

TALE



27-11-2015

Sagsnr. 2015 - 5571

CAL

Beskæftigelsesministerens tale ved samråd den 9.  
december 2015 om kønsopdelt lønstatistik  
[Det talte ord gælder]

---

**Samrådsspørgsmål B, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Finder ministeren at det er rimeligt, at medarbejdere bliver stillet ringere end arbejdsgivere ift. information om kønsopdelt lønstatistik, såfremt regeringens forslag om delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik gennemføres?”*

**Samrådsspørgsmål C, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes konkretisere hvilke specifikke byrder for danske virksomheder, der vil forsvinde ved vedtagelsen af regeringens lovforslag om delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik.”*

**Samrådsspørgsmål D, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes gøre rede for baggrunden for regeringens valg af anonymitetstærskel i forbindelse med regeringens lovforslag om delvis tilbagerulning af reglerne for kønsopdelt lønstatistik. Herunder bedes ministeren beskrive cases, hvor det er realistisk muligt at udregne lønindkomst for en enkelt medarbejder på baggrund af den for virksomheden udleverede lønstatistik.”*

## **Besvarelse**

Jeg vil gerne starte med at takke for invitationen til dette samråd, der omhandler tre spørgsmål om regeringens forslag om at ændre reglerne for kønsopdelt lønstatistik.

Jeg vil besvare spørgsmålene samlet.

Der spørges i samrådsspørgsmål B til, hvorvidt det er rimeligt at medarbejdere stilles ringere end arbejdsgivere i forhold til information om kønsopdelt lønstatistik.

Indledningsvist vil jeg gerne understrege, at regeringen ønsker at arbejde for at mindske lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Derfor ønsker regeringen også at fastholde regler i ligelønsloven om kønsopdelt lønstatistik.

Der er så en reel politisk uenighed om, hvordan vi sikrer det bedste grundlag for arbejdet med at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder.

Regeringen ønsker at genetablere linket mellem reglerne om kønsopdelt lønstatistik og lov om information og høring af lønmodtagere.

Lov om information og høring af lønmodtagere omfatter virksomheder med mindst 35 ansatte, hvilket svarer til Samarbejdsaftalen mellem LO og DA.

På disse virksomheder er der en fast struktur for samarbejdet mellem ledelse og ansatte. En struktur som arbejdsmarkedets parter har været med til at definere.

Derfor har regeringen valgt at vende tilbage til virksomhedsstørrelse, som findes i 2006-loven, og som er virksomheder

med mindst 35 lønmodtagere og mindst 10 af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Jeg kan oplyse, at spørgsmålet om information og samarbejde ude på virksomhederne, også er blevet rejst i forbindelse med den eksterne høring af regeringens lovforslag.

På den baggrund vil jeg inden lovforslaget fremsættes for Folketinget præcisere, at virksomhederne skal anvende den kønsopdelte lønstatistik til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

Dermed sikrer vi, at der ikke er tvivl om, hvad den kønsopdelte lønstatistik skal bruges til, og hvilken samarbejdsprocedure, der skal anvendes, når kønsopdelt lønstatistik skal behandles ude på den enkelte virksomhed.

Desuden vil lovforslagets bemærkninger omkring lov om information og høring blive præciseret og uddybet.

Med denne præcisering af regeringens lovforslag mener jeg at det sikres, at lønmodtagere på de omfattede virksomheder får den relevante information om lønforholdene på virksomheden, der så kan danne grundlag for drøftelser om ligeløn ude på den enkelte virksomhed.

Jeg vil til dette tilføje, at regeringens forslag ikke ændrer på, hvilke lønoplysninger arbejdsgivere skal indberette til Danmarks statistik til brug for årslønsstatistikken og dermed til brug for kønsopdelt lønstatistik.

Det er rigtigt, at der vil være virksomheder og lønmodtagere som ikke længere vil få en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, fordi virksomheden ikke beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf

mindst 10 af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode.

Som jeg har nævnt, så vil en sådan lønstatistik ofte ikke sige noget relevant i forhold til drøftelse af ligeløn på virksomheden eller kunne danne grundlag for en ligelønssag.

-o0o-

Samrådsspørgsmål C går på de lettelser som mindre danske virksomheder vil opleve som følge af regeringens forslag.

Regeringen gik til valg på at skabe mere vækst og beskæftigelse i Danmark.

Det kræver flere private arbejdspladser.

En grundlæggende forudsætning for, at vi får flere private arbejdspladser, er, at virksomhederne får bedre rammevilkår for at investere og skabe arbejdspladser.

Derfor arbejder regeringen også for at fjerne unødvendige byrder, så det bliver lettere og mere attraktivt at drive virksomhed i Danmark.

Regeringen er af den opfattelse, at de gældende regler pålægger særligt de mindre virksomheder unødvendige byrder.

Det mener vi, fordi de gældende regler ikke stiller krav om, at der er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på virksomheden.

For virksomheder, hvor der ikke er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner, vil en kønsopdelt lønstatistik ikke sige noget om, hvorvidt der er *ligelønsproblematikker* på virksomheden.

Regeringen er grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at det giver mening at drøfte kønsopdelt lønstatistik på en virksomhed, hvis der ikke på denne virksomhed er mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Lønstatistikken vil i så fald for eksempel afspejle, at de enkelte faggruppers løn er forskellig, hvilket ofte vil være reguleret ved kollektive aftaler eller overenskomster.

Lønstatistikken vil eventuelt også kunne sige noget om nogle makrostrukturer på arbejdsmarkedet, som for eksempel det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det er en drøftelse som den enkelte lille virksomhed har meget begrænset indflydelse på, og som efter regeringens vurdering ikke bidrager til mere ligeløn på den enkelte virksomhed.

At personer 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.

Derfor ønsker regeringen, at målrette anvendelsesområdet for reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

-o0o-

I forhold til det sidste samrådsspørgsmål D om anonymitet – så vil jeg gerne understrege, at spørgsmålet om anonymitet ikke er regeringens begrundelse for at føre reglerne tilbage til det niveau, der var i 2006-loven.

Regeringen har ønsket, at reglerne om kønsopdelt lønstatistik igen skal følge lov om information og høring af lønmodtagere.

Derudover har regeringen ønsket at genindføre kravet om, at der skal være et vist antal mandlige og kvindelige lønmodtagere med sammenlignelige arbejdsfunktioner.

På den måde sikres et reelt sammenligningsgrundlag, når det skal vurderes, om der er ligelønsproblemer på virksomheden.

Det er regeringens helt overordnede opfattelse, at hensynet til anonymiteten generelt vanskeligere tilgodeses i mindre virksomheder med ned til 10 fuldtidsbeskæftigede og grupper med tre personer.

Det er ud fra en basal betragtning om, at jo mindre virksomheder, og jo mindre grupper, jo bedre kender de ansatte hinanden.

Det er også regeringens opfattelse, at den tidligere regering med de gældende regler gik for langt ned i gruppestørrelse i forhold til at bevare en sikkerhed for anonymitet om den enkelte persons lønforhold på en virksomhed.

Der var op til vedtagelsen af de gældende regler meget intensive drøftelser omkring anonymitet, og de drøftelser resulterede i, at den tidligere regering besluttede at indeksere lønforskellen i de kønsopdelte lønstatistikker.

Som jeg også netop har tilkendegivet i min besvarelse af et udvalgsspørgsmål, så har jeg ikke grund til at anfægte den tidligere beskæftigelsesministers svar vedrørende anonymitet.

Men jeg er uenig i, at svarene på nogen måde er til hinder for, at denne regering kan beslutte en anden tilgang til kønsopdelt lønstatistik end den tidligere.

Når man opererer med grupper af tre personer af hvert køn, er risikoen for, at en enkeltpersons lønforhold eller for eksempel forkert indberettede lønoplysninger kan 'skævvride' statistikken desuden større.

Efter min opfattelse er det egentligt et større problem end, at små grupper med indekseret lønforskel teoretisk set ville kunne udgøre et anonymitetsproblem.

Men det er vigtigt for mig at understrege, at anonymitetshen-synet aldrig har været regeringens hovedbegrundelse for, at vi nu ønsker at føre reglerne tilbage til det niveau, som blev fastlagt i 2006.

Tak for ordet.