

ligger således ikke noget krav om et bestemt formål med videregivelsen af lønoplysningerne.

Der er heller ikke krav om, at de udleverede lønoplysninger kun skal kunne benyttes i forbindelse med undersøgelse af eventuelle ligelønsproblemer. Lønoplysninger kan således benyttes af fx fagforbund til almindelige lønstatistiske formål.

En lønmodtager kan udlevere egne lønoplysninger til enhver. Det kan fx være til en tillidsrepræsentant, et fagforbund eller en kollega, men kan også være til andre.

§ 2 a, stk. 2

Med forslaget sikres det, at bestemmelsen om adgang til videregivelse af lønoplysninger viger for en kollektiv overenskomst, der sikrer lønmodtageren mindst samme adgang til at videregive lønoplysninger.

Til nr. 2

Den gældende ligelønslovs § 3 indeholder en viktimiseringsbestemmelse som indebærer, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligeløn, herunder lige lønvilkår. Det foreslås, at en arbejdsgiver heller ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har videregivet oplysninger om egne lønforhold efter § 2 a.

Til nr. 3

Når det i lovforslaget fastsættes, at udarbejdelse af lønstatistik kun skal ske efter anmodning, kan der være risiko for viktimisering i forhold til den medarbejder eller lønmodtagerrepræsentant, der stiller et sådant krav. Det foreslås derfor, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har bedt om lønstatistik efter § 5 a.

Til nr. 4

§ 5 a, stk. 1

Det vil ofte være nødvendigt at kende en virksomheds lønstatistik for så vidt angår alle medarbejdere, hvis det skal vurderes, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag. Det er en forudsætning for at kunne vurdere, hvem klageren kan sammenligne sig med. Det er ofte på dette punkt, at vanskelighederne med at vurdere, om der er grundlag for at rejse en ligelønssag, viser sig. Som et led heri vil der ofte også være behov for at kunne sammenligne lønoplysninger for medarbejdere, der er medlem af forskellige fagforbund.

Den nærmere definition af lønbegrebet i forhold til overholdelse af ligelønsprincippet skal som udgangs-

punkt søges i EF-traktaten. Artikel 141, stk. 2, definerer lønbegrebet: »Den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.«

Dette spørgsmål har været behandlet i talrige sager forelagt EF-Domstolen. Det må dertil bemærkes, at lønbegrebet ikke er defineret i ligelønsloven. Begrebet må imidlertid i overensstemmelse med sædvanlig forståelse omfatte alle former for arbejdsvederlag, uanset hvordan disse er fastsat (overenskomst, individuel aftale m.v.), og uanset hvilken aflønningsform der anvendes (tidløn, akkordløn, normalløn, minimalløn og mindsteløn). Såvel arbejdsbestemte som personlige tillæg er omfattet. Det samme gælder fratrædelsesgodtgørelse. Endvidere er det uden betydning, om vederlaget udbetales pligtmæssigt eller frivilligt. EF-Domstolen har fastslået, at frynsegoder, løn under sygdom, ferie, pension m.v. er omfattet af lønbegrebet.

Virksomhedernes udarbejdelse af lønstatistik kan ske efter de samme principper, som i dag benyttes i forbindelse med indberetning til Danmarks Statistik. Danmarks Statistik modtager lønstatistik for alle virksomheder med 10 ansatte eller mere. Samlet modtager Danmarks Statistik data, der dækker omkring 90 pct. af alle lønmodtagere. Landbrug og fiskeri er ikke omfattet.

DA indsamler i øjeblikket lønoplysninger om ca. halvdelen af de beskæftigede i den private sektor. Lønoplysningerne indberettes direkte fra virksomhederne til DA, hvorefter oplysningerne gives videre til Danmarks Statistik. Virksomheder med under 10 ansatte er ikke omfattet af statistikindsamlingen.

Dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer og personerne klassificeret efter arbejdsfunktioner. Denne opdeling er en dansk udgave (DISCO) af den internationale nomenklatur for arbejdsbeskrivelse (International Standard Classification of Occupations, ILO). Dette giver mulighed for internationale sammenligninger.

Danmarks Statistik modtager endvidere oplysninger fra den offentlige sektor (via kommunedata og statens lønsystemer) samt direkte fra private virksomheder, evt. via deres organisation, der ikke er medlemmer af DA. Dette drejer sig især om finanssektoren, forlystelsesbranchen og ingeniørfirmaer.

Pligten til at udarbejde lønstatistik vil alene omfatte de virksomheder, der allerede i dag indberetter lønoplysninger til DA eller direkte til Danmarks Statistik, evt. via deres organisation. Som ovenfor nævnt, kan statistikken udarbejdes efter de retningslinier, der