



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
udvalg@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff  
Rasmus.Langhoff@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. september 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 537 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S) (MFU).

26. september 2016

J.nr. 2016 - 5018

**Spørgsmål nr. 537:**

”Ministeren skriver i et læserbrev i Berlingske den 7. juli 2016 angående virksomheders pligt til at udarbejde ligelønsstatistikker, at ”Medarbejderrepræsentanterne ikke bare kan, men har en ret til at efterprøve lønstatistikken - og det forventer jeg, at de gør”. Vil ministeren uddybe, hvordan ministeren mener, at medarbejderrepræsentanterne, som lovgivningen er nu, har mulighed for at efterprøve lønstatistikken?”

**Svar:**

Det fremgår eksplicit af lovteksten, at virksomhederne modtager kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring af lønmodtagerne vedrørende lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår følgende:

”Lov om information og høring af lønmodtagere har til for mål 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.

Lov om information og høring af lønmodtagere betyder dermed, 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 information, 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, *herunder kønsopdelt lønstatistik.*”

Hjemlen hertil findes i § 4 i lov om information og høring.

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 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 min vurdering, at lov om information og høring allerede regulerer lønmodtagerrepræsentantens ret til at få udleveret kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring.

Jeg henviser endvidere til mine svar på spørgsmål 1 og 8 til L 89.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen