



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Karina Adsbøl (DF)
Karina.Adsbol@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

12. februar 2018

Ligestillingsudvalget har i brev af 24. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 20 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

J.nr.2018-898

Spørgsmål nr. 20:

”Hvordan vil ministeren sikre, at arbejdsgivere lever op til lov om lige løn for mænd og kvinder?”

Svar:

Mænd og kvinder skal naturligvis have samme løn, hvis de udfører det samme arbejde. Det skal de ikke kun, fordi det følger af ligelønsloven, men fordi vi ikke skal belønne eller bedømme mennesker på baggrund af deres køn.

I forhold til den daglige og konkrete efterlevelse af ligelønsprincippet er det den enkelte arbejdsgivers pligt at overholde ligelønsloven. Tilsvarende har de faglige organisationer og deres repræsentanter ude på virksomhederne en opgave med at påse, at ligelønsprincippet er overholdt på den enkelte arbejdsplads.

Til brug for at løfte denne opgave fastsætter ligelønslovens § 5 a regler for udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik for virksomheder med mere end 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme arbejdsfunktion efter den 6-cifrede DISCO-kode. Kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til information og høring af medarbejderne om løndannelsen på virksomheden. Reglerne blev ændret i februar 2016 af et flertal bestående af regeringen (Venstre), Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti.

Fastsættelse af lønniveauer foregår som udgangspunkt ved kollektive forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Arbejdsgivere, der er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster, skal aflønne deres medarbejdere i henhold til disse.

Ligelønsloven fastslår, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Enhver arbejdsgiver skal således yde kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et faglig klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, skal dette system bygges på de samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Det følger af ligelønslovens § 1, stk. 2.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Såfremt en medarbejder eller en tillidsrepræsentant i en konkret sag vurderer, at ligelønsprincippet ikke er overholdt, kan man indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet eller rejse en sag ved de almindelige domstole.

Hvis der rejses spørgsmål om, hvorvidt overenskomstbestemmelser om løn er i strid med ligelønsloven, behandles disse ved en faglig voldgift.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen