



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff (S)
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

Ligestillingsudvalget har i brev af 18. januar 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 89), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

J.nr. 2015 - 3508

Spørgsmål nr. 1:

”Af bemærkningerne til lovforslaget, der blev sendt i høring den 26. oktober 2015 fremgår følgende: ”En kønsopdelt lønstatistik, der er modtaget fra eksempelvis Danmarks Statistik kan således efter en konkret vurdering indeholde oplysninger, der er af så væsentlig betydning for de ansatte, at virksomheden efter lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, der træder i stedet for denne, har pligt til at informere og høre de ansatte om lønstatistikken”. I forlængelse heraf bedes ministeren oplyse, om retsstillingen – såfremt lovforslaget vedtages – vil være sådan, at virksomhedens informationspligt overfor medarbejdere om ligelønsforskel bygger på virksomhedens egen konkrete vurdering af væsentligheden.”

Svar:

Allerførst vil gerne understrege, at lovforslagets formuleringer vedrørende information og høring af lønmodtagere er blevet ændret mellem den eksterne høring og fremsættelsen for Folketinget.

Ændringen skete for at tydeliggøre samspillet mellem reglerne om kønsopdelt lønstatistik og lov om information og høring af lønmodtagere.

Det fremgår eksplicit af lovteksten, at virksomhederne modtager kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring 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.”

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 mulighed for at få udleveret kønsopdelt lønstatistik til brug for information og høring.

Jeg henviser desuden til mit svar LIU alm del spørgsmål 27.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen