

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Straf bestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaet for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitsløningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaue for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitsløningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

Fremsat den 11. november 2009 af HK/Danmark

Forslag
til
Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(Effektivisering af pligten til at aflevere lønoplysninger)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2009, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» **§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» **§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således:

» **Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således:

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som nyt stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Det danske arbejdsmarked er præget af store lønforskelle mellem mænd og kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har ligget konstant over en årrække. Det fremgår af beregninger foretaget af SFI i 2008. Nedenstående tabel viser gennemsnitsberegninger for mænd og kvinder for perioden 1997 til 2006.

År	Mænd	Kvinder	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	18,88
1998	159,91	132,06	19,08
1999	166,70	136,83	19,71
2000	171,36	141,44	19,19
2001	181,20	147,36	20,68
2002	185,45	151,60	20,21
2003	192,95	158,74	19,56
2004	194,37	162,78	17,80
2005	202,80	168,53	18,53
2006	208,07	172,70	18,68

Der kan konstateres stigninger i beskæftigelsesgraden og i uddannelsesniveaut for kvinderne i perioden fra vedtagelsen af den første ligelønslov i Danmark i 1975. Lønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked har dog ikke fulgt samme udvikling som de øvrige målepunkter.

Det er en afgørende forudsætning for at kunne lukke løngabet, at lønforskellen identificeres bedre, end hvad der er tilfældet i dag.

Lovforslaget forbedrer de ansattes, tillidsrepræsentanternes og lønmodtagerorganisationernes adgang til at få udleveret lønoplysninger på de danske virksomheder.

Lovforslaget pålægger endvidere beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren at udarbejde en årlig redegørelse for udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked inden for området for ligeløn, ligesom lovforslaget pålægger offentlige myndigheder årligt at redegøre for arbejdet med ligeløn inden for myndighedens egne områder.

Endelig indsnævrer lovforslaget det område, hvor der legalt kan anvendes og opretholdes bestemmelser, kriterium eller praksis, der har karakter af indirekte forskelsbehandling.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget første gang i 1975. Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2008, hvor Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) blev gennemført.

Med dette lovforslag gennemføres en forbedret minimums adgang til lønoplysninger for ansatte, tillidsrepræsentanter og forbund, og der gennemføres en bedre adgang til at overvåge området for ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget lægger endvidere op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre, ved kollektiv overenskomst, regler, der er bedre end de regler, der indføres som minimumsregler ved lovgivningen, jf. også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven.

Dette lovforslag har været længe undervejs og har været drøftet mellem arbejdsmarkedets parter og i den brede offentlighed.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Beskyttelsen imod afskedigelse eller anden ugunstig behandling (viktimiseringsreglen) udvides til også at gælde for personer, der fremsætter begæring om statistik eller oplysninger (§ 3, stk. 1),
- Der ændres på krav til antallet af ansatte på virksomheden, således at der herefter alene er krav om, at virksomheden beskæftiger 10 personer (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Forpligtelsen til at lave kønsopdelt lønstatistik præciseres som en forpligtelse, der skal opfyldes for kalenderåret (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Der ændres på krav om antallet af kvinder og mænd i grupperne, således at det er tilstrækkeligt med 3 personer af hvert sit køn i grupperne (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- DISCO-koden skal ikke længere nødvendigvis være 6-cifret; der skal i stedet benyttes den – i den givne situation – mest hensigtsmæssige og specificerede DISCO-kode for at få de ønskede oplysninger frem (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.),
- Det præciseres, at virksomhedens statistikoplysninger ikke kan videregives til uvedkommende, når der af hensyn til virksomhedens drift eller andre legitime interesser er blevet pålagt fortrolighed om oplysningerne (§ 5 a, stk. 1, 2. pkt.),
- For at sikre at den enkelte ansatte kan vurdere sin lønmæssige indplacering i relation til lønstatistikken på virksomheden, skal alle ansatte oplyses om deres egen jobfunktions DISCO-kode, og hvorledes de er indberettet (§ 5 a, stk. 2),
- Arbejdsgivere, der har mindst 35 ansatte, skal hvert 3. år udarbejde en ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen skal dels omfatte en beskrivelse af forholdene og dels indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (§ 5 a, stk. 4),
- Tillidsrepræsentanter og de forbund, der normalt overenskomstdækker området, får mulighed for at få lønoplysninger af arbejdsgiver, hvis der hos tillidsrepræsentanten eller hos forbundet er opstået konkret mistanke om, at der ikke er ligeløn på virksomheden. Tillidsrepræsentanten eller forbundet har pligt til at behandle lønoplysningerne fortroligt, medmindre andet aftales (§ 5 b),
- Strafbestemmelsen i § 6 b er udvidet til også at omfatte overtrædelser af forpligtelserne i § 5 b.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med at få indsigt i lønoplysninger på arbejdspladserne netop er at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder og derved at gøre lovgivningen mere effektiv til fordel for borgerne i Danmark. Dette sker bl.a. ved at indføre retten til at få oplysninger, og ved at arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde en ligestillingsredegørelse, der også indeholder fremadrettede initiativer og handlingsplaner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes alene at kunne medføre ubetydeligt økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner, idet alle offentlige myndigheder allerede må forventes at gøre sig overvejelser omkring løn og ligeløn inden for deres områder. Oplysningerne til den skriftlige redegørelse i § 5 a må derfor forventes allerede at være i arbejdsgivers besiddelse, og udgifterne til at omsætte disse til et skriftligt dokument må derfor være af en mindre betydelig størrelse.

Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift.

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

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Alle arbejdsgivere har allerede lønoplysninger for de ansatte på virksomheden, og opsættelsen af disse i en oversigt skønnes ikke at være en væsentlig udgift. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes at være en lettelse af de administrative konsekvenser for borgerne, idet de erhvervsaktive borgere nu sikres en let adgang til lønoplysninger, der kan redegøre for evt. uligeløn af betydning for den enkelte borger.

7. Lovforslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Artist Forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, FOA – Fag og Arbejde, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Serviceforbundet, Dansk Fængselsforbund, Fødevarerforbundet NNF, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Socialpædagogerne, Spillerforeningen, Teknisk Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Ligebehandlingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder samt Netværk for Forskning om Mænd.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser:

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ubetydelige.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ubetydelige.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Betydelig lettere adgang til oplysninger, der kan fremme den enkeltes vurdering af, om vedkommende får ligeløn.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget opfylder reglerne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Begæringen fra en ansat, eller dennes fagforbund på den ansattes vegne, om tilvejebringelse af information om lønstatistik eller lønoplysninger kan indebære en risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav eller på hvis vegne et sådant krav stilles.

Det foreslås derfor, at viktimiseringsbestemmelsen i § 3, stk. 1, udvides, således at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige eller på anden måde stille en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant ugunstigt, fordi denne eller en repræsentant for denne, har bedt om lønstatistik eller lønoplysninger efter § 5 b.

Til nr. 2

Det danske arbejdsmarked består i et meget stort omfang af små og mellemstore virksomheder. Den hidtidige afgrænsning, hvor pligten til at lave lønstatistik alene var gældende for virksomheder med over 35 ansatte, resulterede i, at alt for mange virksomheder blev holdt ude af lønstatistikken.

For at imødekomme et ønske om i større omfang at afdække og afklare, om der på virksomheder er uligeløn, nedsættes kravet til antallet af ansatte til 10. Dermed sikres, at en større gruppe af virksomheder kommer med i lønstatistikken. Endvidere indberetter hovedparten af virksomhederne med mindst 10 ansatte allerede i dag lønoplysninger til Danmarks Statistik, hvorved lovforslaget ikke vil medføre yderligere administrative byrder af betydning for de virksomheder, der allerede er omfattet af indberetningspligten.

Med ændringen af loven fjernes også den undtagelse, der i dag gælder for virksomheder inden for landbrug, fiskeri m.v., idet der ikke findes belæg for at afskære disse områder fra pligten til at dokumentere lønnen på virksomhederne.

Lønstatistikken skal være så fyldestgørende som muligt, således at det i videst muligt omfang er muligt at identificere eventuelle ligelønsproblemstillinger på virksomheden. For at kunne bedømme de samlede lønforhold på virksomheden er det således vigtigt, at lønstatistikken omfatter både en samlet beregning af gennemsnitslønningerne for alle mænd og kvinder og en beregning for de enkelte DISCO-kodegrupperinger.

Den samlede beregning skal dog ikke foretages, hvis denne samlede beregning for henholdsvis mænd eller kvinder indirekte vil medføre, at lønnen for den enkelte mand eller kvinde vil kunne udledes ved at sammenholde oplysningerne i statistikken. Dette anses for at være tilfældet, såfremt antallet af personer, der ikke indgår i DISCO-kodegrupperingerne, er mindre end 3.

Det er således heller ikke et krav i forbindelse med udarbejdelsen af den DISCO-kodegrupperede lønstatistik, at statistikken skal udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 3 personer. Bestemmelsen betyder, at hvis der er mindre end 3 personer i et felt/en celle, skal lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Der er dog altid en mulighed for, at arbejdsgiveren kan indsætte lønoplysninger, også for grupper der er mindre end 3 personer, for at fremvise en mere retvisende lønstatistik på arbejdsfunktionen eller på kønnet.

Den valgte grænse for størrelsen af celler/felter anvendes i dag allerede på det offentlige overenskomstområde for de lønstatistikker, der udarbejdes for ansatte i staten.

Opgørelsen af antallet i felter eller celler foretages som en opdeling på dels funktioner, og dels i forhold til opdelingen på køn. Det betyder f.eks., at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, skal der ved en opdeling på køn kun vises gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens arbejdsgiver kan vælge at lade feltet for de 2 mænd henstå som blankt i lønstatistikken.

Forpligtelsen til at udfærdige lønstatistik pålægges virksomhederne for hvert kalenderår. Dette for at undgå den uklarhed i forhold til, hvornår lovens bestemmelser reelt får gennemslagskraft.

For at smidiggøre brugen af DISCO-koder og for at opnå bedre statistikker på områderne gives der – i stedet for den 6-cifrede DISCO-kode – mulighed for, at der kan benyttes en DISCO-kode på et andet niveau. Arbejdsgiveren bør ved udformningen af lønstatistikken tage hensyn til størrelsen af de respektive medarbejdergrupper og tilrette lønstatistikken efter antallet af ansatte, så den mest dækkende beskrivelse af lønforholdene mellem mænd og kvinder opnås. Ved udformningen af den kønsopdelte lønstatistik skal der i valg af grupperinger tages højde for, at loven har til formål at sikre, at der både gives oplysninger til brug for sammenligning af ansatte med samme arbejde og ansatte, der har arbejde af samme værdi.

Den kønsopdelte lønstatistik er til information for de ansatte på virksomheden, og det er arbejdsgivers ansvar, at indholdet og de væsentligste konklusioner i lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig og videreformidlet til de ansatte på virksomheden. Hvor der på virksomheden er et Samarbejdsudvalg, kan den kønsopdelte lønstatistik formidles gennem dette organ.

På virksomheder, hvor der ikke er et Samarbejdsudvalg, kan informationen videregives gennem tillidsrepræsentanterne. Hvis der undtagelsesvis ikke er tillidsrepræsentanter på virksomheden, er arbejdsgiver forpligtiget til at sikre sig, at alle ansatte på virksomheden er informeret om den kønsopdelte lønstatistik gennem andre kanaler.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der informeres om lønstatistikken i sin helhed, således at arbejdstagersiden har mulighed for at foretage sammenligning, ikke kun inden for enkelte grupper af DISCO-koder, hvor der oftest sammenlignes med samme arbejde, men kan foretage sammenligning mellem 2 eller flere forskellige DISCO-koder, der indeholder arbejde af samme værdi.

Til nr. 3

Den enkelte ansatte har reelt kun mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, når den enkelte ansatte kan identificere sin egen lønmæssige indplacering i lønstatistikken. Der er derfor i bestemmelsen indsat et krav om, at arbejdsgiver skal oplyse den enkelte ansatte om, hvilken DISCO-kode den enkeltes løn er indberettet i. Information om dette, til den ansatte, kan f.eks. gives på lønsedlen.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil hovedsageligt omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes efter de samme retningslinjer, der gælder for indberetningen i dag.

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

Virksomheden skal anvende begrebet smalfortjenesten inkl. pension m.v., som anvendes i de af Danmarks Statistik udfærdigede ligelønsstatistikker. Virksomhederne kan dog også anvende begrebet standardberegnet timeløn, som Danmarks Statistik ligeledes er begyndt at anvende i forbindelse med ligelønsstatistiske undersøgelser.

Til nr. 4

De virksomheder, der er omfattet af loven, kan i dag vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en ligelønsstatistik. I forslag til et nyt § 5 a, stk. 4, fremgår det, at udarbejdelsen af både en årlig lønstatistik og en redegørelse hvert 3. år bliver obligatorisk for alle virksomheder med mindst 35 ansatte.

For virksomheder med mindst 10 og under 35 ansatte er det alene obligatorisk at udarbejde en lønstatistik.

Ligelønsredegørelsen er ment som et praktisk redskab, som skal fremme arbejdet med ligeløn på virksomhederne. Samtidig er det afgørende, at arbejdet med ligelønsredegørelsen opfattes som relevant og forpligtende på virksomhederne, og ikke blot som en overflødig administrativ byrde. Pligten til at udarbejde en redegørelse er derfor alene pålagt virksomhederne hvert 3. år.

Redegørelsen, der laves på virksomheder med mindst 35 ansatte, skal indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer, og skal udarbejdes på baggrund af de oplysninger om ligeløn på virksomheden, som er indeholdt i den seneste ligelønsstatistik. De 2 værktøjer skal således supplere hinanden på virksomheden. Statistikken udviser et billede af situationen på virksomheden, medens redegørelsen med sine handlingsplaner skal pege fremad.

Til nr. 5

I § 5 a, stk. 5, præciseres det, at virksomheden kan kræve lønstatistikken holdt fortrolig, når dette er absolut nødvendigt af hensyn til legitime interesser. Dette kan f.eks. være, hvis der er specifikke økonomiske interesser på et virksomhedsområde, hvor særlige konkurrencehensyn gør sig gældende. Bestemmelsen er en undtagelsesbestemmelse og har et begrænset anvendelsesområde.

Fortroligheden indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Når der er stillet krav om fortrolighed, indebærer det, at de, der har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan videreformidle indholdet i statistikken til de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af, om en ligelønssag skal rejses. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn der i det konkrete tilfælde skal sammenlignes med.

Til nr. 6

Repræsentanter for medarbejderne på en virksomhed har alene mulighed for at vurdere, om der på virksomheden udbetales ligeløn, eller om der kan være et problem med lønnen til kønnene på virksomhederne, hvis repræsentanten er bekendt med en oversigt over lønnen på virksomheden i den kønsopdelte lønstatistik.

Der gives derfor i § 5 b, stk. 1, repræsentanter for medarbejderne på virksomheden en adgang til, efter begæring, at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelse på en konkret virksomhed.

Oplysningerne i lønstatistikken er dog i praksis sjældent nok til i sig selv, at en repræsentant for en ansat eller tidligere ansat på virksomheden vil kunne vurdere, om Ligelønsloven reelt bliver overholdt af virksomheden. For at foretage en saglig vurdering vil der oftest være behov for tillige at modtage lønoplysninger af mere konkret karakter.

Mangeårige erfaringer med ligelønssager viser, at fyldestgørende information om medarbejdernes løn er afgørende for at kunne bedømme, om der er uligeløn på en given virksomhed.

Med indsættelsen af bestemmelsen i den nye § 5 b, stk. 2, sikres repræsentanter for den enkelte medarbejder en yderligere ret til de konkrete lønoplysninger, der kan underbygge eller, på et tidligt tidspunkt og inden en evt. sagsanlæg, afskære en evt. mistanke om uligeløn på virksomheden.

Det må formodes, at det i praksis ofte vil forekomme, at begæringen af udlevering af yderligere oplysninger i henhold til § 5 b, stk. 2, vil bygge på en mistanke, der er vakt, efter at medarbejderrepræsentanten allerede har fået udleveret lønstatistikker.

Der er dog ikke et krav om, at der skal være begæret lønstatistik forud for begæringen om lønoplysninger, når blot der er en konkret mistanke om uligeløn hos den repræsentant, der begærer lønoplysninger udleveret. Der kan altså ikke begæres udlevering af lønoplysninger, hvis der ikke er en konkret mistanke om uligeløn.

Begæringen om udlevering af lønoplysninger, på vegne af den der repræsenteres, skal således være afgrænset i relation til bestemte arbejdsfunktioner, som er nødvendige for belysningen af, om der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og må ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at kunne belyse en konkret ligelønsproblemstilling. Der skal i begæringen om lønoplysninger refereres til den ansatte eller tidligere ansattes arbejdsfunktioner. Virksomheden er alene forpligtet til at give lønoplysninger for ansatte i samme arbejdsfunktioner og for ansatte i arbejdsfunktioner, der tillægges samme værdi.

Retten til udlevering af lønstatistik, ligelønsredegørelse (§ 5 b, stk. 1) og lønoplysninger (§ 5 b, stk. 2) omfatter medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter, eller fagforbund, der normalt overenskomstdækker en given gruppe af medarbejdere på virksomheden, og som dermed vil være aktive på området for at sikre ligeløn til medlemmerne.

Det er virksomhedens ansvar, at repræsentanterne for den pågældende ansatte får udleveret alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Til nr. 7

Med lovforslaget udvides strafbestemmelsen til tillige at omfatte de nye regler i § 5 b.

Virksomheder, der ikke årligt udarbejder lønstatistik og redegørelse, jf. § 5 a, stk. 1 og 4, eller lever op til informationsforpligtelserne i forhold til medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller fagforbund, jf. § 5 b, stk. 1 og 2, skal kunne straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Til § 2

Loven træder i kraft den 1. december 2009.

Bilag 1

Bilag 1

Gældende formulering

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres på medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at

Lovforslaget

I lov nr. 899 af 5. september 2009 om ligeløn til mænd og kvinder, foretages følgende ændringer:

1. § 3, stk. 1 affattes således:

» § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte 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 og 4, eller § 5 b.«

2. § 5 a, stk. 1 affattes således:

» § 5 a. En arbejdsgiver med mindst 10 ansatte skal for hvert kalenderår udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 3 personer af hvert køn opgjort efter den mest detaljerede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.«

3. § 5 a, stk. 2 affattes således

» Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den mest detaljerede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har pligt

redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

til at oplyse alle ansatte om vedkommendes indplacering i DISCO-kode indberetningen.«

4. § 5 a, stk. 4 affattes således

» **Stk. 4.** Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte er forpligtet til hvert 3. år at udarbejde en ligelønsredegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret.«

5. Som ny § 5 a, stk. 5 indsættes:

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

6. Som ny § 5 b indsættes:

» **§ 5 b.** En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan til enhver tid begære at få udleveret lønstatistik og ligelønsredegørelsen fra virksomheden. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne

må ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant eller et forbund, der normalt overenskomstdækker det pågældende faglige område, og som har et medlem, der er eller har været beskæftiget på virksomheden, kan på baggrund af en konkret mistanke om uligeløn begære lønoplysninger til brug for en vurdering af dette. Arbejdsgiver skal udlevere alle relevante oplysninger. Lønoplysningerne skal behandles fortroligt, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren eller en ligelønssag anlagt. Oplysningerne må ikke videregives til uvedkommende.«

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

7. § 6 b, stk. 1 affattes således:

» **§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1 og 4, samt § 5 b, straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.«