

Ligestillingsudvalget 2015-16  
LIU Alm.del endeligt svar på spørgsmål 3  
Offentligt



Folketingets Ligestillingsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

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

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Ligestillingsudvalget har i brev af 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 3, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 3:**

”Ministeren bedes kommentere det vedlagte brev af 11. juni 2014 fra daværende beskæftigelsesminister Mette Frederiksen til Rasmus Horn Langhoff. Herunder ønskes der redegjort for, om ministeren finder spørgsmål og svar i brevet korrekte, samt for hvordan det hænger sammen, at det fremgår af brevet, at ”det vil uden tvivl være rigtigt svært” at udregne lønoplysninger for en medarbejder på baggrund af de nugældende regler om kønsopdelt lønstatistik, når det af det lovforslag, som regeringen har sendt i høring den 26. oktober 2015 fremgår, at ”Regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede”?

**Endeligt svar:**

Jeg kan konstatere, at den tidligere beskæftigelsesminister i brev af 11. juni 2014 har besvaret en række spørgsmål, og at Danmarks Statistik har bidraget til svarene.

Jeg har ikke grund til at antage, at svarene ikke er korrekte, men jeg deler ikke opfattelsen af, at svarene på nogen måde er til hinder for, at regeringen kan beslutte en anden tilgang til kønsopdelt lønstatistik end den tidligere regering.

Regeringen er grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at små virksomheder med ned til 10 lønmodtagere skal omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik uanset at de ikke beskæftiger mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Spørgsmålet om anonymitet er nævnt ét sted i regeringens lovforslag, som en generel bemærkning om, at regeringen er af den opfattelse, at hensynet til anonymiteten vanskeligt kan tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede.

Men det har aldrig været regeringens hovedbegrundelse for at føre reglerne tilbage til det niveau, som den tidligere VK-regering fastlagde i 2006.

Hovedargumentet for regeringen er, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik skal følge lov om information og høring af lønmodtagere, samt at det sikres, at der er mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion på virksomheden.

Derfor ønsker regeringen at flytte grænsen tilbage til virksomheder med over 35 lønmodtagere, hvilket ligeledes er grænsen for hvornår virksomheder også vil være omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere. Og derfor ønsker vi, at det igen er en betingelse, at der er 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 4, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 4:**

”Kan ministeren bekræfte, at medarbejdere i kraft af persondataloven har krav på at få oplyst, hvilken DISCO-kode, de er indberettet under?”

**Endeligt svar:**

Jeg kan bekræfte, at en medarbejder har ret til at blive gjort bekendt med den DISCO-kode, som den pågældende er indberettet under.

Det følger af ligelønslovens § 5 b, at en lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

Regeringen har ikke med sit lovforslag foreslået en ændring af ligelønslovens § 5 b, som blev indsat ved lov nr. 513 af 26. maj 2014.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 5, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 5:**

”Ministeren bedes oplyse, hvor mange danske lønmodtagere, der – såfremt regeringens lovforslag om delvis tilbagerulning af reglerne om kønsopdelt lønstatistik vedtages – ikke længere vil være omfattet af lovgivningen?”

**Endeligt svar:**

Med lovforslaget hæver regeringen grænsen for, hvornår virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik fra virksomheder med lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede til virksomheder med lønmodtagere svarende til mindst 35 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

Ændringen til ”fuldtidsbeskæftigede” skete på anmodning fra Danmarks Statistik, fordi fuldtidsbeskæftigede er den mest konsistente måde at tale om virksomhedsstørrelse på, og fordi det er den måde, hvorpå virksomhedsstørrelse normalt fortolkes i Danmarks Statistik.

Jeg kan oplyse, at jeg fra Danmarks Statistik har modtaget følgende opgørelse over, hvor mange lønmodtagere, der vil være omfattet af henholdsvis regeringens lovforslag, de gældende regler, og de regler, der blev indført i 2006:

	Antal lønmodtagere	Antal fuldtidsbeskæftigede
<b>Regeringens lovforslag i ekstern høring</b>	1.686.196	1.215.869
<b>Lov nr. 513 af 26. maj 2014</b>	2.254.286	1.584.054
<b>Lov nr. 562 af 9. juni 2006</b>	1.842.357	1.281.078

Kilde: Danmarks Statistik

Regeringen har ønsket at sætte grænsen, så den igen følger grænsen for hvornår virksomheder er omfattede af reglerne om information og høring af lønmodtagere.

På denne baggrund ændres lovforslagets afgrænsning inden fremsættelsen for Folketinget således, at de omfattede virksomheder er virksomheder med mindst 35 lønmodtagere og 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Dette svarer til § 5 a, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008.

Ændringen betyder, at antallet af lønmodtagere herefter vil være 1.842.357 lønmodtagere svarende til 1.281.078 fuldtidsbeskæftigede, jf. tabellen ovenfor.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 6, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 6:**

”Ministeren bedes redegøre for det metodiske rationale bag ministerens argument om, at data indhentet fra virksomheder, der har mellem 10 og 35 ansatte, ikke er et validt mål for kønsforskelle i lønniveau?”

**Endeligt svar:**

Regeringen ønsker at føre reglerne tilbage til det niveau, der blev indført 2006.

Det betyder, at regeringen vil hæve grænsen for, hvornår virksomheder bliver omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik til virksomheder med mindst 35 lønmodtagere, og mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion.

Regeringen mener, at det giver bedre mening at hæve grænsen til virksomheder med mindst 35 lønmodtagere, da disse virksomheder også er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og dermed har en fast struktur for samarbejdet mellem ledelse og ansatte.

Derudover er regeringen grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at en lønstatistik, der alene illustrerer makrostrukturer på arbejdsmarkedet, som den enkelte virksomhed har meget begrænset eller ingen indflydelse på, er egnet til en drøftelse af den konkrete ligelønssituation på virksomheden.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 7, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 7:**

”Ministeren bedes oplyse, hvorvidt regeringens lovforslag om en delvis tilbagerulning af lovgivningen vedrørende kønsopdelt lønstatistik medfører, at kønsopdelt lønstatistik fremover ikke vil være baseret på DISCO-klassifikationssystemet?”

**Endeligt svar:**

Jeg kan oplyse, at kønsopdelt lønstatistik også fremover vil være baseret på DISCO-klassifikationssystemet. Det vil stadig være muligt for virksomheder at anvende et tilsvarende klassifikationssystem.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 8, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 8:**

”Ministeren bedes uddybe sin kommentar fra samrådet i Ligestillingsudvalget den 28. oktober 2015: ”I forhold til anonymiteten, der har vi valgt at lægge os fast på det snit man lagde i midten af nullerne, nemlig 10 plus 10. Så er man på den sikre side i forhold til anonymitet”. Herunder ønskes det redegjort for ministerens definition af ”den sikre side”.

**Endeligt svar:**

Det er regeringens generelle opfattelse, at hensynet til anonymitet vanskeligere kan tilgodeses i mindre virksomheder, men det har aldrig været regeringens hovedbegrundelse for at føre reglerne tilbage til det niveau, som den tidligere borgerlige regering fastlagde i 2006.

Jeg henviser i øvrigt til mit svar på LIU almindelig del spørgsmål 3.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen





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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 9, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 9:**

”Vurderer ministeren, at regeringens lovforslag om en delvis tilbagerulning af lovgivningen vedrørende kønsopdelt lønstatistik vil have positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser?”

**Endeligt svar:**

De gældende regler indebærer, at lønstatistikkerne for mange af de mindre virksomheder ikke ville sige noget om den konkrete ligelønssituation på virksomheden, fordi der ikke er et krav om, at der skal være mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på virksomheden.

Da målgruppen med regeringens lovforslag indsnævres, må der alt andet lige antages at være færre mindre virksomheder, som vil have en makrodrøftelse af den generelle betydning af det kønsopdelte arbejdsmarked for mænd og kvinders løn. Det er baggrunden for regeringens skøn af lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 10, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 10:**

”Ministeren bedes redegøre for, om en eventuel vedtagelse af regeringens lovforslag om en delvis tilbagerulning af lovgivningen vedrørende kønsopdelt lønstatistik vil indebære ændringer i forhold til virksomhedernes forpligtelse til at indsende oplysninger til Danmarks Statistik?”

**Endeligt svar:**

Jeg kan oplyse, at lovforslaget ikke ændrer på virksomhedernes pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik.

Pligten til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik følger af lov om Danmarks Statistik og ikke af ligelønsloven.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 4. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 11, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Langhoff (S).

2. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 5466

**Spørgsmål nr. 11:**

"I beskæftigelsesministeriets høringsnotat vedr. L 155 (samling 2013-14), hvorved de nugældende regler blev vedtaget fremgår følgende: "Beskæftigelsesministeriet bemærker for så vidt angår den hierarkiske opbygning af lønstatistikkerne, at for virksomheder med få ansatte, eller hvor arbejdsopgaverne er meget differentierede, vil ligelønsstatistikken i nogle tilfælde kun vise lønforskellen mellem mænd og kvinder ansat på virksomheden. I disse virksomheder vil kønsopdelte lønstatistik ikke nødvendigvis illustrere, hvorvidt der er kønsbestemte lønforskel inden for samme arbejdsfunktion, men kan derimod give en indikation af det kønsopdelte arbejdsmarkeds betydning for aflønningen på den pågældende virksomhed." Er det ikke længere ministeriets vurdering, at ovenstående begrundelse gør sig gældende i forbindelse med kønsopdelte lønstatistikker, og er det i forlængelse heraf ministerens vurdering, at en indikation af det kønsopdelte arbejdsmarkeds betydning for aflønning på en specifik virksomhed ikke er relevant information for medarbejdere på den pågældende virksomhed?"

**Endeligt svar:**

Regeringen mener ikke, at en kønsopdelte lønstatistik, der ikke siger noget om ligelønssituationen på den konkrete virksomhed, er et nyttigt redskab for virksomheder med ned til 10 lønmodtagere.

En lønstatistik, der alene illustrerer makrostrukturer på arbejdsmarkedet, som den enkelte virksomhed har meget begrænset eller ingen indflydelse på, er efter regeringens vurdering ikke egnet til en drøftelse af den konkrete ligelønssituation på den enkelte virksomhed.

Regeringen er således grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at kønsopdelte lønstatistikker giver mening på virksomheder, hvor der måske nok arbejder både mænd og kvinder, men hvor de ikke varetager samme arbejdsfunktioner.

At ansatte med forskellige arbejdsfunktioner får forskellig løn, er ikke i sig selv problematisk, og kønsopdelte lønstatistikker herom bidrager efter regeringens opfattelse ikke til at belyse, om der er ligelønsproblemer på den pågældende virksomhed.

Med lovforslaget sikrer vi, at der er et vist antal mandlige og kvindelige ansatte, der varetager den samme arbejdsfunktion, så den kønsopdelte lønstatistik kan vise, om der er en reel lønforskel mellem ansatte, der har de samme opgaver.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 2. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 21 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

18. December 2015  
Sagsnr. 2015 - 6271

**Spørgsmål nr. 21:**

”Ministeren bedes uddybe og tydeligt specificere de konkrete byrdelettelser, virksomheder fremover vil få i forbindelse med en eventuel vedtagelse af regeringen lovforslag om en delvis tilbagerulning af lovgivningen vedrørende kønsopdelt lønstatistik.”

**Endeligt svar:**

Regeringen ønsker at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder. Det er ikke alene en forpligtelse for arbejdsgivere i henhold til ligelønsloven, men også i den enkelte virksomheds interesse at sikre, at løndannelsen er fair og gennemskuelig.

Regeringen mener samtidig, at de gældende regler pålægger særligt de mindre virksomheder unødvendige byrder, fordi de gældende regler ikke stiller krav om, at der er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på virksomheden.

Regeringen er grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at det fremmer ligeløn på den enkelte virksomhed, at der stilles krav om at drøfte kønsopdelt lønstatistik på en virksomhed, hvis der ikke på denne virksomhed er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Det er regeringens holdning, at lovgiver alene skal stille krav til virksomheder, som konkret kan bidrage til at belyse eventuelle ligelønsproblemer på den enkelte virksomhed.

I modsat fald risikerer man, at en drøftelse af kønsopdelt lønstatistik, der fx viser, at de enkelte faggruppers løn er forskellig, fører til misforståelser om, hvad lønstatistikken egentlig viser og hvad den kan anvendes til.

Denne type drøftelser mener regeringen er en unødvendig byrde for de små virksomheder, da drøftelserne ikke efter regeringens opfattelse bidrager konkret med at fremme ligelønssituationen på den enkelte virksomhed.

En lønstatistik for en virksomhed, hvor der ikke er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner, vil heller ikke kunne anvendes til at vurdere, om der måtte være grundlag for at rejse en konkret ligelønssag.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 8. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 22 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

18. december 2015  
Sagsnr. 2015 - 6323

**Spørgsmål nr. 22:**

”Jf. regeringens forslag om en delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik. Ministeren bedes oplyse antallet af lønmodtagere, der vil komme til at indgå i ligelønsstatistikkerne, hvis regeringens forslag gennemføres, sammenholdt med antallet af lønmodtagere, der ville have indgået i ligelønsstatistikkerne, hvis loven fra 2014 fik lov til at fortsætte. I forhold til det kommende lovforslag, skal svaret således udgøre antallet af personer, der både arbejder på en virksomhed med over 35 ansatte og befinder sig i en gruppe, hvor der er 10 mænd og 10 kvinder (fuldtidspersoner) ansat i den samme 6-cifrede discokode i samme virksomhed. Svaret ønskes opdelt på den offentlige og den private sektor.”

**Endeligt svar:**

Jeg har bedt Danmarks Statistik om at bidrage til besvarelsen af spørgsmålet.

Danmarks Statistik har oplyst følgende:

For året 2014 ville følgende antal personer være indgået i ligelønsstatistikkerne:

	<b>De gældende regler</b>	<b>Regeringens lovforslag</b>
<b>Offentlig sektor</b>	859.396	837.281
<b>Privat sektor</b>	1.396.149	928.820
<b>I alt</b>	2.255.545	1.766.061

Bem.: Baseret på indberetninger til lønstatistikken for året 2014. Virksomheder som ikke har indberettet indgår ikke i optællingen.

Kilde: Danmarks Statistik

Jeg bemærker, at antallet af omfattede personer er opgjort som antal lønmodtagere, og ikke som fuldtidspersoner, idet virksomhedsstørrelsen i regeringens lovforslag fastsættes på baggrund af antal lønmodtagere og ikke ansatte svarende til fuldtidsbeskæftigede.

Endelig bemærkes, at opgørelsen af antallet af omfattede personer er ændret i forhold til besvarelsen af LIU alm del spørgsmål 5, da Danmarks Statistik har opdaget en fejl i den oprindelige opgørelse.

I den seneste opgørelse fra Danmarks Statistik, er persongruppen omfattet af reglerne øget fra hhv. 2.254.286 til 2.255.545 (de gældende regler) og fra 1.686.196 til 1.766.061 (regeringens lovforslag).

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen





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 8. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 23 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

18. december 2015

Sagsnr. 2015 - 6323

**Spørgsmål nr. 23:**

”Jf. regeringens forslag om en delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik. Ministeren bedes oplyse antallet af lønmodtagere, der ville kunne indgå ligelønsstatistikken, hvis grænsen på de 35 fuldtidsansatte blev opretholdt, men kravet om at udarbejde ligelønsstatistik for 3+3 blev bibeholdt i stedet for de foreslåede 10+10. Svaret ønskes opdelt på den offentlige og den private sektor.”

**Endeligt svar:**

Jeg har bedt Danmarks Statistik om at bidrage til besvarelsen af spørgsmålet.

Danmarks Statistik har oplyst følgende:

Hvis gruppestørrelsen ændres fra 10+10 til 3+3 opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode, ville følgende antal personer indgå i ligelønsstatistikkerne:

	<b>Lovforslag (10+10)</b>	<b>Alternativt forslag (3+3)</b>
<b>Offentlig sektor</b>	837.281	840.004
<b>Privat sektor</b>	928.820	1.003.762
<b>I alt</b>	1.766.061	1.843.766

Bem.: Baseret på indberetninger til lønstatistikken for året 2014. Virksomheder som ikke har indberettet indgår ikke i optællingen.

Kilde: Danmarks Statistik

Jeg bemærker, at antallet af omfattede personer er opgjort som antal lønmodtagere, og ikke som fuldtidspersoner, idet virksomhedsstørrelsen i regeringens lovforslag fastsættes på baggrund af antal lønmodtagere og ikke ansatte svarende til fuldtids-beskæftigede.

Endelig bemærkes, at opgørelsen af antallet af omfattede personer er ændret i forhold til besvarelsen af LIU alm del spørgsmål 5, da Danmarks Statistik har opdaget en fejl i den oprindelige opgørelse.

I den seneste opgørelse fra Danmarks Statistik, er persongruppen omfattet af regeringens lovforslag øget fra 1.686.196 til 1.766.061.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 8. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 24 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

18. december 2015

Sagsnr. 2015 - 6323

**Spørgsmål nr. 24:**

”Jf. regeringens forslag om en delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik. Ministeren bedes redegøre for hhv. bruttolønforskelle og den uforklarede lønforskel på de private virksomheder, der bliver omfattet af loven, kontra forskellene på de virksomheder, der med lovforslaget bliver undtaget i forhold til nugældende lovgivning.”

**Endeligt svar:**

Jeg har bedt Danmarks Statistik om at bidrage til besvarelsen af spørgsmålet.

Danmarks Statistik har oplyst følgende:

”Da der ikke på nuværende tidspunkt er beregnet bruttolønforskelle baseret på de gældende regler, er det ikke muligt at sammenholde bruttolønforskellen på virksomheder, som er omfattet af de gældende regler, med bruttolønforskellen på virksomheder, som ikke længere vil være omfattet i forhold til regeringens lovforslag.

Danmarks Statistik er ikke umiddelbart i besiddelse af registerdata på den uforklarede lønforskel.

En dekomponering af bruttolønforskellen for at finde frem til den uforklarede lønforskel vil kræve omfattende analyser med fx spørgeskemaundersøgelser på baggrund af data om bruttolønforskellen, som skal gennemføres på virksomhedsniveau.

I dekomponeringen indgår typisk elementer som human kapital, herunder uddannelse og erhvervs erfaringer, branche, arbejdsfunktion, øvrige forhold, herunder familieforhold, arbejdstid og geografisk placering.

Endelig er der en uforklaret del, som ikke kan forklares af de nævnte faktorer i en statistisk analyse. Heri kan udover køn fx også indgå muligheder for lønforhandling og ikke-målbare kvalifikationer.”

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 11. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 27 (alm. del), som hermed besvares.

18. December 2015  
Sagsnr. 2015 - 6434

**Spørgsmål nr. 27:**

”I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 9. december 2015 bedes ministeren redegøre for, hvordan ministeren vil sikre, at lønmodtagerne ikke bliver stillet ringere som følge af regeringens kommende lovforslag om tilbagerulning af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Herunder bedes ministeren konkret sammenholde lønmodtagernes adgang til lønoplysninger i medfør af den gældende lovgivning med den tilsvarende adgang i medfør af den lovændring, som regeringen ønsker at gennemføre.”

**Endeligt svar:**

Allerførst vil jeg gerne bemærke, at de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik indeholder detaljerede regler for inddragelsen af lønmodtagerrepræsentanter og lønmodtagere, netop fordi ikke alle de virksomheder, der er omfattet af de gældende regler, tillige er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere.

Derfor var der i de gældende regler behov for at regulere samarbejdsproceduren direkte i ligelønslovens § 5 a.

Det er denne regulering, som med regeringens lovforslag erstattes af reglerne i lov om information og høring.

Jeg har på baggrund af de svar, jeg har modtaget i den eksterne høring af lovforslaget, præciseret i lovforslaget, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

Lov om information og høring af lønmodtagere har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.

Det følger dermed af lov om information og høring af lønmodtagere, at virksomheden skal sikre, at de ansatte får ajourført information om den seneste og forventede udvikling i f.eks. virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Virksomheden skal desuden høre de ansatte i forbindelse med den informa-

tion, som de får. Det betyder bl.a., at de ansatte og ledelsen skal udveksle synspunkter og være i dialog omkring de forhold, som virksomheden informerer om.

Virksomheden har ifølge lovforslaget pligt til via lønmodtagerrepræsentanten at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om den kønsopdelte lønstatistik. Oplysningerne fra arbejdsgiveren gives via samarbejdsudvalget, og kan ses i sammenhæng med § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere (virksomhedens oplysningspligt vedrørende forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden).

Efter § 4, stk. 1, i lov om information og høring af lønmodtagere har virksomheden pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum

- 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og
- 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejds tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Efter § 4, stk. 2, skal de oplysninger, der skal høres om efter stk. 1, gives jævnligt og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation.

Oplysningerne efter stk. 1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Virksomhederne modtager enten kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller fra en arbejdsgiverorganisation eller udarbejder den selv.

Ved i lovforslaget at præcisere, at kønsopdelt lønstatistik skal anvendes til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lov om information og høring allerede regulerer lønmodtagerrepræsentantens mulighed for at få udleveret kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen



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 11. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 28 (alm. del), som hermed besvares.

18. December 2015  
Sagsnr. 2015 - 6434

**Spørgsmål nr. 28:**

"I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 9. december 2015 og ministerens tilkendegivelser på samrådet i forhold til validiteten af Discokodesystemet, bedes ministeren kommentere på den kritik af systemet, som kommer til udtryk i hhv. SFI-rapporten: "Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn" fra december 2011, og undersøgelsen af de administrative konsekvenser ved forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) fra Erhvervsstyrelsen og Ernst & Young fra maj 2013."

**Endeligt svar:**

Allerførst vil jeg gerne påpege, at også de gældende regler, som den tidligere regering fik vedtaget, er baseret på koderne i DISCO-klassifikationssystemet.

Det er også DISCO-koderne, virksomhederne anvender, når virksomhederne indberetter lønoplysninger til Danmarks Statistik. Lønoplysninger, som anvendes til at udarbejde både Danmarks Statistiks årslønsstatistik og de kønsopdelte lønstatistikker.

Det ændrer regeringens lovforslag ikke på.

Tværtimod vil regeringen med sit lovforslag sikre, at der ikke udarbejdes og udsendes kønsopdelt lønstatistik til virksomheder, som ikke har mænd og kvinder ansat i samme arbejdsfunktioner opgjort efter den mest detaljerede kode i DISCO-systemet, nemlig den 6-cifrede kode.

Vi har gjort op med den tvivl eller usikkerhed, som en kønsopdelt lønstatistik, der end ikke sammenholder sammenlignelige jobfunktioner, kan give anledning til.

DISCO-systemet er baseret på ILO's ISCO-klassifikationssystem, og er udarbejdet af Danmarks Statistik i tæt dialog med arbejdsmarkedets parter. DISCO-systemet er senest revideret i 2011 på baggrund af tilbagemeldinger fra andre statistikproducenter, respondenter og brugere af statistik.

Det er umiddelbart svært at forestille sig et klassifikationssystem, som vil være skræddersyet til alle typer virksomheder og arbejdsfunktioner. Det er også derfor

regeringen vil fastholde muligheden for, at virksomhederne kan vælge at anvende et andet klassifikationssystem, hvis de selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Af SFI rapporten fra 2011 fremgår det, at enkelte af interviewpersonerne kommer ind på DISCO-koderne, og at koderne opleves som et problem.

SFI anfører hertil, at virksomhederne til enhver tid selv kan bruge en anden opdeling på jobfunktioner. DISCO-koderne er valgt, fordi det både er et nationalt og internationalt universelt system, der gør det muligt at sammenligne faggrupper på tværs af virksomheder, men også på tværs af landegrænser.

SFI konkluderer da også, at selvom DISCO-koderne har deres mangler især inden for de mere "moderne" brancher, er det vanskeligt umiddelbart at se alternativet til denne nomenklatur.

I forhold til rapporten fra Erhvervsstyrelsen og Ernst & Young fra 2013 bemærker jeg, at de adspurgte virksomheder efterspørger en forenkling af DISCO-kodesystemet, da det ville være en fordel for de medarbejdere, der skal arbejde med det. Det påpeges endvidere, at et mere overskueligt system ville højne kvaliteten af data, idet virksomhederne nu oplever, at de bliver nødt til at benytte kategorier, som ikke er sigende og dermed ikke korrekte.

Som nævnt ovenfor mener jeg ikke, at der er noget universelt alternativ til DISCO-systemet. Og derfor fastholder regeringen også metodcfriheden, hvis virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Men jeg kan oplyse, at Danmarks Statistik har iværksat et arbejde med henblik på at optimere datakvaliteten i de lønstatistikker, som fra næste år vil blive udsendt til virksomhederne, ligesom Danmarks Statistik er i tæt dialog med Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening omkring selve udarbejdelsen af de nye lønstatistikker.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen