

indblik i de bagvedliggende årsager til forskelle i aflønning. De er ikke brugbare i ligelønsarbejdet, men kan tværtimod virke konserverende på forældede lønssystemer. Summariske gennemsnitslønninger uden detaljeret opgørelse på arbejdsfunktion ville desuden kunne bruges til andre formål end at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder (fx lønforhandlinger på virksomhederne). Det ønsker regeringen ikke.

Regeringen anerkender, at der er behov for, at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder, men det giver kun mening at lade større virksomheder udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Det skyldes, dels at hensynet til anonymiteten vanskelig kan tilgodeses i små og mellemstore virksomheder, dels at man på de små og mellemstore virksomheder i forvejen er så tæt på hinanden, at den slags krav ville være overdrevne. Det betyder selvfølgelig ikke, at man ikke også på disse virksomheder bør være opmærksomme på ligelønsproblematikken. Fra regeringens side ser man selvsagt gerne, at der på alle niveauer arbejdes hermed. Lovmæssige foranstaltninger er imidlertid ikke her vejen frem.

Regeringen mener, at det er vigtigt med metodefrihed. Derfor har de omfattede virksomheder mulighed for selv at fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når statistikken er detaljeret efter tilsvarende principper som den såkaldte 6-cifrede DISCO-kode (se herom i bemærkninger til § 5 a, stk. 1). Virksomheder, der i stedet udarbejder en redegørelse, er heller ikke bundet til en bestemt metode eller form herfor.

Endelig indebærer forslaget, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

2. Om kønsopdelte lønstatistikker

Arbejdsgivere med mindst 35 ansatte skal ifølge forslaget udarbejde en kønsopdelt statistik for de medarbejdere i virksomheden, der har mindst 10 kvinder og 10 mænd i hver gruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode (se herom i bemærkningerne til § 5 a, stk. 1).

Regeringen lægger vægt på, at virksomhedernes kønsopdelte statistik kan behandles fortroligt, og vurderer, at grupper på mindst 10 personer af hvert køn, hvor alene deres gennemsnitsløn er beregnet, ikke vil gøre de enkelte medarbejders anonymitet, ligesom der ikke vil være tale om personoplysninger i henhold til § 3, nr. 1, i persondataloven (lov nr. 429 af 31. maj 2000).

De virksomheder, der skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik, kan bruge de samme oplysninger, som de benytter, når de indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik. I øvrigt indebærer forslaget metodefrihed, således at de omfattede virksomheder får mulighed for selv at fastlægge udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, når det blot sikres, at statistikken har et tilstrækkeligt detaljeringsniveau. Statistikken kan fx udformes med absolutte tal, i procent eller indekseret. Virksomheden må dog ved udarbejdelsen redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb. Det er vigtigt, at der kun anvendes et lønbegreb på den enkelte virksomhed, når der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik. Det er vigtigt, at statistikken opbygges efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed.

Virksomhederne skal udarbejde den kønsopdelte lønstatistik en gang om året, men fastsætter selv tidspunktet herfor. Danmarks Statistik vil i øvrigt kunne udarbejde virksomhedens lønstatistik, hvis virksomheden måtte ønske det. Regeringen vil sørge for, at dette kan ske omkostningsfrit for virksomhederne. Hvis virksomhederne vælger denne fremgangsmåde, vil udarbejdelsen af kønsopdelt statistik i sig selv ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhederne.

Virksomhederne skal sørge for, at de ansatte bliver gjort bekendt med den udarbejdede kønsopdelte lønstatistik efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler og lov om information og høring af lønmodtagere.

3. Om redegørelser om ligeløn

Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik bortfalder, når virksomheden i stedet aftaler med de ansatte at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden. Redegørelsen behandles i virksomheden efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler og lov om information og høring af lønmodtagere.

Forslaget skal sikre en mulighed for mere langsigtede initiativer, hvor virksomheder over en periode kan rette fokus på udvalgte områder. Virksomheden har metodefrihed, og der er mulighed for at videreføre allerede vedtagne principper, som nogle virksomheder anvender med henblik på kortlægning af lønforhold. Redegørelsen skal omfatte alle medarbejdere på virksomheden.