

[Arbejdsministeren]

I nedenstående tabel er vist mænds og kvinders løn fra 3. kvartal 1982 til 3. kvartal 1985.

DA-løn for mænd og kvinder

Samlet timefortjeneste ekskl. overtid

| | Mænd | Kvinder | Kvin- der/ Mænd |
|-----------------|--------------|---------|-----------------------|
| | øre pr. time | | |
| 3. kvartal 1982 | 7375 | 6280 | 0,85 |
| 3. kvartal 1983 | 7846 | 6721 | 0,86 |
| 3. kvartal 1984 | 8223 | 7047 | 0,86 |
| 4. kvartal 1984 | 8358 | 7110 | 0,85 |
| 1. kvartal 1985 | 8334 | 7115 | 0,85 |
| 2. kvartal 1985 | 8542 | 7272 | 0,85 |
| 3. kvartal 1985 | 8656 | 7351 | 0,85 |

Fra 3. kvartal 1982 til 3. kvartal 1984 steg kvindernes lønninger en anelse mere end mændenes. Fra 3. kvartal 1984 til 3. kvartal 1985 har tendensen været den modsatte. Mændenes lønninger er det seneste år steget med 5,3 pct., mens kvindernes er steget med 4,3 pct. Dette har betydet, at kvindernes lønninger ligger 15 pct. under mændenes, hvor de for et år siden lå 14 pct. under.

Jeg tror, at en væsentlig del af forklaringen på de eksisterende lønforskelle mellem mænd og kvinder er den stærke kønsopdeling af arbejdsmarkedet og af arbejdsfunktioner inden for den enkelte virksomhed.

Det har i de seneste år kunnet konstateres, at de områder, der traditionelt søges af kvinder, har været præget af stagnation eller tilbagegang, mens de områder, der har været præget af vækst, og hvor vi derfor har set usædvanlig store lønstigninger, typisk er områder, hvor kvinderne er underrepræsenteret.

Initiativer til at nedbringe kønsopdelingen af arbejdsmarkedet og uddannelserne og udvide kvindernes erhvervsvalg til i højere grad at omfatte vækstområder kan derfor medvirke til at begrænse de lønmæssige skævheder mellem mænd og kvinder.

Der er gennem en årrække taget en række initiativer med dette sigte inden for arbejdsformidlingen, hvor arbejdet navnlig har været båret af de 14 ligestillingskonsulenter, som har været ansat i arbejdsformidlingen siden 1981.

Der vil i de kommende år – ikke mindst i lyset af perspektiverne for beskæftigelsesudviklingen – være behov for generelt at øge arbejdsformidlingens bredskab på dette felt. Det må ske på en måde, der sikrer, at samtlige AF-medarbejdere er bevidste om ligestillingsproblemet i deres daglige arbejde med vejledning af arbejdssøgende og formidling af arbejdskraft til virksomhederne samt i det opsøgende arbejde over for virksomhederne.

På uddannelsesområdet vil det fortsat blive tilstræbt, at tilgangen af kvindelige kursister til arbejdsmarkedsuddannelserne øges, navnlig på områder, hvor de er underrepræsenteret.

Jeg tror således ikke, at der ud fra DAs lønstatistik er belæg for at antage, at det er manglende overholdelse af ligelønsloven, der er årsagen til den nævnte lønforskel mellem mænd og kvinder.

Det er min opfattelse, at det er for tidligt at udtale sig om, hvorvidt der er en vedvarende tendens til, at afstanden mellem mænds og kvinders løn vil øges. Vi vil imidlertid i arbejdsministeriet følge lønudviklingen nøje.

Spm. nr. S 942

Til miljøministeren (7/4 86) af:

Margrete Auken (SF):

»Hvilke konkrete resultater opnåede den norske miljøvernminister, Rakel Surlien, under forhandlingerne med den britiske regering i sidste måned vedrørende den radioaktive forurening fra Windscale?«

Begrundelse

I et svar til Gudrun Helgadottir under Nordisk Råds 34. session den 5. marts 1986 sagde ministeren bl.a., at den norske miljøvernminister ville diskutere Windscale med briterne.

Ministeren gav også udtryk for, at den bedst tænkelige teknik for oparbejdningssanlæg ikke skal være afhængig af, hvad der er det økonomisk bedste for firmaet. Spørgeren går ud fra, at ministeren talte på vegne af Nordisk Ministerråd, og at synspunktet blev drøftet med briterne under Rakel Surliens besøg.

Svar (17/4 86):