



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Rasmus Horn Langhoff
Rasmus.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

Ligestillingsudvalget har i brev af 21. marts 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 49 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rasmus Horn Langhoff (S).

13. april 2016

J.nr. 2016 - 1860

Spørgsmål nr. 49:

”Vil ministeren, på baggrund af forskningsartiklen: ”Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark” af Henrik Jacobsen Kleven, Camille Landais og Jakob Egholt Søgaard (jf. http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landaissogaard_gender_march2015.pdf), der indeholder en analyse af samtlige danske løndata for perioden 1980 – 2011, besvare følgende spørgsmål:

- Anerkender ministeren, at det er nødvendigt, at have fokus på forældres og arbejdsgiveres ansvar og ageren i forbindelse med barsel?
- Er det et mål i regeringens ligestillingspolitik, at mindske løngabet mellem kvinder og mænd?
- Anerkender ministeren, at den tid forældre bruger på barsel og nedsat tid i forbindelse med deres børn har indflydelse på løngabet mellem kvinder og mænd?
- Hvilke tiltag vil ministeren sætte i værk for at mindske forskellen i, hvor en stor del af forældreorloven fædre og mødre hver især benytter?
- Vil ministeren redegøre for, om der findes tiltag, ud over de på af regeringen planlagte, der ifølge forskningen vil have den største påvirkning på fordelingen af forældreorloven mellem kvinder og mænd?”

Svar:

Som jeg har tilkendegivet på et samråd i Ligestillingsudvalget den 6. april 2016, så finder regeringen det helt uacceptabelt, hvis lønmodtagere bliver forskelsbehandlet på grund af graviditet og barselsorlov.

Alle, der oplever 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 også den pågældendes tillidsrepræsentant eller faglige organisation kan hjælpe med at foretage.

Beskæftigelsesministeriet vil sikre en tydelig vejledning om lønmodtageres rettigheder og særlige beskyttelse i relation til graviditet og barsel på ministeriets hjemmeside.

Der er almindeligt anerkendt, at det kønsopdelte arbejdsmarked er en af hovedforklaringerne på bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder.

Derfor har Beskæftigelsesministeriet bedt SFI om at udarbejde en kortlægning af udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked. 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 og et flertal i Folketinget som bekendt ændret reglerne om kønsopdelt lønstatistik, så vi nu har fået et dueligt redskab til at adressere den uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomhedsniveau.

Jeg tror, at alle vil være enige i, at fravær i forbindelse med barsel og nedsat tid som følge af deltidsarbejde har stor betydning for, hvor meget man tjener. De valg, vi træffer i vores arbejdsliv, har økonomiske konsekvenser. Og de konsekvenser skal man være meget bevidst om, uanset om man er mand eller kvinde.

Men det hverken er eller bliver regeringens politik at lovgive om forældres fordeling af forældreorlov.

Det er og bliver 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 også frem til.

Der er meget, der tyder på, at retten til løn under orlov spiller en stor rolle, når forældre skal fordele forældreorlov mellem sig. Med undtagelse af reglerne i funktionærloven, så fastsættes lønrettigheder under orlov af arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster og individuelle aftaler.

Og det har regeringen ingen planer om at ændre på.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen