

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

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervs- livet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for er- hvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borger- ne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).	

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

Til nr. 1

En note til lovens titel foreslås indsat, hvoraf det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).

Til nr. 2

Det foreslås, at § 1, stk. 2 ophæves. Se i øvrigt bemærkningerne nedenfor til § 1 a, stk. 2. Samtidig foreslås det at præcisere princippet om lige løn i § 1, stk. 3, der nu bliver § 1, stk. 2. Bestemmelsen præciserer, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Bestemmelsen svarer til den nugældende lovs § 1, stk. 3, dog tilpasset den ændrede sprogbrug i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Endvidere foreslås det præciseret, at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Dette er dog blot en kodificering af, hvad der hele tiden har

været en følge af ligelønsprincippet efter den danske ligelønslov. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 4.

Til nr. 3

Efter ligelønslovens § 1, stk. 1, må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Ligelønsloven har dog hidtil alene indeholdt en definition af den indirekte forskelsbehandling, jf. den gældende § 1, stk. 2, men ikke en definition af direkte forskelsbehandling, chikane og sexchikane, sådan som det allerede findes i ligebehandlingsloven og det underliggende ligebehandlingsdirektiv. Med det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv er definitionerne gjort fælles for ligebehandling, lige løn og erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, hvilket skal give sammenhæng i de beslægtede regelsæt. Ligeledes er der medtaget en definition af lønbegrebet. Implementeringen kan dermed ses i forlængelse af den implementering, som allerede er foretaget på ligebehandlingsområdet, jf. lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., se nu lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

Definitionen af direkte forskelsbehandling, som foreslås indsat i § 1 a, stk. 1, er identisk med definitionen i ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 1. pkt. Efter