



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 brev af 2. september 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 539 (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. 539:

”Hvordan mener ministeren, at medarbejderrepræsentanterne er bedre stillet med den nuværende lovgivning, når tillidsrepræsentanter fra fx Grundfos tilbage i 2013, hvor lovgivningen var stort set identisk, udtalte til Avisen.dk at ligelønsarbejdet foregik i blinde fordi: ”virksomheden har så stort spillerum til selv at udforme statistikken, at der kan tegnes næsten et hvilket som helst billede af fordelingen af løn mellem mænd og kvinder”?”

Svar:

Akkurat som det var tilfældet i de regler om kønsopdelt lønstatistik, som den tidligere socialdemokratiske regering fik vedtaget i 2014, så er det stadig muligt for virksomhederne at vælge selv at udarbejde deres kønsopdelte lønstatistik.

Regeringen har således valgt at bibeholde den metodefrihed, som hele tiden har ligget i reglerne, og som den tidligere regering heller ikke så nogen grund til at ændre på.

Vælger virksomheden selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Derudover skal den kønsopdelte lønstatistik omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

Vi har eksplicit i reglerne skrevet, at kønsopdelt lønstatistik er til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

På denne måde kan der således ikke herske tvivl om, hvordan og med hvilket formål kønsopdelt lønstatistik skal anvendes.

Jeg henviser i øvrigt til mit svar på BEU alm del spørgsmål 537.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen