

## *Bemærkninger til forslaget*

Med lov nr. 445 af 7. juni 2001, lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger), gennemførte den tidligere SR-regering nogle vigtige skridt i retning af større åbenhed omkring lønfastsættelsen på det danske arbejdsmarked. Lov nr. 445 af 7. juni 2001 skulle ved ikrafttrædelsen den 1. juni 2002 bl.a. forpligte arbejdsgiverne til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker. Kort efter den nuværende regerings tiltrædelse valgte beskæftigelsesministeren imidlertid at udskyde ikrafttrædelsestidspunktet for denne bestemmelse på ubestemt tid gennem lov nr. 358 af 6. juni 2002, lov om ændring af lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger). Tidspunktet for bestemmelsens ikrafttræden fastsættes nu alene af beskæftigelsesministeren. Det samme gør sig gældende for bestemmelsen om, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år forpligtes til at udarbejde en redegørelse med status over indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Forslagsstillerne modsætter sig, at regeringen ud sætter ikrafttrædelsen af en væsentlig lovændring, som vil medføre større åbenhed omkring lønfastsættelsen på arbejdsmarkedet. Det danske arbejdsmarked er præget af ulige løn mellem kønnene og af manglende gennemsigthed i lønfastsættelsen på de enkelte arbejdspladser. Alle instrumenter, der kan bidrage til en mere retfærdig aflønning af mænd og kvinder, skal derfor tages i brug. Kønsopdelte lønstatistikker er netop sådan et instrument.

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er 12-20 pct. på det danske arbejdsmarked. Det vil sige, at mænd generelt tjener 12-20 pct. mere end kvinder. På funktionærområdet tjener mænd f.eks. i gennemsnit

19 pct. mere end kvinder. 12,4 pct. af lønforskellen kan forklares ved forskelle i uddannelse, anciennitet, valg af branche, placering i jobhierarkiet etc. Årsagerne til de resterende 6,6 pct. af forskellen kan ikke forklares. Denne del af lønforskellen kan skyldes diskrimination eller andre faktorer, som endnu er ukendte. Den uforklarlige del af lønforskellen mellem mænd og kvinder er generelt væsentligt større i det private erhvervsliv end i den offentlige sektor.

Denne situation er helt uacceptabel. Derfor er det afgørende for Socialdemokratiet, at § 5 a i lovbetændtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 (bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder) træder i kraft hurtigst muligt og senest den 1. maj 2004. Åbenhed og adgang til relevante oplysninger på den enkelte arbejdsplads er det bedste våben i kampen mod den manglende ligeløn i Danmark.

En fremrykket ikrafttræden af lovbetændtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 kan gøre lønfastsættelsen mere åben og hjælpe med at løfte sløret for de usaglige uligheder i aflønningen af mandlige og kvindelige medarbejdere, der udfører ens eller sammenligneligt arbejde. Det er instrumenter, som både lønmodtagere, arbejdsgivere og regeringen kan have stor nytte af i bestræbelserne på at sikre lige løn for lige arbejde på det danske arbejdsmarked.

På samme vis vil det være af stor betydning, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år forpligtes til at udarbejde en redegørelse med status over indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder. En sådan redegørelse er nødvendig for at sikre det nødvendige vidensgrundlag for det videre arbejde med henblik på at komme den manglende ligeløn mellem mænd og kvinder til livs.