



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til  
Beskæftigelsesministeriet

Att.: pjaicenter@bm.dk

Sagsnr.: 324.64  
HKB/VP  
Direkte tlf.nr.: 3347 0626  
18. november 2013

### **Vedr.: Høringssvar på Beskæftigelsesministeriets høringsskrivelse om kønsopdelt lønstatistik**

KTO har den 31. oktober 2013 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik).

KTO skal i lighed med tidligere høringssvar om forslag til ændringer af lov om lige løn til mænd og kvinder tilkendegive, at KTO bakker op om det overordnede formål med at øge opmærksomheden på at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder, f.eks. ved at øge synligheden og information om lønforskelle mellem mænd og kvinder. En aktuel ligelønsstatistik kan være et godt redskab såvel i de konkrete lønforhandlinger som i de generelle lønpolitiske drøftelser.

Ifølge den nugældende lovs § 1, stk. 5 finder bestemmelserne i den nugældende lovs § 5a ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

På det kommunale område har KL og KTO indgået henholdsvis "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som begge senest blev fornyet ved OK-13.

På det regionale område har RLTN og Akademikerne, FOA og KTO indgået "Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som ligeledes begge senest blev fornyet ved OK-13.

I forhold til de nugældende regler er de ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat i enten KL's forhandlingsområde eller RLTN's forhandlingsområde, dermed dækket af tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorfor § 5a ikke finder anvendelse i forhold til disse grupper.

KTO har derfor med tilfredshed bemærket, at der ikke i lovudkastet foreslås ændringer til § 1, stk. 5 i den nuværende lovgivning, hvorved det følger at bestemmelserne i § 5a ikke

finder anvendelse i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

KTO ønsker også fremadrettet at aftaledække lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik, og vil efter en evt. lovændring se nærmere på, at der med de foreslåede ændringer er grundlag for at ændre på de indgåede aftaler på det kommunale og regionale område.

KTO har nedenfor anført en række bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om kønsopdelt lønstatistik.

### **Generelle bemærkninger**

I såvel udkast til lovtekst som i bemærkninger til dette refereres der til ”de ansatte på virksomheden”, ”de ansatte”, ”en ansat” og ”en lønmodtagerrepræsentant”. Formuleringerne anvendes upræcist, henset til det overordnede formål med loven og ændringsforslaget. KTO skal derfor foreslå, at det konsekvent præciseres som ”de ansatte på virksomheden eller disses lønmodtagerrepræsentanter”, hvor der ved lønmodtagerrepræsentanter forstås lønmodtagernes ordinære repræsentanter eller repræsentanter, der er valgt på virksomheden i medfør af lov om information og høring af lønmodtagere.

Det anføres i afsnit 1 i bemærkningerne (midt) at ”*Det er vigtigt at være opmærksom på, at den kønsopdelte lønstatistik og DISCO-klassifikationen ikke kan anvendes til at afgøre, om der er tale om arbejde af samme værdi i juridisk forstand. Den kønsopdelte lønstatistik kan imidlertid give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn.*”. KTO er enig i denne vurdering, idet statistiske opgørelser på 6-cifrede DISCO-koder kan anvendes som indikatorer for ligeløn/uligeløn, men ikke som grundlag for en juridisk vurdering af arbejde af samme værdi. Tilsvarende er der – så vidt KTO har kendskab til – ikke udviklet en oversættelse af det juridiske begreb arbejde af samme værdi til et statistisk begreb, som vil kunne anvendes i praksis med udgangspunkt i de nuværende datakilder. Efterfølgende refereres der flere steder i udkastet til problemstillingen – men med lidt forskellige formuleringer – som derfor foreslås tilrettet i overensstemmelse med formuleringen ”indikator”.

Det fremgår af udkastet, at den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes efter en række principper, bl.a. må lønstatistikken kun indeholde ét lønbegreb. KTO finder forslaget indskrænkende henset til det overordnede formål med loven. På det kommunale og regionale område anvendes flere forskellige lønbegreber, som hver især vurderes at være relevante til forskellige formål. KTO finder, at det væsentlige princip må være, at der er gennemsigtighed i det anvendte lønbegreb/de anvendte lønbegreber. Det vil sige, at såvel virksomhed som de ansatte og deres lønmodtagerrepræsentanter ved, hvad det anvendte lønbegreb indeholder.

De efterfølgende konkrete bemærkninger skal bl.a. læses i lyset af de generelle bemærkninger.

### **Konkrete bemærkninger**

Ændringsforslag til udkastet er markeret med understregning.

**Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 1**

Formuleringen bør præciseres således, at det fremgår at: ”Virksomhedens arbejde med ligeløn mellem mænd og kvinder foregår i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte på virksomheden eller disses lønmodtagerrepræsentanter”.

**Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 4, litra a**

Formuleringen bør præciseres således, at det fremgår at: ”pligt til at orientere de ansatte eller disses lønmodtagerrepræsentanter om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik”.

**Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 4, litra c**

Formuleringen bør ændres, så forpligtelsen til drøftelse ikke sker efter anmodning. Teksten foreslås ændret til:

”pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik med lønmodtagerrepræsentanten. Hvis der ikke på virksomheden findes en lønmodtagerrepræsentant, har arbejdsgiveren pligt til at drøfte den kønsopdelte lønstatistik, hvis en ansat anmoder herom.”

**Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 6, litra c**

Formuleringen bør ændres så antallet af lønbegreber i den kønsopdelte lønstatistik ikke begrænses. Formuleringen kan evt. ændres til ”Lønstatistikken skal baseres på ét eller flere tydeligt definerede lønbegreber”.

**Ad § 1, formuleringen af § 5a, stk. 6, litra d**

KTO finder det væsentligt i forhold til anvendeligheden af statistikken, at den er så aktuel som mulig. Et lovkrav om, at den skal omfatte en periode på 12 måneder, vil mindske dens anvendelighed fx som redskab for parterne i lønforhandlinger.

**Ad § 2, indsættelse af ny § 5b**

Det fremgår ikke af udkastet, hvorfor paragraffen indsættes som en ny § 5b, og ikke som et nyt stk. 8 i § 5a, hvorved bestemmelsen vil være omfattet af lovens § 1, stk. 5. KTO foreslår at bestemmelsen bliver et nyt stk. 8 i § 5a. Formuleringen foreslås videre ændret til ”En ansat/Lønmodtagerrepræsentanten har ret til fra arbejdsgiveren at få oplyst, hvilke medarbejdergrupper i den kønsopdelte lønstatistik, som den pågældende/de ansattes løn indgår i.”

**Ad lovbemærkninger afsnit 1.1, 3. afsnit**

3. sætning bør i lyset af ovenstående indledende bemærkninger reformuleres til fx ”*Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik i højere grad kunne give en indikation af, hvorvidt en mand og en kvinde, der udfører opgaver, som ligner hinanden, får forskellig løn. Det kan efterfølgende vurderes om der er grundlag for at rejse en ligelønssag ved Ligebehandlingsnævnet, ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system*”.

**Ad lovbemærkninger til § 5a, stk. 2**

Følgende anføres i udkastet ”I den regionale og kommunale sektor er det de enkelte kommuner og regioner, der er registreret i CVR-registeret, og derfor er det kommunen eller regionen, der udgør den juridiske enhed”. KTO skal i den anledning påpege, at selv-vejende institutioner anses for at være virksomheder og at dette præciseres i lovbemærkningerne.

**Ad lovbemærkninger til § 5a, stk. 2**

KTO finder, at afsnittet ”På det regionale og kommunale område...regioner selv” skal udgå, idet det er en oplysning om eller eksempel på, hvorledes den gældende lovs § 1, stk. 5, er anvendt. Afsnittet har ikke relevans i forhold til en ny § 5a.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Vibeke Pedersen