



Folketingets Ligestillingsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Ligestillingsudvalget har i brev af 4. oktober 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Merete Riisager (LA).

23. oktober 2012
Sagsnr. 2012-8934

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 28. august 2012 fra 2020-samarbejdet om ligeløn, jf. folketingsåret 2011-12, LIU alm. del - bilag 72 og 83.”

Endeligt svar:

Folketingsåret 2012-13 bliver året, hvor regeringen tager hul på den del af regeringsgrundlaget, der handler om at skabe større lighed mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked.

Danmark har en stor grad af lighed mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, når vi sammenligner os med andre lande. Men der er ingen tvivl om, at der er lang vej endnu. Vi har bl.a. en udfordring med et meget kønsopdelt arbejdsmarked og en udfordring med lønforskelle mellem mænd og kvinder, som ikke umiddelbart kan forklares.

De problemstillinger, som 2020-samarbejdet nævner i sit notat, er da også velkendte. Og jeg er også bekendt med de forskellige løsningsforslag, som fremgår af den rapport, som professor Ruth Nielsen har udarbejdet for LO, og som 2020-samarbejdet henviser til.

Blandt andet derfor vil regeringen også i denne folketingssamling fremsætte forslag om at ændre ligelønsloven, så lovens bestemmelse om kønsopdelte lønstatistikker forbedres og udbygges.

Samtidig nedsætter jeg et udvalg, der skal afdække de relevante problemstillinger i relation til regeringsgrundlagets initiativ om øremærkning af op til tre måneder af retten til dagpenge i forældreorlovsperioden.

Endelig forventer mine embedsmænd i dialog med SFI at opdatere Ligelønsrapporten fra 2008 om lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Af rapporten fremgår, at ca. 70-80 pct. af bruttoløngabet kan forklares. Tallene ændrer sig meget lidt over tid, men den andel, der kan forklares, er faldende. Faldet i det uforklarede løngab skyldes formentlig blandt andet decentraliseringen af løn-

dannelsen, der betyder, at personlige faktorer, som ikke kan indfanges i Ligelønsrapportens analyse, i stigende grad spiller en rolle.

De norske og svenske lønforskelle adskiller sig ikke meget fra de danske lønforskelle. Blandt andet de nordiske landes høje beskæftigelsesfrekvens for kvinder er med til at begrunde lønforskellene i modsætning til fx Sydeuropa, hvor det hovedsageligt er de højtuddannede kvinder uden børn, der er på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesministeriet indgår i en nordisk arbejdsgruppe om ligeløn, hvor de nordiske landes erfaringer med forskellige værktøjer bliver diskuteret. I den forbindelse vil det være relevant at lade os inspirere af den analyse fra den svenske diskriminationsombudsmand, som 2020-samarbejdet har henvist til.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen