

Sammen med denne sag foretoges:

**4) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 13:**

**Forslag til folketingsbeslutning om kønsopdelt lønstatistik m.v.**

Af Jørgen Arbo-Bæhr (EL), Kirsten Brosbøl (S), Elisabeth Geday (RV) og Ole Sohn (SF).  
(Fremsat 13/10 2005).

Forslagene sattes til forhandling.

**Forhandling**

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Vi skal nu behandle regeringens lovforslag, L 99, og oppositionens beslutningsforslag, B 13, to forslag med samme tema, nemlig at indføre en pligt for visse virksomheder til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker.

Regeringen er ikke i tvivl. Lovforslaget er langt bedre egnet til at fremme ligelønssagen end oppositionens beslutningsforslag, som blot opfordrer regeringen til at sætte en række bestemmelser i ligelønsloven i kraft, hvormed den tidligere SR-regering bredt ville pålægge danske virksomheder at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker uden hensyn til de økonomiske og administrative byrder for erhvervslivet og bevidstløst i forhold til målet om at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder. De bestemmelser udskød Folketinget for 2½ år siden indtil videre, ikke mindst fordi det var en ualmindelig dårlig ordning. Det er det stadig.

Regeringen har i sin ligestillingsindsats sat fokus på at fremme ligeløn. Vi kan ikke fortsat have systematiske lønforskelle mellem mænd og kvinder. Der er behov for, at der på virksomhedsniveau arbejdes aktivt med dette. Derfor skal større virksomheder med regeringens forslag forpligtes til systematisk at arbejde med at kortlægge lønforskelle og til, at der på virksomheden samarbejdes om initiativer i den anledning. Om det sker ved en årlig kønsopdelt lønstatistik eller ved løbende ligelønsredegørelser, det kan være det samme.

Lovforslaget indeholder også en nyskabelse, hvor virksomhederne som alternativ kan arbejde med løbende ligelønsredegørelser. Det er en anden måde at tilrettelægge et systematisk lige-lønsarbejde på, især for virksomheder, hvor der allerede er et fornuftigt forankret samarbejde om ligestillingsinitiativer, og ikke mindst kan de

sikres mulighed for mere langsigtede ligelønsinitiativer, f.eks. ved omlægninger af lønsystemer, nytænkning af procedurer og politikker m.v.

Vi må hele tiden have for øje, at ligeløn kan fremmes ad flere veje. Det er derfor nødvendigt, at vi ikke tænker for snævert. Det er for regeringen helt afgørende, at vi har for øje, at kønsopdelte lønstatistikker ikke i sig selv kan gøres til bevis på, om en virksomhed har et ligelønsproblem. Kønsopdelte lønstatistikker kan kun anvendes som en indikation på, at der kan ses lønforskelle, og dem må virksomheden så tage op og se nærmere på.

Kønsopdelte lønstatistikker kan ikke stå alene, men må forankres i et forpligtende ligestillingsarbejde på den enkelte virksomhed, som helt naturligt i regeringens lovforslag er forankret i virksomhedens samarbejdsudvalg.

Vi lægger op til samarbejde om ligeløn på virksomhederne, og det er en landvinding og noget helt nyt. Den tidligere regerings forslag lagde op til konflikt, fordi lønstatistikker knyttes til det at forberede ligelønssager, og det skaber en negativ proces.

Med forankringen i samarbejdsudvalget henvender regeringens lovforslag sig til virksomheder med mindst 35 ansatte, fordi netop disse virksomheder i forvejen skal oprette samarbejdsudvalg og dermed er fortrolige med at føre dialog med medarbejderne, og fordi de i forvejen har pligt til at informere om forhold af væsentlig betydning for de ansatte.

Det er også helt afgørende, at kønsopdelte lønstatistikker ikke pålægges bevidstløst. En sammenligning af gennemsnitslønninger skal give mening. Det gør den kun, når opgørelsesgrundlaget er tilstrækkelig detaljeret, ikke mindst for de arbejdsfunktioner, som sammenlignes. Det gør den også kun, når medarbejdergrupperne har en tilpas størrelse, så statistik giver mening og den enkelte lønmodtager samtidig kan sikres sin anonymitet.

Der er rent teknisk i lovforslaget redegjort for opgørelsen efter DISCO-koder på et sekscifret niveau, som virksomhederne i forvejen skal arbejde med, og for medarbejdergrupper på mindst ti mænd og ti kvinder.

Endelig som noget helt væsentligt står virksomhedernes pligt til at lave kønsopdelt lønstatistik ikke alene i lovforslaget. Den er samkørt med pligten, som virksomhederne allerede har, til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik.