

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Mindre udgifter til Danmarks Statistik i forbindelse med etablering og drift af et statistiksistem
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Mindre administrative konsekvenser
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Mindre økonomiske og administrative konsekvenser
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

§ 1, stk. 6

Det foreslås, at de nye regler i § 5 a om pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Virksomhederne får herved mulighed for at kunne indgå kollektive overenskomster herom, der tilpasses den enkelte virksomhed og branche. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt. Det betyder bl.a., at eventuelle sager skal føres i det fagretlige system og ikke ved de almindelige domstole.

Til nr. 2

§ 5 a, stk. 1

Der foreslås en pligt for større virksomheder til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik. Pligten skal gælde for alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Kravet om mindst 35 ansatte er samtidig afgørende for, at reglerne om information og høring af lønmodtagere finder anvendelse, og for, at det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere efter samarbejdsaftalen mellem DA og LO skal forankres i et samarbejdsudvalg. Der henvises til samarbejdsaftalen mellem DA og LO af 9. juni 1986, sidst ændret ved aftale af 17. december 2003. Ved kravet om mindst 35 ansatte medregnes alle ansatte, uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde

i tjenesteforhold, hvilket også er tilfældet efter kravet i § 2 i lov om information og høring af lønmodtagere.

Når den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes, følges Danmarks Statistiks afgrænsning, som bygger på ansættelsesbevislovens afgrænsning (lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002), dvs. at ansættelsesforholdet skal have en varighed på mere end en måned, og den ugentlige arbejdstid skal overstige 8 timer.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at samme virksomheder, som bliver omfattet af pligten til kønsopdelt lønstatistik, allerede indberetter lønoplysninger til brug for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Pligten skal derfor heller ikke gælde for virksomheder, der er undtaget fra denne indberetning til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik i brancherne: Landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri.

Den såkaldte DISCO-kode beskriver lønmodtagernes arbejdsfunktioner på et detaljeret niveau. DISCO-koden har været anvendt til national lønstatistik siden 1993 og udgør lønstatistikens fagklassifikation, der er den danske udgave af International Labour Office og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Anvendelsen af DISCO-koden gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejdernes formelle titel og uddannelse. Det vil være afgørende, om der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1, hvorvidt der på virksomheden er medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode med mindst 10 mænd og 10 kvinder.

Statistikken skal omfatte 12 måneder. De ansatte, der er omfattet af statistikken, kan dog opgøres på et bestemt tidspunkt, men statistikken skal udvise et helårsbillede, så eventuelle sæsonudsving er korrigeret.