



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
udvalg@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff
Rasmus.Langhoff@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. september 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 538 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S) (MFU).

26. september 2016

J.nr. 2016 - 5018

Spørgsmål nr. 538:

”Hvilke initiativer vil ministeren tage for at sikre, at de nye regler vedrørende ligelønsstatistikker fungerer som et, som ministeren skriver, i læserbrev i Berlingske den 7. juli 2016, ”dueligt redskab”, der kan sikre lige løn mellem mænd og kvinder?”

Svar:

En arbejdsgiver er efter ligelønsloven forpligtet til at yde kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Kønsopdelte lønstatistikker kan være med til at give en indikation af, om arbejdsgiveren overholder denne forpligtelse, men kun, hvis de medarbejdere, der sammenlignes, rent faktisk er sammenlignelige.

Som jeg tidligere har tilkendegivet, så er det afgørende for mig og regeringen, at de lønstatistikker, som virksomheder modtager, og som skal fungere som et samarbejdsredskab for virksomhedens arbejde med ligeløn, er duelige.

Med duelige mener jeg, at statistikkerne er retvisende i deres angivelse af lønforskellen mellem mænd og kvinder i sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Det har vi sikret ved at stille krav om, at lønstatistikkerne fremover tager udgangspunkt i medarbejdergrupper opdelt efter den 6-cifrede DISCO-kode, som er det mest detaljerede niveau for arbejdsfunktioner, og som også er den kode, som virksomhederne indberetter lønoplysninger på til Danmarks Statistik.

At mænd og kvinder på en virksomhed på tværs af arbejdsfunktioner og faggrænser er lønnet forskelligt, er efter min opfattelse ikke en indikation på, at virksomheden har problemer med ligeløn, eller at arbejdsgiveren ikke lever op til sin forpligtelse efter ligelønsloven.

Det er derimod et udtryk for, at forskellige grupper af medarbejdere tjener forskelligt, og at denne forskel i meget stor udstrækning er forankret i kollektive overenskomster forhandlet af arbejdsmarkedets parter.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen