

## *Bemærkninger til forslaget*

Beslutningsforslaget er en genfremstilling af B 159 fra folketingsåret 2003-04, se Folketingstidende 2003-04, Folketingets forhandlinger side 9529 og 10775, tillæg A side 6991, 6993 og tillæg B side 1802.

Den tidligere SR-regering fik i juni 2001 vedtaget en ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lov nr. 445 af 7. juni 2001), der var et vigtigt skridt i retning af større åbenhed om lønfastsættelsen på det danske arbejdsmarked. Ændringen, der skulle træde i kraft den 1. juni 2002, indebar bl.a., at arbejdsgiverne blev forpligtiget til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Kort efter den nuværende regerings tiltrædelse valgte beskæftigelsesministeren imidlertid at udskyde ikrafttrædelsestidspunktet for denne bestemmelse på ubestemt tid, idet Folketinget vedtog en ny ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lov nr. 358 af 6. juni 2002). Det var herefter alene op til beskæftigelsesministeren at fastsætte tidspunktet for, hvornår bestemmelsen om kønsopdelt lønstatistik skulle træde i kraft. Det samme gør sig gældende for bestemmelsen i § 6 a om, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år skal udarbejde en redegørelse for status over indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

Forslagsstillerne modsætter sig, at regeringen udsætter ikrafttrædelsen af en væsentlig lovændring, som vil medføre større åbenhed om lønfastsættelsen på arbejdsmarkedet. Det danske arbejdsmarked er præget af ulige løn mellem kønnene og af manglende gennemsigtighed 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. Kønsopdelt lønstatistik 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 for-

klares. 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 væsentlig større i det private erhvervsliv end i den offentlige sektor.

Denne situation er helt uacceptabel. Derfor er det afgørende for forslagsstillerne, at § 5 a i lov om lige løn til mænd og kvinder træder i kraft hurtigst muligt og senest den 1. januar 2006. 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 bestemmelsen om kønsopdelt lønstatistik kan gøre lønfastsættelsen mere åben og hjælpe til 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 for indsatsen for at opnå lige løn 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.

Da et folketingsflertal udsatte ikrafttrædelsen af beslutningen om kønsopdelt lønstatistik på ubestemt tid, skete det med den forudsætning, at arbejdsmarkedets parter fandt alternative veje til sikring af ligelønnen.

I dag ca. 3 år efter er dette ikke sket. Opmærksomheden henledes på det simple faktum, at samtlige arbejdsgiver- og lederorganisationer i 2002 tilsluttede sig den tidsbestemte udskydelse i deres høringssvar, mens lønmodtager-, kvinde- og ligestillingsorganisationer var imod udskydelsen. Med den arbejdsgiverholdning var og er det illusorisk at tro, at arbejdsmarkedets parter skulle finde alternativer til kønsopdelt lønstatistik. På tidspunktet for udskydelsen havde de