



TALE

21. juni 2010

J.nr. 2010-0010863

JAIC/AAN/MLL

Ministerens tale til besvarelse af samrådsspørgsmålene BR og dele af spørgsmål BS om Lønkommissionen i forhold til ligeløn

Der er stillet følgende spørgsmål

Samrådsspørgsmål BR

Til beskæftigelsesministeren.

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lone Dybkjær (RV)

Ministeren bedes redegøre for konklusionerne i lønkommissionens redegørelse med særligt henblik på spørgsmålet om ligeløn i Danmark inden for faggrupper og spørgsmålet om ligeløn mellem sammenlignelige faggrupper med særligt henblik på spørgsmålet om, hvorvidt der er ligeløn, når man ser på sammenlignelige kvindefag og mandefag.

Svar på spørgsmål BR fra beskæftigelsesministeren

Kvinder og mænd skal have det samme i løn for samme arbejde og for arbejde, der har samme værdi. Jeg mener, at arbejdet med ligeløn og med at reducere de uforklarlige lønforskelle er meget vigtigt, hvorfor jeg også prioriterer arbejdet med ligelønsloven højt.

Derfor er jeg også interesseret i Lønkommissionens konklusion angående ligelønsloven. Jeg kan i den forbindelse understrege, at Lønkommissionens redegørelse ikke peger i retning af, at der skulle være problemer med overholdelse af ligelønsloven på det offentlige arbejdsmarked. Kommissionen henviser i den forbindelse til, at der er under 10 sager om ligeløn på det offentlige område.

Jeg er også meget glad for at kunne konstatere, at Lønkommissionen finder, at der kun er mellem ½ og 3 % af lønfor-

skellen mellem kvinder og mænd i samme arbejdsfunktion, som ikke kan forklares. Og at den uforklarlige lønforskel på det offentlige område i mange fag stort set er lig nul.

Jeg mener derfor, at ligelønsloven som sikkerhedsnet mod kønsmæssig forskelsbehandling på lønnen virker efter hensigten. Kvinder og mænd med samme uddannelse inden for samme faggrupper tjener det samme, og ligelønsloven overholdes. Lønkommissionens redegørelse giver således ikke anledning til at ændre ligelønsloven.

Jeg synes også at det er interessant, at Lønkommissionen har sammenholdt visse faggrupper parvis på baggrund af jobbeskrivelser, som de relevante overenskomstparter selv har udarbejdet. Jeg er dog ikke overrasket over, at Kommissionen når frem til, at man med generelle jobbeskrivelser ikke kan sige, at der er tale om arbejde af samme værdi i ligelønslovens forstand.

Forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn i ligelønslovens forstand, og dermed hvad der er arbejde af samme værdi kræver mere tilbundsgående og konkrete analyser. Sådanne foretages i praksis først, når der skal analyseres på fakta i forbindelse med en konkret tvist.

Kommissionen påpeger dog nogle forskelle og ligheder mellem de faggrupper, der sammenlignes. Der tegner sig for eksempel en tendens til, at de grupper, der arbejder inden for det tekniske område, og som har en overvægt af mænd, aflønnes højere end de grupper, der arbejder inden for omsorgsrelaterede fag, som har overvægt af kvinder. Tendensen er især tydelig for grupperne med mellemlange videregående uddannelser. Det ser også ud til, at udendørs arbejde aflønnes højere end indendørsarbejde. Kommissionen anfører dog, at der er en række forbehold i forbindelse med disse sammenligninger.

Undersøgelsen tegner nogle tendenser angående de faggrupper, som sammenlignes. For eksempel er højere uddannelse lig med højere løn. Højere og længere uddannelse er lig med større startløn og lederfunktioner belønnes lønmæssigt.

Der er desuden en reduktion i livsindkomsten, hvis man er på deltid eller har tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Det viser sig også, at gennemsnitslønnen for en række grupper uden lang videregående uddannelse er omtrent den samme i den offentlige og private sektor. F.eks. tjener SOSU-assistenten, sygeplejersker og kontoransatte stort set det samme i den private som i den offentlige sektor.

Det er også interessant, at mange danskere undervurderer, hvor velstillede de er i forhold til andre lønmodtagere. F.eks. vil en gymnasielærer, der har rundet de 50 år, typisk høre til blandt de 10 % mest velstillede i samfundet. Og både skolelærer og politibetjente hører til blandt de 20 % rigeste.

Jeg har også hæftet mig ved, at Kommissionen nævner, at der er forskellig løn for forskelligt arbejde i den offentlige sektor. Lønkommissionen har kortlagt 44 faggruppers løn og har foretaget lønsammenligninger med inddragelse af køn og geografi på baggrund af uddannelsesniveau, jobfunktion, ledelsesansvar, anciennitet, rekrutteringsforhold og fraværs-mønstre.

Mange flere interessante tendenser kan udtrækkes af redegørelsen, men jeg vil selvfølgelig i det fremtidige koncentrere mig om det, der hører til mit ansvarsområde.

Jeg vil fortsat sikre mig, at viden om mekanismerne bag lønforskellene tilvejebringes i forlængelse af arbejdet med ligestillingsloven.

Hvorvidt lønforskelle mellem faggrupper, herunder faggrupper som er henholdsvis mands- og kvindedominerede, opfattes som rimelige og retfærdige, er det ifølge den danske model op til overenskomstparterne at vurdere og evt. inddrage i forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne.

Samrådsspørgsmål BS

Til ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren.

Spørgsmålet er stillet på udvalgets vegne

Ministeren bedes redegøre for, hvilke tiltag regeringen påtænker i forlængelse af konklusionerne i Lønkommissionens redegørelse.

Svar på spørgsmål BS fra beskæftigelsesministeren

Jeg kan tilslutte mig det, som ligestillingsministeren allerede har sagt til besvarelse af spørgsmål BS.

Som ansvarlig minister for ligelønsloven, har jeg også ansvaret for at tage de initiativer, der er nødvendige for at det lovgivningsmæssige grundlag er som det skal være.

Der er allerede et klart forbud i ligelønsloven mod forskelsbehandling mellem kvinder og mænd for så vidt angår løn. Forbuddet er kombineret med en delt bevisbyrde og bødestraf. Endelig er det jo sådan, at man efter loven om Ligebehandlingsnævnet kan rejse ligelønssager nemt og hurtigt.

Som bekendt er lønforskellene meget stabile både i den private og i den offentlige sektor. Lønforskellen i Danmark har således ikke ændret sig meget over 20 år.

Lønkommissionen har fundet, at der er en brutto-lønforskel mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor på 15-20 % alt efter, hvilket lønbegreb der bruges. Kommissionen finder dog, at hovedparten af denne lønforskel kan forklares ved

bl.a., at kvinder og mænd arbejder i forskellige fag, med forskellige funktioner osv.

Man kunne godt forledes til at tro, at der ikke har været meget udvikling på arbejdsmarkedet mellem kvinder og mænd, hvis man alene kigger på den stabile lønforskel. Det er nu ikke rigtigt. Kvinderne i Danmark har f.eks. overhalet mændene i antal på flere uddannelsesinstitutioner, og der er heldigvis stødt og roligt kommet flere kvinder ind på arbejdsmarkedet. Der er således en langsom men sikker udvikling i gang, som på længere sigt vil komme kvinderne til gode og som forventeligt vil rykke ved tallene om lønforskellene i Danmark.

Nyuddannede starter dog ikke med det samme i de højst lønnede jobs, og kvinderne har større tendens til at prioritere frihed og fleksibilitet i jobbet end mænd.

Ja, der er mange årsager til, at vi har lønforskelle i Danmark. Lønkommissionens redegørelse viser også, at der er lønforskelle i den offentlige sektor, hvis man sammenligner på tværs af arbejdsgrupper, som nævnt i mit svar på spørgsmål BR. Redegørelsen viser dog også, at meget af lønforskellen kan forklares.

Lønkommissionen peger netop på Danmarks kønsopdelte arbejdsmarked, som en af de største udfordringer for at opnå ligeløn mellem kvinder og mænd.

Som beskæftigelsesminister vil jeg selvfølgelig fortsat holde et vågent øje med ligelønssituationen og fortsætte arbejdet med at undersøge mekanismerne og årsagerne bag lønforskellene.