



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff
Ramus.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

15. juni 2016

J.nr. 2016 - 3057.

Ligestillingsudvalget har i brev af 20. maj 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 109 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

Spørgsmål nr. 109:

”Ministeren bedes redegøre for, om regeringen er indstillet på, at foretage sig noget for at imødegå udfordringen med lønforskellen mellem mænd og kvinder, og hvilke tiltag, der i så fald kunne være tale om?”

Svar:

Regeringen ønsker, at der skal være lige løn mellem mænd og kvinder, når de udfører det samme arbejde. Med de ændrede regler på kønsopdelt lønstatistik har regeringen skabt et relevant og dueligt redskab til at belyse, om der på en virksomhed er et ligelønsproblem.

Som bekendt får virksomhederne som udgangspunkt gratis tilsendt en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. På denne måde forbedrer vi virksomhedernes kendskab til reglerne om kønsopdelt lønstatistik, og vi understøtter, at virksomhederne efterlever reglerne.

Men ligeløn kommer ikke gennem regler alene. Reglerne skal sætte de bedst mulige rammer for arbejdet med at skabe ligeløn, og det arbejde kræver samarbejde, vilje og engagement hos arbejdsmarkedets parter. Det gælder på organisationsniveau, når der forhandles overenskomster, og det gælder ude på den enkelte arbejdsplads. Derfor håber jeg også, at både arbejdsgivere og lønmodtagere vil tage udfordringen med at reducere kønsbestemte lønforskelle op.

Desuden er jeg i høj grad interesseret i at få et så bredt vidensgrundlag som muligt om strukturer og tendenser på det danske arbejdsmarked, herunder også om lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Blandt andet har SFI i 2013 udgivet en rapport, ”Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011” SFI Rapport 13:24, som er en mere grundig analyse, og som forsøger at forklare lønforskellens årsager.

Desuden vil jeg fremhæve den seneste SFI rapport om det kønsopdelte arbejdsmarked, ”Et kønsopdelt arbejdsmarked: Udviklingstræk konsekvenser og forklaringer” SFI rapport 16:15. For når man skal vurdere lønforskelle imellem mænd og kvinder, er det relevant at se på mænd og kvinders karrierevalg og placering på arbejdsmarkedet, da det er i høj grad bidrager til lønforskellen.

Jeg mener, at rapporter som disse giver os et godt fundament at stå på. Men den seneste SFI rapporten angiver dog også, at der er flere områder, hvor vi mangler viden.

I løbet af efteråret 2016 vil Beskæftigelsesministeriet igangsætte en overvågning af sager på ligelønsområdet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Desuden vil Beskæftigelsesministeriet tage initiativ til en ny rapport om lønforskelle mellem mænd og kvinder for perioden 2012-2015, som følger op på SFI rapporten fra 2013 "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011". Arbejdet med rapporten vil ligeledes blive igangsat i efteråret 2016.

Derudover overvejer Beskæftigelsesministeriet, hvilke områder og problemstillinger, som vi har behov for at få belyst nærmere.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen