

## TALE



30. oktober 2009

J.nr. 2009-0011631

JAIC/MLL

Beskæftigelsesministerens tale til samråd med Arbejdsmarkedsudvalget om ligeløn og de kønsopdelte ligelønsstatistikker

---

*Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Pernille Vigsø Bagge (SF)*

### **Samrådsspørgsmål F:**

”Ministeren bedes redegøre for kommende initiativer, der kan øge fremdriften i danske virksomheders arbejde med at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder bl.a. set i lyset af, at HK har dokumenteret, at de kønsopdelte lønstatistikker stort set ikke bruges.”

### **Tale:**

Historien har vist, at det ikke er så ligetil at sikre ligeløn i Danmark. Som både beskæftigelsesminister og ligestillingsminister ligger det mig meget på sinde, at mænd og kvinder får det samme i løn for arbejde, der har samme værdi. Jeg vil derfor også gøre mit til, at de uforklarlige lønforskelle mellem kønnene bliver reduceret, og jeg har derfor også valgt at prioritere ligeløn højt.

Som minister er det en af mine største opgaver at sørge for at det lovgivningsmæssige grundlag er på plads. Der er allerede et forbud i ligelønsloven mod forskelsbehandling mellem kvinder og mænd for så vidt angår løn. Hertil kommer reglen om de kønsopdelte lønstatistikker. Endelig er det jo sådan, at man efter loven om Ligebehandlingsnævnet kan rejse ligelønssager nemt og hurtigt.

Herudover er der også andre initiativer, der hjælper til at fremme ligeløn. Ministeriet har allerede iværksat mange initiativer og flere er på vej. For eksempel er der hele tiden brug for opdaterede oplysninger om udviklingen i lønforskellene samt oplysninger om årsagerne til, at de er der. En af de væsentligste årsager til lønforskellene er det kønsopdelte arbejdsmarked, og mit ministerium offentliggør f.eks.

hvert år en ny statistisk rapport om mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Så har ministeriet et nyt [spændende] projekt i støbeskeen, som henvender sig direkte til virksomhederne om deres erfaringer og udfordringer med ligelønsproblematikken. Projektet vil bl.a. med utraditionelle kommunikationsformer stille skarpt på, hvordan det påvirker lønforskellene mellem kønnene, når mænd og kvinder ikke tager lige meget barsel. Formålet med projektet er at inspirere til dialog om ligelønsproblematikken og handling på de enkelte virksomheder.

Herudover afholder ministeriet hvert år en række ligelønsseminarer, hvor blandt andre virksomhederne er inviteret og deltager.

Jeg mener, at det er et vigtigt led i at få den kønsopdelte lønsstatistik til at blive et godt værktøj, at virksomhederne tager det til sig og rutinemæssigt sørger for, at lønforskelles berettigelse bliver diskuteret og undersøgt.

Som det også vil fremgå af mine svar på de næste spørgsmål, så mener jeg, at der er flere ansvarlige aktører end lovgiver, når vi skal opnå ligeløn mellem kønnene på det danske arbejdsmarked. Her tænker jeg f.eks. på virksomhedernes ledelser, men også på tillidsrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. Det indebærer, at også de faglige organisationer og arbejdsgivernes organisationer har et ansvar over for deres medlemmer.

For at forpligtelsen om at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker skal have den ønskede effekt på lønforskellene mellem kønnene, skal parterne på virksomhederne jo arbejde aktivt med at forebygge og reducere uforklarlige lønforskel-

**Samrådsspørgsmål G:**

”Vil ministeren oplyse, hvorvidt ministeren har aktuelle planer om at ændre på de nuværende ligelønsstatistikker, der ifølge HK kun bruges af et fåtal af danske virksomheder, (23 ud af 2.000 virksomheder har downloadet eller fået statistikker tilsendt ifølge HK) og som kun omfatter et fåtal af de danske virksomheder (kun 2.000 ud af de ca. 300.000 virksomheder, der findes i Danmark er omfattet)?”

### **Tale:**

For at tage fat i reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker vil jeg lige ridse deres indhold op. Kort sagt er betingelserne for, at en virksomhed er omfattet, at den har mere end 35 ansatte, og har medarbejdergrupper med mere end 10 personer af hvert køn inden for de såkaldt 6-cifrede DISCO-koder, som angiver medarbejdernes arbejdsfunktioner. En sådan virksomhed skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Statistikkerne skal bruges til information og høring af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Virksomhederne kan på flere måder opfylde deres forpligtelse efter ligelønslovens § 5 a. En virksomhed kan uden beregning vælge at få sine lønoplysninger fra Danmarks Statistik eller de kan udarbejde deres egen kønsopdelte lønstatistik. DA og FA sørger også for deres medlemsorganisationer, så medlemsvirksomhederne kan få deres statistik derfra.

De i spørgsmålet nævnte 23 virksomheder omfatter kun dem, der har bedt om en statistik i Danmarks Statistik.

Mange virksomheder vil også være omfattet af en kollektiv overenskomst, som forpligter dem til at arbejde aktivt med at fremme ligebehandling og ligestilling på arbejdspladsen. Her tænker jeg f.eks. på virksomhederne omfattet af overenskomsterne mellem DA og LO.

Det er altså ikke et krav i loven, at virksomhederne *skal* indhente deres oplysninger fra Danmarks Statistik. Jeg ved

f.eks. at nogle af de store arbejdsgiverorganisationer som DA og FA tilbyder deres medlemsorganisationer at udarbejde statistikkerne, hvilket virksomhederne også benytter sig af.

Der spørges til, om jeg vil ændre på reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker, så de vil omfatte flere og mindre virksomheder end de nuværende ca. 2.000, som er forpligtet.

Som det blev påpeget ved indførelsen af reglerne om statistikkerne giver det kun mening, at det er de største virksomheder, der skal udarbejde de kønsopdelte lønstatistikker. En væsentlig og uønsket konsekvens af en udvidelse af reglerne vil være, at det bliver meget vanskeligt at kunne tilgodese hensynet til, at den enkelte medarbejder skal forblive anonym i den interne debat om de kønsopdelte lønstatistikker. Det er ikke meningen med reglerne, at man skal diskutere den ene medarbejders lønforhold i forhold til en andens i samarbejdsudvalgene.

Det er jo sådan, at kun virksomheder med mere end 35 ansatte skal have samarbejdsudvalg, og samarbejdsudvalget er nu et godt sted at have dialogen om principielle spørgsmål. Og jeg synes kønsopdelte lønstatistikker hører til i denne kategori.

Herudover mener jeg, at systemet med de kønsopdelte lønstatistikker skal have lov til at blive ordentligt indkørt i virksomhedernes samarbejdsudvalg. Indtil videre har virksomhederne kun kunne indhente kønsopdelte lønstatistikker to gange fra Danmarks Statistik.

Naturligvis skal de mindre virksomheder også være opmærksomme på og behandle ligelønsspørgsmålet, men jeg mener ikke, at lovgivning vil være vejen frem her. Jeg har derfor ikke på nuværende tidspunkt intentioner om at udvide reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker.

### **Samrådsspørgsmål H:**

”Ministeren bedes redegøre for intentionerne med lønstatistikkerne og behovet for ændringer i anvendelsen af disse, når meget få virksomheder tilsyneladende kender til og anvender dem, og Beskæftigelsesministeriet heller ikke har overblik over anvendelsen og udbredelsen af arbejdet med statistikkerne.”

### **Tale:**

Formålet med at indføre reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker naturligvis var at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Man fandt, at den bedste og mest effektive måde at gøre det på var at tage fat i forholdene på de enkelte virksomheder og give virksomhederne redskaber til selv at arbejde med at reducere lønforskelle på deres arbejdsplads.

De kønsopdelte lønstatistikker er for det første med til at skabe et mere detaljeret informationsgrundlag om forskelle i lønnen til kvinder og mænd, som virksomhederne ikke nødvendigvis havde før lovændringen i 2006.

For det andet er statistikernes forankring i samarbejdsudvalgene med til at skabe synlighed, debat og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om lønforskellene.

Og for det tredje kan lønstatistikkerne således føre til, at der både aktivt og forebyggende kan gøres noget ved lønforskellene på arbejdspladserne.

Konstruktionen medfører selvsagt, at lønmodtagerne og deres repræsentanter har fået flere og bedre redskaber til at påvise eventuelle brud på principperne i ligelønsloven. På den baggrund kan de jo også kræve at ledelsen gør noget ved det. Reglerne er netop skruet sådan sammen, at ledelserne og medarbejdere i erhvervslivet ikke får trukket løsningsmodeller ned over hovedet, men at det er deres fælles ansvar at finde en acceptabel løsning på problemerne, som passer til den enkelte virksomhed.

Jeg synes, at det er den rigtige måde at gøre det på – nemlig at arbejde *indefra* for at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder på de enkelte arbejdspladser.

Lovgivningen er der, og den er klar. Jeg mener ikke, at det er regeringens opgave at kravle op på skødet af virksomheder-nes ledelse og diktere, hvordan de konkret skal håndtere lønforskellene.

Jeg må så sige, at jeg finder det besynderligt, at tillidsrepræsentanterne ikke i højere grad har taget dette samarbejds-værktøj til sig. Jeg håber ikke, at de få henvendelser til Danmarks Statistik er udtryk for, at lønmodtagerne på virksomhederne ikke er interesserede i ligeløn. Som sagt mener jeg, at de uforklarlige lønforskelte løses bedst, hvis både virksomhederne selv, men også medarbejderne og deres repræsentanter, tager opgaven på sig i samarbejdsudvalgene. De skal starte konstruktive debatter og handle aktivt i virksomheden for at skabe en mere positiv udvikling i lønforskellene mellem kønnene.

### **Samrådsspørgsmål I:**

”Ministeren bedes redegøre for, hvorvidt den forestående nedlæggelse af Ligestillingsafdelingen kan forventes at føre til en opgradering af arbejdet med at sikre ligeløn på det danske arbejdsmarked, når arbejdet med ligestilling fremover skal samles i Arbejdsmarkedsstyrelsen?”

### **Tale:**

Angående det afsluttende samrådsspørgsmål kan jeg kun ryste på hovedet. Som jeg ved adskillige tidligere lejligheder har gjort klart, så er Ligestillingsafdelingen *ikke* ved at blive nedlagt, og spørgsmålet er derfor helt absurd og uden hold i virkeligheden.

Ligestillingsafdelingen fratages ikke ressourcer, men er placeret organisatorisk i Arbejdsmarkedsstyrelsen. Placerin-gen heraf påvirker på ingen måde arbejdet med at sikre ligeløn på arbejdsmarkedet.