

## F. t. l. vedr. lige løn til mænd og kvinder

Tidsforbruget i den enkelte virksomhed, som bliver bedt om at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, skønnes at være begrænset. Tidsforbruget vil kunne afhænge af virksomhedens størrelse, administrative praksis, edb-systemer m.v. For nogle virksomheder vil udarbejdelsen af en køns- og arbejdsfunktionsopdelt lønstatistik skulle baseres på så få oplysninger, at tidsforbruget herved er helt ubetydeligt. For større virksomheder vurderes, at lønoplysningerne eksisterer i elektronisk form, hvorfor en teknisk løsning muligvis vil indebære engangsomkostninger, hvorefter tidsforbruget med at udarbejde lønstatistikken er yderst begrænset.

*Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

*Høring*

Lovforslaget er samtidig med fremsættelsen sendt i høring i Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg kommune, Københavns kommune, LO, HK, DA, AC, FTF, SALA, Ledernes Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgivere, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Dansk Kvindesamfund, Foreningen for Kvinde- og Kønsforskere, Kvinderådet, Kvindeforbund og Nævnet for Etnisk Ligestilling.

**Vurdering af konsekvenser af lovforslaget**

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	5 mill. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	mindre administrative konsekvenser for de berørte virksomheder
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	ingen	mindre administrative konsekvenser for de berørte virksomheder
Miljømæssige konsekvenser	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	ingen	ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

*§ 2 a, stk. 1*

Med forslaget sikres det, at en lønmodtager altid kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Lønoplysningerne kan videregives til enhver. Forslaget har særligt til hensigt at fastslå, at såkaldte »fortrolighedsklausuler«, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige.

Der er tale om, at lønmodtageren har ret til at udlevere lønoplysninger. Bestemmelsen pålægger ikke lønmodtageren nogen pligt til at udlevere lønoplysninger. Det er således den enkelte lønmodtager selv, der skal afgøre, om vedkommende vil oplyse om egne lønforhold.

Forslaget indsættes i ligelønsloven, idet adgangen til at afgive lønoplysninger primært har betydning for mulighederne for at sikre, at der ikke på grund af køn finder en lønmæssig forskelsbehandling sted. Bestemmelsen er dog udformet således, at videregivelse af lønoplysninger også kan ske i situationer, hvor der ikke - i hvert fald ikke som udgangspunkt - er mistanke eller viden om lønmæssig forskelsbehandling. Der