



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

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 arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Efter § 4, stk. 2, skal de oplysninger, der skal høres om efter stk. 1, gives jævnlige 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