



TALE

DET TALTE ORD GÆLDER

29. september 2021

J.nr. 2021 - 5582

CAL

Alexander Budek Rosenberg

Samråd C om ligeløn

***Samrådsspørgsmål:** Vil ministeren redegøre for, hvordan regeringen vil bidrage til at mindske uligelønnen mellem kvindedominerede og mandsdominerede fag på det danske arbejdsmarked, der primært er forårsaget af et lønesterslæb hos de kvindedominerede fag?*

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Skipper (EL).

[Indledning]

Tak for det. Og tak for samrådsspørgsmålet.

Jeg er glad for, at jeg endnu engang får muligheden for at tale om og adressere denne vigtige dagsorden.

Det er jo ikke første gang, at vi sidder her og taler om ligeløn.

Vi sad her i Ligestillingsudvalget for nogle måneder siden til et samråd, hvor ligeløn også var et tema.

[Samrådsspørgsmål C]

I forhold til samrådsspørgsmålet, så er det ikke nogen hemmelighed, at der er en lønforskel mellem kvinder og mænd på tværs af arbejdsmarkedet.

Lønforskellen er stadigvæk ca. 14 pct.

Med VIVEs rapport fra 2020 om ”den uforklarede del af forskellen mellem kvinders og mænds time-løn” har vi fået større indsigt i årsagerne til forskellen mellem mænd og kvinders løn.

Rapporten viser, at det kønsopdelte arbejdsmarked spiller en større rolle end hidtil antaget. Rapporten siger også, at den uforklarede del nu er reduceret til ca. to procentpoint.

Jeg er helt opmærksom på, at det forhold, at en lønforskel kan forklares, gør ikke, at forskellen bliver mere rimelig eller urimelig. Og det forholder rapporten sig heller ikke til.

Men det står klart, at lønforskellen især hænger sammen med, at arbejdsmarkedet er meget kønsopdelt. Både i forhold til brancher og sektorer, og også i forhold til hvordan ledelsesposter bliver besat.

Og der er mange årsager til kønsopdelingen, som ofte er rodfæstet i traditionelle forestillinger om mande- og kvindefag og kønsstereotype forventninger.

Her spiller blandt andet uddannelse også ind, for der er fortsat stor forskel på, hvilken uddannelse eller uddannelsesretning kvinder og mænd vælger.

Dertil kommer den enkeltes egne ønsker og præferencer og måske forventninger hos familie og omgangskreds.

Regeringen har et stort fokus på at skabe et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Og at der er behov for yderligere tiltag.

Jeg kan godt forstå, at ligeløn er et emne, der med rette fylder hos mange.

Jeg kan også godt forstå, at det er frustrerende at opleve, at man arbejder hårdt hver dag – måske i et udfordrende arbejdsmiljø – men at lønnen ikke føles derefter.

Det, kan jeg godt forstå, er rigtig svært.

Initiativer

Vi vil i regeringen blive ved med at kæmpe for, at køn ikke skal have indflydelse på, hvilken løn man får. Vi kommer heller ikke til at give op på den her dagsorden.

Men jeg bliver også nødt til at sige, at der ikke er nemme eller hurtige løsninger. Det er lange og seje træk, som vi skal sætte vores lid til.

Og Regeringen har flere langsigtede initiativer på dette område.

Initiativer der forventes at få betydning for de årsager, der kan ligge bag manglende ligeløn.

Vi har indført en barselsordning for selvstændige, der skal gøre det lettere for ikke mindst kvinder at drive egen virksomhed. Den trådte i kraft her 1. januar i år.

Og to store initiativer her i efteråret er øremærket orlov og nedsættelse af lønstrukturkomitéen.

I forhold til øremærket orlov, så er vi nu i gang med de politiske forhandlinger om de nye regler, som skal træde i kraft senest den 2. august 2022.

Det har betydning for mænds og kvinders løn, hvordan familierne fordeler orloven.

Flere studier peger på, at det har en negativ konsekvens for især kvinders løn og lønudvikling, når det er, at par får børn.

Et studie fra 2018 peger på, at kvinders arbejdsindkomst på kort sigt falder med i gennemsnit 30 pct. som følge af blandt andet barselsorlov, men selv efter 10 år ligger deres arbejdsindkomst stadig i gennemsnit 20 pct. under hvad den ellers ville have været.

Og vi ved, at fædre kun tager ca. ti pct. af den samlede orlov. Så her kan vi tage et skridt mod at sikre ligeløn, hvis vi får indrettet orlovssystemet, så orloven fordeles mere lige. Det er det, vi har politiske drøftelser om, og som vi fra regeringens side håber, at vi meget snart kan blive enige om.

Lønstrukturkomité

Jeg er desuden glad for, at mæglingsforslaget på sygeplejerskeområdet, som et flertal i Folketinget ophøjede til lov, indeholdt en anbefaling til regeringen om at nedsætte en lønstrukturkomité.

Den anbefaling følger regeringen. Og vi er i fuld gang med at få nedsat komitéen.

Vi forventer, at lønstrukturkomitéen kan begynde sit arbejde i oktober, og vi lægger op til, at arbejdet kan være afsluttet inden udgangen af 2022.

Lønstrukturkomitéen skal understøtte et bredt analytisk perspektiv på lønstrukturen og løndannelsen i den offentlige sektor. Også i relation til den private sektor, kønsopdelingen af personalegrupper og lønstrukturen i et historisk perspektiv.

Der vil blandt andet indgå en historisk afdækning fra tjenestemandreformerne efter 2. verdenskrig

og frem af udviklingen i lønstrukturer og kollektive aftaler for tjenestemænd og overenskomstan-satte i den offentlige sektor.

Der skal også være en analyse af effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer i den offentlige sektor. Og komitéen skal belyse muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område.

Det er centralt, at arbejdet kommer til at bygge videre på Lønkommissionens arbejde fra 2010 blandt andet med hensyn til lønbegreber.

Og forhåbentlig vil komiteen få drøftet og få gennemført de nødvendige analyser, som kan danne grundlag for kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Komiteen bliver forankret i og sekretariatsbetjent af et uafhængig sekretariat under Beskæftigelsesministeriet.

De offentligt ansatte fortjener, at vi tager dem alvorligt, og at vi undersøger deres lønstrukturer til bunds. Det er med andre ord vigtigt, at det bliver gjort ordenligt og grundigt.

For ingen ønsker, at vi om tre år skal igennem endnu en langvarig konflikt.

Der er brug for en fælles forståelse og et fælles fundament i de fremtidige overenskomstforhandlinger.

Og vi har brug for et arbejdsmarked, hvor der er tillid til, at køn ikke har indflydelse på, hvilken løn du får.

Lønstrukturkomitéen skal lægge grundstenene for arbejdsmarkedets parter fremadrettede drøftelser om lønforholdene i den offentlige sektor.

Afrapporteringen bliver fundamentet, som arbejdsmarkedets parter skal bygge oven på. Og som jeg forventer, at vi alle ser frem til at modtage.

Løngennemsigtighed

Synlighed og information om kvinder og mænds aflønning og en styrket ligelønsindsats på alle niveauer er også relevante greb for at fremme ligeløn.

Vi har allerede regler om kønsopdelte lønstatistikker. Og de få undersøgelser, der er lavet, tyder på, at reglerne virker efter hensigten.

Jeg har i forlængelse af behandlingen af beslutningsforslag B106 om udvidelse af reglerne for

kønsopdelt lønstatistik inviteret Folketingets partier til en drøftelse af lønstatistik som et redskab til at fremme ligeløn.

Øvrigt

Det er regeringens vurdering – at arbejdet med ligeløn går på flere ben, og der skal tages initiativer på flere fronter. Det vil sige, at vi forventer ikke, at initiativer om for eksempel øremærket orlov eller en lønstrukturkomité gør det alene.

Vi skal også sætte ind på andre fronter.

Vi vil i den kommende folketingssamling fremsætte et lovforslag, der understøtter virksomheder og organisationers arbejde med at fremme en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelse og ledelse.

Og som jeg nævnte i min indledning – så har uddannelsesvalg også betydning.

Regeringen vil derfor nedsætte en ekspertgruppe, som skal se på forskelle i drenge og pigers faglige resultater i uddannelsessystemet og komme med anbefalinger til, hvordan betydningen af køn mindskes.

Og i foråret blev vi enige med Radikale Venstre, SF og Enhedslisten om, at der skal nedsættes en ekspertgruppe, der skal komme med anbefalinger

til, hvordan vi får skabt en bedre kønsbalance på de videregående uddannelser.

Vi planlægger desuden at samle bl.a. erhvervsskolerne, arbejdsmarkedets parter, elevorganisationer og brancheforeninger for at drøfte, hvordan man kan fremme en mere lige kønsfordeling på erhvervsuddannelserne.

Endelig så bidrager mange brancher også aktivt med at bryde det kønsopdelte arbejdsmarked både i forhold til selv at sætte mål for rekruttering og i forhold til fastholdelse af det underrepræsenterede køn. Det sker ved at lave vejledninger og gennem overenskomsterne.

Afslutning

Som jeg indledte besvarelsen af samrådsspørgsmålet med – så er der ikke nogen nemme og hurtige løsninger på udfordringen med lige løn.

Men vi er i gang og vil blive ved med at arbejde for at fremme det.

Lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi. En løn, der ikke tager højde for, hvilket køn du har.

Det er, og vil fortsat være en sag, som jeg og regeringen vil kæmpe for.

Tak for ordet.