



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

22. juni 2017

Ligestillingsudvalget har i brev af 31. maj 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 105 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 2017-4245

Spørgsmål nr. 105:

”Ministeren bedes uddybe sin holdning om, at ministeren finder, at der er et lønsproblem i Danmark, som den kom til udtryk under ministerens indlæg under Ligestillingsudvalgets høring om ligeløn den 10. maj 2017.”

Svar:

Jeg forstår spørgsmålet således, at udvalget ønsker, at jeg uddyber, at jeg under mit indlæg ved Ligestillingsudvalgets høring om ligeløn den 10. maj 2017 gav udtryk for, at det forhold, at der stadig er en forskel på, hvad mænd og kvinder tjener på tværs af arbejdsmarkedet, i høj grad skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked.

Som jeg også gav udtryk for ved høringen, er den største enkelt forklaring på lønforskellen på tværs af arbejdsmarkedet, at mange flere kvinder er ansat i den offentlige sektor, hvor lønningerne generelt er lavere end i den private sektor.

Det er ikke noget, vi kan lovgive os ud af, da der er tale om komplekse strukturer, som ikke starter på arbejdsmarkedet, men derimod hænger tæt sammen med uddannelses- og karrierevalg. Valg, som vi naturligvis skal respektere, da valg af uddannelse og karriere er dybt personlige valg, som ikke mindst handler om den enkeltes præferencer og forventninger til livet. Men disse valg påvirkes også af samfundsmæssige og kulturelle strukturer og af omverdenens forventninger til henholdsvis drenge og piger, mænd og kvinder og er med til at fastholde det kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark.

Her ligger der en opgave hos uddannelsesinstitutionerne med at gøre uddannelsesretninger attraktive for både mænd og kvinder. For eksempel er der i ligestillingsministerens Perspektiv- og handlingsplan for 2017 et initiativ om allerede i folkeskolen at styrke pigers it-interesse.

I de tilfælde, hvor mænd og kvinder vælger samme studieretning, ser vi efterfølgende en klar tendens til, at kvinder og mænd vælger henholdsvis den offentlige og den private sektor som karrierevej.

Derfor kan arbejdsgivere – offentlige såvel som private – med fordel se på, om de gør nok for at tiltrække både mænd og kvinder. Et større fokus her vil både kunne øge mangfoldigheden ude på arbejdspladserne og styrke virksomhederne i konkurrencen om de bedste talenter.

Men det er vigtigt, at unge mennesker træffer deres valg af uddannelse og karriere på et oplyst grundlag, og at de ikke føler sig presset til at tage en uddannelse eller vælge et job, som passer til deres køn, frem for deres personlighed, styrker og interesser.

Selv om vi ikke kan lovgive os ud af denne problematik, skal vi som lovgivere sørge for, at der i forhold til den enkeltes ret til ligeløn, er så gode rammer som muligt.

Ligelønsloven indeholder allerede i dag regler om kønsopdelt lønstatistik, som kan understøtte den enkelte virksomheds arbejde med at fremme ligeløn.

Kønsopdelt lønstatistik skal bruges til at informere virksomhedens medarbejdere om aflønningen på virksomhederne, og det er i alles interesse, at der er åbenhed om løndannelsen ude på arbejdspladserne for at undgå kønsdiskrimination.

Desuden er der en stor opgave for både fagbevægelsen, arbejdsgiverorganisationerne og den enkelte arbejdsgiver i at sikre, at ligelønsprincippet også efterleves i virkelighedens verden. For det er nu engang arbejdsmarkedets parter, der fastsætter lønvilkår og lønniveauer i Danmark.

Jeg har som beskæftigelsesminister en vigtig opgave i at følge udviklingen på arbejdsmarkedet, herunder i lønforskellen mellem mænd og kvinder. Derfor fortsætter Beskæftigelsesministeriet selvfølgelig med at følge udviklingen i lønforskellen, som der har været tradition for siden 1997 med periodiske undersøgelser udarbejdet af SFI. Jeg ser derfor frem til den næste undersøgelse for perioden 2012-2015, som forventes færdig medio 2018, og som jeg gerne drøfter med udvalget, når den foreligger.

Afslutningsvis vil jeg endnu engang slå fast, at kvinder og mænd selvfølgelig skal have samme løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Det skal de ikke kun, fordi ligelønsloven siger det, men fordi det er det rigtige.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen