



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 07-1431
Vores ref. LRI/lgy
Deres ref.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Claus Hjort Frederiksen

Den 14. november 2008

Ang. Kønsopdelt lønstatistik

Kære Claus Hjort Frederiksen

Det er nu et år siden, at den såkaldte lov om gennemsigtige lønoplysninger trådte i kraft – og vi har i LO benyttet os af lovens tilbud om at rekvirere en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik.

I den anledning vil LO gerne gøre en række bemærkninger omkring både uhensigtsmæssigheder og utilstrækkeligheder dels i processen, dels i anvendeligheden af statistikken.

Overordnet set er der to forhold vi gerne vil bringe til ministerens opmærksomhed:

- For det første er det et unødvendigt stort bureaukratisk arbejde at rekvirere en statistik for sin virksomhed.
- For det andet er statistikken mangelfuld i sin nuværende udformning.

Det vil vi gerne uddybe i nedenstående.

Rekvirering af statistikken

I forhold til den anonymiseringsgrad den 6. discokode og celler af 10 tilsammen giver, er sikkerheden i forhold til at rekvirere sin statistik skudt helt over målet. LO har ikke tidligere haft behov for et såkaldt medarbejdercertifikat, som er nødvendigt for at kunne rekvirere statistikken; vi kan i alle andre sammenhænge klare os med et såkaldt virksomhedscertifikat.

Sammenholder man med LO's (og alle andre arbejdsgiveres) adgang til særdeles personfølsomme oplysninger om alle LO-medarbejdere via SKAT, så kræver dette blot et brugernummer og en personlig kode. I forhold til det reelle indhold i statistikken virker det overdimensioneret, at denne statistik er omgærdet af langt højere sikkerhedsberedskab.

Selve statistikken

Herudover bliver den anonymiseringsgrad, som statistikken er underlagt, en egen selvstændig og forstærkende barriere i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked. For LO, som er en arbejdsplads med 160 ansatte, er det alene en del af konsulentgruppen vi modtager statistik for; omkring en tredjedel af vores ansatte.

Det eneste man reelt kan se af statistikken er den horisontale kønsopdeling på sin virksomhed, opdelt på 6. discokode. Den vertikale kønsopdeling fremgår ikke, da både ledere og chefer automatisk bliver sorteret fra af Danmarks Statistik.

Da selve lønstatistikken alene baserer sig på arbejdsfunktion, siger den reelt intet om, hvorvidt virksomheden har et ligelønsproblem eller ej. En forskel i kvinders og mænds løn kan have helt plausible forklaringer som fx anciennitet, ligesom en helt ens løn for kvinder og mænd ikke er nogen garanti for, at virksomheden ikke kan have en potentiel ligelønssag liggende – og som sådan være i konflikt med loven.

Det undrer os, at Beskæftigelsesministeriet i sin vejledning overhovedet ikke kommer ind på, hvad man reelt kan bruge statistikken til – og hvordan man skal læse tallene.

LO udarbejder hvert år et detaljeret personalepolitisk ligestillingsregnskab, hvorfor vi ingen problemer har med at tolke vore tal, men vi ved, der er mange virksomheder og tillidsrepræsentanter, der ikke er i den situation.

Anbefaling

LO ser gerne, at man udvikler statistikværktøjet, således at det bliver et mere reelt og brugbart redskab i arbejdet med løngabet.

Vi anbefaler derfor ministeren:

- At man pr. automatik får sin statistik tilsendt en gang om året, samt at den enkelte virksomhed pålægges en pligt til at forklare et evt. løngab.
- At anonymiseringsgraden bliver på celler af tre svarende til registerlovens anonymitetskrav. Det ville i sig selv medvirke til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked som selvstændig barriere for – og begrænsning i statistikken.
- At jobfunktion (mellemledere, ledere og chefer) medtages i statistikken, således at virksomheden bliver opmærksom på den del af løngabet, der er bundet op i den vertikale kønsopdeling.
- At man opgør statistikken på discokode 4, bl.a. for at favne flere ansatte.
- At virksomhederne bliver oplyst om, at statistikken i sig selv langt fra er udtømmende i forhold til at afgøre om man har et ligelønsproblem eller ej.
- At der udarbejdes en procedure for opfølgning og hjælp til samarbejds- og virksomhedsnævn mht. at tackle de personalepolitiske/ligestillingspolitiske udfordringer man eventuelt står overfor.

- At Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.ligeloen.dk bliver det dynamiske forum, bl.a. med udveksling af best practice, der tidligere har været lagt op til.

Spørgsmål

Endelig vil vi gerne anmode ministeren besvare følgende spørgsmål:

- Hvor mange virksomheder, der som alternativ til at rekvirere eller udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, har valgt at udarbejde en ligestillingsredegørelse (deadline ved udgangen af 2007).
- Og i forlængelse heraf om ministeren overvejer at gøre nogle af disse offentligt tilgængelige i best practice øjemed.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard