

00351040712164934



LANDSORGANISATIONEN I DANMARK
Islands Brygge 32D
2300 København S

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 01
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Kære Lizette Risgaard

- 9 DEC. 2008

Sagsnr. 2008-0005711

Tak for LO's henvendelse. Jeg er glad for, at LO vil dele jeres foreløbige erfaringer med mig omkring den kønsopdelte lønstatistik, som jeg forstår LO har rekvireret fra Danmarks Statistik, og som jeg formoder vedrører teståret 2006. Jeg har også med interesse læst LO's anbefalinger.

Jeg er ked af, at LO har oplevet sikkerheden omkring medarbejdercertifikat unødigt bureaukratisk. Det har dog hele tiden været forudsat, at virksomheder kan have grunde til at pålægge lønmodtagerrepræsentanterne fortrolighed om den kønsopdelte lønstatistik i lighed med andre fortrolige sager, der behandles i virksomhedens samarbejdsudvalg. Dette fremgår da også direkte af loven. Danmarks Statistik kræver derfor digital signatur og behandler rekvireringen af en kønsopdelte lønstatistik, sådan som Danmarks Statistik i øvrigt giver virksomheder adgang til fortrolige oplysninger.

Det er op til den enkelte virksomhed at vælge, om den vil benytte tilbuddet om en gratis kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Virksomheden kan også selv udarbejde sin lønstatistik – ligesom LO har tradition for det som led i sit ligestillingsregnskab – eller arbejde med ligelønsredegørelser, som loven også hjemler.

Hvad angår selve statistikken er anonymiseringsgraden bestemt i loven, hvor det netop har været væsentligt for regeringen at sikre den enkeltes anonymitet, når der i loven stilles krav om en kønsopdelte lønstatistik. Når vi er på virksomhedsniveau, vil celler på kun 3 personer for mig at se nemt kunne nedbrydes, og jeg kan ikke følge LO's anbefaling. Jeg mener heller ikke, at en opgørelse på den 4-cifrede DISCO-kode giver en sådan detaljeringsgrad, at der er den fornødne sammenhæng i jobfunktionerne, således at en sammenligning giver mening. Disse spørgsmål blev drøftet meget indgående under behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik i Folketinget.

Den kønsopdelte lønstatistik for 2007, som er omfattet af ligelønsloven, indeholder både den vertikale og den horisontale kønsopdeling. Jobfunktionen indeholder således også jobstatus. Almindelige lønmodtagere, ledere, elever og unge under 18 år er medtaget i den kønsopdelte statistik fra Danmarks Statistik, sådan som LO anbefaler. De udskilles endda særskilt. I testversionen var lederne ikke medtaget, fordi opgørelse af lønmodtageres og lederes løn under et ikke giver mening, når man skal vurdere lønforskellene mellem kvinder og mænd. Som nævnt er dette problem løst for den kønsopdelte lønstatistik for 2007.

Jeg er ganske enig med LO i, at den kønsopdelte lønstatistik ikke i sig selv kan bruges som bevis på, om virksomheden har et ligelønsproblem eller ej. Dette fremgår da også helt klart af bemærkninger til lovforslaget (L 99). Statistikken kan kun anvendes som en indikation på, om der er en kønsskæv lønforskel, som så må analyseres nærmere og indgå i ligelønsarbejdet på virksomheden. En kønsopdelt lønstatistik må altså analyseres og behandles på baggrund af de konkrete forhold på virksomheden. Derfor er det også for mig helt naturligt, at arbejdet med at fremme lige løn mellem kønnene i virksomhedens må forankres i samarbejdsudvalg, men med en klar pligt for ledelsen til at levere grundlaget for samarbejdet herom, bl.a. ved at fremlægge den kønsopdelte lønstatistik.

Desværre er det ikke én oplagt vej til lige løn, og det er derfor heller ikke muligt udtømmende at vejlede herom. Danmarks Statistik har udarbejdet sin egen vejledning "forstå din ligelønsstatistik" om, hvorledes den kønsopdelte lønstatistik skal læses og forstås, som virksomheden får tilsendt sammen med den kønsopdelte lønstatistik. Desuden har Beskæftigelsesministeriet udarbejdet en vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik, som ligger på ministeriets ligelønsportal www.ligeloen.dk

Jeg synes ikke, at det er en god idé, at virksomhederne pr. automatik skulle få tilsendt deres kønsopdelte lønstatistik én gang om året. Der er behov for, at virksomhederne både ledelse og ansatte forholder sig aktivt til behovet for at reducere lønforskellene på deres virksomhed, og det gør de bedst ved selv at tage stilling til, hvordan der skal arbejdes med ligeløn. Efter loven er der metodefrihed, og derfor andre måder at arbejde målrettet med en ligelønsindsats på fx ved at udarbejde en redegørelse. Hvis virksomheder ikke skulle leve op til deres forpligtelse, hjemler loven sanktioner mod de virksomheder, som ikke opfylder deres pligt.

Virksomhederne skal ikke oplyse Beskæftigelsesministeriet om deres kønsopdelte lønstatistik, eller om de vælger at udarbejde en redegørelse i stedet for. Derfor er det ikke muligt at oplyse LO om, hvor mange virksomheder, der har valgt at udarbejde ligestillingsredegørelse.

Beskæftigelsesministeriet lancerer løbende en række ligelønsinitiativer, som kan inspirere virksomhederne (ledelse og medarbejdere) i dette arbejde. Disse initiativer er bl.a. samlet på ministeriets ligelønsportal www.ligeloen.dk. Her offentliggøres allerede gode historier med best practice fra en række virksomheder. Jeg skal gerne opfordre LO til også at fremsende sit bidrag hertil med erfaringerne fra LO's arbejde med at udarbejde ligestillingsregnskab.

Venlig hilsen



Claus Hjort Frederiksen