



TALE

Ministerens tale ved samråd den 6. april 2016 om lige løn og forskelsbehandling pga. graviditet og barselsorlov

[Det talte ord gælder]

Samrådsspørgsmål I, stillet af Trine Torp (SF)

Spørgsmålets ordlyd:

”I forlængelse af artiklerne: ”Kvinder taber 10 procent i løn per barn”, bragt i Politiken den 29. februar 2016 og ”Børn trækker kvinders løn ned”, bragt i DJØF-bladet den 1. juli 2015, hvori forskere fra Københavns Universitet og London School of Economics påviser, at kvinders løn i gennemsnit er 20 procent lavere end mænds, bedes ministeren redegøre for, hvilke konkrete initiativer regeringen påtænker at iværksætte med henblik på at mindske løngabet mellem mænd og kvinder?”

Samrådsspørgsmål J, stillet af Trine Torp (SF)

Spørgsmålets ordlyd:

”Ministeren bedes redegøre for, om konklusionerne i Institut for Menneskerettigheders rapport af 2. marts 2016: ”Diskrimination af forældre”, gør indtryk på ministeren, og herunder bedes ministeren redegøre for, om ministeren er enig i, at den virkelighed, der præsenteres i rapporten sår tvivl om overholdelsen af diskriminationsforbuddet i ligebehandlingsloven på de danske arbejdspladser, og herunder for hvilke tiltag ministeren vil iværksætte med henblik på at sikre overholdelse af reglerne.”

Samrådsspørgsmål K, Rasmus Horn Langhoff (S)

Spørgsmålets ordlyd:

”Ministeren bedes redegøre for det samlede omfang af diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med barsel og graviditet og for sin vurdering heraf, samt redegøre for regeringens nuværende indsats for at modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med barsel og graviditet.”

Besvarelse

Jeg vil gerne takke for muligheden for at gennemgå regeringens politik vedrørende lige løn til mænd og kvinder samt regeringens holdning til forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel.

Jeg vil besvare spørgsmålene samlet.

I samrådsspørgsmål I bliver jeg bedt om at redegøre for, hvilke konkrete initiativer regeringen påtænker at iværksætte med henblik på at mindske løngabet mellem mænd og kvinder på baggrund af to artikler om den samme undersøgelse foretaget af forskere fra Københavns Universitet og London School of Economics.

I artiklerne anføres det, at hvert barn vil have skåret cirka 10 procent af en dansk kvindes indkomst 10 år efter fødslen i forhold til, hvis lønnen havde fortsat udviklingen fra før, hun blev mor.

Som jeg forstår de forskere, der er refereret til i de to artikler, så angiver de tre faktorer som forklaring på dette:

- Tilstedeværelse på arbejdsmarkedet
- Antallet af arbejdstimer og
- Timelønnen

Dette er jo ikke så overraskende, og jeg tror ikke, at det kan komme bag på nogen, at en persons arbejdsmarkedstilknyt-

ning – både hvad angår branche og arbejdstid – har stor betydning for, hvor meget man tjener.

Som jeg forstår artiklernes gengivelse af forskerne bag undersøgelsens overordnede budskab, så er det, at de valg vi træffer i vores arbejdsliv, har konsekvenser.

Og de konsekvenser er jeg enig i, at man skal være sig meget bevidst om.

Både som mand og som kvinde og som familie.

Et af de valg familierne skal træffe handler om fordelingen af forældreorlov.

Lad mig slå fast, at det hverken er eller bliver regeringens politik at lovgive om forældres fordeling af forældreorlov.

Det er min og regeringens holdning, at når begge forældre har den samme ret til at holde forældreorlov, så træffes beslutningen om den konkrete fordeling af orlov bedst af familierne selv.

Samme konklusion kom den tidligere regering som bekendt frem til.

Hvis man holder meget barselsorlov, og hvis man arbejder på deltid, så vil det have indflydelse på ens indkomst – også på lang sigt.

Vælger en familie, at den ene forælder skal tage det meste af forældreorloven eller arbejde på nedsat tid, så kan familien samtidig vælge at indbetale ekstra til denne forælders pensionsopsparing.

For på den måde at kompensere for en ene forælders ”pause” i arbejdslivet.

Det er klart, at sådan en ordning kun er relevant i familier, hvor forældrene bor sammen.

Jeg er flere gange blevet spurgt til, hvordan jeg vil forbedre familie- og arbejdslivsbalancen for danske børnefamilier, fordi jeg har forholdt mig til, at ganske mange danskere arbejder på nedsat tid.

Mere fleksibilitet i arbejdslivet kan indebære mindre tid på arbejde, som vil have negative økonomiske konsekvenser. Ikke kun for samfundet som helhed, men også for den enkelte.

Den fleksibilitet, som deltidsarbejde utvivlsomt giver mange børnefamilier, påvirker således livsindkomsten for den pågældende på deltid.

Og når deltidsarbejde er mest udbredt blandt kvinder, så har det en negativ effekt på kvinders indkomst sammenlignet med mænd.

Arbejdstid er noget, der aftales mellem arbejdsmarkedets parter, og det skal regeringen som udgangspunkt ikke blande sig i.

Hverken ved at lovgive om ret til deltidsarbejde eller ved at forbyde deltidsarbejde.

En anden faktor, der har betydning for mænd og kvinders løn er det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er en af hovedforklaringerne på bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder.

Og derfor ser jeg frem til at modtage den kortlægning om udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked, som SFI er ved at udarbejde for Beskæftigelsesministeriet.

Den vil blandt andet se på mænd og kvinders uddannelsesvalg og hvor de placerer sig umiddelbart efter endt uddannelse og i årene herefter.

Jeg håber, at den vil give os ny viden at stå på i forhold til mulige måder at adressere kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet på.

Derudover har regeringen taget initiativ til at ændre reglerne om kønsopdelt lønstatistik, så vi nu har fået et dueligt redskab til at adressere den uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomhedsniveau.

Det er jeg glad for, og jeg ser frem til, at lønstatistikkerne for 2015 sendes ud i efteråret.

I samrådsspørgsmål J bliver jeg bedt om at redegøre for min vurdering af rapporten fra Institut for Menneskerettigheder om oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barsel. Og redegøre for, om den gør indtryk på mig.

Allerførst vil jeg gerne sige, at jeg hilser rapporten velkommen.

Det gør selvfølgelig indtryk på mig, at der tilsyneladende er forældre, der oplever, at de bliver forskelsbehandlet i forbindelse med, at de stifter familie.

Regeringen finder det helt uacceptabelt, hvis lønmodtagere bliver forskelsbehandlet på grund af graviditet og barselsorlov.

Derfor er jeg også glad for, at rapporten slår fast, at lovgivningen på området er stærk.

Danske lønmodtagere, som venter barn eller er på barselsorlov, er således beskyttet i ligebehandlingsloven, barselsloven og ligelønsloven.

Det er et ufravigeligt princip, at der ikke må finde nogen form for negativ forskelsbehandling sted i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

En arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige i forbindelse med ansættelse.

Og en arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte en lønmodtager for anden mindre gunstig behandling, fordi den pågældende ønsker at holde barsels- eller forældreorlov.

Alle, der har en oplevelse af at blive forskelsbehandlet på grund af graviditet eller barsel, bør derfor overveje, om der kan rejses en konkret sag mod arbejdsgiveren.

Det er en vurdering, som for eksempel den pågældendes tillidsrepræsentant eller faglige organisation kan hjælpe med at foretage.

Og her vil jeg gerne gøre opmærksom på, at der er skærpede bevisbyrderegler i ligebehandlingsloven, når det drejer sig om forskelsbehandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Beskæftigelsesministeriet overvejer gerne, om der er behov for en indsats i forhold til oplysning om rettigheder og pligter.

Og ministeriet vil under alle omstændigheder forbedre vejledningen om lønmodtageres rettigheder og særlige beskyttelse i relation til graviditet og barsel på ministeriets hjemmeside.

I samrådsspørgsmål K bliver jeg bedt om at redegøre for det samlede omfang af diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med barsel og graviditet og for regeringens nuværende indsats for at modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med barsel og graviditet.

Jeg kan ikke redegøre for det samlede omfang af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – det er der ingen, der kan.

På samme måde, som at man ikke kan redegøre for det samlede omfang af for eksempel sort arbejde eller grænsehandel.

På den måde er Danmark ikke et overvågningssamfund.

Der er forskellige metoder man kan anvende for at prøve at belyse omfanget af forskelsbehandling. Men man huske på, at det aldrig vil kunne give et fuldt og dækkende billede.

Institut for Menneskerettigheder har udarbejdet en rapport, der på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse med 1.500 respondenter og 24 interviews med 18 lønmodtagere og 6 HR-repræsentanter, prøver at afdække omfanget af oplevet forskelsbehandling.

Det vil sige en kvalitativ undersøgelse, der tager udgangspunkt i en række konkrete personers oplevelser.

Det, som jeg som beskæftigelsesminister kan redegøre for, er, hvor mange konkrete sager, der rejses ved Ligebehandlingsnævnet eller ved de almindelige domstole.

Beskæftigelsesministeriet har gennem en årrække jævnligt monitoreret antallet af sager med bidrag fra arbejdsmarkedets parter.

Som jeg tidligere har svaret udvalget, så er den seneste rapport om afskedigelse på grund af graviditet og barselsorlov fra januar 2013 og den angår sager fra 2011.

Beskæftigelsesministeriets gennemgang af domme på Arbejdsretsportalen viste, at der i 2011 var fem sager ved landsretterne og Højesteret, hvor der blev konstateret overtrædelse af ligebehandlingsloven i afskedigelsessager ved graviditet og barselsorlov.

Til sammenligning blev der i 2010 konstateret overtrædelse i 10 sager og i 2009 var det otte sager.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2011 i alt 30 sager og konstaterede overtrædelser af ligebehandlingsloven i 19 tilfælde.

Dette svarer til niveauet i 2010, hvor der også blev konstateret overtrædelse af ligebehandlingsloven i 19 sager.

Jeg kan oplyse, at Beskæftigelsesministeriet er ved at udarbejde en opdateret gennemgang, der vil dække perioden 2012 til 2014, og som også vil indeholde bidrag fra arbejdsmarkedets parter, som vil blive sent til udvalget til orientering.