

TALE



05-01-2015

Sagsnr. 2015 -12

CAL
Cecilie Kisling

Beskæftigelsesministerens tale ved samråd om lige-
løn og øremærket barsel den 16. januar 2015
[Det talte ord gælder]

Samrådsspørgsmål E

Spørgsmålets ordlyd:

”Ministeren bedes svare på, hvorvidt ministeren finder, at manglende ligeløn er et problem i Danmark og i forlængelse heraf redegøre for, hvilke initiativer ministeren vil iværksætte for at komme løngabet til livs.”

Samrådsspørgsmål F

Spørgsmålets ordlyd:

”Ministeren bedes svare på, hvorvidt ministeren finder det problematisk, at fædre tager meget kortere barsel end mødre, og i forlængelse heraf redegøre for hvilke initiativer regeringen har tænkt sig at iværksætte for at vende udviklingen.”

Jeg har aftalt med ligestillingsministeren, at jeg først besvarer samrådsspørgsmålene, og så får han ordet bagefter.

Jeg vil gerne besvare samrådsspørgsmålene hver for sig, og vil derfor starte med spørgsmål E om ligeløn.

Ligeløn

Både personligt, som socialdemokrat og som beskæftigelsesminister, kan jeg selvfølgelig ikke være tilfreds med, at der i Danmark stadig er forskel på mænd og kvinders løn.

Man kan beskrive lønforskelle på to måder:

Den første er lønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet som helhed.

Den lønforskel kaldes bruttolønforskellen – og man kan sige, at den viser 'forskellig løn for forskelligt arbejde'.

Den lønforskel er på 13-17 pct. afhængig af, hvilket lønbegreb man lægger til grund.

Den anden måde er, at man 'renser' bruttolønforskellen for faktorer, der har betydning for lønnen – fx:

- uddannelse,
- sektor- og branchevalg,
- erhvervserfaring,
- arbejdsfunktioner mv.

Den lønforskel kaldes 'den uforklarede lønforskel' og viser 'forskellig løn for *samme* arbejde'.

Det vil sige, at det er denne lønforskel, der siger mest om ligeløn på den enkelte arbejdsplads.

Denne lønforskel er på 4-7 pct., igen afhængigt af, hvilket lønbegreb man bruger.

Lønforskelle mellem mænd og kvinder er ikke et dansk fænomen. Langt fra.

Tal fra Eurostat databasen viser, at i lande som Sverige, Finland, Holland, Østrig og Tyskland, hvor kvinder også har en høj beskæftigelsesfrekvens, er bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder den samme eller højere end i Danmark.

Jeg siger ikke dette for at tale problemet med manglende ligeløn i Danmark ned. Tværtimod. Det er en ringe trøst, at manglende ligeløn er et problem, vi deler med sammenlignelige EU-lande.

Men det siger til gengæld noget om, at manglende ligeløn er et mere generelt og et komplekst problem, hvor der ikke er nogen lette løsninger.

Kendskab til løn og løndannelse – og dermed gennemsigtighed – er et vigtigt element i arbejdet med ligeløn ude på de enkelte arbejdspladser.

Den gennemsigtighed understøttede regeringen sammen med SF og Enhedslisten i juni 2014 med vedtagelsen af regeringsgrundlagets initiativ om nye og bedre regler om kønsopdelt lønstatistik.

De nye regler trådte i kraft 1. januar 2015 og de første lønstatistikker efter de nye regler vil blive udsendt til virksomhederne i anden halvdel af 2016.

Det er besluttet, at der senest den 31. december 2019 skal iværksættes en evaluering af reglerne, når vi har høstet de første erfaringer med dem.

De nye regler har flere formål:

Dels bliver flere virksomheder og medarbejdere omfattet af reglerne.

Dels forbedres servicen overfor de omfattede virksomheder. De vil fremover automatisk og gratis få tilsendt deres kønsopdelte lønstatistik baseret på de lønindberetninger, som virksomhederne allerede i dag skal foretage.

Derudover er rettigheder og pligter for både arbejdsgivere og lønmodtagere tydeliggjort og forbedret i de nye regler.

Og endelig skal lønstatistikkerne også gerne være et nyttigt element til at vurdere, om der er grundlag for at rejse en konkret ligelønssag.

Jeg tror og håber, at de nye regler vil betyde, at flere arbejdspladser vil tage en snak om sammenhængen mellem køn og løn, og at det vil bidrage positivt til bekæmpelsen af kønsbestemte lønforskelle.

Og det skal ikke mindst fagbevægelsen og dens tillidsrepræsentanter hjælpe med til.

Og så glæder det mig, at netop kønsopdelte lønstatistikker både af Lederne og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i efteråret 2014 i flere aviser blev fremhævet som den direkte anledning til at se på forskellen på mænd og kvinders løn.

Nu drejer det sig om at få de nye lønstatistikker til at blive det gode redskab til bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle.

Derfor vil Beskæftigelsesministeriet sammen med Danmarks Statistik sørge for at udarbejde vejledningsmateriale om, hvad kønsopdelt lønstatistik kan vise, og hvordan man kan bruge dem til at tale om køn og løn ude på arbejdspladserne.

---o0o---

Og nu vil jeg gerne besvare samrådsspørgsmål F om fædres afholdelse af orlov.

Fædres andel af barselsorloven

Det er ikke nogen hemmelighed, at regeringen i efteråret 2013 besluttede at fastholde det nuværende niveau for øremærket orlov til fædre.

Jeg ved, at min forgænger tidligere har haft lejlighed til at redegøre for regeringens politik på dette område over for udvalget.

Men da dette er mit første samråd om regeringens holdning til øremærket barsel, vil jeg gerne starte med at understrege, at politikken ikke er ændret med min tiltræden som beskæftigelsesminister.

Der skal heller ikke herske tvivl om, at det fortsat er regeringens ønske, at flere fædre tager en større del af forældreorloven med deres børn.

Det mål har ikke ændret sig.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at selvom mødre tager den største del af orloven, så holdt fædre til børn født i 2012 mere orlov end året før. Det er glædeligt.

I gennemsnit holdt fædre til børn født i 2012 39 dages orlov med barselsdagpenge. Til sammenligning holdt mødrene 296 dage.

I Danmark havde vi muligheden for at øremærke yderligere uger med barselsdagpenge til hver forælder, da den daværende regering i 2002 udvidede orlovperioden.

Men dengang valgte man *ikke* at øremærke barselsdagpengene.

I de øvrige nordiske lande er øremærkning af orlov netop sket i forbindelse med, at den samlede orlovperiode er blevet forlænget.

Regeringen finder, at den nuværende orlovperiode på 52 uger med barselsdagpenge er en meget passende periode. Og regeringen har derfor ikke planer om at ændre på den.

Regeringen ser en risiko for, at familierne samlet set vil tage mindre orlov sammen med deres børn end i dag, hvis en del af forældreorloven øremærkes til faren uden, at der samtidig sker en udvidelse af den samlede forældreorlov.

Det er meget vigtigt for regeringen, at vi ikke får lavet et regelsæt, der risikerer at have den konsekvens, at familierne samlet set tilbringer kortere tid sammen på barsel.

Vi ved, at ret til løn under orlov er en vigtig faktor i familiernes planlægning af forældreorloven.

Der er altså en vigtig rolle at spille for arbejdsmarkedets parter, da det er i overenskomsterne, at barselsvilkårene kan forbedres.

Og jeg tror, at det er den rigtige vej at gå.

Jo bedre mulighed familierne har for løn under orlov, jo lettere bliver det også at fordele orloven mere lige – uden at skulle bekymre sig om familiens økonomi.

Parterne på det private område har allerede bevist, at de kan og vil løfte det ansvar.

I foråret 2014 forhandlede parterne på DA/LO-området og inden for industrien sig frem til to ekstra ugers løn under forældreorlov – en uge til hver forælder.

Bedre rammer for orlov har fx betydet en fordobling over 3 år i fædres afholdte barsel på industriens område. Et resultat, som 3F selv i september 2014 tilskriver de overenskomstmæssige rammer, som har gjort det lettere for mænd at tage orlov.

Hvis parterne ønsker at gå videre og fx forhandle om særlige lønrettigheder til fædre i forældreorlovsperioden vil jeg – ligesom min forgænger – også være positivt indstillet overfor det.

Særlige lønrettigheder til kun den ene forælder i forældreorlovsperioden kræver en dispensation fra ligebehandlingsloven – en dispensation, som jeg vil altså være helt indstillet på at give, hvis parterne måtte ønske det.

[Ligestillingsministeren tale]