



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 30. september 2010 stillet følgende spørgsmål nr. 562 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Julie Rademacher (S).

22. november 2010

J.nr. 2010-0016080

**Spørgsmål nr. 562:**

”Hvorledes forholder ministeren sig til det manglende overblik over brugen af kønsopdelte lønstatistikker, og vil ministeren tage initiativ til at undersøge, hvorvidt ligelønslovens krav om, at virksomheder med mindst 35 ansatte udformer kønsopdelte lønstatistikker, overholdes?”

**Endeligt svar:**

Det er ikke indbygget i reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker i ligelønslovens § 5 a, at regeringen skal ”sidde på ryggen” af virksomhederne. Der er tale om et samarbejdsværktøj, som skal bidrage til debatten om ligeløn på den enkelte virksomhed.

Jeg planlægger en undersøgelse og evaluering af virksomhedernes arbejde med de kønsopdelte lønstatistikker i praksis. I den sammenhæng vil virksomhederne, som er forpligtet efter ligelønslovens § 5 a om kønsopdelte lønstatistikker, nærmere blive spurgt til, hvordan de opfylder lovens forpligtelse, hvordan de arbejder med de kønsopdelte lønstatistikker eller redegørelser, effekterne af arbejdet på virksomhederne mv.

Undersøgelsen kommer til at omfatte årene 2007, 2008 og 2009. På grund af Danmarks Statistiks behandling af den almindelige lønstatistik vil tallene for 2009 være tilgængelige for virksomhederne i december 2010.

Den planlagte undersøgelse blev annonceret i den lovpligtige ligelønsredegørelse fra primo januar i år, og vil blive iværksat inden udgangen af 2010.

Med reglerne om de kønsopdelte lønstatistikker i ligelønslovens § 5 a har regeringen ønsket at forbedre synligheden af og informationer om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder. Reglerne er således et statistisk værktøj, som først og fremmest skal danne grundlag for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om løn. Det afgørende er således, om parterne på virksomhederne aktivt bruger statistikkerne, som grundlag for at arbejde for ligeløn mellem kvinder og mænd og bekæmpe eventuelle usaglige lønforskelle på virksomhederne.

Pligten i ligelønslovens § 5 a er sanktioneret i § 6 b, stk. 1 med bøde. Idet reglerne retter sig mod arbejdet i samarbejdsudvalg, vil lønmodtagerrepræsentanter således kunne rejse sager om manglende overholdelse af forpligtelserne i § 5 a.

Venlig hilsen

Inger Støjberg