

gelønsområdet er jo et eksempel på, at det kan være nødvendigt for staten at gribe ind på arbejdsmarkedet.

Kl. 13.40

Kønsdiskrimination i aflønning er noget, som arbejdsmarkedets parter har haft meget vanskeligt ved at løse, måske fordi toppen både hos fagbevægelsen og blandt arbejdsgiverne altid har været domineret af mænd. Det er derfor, at den gamle regering valgte at bryde ind.

Nu har vi debatteret lovforslaget om deltid, og jeg synes, det er bemærkelsesværdigt, at regeringen på deltidsområdet ikke har nogen skrupler mod at gribe ind i forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Her falder hævdevundne principper på striben, for at arbejdsgiveren kan få lov til at deltidsfyre folk, og det sker oven i købet, selv om arbejdsmarkedets parter ikke selv ønsker denne lovgivning.

Men på ligelønsområdet er situationen en anden. På ligelønsområdet, hvor arbejdsmarkedets parter ikke har præsteret nogen som helst fremskridt, og hvor de tværtimod er gået tilbage, viger regeringen i en stor bue uden om.

Nu er lovens ikrafttræden deponeret hos vores nye beskæftigelsesminister, og jeg nærer ærlig talt alvorlig tvivl om, hvorvidt reglerne om at offentliggøre en kønsopdelt lønstatistik nogen sinde træder i kraft under den nuværende regering. For er sandheden ikke, vil jeg spørge ministeren, at det ikke er de håndøre, som vil gå til administration af ordningen, der er problemet? Det er tværtimod afsløringen af, hvor mange millioner af kroner virksomhederne sparer ved at underbetale kvinder, der er problemet.

Socialdemokratiet kan på ingen måde støtte dette lovforslag.

(Kort bemærkning).

Ole M. Nielsen (KRF):

Jeg erkender fuldt ud, at der er et problem med ligeløn. Derfor lod jeg mig også involvere i de forhandlinger, vi havde sidste år, selv om jeg sagde nej ved førstebehandlingen. Men da jeg erkendte, at der var nogle problemer, var jeg med i de ordførermøder, vi havde. Jeg er den eneste af de tilstedeværende ordførere i år, der var med i det forløb sidste år.

Nu er det helt rigtigt, som fru Mette Frederiksen siger, at nu deponerer vi så retten til at sætte den her lov i kraft hos den nuværende beskæftigelsesminister, men initiativretten lå faktisk hos den socialdemokratiske minister fra 1993 og ind-

til man fik sat gang i den for godt og vel 1 år siden.

Hvorfor gjorde man ikke noget ved det i den periode? Kunne det være, fordi man godt vidste, at det var utrolig svært, og at det faktisk ikke var til at lave rigtigt? Det var jo de frustrationer, vi blev udsat for i den ordførerkreds, som jeg deltog i sidste år, og jeg forlod den på et tidspunkt, hvor nogle andre havde sat så meget prestige i det her projekt, at det skulle gennemføres. Så de fortsatte det og gennemførte det.

Men jeg erkender, at jeg ikke tror på, at det er et projekt, der giver det resultat, som vi er enige om at vi ønsker.

(Kort bemærkning).

Lars Barfoed (KF):

Jeg kunne forstå på fru Mette Frederiksen, at hun vurderer, at de her statistikker er et nødvendigt redskab for at sikre, at der er ligeløn på danske virksomheder. Når fru Mette Frederiksen derefter siger, at man jo normalt nok slet ikke vil bede om en statistik, kun i de helt særlige tilfælde, hvor man kan konstatere, at en virksomhed ikke overholder ligelønsloven, så vil jeg gerne spørge: Når nu man kan konstatere det, inden man beder om statistikken, er det så ikke fuldstændig overflødigt at forlange af virksomhederne, at de skal levere sådanne statistikker? Fru Mette Frederiksen erkender jo selv, at først erkender man, at ligelønsloven ikke er overholdt på virksomheden, og kun i det tilfælde vil man bede om en statistik. Men så kan man jo godt vurdere det uden de statistikker. Er det her så ikke noget unødvendigt bureaukrati?

(Kort bemærkning).

Flemming Oppfeldt (V):

Jeg vil godt stille et spørgsmål til fru Mette Frederiksen. Det kan være, at den socialdemokratiske ordfører har nogle ideer til en besvarelse af spørgsmålet: Hvorfor har fagbevægelsen ikke gjort ligeløn til et absolut hovedkrav gennem tiderne?

(Kort bemærkning).

Mette Frederiksen (S):

Først til hr. Lars Barfoed: For nærværende har man jo ikke på den enkelte arbejdsplads adgang til disse oplysninger. Der findes ikke lov hjemmel til hverken som tillidsrepræsentant eller som almindelig medarbejder at kunne kræve, at man kan få at vide, hvilke lønforskelle der måtte være på den enkelte arbejdsplads. Det er jo der-