



Folketingets Ligestillingsudvalg  
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

27. januar 2016

Ligestillingsudvalget har i brev af 26. januar 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 26 (L 89), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

J.nr. 2015 - 3508

**Spørgsmål nr. 26:**

”Ministeren bedes i forlængelse af åbent samråd i Ligestillingsudvalget den 26. januar 2016 redegøre for de særlige forhold, som ifølge ministeren kan være udslagsgivende i forhold til at gøre en lønstatik ikke-valid. Ministeren bedes opliste en række konkrete eksempler (og der tænkes ikke på rene fejl-indberetninger), og for hvert enkelt eksempel redegøre for, hvad der konkret gør lønstatistikken ikke-valid, herunder hvorfor det rent praktisk kan udgøre et problem for arbejdspladsen i det enkelte eksempel.”

**Svar:**

Et eksempel på et forhold, der kan gøre lønstatistikken ikke-valid, kunne fx være en medarbejder, der i legitimt og begrundet i saglige kriterier har en væsentlig højere løn end de øvrige medarbejdere med samme 6-cifrede DISCO-kode.

Jo mindre denne gruppe er, jo større udslag vil denne ene lønindkomst give i lønstatistikken for denne gruppe. Det kan give det indtryk, at lønforskellen mellem mandlige og kvindelige medarbejdere med samme DISCO-kode er udtryk for, at der ikke gives lige løn for lige arbejde, hvilket altså ikke behøver at være tilfældet.

Kønsopdelte lønstatistikker baseres på de løndata, virksomhederne indberetter til Danmarks Statistik. De korrigeres ikke for den enkelte medarbejders anciennitet, erfaring, særlige kvalifikationer mv.

Jo mindre gruppen er, jo større behov vil der være for, at lønstatistikken valideres for at give et retvisende billede af aflønningen på virksomheden.

Jeg henviser endvidere til mit svar på LIU spørgsmål 22 til L 89.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen