

gerrepræsentanter og fagforbund ofte ikke har kønsopdelte lønstatistikker til rådighed. Det har medført, at lønmodtagerrepræsentanter og fagforbund, der har ønsket at arbejde aktivt med at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle, ikke i tilstrækkeligt omfang har haft de fornødne redskaber til rådighed.

En samlet kønsopdelt lønstatistik for hele virksomheden er en forudsætning for, at lønforskellenes udvikling på virksomheden kan følges. Særligt gør dette sig gældende i forhold til decentrale lønforhandlinger og indførelsen af lønssystemer med flere individuelle løndelev (Ny Løn).

For at rejse en ligelønssag er det nødvendigt at udvælge sammenligningspersoner, som har en højere løn end den person, der vil rejse en ligelønssag. Det forudsætter et godt overblik over alle medarbejderes lønninger, hvis sammenligningerne skal foretages mellem relevante personer. En detaljeret kønsopdelt lønstatistik vil kunne give et sådant overblik, og dermed vil arbejdsgivere og lønmodtagere i fællesskab bedre kunne beslutte, hvilke personer, der bør sammenlignes.

Efter de gældende regler kan Danmarks Statistik (DS) ikke videregive lønoplysninger på virksomhedsniveau uden udtrykkelig aftale med virksomheden.

Et aktivt arbejde for ligeløn er der allerede lagt op til i tillægsaftalen til samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem LO og DA, hvis seneste udgave trådte i kraft den 1. maj 1999 (Aftale om Ligebehandling). Samarbejdsudvalget kan igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd bl.a. for så vidt angår principper for lønfastsættelse.

I samarbejdsaftalen på statens område er det fastsat, at der på de statslige arbejdspladser er en særlig forpligtelse til at fremme lige vilkår for kvinder og mænd. I staten er der bl.a. offentlig adgang til kønsopdelte lønstatistikker (på økonomistyrelsens hjemmesider).

Herudover er der indgået aftaler om udlevering af lønoplysninger inden for en række overenskomstområder, således at kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanterne/erne, såfremt der er lokal enighed om det.

Lovforslaget er en videreførelse af princippet om udlevering af lønstatistikker til medarbejderne til brug for ligelønssager. Det har måttet konstateres, at de eksisterende aftaler om lønstatistikker har været utilstrækkelige til at dække behovet for statistik til brug for ligelønssager. Dels har de eksisterende aftaler kun omfattet dele af arbejdsmarkedet, dels har statistikfalterne ikke i tilstrækkeligt omfang givet den enkelte medarbejder, tillidsrepræsentant eller dennes forbund

mulighed for at kende lønstatistikken for hele virksomheden.

Lovforslaget indebærer, at i tilfælde, hvor der ikke er en overenskomst, hvori spørgsmålet om lønstatistik er reguleret nærmere, får arbejdsgiveren pligt til på anmodning at udarbejde en lønstatistik for virksomheden, som indeholder de oplysninger, der er nødvendige for at kunne belyse lønforskellev.

Lønstatistikken skal udarbejdes, hvis der er mindst 10 ansatte i virksomheden. Dette krav svarer til, hvad der gælder for virksomhedernes indberetning til Danmarks Statistik.

For at sikre, at lønstatistikken er anonymiseret, er det et krav, at statistikken ikke må udvise lønoplysninger for grupper, der udgør mindre end 5 personer. Dette betyder selvfølgelig, at anvendeligheden af statistikken i nogle tilfælde kan blive begrænset, fordi der er nogle oplysninger, der ikke vil kunne ses. Heroverfor står dog hensynet til, at de enkelte medarbejdere på en virksomhed har krav på, at individuelle lønoplysninger ikke skal kunne udledes af en generel lønstatistik for virksomheden.

Ud over de to hovedelementer, indeholder lovforslaget et forslag om, at arbejdsministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse for indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

#### *Økonomiske konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet*

Der forventes ikke at være økonomiske konsekvenser af forslaget. Dog vil udgifterne i forbindelse med omstillingen af LetLøn til at kunne udarbejde lønstatistikker, jf. forslaget til § 5 a, stk. 3, være omkring 5 mill. kr.

#### *Administrative konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet*

Forslaget om, at der på anmodning skal udarbejdes en lønstatistik, omfatter alle virksomheder med over 10 ansatte. Disse virksomheder kan blive bedt om at udarbejde en køns- og arbejdsfunktionsopdelt lønstatistik baseret på de ansattes udbetalte lønninger. For hvert arbejdsfunktionsniveau beregnes for henholdsvis mænd og kvinder den gennemsnitlige løn. Der er kun tale om virksomhedsinterne aktiviteter i form af en statistisk opgørelse til medarbejderen.

Omkring 54.000 virksomheder, herunder både offentlige og private, er som udgangspunkt omfattet af lovforslaget. Det er dog meget usikkert, hvor mange virksomheder der vil blive bedt om at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.