

TALE



19-01-2016

J.nr. 2015 - 3508

CAL

Beskæftigelsesministerens tale til samråd den 26. januar 2016 om L 89 (kønsopdelt lønstatistik)

[Det talte ord gælder]

---

**Samrådsspørgsmål A, stillet af Rasmus Horn Langhoff**

**(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes redegøre for regeringens væsentligste argument for den delvise tilbagerulning af lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik.”*

**Samrådsspørgsmål B, stillet af Rasmus Horn Langhoff**

**(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”På baggrund af førstebehandlingen af lovforslaget bedes ministeren oplyse følgende:*

- 1) Hvilke administrative byrder virksomheder fritages for såfremt L 89 vedtages,*
- 2) hvilken ændring der vil ske i Danmarks Statistiks opgaver og relation til virksomheder såfremt L 89 vedtages,*
- 3) hvorvidt det fortsat er ministeriets vurdering, at man i den nuværende lovgivning ikke yder tilstrækkelig sikkerhed for at medarbejderes lønforhold holdes anonymt, samt baggrunden for denne vurdering?”*

**Samrådsspørgsmål C, stillet af Rasmus Horn Langhoff**

**(S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes uddybe, hvordan vedtagelsen af lovforslaget ”forbedrer... virksomhedernes kendskab til regler-*

*ne om kønsopdelt lønstatistik”, som ministeren sagde under førstebehandlingen af lovforslaget.”*

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

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Hvad er ministerens holdning til, at lovgivningen stiller arbejdsgivere bedre end arbejdstagere idet informationer, der i dag vil tilgå arbejdstagerne, fremover udelukkende vil blive delt i det omfang arbejdsgiverne vurderer det ”væsentligt”? Herunder bedes ministeren forholde sig til, hvilke konsekvenser informationsasymmetri mellem arbejdsgiver og arbejdstager normalt har for vilkår og lønforhold for arbejdstagere.”*

**Besvarelse**

Jeg vil gerne takke for muligheden for endnu engang at redegøre for regeringens forslag om at ændre reglerne for kønsopdelt lønstatistik.

Jeg vil besvare spørgsmålene samlet, og jeg skal på forhånd beklage, hvis mine svar lyder genkendelige.

Det skyldes, at jeg tror vi har været flere af emnerne igennem allerede.

I samrådsspørgsmål A bliver jeg bedt om at redegøre for regeringens væsentligste argument for at ændre reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Som jeg tidligere har redegjort for, vil regeringen med L 89 skabe et relevant og dueligt redskab til at belyse, om der på en virksomhed er et ligelønsproblem.

For regeringen mener ikke, at det giver mere ligeløn ude på den enkelte virksomhed, at mange vil få tilsendt en lønstatistik for ansatte, der ikke udfører det samme arbejde.

På virksomheder, som ikke har mænd og kvinder, der udfører de samme arbejde, vil en kønsopdelt lønstatistik nemlig ikke sige noget om, hvorvidt der er ligelønsproblematikker på virksomheden.

Regeringen ønsker også at genskabe den tidligere sammenhæng mellem reglerne om kønsopdelt lønstatistik og reglerne om information og høring af lønmodtagere.

På den måde udnytter vi den etablerede struktur for samarbejde mellem ledelse og ansatte. En struktur, som arbejdsmarkedets parter har været med til at definere.

Derfor fremgår det klart af L 89, at kønsopdelt lønstatistik er ”til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden”.

Lov om information og høring slår fast, at de oplysninger, som lønmodtagerne skal høres om, om muligt skal foreligge i skriftlig form.

Da de virksomheder, som er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, vil modtage en sådan fra Danmarks Statistik eller fra en arbejdsgiverorganisation eller selv vil udarbejde den, er der således taget højde for lønmodtagerrepræsentantens mulighed for at få udleveret kønsopdelt lønstatistik.

Endelig fastholder vi, at virksomhederne som udgangspunkt gratis får tilsendt en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

På denne måde kombinerer vi ønsket om at vende tilbage niveauet i 2006-reglerne med den forbedrede service af virksomhederne, som understøtter, at virksomhederne efterlever reglerne.

--o0o--

I samrådsspørgsmål B bliver jeg bedt om at oplyse, hvordan virksomhedernes administrative byrder lettes, hvordan samspillet bliver mellem virksomhederne og Danmarks Statistik samt vurdere de gældende reglers sikring af medarbejdernes anonymitet.

Mit svar til den første del af spørgsmålet bliver lidt en gentagelse af mit svar på LIU alm del spørgsmål 21.

Regeringen mener, at de gældende regler pålægger særligt de mindre virksomheder unødvendige byrder, fordi der ikke i de gældende regler er et krav om, at der skal være mænd og kvinder med sammenlignelige arbejdsfunktioner på virksomheden for, at der skal udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik.

Regeringen er grundlæggende uenig med den tidligere regering i, at det fremmer ligeløn på den enkelte virksomhed, at der skal drøftes kønsopdelt lønstatistik på en virksomhed, hvor der ikke 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 ligestemtheden på den enkelte virksomhed.

Forslaget fritager de små virksomheder for denne administrative byrde.

Til den anden del af spørgsmålet kan jeg oplyse, at L 89 ikke umiddelbart indebærer anden ændring end, at færre virksomheder vil skulle have en dialog med Danmarks Statistik om den lønstatistik, som de modtager.

Til det sidste spørgsmål vil jeg gentage det jeg sagde på samrådet her i udvalget den 9. december 2015, nemlig, at spørgsmålet om anonymitet ikke er regeringens hovedbegrundelse 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 ligestemthedsproblemer på virksomheden.

Derudover er der det forhold, at når man opererer med grupper af tre personer af hvert køn, så er risikoen for, at en enkeltpersons lønforhold – eller for eksempel forkert indberettede lønoplysninger – kan 'skævvride' statistikken, større.

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

Der er altså ikke ændret på vurderingen af de gældende reglers beskyttelse af den enkelte lønmodtagers anonymitet.

Men som jeg også tilkendegav på samrådet her i udvalget den 9. december 2015, så er jeg uenig i, at dette spørgsmål på nogen måde er til hinder for, at regeringen kan beslutte en anden tilgang til kønsopdelt lønstatistik end den tidligere regering.

Det regeringen har sagt i forbindelse med ændringen af reglerne er helt overordnet, at jo mindre virksomheder, og jo mindre grupper, jo bedre kender de ansatte hinanden.

--o0o--

I samrådsspørgsmål C bliver jeg bedt om at uddybe, hvordan vedtagelsen af lovforslaget ”forbedrer... virksomhedernes kendskab til reglerne om kønsopdelt lønstatistik.”

Med dette mente jeg blot, at det forhold, at virksomhederne fremover vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik er en forbedring af servicen overfor virksomhederne i forhold til 2006-reglerne, som vi med L 89 i stor udstrækning vender tilbage til.

Jeg er naturligvis opmærksom på, at reglerne allerede i dag giver den service til de omfattede virksomheder.

Det er en hjælp til virksomhederne, og det er også derfor, at regeringen ikke med lovforslaget ændrer på det element.

Hvis jeg ikke har udtrykt mig tilstrækkeligt klart om dette under 1. behandlingen af L 89, så skal jeg naturligvis beklage det.

--o0o--

Endelig bliver jeg i samrådsspørgsmål D bedt om at redegøre for min holdning til, hvilke konsekvenser informationsasymmetri mellem arbejdsgiver og arbejdstager normalt har for vilkår og lønforhold for arbejdstagere.

Også her kommer jeg til at sige noget jeg har sagt før – både i mit svar på LIU alm del spørgsmål 27 og her i dag i mit svar på samrådsspørgsmål A.

Men allerførst vil jeg gerne knytte nogle bemærkninger til indholdet af de gældende regler for så vidt angår samarbejdet omkring kønsopdelt lønstatistik.

Det er korrekt, som det flere gange er blevet påpeget, at de gældende regler indeholder ganske udførlige pligter og retigheder for virksomheder og lønmodtagere.

Det er der en god grund til.

Og den er, at de gældende regler omfatter virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.

Om konsekvensen heraf står der i bemærkningerne i den tidligere regerings lovforslag, at ”...de almindelige regler om information og høring af lønmodtagere finder imidlertid ikke anvendelse på virksomheder med færre end 35 ansatte. Med lovforslaget fastsættes derfor nærmere regler for, hvordan samarbejdet på virksomhederne omkring kønsopdelt lønstatistik skal foregå.”

Det var altså målgruppens afgrænsning, der skabte behovet for, at reglerne for samarbejdet om lønstatistikken ude på virksomhederne blev fastsat direkte i ligelønsloven.

Som jeg tidligere har sagt, så har regeringen ønsket at genetablere linket mellem reglerne om kønsopdelt lønstatistik og lov om information og høring af lønmodtagere.

Lov om information og høring bygger i stor udstrækning på Samarbejdsaftalen mellem LO og DA.

Samarbejdsformen ude på virksomhederne er altså i høj grad udviklet af arbejdsmarkedets parter selv.

Og det link genetablerer vi nu med L 89.

Lov om information og høring slår fast, at oplysninger til brug for information og høring om muligt skal 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 høringen af lønmodtagerene.

Og det fremgår direkte af L 89, at kønsopdelt lønstatistik er ”til brug for information og høring af lønmodtagerene om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden”.

Med denne formulering har virksomheden pligt til via lønmodtagerrepræsentanten at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om den kønsopdelte lønstatistik.

Der er så at sige allerede taget stilling til, at kønsopdelt lønstatistik pr. definition er af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden.



Hvis man ser på spørgsmålet om informationsasymmetri ud fra en helt overordnet betragtning, så vil arbejdsgiveren altid være den, der ved mest om aflønningen på virksomheden.

Sådan er det også med de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Men man skal huske på, at lønmodtagerne har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til hvem de ønsker.

Lønmodtagerne har på den måde selv mulighed for at ”afhjælpe” den informationsasymmetri.

Jeg mener, at regeringen med L 89 og lov om information og høring giver lønmodtagerrepræsentanterne på de virksomheder, som er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, de samme muligheder for at få indsigt i kønsopdelt lønstatistik, som efter de gældende regler.

Afslutningsvist kan jeg oplyse, at skulle der opstå en situation, hvor en virksomhed ikke overholder samarbejdsreglerne i lov om information og høring, så kan virksomheden straffes med bøde.

Tak for ordet.