og tre kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau. Et anvendt lønbegreb skal omfatte alle lønmodtagere i lønstatistikken.</p>	<p>7. § 5 a, stk. 3, affattes således: »Stk. 3. Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1-2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere, elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.«</p>
<p>Stk. 4. Modtager eller udarbejder en virksomhed kønsopdelt lønstatistik, skal virksomheden:</p> <p>1) Orienter lønmodtagerne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, senest 2 måneder efter at statistikken er modtaget eller udarbejdet.</p> <p>2) 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.</p>	<p>8. § 5 a, stk. 4-7, ophæves, og i stedet indsættes: »Stk. 4. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til overfor virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb. Stk. 5. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.« Stk. 8 bliver herefter stk. 6.</p>

3) 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:

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

2) 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.

3) 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.

<p><i>Stk. 7.</i> Har en lønmodtagerrepræsentant eller en lønmodtager modtaget kønsopdelt lønstatistik som fortrolig i medfør af stk. 4, nr. 2, 3. pkt., eller stk. 6, nr. 3, 3. pkt., må statistikken ikke videregives til uvedkommende.</p>	
<p><i>Stk. 8.</i> 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, og 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.</p>	<p><b>9.</b> I § 5 a, stk. 8, 1. pkt., der bliver stk. 6, 1. pkt., ændres »stk. 2-6« til: »stk. 2-4«.</p>
<p><b>§ 5 b.</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.«</p>	
<p><b>§ 6 b, stk. 1.</b> Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 2, 4, 6 eller 7.</p>	<p><b>10.</b> I § 6 b, stk. 1, ændres »§ 5 a, stk. 2, 4, 6 eller 7« til: »§ 5 a, stk. 1, 2 eller 5«.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den 1. januar 2015.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang efter denne lov af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den 15. februar 2016.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes efter lovens ikrafttræden første gang af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016</p>

<p>2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.</p> <p><i>Stk. 3.</i> 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.</p> <p><i>Stk. 4.</i> 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, på hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.</p>	<p>på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Loven finder ikke anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse kollektive aftaler og overenskomster indeholder en forpligtelse til som minimum at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5 i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For sådanne kollektive aftaler og overenskomster får loven først virkning fra 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor disse kan opsiges til ophør.</p>
--	---