

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 1 af
1. februar 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.
(L 99)**

Spørgsmål nr. 1:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 20. januar 2006 fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening, jf. L 99 - bilag 5.

Februar 2006

Vores sag
6620-0004

Svar:

Finanssektorens Arbejdsgiverforeningen har i sin henvendelse af 20. januar 2006 fremsendt supplerende bemærkninger til L 99 om 3 forhold, nærmere:

1. pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, uanset om den efterspørges af medarbejderne,
2. udformningen af den kønsopdelte lønstatistik, som hævdes at blive vist uden en opdeling på ledere og ikke-ledere og
3. skønnet over de administrative konsekvenser for erhvervslivet, som anses klart undervurderet.

Ad 1.

Det har netop været hensigten, at der skulle påhvile de omfattede virksomheder en ens forpligtelse – altså uden at et krav om statistik er rejst fra medarbejderside. Det skyldes, at de omfattede virksomheder har en størrelse og kønssammensætning, hvor det at gå foran i arbejdet med ligeløn må ses som en helt naturlig forpligtelse. Dette må også ses i sammenhæng med, at netop disse virksomheder i forvejen har et etableret samarbejde ledelse og medarbejdere imellem, hvor drøftelsen af ligestilling og ligeløn allerede naturligt må indgå, jf. hertil de gældende samarbejdsaftaler fx tillægsaftalen om ligebehandling indgået mellem DA og LO. Lovforslaget skal altså styrke et forpligtende samarbejde om ligestilling på arbejdspladsen.

Ad 2.

Kravene i lovforslaget til, hvorledes virksomheden skal udforme den kønsopdelte lønstatistik, er fastsat ud fra: Dels at sikre en detaljeringsgrad, hvor en sammenligning giver mening, dels at sikre metodefrihed og enkelhed, hvor virksomheden kan udarbejde sin statistik uden snærende bindinger. Opdelingen efter den 6-cifrede DISCO LØN kode, skal sikre detaljeringsgraden, samtidig med at kravet svarer til den bestående pligt for virksomhederne til at indberette efter disse lønkoder til Danmarks Statistik.

Jeg er omvendt enig i, at andre kriterier, såsom jobstatus/lederstilling, anciennitet, uddannelse mv. efter omstændighederne kan være relevante kriterier at inddrage, når lønforskelle skal forklares og drøftes. Vi må her have for

øje, at den kønsopdelte lønstatistik ikke i sig selv er et bevis på, at virksomheden har et ligelønsproblem. Det er derfor også en illusion at ville opstille de endegyldige udformningskriterier til en lønstatistik. Omvendt skal forankringen i virksomhedens samarbejdsudvalg og i en konstruktiv dialog ledelse og medarbejdere imellem sikre, at alle relevante kriterier kommer frem og bliver overvejet, sådan at lønsforskelle ikke forbliver uforklarede. Dette finder jeg i god overensstemmelse med det tidligere høringssvar fra Danmarks Statistik, som FA henviser til i sit bilag. Jeg hæfter mig også ved de afsluttende bemærkninger fra Danmarks Statistik: ”Problemet er, at detaljeringskravet vil bevirke, at grupperne i en sådan lønstatistik – hvis det kan lade sig gøre – bliver så små, at der for de fleste virksomheders vedkommende næppe kan udarbejdes statistik på dem”.

Ad 3.

Skønnet over de administrative konsekvenser for erhvervslivet er foretaget af Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering. Jeg har på den baggrund indhentet følgende udtalelse fra Centret til FA’s bemærkninger, som jeg vil henholde mig til:

”Undersøgelsen af lovforslagets administrative konsekvenser for erhvervslivet er baseret på den såkaldte AMVAB-metode (Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder). Metoden kortlægger i detaljer, hvad loven pålægger virksomhederne af administrative opgaver og foretager derefter dybdegående interviews med de berørte virksomheder for at få deres vurdering af, hvor lang tid de forventer at bruge på at efterleve lovens administrative krav.

I denne undersøgelse er 10 virksomheder blevet interviewet. De er blevet opdelt i to segmenter:

1. Virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper aflønnes efter overenskomst
2. Virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper helt eller delvist forhandler løn individuelt.

Virksomheder, hvor de omfattede medarbejdergrupper aflønnes i henhold til overenskomstmæssig løn, angiver, at de forventer et meget beskedent tidsforbrug sammenlignet med virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper har forhandlet løn individuelt.

Ingen af virksomhederne forventer at skulle udarbejde lønstatistikkerne selv, men vil benytte sig af muligheden for at rekvirere en gratis lønstatistik fra Danmarks Statistik, mens en enkelt virksomhed angiver, at den vil rekvirere statistikken fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Altså forventer virksomhederne ikke at skulle bruge tid eller penge på selve udarbejdelsen af lønstatistikkerne.

Virksomheder hvor de berørte medarbejdergrupper aflønnes efter overenskomst angiver, at de vil bruge relativ kort tid på at gennemgå statistikken en gang årligt på et møde i samarbejdsudvalget. Virksomhederne forventer, at punktet vil tage cirka 10 minutter at behandle og da 5 medarbejdere deltager i samarbejdsudvalget, giver det et samlet tidsforbrug i virksomhederne på 50 minutter årligt. Personalecheferne i virksomheder, hvor medarbejderne for-

handler løn individuelt, angiver derimod, at det vil tage cirka 30 minutter at behandle punktet i samarbejdsudvalget. Den samlede tid for de fem medarbejderrepræsentanter er således 2 ½ time. Herudover forventer personalecheferne for denne gruppe af virksomheder, at de vil bruge cirka 30 minutter på at forberede statistikkens fremlæggelse og undersøge eventuelle lønforskelle mellem kønnene.

Det skal afslutningsvis bemærkes, at virksomhederne har haft enslydende forventninger til tidsforbruget på præsentationen af lønstatistikkerne”.