

Skatteministeriet
Den

J.nr. 2005-318-0354

Spørgsmål 75

Til

Folketingets Skatteudvalg

Hermed fremsendes svar på spørgsmål nr. 75 af 1. april 2005.
(Alm. del).

Kristian Jensen

/Birgitte Christensen

Spørgsmål:

Vil ministeren tilsende udvalget en opgørelse af, hvorledes fordelene ved personalegoder og naturlieydelse fordeler sig på køn?

Svar:

Lad mig indledningsvis slå fast, at den danske skatte- og afgiftslovgivning generelt er kønsneutral. Eventuelle forskelle mellem kønnene i anvendelse og aflønning ved personalegoder kan således ikke begrundes med regler i skatte- og afgiftslovgivningen, men skyldes andre forhold – som eksempelvis personlige præferencer, kulturelle forskelle og løn- og arbejdsforhold i forskellige brancher.

Fordelingen af personalegoder m.v. efter modtagernes køn kan kun opgøres for de personalegoder, der optræder på oplysningssedlen. Der er imidlertid ingen af de personalegoder, der skal oplyses om på oplysningssedlen, der er gjort helt skattefrie, og for langt hovedpartens vedkommende tilstræber den skattemæssige værdiansættelse at svare til markedsværdien (f.eks. fri bil, hvor der er tale om en skematisk værdiansættelse, eller tv-licens, hvor den skattemæssige værdi er markedsværdien). Den skattemæssige begunstiggelse – og dermed den økonomiske fordel for medarbejderen – er derfor relativt begrænset for en stor del af de goder, der optræder på oplysningssedlen. Der vurderes således kun at være væsentlige begunstiggelser vedrørende fri telefon.

I tabel 1 er vist fordelingen af personalegoder, der optræder på oplysningssedlen, opdelt på mænd og kvinder efter deres personlige indkomst før arbejdsmarkedsbidrag. Ca. 207.000 personer modtog i 2002 et eller flere af goderne fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon. Til sammenligning er vist indkomstfordelingen for samtlige erhvervsaktive.

Tabel 1. Fordeling af personalegoder på oplysningssedlen efter køn og personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag. 2002.

Personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	Mænd				Kvinder				I alt			
	Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*		Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*		Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*	
	antal personer		antal personer		antal personer		antal personer		antal personer		antal personer	
Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.
100.001-200.000	350	24	9	6	527	41	6	13	876	32	15	7
200.001-300.000	540	37	22	13	552	43	12	26	1.092	40	33	16
300.001-400.000	327	23	41	25	160	12	13	29	486	18	54	26
400.001-500.000	121	8	35	22	34	3	8	17	156	6	43	21
500.001-750.000	84	6	38	24	16	1	5	11	100	4	44	21
over 750.000	28	2	16	10	3	0	1	3	32	1	18	9
i alt	1.450	100	162	100	1.291	100	45	100	2.741	100	207	100

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2002.

På grund af afrunding er det ikke givet, at alle tal summer korrekt på tværs af tabellen.

* Fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon.

Fordelingen af de omhandlede goder skal generelt ses i lyset af, at det primært er i forbindelse med udførelsen af arbejdsfunktioner, der varetages af personer med højere indkomster, at det er relevant at bruge bil og telefon m.v. i forbindelse med arbejdets udførelse, hvorfor det er disse indkomstgrupper, der traditionelt har haft netop disse naturalieydelse.

Ca. 80 pct. af de i alt ca. 207.000 personer, der har de omhandlede personalegoder, er mænd. Tabellen viser også, at personer med de udvalgte personalegoder gennemgående har betydeligt højere indkomster end gruppen af erhvervsaktive som helhed. Endeligt viser tabellen, at gennemsnitsindkomsten for erhvervsaktive mænd er højere end for erhvervsaktive kvinder.

Fordelingen af personalegoder kan afspejle forskellige præferencer hos mænd og kvinder.

Det må antages, at visse af de personalegoder, der ikke findes registerbaserede oplysninger for, er mere ligeligt fordelt. Det drejer sig eksempelvis om arbejdsgiverbetalte sundhedsbehandlinger, herunder sundhedsforsikringer, der efter reglerne skal tilbydes samtlige medarbejdere på en arbejdsplads. Tilsvarende gælder ydelser til kantinetilskud, uddannelse m.v.

Det kan generelt formodes, at fordelingen af personalegoder mellem kønnene vil blive mere lige i takt med, at bredere grupper får del i personalegoderne.