



**Ligestillingsudvalget**

**Til:** Beskæftigelsesministeren

**Dato:** 9. oktober 2015

I et kommende samråd ønsker udvalget en drøftelse af følgende spørgsmål:

**LIU alm. del**

**Samrådsspørgsmål A**

Ministeren bedes redegøre for baggrunden for regeringens ønske om at tilbageføre ligelønslovens regler om kønsopdelt lønstatistik.

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

På udvalgets vegne

Mette Abildgaard  
formand



Folketingets Ligestillingsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Ligestillingsudvalget har i brev af 29. oktober 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 2 (alm. del), som hermed besvares.

5. November 2015

Sagsnr. 2015 - 5015

**Spørgsmål nr. 2:**

”Ministeren bedes oversende sit talepapir fra samrådet den 28. oktober 2015 om kønsopdelt lønstatistik, jf. LIU alm. del – samrådssp. A.”

**Endeligt svar:**

Vedlagt er talepapir brugt ved samrådet den 28. oktober 2015 i Ligestillingsudvalget. Jeg gør opmærksom på, at det talte ord gælder.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



TALE

Beskæftigelsesministerens tale ved samråd den 28.  
oktober 2015 om kønsopdelt lønstatistik  
[Det talte ord gælder]

---

**Samrådsspørgsmål A, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes redegøre for baggrunden for regeringens ønske om at tilbageføre ligelønslovens regler om kønsopdelt lønstatistik.”*

Jeg vil gerne starte med at takke for samrådsspørgsmålet, som giver mig anledning til at forklare begrundelse for vores forslag om at ændre reglerne for kønsopdelt lønstatistik.

Denne regering gik til valg på at skabe vækst og flere private arbejdspladser.

Regeringen vil derfor arbejde for, at det bliver lettere at drive virksomhed i Danmark og nedsætte sig som selvstændigt erhvervsdrivende.

Regeringen vil også arbejde for at mindske lønforskelen mellem mænd og kvinder med de relevante midler.

Her vil jeg gerne indledningsvis understrege en helt grundlæggende præmis for den danske arbejdsmarkedsmodel. Det er, at løndannelsen og lønforhandlinger er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

Det er arbejdsmarkedets parter, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne prioriterer og fastlægger lønnen i Danmark.

Det er klart, at lovgivningen sætter de formelle rammer for ligebehandling, som alle arbejdsgivere skal overholde, og løndannelsen for mænd og kvinder skal naturligvis følge ligebehandlingsprincippet.

Det er i forhold til redskaber som kønsopdelt lønstatistik også vigtigt at gøre sig klart, hvilken lønforskel mellem mænd og kvinder, man taler om.

Lønforskel opgøres enten som bruttolønforskel, som er lønforskellen mellem mænd og kvinder set på tværs af hele arbejdsmarkedet.

Bruttolønforskellen er med til at belyse generelle samfundsstrukturer og uddannelsesvalg, og er derfor meget relevant og interessant på et makroniveau – også for arbejdsmarkedets parter.

I Danmark var bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder i 2013 ca. 14 pct. opgjort ved den standardberegneede timefortjeneste.

Lønforskel opgøres også som den korrigerede lønforskel, hvor der dels opdeles efter arbejdsfunktion og branche (DISCO-koder), dels er taget højde for forskelle i uddannelse, arbejdstid, anciennitet, erfaring med videre.

Kønsopdelte lønstatistikker siger ikke noget om bruttolønforskellen, da lønstatistikkerne vedrører lønforhold på den enkelte virksomhed.

SFI kortlagde i 2013 blandt andet den korrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder.

Her fandt man, at den gennemsnitlige korrigerede lønforskel i 2011 opgjort ved den standardberegneede timefortjeneste var ca. 6 pct. fordelt på:

ca. 5,5 pct. i den statslige sektor,  
ca. 2,8 pct. i den kommunale og regionale sektor,  
ca. 10 pct. i den private sektor

Denne lønforskel er uforklaret, og kan ifølge SFI hænge sammen med:

- ikke-målbare kvalifikationer
- den enkeltes muligheder og evner for lønforhandling eller
- den pågældendes køn

Derfor er det vigtigt at have fokus på de uforklarede forskelle, der er i kvinders og mænds løn.

Og det er denne lønforskel, som de kønsopdelte lønstatistikker kan medvirke til at belyse.

Det er vigtigt, at vi finder den rette balance mellem de redskaber, vi tager i brug, i forhold til at sikre en form for løngennemsigtighed. Ligesom vi ønsker at tage hensyn til de små erhvervsdrivende.

Og med reglerne om kønsopdelt lønstatistik fra 2014 synes regeringen, at den balance er tippet til den forkerte side.

Derfor ønsker regeringen at vende tilbage til reglerne fra 2006.

Kønsopdelte lønstatistikker tager – både i de gældende regler og i regeringens lovforslag – udgangspunkt i lønoplysninger opgjort efter DISCO-koderne, som klassifikation af medarbejdernes arbejdsfunktion.

Jeg vil gerne vende tilbage til DISCO-koderne om lidt.

Det er min og regeringens vurdering, at de gældende regler ikke vil være en basis for reelle drøftelser om ligeløn ude på den enkelte virksomhed.

Jeg er grundlæggende uenig med oppositionen i, at små virksomheder skal omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, blot fordi de både har mænd og kvinder ansat – helt uafhængigt af, om de varetager vidt forskellige funktioner.

Og det skal de efter de regler, som blev vedtaget i 2014.

Et eksempel: En mindre håndværksvirksomhed har 12 mandlige malere og svende samt 3 kvindelige kontorfunktionærer ansat. Der er ikke tale om, at de ansatte mænd og kvinder varetager sammenlignelige funktioner eller opgaver.

Alligevel vil denne virksomhed enten modtage en kønsopdelt lønstatistik eller vil selv skulle udarbejde den. Den statistik skal så udleveres til enten en medarbejderrepræsentant eller en medarbejder.

Lønstatistikken vil måske vise, at der er forskel på malernes og kontorpersonalets løn. Men den forskel er jo ikke begrundet i deres køn, men i det forhold, at de varetager forskellige arbejdsfunktioner.

En ligelønsstatistik, som ikke siger noget om ligeløn på virksomheden – fordi det ikke er et krav, at der er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på virksomheden – kan skabe uklarhed om, hvad det er, der skal drøftes.

For man forsøger at sammenligne æbler og pærer.

Det mener hverken jeg eller regeringen giver mere ligeløn – hverken på den pågældende virksomhed eller ud fra et bredere perspektiv.

Og faktisk er det jo ikke sådan, at regeringen afskaffer reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Vi ønsker blot at føre dem tilbage til det niveau, som den tidligere borgerlige regering indførte i 2006.

Vi mener, at det giver bedre mening at flytte grænsen tilbage til virksomheder med over 35 ansatte, som i forvejen har en fast struktur for samarbejde på virksomheden gennem samarbejdsudvalg.

Og vi vil sikre, at der er sandsynlighed for et vist antal mandlige og kvindelige ansatte, der varetager den samme arbejdsfunktion, så lønstatikken kan vise, om der er en reel lønforskel mellem ansatte, der har de samme opgaver.

Det gør vi ved igen at stille krav om, at der skal være mindst 10 mænd og kvinder med den samme arbejdsfunktion, opgjort efter den såkaldt 6-cifrede DISCO-kode, før virksomheden er omfattet af reglerne.

Som jeg tidligere var inde på, så bygger ligelønsstatistikker på lønoplysninger, der er indberettet efter DISCO-klassifikationssystemet.

DISCO-08 er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO-08, som er udarbejdet af International Labour Organisation, ILO. DISCO-08 er udarbejdet i tæt samarbejde mellem Danmarks Statistik og arbejdsmarkedets parter.

DISCO-08 har flere detaljeringsniveauer, hvor det mest detaljerede er den 6-cifrede DISCO-kode, som er det tætteste vi kan komme på sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Det er også derfor, at regeringen mener, at den 6-cifrede DISCO-kode bør danne basis for en drøftelse af ligeløn ude på den enkelte virksomhed.

For en drøftelse af ligeløn må tage udgangspunkt i lønforskelle mellem personer, der tilnærmelsesvist laver det samme.

Der er dog en række forhold som DISCO-opdelingen i arbejdsfunktion i sagens natur ikke inddrager.

Det drejer sig om for eksempel uddannelse, erfaring, virksomhedens beliggenhed, jobskifte, orlov, arbejdstid eller arbejdstidens placering.

Disse forhold kan, som tidligere nævnt, være relevante for vurderingen af eventuelle lønforskelle, og dem er der taget højde for i den korrigerede lønforskel.

Den lønforskel, som eventuel vises i en virksomheds kønsopdelte lønstatistik, er med andre ord ikke ”renset” for alle de elementer, som indgår, når man opgør den korrigerede lønforskel.

En eventuel lønforskel kan derfor være sagligt begrundet, men kan arbejdsgiveren ikke begrunde forskellen, så må den enkelte lønmodtager og dennes fagforening gøre op med sig selv, om vedkommende vil gå videre med sagen.

Samtidig vil regeringen fastholde den service med automatiske udsendelse af kønsopdelte lønstatistik til de omfattede virksomheder, som blev indført i 2014.

Den betyder, at virksomhederne gratis, automatisk og elektronisk enten fra Danmarks Statistik eller deres arbejdsgiverorganisation vil få tilsendt deres kønsopdelte lønstatistik, ba-



seret på de lønoplysninger, som de allerede er forpligtet til at indberette til Danmarks Statistik.

Lønstatistikken vil så kunne danne grundlag for en drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg om ligelønssituationen på virksomheden.

Regeringen ønsker på denne måde at understøtte virksomhedernes overholdelse af reglerne og deres fokus på ligeløn.

At virksomhederne fremover får tilsendt kønsopdelt lønstatistik vil også generelt medvirke til at øge kendskabet til reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Afslutningsvis vil jeg, som jeg var inde på i min indledning, minde om, at løndannelsen og lønforhandlinger er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

Det er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, at der foretages prioriteringer i forhold til løndannelsen.

