

direktiv i dansk ret. Det havde været oplagt for regeringen, at man havde grebet den timing, man har nu, til at samle de fire love til en.

Dette lovforslag indeholder en række ting, som giver anledning til nogle bekymringer for os Socialdemokrater, som jeg her vil fremføre.

Først vil jeg sige, at der på arbejdsmarkedet er en række systemer, der værdisætter en medarbejder, og vi ærgrer os over brugen af begrebet faglige klassifikationssystemer. Det gør vi, fordi bedømmelsen jo ikke alene foregår på baggrund af faglighed, men også en lang række andre parametre. Siden 1975 har ligelønsdirektivet indeholdt en bestemmelse om, at når disse jobvurderingssystemer anvendes, skal de laves sådan, at de udelukker diskrimination på grund af køn.

Nu hvor denne bestemmelse indarbejdes i loven, er der tale om en ny forpligtelse, og det er ærgerligt, at det ikke fremgår mere tydeligt. Vi er derfor bekymret over, hvordan regeringen egentlig har tænkt sig at sikre, at arbejdsgiverne nu også overholder deres pligt til aktivt at sørge for, at der ikke sker diskrimination her.

Så må man jo sige, at ligelønslovgivningen er værdiløs, hvis der ikke er reel mulighed for at tjekke, om lønnen så også er lige. Derfor er det vores opfattelse, at virksomhederne skal forpligtes til, at medarbejderne får mulighed for ved egen hjælp at kontrollere, om den individuelle løn er i overensstemmelse med ligelønsprincipperne. Det kunne eksempelvis ske ved, at medarbejderne får adgang til løninformation samt virksomhedens kriterier og vurderinger i forbindelse med lønfastsættelse.

Recastdirektivet, som jeg refererede til tidligere, gentager tidligere direktivers krav om et ligebehandlingsorgan. Det er ikke længe siden, vi havde debatten om Ligebehandlingsnævnet, hvor vi også havde nogle bekymringer, og hvor vi helst så en anden konstruktion. Vi ønsker nemlig, at vi får en decideret ligestillingsombudsmand – og det er også det, vi mener at recastdirektivet lægger op til – en ombudsmand, der kan evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af mænd og kvinder samt foretage uafhængige undersøgelser.

Recastdirektivet gentager også et andet krav, nemlig kravet om social dialog, for selvfølgelig skal arbejdsmarkedets parter selv bestemme, men derfor kan vi godt som lovgivere sende et signal til dem om, at vi gerne så, at de arbejdede med ligestillingsspørgsmål og indførte regler herom i overenskomsterne.

For så at blive ved direktivet vil jeg sige, at det i artikel 3 nævner, hvilke positive foranstaltninger der kan hjælpe til med at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet. Det ser ud til at være udeladt helt i lovforslaget. Vi kan ikke helt se logikken i, at artikel 3 ikke skal indarbejdes. Vi tror faktisk, at netop spørgsmålet om positiv særbehandling kan være med til at afhjælpe de negative virkninger, der eksisterer på det danske arbejdsmarked.

Kommunerne og staten optræder selv som parter på arbejdsmarkedet og i overenskomstspørgsmål. I den rolle påhviler det altså de offentlige arbejdsgivere at tilskynde sig selv til at arbejde med ligestilling. Også denne pligt har regeringen siddet overhørig, og også dette har mødt kritik fra Europa-Kommissionen. Som arbejdsgiver og lovgiver har man en helt særlig pligt til at gå foran med et godt eksempel. Vi kan kun håbe, at denne præcisering kan være med til at sparke liv i den opgave.

Vi står altså med andre ord her med et lovforslag, hvis intention, nemlig at fremme lighed mellem kønnene, mellem mænd og kvinder, vi sådan set ikke kan være uenige i, men vi ser en række problemer i forslaget, som vi ikke mener tager de nødvendige skridt for at sikre, at der også reelt bliver lige løn for lige arbejde. Vi kunne f.eks. godt tænke os at få en vurdering af, om det er nok, at 18 pct. af arbejdsmarkedet bliver dækket af den her lov. Så vidt jeg forstår, er det virksomheder med mere end 35 ansatte og mere end 10 af hvert køn. Vi mener, at der bør sættes gang i en større udredning, eksempelvis ved en ligelønskommission, og det er derfor vores håb, at den videre behandling af forslaget også kommer til at afhjælpe vores bekymringer.

Kl. 13:32

Den fg. formand (Pernille Frahm):

Tak til ordføreren. Den næste ordfører er hr. Bent Bøgsted fra Dansk Folkeparti.

Kl. 13:32

(Ordfører)

Bent Bøgsted (DF):

Lovforslaget gennemfører rådets direktiv om lige muligheder for mænd og kvinder, og det sammenskriver syv direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder inden for beskæftigelsesområdet. Det gennemføres som et minimumsdirektiv, og med forslaget indsættes en note om lovens EU-retlige baggrund.

Princippet om ligeløn præciseres i forhold til direktivets sprogbrug, og der indsættes defini-