

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

Det vurderes, at der for de fleste virksomheder ikke vil være nogen større arbejdsbyrde forbundet med at udarbejde lønstatistik til en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund.

Det er et krav i forbindelse med udarbejdelsen af lønstatistikken, at statistikken ikke må udvise lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer. Det betyder, at hvis der er mindre end 5 personer i et felt/en celle, må lønoplysninger for denne gruppe ikke vises. Det kan dels være i forhold til opdelingen på funktioner, mens i forhold til opdelingen på køn. Det betyder fx, at i tilfælde, hvor der er 9 ansatte i hovedfunktionen »kontorarbejde«, og der er 7 kvinder og 2 mænd, vil der ved en opdeling på køn kun blive vist gennemsnitslønnen i feltet for de 7 kvinder, mens feltet for de 2 mænd skal være blankt.

§ 5 a, stk. 2

Udarbejdelse af lønstatistik skal kun finde sted på begæring af en medarbejder, der på anmodningstidspunktet er ansat i den pågældende virksomhed, en lønmodtagerrepræsentant eller et fagforbund, der har et eller flere medlemmer ansat på den pågældende virksomhed. Endvidere kan Ligestillingsnævnet anmode om lønstatistik til brug for behandling af en konkret sag om ligeløn. Ligestillingsnævnet er oprettet i medfør af Lov om Ligestilling af kvinder og mænd, jf. lov nr. 388 af 30. maj 2000. Nævnet behandler i henhold til ligestillingslovens § 19 sager om forskelsbehandling på grund af køn bl.a. efter lov om ligeløn til mænd og kvinder.

Kravet om, at der skal foreligge en anmodning, sikrer, at der ikke produceres lønstatistik, medmindre der på virksomheden er et ønske om at arbejde med at kortlægge og analysere lønforskellene mellem kønne med henblik på at reducere løngabet.

Det vil på denne måde sikres, at der ikke iværksættes arbejde på virksomhederne, som alligevel ikke bliver anvendt. Begæringen om at få udleveret virksomhedens lønstatistik vil - også ad denne vej - forpligte fx lønmodtagerrepræsentanten eller fagforbundet til at gå ind og arbejde aktivt med at reducere løngabet. Det

forventes således, at lønmodtagerrepræsentanterne og/eller deres forbund grundigt har overvejet, hvorledes de vil arbejde med at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd på virksomheden ved hjælp af en kønsopdelt lønstatistik.

§ 5 a, stk. 3

For at undgå at pålægge virksomhederne yderligere lønadministrative pligter, foreslås det, at i tilfælde, hvor den enkelte virksomhed er tilknyttet LetLøn, udarbejdes lønstatistikken af LetLøn.

De oplysninger, som indberettes af virksomhederne til LetLøn, vil være grundlaget for statistikken.

§ 5 a, stk. 4

Da dette lovforslag alene har til hensigt at forbedre mulighederne for at kortlægge og analysere kønsbestemte lønforskelte, må en lønstatistik efter stk. 1, alene benyttes til belysning af, om der finder lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med ligelønsloven.

Virksomhedernes lønstatistik kan udarbejdes til adskillige formål. Det er ikke med lovforslaget hensigten at tilgodese andre formål end belysningen af, om der forskelsbehandles lønmæssigt på grund af køn.

Derfor skal lønmodtagerrepræsentanter eller deres fagforbund, som fremsætter begæring om, at arbejdsgiveren skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, også være forpligtet til at arbejde aktivt for at reducere lønforskellene mellem kønne.

Lønstatistikken skal behandles fortroligt, hvilket bl.a. indebærer, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der kan anses for uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med lønstatistikken.

Kravet om fortrolighed indebærer, at de, der i medfør af lovforslagets § 5 a, stk. 2, har adgang til den udarbejdede lønstatistik, alene kan omtale dens indhold for de personer, som efter sædvanlig praksis inddrages i overvejelserne af om en ligelønssag skal rejses. Det kan fx være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn konkret skal sammenlignes.

Fortroligheden er nødvendig af hensyn til virksomhederne, som har krav på, at oplysninger om virksomhedens lønforhold bl.a. af konkurrencemæssige årsager ikke bliver alment kendt. Der er også et hensyn til de medarbejdere, som ikke selv ønsker at videregive deres lønoplysninger. Med kravet om fortrolighed bliver lønstatistikkerne ikke genstand for almindelig diskussion på virksomheden.