

Der foreslås, at hver gruppe mindst skal omfatte 10 personer af hvert køn. Dette krav skal sikre den enkelte anonymitet.

Virksomheden har ifølge forslaget pligt til via lønmodtagerrepræsentanter at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om den kønsopdelte lønstatistik. Oplysningerne fra arbejdsgiveren gives via samarbejdsudvalget, og bestemmelsen kan ses i sammenhæng med § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere (virksomhedens oplysningspligt vedrørende forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden). Ligeledes fastslår samme lovs § 6, hvem der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne. Det bemærkes dog, at lov om information og høring ikke finder anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre lønmodtagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 2002/14/EF, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere.

Virksomheden kan i særlige tilfælde pålægge lønmodtagerrepræsentanterne fortrolighed om den kønsopdelte statistik, hvis det fx af forretnings- eller konkurrencemæssige årsager er nødvendigt, at oplysningerne ikke bliver alment kendt. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke videregives. Bestemmelsen kan ses i sammenhæng med § 7 i lov om information og høring af lønmodtagere. Kravet om fortrolighed vil indebære, at statistikken ikke må videregives til uvedkommende. Spørgsmålet om, hvem der er uvedkommende, skal ses i forhold til formålet med statistikken. Lønmodtagere som efter reglerne om information og høring af lønmodtagere får adgang til den udarbejdede statistik, vil alene kunne omtale dens indhold for personer, som efter sædvanlig praksis kan inddrages i overvejelserne om at rejse en ligelønssag. Det kan fx være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, hvis løn konkret sammenlignes.

Spørgsmålet, om der ved forbundne virksomheder er tale om en selvstændig arbejdsgiver, må afgøres ud fra, om der er tale om en selvstændig juridisk enhed. I forslaget er det arbejdsgiverne eller virksomhederne, der pålægges en forpligtelse til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. CVR-registerets CVR-enheder kan anvendes til at afklare, hvilke enheder der er omfattet af lovforslagets virksomhedsbegreb. CVR står for det Centrale Virksomhedsregister. Registeret administreres af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Almindeligvis er en virksomhed i den private sektor det samme som CVR-enheden eller den juridiske enhed. Det er det juridiske enhedsniveau, der bliver juri-

disk forpligtet ifølge lovforslaget. Det betyder, at for de store koncerner, som består af flere juridiske enheder, bliver det de enkelte CVR-enheder under koncernen, der forpligtes. Der skal altså ikke udarbejdes en samlet statistik for fx Mærsk-koncernen, Coop-Danmark m.fl.

I den statslige sektor er staten delt op i knap 200 CVR-numre i CVR-registeret. Bag definitionen af disse CVR-numre ligger de »virksomheder« og »regnskabsførende institutioner«, der opereres med i regnskabsbekendtgørelsen om statens regnskabsvæsen mv. (Bkg. nr. 1486 af 13. december 2004). Hovedreglen er, at »virksomheden«, som i bekendtgørelsen defineres som en forvaltningsenhed inden for et ministerområde, hvis ledelse er budget- og regnskabsmæssig ansvarlig for en eller flere hovedkonti, anvendes som CVR-enhed. I den kommunale sektor er det de enkelte kommuner og amtskommuner, der udgør de juridiske enheder.

§ 5 a, stk. 2

Det foreslås, at de enkelte medarbejdergrupper til brug for den kønsopdelte lønstatistik skal opgøres med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Bestemmelsen skal sikre den fornødne detaljeringsgrad for arbejdsfunktioner, og at stillingskategorier kan sammenlignes. På et lavere detaljeringsniveau vil det ikke give mening at sammenligne arbejdsfunktioner og stillingskategorier. Samtidig vil der være risiko for, at sådanne lønstatistikker kan bruges til andre formål end til at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder. Den 6-cifrede DISCO-kode er den, virksomhederne anvender ved indberetninger af lønoplysninger til Danmarks Statistik.

Som eksempel på en anden detaljeret opgørelse af medarbejdergrupper end efter DISCO-koden kan nævnes de kønsopdelte lønoplysninger om statsansatte, som der er adgang til via Personalestyrelsens hjemmeside. Efter eget valg kan lønoplysninger for mænd og kvinder i alle dele af staten sammenholdes. For tjenestemænd sammenholdes personer med samme stillingsbetegnelse og skalatrin. For overenskomstansatte er sammenligningsgrundlaget personalekategori, klasse og løntrin. Hvis der er færre end 3 ansatte i en gruppe, vises der ikke lønoplysninger. Lønoplysninger kan ses med en opdeling svarende til en opdeling på virksomheder.

På det kommunale område er der indgået en »Aftale om statistisk grundlag for de lokale forhandlinger«, hvori der indgår en forpligtelse til kønsopdelt lønstatistik. Endvidere kan der henvises til, at den månedlige løn- og personalestatistik på Det Fælleskommunale