



## Vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik



# Indledning – Hvilke krav stiller loven

Folketinget har ændret ligelønsloven med lov nr. 562 af 9. juni 2006. Den samlede ligelønslov med ændringer findes nu i lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006.

Ifølge loven skal større virksomheder fremover udarbejde kønsopdelt lønstatistik og underrette de ansatte herom. Lovens regler om at arbejde med kønsopdelt lønstatistik skal supplere ligelønslovens almindelige forbud mod forskelsbehandling.

Hvis virksomheden foretrækker det, kan den efter aftale med de ansatte i stedet udarbejde en redegørelse om ligeløn. Redegørelsen skal:

- indeholde oplysninger om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden
- beskrive handlingsorienterede initiativer, virksomheden vil tage med et forløb på op til 3 år.

## **Formålet med reglerne**

Reglerne om kønsopdelt lønstatistik skal forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligelønsarbejdet.

Ikke mindst skal reglerne øge opmærksomheden på, at lige løn til mænd og kvinder er en fælles opgave for ledelse og ansatte. For at understøtte dette samarbejde er det nødvendigt, at der på virksomheden er et overblik fx i form af statistiske oplysninger over lønforholdene.

Rammerne for et sådant samarbejde er allerede til stede i de eksisterende samarbejdsregler. Det er beskrevet i loven om information og høring og i de kollektive samarbejdsaftaler, fx mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO), hvor ligebehandlingsemner er en del af det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

## **Hvem er forpligtet**

Reglerne gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte, uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidsansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode).

Hvis virksomheden ikke har nogen gruppe med mindst 10 mænd og mindst 10 kvinder, er virksomheden ikke forpligtet til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik

uanset virksomhedens størrelse. Virksomheder, der ikke skal indberette lønoplysninger til Danmarks Statistiks årlige lønstatistik, er ikke omfattet af loven. Virksomheder inden for landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri skal derfor ikke indberette lønoplysninger til den årlige lønstatistik, jf. faktaboks nedenfor, og er ikke omfattet af pligten uanset størrelse.

#### **Indberetning til den årlige lønstatistik**

Datagrundlaget for den årlige lønstatistik er indberetninger fra virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsansatte. Disse virksomheder indberetter årligt oplysninger om hver enkelt lønmodtagers løn- og arbejdsforhold for det pågældende kalenderår. Undtaget herfra er virksomheder inden for landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Datamaterialet til lønstatistikken indsamles i samarbejde mellem Danmarks Statistik, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indsamler oplysningerne fra medlemsvirksomhederne, mens Danmarks Statistik indsamler oplysningerne fra virksomheder og organisationer, der ikke er medlemmer af en af disse foreninger. Der kan læses mere om indberetning til lønstatistik på de respektive organisationers hjemmesider:

Danmarks Statistik: [www.dst.dk/loen](http://www.dst.dk/loen)

Dansk Arbejdsgiverforening: <http://indberetning.da.dk>

Finanssektorens Arbejdsgiverforening: [www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

#### **Hvad er en virksomhed**

En virksomhed er den selvstændige juridiske enhed, der indberetter lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik, jf. boks ovenfor. Dette svarer til CVR-registrets CVR-enheder.

Almindeligvis er en virksomhed i den private sektor altså det samme som CVR-enheden eller den juridiske enhed. For store koncerner, som består af flere juridiske enheder, forpligtes de enkelte CVR-enheder under koncernen.

Den statslige sektor er ligeledes delt op i CVR-numre. Bag definitionen ligger de "virksomheder" og "regnskabsførende institutioner", der opereres med i regnskabsbekendtgørelsen om statens regnskabsvæsen mv. Der kan hentes yderligere information i Økonomistyrelsen. I den kommunale sektor består CVR-enhederne af de enkelte kommuner og regioner.

## Hvem er ansat

Ved kravet om mindst 35 ansatte medregnes alle ansatte, uanset hvor meget de er beskæftiget. Den ansatte skal blot modtage betaling for personligt arbejde. Samme opgørelse af ansatte findes i loven om information og høring. Her er kravet om mindst 35 ansatte afgørende for denne lovs anvendelse og virksomhedens pligt til at høre og informere medarbejdere, ligesom 35 ansatte også anvendes i DA og LO's Samarbejdsaftale vedrørende nedsættelse af samarbejdsudvalg.

Når det derefter skal undersøges, om der på virksomheden skal udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik, følges afgrænsningen i indberetningen til Danmarks Statistiks lønstatistik. Ansættelsesforholdet skal have en varighed på mere end en måned, og den ugentlige arbejdstid skal overstige mere end 8 timer. Afgrænsningen følger afgrænsningen i ansættelsesbevisloven. Denne afgrænsning bliver altså afgørende, når grupperne på 10 ansatte af hvert køn opgøres.

## Virksomhedernes hidtidige forpligtelser

Alle virksomheder med mere end 10 ansatte skal årligt i januar eller februar måned indberette lønoplysninger for det foregående år til Danmarks Statistik, DA eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) med oplysning om arbejdsfunktion mv., jf. boks ovenfor. Arbejdsfunktionen indberettes teknisk i form af den 6-cifrede DISCO-kode.

Loven om den kønsopdelte lønstatistik kræver ikke nye indberetninger til lønstatistikken. De indberetninger, virksomheden i forvejen foretager, gør det muligt for Danmarks Statistik eller arbejdsgiverorganisationen at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, som opfylder lovens krav.

### DISCO – arbejdsfunktion

Lønmodtagerne fordeles efter arbejdsfunktion ved hjælp af variablen DISCO-løn. DISCO-løn er en særlig lønversion af DISCO-nomenklaturen, der er den danske version af ILO's og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner ISCO-88. ISCO står for International Standard Classification of Occupations.

Placering efter DISCO-løn afhænger dels af hvilke kvalifikationskrav udførelsen af funktionen forudsætter, dels af hvilken type arbejde der er tale om. Det skal understreges, at en persons placering afhænger af, hvilke kvalifikationskrav en stilling forudsætter, ikke af den formelle uddannelse. En person med en universitetsuddannelse, der varetager en arbejdsfunktion i hovedgruppe 3, skal således placeres i denne, ligesom en selv lært uden formel uddannelse, der varetager en funktion i hovedgruppe 2, skal placeres i denne, på trods af den manglende formelle uddannelse.

DISCO-løn er beskrevet detaljeret i hæftet DISCO-løn 2004, som kan findes på Danmarks Statistiks, DA's og FA's hjemmeside.

### **Hvilke nye forpligtelser indfører reglerne**

Virksomhederne skal én gang om året udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, hvis de blot en gang i løbet af året opfylder lovens krav.

Virksomhederne skal informere de ansatte om den kønsopdelte lønstatistik. Hvor der er nedsat et samarbejdsudvalg, sker dette via lønmodtagerrepræsentanterne i udvalget. Reglerne indfører ikke en pligt til at nedsætte samarbejdsudvalg, men bygger på de eksisterende rammer for samarbejde.

Reglerne om ligelønsredegørelser behandles nedenfor.

### **Hvad skal virksomheden gøre**

De virksomheder, der skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik skal præsentere statistikken for lønmodtagerne, herunder repræsentanterne i samarbejdsudvalget, hvis der er nedsat et sådant. Virksomheden bestemmer, hvordan den vil udarbejde sin statistik. Virksomheden kan enten selv udarbejde sin statistik eller benytte sig af tilbudet fra Danmarks Statistik eller fra sin arbejdsgiverorganisation.

- *Virksomheden udarbejder selv sin kønsopdelte lønstatistik*  
Hvis en virksomhed selv udarbejder sin kønsopdelte lønstatistik, er det i loven præciseret, at medarbejdergrupperne/arbejdsfunktionerne skal være opgjort så detaljeret, at den kønsopdelte lønstatistik giver mulighed for at sammenligne kvinders og mænds løn på en meningsfuld måde. Statistikken skal opbygges efter ensartede principper for at sikre sammenlignelighed.

Virksomheden skal desuden kunne redegøre for, efter hvilke principper statistikken er udformet.

Der findes flere lønbegreber, og derfor må virksomheden tage stilling til, hvilket lønbegreb, den vil bruge. Det er vigtigt, at der kun anvendes ét lønbegreb, når der skal udarbejdes ligelønsstatistik.

Den første kønsopdelte lønstatistik, som omfatter virksomheden skal fx dække 12 måneder startende senest 1. januar 2007.

- *Danmarks Statistik og arbejdsgiverorganisationer stiller kønsopdelt lønstatistik til rådighed for virksomhederne*  
Virksomheder, der indberetter den årlige lønstatistik til Danmarks Statistik, DA eller FA kan uden beregning rekvirere deres kønsopdelte lønstatistik fra den

relevante organisation, det vil sige fra Danmarks Statistik eller fra en arbejdsgiverorganisation.

Det er i loven forudsat, at arbejdsgiverorganisationer kan assistere virksomhederne med at udarbejde kønsopdelt lønstatistik og formidle statistikken til medarbejderne.

Den kønsopdelte statistik vil indeholde lønoplysninger for alle ansatte fordelt på arbejdsfunktioner, hvor der er mindst 10 mænd og 10 kvinder i samme arbejdsfunktion.

Da visse arbejdsfunktioner (DISCO-koder) foruden almindeligt ansatte også indeholder ledere, elever og unge under 18 år kan statistikken udarbejdes både med og uden ledere, elever og unge under 18 år.

Lønbegrebet er det timelønsbegreb, der svarer til medarbejderens timeløn eksklusive gene- og overtidspåtegning og inklusive akkordpåtegning, bonus o.lign., samt medarbejderens og arbejdsgiverens bidrag til pensionsordninger.

### **Hvordan kan virksomheden rekvirere statistikken?**

Virksomheden kan bestille statistikken hos Danmarks Statistik eller sin arbejdsgiverforening.

### **Anonymitet**

Reglernes udformning tager hensyn til, at virksomhedernes kønsopdelte statistik indeholder fortrolige oplysninger. Kravet om mindst 10 personer af hvert køn, skal sikre, at de enkelte personers afsløring ikke bliver identificerbar. Derved sikres den enkelte medarbejders anonymitet.

Kravet om mindst 10 personer af hvert køn i oplysningen vedrørende den enkelte arbejdsfunktion (DISCO-kode) kan medføre, at der i statistikken er arbejdsfunktioner, hvor statistikken ikke må indeholde lønoplysninger.

### **Underretningen af medarbejderne**

Statistikken skal gøres tilgængelig for medarbejderne. Dette kan ske via medarbejderrepræsentanterne eller via samarbejdsudvalget, hvor et sådant er nedsat. Medarbejderne, deres repræsentanter, eller medlemmerne af samarbejdsudvalget har krav på at blive informeret fyldestgørende og få lejlighed til at fremkomme med deres synspunkter på den kønsopdelte lønstatistik.

Informationen skal danne grundlag for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om at reducere eventuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Virksomheden kan pålægge fortrolighed om visse lønoplysninger af hensyn til virksomhedens interesse.

### **Hvordan udarbejder virksomheden en redegørelse i stedet for en kønsopdelt lønstatistik**

Virksomheder kan i stedet efter aftale med de ansatte på virksomheden vælge at udarbejde en redegørelse om ligeløn. En aftale om en sådan redegørelse kan indgås i regi af et samarbejdsudvalg.

Redegørelsen skal indeholde:

- En beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder
- En angivelse af konkrete handlingsorienterede initiativer
- En beskrivelse af, hvorledes der følges op på initiativer.

Redegørelsens handlingsplan kan fx indeholde en række fokusområder:

- Fokus på lønsystemer, kriterier for løn og løngoder, lønsamtaler mv., for at sikre åbenhed for at sikre, at disse forhold opleves kønsneutrale.
- Fokus på lokale lønforhandlinger med henblik på at følge lønstigninger mellem mænd og kvinder, fx. ved at en sådan opgørelse forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling.

Virksomhederne skal som minimum udarbejde en sådan redegørelse om lige løn hvert tredje år.

### **Ikrafttræden – Hvornår skal virksomheden udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse**

Forpligtelsen til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse træder i kraft den 1. januar 2007.

Det betyder, at der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik på basis af indberettede lønoplysninger til den årlige lønstatistik for 2007 og de følgende år. Den løn der udbetales for perioder, der omfatter 1. januar 2007 og fremefter danner derved grundlag for den kønsopdelte lønstatistik.

Den færdige årslønsstatistik er til rådighed omkring oktober i året efter opgørel-

sesåret og indeholder alle valide oplysninger for de indberettede ansatte. Alle virksomheder, der indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik, DA eller FA, kan således rekvirere den første kønsopdelte lønstatistik omfattende året 2007 hos sin arbejdsgiverorganisation eller hos Danmarks Statistik i oktober 2008. I de efterfølgende år kan statistikken tilsvarende rekvireres for året 2008 i oktober 2009, for året 2009 i oktober 2010 etc.

Alternativt skal redegørelsen om ligeløn første gang udarbejdes for 2007. Den første handlingsplan skal udarbejdes inden udgangen af 2007 med et forløb på op til tre år. Senest 2010 skal den næste redegørelse altså foreligge.

### **Test din virksomhed**

Virksomheder, der indberetter til årslønsstatistikken, men ikke er forpligtet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, kan – hvis de ønsker det – også rekvirere statistikken gratis.

### **Test af systemet**

Danmarks Statistik og arbejdsgiverorganisationerne tilbyder at teste de indberettede lønoplysninger inden den kønsopdelte lønstatistik bliver obligatorisk for de omfattede virksomheder.

### **Ministerredegørelser**

Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren skal hvert tredje år udarbejde en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder. Redegørelsen skal udarbejdes første gang i 2009.

Redegørelsen skal dels indeholde statistisk materiale, der synliggør omfanget af uligeløn, dels nærmere redegøre for allerede tagne initiativer på området og eventuelle forslag til nye initiativer.



**Yderligere vejledning hos Beskæftigelsesministeriet,  
Danmarks Statistik og arbejdsgiverorganisationerne**

Både Beskæftigelsesministeriet, Danmarks Statistik og arbejdsgiverorganisationerne står til rådighed med yderligere vejledning.

Se [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk)



## **Beskæftigelsesministeriet**

Ved Stranden 8  
1061 København K

Telefon 72 20 50 00  
Telefax 33 12 13 78

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

