

Idet der henvises til Beskæftigelsesministeriets høring om lovforslaget om ændring af ligelønsloven, skal Ledernes Hovedorganisation afgive følgende bemærkninger.

Arbejdsmarkedet
L 99 - Bilag 1
Offentligt

Analysen fra både DA/LO og Ledernes Hovedorganisation har påvist, at der er betydelige lønforskelle mellem mænds og kvinders løn. Det gælder også for mænd og kvinder ansat i identiske job. Det er altså ikke tilstrækkeligt at forklare forskellene med et kønsopdelt arbejdsmarked.

Ledernes Hovedorganisation er meget opmærksomme på denne problematik og publicerer selv løbende statistikker til sammenligning af lønnen for mandlige og kvindelige ledere. Derfor er Ledernes Hovedorganisation også positive overfor det fremlagte lovforslag om ændring af ligelønsloven.

Ledernes Hovedorganisation anser det for vigtigt, at der fortsat er fortrolighed om den enkeltes lønforhold. Det er derfor et afgørende element i lovforslaget, at det skal gælde på virksomheder med flere end 35 ansatte, og for grupper hvor der er flere end 10 mænd og 10 kvinder ansat.

Det er positivt, at virksomhederne i stedet for at udarbejde en lønstatistik har mulighed for at udarbejde en redegørelse for, hvilke kriterier der lægges vægt på ved fastsættelse af lønnen for alle medarbejdere. Det giver ledelsen en mulighed for at redegøre for, hvilke vilkår der har betydning for aflønningen.

På den baggrund har Ledernes Hovedorganisation ingen indsigelser mod det fremlagte lovforslag.

Med venlig hilsen

Niels Aagaard

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

31 OKT. 2005



Beskæftigelsesministeriet
Att. Torben A. Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 31

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn)

KL har ved brev af 10. oktober modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.

Forslaget gør det lovpligtigt for virksomheder over en vis størrelse (35 ansatte), at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse om forhold og vilkår af betydning for aflønningen af kvinder og mænd.

Det fremgår af § 1, at lovforslagets bestemmelser ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

Da der på det kommunale område er indgået en kollektiv aftale om lønstatistik, herunder kønsopdelt lønstatistik benævnt "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger" kan det konstateres, at lovforslagets bestemmelser ikke finder anvendelse i kommunerne.

I lovforslagets bemærkninger henvises på det kommunale område til den årlige ligestillingsstatistik, der imidlertid ikke er opdelt på enkeltkommuner. Endvidere henvises til, at den månedlige løn- og personalestatistik på Det Fælleskommunale Løndatakontors hjemmeside er kønsspecifik med en nedre grænse på mindst 5 fuldtidsstillinger i hver gruppe. Man kan eventuelt nøjes med kun at nævne den sidste, idet det kun er denne, der opdeles på enkeltkommuner.

Der bør endvidere på det kommunale område henvises til "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger", hvori der indgår en forpligtelse til kønsopdelt lønstatistik.

Endelig skal anføres, at KL forudsætter, at de med lovforslaget forbundne udgifter i Danmarks Statistik ikke belaster kommunerne.

Den 28. oktober 2005

Jnr 08.04.00 001
Sagsid 000157430

Ref FRH
frh@kl.dk
Dir 3370 3178

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

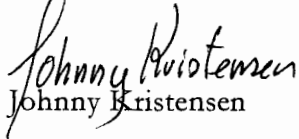
Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

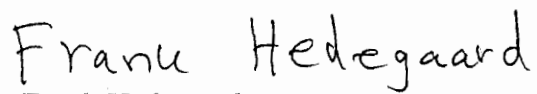
www.kl.dk

1/2

Det har ikke været muligt at underkaste lovforslaget politisk behandling inden svarfristen den 31. oktober 2005. Der tages derfor forbehold for denne.

Med venlig hilsen


Johnny Kristensen


Frank Hedegaard

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att. Torben Lorentzen

31-10-2005

Sag.nr.: 05/4576

Dokumentnr. 93180/05

Sagsbehandler

Malene Bett Vestergaard

Sørensen

Tel. 35298243

Email: mvs@arf.dk

Udkast til ændring af ligelønsloven, ministeriets j.nr. 6620-0004

Beskæftigelsesministeriet har ved skrivelse af 10. ds. sendt udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring.

Lovforslaget ændrer forpligtelsen til at udarbejde statistik for virksomheder med mere end 10 ansatte til 35 ansatte. Grænsen for størrelsen på sammenligningsgruppen hæves fra 5 til 10 personer, hvilket i højere grad sikrer anonymitet.

Der er med denne størrelse virksomheder tale om de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til brug for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik.

Der forefindes på det (amts)kommunale område aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, aftalen trådte i kraft den 01-04-2005. Aftalen opfylder efter Amtsrådsforeningens opfattelse lovforslagets § 1 stk. 6, hvorefter lovforslagets § 5 a om udarbejdelse af kønsopdelt statistik ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

Amtsrådsforeningen ser frem til redegørelsen efter § 6 a fra beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004

- 1 NOV. 2005

BILAG

DOK. NR. 37

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet
Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

31. oktober 2005

FLD/LLA/0494

31-10-2005 - Høring om lovforslag
om ligelønsstatistikC B_FLD.0494.doc

Høringsvar om lovforslag om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn

Generelt

DA kan ikke støtte i indførelse ved lov af en pligt for virksomheder til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

DA har noteret sig, at regeringen allerede i forbindelse med Folketingsvalget bebudede og senere har fastholdt, at man ville fremlægge et lovforslag om kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen har med lovforslaget bevæget sig et væsentligt skridt væk fra den suspendede SR-statistikmodel. DA finder det bl.a. positivt, at denne suspendede model, som ville indebære endnu større administrative byrder for de mange berørte virksomheder, ophæves med det fremlagte lovforslag.

Redskabet kønsopdelt lønstatistik løser ikke kønsopdelt arbejdsmarked

Kønsopdelt lønstatistik vil ikke kunne bidrage til at løse de mekanismer på arbejdsmarkedet, der må vurderes at være årsager til de lønforskelle, som kan måles og ikke fuldt kan forklares statistisk. DA og LO gennemførte en grundig analyse af kvinder og mænds løn i 2003.

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt, og ligelønsforskellene kan i vid udstrækning henføres til denne kendsgerning. Det kønsopdelte arbejdsmarked, der også involverer de valg, som mænd og kvinder individuelt træffer vedrørende deres f.eks. uddannelse, karriere og også familieliv, er hovedsagelig forhold, som den enkelte virksomhed ikke har afgørende indflydelse på.

Kønsopdelt lønstatistik vil således hovedsagelig afspejle sådanne forhold og ikke forhold vedrørende løndiskrimination på den enkelte virksomhed. Den administrative byrde for en virksomhed handler ikke alene om selve indhentelsen/udarbejdelsen af en kønsopdelt lønstatistik, men også den efterfølgende fortolkning og drøftelse af den forelagte statistik, som altid vil vedrøre forhold, der ligger uden for den enkelte virksomheds sfære. Det er klart, at der i mange virksomheder bl.a. via samarbejdsudvalgene allerede pågår en seriøs dialog om ligestilling.

Elementer, som DA lægger vægt på

DA lægger på den baggrund stor vægt på, at følgende elementer fastholdes i den kommende lovgivningsproces. Det gælder bl.a.:

- Kravene til lønstatistikens udformning og udarbejdelse, herunder hensynet til at sikre anonymiteten for den enkelte lønmodtager, bevarelse af erhvervshemmeligheder og kadencen for statistikken
- Anvendelse af samarbejdssystemet, herunder samarbejdsaftaler og lov om information og høring
- Muligheden for redegørelser om ligeløn som alternativ til kravet om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik med en tidsramme på op til 3 år
- Bestræbelserne på at sikre, at den kønsopdelte statistik ikke kan anvendes til andet end at belyse lønforskelle mellem kvinder og mænd

DA støtter de grænseværdier, som regeringen har valgt og kravene til statistikens udformning, herunder anvendelse af den 6-cifrede DISCO-kode, kravet om sammenlignelige celler med både mænd og kvinder samt cellestørrelse på 10. Det samme gælder virksomhedsstørrelse på 35 ansatte, der svarer til Samarbejdsaftalen og lov om information og høring.

Metodefrihed og samarbejdssystemet

Lovforslaget lægger op til metodefrihed for virksomhederne og medarbejderne. DA er enig i, at dette er nødvendigt. DA har nedenfor kommentarer hertil.

I samme forbindelse skal det generelt bemærkes, at det er positivt, at lovforslaget på mange områder bygger på samarbejdssystemet; det vil sige samarbejdsaftaler og lov om information og høring, og derved lægger op til, at ligelønsspørgsmål drøftes på virksomhederne i dialog mellem medarbejdere og ledelse. Det er også relevant i kraft af ligebehandlingsspørgsmålets generelle sammenhæng med forhold inden for og uden for virksomhederne.

Bemærkninger til enkelte elementer

Udformning af den kønsopdelte lønstatistik

Formålet med at udarbejde en kønsopdelt ligelønsstatistik bør alene være at opgøre *forskellen* i aflønningen af *henholdsvis* kvinder og mænd på virksomheden.

DA kan derfor som nævnt oven for støtte de tekniske krav, der i lovforslaget stilles til lønstatistikens udformning og indhold.

Lovforslaget synes at have fundet balancen mellem den ene side hensynet til nødvendigheden af, at lønforhold ikke lægges åbent frem og et oplysningsmateriale, der så vidt muligt bygger på et statistisk grundlag, som giver sammenstilling af sammenlignelige arbejdsforhold via anvendelse af den 6-cifrede DISCO-kode. Dermed sikres også i vidt omfang den medarbejder, der ønsker anonymitet om sine egne lønforhold. DA har noteret sig, at det er virksomheden,

der kan vælge lønbegreb. DA forudsætter også, at det ligger i metodefriheden, at en virksomhed efter lovforslaget kan opfylde lovens krav med en lønstatistik med procenttal, som viser forskellene i den relative aflønning for hver 6-cifret DISCO-gruppe. Dette bør nævnes i bemærkningerne. Sådanne vil formentlig være det kvalificerede grundlag, som drøftelserne mellem ledelse og medarbejdere i mange virksomheder vil foregå på.

Årlig lønstatistik

Efter lovforslaget skal den kønsopdelte lønstatistik udarbejdes hvert år. DA finder, at lønstatistikken kun skal udarbejdes i det omfang, som medarbejderne via samarbejdssystemet har udtrykt ønske herom. Dette vil også svare til anvendelsen af samarbejdssystemet, at der reelt foreligger et ønske fra medarbejderne om lønstatistik som betingelse for at sætte redskabet i værk og som drøftes i samarbejdssystemets dialogforum.

Information og høring i en virksomhed om kønsopdelte lønstatistik

Efter lovforslagets § 5a, stk. 1, skal de berørte virksomheder udarbejde en lønstatistik efter lovens kriterier "til brug for information og høring af de ansatte". Efter DA's opfattelse synes rammerne for denne information og høring at være uklare i lovforslaget.

DA forstår lovforslagets § 5 a, stk. 1, således, at virksomheden har ansvaret for, at lønstatistikken præsenteres og drøftes med medarbejderne inden for rammerne af reglerne om information og høring, herunder samarbejdsaftaler; det vil f.eks. sige DA og LO's Samarbejdsaftale, som indeholder en tillægsaftale om ligebehandling.

Det skal være klart i loven, at dialogen med medarbejderne om den udarbejdede lønstatistik, som udarbejdes på virksomhedens foranledning, finder sted via Samarbejdsaftalen og hermed medlemmerne af samarbejdsudvalgene, som er nedsat i henhold til vedkommende samarbejdsaftale, og at lovforslaget ikke indfører nye hørings- og informationsprocesser, eller fagretlige institutioner – herunder krav om medarbejderrepræsentanter.

Redegørelser om ligeløn

DA kan støtte muligheden for fortrolighed af hensyn til virksomhedens forhold.

DA lægger afgørende vægt på, at redegørelserne om ligeløn i lovgivningsforløbet forbliver et alternativ for den enkelte virksomhed til kravet om kønsopdelte lønstatistik. DA har forstået lovforslaget således, at man vil bygge på samarbejdssystemets processer bl.a. i DA og LO's Samarbejdsaftale.

DA skal pointere, at udarbejdelse af sådanne redegørelser også indebærer et administrativt merarbejde for de berørte virksomheder. Det gælder også virksomheder, hvor lignende arbejde bl.a. i henhold til f.eks. DA og LO's tillægsaftale om ligebehandling allerede pågår, da man skal sikre, at det sker inden for den nye lovs rammer, hvis man vil anvende redskabet som alternativ. DA og LO's nævnte tillægsaftale om ligebehandling indeholder efter DA's vurdering elementer, der dækker de eksempler på redegørelsens indhold, som er nævnt i lovforslagets bemærkninger.

Sådanne redegørelser, der vil indeholde virksomhedernes mere langsigtede tiltag på området, må nødvendigvis kunne dække en årrække. DA kan derfor støtte, at disse kan have et forløb på op til 3 års varighed.

Efter DA's opfattelse bør lovforslaget ikke berøre fagretlige eller overenskomstmæssige spørgsmål. Det forekommer, at lovforslaget skelner mellem i § 5a, stk. 4, "indgåelse" af aftalen og dernæst procedurer for redegørelsens behandling i virksomheden. Det fremgår af de almindelige bemærkninger, at "(R) redegørelsen behandles i virksomheden efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring, jf. de gældende samarbejdsprocedurer og lov om information og høring af lønmodtagerne".

Denne sondring mellem indgåelse og dialog er umulig at fastholde både i praksis og juridisk, da behandling i f.eks. samarbejdsudvalg er en samlet proces.

Lovforslagets anvendelse af udtrykket "aftale" i § 5a, stk. 4, harmonerer ikke med samarbejdssystemet på de fleste kollektive områder. I samarbejdssystemet udøver virksomheden sin ledelsesret via dialog med medarbejderne. Det hedder f.eks. i ovennævnte tillægsaftale om ligebehandling, at "Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning på området i den enkelte virksomhed".

DA finder primært, at muligheden for at anvende redegørelse skal være et valg, som virksomheden kan træffe således, at medarbejderne, ligesom med lønstatistikken, jf. § 5a, stk. 1, høres om virksomhedernes overvejelser herom efter samarbejdsreglerne.

Efter DA's opfattelse skal det i lovforslaget sekundært tilsikres, at grundlaget for, at en virksomhed efter lovforslaget § 5a, stk. 4, via accept med medarbejderne som alternativ kan anvende redegørelser om ligeløn, skal bygge på samme type enighed, der kendes fra samarbejdssystemet. Dette kan ske ved i lovforslaget at erstatte den nævnte "aftale" med "efter drøftelse med medarbejdere har meddelt medarbejderne, at virksomheden udarbejder en redegørelse", og at det i bemærkningerne tilføjes, at virksomheden skal kunne dokumentere dette. Derved sikres også, at rammerne for redegørelsen, og dennes indhold fastlægges i regi af dialog mellem ledelse og medarbejdere, da dette ligger i samarbejdssystemets natur.

I modsat fald vil man kunne risikere, at grundlaget for igangværende drøftelser på en virksomhed om ligebehandlingsspørgsmål falder til jorden alene på baggrund af det nye lovforslags krav.

Ikrafttræden bør være senere

Lovforslaget skal træde i kraft den 1. januar 2007. DA finder principielt, at ikrafttræden af en sådan lovgivning først bør ske efter overenskomstforhandlingerne på det private område i foråret 2007 således, at parterne fuldt ud kan overveje udnyttelse af potentialet ved lovens muligheder for fravigelse ved kollektiv overenskomst.

Fravigelse ved kollektiv overenskomst – utilstrækkelig

DA støtter forslaget om en ny § 1, stk. 6, om, at bestemmelserne i den nye § 5a ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtigelse følger en kollektiv overenskomst. DA støtter som oven for nævnt også den anvendelse af samarbejdssystemet, herunder via lov om information og høring.

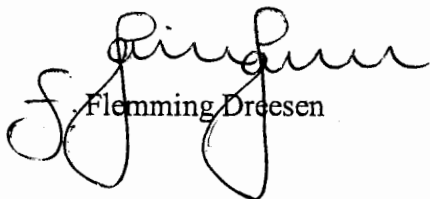
I den forbindelse skal DA først henlede opmærksomheden på, at der i forbindelse med henvisning i § 5a, stk. 4, sidste sætning, der henviser til lov om information og høring i § 3 skal gøres klart, at der er tale om en selvstændig hjemmel, da fravigeligheden i § 3 i lov om information og høring alene er bundet til det bagvedliggende direktiv om information og høring.

DA finder dog også, at der i lovforslaget skal være en generel hjemmel til, at lovens § 5a ved kollektiv overenskomst kan fraviges, i det omfang der inden for det pågældende overenskomstområde mellem overenskomstparterne er enighed om på anden måde at overvåge forhold eller vilkår, som har eller kan have betydning for aflønning af kønnene på området og i den enkelte virksomhed.

Redegørelser fra beskæftigelses- og ligestillingsministrene hvert 3. år

Efter DA's opfattelse er der ikke behov for sådanne redegørelser.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING


Flemming Dreese

- 2 NOV. 2005

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BILAG

DOK. NR. 38

Vester Farimagsgade 1
Postboks 367
1504 København V

Tlf. 3313 4655

Fax 3311 8953

E-mail: info@sala.dk

31.10.2005

Sag nr. 8.02 BD/IN

Direkte tlf.: 3370 2018

E-mail: dember@sala.dk

Høring om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik)

(Deres ref.: 6620-0004)

Vi henviser til Ministeriets brev af den 20. ds., hvor ovennævnte udkast til lovforslag sendes i høring.

Vi har følgende bemærkninger til lovforslaget:


SALA kan ikke støtte lovforslaget. Vi finder, at lovforslaget vil have betydelige administrative konsekvenser for de berørte virksomheder, samtidig med at der ikke som følge af lovforslaget vil blive sikret højere grad af ligeløn mellem kønnene.

Vi finder, at en sikring af ligeløn mellem kønnene blandt andet bør ske gennem et øget fokus på de mekanismer, der afgør kvinders og mænds valg af uddannelse og stillinger.

Navnlig finder vi, at lovforslaget ikke bør gælde for virksomheder i det omfang løndannelsen alene sker på baggrund af overenskomstforhandlede lønninger, som ikke indebærer mulighed for et skøn over, hvilken løn den enkelte lønmodtager skal have frem for en anden medarbejder. Dette gælder således på dele af SALA-området, hvor lønnen overenskomstmæssigt er aftalt som normalløn. For sådanne medarbejdergrupper sker lønreguleringer alene som følge af generelt aftalte reguleringer. Det vil indebære et ikke ubetydeligt administrativt arbejde for virksomhederne, såfremt man på disse områder skal være omfattet af lovforslaget. Lønmodtagergrupperne vil således næppe kunne benytte oplysninger indleveret om lønninger på normallønsområdet til at rejse et lønkrav mod arbejdsgiveren.

Det er i øvrigt vor opfattelse, at lønmodtagere ikke hidtil har været hindret i at rejse sager om manglende ligeløn, idet der under sådanne sager kan fremprovokeres nødvendige oplysninger om sammenlignelige lønninger i virksomheden.

Med venlig hilsen



Birgitte Dember

31 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 33



Finanssektorens

Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81 C

Postboks 9010

1022 København K

Telefon 33 91 47 00

Telefax 33 91 17 66

E-mail: fa@fanet.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
J. nr. 6620-0004

28. oktober 2005

Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

FA har med tak modtaget Beskæftigelsesministeriets ovennævnte udkast til lovforslag til høring.

FA støtter bestræbelser på at opnå lige løn for lige arbejde uanset køn, race, alder mv., og har længe arbejdet for at skabe lige vilkår for mænd og kvinder i finanssektoren. Vi er enige i, at de konkrete tiltag nødvendigvis må foregå i den enkelte virksomhed. Vi har haft kontakt til flere medlemsvirksomheder, der melder tilbage, at man arbejder aktivt med at skabe lige muligheder for mænd og kvinder, for der er god fornuft i at skabe en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder.

Til lovforslaget generelt bemærkes, at gennemførelse af et krav om kønsopdelt lønstatistik ikke i sig selv vil ændre på hovedårsagen til, at den gennemsnitlige løn for mænd overstiger kvinders gennemsnitlige løn. Lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked skyldes hovedsagelig forskelle i arbejdsfunktion, ansvarsniveau, arbejdsindsats og andre forhold der afspejler et meget kønsopdelt arbejdsmarked. Problemet med den foreslåede kønsopdelte lønstatistik er, at den ikke tager hensyn til alle disse væsentlige forhold, når den alene fokuserer på en opdeling i forhold til DISCO. Vi har i den forbindelse noteret os, at det er anført i lovforslaget, at statistikken ikke i sig selv kan bruges som bevis på, at der er reelle lønforskelle.

Nedbrydning af lønforskelle mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked er et langt sejt træk. Statistik kan være af betydning, men det er ikke statistikken der gør forskellen. Der skal dialog og handlingsplaner til, lønstatistik gør det ikke alene. FA er positiv overfor den anden del af forslaget omkring redegørelse, men reelt er lønstatistik og redegørelse to sider af samme sag.

Dok. nr. 47553
S. nr. 33636
AMS/MP/hro

Til de enkelte dele af lovforslaget skal FA bemærke:

Mindst 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder i samme jobfunktion

FA er tilfreds med, at regeringen friholder virksomheder med ganske få ansatte fra at udarbejde statistikken. Ligeledes opnås en rimelig anonymisering ved at virksomhederne alene skal offentliggøre oplysninger på grupper af 10 personer og derover.

Metodefrihed og detaljeringsgrad

Lovforslaget påpeger, at der er metodefrihed mht. udarbejdelse af statistikken, så længe statistikken er detaljeret efter tilsvarende principper som den 6-cifrede disco-kode. FA mener ikke, at den 6-cifrede disco-kode er detaljeret nok. Disco-koden beskriver alene arbejdsfunktioner og dækker f.eks. både ledere og ikke-ledere. Eneste undtagelse er den øverste ledelse, f.eks. direktører og departementschefer, som indberettes på en særskilt disco-kode.

Den manglende sondring mellem ledere og ikke-ledere vil betyde, at overvægten af mandlige ledere slår igennem i statistikken i form af højere gennemsnitslønninger for mænd i forhold til kvinder indenfor den samme disco-gruppe. Dette vil resultere i fejlagtige konklusioner om lønforskelle. Ledere bør derfor behandles separat eller holdes helt ude af statistikken. Til identifikation af ledere, elever mv. kan anvendes Danmarks Statistiks jobstatuskode.

Høringssvaret fra Danmarks Statistik vedrørende det tidligere lovforslag om ligelønsstatistik, "Forslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger)" fremsat den 29. marts 2001, understøtter denne betragtning.

Danmarks Statistik skriver:

"Selv om DISCO-løn er detaljeret, er den ikke detaljeret nok til alene at opfylde formålet med en ligelønsstatistik. De enkelte grupper er en samling af forholdsvis ensartede arbejdsfunktioner, men grupperne vil i mange tilfælde indeholde lønmodtagere med lønforskelle, som kan skyldes forskellig stilling, uddannelse, erfaring, anciennitet osv. og ikke kønnet.

Jobstatuskoden er meget relevant, fordi en arbejdsfunktionskode ofte dækker over både ledere og ikke ledere.

En ligelønsstatistik skal principielt set være meget detaljeret, og arbejdsfunktion og ledelsesfunktion er væsentlige forklaringer på lønforskelle. Men herudover er alder, anciennitet, uddannelse og kvalifikationer i øvrigt også væsentlige forklaringer. Problemet er, at detaljerings-

kravet vil bevirke, at grupperne i en sådan lønstatistik – hvis det kan lade sig gøre – bliver så små, at der for de fleste virksomheders vedkommende næppe kan udarbejdes statistik på dem.”

Medarbejdernes rolle

§ 5a, stk. 1 angiver, at virksomheden skal udarbejde statistikken én gang om året og gøre medarbejderne bekendt med statistikken. FA mener, at lovteksten skal omformuleres, så det fremgår, at statistikken kun skal udarbejdes i de tilfælde, hvor denne efterspørgeres af medarbejderne.

Udarbejdelse af en årlig statistik er en unødvendig byrde at pålægge virksomheder, hvor medarbejderne ikke efterspørger en sådan. Udlevering af lønstatistik skal for at være konstruktiv give anledning til en drøftelse mellem medarbejdere og ledelse. Derfor er det vigtigt, at medarbejdersiden deltager i denne proces. Lovforslagets del vedrørende lønstatistik er i øvrigt blottet for, at medarbejdersiden også har en forpligtelse til at arbejde med ligeløn.

En unuanceret lønstatistik kan give et helt forkert indtryk af virksomhedens lønpolitik, hvis dialogen ikke tages seriøst af medarbejderne. Fejlplacering af enkelte medarbejdere, f.eks. at direktøren fortsat indberettes på en forældet disco-kode, kan give anledning til fejlagtige konklusioner, som virksomheden skal have en fair chance for at forklare.

Ét lønbegreb

Af de generelle bemærkninger til lovforslaget fremgår, at det er vigtigt, at der kun anvendes ét lønbegreb, når der skal udarbejdes ligelønsstatistik. FA forstår ikke dette synspunkt. I det omfang der anvendes flere lønbegreber – og forskellen mellem disse forklares – vil det give en meget bedre indsigt i, hvordan de faktiske lønninger er sammensat i virksomheden. Derfor anvendes også i såvel Danmarks Statistik og FA flere lønbegreber ved offentliggørelse af statistik. Sætningen bør derfor udgå af bemærkningerne.

Samtlige medarbejdere

I bemærkningerne til § 5a, stk. 1 fremgår det, at ved opgørelsen af antallet af ansatte skal medregnes alle ansatte, uanset beskæftigelsesgraden. Denne afgrænsning stemmer ikke overens med indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik. Der indberettes alene lønoplysninger til Danmarks Statistik for lønmodtagere, hvor ansættelsesforholdet varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. En statistik rekvireret hos Danmarks Statistik (eller arbejdsgiverorganisation) vil derfor være afgrænset på denne måde.

For at kunne gøre brug af muligheden for at rekvirere gratis statistik fra Danmarks Statistik må det være ovennævnte medarbejdergruppe, der skal udarbejdes ligelønsstatistik for. Det skal fremgå eksplicit af loven.

Administrative byrder

I lovforslaget fremføres, at formålet med udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik er, at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Endvidere fremgår det, at det er vigtigt at holde sig for øje, at den kønsopdelte statistik ikke i sig selv kan bruges som et bevis på, at der er reelle lønforskelle. Statistikken kan kun anvendes som en indikation på, at der er en lønforskel, som må indgå i ligelønsarbejdet på virksomheden. Med andre ord – virksomhedens arbejde er ikke afsluttet ved udarbejdelse og videregivelse af statistikken.

Derfor vil lovforslaget ikke – som angivet i de generelle bemærkninger - kun have mindre økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det ubetingede krav om en årlig statistik betyder, at virksomhederne skal forklare og forsvare statistikken hvert år. Der kan være mange grunde til, at en virksomhed modtager en lønstatistik fra Danmarks Statistik, der ikke giver et retvisende billede af forholdene på virksomheden. Uanset grunden skal virksomheden bruge ressourcer på at analysere statistikken og forklare medarbejderne, hvilke faktorer der spiller ind. Forhold som anciennitet (hvor der evt. er taget højde for barselsperioder), uddannelse og kvalifikationer indgår ikke i statistikken, men påvirker i høj grad lønningerne.

Lovforslaget kan derfor have store administrative omkostninger for virksomhederne.

I bemærkningerne er anført, at lovforslaget har været forelagt et virksomhedspanel med henblik på en undersøgelse af de administrative konsekvenser. FA skal opfordre til, at resultatet fra fokuspanelet bliver sendt til høringsparterne.

Redegørelse

Muligheden for at aftale udarbejdelse af en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, er et positivt, men nok overflødigt element i lovforslaget.

Forslagene til såvel den beskrivende del af redegørelsen og fokusområder er omfattende, men vil være en god inspiration for virksomhederne. FA har med tilfredshed noteret sig, at der alene er tale om forslag, og at der er metodefrihed.

Virksomheder arbejder allerede i dag aktivt med ligeløn og lige muligheder i SU. Virksomheder, hvor statistikken påviser ulige løn, vil derfor i SU sammenhæng naturligt følge op på denne i form af handleplaner mv. Samtidig betyder kravene til redegørelsen, at statistikken er en integreret del af denne. De to muligheder er derfor reelt to sider af samme sag. Derfor er det ikke helt retvisende at opstille redegørelsen som et alternativ.

Kollektiv aftale, § 1, stk. 6

FA ser positivt på lovforslagets mulighed for at implementere via kollektiv overenskomst.

Med venlig hilsen



Steen A. Rasmussen

**Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K**

Randers, den 31. oktober 2005
J. nr. KA/41/2004-1139

Høringssvar fra Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristrupvej 37, 8900 Randers

**Angående udkast til lovforslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder
(kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)**

Kristelig Arbejdsgiverforening har følgende kommentarer til det fremsendte forslag til ændring af ligebehandlingsloven:

Kristelig Arbejdsgiverforening er enig i de intentioner, der er med lovforslaget, men mangler en erkendelse af, at lønfastsættelsen er mere komplekst end blot en talstørrelse.

Udarbejdelsen af lønstatistikker er et uhensigtsmæssigt middel til at nå lovforslagets intentioner - lige løn for lige arbejde.

Uanset om lønstatistikkerne viser et problem eller ej, vil den efterfølgende proces på virksomheden kunne medføre en negativ proces, når ikke alle parter kender til forudsætningerne for de indberettede lønstørrelser.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening

Karsten Høgild
direktør



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

6620-0004

- 1 NOV. 2005

BILAG

DOK. NR.

47

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 32.20-05-944
Vores ref. TMK/sru
Deres ref. 6620-0004

Den 31. oktober 2005

Høring om udkast til forslag om ændring af ligelønsloven

Ved brev af 10. oktober 2005 har Beskæftigelsesministeriet bedt om Landsorganisationen i Danmarks bemærkninger til ovennævnte udkast.

Indledningsvis har LO noteret sig, at forslaget indebærer væsentlige forringelser i forhold til § 5 a i lov nr. 445 af 7. juni 2001, hvis ikrafttræden efterfølgende blev sat i bero.

LO skal overordnet pege på, at det af de almindelige bemærkninger fremgår, at forslaget nu ikke længere skal tilsikre en sanktionering af ligelønslovens forbud mod forskelsbehandling, men tjene som et redskab for et fremtidigt lokalt samarbejde om at fremme ligelønnen. Af bemærkningerne synes nærmest at fremgå, at det ene udelukker hinanden.

Det er LO's opfattelse, at en kønsopdelt statistik skal kunne anvendes til begge dele, og at også den tidligere § 5 a naturligvis ville være blevet anvendt fremadrettet til drøftelser på såvel lokalt som centralt niveau.

Med lovforslaget erklærer regeringen altså nu åbent, at man ikke har den politiske vilje til at tilvejebringe de fornødne redskaber til at sanktionere diskriminationsforbuddet, hvorfor LO blot skal minde om de af HK mod regeringen og Dansk Arbejdsgiverforening rejste sager vedrørende lønoplysninger.

Herudover har LO følgende yderligere bemærkninger i relation til det fremsatte forslags egnethed til at tjene det formål, man angiver:

For det første indebærer forslaget, at kun en meget lille del af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked, hvor lønforskellen er størst, vil blive omfattet af loven.

I bemærkningerne angives det, at 800.000 lønmodtagere vil blive omfattet af løn-oplysningskravet. Heraf er hovedparten (500.000) offentligt ansatte, som i forvejen er dækket af en statistik, som opfylder lovens krav. Således er det efter ministeriets egne tal alene 300.000 privatansatte eller 15 % af disse, som vil blive omfattet af forslaget.

Årsagen hertil er primært kravet om sammenligning af grupper med 10 af hvert køn på den 6-cifrede diskokode. Disse to krav i forening medfører efter LO's opfattelse, at kun

de rigtig store danske virksomheder vil blive berørt, og LO er endog meget tvivlende overfor, om det er her, det største behov for en indsats er.

Forslaget indebærer endvidere at hele brancher vil være holdt uden for kravet om løn-oplysninger, fx restaurationsbranchen og byggebranchen.

LO finder derfor, at det af lovbemærkningerne bør fremgå, hvor mange virksomheder, der vil blive omfattet af forslaget, samt hvorledes dækningen ser ud på brancheniveau.

LO har bemærket, at den eneste begrundelse for at kræve 10 af hvert køn i de sammenlignelige grupper er hensynet til medarbejdernes anonymitet. Hvis det er det hensyn, der ligger bag, er der med forslaget skudt langt over målet.

Således fremgår det af bemærkningerne, at man i statens (regeringens) lønstatistik opererer med grupper eller celler med ned til 3 personer, og det samme er efter det oplyste tilfældet i Danmarks Statistik.

LO finder derfor, at dette tal bør reduceres betydeligt og passende fastsættes til det tal, der anvendes af Danmarks Statistik.

Hertil kommer, at alle virksomheder med under 35 ansatte slet ikke falder ind under loven.

For det andet er forslaget ganske uegnet til at sikre overvågning af og arbejde frem imod at sikre lige løn for **arbejde af samme værdi**, da man jo kræver indberetning i den 6-cifrede diskokode.

Det anføres herom, at det ikke vil give mening at sammenligne arbejdsfunktioner og stillingskategorier på et lavere detaljeringsniveau.

LO finder, at indberetning på et lavere niveau, fx den 4-cifrede disco-kode, er langt mere velegnet som udgangspunkt for en vurdering af behovet for en samlet indsats for lige løn på virksomhederne.

For det tredje finder LO den i lovforslaget indeholdte metodefrihed stærkt bekymrende.

Således følger det af § 5 a, stk. 4, at virksomheden efter aftale kan vælge at udarbejde en redegørelse i stedet for en statistik. LO finder, at den i stk. 4 beskrevne redegørelse skal være et supplement til statistikken og ikke et alternativ.

Endvidere kan virksomhederne i henhold til § 5 a, stk. 2, frit vælge, hvordan de indberetter løn mv.

En særlig negativ konsekvens af metodefriheden er, at virksomheden frit kan vælge mellem forskellige lønbegreber (smalfortjeneste eller fortjeneste pr. præsteret time), hvor valget af det sidst lønbegreb vil skjule eventuelle ligelønsproblemer i den måde det indregner kvinders fravær.

Beskæftigelsesministeriets svar fra lovbehandlingen i 2001 på Hygums forslag beskæftiger sig indgående med dette emne. Beskæftigelsesministeriet afviser klart, at perioder, hvor personen ikke udfører et arbejde for virksomheden, medtages, da det ikke vil give et retvisende og sammenligneligt billede af lønnen (spørgsmål 28, spørgsmål 25 L215 bilag 5, 13 og 15).

Samtidig henledes opmærksomheden på den klare retspraksis fra EF-domstolen, der fastslår, at hvert lønelement skal vurderes for sig – det såkaldte punkt for princip (se sag C.236/96, sag C-226/98 og sag C-285/02).

LO er uforstående overfor nødvendigheden af denne metodefrihed, idet der ikke umiddelbart synes nogen grund til at differentiere lønbegrebene. Udgangspunktet kan jo tages i de indberetninger, som virksomhederne allerede foretager til Danmarks Statistik.

Hvis statistikkerne skal være operationelle og herunder sammenlignelige fra år til år, bør der derfor stilles minimumskrav til indholdet. Dette kunne med rette være, at indberetningerne skal indeholde: smalfortjeneste, genetillæg, ferie- og søgnehelligdagsbetaling, løn under sygdom samt værdi af eventuelle personalegoder.

Endelig har LO noteret sig, at statistikkerne skal udarbejdes til brug for information og høring af de ansatte. Hvis dette skal give mening må der i loven indføres en pligt for arbejdsgiverne til at oplyse den enkelte medarbejder om dennes disco-kode.

Afslutningsvis har LO hæftet sig ved lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelser.

Det følger af § 2, at loven træder i kraft 1. januar 2007. LO ser ingen anledning til, at forslaget ikke kan træde i kraft straks efter vedtagelsen med en given frist for en eventuel redegørelse. De grundlæggende statistikoplysninger bliver jo allerede nu indberettet.

Tilsvarende følger det af § 3, at den første redegørelse fra beskæftigelses- og ligestillingsministeren først skal foreligge i 2009. LO finder det hensigtsmæssigt om første redegørelse fandt sted umiddelbart efter lovens vedtagelse, så effekten af dette lovtiltag kunne afspejles heri.

På baggrund af foranstående er det LO's vurdering, at lovforslaget er uanvendeligt til opnåelse af det formål, det angiver at tjene, og LO skal derfor afslutningsvis foreslå, at der i denne indsættes en revisionsklausul, således at effekten af loven afdækkes, fx efter 3 år, når næste redegørelse fra ministerierne foreligger.

Med venlig hilsen



Tina Møller Kristensen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

31.10.2005



Funktionærernes og
Tjenestemændenes
Fællesråd
13303
POUL

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620 - 0004

31 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 36

Høring om kønsopdelt lønstatistik

Beskæftigelsesministeriet havde i regeringens åbningsredegørelse til Folketinget bebudet fremsættelse af lovforslag om kønsopdelte lønstatistikker. Beskæftigelsesministeriet har fremsendt konkret forslag til høring og udbedt sig bemærkninger hertil.

FTF udtrykte allerede i forbindelse med Folketingets åbning forhåbning om, at flest muligt vil udarbejde de nye og bredere redegørelser om aflønningsforholdene på virksomheden samt konkrete planer for at sikre ligeløn på virksomheden. FTF var endvidere positiv overfor forslaget om, at der skal udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker.

FTF skal herudover knytte en række konkrete kommentar til det fremsendte forslag til ændring af lov om lige løn mellem mænd og kvinder med tilhørende bemærkninger.

Lovforslaget vedrører alene virksomheder med mindst 35 beskæftigede (lovforslagets punkt 2, § 5 a. 1. punktum), hvor der ikke er indgået aftale om et kønsopdelt statistikgrundlag. Det anslås i bemærkningerne hertil, at det vedrører 800.000 ansatte.

Kravene til kønsopdelte lønstatistikker for det offentlige område må antages at være opfyldt med de opgørelsesmuligheder, der p.t. findes på Personalestyrelsens hjemmeside, for statens område og for det kommunale område, med de udtræksmuligheder, der findes for kønsopdeling på Det Fælleskommunale Løndatakontors (FLD) hjemmeside. Dette synes at fremgå af bemærkningerne, selvom det ikke direkte er anført. Der ses herved bort fra de specielle problemer Københavns Kommune p.t. har i forbindelse med udlicitering af lønadministrationen.

Lovforslagets bemærkninger går på ligelønsstatistikkerne fra FLD, men det bedste billede af løndannelsen opnås ved at kombinere disse med udtræk fra FLD's tabeludtrækssystem LOPAKS.

Vedr. den private sektor offentliggøres der p.t. ikke kønsopdelte lønstatistikker. Det må dog forventes, at de større arbejdsgiverorganisationer (eksempelvis Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)) vil forsøge at servicere deres medlemsvirksomheder ved at kønsopdele deres lønstatistikker således, at medlemsvirksomhederne kan opfylde deres forpligtigelse på dette punkt i henhold til loven, hvis den vedtages, ud fra de

Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1169
1010 København K
Telefon 33 36 88 00
Telefax 33 36 88 80
E-mail ftf@ftf.dk
www.ftf.dk

oplysninger, de i forvejen indsender til arbejdsgiverorganisationen til statistisk anvendelse.

Der er endvidere i lovforslaget § 5 a, stk. 2. anført, at der skal være mindst 10 personer af hver køn i en gruppe opdelt efter den 6 cifrede DISCO-kode, før lovforslagets krav om kønsopdelte lønstatistikker er gældende.

FTF skal hertil anføre, at såvel grænsen på 35 ansatte på en virksomhed som grænsen med minimum 10 beskæftigede af hvert køn i den 6 cifrede DISCO-kode har givet anledning til kritik blandt FTF's medlemsorganisationer. Efter høring i medlemsorganisationerne må FTF konstatere, at alle organisationer påpeger problemer med disse minimumskrav. Mange ansatte indenfor FTF's medlemsorganisationers områder vil falde udenfor lovens rammer. Det gælder mange halvoffentlige institutioner, f.eks. på undervisningsområdet, men også indenfor den private sektor vil rigtig mange falde udenfor lovens krav.

I staten anvender Personalestyrelsen en grænse på 3 personer, og for det kommunale område anvender FLD 5 personer som nedre grænse for hvornår, der offentliggøres oplysninger for en gruppe.

Kravet om indplacering i den 6 cifrede DISCO-kode henleder samtidig opmærksomheden på fremtidige muligheder for at vurdere hvilken DISCO-kode, et udført arbejde henhører til, idet der i nogle tilfælde vil være flere muligheder for indplacering. Herved kan den enkelte virksomhed ved kreativitet undgå kravet om kønsopdelte lønstatistikker.

På baggrund af reaktionerne fra medlemsorganisationerne skal FTF anbefale grænsen på 35 personer (§ 5 a. stk. 1) og den foreslåede grænse på minimum 10 personer af hvert køn (§ 5 a. stk. 2) enten fjernes helt eller nedsættes til 10 henholdsvis 3 personer.

I bemærkningerne til lovforslagets § 5 a. stk. 2 fremgår, at der kun skal anvendes ét lønbegreb, samt at arbejdsgiveren har ret til frit at vælge hvilket lønbegreb, der anvendes. Det foreslås i bemærkningerne at anvende lønbegrebet smalfortjenesten, idet dette er uafhængigt af et eventuelt fravær. Dansk Arbejdsgiverforening anvender typisk lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time i sine lønstatistiske opgørelser. FTF anser lønbegrebet smalfortjenesten, som værende bedste udtryk for løndannelsen. FTF skal dog i denne forbindelse anføre, at begrebet smalfortjenesten opgøres på to forskellige måder (af Dansk Arbejdsgiverforening og af Danmarks Statistik). Forskellen er pensionsbidraget, som FTF anser at være en del af den aftalte løn, som derfor bør indgå.

FTF har noteret sig, at kravet om en kønsopdelt lønstatistik bortfalder, hvis virksomheden udarbejder en redegørelse om de vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder efter aftale med den lokale tillidsmand. FTF skal anbefale, at der både udarbejdes en redegørelse og en kønsopdelt lønstatistik.

I bemærkningerne til lovforslaget anføres, at Danmarks Statistik kan udarbejde en statistik for den enkelte virksomhed ud fra de årlige opgørelser af løndannelsen. FTF er meget positiv over for, at Danmarks Statistik inddrages i arbejdet, men ser et problem ved, at opgørelsen skal bygge på datagrundlaget for de årlige lønstatistikker, idet opgørelserne således vil bygge på data, der er op til 1½ år bagud i forhold til offentliggørelsestidspunktet. Man kan herved risike-

re, at oplysningerne ikke længere har relevans ved offentliggørelsen. Mulighederne for at anvende data fra kvartalsopgørelserne bør belyses og overvejes nærmere.

FTF opfatter åbenhed og gennemsigtighed omkring lønmæssige forhold som værende en naturlig basis for at behandle samfundsmæssige forhold, hvori løndannelsen indgår. FTF mener derfor, at den i punkt 2, § 5.a stk. 1 sidste punktum anførte legitime interesse i ikke at videregive oplysningerne enten fjernes eller begrænses mest muligt, da den hindrer den nødvendige åbenhed og gennemsigtighed i løndannelsen på arbejdsmarkedet. Åbenheden og gennemsigtigheden medvirker også til at fjerne mytedannelser og fejl i den offentlige debat i alles interesse.

FTF skal stille spørgsmål til ministeriets bemærkninger til lovforslagets EU-retlige konsekvenser. Det angives, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter. FTF anser lovforslaget som værende et element i sikringen af ligebehandling/ligeløn, og umiddelbart skal lovforslaget derfor vurderes i forhold til EU's ligelønsdirektiv og den praksis EU-retten i øvrigt har fastlagt i forhold her til. I den forbindelse skal FTF foreslå, at der selvstændigt udarbejdes et notat med vurdering af, om lovforslaget i henseende til metodefriheden, dels vedr. valg af lønbegreb, dels ved valg af udarbejdelse af en redegørelse eller en lønstatistik er i overensstemmelse med EU-retten, ligesom det bør vurderes, om ministeriets bemærkninger også er i overensstemmelse med ligelønsdirektivet (75/117/EØF) artikel 1, hvor ligeløn defineres som "lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi."

FTF har med tak modtaget supplerende oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet omkring hvor mange, der vil blive omfattet af lovforslaget. I den forbindelse kan FTF anføre, at trods den generelle velvilje overfor lovforslaget, er det lige lidt nok, når kun 1/3 af arbejdsmarkedet vurderes at være omfattet af lovforslaget, og her er hovedparten beskæftiget i den offentlige sektor. I den private sektor vurderes kun 300.000 at være omfattet af lovforslaget. Denne opgørelse bør i sig selv danne baggrund for en revurdering af lovforslaget.

FTF skal i den anledning anbefale, at Beskæftigelsesministeriet fremover årligt offentliggør, hvor mange virksomheder og ansatte – fordelt på brancher - der ventes at være omfattet af kravet om kønsopdelte lønstatistikker, og hvor mange der ikke er.

I lovforslaget er virksomheder som er undtaget fra at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, også undtaget fra at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik. FTF anser ikke denne undtagelse fra at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker for at være logisk begrundet i henseende til ligestillingsmæssige hensyn og ser helst undtagelsesbestemmelsen fjernet fra lovforslaget.

Med venlig hilsen



Bente Sorgenfrey
formand

FORMANDEN

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004
- 1 NOV. 2005

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 39

Den 31. oktober 2005

Sagsnr. 200500875-14



The Danish Confederation of Professional Associations
Akademikernes Centralorganisation

Høringsvar vedr. lovforslag om ændring af ligelønsloven

Beskæftigelsesministeriet har den 10. oktober 2005 sendt udkast til ovennævnte forslag i høring med henblik på bl.a. AC's bemærkninger.

AC mener, at der er brug for øget opmærksomhed og initiativer i forhold til at formindske lønforskelle mellem mænd og kvinder, der udfører arbejde af samme værdi.

Dette kan bl.a. ske ved at udbygge informationen om lønforskelle via brugen af lønstatistik. Og ved at anvende statistikken i forbindelse med drøftelser af ligeløn på virksomhederne.

AC finder dog, at de foreslåede bestemmelser ikke er tilstrækkelige til at opfylde ligelønslovens formål om at sikre lige løn til mænd og kvinder, og må på den baggrund tage afstand fra det foreslåede udkast.

I stedet foreslås det, at de nuværende bestemmelser i ligelønslovens §5a og §6a sættes i kraft. Samt at lovændringen indbefatter en revisionsklausul, således at der er grundlag for en revision af bestemmelserne, når beskæftigelses- og ligestillingsministrenes redegørelser foreligger. Redegørelserne bør indeholde oplysninger om det konkrete antal virksomheder og medarbejdere, der har været omfattet. Dette bl.a. for at kunne vurdere, hvor store dele af arbejdsmarkedet, der omfattes af redegørelserne.

Baggrunden for ovenstående skal findes i følgende forhold:

- Forslaget indeholder en grænse på 35 ansatte og mindst 10 ansatte af hvert køn i den valgte statistik (DISCO) gruppe. Det fører ifølge lovforslagets bemærkninger til, at der skal udarbejdes statistik for ca. 800.000 ansatte. Beskæftigelsesministeriet (BM) har efterfølgende oplyst, at de 800.000 fordeler sig med ca. 500.000 offentligt og 300.000 privat ansatte. Henset til, at den eksisterende statistik på det offentlige område allerede er veludbygget til at belyse ligeløn, indebærer lovforslaget reelt kun krav om udbygning af statistik for ca. 300.000 privat ansatte. Denne gruppe udgør knapt 22 pct. af de beskæftigede på det private arbejdsmarked og ca. 14 pct. af alle i beskæftigelse. (Baseret på data for 2004 fra Danmarks Statistik).
- For akademikere ansat i den private sektor indebærer den fastsatte grænse, at meget få akademikere vil blive omfattet. Eksempelvis er mange af Ingeniørforeningens kvindelige medlemmer privatansatte – ca. 68% – men dette på virksomheder med få ansatte ingeniører. Opdelingen i DISCO grupper – indebærer endvidere, at eksempelvis privatansatte jurister og økonomer vil

komme i hver sin gruppe. Og da disse også typisk er ansat på mindre virksomheder, vil det også her knibe med dækningen.

- Ifølge lovforslaget bortfalder arbejdsgiverens pligt til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis arbejdsgiveren indgår en aftale med de ansatte om udarbejdelse af en redegørelse. Det vurderes, at denne adgang til ikke at lave en egentlig statistik forringer muligheden for at opnå ligeløn på det akademiske område. Dette selvom drøftelserne af redegørelserne forankres i de etablerede samarbejdsfora. For akademikerne gælder nemlig det særlige, at mange arbejder i private virksomheder, hvor de – fordi de er så få – ikke har en tillidsrepræsentation i samarbejdsudvalget. De vil derfor reelt ikke få adgang til at deltage i drøftelserne.
- I den gældende ligelønslovs §5a (som ikke er sat i kraft) anvendes et minimum på 10 ansatte, før der opnås en ret til at få udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik. I lovforslaget foreslås, at der skal være mindst 10 personer fordelt på køn i hver gruppe – altså i alt 20 personer. Dette – kombineret med opstramningen i lovforslaget om en grænse på 35 ansatte – sker ifølge forslaget af hensyn til anonymiteten. Her skal gøres opmærksom på, at den kommunale lønstatistik opererer med grupper på ned til 5 personer. Uden at det vurderes at gå ud over anonymiteten. Følgelig anbefales det at anvende en samlet grænse på 10 personer – ikke mindst fordi man herved vil få inddraget en meget stor del af de mindre virksomheder.
- Vælges i stedet en grænse på 10 ansatte vil Danmarks Statistik kunne tilbyde fuldstændig samme – gratis – produkt til de mindre virksomheder, idet disse i lighed med de store virksomheder allerede indberetter data til brug for den årlige strukturstatistik. Administrativt vil der således ikke opstå problemer.
- Metodefriheden i det anvendte lønbegreb er problematisk. Sammenligningsgrundlaget bør være fastlagt, idet der ellers kan opstå store forskelle i vurderingen af aflønningen i samme funktion, men på forskellige virksomheder indenfor eksempelvis samme koncern. Elementer som fravær pga. barsel samt frynsegoder vil også kunne påvirke opgørelserne i vidt forskellige retninger.

Samlet set vurderes forslaget at give så ringe en statistisk dækning af kønsmæssige lønforskelle på det private arbejdsmarked, at der endvidere kan rejses tvivl om, hvorvidt lovforslaget i tilstrækkeligt omfang implementerer EU's direktiv om ligeløn. Dette bedes Beskæftigelsesministeriet - i lyset af de fremsendte oplysninger i brev af 20. oktober 2005 om statistikens dækning af hhv. det private og det offentlige område - genoverveje.

Med venlig hilsen



Sine Surresen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

6020-0004

20 OKT. 2005

4400

Beskæftigelsesministeriet
att. Torben A. Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 21

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Randers, den 19. oktober 2005
4400/459-6300/2002-2529
ROW

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høringsvar vedr. udkast til lovforslag om ændring af ligelønslov

Kristelig Fagbevægelse har modtaget lovforslaget om ændring af ligelønslov til høring. Dette giver anledning til følgende kommentarer:

Kristelig Fagbevægelse finder det glædeligt, at der med beskæftigelsesministerens lovforslag tages initiativ til at gøre noget ved den ulighed, der fortsat er i lønnen mellem kvinder og mænd.

Dog finder vi det u hensigtsmæssigt, at der først skal udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik på virksomheder med mindst 35 ansatte og for grupper med mindst 10 ansatte. Fakta er, at det som regel er de store virksomheder, der fører ligestillingspolitik, mens det ofte viser sig, at det er i de små virksomheder, der er problemer.

Derudover over tager lovforslaget ikke højde for de frynsegoder, der ligger ud over lønnen. Her vil der også nemt kunne ske en forskelsbehandling med hensyn til køn.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
Landsformand

Rolf Weber
Politisk konsulent
row@krifa.dk

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg
Løngangstræde 25, 4. sal
1468 København K
Tlf 3817 8100 Fax 3817 8130

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

31. oktober 2005
11250.52 HJE/AYE

Lovforslag om ændring af ligelønsloven

Beskæftigelsesministeriet har den 10. oktober 2005 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring bl.a. med henblik på CFU's bemærkninger.

CFU finder det relevant, at der hurtigst muligt etableres initiativer til reducere af lønforskelle mellem mænd og kvinder begrundet i køn. CFU kan kun beklage regeringens hidtidige manglende aktivering af den i 25 året for ligelønsloven ved lov vedtagne ligelønsstatistik og ministerredegørelse. Således er nu realiseret en mangeårig uhensigtsmæssig forsinkelse i ligelønsarbejdet.

CFU finder det tilsvarende vigtigt, at arbejdet for at udjævne eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder sker i et samarbejde mellem virksomheder og medarbejdere. Det harmonerer fint med de samarbejdsrelationer, der er aftalt mellem parterne i den statslige samarbejdsaftale, hvor det understreges, at udviklingen af personalepolitikken skal bidrage til, at alle medarbejdere – uanset køn mv., reelt får samme mulighed for ansættelses-, uddannelses- fremmelses- samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Således forventer CFU, at vedtagelsen af lovforslaget på statens område vil medvirke til at sikre, at der udarbejdes statistik og redegørelser bl.a. til brug for samarbejdsudvalget, når der her skal drøftes ligestillingsspørgsmål og sikres, at ligestilling bliver en integreret del af institutionens personalepolitik.

Antallet af ansatte

Krav om dels mindst 35 ansatte, dels mindst 10 personer af hvert køn i en opgørelse er krav der får mange ansatte til at stå tilbage uden en kønsopdelt lønstatistik. Dette ses også i opgørelsen af at alene forventeligt ca. 800.000 personer omfattes svarende til kun 1/3 af arbejdsstyrken.

I den statslige sektor offentliggøres statistik på institutionsniveau for personalegrupper på køn for mindst 3 personer. Dvs. CFU's analyser af ligeløn i den statslige sektor baseres på adgangen via Personalestyrelsens hjemmeside – en adgang CFU ikke forventer begrænset som følge af omhandlede lovforslag.

CFU kan på baggrund af statistikmulighederne på det statslige område være forundret over, at tilsvarende ikke kan udbredes til det resterende arbejdsmarked.

Opgørelsesperiode

I lovforslagets bemærkninger anerkender regeringen behovet for at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder jf. almindelige bemærkninger om lovforslaget. Dette betyder så også, at de lønoplysninger der offentliggøres bør sikres mindst mulige forsinkelse. Da det beskrives at statistikken omfatter en periode på 12 måneder vil dette betyde at de fra Danmarks Statistik rekvirerede data ikke nødvendigvis er retvisende for virksomheden ved modtagelsen. Således bør kvartalsvise opgørelser overvejes helt svarende til mulighederne i den statslige sektor.

Lønbegrebet

CFU finder det ikke hensigtsmæssigt at lønstatistikker udarbejdes ud fra et mål for præsterede timer. Hermed overvurderes lønnen for ansatte under f.eks. barsel og sygdom. Således bør der alene gives mulighed for at virksomhedernes opgørelser baseres på den aftalte arbejdstid jf. bemærkningerne til § 5 a, stk. 2.

Anonymitet

CFU forstår mulighederne for at pålægge lønmodtagerrepræsentanter fortrolighed om den kønsopdelte lønstatistik alene omfatter de virksomheder der har ganske særlige årsager hertil jf. bemærkningerne til § 5 a, stk. 1. En bred anvendelse vil netop fraholde lønmodtagerrepræsentanter eller fagforbund fra at arbejde aktivt med at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder.

Redegørelser

CFU skal anerkende regeringens forslag om at virksomheder og medarbejdere kan aftale at udarbejde redegørelser og handlingsplaner jf. § 5 a, stk. 4. Dog finder CFU det væsentligt i den forbindelse, at Danmarks Statistik ikke begrænses i datatilstrømning med konsekvenser for et nationalt overblik over ligelønsproblematikken.

Offentliggørelse fra Danmarks Statistik

CFU finder det relevant, at Danmarks Statistik pålægges at anvende de indkomne kønsopdelte lønoplysninger. En retvisende national kønsopdelt statistik, vil bl.a. være et nødvendigt udgangspunkt for ministerredegørelserne.

EU-retlige aspekter

Det angives, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter. CFU ser imidlertid lovforslaget som værende et element i sikringen af ligeløn (EU's traktatgrundlag artikel 141), og lovforslaget skal derfor vurderes i forhold til EU's ligelønsdirektiv og den praksis EU-retten i øvrigt har fastlagt i forhold hertil.

I den forbindelse finder CFU derfor, at der bør foretages en vurdering af overensstemmelsen med EU-retten. Herunder lovforslagets metodefrihed, dels ved valg af lønbegreb, dels ved valg af udarbejdelse af en redegørelse eller en lønstatistik.

Tilsvarende bør det vurderes om ministeriets bemærkninger er i overensstemmelse med ligelønsdirektivet (75/117/EØF) artikel 1, hvor ligeløn defineres som "lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi."

Ministerredegørelse

Det foreslås, at lovændringen indbefatter en revisionsklausul således at der er grundlag for en revision af bestemmelserne i forlængelse af beskæftigelses- og ligestillingsministerens redegørelse.

Redegørelsen bør i øvrigt indeholde oplysninger om det konkrete antal virksomheder og medarbejdere, der har været omfattet. Dette bl.a. for at kunne vurdere hvor store dele af arbejdsmarkedet, der beskrives i redegørelsen.

Med venlig hilsen



Helmut Madsen



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX. 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bankkonto: 0400-100-10-02183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004

31 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 30

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

J.nr.: 66.15
VP/HH
Direkte tlf.nr.: 3347 0626/0624
12. oktober 2005

Att.: Torben A. Lorentzen

Vedr.: Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn)

KTO har ved brev af 10. oktober 2005 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.

Det angives indledningsvis i de almindelige bemærkninger, at lovforslaget har til formål at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder. Dette kan ske ved at øge synligheden og information om lønforskelle mellem mænd og kvinder. KTO bakker op om dette overordnede formål, idet en aktuel lønstatistik kan være et godt element i de lønpolitiske drøftelser, herunder de lige-lønspolitiske drøftelser på en arbejdsplads.

Helt generelt skal KTO dog anføre, at minimumsgrænser på hhv. 10 og 35 er for høje, jf. nedenfor.

Bemærkninger til lovforslagets nr. 1:

KTO har noteret sig, at princippet i den gældende lovs § 5 a, stk. 5, genfindes i udkastet til lovforslag § 1, stk. 6, således at bestemmelsen i udkastet til lovforslag § 5a, ikke finder anvendelse i det omfang tilsvarende forpligtelser følger af en kollektiv overenskomst.

På det (amts)kommunale arbejdsmarked er der indgået kollektiv aftale om lønstatistik, herunder kønsopdelt lønstatistik. Aftalen benævnes "*Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger*", og er tilgængelig på www.kto.dk.

Bemærkninger til lovforslagets nr. 2:

Idet de ansatte under KTO's medlemsorganisationer ikke bliver berørt af udkastet til lovforslag, jf. bemærkninger til lovforslagets nr. 1, skal KTO alene gøre opmærksom på få indholdsmæssige ændringer i udkastet, som efter KTO's opfattelse bør overvejes, og som bør fremgå af bemærkningerne.

I den gældende ligelønslov § 5 a, opererer man med et minimum på 10 ansatte før end at disse opnår rettigheder i henhold til loven. Uagtet de rettigheder, der er foreslået med den nye bestemmelse forekommer mere forpligtende, og ikke forudsætter et påkrav, finder de imidlertid alene anvendelse for arbejdsgivere med mere end 35 ansatte. Derved vil der efter KTO's opfattelse være en gruppe af virksomheder, hvor de ansatte i henhold til udkastet vil blive stillet ringere i relation til krav på ligelønsstatistik.

Tilsvarende fremgår det af § 5 a, stk. 1, i udkast til lovforslaget, at der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn. I den gældende lov er minimumsgrænsen i denne sammenhæng 5 personer. Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at *"Der foreslås, at hver gruppe mindst skal omfatte 10 personer af hvert køn. Dette krav skal sikre anonymitet"*. Også på dette punkt vil den foreslåede ændring således efter KTO's opfattelse indebære en dårligere retsstilling, end man hidtil har fundet nødvendig for at sikre anonymiteten.

KTO skal i den forbindelse bemærke, at i den (amts)kommunale KTO-aftale om lønstatistik opereres der med mindst 5 fuldtidsstillinger i hver gruppe, før løntallet offentliggøres.

Af bemærkningerne til forslagets § 5 a, stk. 2, fremgår det, at der på det (amts)kommunale område udarbejdes en årlig lønstatistik. Dette er korrekt, men den er ikke kommune- og amtsopdelt og er derfor ikke relevant i denne sammenhæng. KTO skal derfor foreslå udelukkende at referere til den månedlige løn- og personalestatistik, der som beskrevet ligeledes er kønsspecifik. Statistikken indeholder bl.a. fordelinger på køn og løndele (grundløn, tillæg, genetillæg og pension) indenfor stillingsgrupper svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Som anført i bemærkningerne offentliggøres der ikke tal for grupper, som udgør mindre end 5 fuldtidsbeskæftigede. Der er adgang til disse statistikker via Det Fælleskommunale Løndatakontors hjemmeside.

Af lovforslagets generelle bemærkninger jf. pkt. 2, 3. afsnit, sidste pkt., fremgår det, at det er vigtigt, at der kun anvendes et lønbegreb, når der skal udarbejdes ligelønsstatistik. Såfremt der hermed menes, at der ved lønsammenligninger bør anvendes det samme lønbegreb, bør denne formulering justeres. Såfremt der faktisk menes, at der kun skal anvendes et lønbegreb, når der skal udarbejdes lønstatistik, er KTO ikke enig i denne betragtning. Anvendelse af forskellige lønbegreber i en lønstatistik kan således medvirke til at synliggøre kønsskæve forskelle i f.eks. pensionsvilkår.

Med venlig hilsen


Helle Krogh Basse


Vibeke Pedersen



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004
31 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 34

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

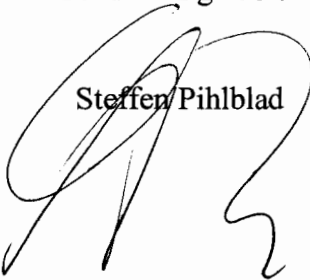
DATO: 28-10-2005
J.NR.: 04-013202-05-2034
REF.: spi/kfe

Høring over udkast til lovforslag om ændringer af ligelønsloven

Ved brev af 10. oktober 2005 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter bemærkes, at udkastet ikke giver Advokatrådet anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen



Steffen Pihlblad

Anita Søs Rask

Fra: Anne Katrine Braad [AKB@perst.dk]
Sendt: 20. oktober 2005 11:00
Til: Anita Søs Rask
Emne: SV: Høring vedr. lov om lige løn

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
 ARBEJDSRETSCENTRET
 SAG NR. 6620-0004
 26 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 24

Til Beskæftigelsesministeriet

Personalestyrelsen har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag til ændring af ligelønsloven.

Med venlig hilsen

Anne Braad



Anne Kathrine Braad
 Specialkonsulent
 Direkte tlf. 33 95 11 25
 E-post: akb@perst.dk

Personalestyrelsen
 Frederiksholms Kanal 6
 DK-1220 København K
 Tlf. 33 92 40 49
perst@perst.dk
www.perst.dk

Fra: Anita Søs Rask [mailto:ASR@bm.dk]
Sendt: 10. oktober 2005 11:24
Til: Finansministeriets postkasse; Personalestyrelsen; Justitsministeriet; Indenrigs- og Sundhedsministeriet; minff@minff.dk; Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration; Socialministeriet; lige@lige.dk; Statsministeriet; Udenrigsministeriet; Undervisningsministeriet; Økonomi- og Erhvervsministeriet; Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling
Cc: Agnete Andersen; Torben Lorentzen; Connie Dorthe Hansen; Tanja Skov; Anita Søs Rask
Emne: Høring vedr. lov om lige løn
Prioritet: Høj

<<Lovforslag - høring.doc>> <<Høringsliste - interne.doc>>

Til rette vedkommende

Beskæftigelsesministeriet sender hermed udkast til lovforslag til ændring af ligelønsloven - (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn) - i høring. Fristen for at komme med bemærkninger til lovudkastet med bemærkninger er **mandag den 31. oktober 2005**.

Høringsliste og udkast til lovforslag med bemærkninger vedhæftes.

Ønsker De at modtage høringen i papirform eller har De problemer med at åbne vedhæftede filer, bedes De rette henvendelse til Torben A. Lorentzen, tlf. 3392 9964

26-10-2005

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004

19 OKT. 2005

Retten i Korsør
Kriminalretten
Kirkepladsen 14,
4220 Korsør
Tlf. 58 36 09 99
Fax 58 36 09 98

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8 10
1061 København K.

BILAG

DOK. NR. 20

18. oktober 2005
J.nr. 114/2005

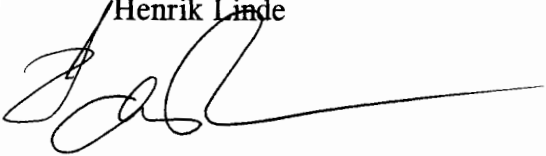
Deres j.nr. 6620-0004

I et brev af 10. oktober 2005 har Beskæftigelsesministeriet anmodet foreningen om bemærkninger til et udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.

Foreningen har ikke bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen

Henrik Linde



27 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 28



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Niels Hemmingsensgade 10, 3.
1153 København K
Tel.: 3315 7837
Fax: 3315 7837
Giro: 700 19 67

26. oktober 2005

**Vedr. Høringsvar i forbindelse med udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven
(Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn).**

Tak for det tilsendte udkast. Dansk Kvindesamfund har følgende kommentarer til lovforslaget:

§ 5a. Vi mener, at arbejdsbyrden i forbindelse med indberetning er af beskedent omfang. Derfor bør alle private og offentlige virksomheder være omfattet. Ifølge de gældende regler skal arbejde af samme værdi honoreres med samme beløb. Hvis alle bliver omfattet af statistikoplysningerne, og hvis disse bliver frigjort, vil lønmodtagere få en reel mulighed for at rejse ligelønssager.

Ifølge udkastet skal der være mindst 10 personer af hvert køn inden for hver DISCO-kode. Dette mener vi vil udelukke mange kvinder i mellemlider- og lederstillinger fra at blive en del af statistikken.

Statistikken bør også omfatte frynsegoder.

Stk. 4. Vi mener, at den foreslåede redegørelse ikke kan være en erstatning for statistikken, men at den vil være et udmærket supplement til statistikken.

§6b, stk. 1. Vi ser ingen grund til, at statistikkens indførelse skal udskydes til 2007. Derfor bør den have virkning allerede fra 2006.

Vi håber, at ovenstående forslag til ændringer vil blive indarbejdet i det endelige lovforslag, idet vi mener, at det foreliggende udkast tager mere hensyn til arbejdsgivernes administrationsbesvær end til en reel opnåelse af ligeløn.

Med venlig hilsen

Karen Hallberg
Forkvinde, Dansk Kvindesamfund

28. oktober 2005

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004

31 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 35

Beskæftigelsesministeriet
att. Torben A. Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K**Kvinderådets høringssvar om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.**

Kvinderådet er naturligvis positiv overfor, at der fra regeringens side fortsat er fokus på, hvordan der kan udvikles metoder til at modvirke den kønsbestemte uligeløn.

Vi mener imidlertid, at det forslag, der nu er til høring, lider af så afgørende mangler, at vi ikke kan anbefale forslaget til vedtagelse. Vi vil foretrække, at den gamle lov om kønsopdelte lønstatistikker fra juni 2001, der dog aldrig er blevet gennemført i praksis, i stedet danner grundlag for en politik på området.

Vi mener, at det aktuelle lovforslag vil have meget ringe positiv effekt på uligelønnen, og vi frygter at vedtagelse af forslaget kan indebære, at bestræbelserne på at få kønsopdelte lønstatistikker på hele arbejdsmarkedet sættes i stå. Endvidere savner vi i lovforslaget det aspekt af uligelønnen, der drejer sig om at sammenligne arbejde af samme værdi. Ifølge lov om ligeløn skal kvinder og mænd have lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi, men nærværende forslag koncentrerer sig tilsyneladende udelukkende om 'lige arbejde'.

Kommentarer til lovforslagets enkelte dele:

§.5 a. Grænsen for, hvilke arbejdsgivere der omfattes af forslaget, er sat alt for højt (virksomheder med over 35 ansatte og ti personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode). Det danske arbejdsmarked er dels kendetegnet ved mange små virksomheder, som altså ikke omfattes af forslaget, og dels vil mange virksomheder ikke blive omfattet, fordi der med den 6-cifrede kode vil være en detaljeringsgrad, der betyder, at der ikke vil være 10 personer af hvert køn i mange personalegrupper. Det vil være alt for let at opdele personalegrupper, således at der ikke er 10 af hvert køn, og kravet om kønsbaseret lønstatistik dermed bortfalder. Vi ønsker derfor oplysninger om, hvor mange mandlige og kvindelige lønmodtagere i hhv. den offentlige og private sektor, som vil blive omfattet af lovforslaget – og ikke mindst hvor mange, der forventes ikke at blive omfattet. Det vil være formålstjenstligt, hvis der yderligere skelnes mellem time- og fastlønnede lønmodtagere.

stk. 4. Det foreslås, at arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte om udarbejdelse af en redegørelse, der beskriver de vilkår, der har betydning for aflønning af kvinder og mænd på virksomheden og

KVINDERÅDET - NIELS HEMMINGSENSGÅDE 10

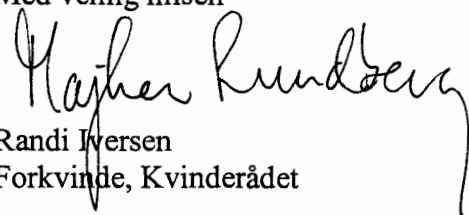
POSTBOX 1069 DK 1008 KØBENHAVN K

TEL 33 12 80 87 FAX 33 12 67 40 GIRO 800 1901

WWW.KVINDERAADET.DK E MAIL: KVR@KVINDERAAD.DK

konkrete handlingsorienterede initiativer. Det er grundlæggende en god ide at fremme en aktiv ligelønspolitik i den enkelte virksomhed, hvor både arbejdsgiver og ansatte involveres. Men en sådan redegørelse kan ikke træde i stedet for forpligtelsen til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker. Vi ser i stedet de kønsopdelte lønstatistikker som et nødvendigt redskab for arbejdsgivere og ansatte, der aktivt vil arbejde for at bekæmpe den kønsbestemte uligeløn.

Med venlig hilsen

for 
Randi Iversen
Forkvinde, Kvinderådet



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGelsesMINISTERIET
ARBEJDSRETTICENTRET
SAG NR. 6620-0004
- 2 NOV. 2005

BILAG

DOK. NR.
51

INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

DATO 1. nov. 2005

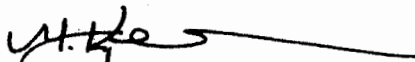
J.NR. 540.80/9764

Vedr.: Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

Ved skrivelse af 10. oktober 2005 fremsendte Beskæftigelsesministeriet ovennævnte til Institut for Menneskerettigheder med anmodning om bemærkninger hertil.

Instituttet har ingen bemærkninger af menneskeretlig art til udkastet, som det foreligger.

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6620-0004

27 OKT. 2005

BILAG

DOK. NR. 26

Beskæftigelsesministeriet
(10 17 27 48)
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt til bm@bm.dk og tlo@bm.dk

26. oktober 2005

Vedrørende udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven - Deres sag 6620-0004

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-post
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2005-112-0246
Sagsbehandler
Stine Dyhr
Direkte 3319 3224

Ved brev af 10. oktober 2005 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven og anmodet om Datatilsynets bemærkninger hertil.

Det fremgår af lovforslagets § 1 nr. 2, at § 5a affattes således, at en arbejdsgiver med mindst 35 ansatte hvert år skal 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.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at regeringen vurderer, at grupper på mindst 10 personer af hvert køn, hvor alene deres gennemsnitsløn er beregnet, ikke vil gøre de enkelte personer identificerbare. Derved sikres den enkelte medarbejders anonymitet, ligesom der ikke vil være tale om personoplysninger i henhold til § 3, nr. 1, i persondataloven.

Datatilsynet finder på det foreliggende grundlag ikke at kunne tilsidesætte vurderingen af, at den lønstatistik der skal udarbejdes i medfør af § 5a, ikke indeholder personhenførbare oplysninger omfattet af persondatalovens § 3, nr. 1.

Datatilsynet har i øvrigt ikke bemærkninger til lovforslaget.

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriet.

Med venlig hilsen

Stine Dyhr

Danmarks Statistiks bemærkninger til udkast til ændring af ligelønsloven.

Beskæftigelsesministeriet har med brev af 10. oktober fremsendt "Høring om udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven".

Danmarks Statistik har været inddraget i forarbejdet til loven og har dermed begrænsede kommentarer, jfr. nedenfor.

I de indledende drøftelser, har det været præciseret, at en forudsætning for at Danmarks Statistik stiller ligelønsdata vederlagsfrit til rådighed for de berørte virksomheder (forslagets § 5 a, stk 3 og bemærkningerne "Økonomisk og administrative konsekvenser for det offentlige") er, at Beskæftigelsesministeriet via et løbende tilskud finansierer etablering og drift af Danmarks Statistiks ekstra udgifter til ligelønsstatistik.

Disse udgifter skønnes at udgøre (2006-priser):

	2006	2007	2008	2009
Etablering	0,4 mio. kr.			
Drift		0,3 mio. kr.	0,3 mio. kr.	0,3 mio. kr.

Danmarks Statistik forudsætter derfor, at der udarbejdes og underskrives en samarbejdsaftale, der beskriver udformningen af statistikken, tidsforløbet for etablering og de dermed forbundne omkostninger samt omfang og regulering af de efterfølgende driftsudgifter under hensyn til virksomhedernes faktiske udnyttelse af faciliteten.

Til lovforslagets konkrete bestemmelser ønsker Danmarks Statistik at fremsætte følgende kommentarer:

Lovtekst: § 5 a stk. 1

Teksten: "virksomheder, der er undtaget fra at indberette til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik" er ligeledes undtaget fra pligten til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

Kommentar: Af forskellige årsager findes der hvert år en del virksomheder, der ikke indberetter til den årlige lønstatistik, selv om de skulle have indberettet. Det kan skyldes, at de får en dispensation, at de et enkelt år ligger som grænsetilfælde mellem DS og DA, at de er nyoprettede osv. Disse virksomheder er vel ikke fritaget for pligten til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik?

Ændringsforslag:

1. Det foreslås derfor, at afgrænsningen af virksomheder ikke sættes i forbindelse med indberetningen til den årlige lønstatistik i Danmarks Statistik, men feks. formuleres: "Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri."

2. I samme stykke sidste sætning foreslås det enten at rykke sætningen ud i et særligt afsnit (stykke) eller at skrive "Hvis den kønsopdelte lønstatistik" for ikke at forveksle statistikken med Danmarks Statistiks årlige lønstatistik, som er nævnt i sætningen før.

Bemærkningerne.

Tekst:

1. I bemærkningerne til § 5 a, stk 1 på side 7 står anført, at i tvivlstilfælde om opgørelsen af antal ansatte kan antallet af beskæftigede ved virksomhedens indbetaling til ATP lægges til grund.
2. Det står også anført, at statistikken skal omfatte 12 måneder.
3. På side 8 står anført en "selvstændig økonomisk juridisk enhed".
4. På side 9 står anført, at "Virksomhederne kan anvende samme lønbegreb til kønsopdelt lønstatistik, som anvendes ved Danmarks Statistiks årlige lønstatistik." og længere nede står, at principperne for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik tilsvarende kan anvendes ved den kønsopdelte lønstatistik.
5. På side 9 står anført, at "Smalfortjenesten er et begreb, som kommer tæt på det, de fleste forstår ved en normaltimeløn."

Kommentarer og forslag:

1. Det er ikke klart, hvad der menes. I ATP-statistikken i Danmarks Statistik beregnes et antal fuldtidsbeskæftigede på grundlag af de indbetalte bidrag til ATP, og dette kan også gøres pr. virksomhed. Men det er ikke et tal, som den enkelte virksomhed normalt ligger inde med. Det skal også bemærkes, at antallet af årsværk i visse virksomheder med meget deltidsbeskæftigelse kan afvige meget fra antallet af alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager (blot det mindste) vederlag.
2. Skal antallet af alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden omfatte samtlige ansatte i løbet af året? Dette antal vil kunne afvige væsentligt fra antallet af ansatte på en bestemt dato i løbet af året. Af hensyn til virksomhederne bør det præciseres, hvordan 35 ansatte opgøres.
3. Til bl a. til statistikformål sondres der mellem økonomiske enheder og juridiske enheder, idet den økonomiske enhed er den overordnede koncernenhed, der godt kan omfatte flere juridiske enheder. Danmarks Statistik peger på, at den juridiske enhed bør være det gennemgående rapporteringsniveau.
4. Der skal her lægges vægt på det lille ord *kan*, fordi det ikke vil være helt ligetil for virksomhederne at anvende samme lønbegreb. Dette skyldes, at der bag begreber og definitioner i Danmarks Statistiks årlige lønstatistik ligger en større formelsamling.
5. Det foreslås at skrive "Smalfortjenesten er et begreb, som kommer tæt på det, der forstås ved en normaltimeløn."

Det bemærkes afslutningsvist, at i forhold til kommentar 2 og 3 ovenfor, kan Danmarks Statistik udarbejde begge typer opgørelser.

Danmarks Statistik bidrager gerne med supplerende og præciserende kommentarer.

Eventuelle henvendelser bedes fremsat til Thorkild Wedebye (thw@dst.dk).

Venlig hilsen

Hilmar Bojesen

- 3 NOV. 2005

BILAG

DOK. NR.

52

Center for information om kvinde- og kønsforskning
The Danish Center for Information on Women and Gender
Christians Brygge 3 · DK · 1219 København K · Danmark

Tel +45 33 13 50 88
Fax +45 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk
København 02-11-2005

Høringssvar vedr. lovforslag om ændring af ligelønsloven

Som nationalt videnscenter og forskningsbibliotek, hvis opgave er at understøtte forskning og oplysning om et ligestillet samfund, er KVINFOs generelle synsvinkel på alle lovforslag altid, hvorvidt de enkelte lovforslag bidrager til enten mere ligestilling direkte eller til en større viden om ligestilling.

Hvad angår det fremsendte lovforslag til "Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder" er KVINFOs overordnede indvendinger:

1. Kønsopdelt lønstatistik

KVINFO oplever dagligt efterspørgsel på kønsopdelte danske statistikker. Den eksisterende formidlede danske ligestillingsstatistik er yderst ringe og sparsom og også langt dårligere end den ligestillingsstatistik, som andre lande, som vi normalt sammenligner os med, har udarbejdet.

Det foreliggende lovforslag bidrager efter vores bedste skøn ikke til at rette op på dette forhold. Lovforslaget vil nemlig pga. den i §5a foreslåede virksomhedsstørrelse og virksomhedernes mulighed for at fravælge indberetningen, ikke betyde en væsentlig forbedring af den eksisterende ligelønsstatistik.

KVINFO vil derfor opfordre til:

- at kravene til såvel indberetningspligt som virksomhedsstørrelse skærpes, så der kan tilvejebringes en sammenlignelig ligelønsstatistik for både den offentlige og private sektor, der muliggør en større indsigt og viden om lønforskellene i Danmark.

2. Jobvurdering og ligeløn

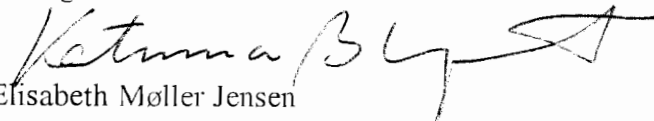
Selvom det i ligelønsloven er slået fast, at der skal gives samme løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi, opererer den del af lovforslaget, der vedrører lønstatistikker alene med kategorien løn for samme arbejde.

International ligelønsforskning har påvist, at da kvinder og mænd sjældent udfører præcist det samme arbejde, ligger løsningen af ligelønsspørgsmålet først og fremmest i en kønsneutral aflønning af arbejde af samme værdi.

KVINFO vil derfor opfordre til:

- at den gældende definition i ligelønsloven lægges til grund i alle dele af lovgivningen, der vedrører ligeløn
- at der iværksættes initiativer vedr. kønsneutral jobvurdering på tværs af faggrænser

Venlig hilsen


Elisabeth Møller Jensen
KVINFO