



TLO/AAN

Notat

Høringsnotat – Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

9. november 2005
Sag nr. 6620-0004

Følgende organisationer mv. har afgivet høringssvar:

Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Dommerforeningen, Dansk Kvindesamfund, Kvinderådet, Institut for Menneskerettigheder, Datatilsynet, Danmarks Statistik og KVINFO.

Følgende organisationer har yderligere haft lovudkastet i høring:

Frederiksberg og Københavns Kommuner, Ledernes Hovedorganisation, Foreningen af Aktive Kvinder og De Samvirkende Invalideorganisationer.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelle bemærkninger

Fra **Arbejdsgiverside** (særligt DA og SALA) er der modstand mod en lovpligtig kønsopdelt lønstatistik. Modstanden går generelt på de administrative byrder, se nedenfor, men også at sådanne statistikker ikke tjener til at synliggøre de komplekse strukturelle mekanismer på samfundsplan ("det kønsopdelte arbejdsmarked"), som ses som hovedårsag til lønforskelle mellem mænd og kvinder. SALA mener, at en statistik slet ikke giver mening på normallønsområdet, hvor lønnen er bestemt i overenskomsten uden et individuelt skøn. Arbejdsgiverorganisationerne er dog positive overfor at arbejde med lige løn.

Omvendt mener **Lønmodtagersiden** (særligt LO, AC, FTF) og **de kvindepolitiske organisationer**, at kønsopdelt lønstatistik er et redskab, som det er helt nødvendigt at lovgive om. Men de kritiserer, at kun få virksomheder bliver omfattet af lovforslaget.

Kommentar:

Høringssvarene må ses som udtryk for de stærkt modstridende hensyn, som også i lovforslagets almindelige bemærkninger er afvejet, navnlig hensynet til at fremme synliggørelsen af lønforskelle mellem mænd og kvinder og hensynet til ikke at pålægge erhvervslivet nye administrative byrder.

- **De administrative byrder**

Arbejdsgiversiden ser administrative omkostninger for de private virksomheder i arbejdet med at forklare den kønsopdelte lønstatistik for de ansatte. KA forudser, at dette arbejde vil kunne medføre en negativ proces, når ikke alle parter kender forudsætningerne for de indberettede lønstørrelser. Det foreslås, at statistik kun udarbejdes, når den efterspørges – dvs. på de ansattes anmodning (se fx FA).

Kommentar:

Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering har gennemført en måling over de forventede administrative konsekvenser for virksomhederne. Centres rapport efterlader det indtryk, at de administrative konsekvenser for de omfattede virksomheder er overkommelige og i videst muligt omfang søgt afbødet med forslaget, således at virksomhederne kun i mindre grad belastes. Rapporten fremsendes særskilt til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, og der er udarbejdet et kort tekstafsnit til lovforslagets bemærkninger vedr. økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

- **De EU-retlige aspekter**

Lønmodtagersiden (LO, AC, CFU og FTF) kritiserer lovforslaget for at være utilstrækkeligt i forhold til EU-retten, herunder en effektiv sanktionering af EU-rettens diskriminationsforbud.

Kommentar:

Der er ikke i EU-retten (hverken i lovgivning eller afgørelser) en pligt til at indføre kønsopdelte lønstatistikker. Heller ikke SR-Regeringens lovforslag om kønsopdelte lønstatistikker (den nuværende § 5 a, som foreslås ophævet) har en EU-retlig baggrund.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget:

- **Til muligheden for at opfylde lovkravet ved kollektive overenskomst, jf. § 1, stk. 6.**

De kommunale parter (KL, ARF og KTO) har henvist til aftalen på det (amts-)kommunale område ("Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger"), som træder i stedet for lovforslagets krav, jf. § 1, stk.6.

Kommentar:

Aftalen er indsat i lovforslagets bemærkninger.

- **Virksomheder, der har pligt til at udarbejde en årlig kønsopdelte lønstatistik, jf. § 5 a, stk. 1.**

Minimumsgrænser

Lønmodtagersiden (LO, AC, FTF) og **de kvindepolitiske organisationer** finder forslagens minimumsgrænser sat for højt, da for få virksomheder bliver omfattet. LO forudser, at hele brancher går fri (restauration og byg). LO, KF gør gældende, at det snarere er de små end de større virksomheder, der har ligelønsproblemer. AC foreslår i stedet en grænse på 10 ansatte, da virksomheden stadig vil være omfattet af den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik. De kvindepolitiske organisationer vil have alle virksomheder omfattet. Kvinderå-

det mener i øvrigt, at det er for let for en virksomhed at opdele medarbejdere i grupper, hvor der ikke er 10 af hvert køn.

s. 3/6

Kommentar:

Grænsen på de mindst 35 ansatte er sat ud fra det samme krav i regelsættet om information og høring af lønmodtagerne. Lovforslaget bygger netop på det etablerede samarbejdssystemets processer og fora, hvilket også vil blive præciseret yderligere i bemærkningerne, som efterlyst i høringssvaret fra DA. Ved en lavere grænse går denne sammenhæng tabt, ligesom der ikke i dag består et samarbejdssystem, hvor ligelønsarbejdet kan forankres. Samtidig giver det ikke mening med en grænse på 10, da der ikke sikres en sammenligning. Det går fx ikke at sammenligne 10 kvinder og 2 mænd, fordi mændenes løn ikke kan vises af hensyn til anonymiteten. Her tjener statistikken altså ikke et ligelønsformål.

Anonymitet og fortrolighed

LO, AC, FTF og CFU advarer mod vægtningen af anonymitet og fortrolighed. Herved mener FTF og CFU, at de faglige forbund kan forholdes nyttige informationer om lønforskelle. Flere organisationer mener, at anonymiteten kan sikres ved en lavere grænse og henviser til de kønsopdelte statistikker på det offentlige område med celler på 3 (i staten) og på 5 (i kommunerne).

Kommentar:

Grænsen på grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn er sat af hensyn til den enkelte lønmodtagers anonymitet og for at sikre sammenligning. Et lavere gennemsnit, fx 5 personer i en gruppe, bliver let så lille et antal, at gennemsnittet er for følsomt over for tilfældigheder i fordelingen. Hvis en enkelt person har en særlig høj eller lav løn, vil det kunne påvirke gennemsnittet så betragteligt, at et sådant gennemsnit ikke korrekt vil kunne sammenlignes med andre gennemsnit eller ens egen løn. Desuden kan kendskab til en eller tos løn fjerne anonymiteten for de øvrige. Datatilsynet har tidligere udtalt, at man ikke kan udelukke, at der kan være tale om behandling af personoplysninger for grupper på 5 med en bestemt arbejdsfunktion. Ved afgørelsen af, om en person er identificerbar, skal alle hjælpemidler, der med rimelighed kan tænkes bragt i anvendelse for at identificere den pågældende, tages i betragtning. Datatilsynet har udtalt til forslaget, at det ikke finder grundlag for at tilsidesætte vurderingen om, at der ikke er tale om personhenførbare oplysninger i persondatalovens forstand.

Undtagelsen

FTF ønsker undtagelsen fjernet, hvor undtagne virksomheder fra Danmarks Statistiks årlige lønstatistik også undtages fra lovforslaget.

Kommentar:

Lovforslaget bygger på virksomhedernes eksisterende pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Sammenhængen hertil vil gå tabt, hvis virksomheder, der ikke skal indberette til denne overordnede (struktur-)statistik, til gengæld skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Forudsætningen i forslaget, om at den kønsopdelte lønstatistik gratis kan indhentes fra Danmarks Statistik, vil i så fald heller ikke holde stik, da Danmarks Statistik ikke har de fornødne oplysninger.

Opgørelsesperioden

DA og FA har kritiseret opgørelsesperioden og foreslår i stedet, at statistik kun udarbejdes, når den efterspørges – dvs. på de ansattes anmodning.

Kommentar:

s. 4/6

Kravet om en årlig lønstatistik skal sikre et løbende aktivt samarbejde i virksomheden mellem ledelse og medarbejdere, der ikke skal være afhængigt af, om medarbejderne har krævet, at der udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik. Overvågningen af ligeløn kan naturligt integreres i denne proces. For at fremme dette, må der være tale om en årlig statistik.

Beskæftigelsesgrad

FA ser et problem med beskæftigelsesgrad i forhold til statistikken for DS.

Kommentar:

Når der i bemærkningerne står, at i opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte, uanset beskæftigelsesgrad hænger det sammen med den måde virksomheder med mindst 35 ansatte afgrænses efter lov om information og høring. Når den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes, følges Danmarks Statistiks afgrænsning, som er i overensstemmelse med ansættelsesbevisloven, dvs. at ansættelsesforholdet skal have en varighed på mere end en måned, og den ugentlige arbejdstid skal overstige 8 timer. Også på dette punkt må der være kongruens i forhold til Danmarks Statistisk retningslinjer.

- **Til virksomhedens udformning af kønsopdelt lønstatistik, jf. § 5 a, stk. 2**

Metodefrihed

Arbejdsgiversiden (DA) finder, at metodefrihed er nødvendig. Samtidig efterlyses en stillingtagen til, at procent- og indekstal mv. også kan anvendes. Omvendt finder **LO og AC** metodefrihed problematisk, da sammenligningsgrundlaget bør være fastlagt. Ellers forudses forskelle i vurderingen af aflønningen inden for samme funktion.

Kommentar:

Metodefrihed er tillagt stor vigtighed ved kravene til udformningen af den kønsopdelte lønstatistik. Det skal ses i sammenhæng med, at den kønsopdelte lønstatistik netop ikke i sig selv kan bruges som bevis på, at der er lønsforskelle på grund af køn. Det vil heller ikke være muligt udtømmende at lovgive om, hvilke andre kriterier ud over DISCO-koden, som bør indgå i statistikken. Disse vil variere i forhold til virksomhed og jobfunktion og bør netop indgå i overvejelserne til den efterfølgende dialog om lønstatistikken i samarbejdsudvalget, hvor de ansatte også får mulighed for at efterspørge særlige kriterier belyst. Det ligger inden for denne metodefrihed at anvende såvel indekstal, procenttal som absolutte tal, hvilket vil blive præciseret i forslaget.

Detaljeringsgrad

FA mener, at en DISCO-opgørelse ikke er detaljeret nok (fx fremgår alder, anciennitet, uddannelse mv. ikke). **Kvinderådet** ser gerne opgørelse på time- og fastlønnede. **LO, KVINFO og Kvinderådet** er uenige i, at detaljeringsgraden er egnet til at sammenligne i forhold arbejde af samme værdi, men kun "lige arbejde". De foreslår i stedet den 4-cifrede DISCO-kode som langt mere velegnet.

Kommentar:

Detaljeringsgraden skal sikre det fornødne sammenligningsgrundlag på virksomheden, og at den kønsopdelte lønstatistik ikke kan anvendes til andet end ligelønsformål. Dette tilgodeses ikke ved en lavere detaljeringsgrad i den 4-cifrede DISCO-kode.

Ét lønbegreb

s. 5/6

FA, FTF og KTO stiller sig uforstående til, at det skulle være vigtigt kun at anvende ét lønbegreb. **LO og CFU** ser problem i, at lønbegreber kan anvendes, hvor ligelønsproblemer i forhold til fravær skjules. **Kvinderådet og KF** kritiserer, at lovforslaget ikke tager højde for forskelle ved fryns.

Kommentar:

Lovforslaget skal sikre gennemskuelighed i forhold til et anvendt lønbegreb for statistikken og stiller derfor krav om, at det forklares. Årsagen til, at der stilles krav om kun at anvende ét lønbegreb skyldes, at den kønsopdelte lønstatistik skal opbygges efter ensartede principper på den enkelte virksomhed for at sikre sammenlignelighed. Det vil blive præciseret. Det er også muligt for de ansatte under den efterfølgende høring og informering evt. at efterspørge en anden opgørelse af lønnen.

• **Til kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, jf. § 5 a, stk. 3**

FTF og CFU gør opmærksom på, at de rekvirerede statistikker fra Danmarks Statistik ikke nødvendigvis er retvisende på modtagelsestidspunktet, da, de kan bygge på data op mod 1½ år fra offentliggørelsestidspunktet. I stedet foretrækkes kvartalsvise opgørelser.

Kommentar:

DS har oplyst, at årslønsstatistikken offentliggøres for det foregående år hvert år i oktober/november måned. Da det er meningen, at virksomhederne kan meddele DS, at de gratis ønsker at abonnere på den kønsopdelte statistik, behøver statistikken ikke være mere end 11 måneder gammel, når den behandles i samarbejdsudvalget, hvis virksomheden får statistikken, når den udkommer.

• **Til redegørelserne om ligeløn, jf. § 5 a, stk. 4.**

DA og FA finder sammenkædningen af aftale og dialog uheldig, overflødig og stridende mod samarbejdssystemets natur. I stedet foretrækkes, at det er virksomhedens valg efter drøftelse med medarbejderne. **FA** ser i øvrigt statistik og redegørelser reelt som to sider af samme sag.

LO, FTF, Kvinderådet og Dansk Kvindesamfund mener, at redegørelsen bør være supplement og ikke alternativ. **AC** mener, at alternativet med redegørelser forringer fremme af ligeløn på AC-området, da akademikere typisk er dårligt repræsenteret i de etablerede samarbejdsudvalg.

Kommentar:

Redegørelserne om ligeløn åbner mulighed for, at der på en virksomhed kan samarbejdes mere målrettet og langsigtet med at fremme ligeløn. Derfor er det fornuftigt, at der er en forudgående aftale herom. Aftalte retningslinier er ikke ukendte i samarbejdssystemet, og de fungerer parallelt med de almindelige samarbejdsregler (dvs. lov om information og høring og kollektive overenskomster eller fx samarbejdsaftalen mellem DA og LO). Samtidig er det sikret, at en redegørelse skal omfatte alle ansatte – uanset de måtte være repræsenteret i samarbejdsudvalget.

- **Ikrafttrædelsesbestemmelsen, jf. § 2**

s. 6/6

DA opfordrer til en senere ikrafttræden særligt under henvisning til Overenskomstforhandlingerne 2007, mens **LO og Dansk Kvindesamfund** mener, at lovforslaget bør sættes i kraft straks.

Kommentar:

Den foreslåede ikrafttræden tager højde for, at de omfattede virksomheder får rimelig tid til at indrette sig på de nye lovkrav, som jo er strafbelagte. Samtidig har der været opmærksomhed omkring, at kønsopdelte lønstatistikker ikke må anvendes til andre formål, som fx løftestang i overenskomstforhandlinger. Bemærkningerne giver derfor ikke anledning til at overveje den planlagte ikrafttræden.