

dersgrænser i overenskomsterne, under forudsætning af at aldersgrænserne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Regeringen tilkendegav i bemærkningerne til lovforslaget, at ungarbejderlønningerne efter regeringens opfattelse var objektivt og rimeligt begrundet.

Det har efter det indførte forbud mod forskelsbehandling på grund af alder vist sig at være vanskeligt at håndtere overenskomsternes ungarbejderlønninger. Forskelsbehandlingsloven gør det dels umuligt at annoncere efter unge arbejdere, dels umuligt at foretrække unge under 18 år til de stillinger, hvor de unge efter overenskomsten kan aflønnes lavere.

Resultatet har været, at en arbejdsgiver, selv om der var indgået en overenskomst om ungarbejderlønninger, rent faktisk ikke har kunnet udnytte dens bestemmelser. Det er til skade for både arbejdsgiveren og for de unge.

Regeringen har fremsat det her lovforslag for at rette op på denne situation. Med forslaget kan arbejdsgivere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, der giver arbejdsgiveren ret til at aflønne unge under 18 år med en anden lønsats, fremover lovligt annoncere, ansætte, aflønne og afskedige unge under 18 år i overensstemmelse med overenskomsternes bestemmelser om ungarbejdere. Der er her under førstebehandlingen stillet nogle spørgsmål om dette, som vi naturligvis vil afklare under udvalgsbehandlingen.

Efter at lovforslaget er blevet fremsat, er der over for regeringen rejst endnu en problemstilling om de helt unges løn- og ansættelsesvilkår, nemlig den gruppe af lønmodtagere, der er mellem 13 og 14 år, og som efter arbejdsmiljøloven kun må arbejde på nogle nærmere specificerede områder.

I modsætning til lovforslagets hovedstruktur, der skal værne om overenskomsternes ungarbejderlønninger og den måde, parterne har indrettet sig på, når det gælder ansættelse af unge under 18 år, er der på visse områder alene indgået overenskomster, der finder anvendelse for personer over 18 år. Da lovforslaget forudsætter, at der er indgået en kollektiv overenskomst for unge under 18 år, lovliggør forslaget i sin nuværende form ikke, at arbejdsgiveren kan foretrække, ansætte og aflønne de unge mellem 13 og 14 år, som det har været hidtidig praksis, da disse typisk ikke er overenskomstdækkede.

Arbejdsretten har tilbage i 1988 taget stilling til et krav om overenskomst for unge mellem 13 og 14 år. Arbejdsretten udtalte i sagen, der ved-

rørte et fagforbunds rettlige interesse i at kræve overenskomst for 13-14-årige lønmodtagere, bl.a.:

Selv om de unges arbejde er delvis reguleret, kan indgåelse af en kollektiv overenskomst vel have visse fordele, men betyder samtidig, at de unge bliver omfattet af det fagretslige system, som kun i ringe omfang passer til deres arbejdsrettlige status. Det kan føre til, at de bliver indblandet i arbejdskampe, hvilket ikke kan antages at være i overensstemmelse med så unge menneskers tarv.

Jeg er meget enig i Arbejdsrettens vurdering af de helt unges situation på arbejdsmarkedet. Der er tale om en meget begrænset gruppe af mindreårige lønmodtagere, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet er yderst begrænset, og som kun kan indgå arbejdsaftaler med forældrenes samtykke. Selvfølgelig skal det være lovligt at ansætte disse helt unge lønmodtagere som bladbude og at aflønne dem med særlige lønsatser, uanset at der ikke er indgået overenskomst.

Jeg vil derfor i nær fremtid stille et ændringsforslag til dette lovforslag, som skal tage højde for problemstillingen om de 13-14-årige.

Jeg takker for den tilslutning, der har været til lovforslaget, og håber, at vi kan afklare de tekniske spørgsmål under udvalgsarbejdet.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

3) Første behandling af lovforslag nr. L 99: Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder. (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 7/12 2005).

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.

Herved får virksomhederne adgang til gratis at få den kønsopdelte lønstatistik direkte fra Danmarks Statistik. Det skaber balance og afbøder byrderne for erhvervslivet og hjælper i sidste ende til en fælles kvalitet i de kønsopdelte lønstatistikker. En sådan balance i byrderne for erhvervslivet finder vi ikke i den tidligere ordning, hvor nye betydelige byrder skubbes over på virksomhederne. Det er bestemt ikke regeringens kop te.

Hertil kommer to helt afgørende fejl ved den tidligere ordning:

For det første sikrer den ikke enkelte ansattes anonymitet om lønforhold. Det må være op til hver enkelt, om hans eller hendes løn skal offentliggøres. Med medarbejdergrupper på fem bliver det alt for let at pille den enkeltes løn ud.

For det andet afdækker forslaget ikke, om der er lønforskelle for arbejde af samme værdi, og det er jo det, vi interesserer os for. Vi risikerer tilmed, at de summariske gennemsnitsberegninger kan bruges til helt andre formål end ligestillingsformål, f.eks. at forrykke en forhandlings- og overenskomstsituation, ved at organisationerne får en helt ny adgang til lønoplysninger ad bagvejen.

Konklusionen er derfor ikke overraskende: Regeringen kan ikke støtte beslutningsforslaget, og jeg vil slutte med at anbefale lovforslaget, L 99, til Tingets velvillige behandling.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg synes, at der var en meget interessant bemærkning fra beskæftigelsesministeren, nemlig at det er et fedt, om man laver lønstatistik eller man laver en ligestillingsredegørelse. Det afspejler måske meget godt en holdning til spørgsmålet om kønsopdelte lønstatistikker.

Jeg kunne godt tænke mig på den baggrund at vide, om beskæftigelsesministeren mener, at kønsopdelte lønstatistikker – lad os bare snakke om kønsopdelte lønstatistikker, så kan vi snakke tal bagefter – er et godt eller et dårligt redskab i bestræbelserne på at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked.

Kl. 15.00

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det afhænger af, hvor langt virksomhederne er kommet i deres ligestillingsarbejde. Der er jo heldigvis virksomheder, som er kommet langt

videre end til at diskutere ligeløn, men hvis man bliver enige på virksomheden om at arbejde med ligeløn og den mulighed, der er i lovforslaget for at lave redegørelser om kvinders karrieremuligheder, og om der er lige muligheder for efteruddannelse osv., så er det ikke sådan, at jeg vil tvinge en bestemt form ned over virksomhederne. Men det er klart, at kan man ikke blive enige om andet og bedre, så har vi pligt til at se på lønstatistikkerne.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg synes, at jeg hørte beskæftigelsesministeren sige, at i virkeligheden er ligelønsredegørelser, foreslået her hvert tredje år, altså et bedre redskab efter beskæftigelsesministerens mening til at opnå ligeløn end at få afdækket lønforskellene ved hjælp af kønsopdelte lønstatistikker. Er det ministerens holdning, for så synes jeg, det er i modstrid med de udmeldinger, vi hørte i forbindelse med valget om, hvor opsat ministeren var på at få indført de her kønsopdelte lønstatistikker.

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Nu vil meget jo sikkert afklares for hr. Arbo-Bæhr, når udvalgsarbejdet kommer i gang, og hr. Arbo-Bæhr rigtig har læst lovforslaget.

Udgangspunktet er jo lønstatistikker og pligt til at udarbejde dem, men kan man på virksomhederne blive enige om noget, som man synes er bedre, for at lave politikker for, om mænd og kvinder har lige adgang til efteruddannelse, har lige adgang til at gøre karriere osv., så skal jeg da ikke stille mig hindrende i vejen for det og sige, at der er kun lønstatistik.

Hr. Arbo-Bæhr må huske på en ting: Det at lave redegørelser forudsætter en aftale i virksomheden med medarbejderne.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Ministeren indledte med at sige, at ministeren måske naturligt nok mener, at regeringens forslag jo er det bedste til at løse problemerne med ulige løn på arbejdsmarkedet, som vi jo desværre stadig væk har mange problemer med. Men kan ministeren ikke bekræfte, at med regeringens forslag er det kun ca. 15 pct. af det private arbejdsmarked, der vil være dækket af kravet om at lave en statistik, eller 1.200 virksomheder,

hvorimod der med den tidligere lov, SR-regeringens lov, var tale om, at der på daværende tidspunkt var ca. 54.000 virksomheder, der ville være dækket af kravet?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

For at vi ikke skal få en meget abstrakt situation, vil jeg godt lige gennemgå to eksempler, som faldt ind under den tidligere lov:

Hvis man har en håndværksvirksomhed med ti ansatte, og at en af disse er kvinde og ni er mænd med et givent lønniveau, så kan virksomhedens ansatte opdeles efter to arbejdsfunktioner: en med kontorarbejde, en kvinde, og håndværkspræget arbejde udført af ni mænd. Hvad siger det om ligeløn i den virksomhed?

Tag en rengørings- og servicevirksomhed, der har 11 ansatte, af disse er 6 kvinder med en given gennemsnitsløn og 5 mænd med et givent løngennemsnit. Virksomhedens ansatte kan opdeles i to arbejdskategorier: 1) rengøringsarbejde med 6 kvinder, 2) gartnerarbejde med 5 mænd. Hvad siger det om ligeløn i den virksomhed?

Det er derfor, vi har taget fat i at sige, at vi må have sammenlignelige grupper som udgangspunkt for det arbejde, vi gør.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Det var sådan set et meget enkelt spørgsmål, jeg stillede, men jeg fik overhovedet ikke svar på det.

Kan ministeren bekræfte, at regeringens forslag vil have en dækningsgrad på ca. 15 pct. af det private arbejdsmarked, det er 1.200 virksomheder, mens den gældende lov, som regeringen har suspenderet, ville have dækket op mod 54.000 virksomheder?

Det vigtige her er jo, om vi kan give lønmodtagerne det redskab, som kan være med til at sikre, at man kan kontrollere, om ligelønsloven bliver overholdt. Ministeren forestiller sig, at regeringens forslag vil give bedre muligheder for det. Det kan jeg simpelt hen ikke forstå, når vi nu kan se, at dækningsgraden vil være så ringe, som tilfældet er. Kan ministeren bekræfte det?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg kan jo bare sige igen, at spørgeren så ikke har forstået, hvorfor de to eksempler ikke kan bruges i ligelønsarbejdet; nemlig fordi de ikke siger noget om ligeløn. Det er rigtigt, at vi har sagt, at det nu gælder for virksomheder med 35 ansatte, og hvor der skal være sammenlignelige grupper a 10 mænd og 10 kvinder, som udfører det samme arbejde. Se, der kan man jo tale om at afdække lønforskelle mellem mænd og kvinder, og der må man sige, at det jo så er at starte et sted. Det, spørgeren gerne vil have, er jo galimatias, for det siger ingenting om lige løn for lige arbejde.

Kl. 15.05

(Kort bemærkning).

Elisabeth Geday (RV):

Nu er udgangspunktet jo, at forskellen mellem mænds og kvinders lønninger er stigende. Det synes jeg lige er ganske vigtigt at holde fast i. Det er jo fuldstændig paradoksalt, at vi her snart 40 år efter kvindekampen og afskaffelsen af mænds og kvinders forskellige løn står i en situation, hvor forskellen på mænds og kvinders lønninger igen siden 1996 har været stigende.

Vi er i en situation, hvor omkring 7 pct. af den forskel, der er mellem mænds og kvinders løn, ikke kan forklares på anden måde end med en eller anden form for direkte eller indirekte diskrimination.

Så har vi en lovbekendtgørelse, som ikke har fået lov at træde i kraft, fordi vi i 2001 fik et regeringsskifte. Ministeren foreslår så i stedet en lov, som kommer til at gælde for 15 pct. af virksomhederne, bortset fra dem, som – undskyld, jeg skal gøre mig hurtigt færdig – ønsker sig undtaget med en ligestillingsredegørelse.

Kan ministeren ikke fortælle mig, hvordan en ligestillingsredegørelse vil gøre op med stigende lønforskelle mellem mænd og kvinder?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det er klart, at udgangspunktet for vores forslag er, at vi gerne vil mindske lønforskellen mellem mænd og kvinder. Vi vil gerne sikre, at der bliver betalt lige løn for lige arbejde.

Det udvalgsarbejde, der for et par år siden var mellem DA og LO, viste jo, at når man skærer ind til benet, så bliver der en uforklarlig for-

skel tilbage, som viser, at der er forskel på mænds og kvinders lønninger. Og derfor er det helt afgørende for os, at vi nu får lavet et redskab, der kan afdække den forskel. Der vil jeg bare igen henvide til det forslag, som fru Elisabeth Geday er medforlagsstiller til. Det siger intet om ligeløn, for hvis der er en dame på kontoret og ni håndværkere ude, hvad kan fru Geday så bruge den statistik til? Ingenting.

Det er jo derfor, vi tager fat i at sige: Lad os nu begynde det her ligelønsarbejde konkret med, at hvor vi kan afdække det, hvor der er sammenlignelige grupper, der skal man lave ligelønsstatistik.

Så har jeg svært ved at forstå, hvorfor man håner muligheden for, at man på virksomheder, der ønsker at føre arbejdet videre ved at inddrage en lang række andre ting i arbejdet, i samarbejde med de ansatte kan lave redegørelser og udvikle politikker på området. Det har jeg utrolig svært ved at forstå.

(Kort bemærkning).

Elisabeth Geday (RV):

Så kan jeg da sige, at det, der er vores problem, er, at man efterhånden laver en lov, som kommer til at gælde 15 pct. af virksomhederne undtagen de virksomheder, der i stedet slipper ud ved at lave en ligestillingsredegørelse.

For vores vedkommende handler det her om at give et redskab i hænderne på organisationerne og på kvinderne på de enkelte arbejdspladser til f.eks. at se efter, hvem der får andel i lønstigningerne. Og det er da også interessant på den enkelte lille håndværksvirksomhed, for nu at svare ministeren. Hvem er det på den håndværksvirksomhed, som får andel i en værditilvækst? Får den kvindelige HK'er andel i en lønfremgang, som de mandlige håndværkere også gør? Det er da interessant, og det er da også noget, som i hvert fald tager diskussionen om, hvorvidt man får lige løn for arbejde af samme værdi, op.

Sådan husker jeg loven, men ministeren må gerne bekræfte, at der altså er tale om lige løn for arbejde af samme værdi og altså ikke nødvendigvis lige løn for samme arbejde.

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg vil gerne igen lige præcisere det, for det er en misforståelse, der går igen og igen. Det at lave en redegørelse er ikke at slippe ud af problemet.

Det er for virksomheder, der går langt videre end det, vi stiller forslag om her på lønstatistikområdet.

Det er jo et forslag, som viser, at man er kommet ud over bare at sidde og kigge på en statistik, og at man inddrager alle mulige andre forhold i arbejdet. Så derfor er udtrykket at slippe ud ikke rigtigt.

De ansatte kan jo bare sige: Vi vil se på statistikken. Men kan man på den enkelte virksomhed bringe arbejdet videre, og er ansatte og ledelse enige om det, så kan jeg ikke se, at Folketinget har nogen interesse i, at det ikke skulle være en mulighed.

Kl. 15.10

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Vi har jo hørt, at ministeren har fortalt om de her ligelønsstatistikker og om sammenlignelighed. Jeg vil godt høre ministeren, hvordan den her sammenlignelighed skal bedømmes, hvordan man bedømmer, om det er sammenlignelige grupper. Det er om det her lige løn for lige arbejde. Hvordan vurderer man, om det er lige arbejde?

Jeg synes, der er så mange ting, der gør, at det kan være vanskeligt at bedømme, om der er tale om lige arbejde. Selv om der er ti kvinder og ti mænd i en virksomhed, kan det være svært at afgøre, om der er tale om et sammenligneligt grundlag, om der reelt er tale om lige arbejde. Hvordan får man den sammenlignelighed?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det er simpelt hen sådan, at man i forbindelse med det redskab, der bruges ved indberetning af lønninger til Danmarks Statistik, opererer med noget, der hedder DISCO-koder, og jo flere cifre, der er i koden, desto mere detaljeret er jobbeskrivelsen. Når vi er på den sekscifrede DISCO-kode, kan det være kassearbejde i én type virksomhed, det kan være i pantelånervirksomhed, og det kan være andre ting. Der får man et meget detaljeret arbejdsredskab at arbejde med.

Det, der for mig er helt afgørende i det her arbejde, er jo, at vi får taget konkret fat i det og spørger: Er der lige løn for lige arbejde? Det er jo sådan set det, de DISCO-koder medvirker til, for det er de koder, medarbejderne er indberettet i. Hvis mænd og kvinder udfører det samme ar-

bejde, er de indberettet i den samme DISCO-kode. Det er jo derfor, vi kan se, om der forskel, når man så har en gruppe på ti i hver. Grunden til, at det er ti, er jo for at sikre den enkeltes anonymitet i gruppen, så man ikke bare kan pille den enkeltes lønninger ud og identificere, hvem der får hvad.

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Har jeg forstået det ret, hvad ministeren siger med de her DISCO-koder, at man så kan tage en gruppe fra en virksomhed og sammenligne mænd og kvinder, og så kan man tage en anden virksomhed, der har samme DISCO-kode, og så skal de have samme løn. Det er jo ikke den måde, overenskomsterne og lønforhandlingerne foregår på udeomkring. Der er de overliggende overenskomstforhandlinger, hvor man forhandler løn hjem til sine kolleger i fagforbundet, men derudover er der lønforhandlinger ude lokalt, hvor tillidsmanden forhandler ekstra løn hjem til sine kolleger. Er ministeren ikke enig i, at det kan være meget svært med den reelle sammenlignelighed der?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det, virksomhederne kan få, er tal, løntal, indekstal, hvad der måtte være for deres egen virksomhed. Det er ikke sådan, at man kan få tallene fra alle mulige andre virksomheder. Det, en virksomhed kan, er at få sine egne tal.

(Kort bemærkning).

Lone Dybkjær (RV):

Det er i anledning af det eksempel, som ministeren nævner, når han taler om det tidligere lovforslag. Jeg vil gerne høre, hvor ministeren har det fra, og om ministeren har læst – apropos at læse lovforslag – § 5 a i det tidligere lovforslag, hvor der godt nok er tale om en arbejdsgiver med ti ansatte, men i lønstatistikken må der ikke vises lønoplysninger for grupper på mindre end fem personer. Hvordan kan ministeren så stå og postulere, at der er tale om ni personer og en HK'er?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Lad mig nævne det andet eksempel: En rengørings- og servicevirksomhed har 11 ansatte. Af

disse er 6 kvinder med en given gennemsnitsløn og 5 mænd med et givent løngennemsnit. Kvinderne laver rengøringsarbejde, mændene laver gartnerarbejde for virksomheden. Der vil jeg bare sige, at en sådan statistik eller lønoplysninger intet siger om lige løn for lige arbejde. Det er jo derfor, der er en voldsom kritik af det tidligere forslag, for det var jo bare egnet til at lave konflikter på virksomhederne uden at afdække den reelle forskel i aflønningen mellem mænd og kvinder, når de udfører samme arbejde.

(Kort bemærkning).

Lone Dybkjær (RV):

Jeg har forstået af det, der sådan set står i direktiver og i andre sammenhænge, at det er arbejde af samme værdi. Og det er noget ganske andet end samme arbejde.

Jeg vil gerne igen spørge: Synes ministeren så ikke, at det er tendentiøst under alle omstændigheder at tage et eksempel frem med ni-en? Så har ministeren et andet eksempel med fem-seks, det er jeg enig i. Men hvad ville der i øvrigt kunne ske ved, at man fik frem, at folk, der laver rengøringsarbejde, altså er rimelig meget dårligere lønnet end mennesker, der laver gartneri-virksomhed? Hvad ville der kunne ske? Tror ministeren ikke, at det ville være muligt på arbejdspladsen at få forklaret helt logisk for arbejdsgiveren, at sådan er lønforskellene i det danske samfund nu engang, så det ikke giver noget grundlag for konflikt?

Kl. 15.15

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg tror, der kvartalsvis bliver udsendt lønstatistikker for alle grupper i det her land, der vil afsløre, at advokatfuldmægtige tjener mere end rengøringsassistenter. Så jeg tror ikke, at det er den form for statistik, vi har brug for.

Det, vi efter min mening har brug for, er at se, om der i den enkelte virksomhed på den enkelte afdeling, hvor mænd og kvinder arbejder sammen, er en forskel dér, som vi ikke kan forklare. Det er jo det, DA's og LO's redegørelse viste, nemlig at når man tager højde for alle mulige forskellige ting, bliver der til sidst som rest en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder, og det er jo den, vi gerne vil tage fat i her. Og den afdækkes altså ikke ved det tidligere lovforslag og ved det beslutningsforslag, vi behandler i dag.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Tak til ministeren. Der er ikke flere, der har bedt om korte bemærkninger, så vi går til ordfører-rækken. Først er det fru Marion Pedersen.

Marion Pedersen (V):

Lovforslag nr. L 99 og beslutningsforslag nr. B 13 handler, som ministeren også sagde, om samme sag, nemlig ligelønsstatistik.

Jeg vil med det samme slå fast, at Venstre ikke kan støtte B 13, da vi ikke mener, at dette forslag i sig selv bidrager til øget ligeløn. Det vil i stedet føre til mere bureaukrati og flere administrative byrder for virksomhederne.

Vi mener derimod, at løsningen skal findes i regeringens lovforslag, L 99, fordi dette forslag vil være med til at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet for, at kvinder og mænd får lige løn for samme arbejde.

Forslaget omfatter alle virksomheder med mindst 35 ansatte, og ministeren har i sin tale begrundet, hvorfor det er lige der, skillelinjen ligger. Disse virksomheder bliver efter forslaget forpligtet til at udarbejde en lønstatistik for de medarbejdergrupper, hvor 10 kvinder og 10 mænd eller flere har det samme arbejde. Derved sikres det, at opgørelsen bliver hundrede procent anonym.

Virksomhederne behøver dog ikke selv at udarbejde lønstatistikken, og herved undgås det at lægge endnu en administrativ byrde på virksomhederne. Virksomheder med over 10 ansatte skal nemlig i forvejen indberette lønstatistik til Danmarks Statistik, og de er så dermed i besiddelse af alle de nødvendige oplysninger. Således kan virksomhederne gratis rekvirere den kønsopdelte lønstatistik.

Virksomhederne har imidlertid mulighed for at slippe for lønstatistikken, såfremt medarbejderne på virksomheden går ind for det. Så skal virksomheden i stedet udarbejde en redegørelse om ligeløn. Redegørelsen udarbejdes med inddragelse af medarbejderne efter de retningslinjer, der gælder for arbejdet i samarbejdsudvalget.

Redegørelsen skal omfatte alle medarbejdere på virksomheden og skal omhandle vilkår, der har betydning for aflønning af kvinder og mænd på virksomheden; f.eks. kan den inddrage rekruttering, tildeling af tillæg, personalegoder, og hvordan kønnene er repræsenteret i virksomhedens forskellige udvalg.

Redegørelsen er en mulighed, som virksomheden kan benytte sig af, hvis den ønsker at gå videre end det minimum, som den obligatoriske lønstatistik er. Det er altså ikke sådan, at virksomhederne kan søge at omgå loven ved i stedet at udarbejde en redegørelse.

Regeringen synes, det er vigtigt, at der med lovforslaget sikres metodefrihed, i erkendelse af at ligeløn ikke sikres alene gennem kønsopdelte lønstatistikker, men at der er mange forskellige veje til at opnå ligeløn.

For at have hånd i hanke med, at udviklingen går i den rigtige retning, indebærer forslaget også, at beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år udarbejder en redegørelse, som skal vise, om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder har båret frugt.

Venstre kan på det grundlag støtte lovforslaget.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg skal bare lige høre, om Venstres ordfører er opmærksom på, at lovforslagets bestemmelse om, hvordan man skal rubricere de enkelte mennesker i forhold til de her bestemte DISCO-koder, betyder, at lovforslaget ikke er i overensstemmelse med hensigten med ligelønsloven, der jo ikke alene opererer med lige løn for lige arbejde, men også med lige løn for arbejde af samme værdi, og samme værdi betyder ikke nødvendigvis, at man har samme arbejdsfunktion; man kan have personer med forskellige arbejdsfunktioner, hvor der alligevel er lige løn for arbejde af samme værdi. Det vil så ikke falde ind under det her lovforslag. Hvad siger Venstres ordfører til dét?

Kl. 15.20

(Kort bemærkning).

Marion Pedersen (V):

Egentlig synes jeg ikke, at jeg behøver at svare på det, for det har ministeren lige gjort. Jeg tror faktisk, at ministeren tænkte på min virksomhed, da han gav eksemplet med én HK'er og ti på værkstedet. Det er nemlig lige nøjagtig sådan en virksomhed, jeg har. Og jeg sendte faktisk, dengang loven sidste gang blev fremsat af S og R, lige nøjagtig den anke ind, at det ville betyde, at jeg skulle til at lave indberetning til lønstatistik.

Så det var svaret på det.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Ifølge det beslutningsforslag, som vi har fremsat, vil det eksempel her ikke skulle indberettes. Det er bare for lige at få afkræftet det.

Men lad mig så tage et eksempel, som går lidt ud over eksemplet med fru Marion Pedersens egen virksomhed.

Man kan jo tage en virksomhed som f.eks. en porcelænsfabrik. Lad os lave sammenligningen mellem en, der støber porcelæn, og en, der maler porcelæn, typisk rene mandegrupper og rene kvindegrupper. Den sammenligning vil ikke falde ind under det, der ligger i ministerens lovforslag, men vil falde ind under det, der ligger i beslutningsforslaget. Det vil sige, at det er et godt eksempel på, at dette forhold selv på en virksomhed, hvor der notorisk er ligelønsproblemer, ikke vil kunne blive afdækket ved hjælp af den ligelønsstatistik, som ministeren foreslog.

(Kort bemærkning).

Marion Pedersen (V):

Jeg er ikke sikker på, at jeg helt forstår spørgsmålet, så jeg tror, at vi skal tage det under udvalgsarbejdet. Jeg er ikke helt med på, hvor det er, problemet er for hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Jamen det er sandelig også meget teknisk, for det er jo sådan, at de her DISCO-koder, som vi snakker om i den her forbindelse, går ud på, hvordan man kategoriserer de grupper, der kan sammenlignes, og der er det sådan i regeringens forslag, at der vil man kan sammenligne grupper på den allermest detaljerede kode.

I den lov, som er blevet suspenderet, men som jo blev vedtaget, var det sådan, at man på den enkelte arbejdsplads kunne snakke sig frem til: Hvordan synes vi, at det giver mening at gruppere medarbejderne? Hvordan synes vi, at det giver mening at sammenligne? Der var lagt op til, at det skulle være på et meget højere niveau, sådan at det, som hr. Jørgen Arbo-Bæhr var inde på, nemlig arbejde af samme værdi, også ville indgå i lønstatistikkerne, og ikke kun det, som var det samme arbejde, hvilket jeg også hører at ministeren hele tiden bliver ved med at nævne.

Det er den problemstilling, vi gerne vil have at Venstres ordfører forholder sig til.

(Kort bemærkning).

Marion Pedersen (V):

Jamen det er jo lige netop for at undgå, at man ikke kan være hundrede procent anonym i en statistik, at vi indretter det sådan, som det ligger her i forslaget, for ellers ville man kunne pege den enkelte medarbejder ud, og det har jo aldrig været tanken med det. Man skal kunne være hundrede procent anonym i denne her forbindelse.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Det var sådan set mit indtryk, at det er det der med gruppen på de ti, der har med anonymiteten at gøre. Det med DISCO-koden har jo at gøre med, hvad der er sammenligneligt arbejde. Så det er to forskellige ting, må jeg sige til Venstres ordfører.

Men så lad mig da spørge til det der med de ti, for jeg hører også, at Venstres ordfører bruger eksemplet med en virksomhed med ni mænd, der laver et eller andet, og så én kvinde. Jeg vil godt lige gøre opmærksom på, ligesom hr. Jørgen Arbo-Bæhr også gjorde det, at ifølge den lov, som er gældende, og som er suspenderet, var der altså tale om grupper af fem kvinder og fem mænd, som skulle have arbejde af samme værdi. Så det eksempel kan man slet ikke bruge i den her sammenhæng; det har ikke noget med det tidligere lovforslag at gøre overhovedet.

Med hensyn til det der med anonymiteten og de ti medarbejdere: Hvis vi nu sagde, at man satte grænsen på fem i stedet for, kan Venstres ordfører så gøre rede for, hvordan den enkelte medarbejder i den gruppe på fem skulle kunne regne den anden medarbejder i gruppens løn ud?

(Kort bemærkning).

Marion Pedersen (V):

Jeg må tilstå, at jeg ikke helt forstod den sidste del af spørgsmålet. Men med hensyn til den første del af spørgsmålet mener jeg, at man har afdækket dette, ved at man jo kan lade være med at lave lønstatistikken, man kan gå videre og udarbejde en redegørelse om ligeløn i stedet for.

Kl. 15.25

I øvrigt kan det undre lidt, at Socialdemokratiet i den grad er oppe på dupperne over det her. Så vidt jeg ved, lavede LO et ligestillingsregnskab i april 2005, hvor der var 4 ud af 22 LO-organisationer, der overhovedet havde den type. Jeg ved godt, at det i mellemtiden er blevet 5-6

stykker, men det er stadig væk under en fjerdedel af LO's egne organisationer, der har den slags statistikker.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Tak til ordføreren. Den næste ordfører er fru Kirsten Brosbøl.

Kirsten Brosbøl (S):

I år fylder ligelønsloven 30 år. Siden 1976 har det været forbudt at forskelsbehandle kvinder og mænd, når det angår løn for arbejde af samme værdi. Men det er jo en kendt sag, at ligelønsloven ikke har afskaffet lønforskellen mellem mænd og kvinder. Desværre er der stadig alt for stor forskel på mænds og kvinders løn, og f.eks. på DA- og LO-området er den på 15-20 pct.

En del af lønforskellen kan forklares med, at vi i Danmark har et af Europas mest kønsopdelte arbejdsmarkeder. Lidt firkantet kan man sige, at kvinder er overrepræsenteret i lavtlønnede job og typisk befinder sig lidt længere nede i hierarkiet, mens mænd er i overtal i højtlønnede job og på chefterne.

Noget af lønforskellen kan også forklares med henvisning til anciennitet og kvalifikationer, men cirka en tredjedel af lønforskellen kan ikke forklares, og det kan skyldes, at forskellen enten ikke er helt synlig, eller at der foregår discrimination.

For Socialdemokraterne er ligestilling en af de mest grundlæggende værdier i vores samfund, og derfor er den fortsatte lønforskel selvfølgelig fuldstændig uacceptabel. Vi har derfor længe kæmpet for at kunne indføre kravet om kønsopdelte lønstatistikker som en del af arbejdet for at fremme lige løn mellem mænd og kvinder.

Vi mener, at statistikkerne er nødvendige for, at arbejdsmarkedets parter har et redskab til at gøre noget ved uligelønnen. Som det er i dag, har lønmodtagerne ikke nogen effektive muligheder for at kontrollere, om ligelønsloven bliver overholdt, og arbejdsgiverne er ikke forpligtet til at arbejde med ligelønsproblematikken. Derfor fik SR-regeringen også i 2001 vedtaget en lov i Folketinget, som netop indførte krav om kønsopdelte lønstatistikker.

Venstre, Konservative og Dansk Folkeparti stemte imod, og da VK-regeringen så kom til i 2001, suspenderede man også loven med henvisning til, at det ikke var et brugbart instrument i kampen for ligeløn, og at det pålagde virksomhederne en alt for stor byrde.

Så sent som i april 2004 afviste regeringen et forslag fra bl.a. Socialdemokraterne om at lade loven om kønsopdelte lønstatistikker fra 2001 træde i kraft.

Derfor var vi nok også mange, der var ved at få morgenkaffen galt i halsen, da beskæftigelsesministeren sidste år midt i valgkampen tonede frem i radioen og erklærede, at kønsopdelte lønstatistikker nu skulle være regeringens svar på ligelønsproblemerne i Danmark – ikke fordi vi var uenige, men fordi beskæftigelsesministeren indtil da blankt havde afvist, at kønsopdelte lønstatistikker var løsningen.

Forundringen over regeringens pludselige kovending var næsten lige så stor som forventningerne til det forslag, vi står med her i dag. Men forventningens glæde er jo som bekendt den største, for det viste sig hurtigt, at regeringen ikke var parat til at lade loven fra 2001 træde i kraft. I stedet står vi nu med et forslag, der vil få så begrænset effekt, at det i nogle af høringssvarene bliver betegnet som fuldstændig uanvendeligt.

Derfor virker det også som et forsøg fra regeringens side på at lægge låg på en ubehagelig diskussion midt i en valgkamp, uden at der egentlig er en reel vilje til at gøre noget ved ligelønsproblemerne bag. Kun en meget lille del af arbejdsmarkedet vil blive dækket af kravet om kønsopdelte lønstatistikker ud fra regeringens forslag, og flere brancher vil gå helt fri af kravet; det gælder f.eks. restaurationsbranchen.

Beskæftigelsesministeriet har selv angivet i bemærkningerne til forslaget, at man forventer, at 800.000 lønmodtagere vil blive dækket af kravet i forhold til regeringens kriterier. Heraf er 500.000 ansat i den offentlige sektor, som allerede er dækket af kønsopdelte lønstatistikker, og hvor ligelønsproblemerne i øvrigt er de mindste. Det efterlader 300.000 lønmodtagere i den private sektor, som angiveligt vil være dækket af forslaget. Det svarer til kun 15 pct. af det private arbejdsmarked.

Den helt utilstrækkelige dækningsgrad skyldes kravene om, at virksomheden skal have mindst 35 ansatte, og at der kun skal føres statistik over grupper på mindst 10 medarbejdere af hvert køn, der udfører samme arbejde fordelt på den såkaldte sekscifrede DISCO-kode.

Kravet om mindst 35 medarbejdere udelukker de mange små og mellemstore virksomheder, som præger det danske arbejdsmarked. Det er paradoksalt, da det ofte er netop på de virksomheder, der kan være uoverskuelige lønfor-

handlinger, og hvor der er problemer med ligeløn. Mange af de store danske virksomheder arbejder heldigvis allerede aktivt med ligelønsproblematikken, og loven vil derfor ikke dække der, hvor der måske er det allerstørste behov for det.

Kl. 15.30

Kravet om, at mindst ti medarbejdere af hvert køn skal udføre det samme arbejde, er problematisk af flere grunde.

For det første er der det misforståede hensyn til lønmodtagernes anonymitet. Det er jo værdt at bemærke, at det netop er lønmodtagerorganisationerne, der er kritiske over for den del af forslaget. Der findes jo andre lønstatistikker, hvor man opererer med grupper ned til fem og tre personer, uden at det kompromitterer anonymiteten, f.eks. i staten og på det kommunale område. I den gældende lov, som regeringen har suspenderet, er der et krav om grupper på fem medarbejdere, hvilket er fuldt ud tilstrækkeligt til at sikre anonymiteten.

For det andet er der den meget detaljerede kategorisering af medarbejderne i de såkaldte DISCO-koder, som skal bestemme, om arbejde udført af to medarbejdere nu også har samme værdi. Som flere af høringssvarene påpeger, er en sådan detaljeringsgrad kun velegnet til at sammenligne lige arbejde og ikke arbejde af samme værdi, som vi også har været inde på jo ifølge lighedsloven er det, der skal måles.

For det tredje har medarbejderne ikke krav på at vide, hvilken DISCO-kode de tilhører, og dermed bliver det let for virksomhederne at flytte rundt på medarbejderne for at omgå kravet om statistik.

Endelig er der for det fjerde også muligheden for, at virksomhederne kan slippe for kravet om statistikker, hvis de efter aftale med medarbejderne i stedet udarbejder en redegørelse. Det står lidt uklart, hvordan den aftale skal udformes, og om medarbejderne kan kræve en redegørelse, som indeholder en lønstatistik. Det er også uklart, hvorvidt medarbejderne vil få oplyst fordelingen på DISCO-koder, før de skal tage stilling til, om de vil have en statistik eller en redegørelse.

Jeg vil også godt sige noget om beslutningsforslaget, så jeg vil stille vores yderligere spørgsmål til selve lovforslaget under udvalgsbehandlingen.

Socialdemokraternes konklusion er, at regeringen med det her forslag udvander den gældende lov, og at lønmodtagerne bliver stillet rin-

gere med regeringens forslag end med SR-regeringens lov fra 2001.

Hvis regeringen virkelig mener, at man vil gøre noget ved uligelønnen, og at de kønsopdelte lønstatistikker er redskabet, så vil vi kraftigt anbefale, at man i stedet stemmer for vores beslutningsforslag om at lade den gældende lov træde i kraft. Den gældende lov vil få langt større rækkevidde og dermed rent faktisk kunne rykke noget.

For det første har loven fra 2001 en meget større rækkevidde, idet alle virksomheder med over ti ansatte er omfattet af loven. Grænsen på ti ansatte svarer til, hvad der gælder for virksomhedernes indberetning til Danmarks Statistik, som dermed også vil kunne yde den samme service til udarbejdelsen af statistikker til virksomheder med over ti ansatte. Så det vil ikke påføre dem større administrative byrder end med 35 ansatte, som er regeringens linje.

For det andet var der kun krav om medarbejdergrupper på fem kvinder og fem mænd med arbejde af samme værdi i den gamle lov, mens regeringens forslag kun gælder for grupper på henholdsvis ti mænd og ti kvinder.

For det tredje var det op til den enkelte arbejdsplads at aftale, hvordan medarbejderne skulle grupperes, alt efter hvad der ville give mening på den enkelte arbejdsplads. Men der var lagt op til en meget mindre detaljering og inddeling af grupperne end med den seksificerede kode, som begrænser lovens rækkevidde og betyder, at virksomhederne vil kunne omgå kravet ved at placere medarbejderne i forskellige kategorier.

For det fjerde var der ikke i loven fra 2001 det smuthul, som regeringen har indbygget i sit forslag, nemlig muligheden for, at virksomhederne kan omgå kravet om at lave en kønsopdelte lønstatistik, hvis de laver en handlingsplan i stedet.

Vi kan som nævnt godt støtte et forslag om lovpligtige handlingsplaner, men ikke på bekostning af lønstatistikken. Vi mener, det skal være et supplement, men det er nok for optimistisk at tro, at regeringen vil stemme for vores beslutningsforslag. Alternativt håber vi på en konstruktiv dialog under udvalgsarbejdet om regeringens forslag, så vi kan få rettet op på nogle af de åbenlyse mangler, som jeg har nævnt. I det mindste vil vi opfordre til, at der som anbefalet i nogle af høringssvarene bliver indføjet en revisionsklausul, så vi kan tage diskussionen om loven op igen, når vi har klarhed over, hvilken effekt den får. Det kunne eventuelt være i forbin-

delse med den første redegørelse fra ministeren i 2009, som vi godt vil kvittere for nu kommer til at gælde.

Derudover mener vi, at der med fordel kunne arrangeres en høring i Arbejdsmarkedsudvalget med regeringen om, hvordan vi kan mødes om et forslag, der kan få bred opbakning, og hvor vi kan få belyst konsekvenserne og rækkevidden af de to forskellige forslag, for der skal ikke herske tvivl om, at vi meget gerne ser kønsopdelte lønstatistikker udbredt på det danske arbejdsmarked.

Vi håber, regeringen vil være indstillet på en dialog, så vi kan få gjort noget reelt ved uligelønnen i Danmark, som desværre stadig eksisterer efter 30 år med en ligelønslov. Hvis regeringen gennemfører forslaget, som det ligger nu, så må vi konstatere, at på trods af de flotte udmeldinger i valgkampen for et år siden har hensynet til arbejdsgivernes administrationsbyrder alligevel vejet tungere end viljen til at gøre noget reelt ved uligelønnen.

Kl. 15.35

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Jeg har lige et par enkelte spørgsmål til fru Kirsten Brosbøl. Fru Kirsten Brosbøl nævnte restaurationsbranchen, hvor der var ulighed. Har jeg forstået det ret, at hvis der er fem mænd og fem kvinder, der er tjenere, så skal de have nøjagtig den samme løn i den restauration, hvor de er ansat?

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Som sagt kan der jo være grunde til ulige løn. Der kan jo f.eks. være anciennitetsgrunde, men i udgangspunktet ja. Hvis det er arbejde af samme værdi, så skal der være ligeløn. Det står i ligelønsloven.

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Vil det, som fru Kirsten Brosbøl siger fra talerstolen, betyde, at hvis der er fem kvinder og fem mænd, der laver nøjagtig det samme arbejde på en restauration – de er tjenere, de har samme arbejdsrytme hele tiden, de går på skift og laver det samme – men kvinderne er bedre til at forhandle løn lokalt end mændene, de går til deres chef og siger, vi vil altså have noget mere i løn, og chefen siger, det er i orden, det kan I godt få,

bliver mændene på den løn, de har, fordi de ikke er gode til at forhandle løn?

Vil det så betyde, at restauranten ikke må give kvinderne mere i løn end mændene, men at de alle sammen skal hæves op til samme niveau, og at man fratager den enkelte muligheden for at agere selvstændigt og prøve at skaffe sig en større indtjening ved at være god til at forhandle løn hjem?

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Hvis man har en overenskomst, ja, så skal man da have den samme løn for samme arbejde af samme værdi. Jeg synes også, det lyder meget mærkeligt, at kvinderne skulle forhandle løn uden om mændene. Der er jo nogle steder, hvor man har individuelle lønforhandlinger, men det, der er vigtigt ved at få de kønsopdelte lønstatistikker, er, at man får et redskab til at se, om der er ulige løn.

Som det er i dag, er det meget uigennemskueligt for medarbejderne, om der er ulige løn. Der kan som sagt være forskellige årsager til det, og det, man efterfølgende så skal se på, er, hvad årsagen er til, at man har de her forskellige lønninger for de to køn.

Men det vigtige her er jo, at man hermed får et redskab til at gøre noget ved det, som man ikke har i dag.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):

Tak til ordføreren. Jeg skal herefter give ordet til hr. Bent Bøgsted som ordfører.

Bent Bøgsted (DF):

For at der ikke skal være nogen tvivl: Der blev sagt, at Dansk Folkeparti i sin tid stemte imod beslutningsforslag nr. B19. Vi har ikke ændret holdning siden. Vi har stadig væk den opfattelse, at en ligelønsstatistik aldrig nogen sinde vil kunne føre til ligeløn. Samtidig har jeg også her fået bekræftet, at med en ligelønsstatistik vil man egentlig gå ind og prøve at fratage den enkelte muligheden for selv at forhandle noget ekstra løn hjem.

Jeg har ikke noget imod, at nogle, der er gode til at forhandle løn hjem, kan få noget ekstra ud over overenskomsten. Sådan er jeg ikke indstillet, jeg er ikke låst fast på, at hvis man arbejder et sted, så skal man låses fast på, at man absolut skal have det samme i løn.

Spørgsmålet er også, hvordan man bedømmer lige arbejde. Kort og godt er der kun én mu-

lighed at bedømme på, om der er tale om lige arbejde, og det har ikke noget med DISCO-koder at gøre eller nogen andre ting. Hvis man skal bedømme, om der er tale om lige arbejde, så skal man have x antal kvinder og x antal mænd, der står ved siden af hinanden i en produktion, hvor de laver nøjagtig det samme arbejde, x antal emner. Så kan man tale om, at der er lige løn for lige arbejde, og jeg er også overbevist om, at alle de steder, hvor det er sådan, får de den samme løn ifølge overenskomsterne.

Det er slet ikke en statistik, der kan gøre, at man kan få lige løn for lige arbejde de steder, hvor det måske er tilfældet, det er et spørgsmål om, hvordan de ude på de virksomheder, der er tale om, ser på den måde, man får forhandlet løn hjem gennem overenskomsterne.

En ting er, at man har overenskomsterne, noget andet er, at man har lokale lønforhandlinger, hvor tillidsmanden også forhandler løn hjem. Jeg må ærligt indrømme, at jeg slet ikke har forståelse for, at man kan tro på, at en lønstatistik kunne føre til ligeløn. En statistik har aldrig nogen sinde ført til ligeløn, og den vil heller aldrig nogen sinde komme til at gøre det i fremtiden. Dertil er vi for individuelle herhjemme.

Kl. 15.40

Som jeg sagde før, vil jeg heller ikke på nogen måde være med til at fratage den enkelte ret til at kunne forhandle noget ekstra hjem i løn til sig selv. Samtidig er der en vurdering, det er også nævnt her, og det er også reelt nok.

Hvordan vurderer man en virksomhed? Vi kan sige, der er fem kvinder og fem mand, men hvordan vurderer man så lige nøjagtig, om det er lige arbejde? Det kan være et spørgsmål om, at virksomheden har givet den ene et lidt større ansvar, og derfor skal han have lidt mere i løn. Altså, det er jo så uhyggelig svært at bedømme.

Jeg har haft møder med arbejdsgivere, jeg har haft møder med fagforeninger, og hver gang har jeg sagt, at det ikke er en ligelønsstatistik, de skal gå efter; det er ikke det, der skal føre til ligeløn der, hvor der virkelig er tale om lige arbejde. Det er nogle helt andre ting, der skal til. Man skal gøre det i et helt anderledes perspektiv og så igennem forhandlinger få det på plads.

Det er da rigtigt, hvad der blev sagt, at den enkelte værner om sin løn. Altså, man skal ikke ind og se på den enkeltes løn. Jeg har set flere gange ude på virksomhederne, at man holder lønchecken for sig selv. Selv om man ved, at man får samme løn i virksomheden, så holder man den ind til sig, for kollegaen skal ikke vide,

hvor meget man får, selv om der på papiret står, at man får det samme i løn. Jeg synes bare, at det er bevis på, hvor svært det er at forhandle ligeløn hjem.

Hvis man ved hjælp af en lønstatistik skal se på lige løn for lige arbejde, så er man også nødt til at kende den enkeltes løn i bund i grund for at se, om de får det samme. Hvordan ser man det ude på fabrikken? Hvordan får man kvinderne med? Hvornår er der tale om lige arbejde?

Jeg var også inde på, at det ikke nødvendigvis var DISCO-koder. Det var det her med lige værdi af arbejdet. Hvor skiller man? Det er så uhyggelig svært, og det løser man ikke med en statistik. Der skal altså en større indsats til ude på virksomhederne for at løse det problem.

Samtidig har jeg ikke lyst til at være med til at fratage den enkelte retten til at forhandle noget ekstra hjem i løn, og jeg er sikker på, at når man kommer ud på arbejdspladserne, så vil de også alle sammen derude sige: I skal da ikke fratage os retten til at forhandle ekstra løn hjem. I det eksempel, jeg nævnte med en restaurant, er jeg overbevist om, at hvis vi kommer og siger, at kvinderne ikke må forhandle ekstra løn hjem, hvis de kan gøre det frem for mændene, vil det ikke vække jubel ude omkring.

Derfor synes jeg ikke, at de her forslag er noget værd, hvad ligeløn angår. Man kan få en statistik, man kan flytte rundt på nogle administrative byrder, men som sagt vil det aldrig nogen sinde føre til ligeløn. Det er ikke nogen af dem, der vil.

Men skulle jeg kigge alvorligt på de her to forslag, så ville det være ministerens lovforslag, der var sådan mest tilgængeligt, fordi det er det mindst skadelige. Det er sådan, jeg ser på det, for der er ikke nogen af dem, der vil føre til ligeløn. Jeg ved, jeg får nogle spørgsmål om hvordan og hvorledes, men det ændrer ikke på min holdning til det, fordi det er helt anderledes ting, vi skal se på.

Jeg var ovre i 3F og snakke med dem om det, og det var det samme. De kunne godt se, at det måske var nogle andre ting, de skulle til at se på for at få ligeløn. Det var ikke en statistik. Det giver bare nogle tal, man kan snage i, og så giver det noget papirarbejde. Så kan man altid slå op og sige: Jamen der er ikke ligeløn på det område. Men de fleste steder, hvor der er en overenskomst, som jeg også var inde på, skal der nok være ligeløn, men stadig væk sidder tillidsmanden derude og forhandler lokalløn hjem, og der kan godt være forskelle. Det skal jeg ikke kunne

udelukke, for det er sådan en svær bedømmelse, når det kommer til stykket.

Det er ikke engang sikkert, at det antal virksomheder, ministeren nævner, og det antal virksomheder, som fru Kirsten Brosbøl nævner, selv om der var den her statistik, ville kunne give ligeløn.

Jeg er også overbevist om, at på de fleste af de virksomheder, der er tale om her, er der nok ligeløn, uanset om der er en statistik eller ej. Jeg stoler jo på, at fagforeningerne forhandler gode overenskomster hjem, så dér, hvor de virkelig er inde at forhandle overenskomster, er der nok også tale om ligeløn, og hvis der ikke er tale om ligeløn et sted, hvor fagforeninger er inde at forhandle overenskomst, så synes jeg altså, at fagforeningerne skulle se på, hvad de gør galt de steder. For den første betingelse er, at man forhandler det samme hjem til mænd og kvinder, når man forhandler overenskomst, og det er igennem forhandlingens vej, man skal opnå ligeløn. Det tror jeg ikke der er nogen der er uenige med mig i.

Kl. 15.45

Men jeg siger bare, at statistikkerne ikke hjælper, og derfor er vi ikke tilhængere af nogen af forslagene, men skulle vi vælge, så er det ministerens, der er mindst skadeligt.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Der er indtil nu tre, der har bedt om ordet for korte bemærkninger. Det er først fru Kirsten Brosbøl.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Jeg synes, der var mange spørgsmål, man godt kunne stille på baggrund af ordførertalen, men først vil jeg bare gerne spørge Dansk Folkepartis ordfører, om han mener, vi har et ligelønsproblem i Danmark, for det kunne godt lyde lidt, som om ordføreren siger: Det er da o.k., at der er nogle forskelle mellem mænds og kvinders løn. Mener Dansk Folkeparti, at vi har et problem med ulige løn i Danmark?

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Der er jo nogle uforklarlige årsager til, at der er nogle tal, der siger, at der er ulige løn. Det har vi jo set, men samtidig har vi også set, at der er flere steder, hvor man har sagt, at man begynder at aflønne efter resultatløn, og i den forbindelse – når man aflønner efter resultatløn – er der stadig

væk tale om lige arbejde, men det er et spørgsmål om, hvorvidt nogle producerer mere. Så går man ind og snakker om resultatløn. Det også et bevis på, at tiden måske er løbet fra at lave statistikker. Det er helt andre ting, der skal til, for resultatløn giver netop ulige løn. Så skal man afskaffe al den resultatløn, der findes.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Nu er det jo kun lønforskelle, der alene er baseret på køn, der er problemet i virkeligheden. Jeg sagde også i min ordførertale, at der selvfølgelig er nogle af lønforskellene, der kan forklares. Jeg vil tro, at når man forhandler resultatløn, er det sådan noget med: Hvilken uddannelsesbaggrund har man? Hvor meget anciennitet har man? Hvilken erfaring har man, og hvor meget andet har man at byde på, som gør, at man kan forhandle noget givet hjem?

Det, som vi gerne vil bekæmpe med kønsopdelte lønstatistikker, er forskelle i løn, der udelukkende er baseret på køn. Mener Dansk Folkeparti, at vi har et sådant problem i Danmark?

Ordføreren sagde også, at han stoler på fagforeningerne. Nu er det jo sådan, at alle lønmodtagerorganisationerne faktisk i høringssvarene har sagt, at de mener, at det her er et meget nødvendigt redskab, for at de kan kontrollere, om ligelønsloven bliver overholdt. Har Dansk Folkeparti bemærket det, og gør det ikke noget indtryk på Dansk Folkepartis ordfører?

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

For lige at tage det sidste først: Jeg ved da godt, der er mange, der har sagt, at der er behov for en lønstatistik. Det er, fordi de har låst sig fast på, at de tror, en statistik kan løse de problemer, de har, og der er jeg bare af den opfattelse, at en statistik ikke kan løse de problemer.

Jeg erkender, at der er nogle problemer, men når man så begynder at se på, hvilken løn folk får, hvordan afgør man så, om den lønforskel, der er, skyldes, at det er kvinder og mænd? Hvordan kan man afgøre, at det er, på grund af at en person er en kvinde, at hun får mindre i løn? Der skal man igen ind og se på, hvilket arbejde vedkommende laver.

Vedrørende resultatløn, som jeg snakkede om før, kan der sagtens være kvinder, der arbejder sammen med mænd og laver det samme som dem, men kvinderne får mere i løn, end mændene

ne gør, fordi de er dygtige til deres arbejde. Det er ikke udelukket.

Men det er ikke en statistik, der giver ligeløn der, hvor problemerne er.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Jeg vil godt lige fortsætte lidt i sporet vedrørende, hvordan man registrerer, hvad der er hvad. Hvis man nu forestiller sig, at der ligger en lønstatistik, og hvis man nu tager eksemplet med en mand og en kvinde, der står og laver det samme og ikke får samme løn, så vil man jo i kraft af statistikken se, at de ikke får samme løn.

Så er det op til arbejdsgiveren at dokumentere ud fra nogle objektive kriterier: Hvad er årsagen til, at eksempelvis manden får mere i løn? Det kunne være, han havde taget nogle kurser, eller at der var nogle andre objektive kriterier, som gjorde, at han var berettiget til en højere løn, hvis det er det, der ligger inden for den virksomheds overenskomst eller aftaler. Men en forudsætning for, at man kan få dokumenteret, at der er andet end kønsdiskriminering, er jo, at der ligger en statistik. Det er jo forudsætningen for, at man kan få diskussionen af, hvad der er grunden til, at folk har forskellig løn.

Kl. 15.50

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Hvad grunden er til, at man har forskellig løn, vil en lønstatistik jo ikke vise. Den vil bare vise, at der er en forskel i lønnen. Den vil jo ikke vise årsagerne til, at der er en forskel.

Det er en af grundene til, at man ikke kan bruge en statistik til at opnå ligeløn med. Man skal også ind og se på, hvad der er årsagen til, at der er forskel på lønnen. Det kunne jo være, at kvinderne var dygtigere end mændene. Det kunne også være, at det var omvendt, at det var mændene, der var dygtigere end kvinderne. Jeg har bare den erfaring, at kvinderne i mange tilfælde er dygtigere end mændene, når det kommer til stykket, og jeg vil da ikke fjerne muligheden for, at kvinderne så kan få forhandlet sig frem til mere i løn end mændene.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Virkeligheden er jo, at der selvfølgelig kan være andre årsager end kønsdiskriminering til lønforskelle, men forudsætningen for, at man kan se, om der er forskel, er, at der er en statistik. Hvis sta-

tistikken viser, at manden får mere i løn end kvinden, skal arbejdsgiveren jo dokumentere over for kollegaerne, hvad årsagen er, og at det netop ikke er begrundet i en kønsdiskriminering. Derfor er statistikken en forudsætning for, ikke kun at man kan konstatere, at der er forskelle, men også at arbejdsgiveren bliver tvunget til at redegøre for, hvorfor der er en forskel. Det er det ene.

Det andet er, at med den argumentation, som hr. Bent Bøgsted kommer med, kunne jeg godt tænke mig at spørge: Er Dansk Folkeparti generelt imod loven om ligeløn? For vi har sådan set en lov om ligeløn, som siger, at der skal være lige løn for lige arbejde.

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Nej, vi har absolut ikke noget imod ligeløn – absolut ikke. Tværtimod synes vi, at man skal have lige løn for lige arbejde. Det, vi siger, er bare, at en statistik ikke giver ligeløn. Det er ikke det, der giver ligeløn.

Et godt eksempel, som hr. Ole Sohn burde kende – og det er jeg også sikker på hr. Ole Sohn gør – er fra vores egen fagforening, 3F, som før hed SiD, og så KAD, hvor SiD jo satte en ære i at kunne forhandle mere hjem i løn, end KAD kunne. Så her har vi et eksempel på, hvordan man forhandler løn hjem i overenskomstforhandling. Den ene fagforening var bedre til at forhandle løn hjem end den anden, og deres medlemmer arbejdede måske på den samme fabrik, og så opstod der et problem vedrørende ulige løn.

Det er derfor, jeg siger, at det er igennem forhandlinger, man skal gøre det. Nu er de fagforeninger så blevet slået sammen, og så kunne det være, de kunne forhandle lige løn hjem for lige arbejde de steder, hvor det er et problem.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Nu er hr. Bent Bøgsted og jeg jo begge medlemmer af 3F, og jeg har også forstået, at hr. Bent Bøgsted har snakket med 3F. Jeg forstod ikke rigtigt, hvad det var, konklusionen var, men jeg kunne bare godt tænke mig, at hr. Bent Bøgsted bekræftede over for mig, at 3F's indstilling til spørgsmålet om lønstatistikker er, at de bakker op om lønstatistikker af én grund, nemlig at det er et instrument i bestræbelsen på at opnå lige løn mellem mænd og kvinder i modsætning til hr. Bent Bøgsteds nu evindelige snak om, at man

ikke får ligeløn af sig selv af en statistik. Det er jeg fuldstændig enig med ham i, og det er der heller aldrig nogen der har påstået.

Hvis hr. Bent Bøgsted f.eks. har læst bemærkningerne til det beslutningsforslag, som vi har fremsat, fremgår det, at der bliver gjort meget ud af, at en ligelønsstatistik er et instrument i bestræbelserne på at opnå ligeløn. Så jeg håber, at vi på den måde har udryddet en misforståelse, for der er ikke nogen, der siger, at man pr. definition kan sige, at en ligelønsstatistik giver lige løn. Det er et instrument til at opnå ligeløn.

(Kort bemærkning):

Bent Bøgsted (DF):

Ja, og det er i den forbindelse, jeg mener det er andre instrumenter, der skal til for at opnå ligeløn. Jeg siger bare, at jeg ingen tiltro har til, at en statistik kan give ligeløn. Det har den aldrig gjort. En statistik kan ikke give ligeløn. Det er forhandlinger, der skal til for at opnå ligeløn, og ikke en statistik, der bare giver nogle tal på et stykke papir, og som ikke fører til noget.

Hvis det her forslag blev vedtaget, ville resultatet være, at der skulle udarbejdes nogle statistikker. Det giver noget administration, der skal indhentes nogle tal, og så sker der ikke mere med det, for det kan ikke give ligeløn.

Det er ikke et problem for mig, men det er det, jeg tror på. Jeg tror ikke på, at en statistik kan give ligeløn, og hvorfor skulle jeg så være med til vedtage et forslag, jeg ikke tror på vil føre til noget?

(Kort bemærkning):

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Så begynder jeg at forstå hr. Bent Bøgsteds indvendinger. Han mener altså, at ligelønsstatistikker er et onde. Det er sådan, jeg forstår det.

Kl. 15.55

På den baggrund kunne jeg godt tænke mig at få gjort noget fuldstændig klart. Nu var der så meget væven frem og tilbage om, hvilke forslag der var det dårligste af de to forslag, vi behandler, men jeg vil godt høre hr. Bent Bøgsteds indstilling til det: Vil han stemme for vores forslag eller imod vores forslag? Vil han stemme for ministerens forslag eller imod ministerens forslag? Det er bare, så vi har på det rene, hvad Dansk Folkepartis holdning er til det her spørgsmål.

(Kort bemærkning):

Bent Bøgsted (DF):

Jeg tror nok, at jeg har sagt det tidligere her. Jeg sagde, at ud af de to forslag var det ministerens, der var mindst skadeligt. Og så har jeg sagt, at jeg sådan set ikke kunne bruge nogen af forslagene, men stadig væk: Skal man vurdere dem, så er det ministerens, der er mindst skadeligt. Det er egentlig det, der ligger i det.

(Kort bemærkning):

Lone Dybkjær (RV):

Hr. Bent Bøgsted sagde også: Hvis han skulle tage de her forslag sådan helt alvorligt.

Det plejer man jo sådan i al almindelighed at skulle, når lovforslag fremsættes i Folketinget, så betyder det, at hvis det kommer til en afstemning, så vil hr. Bent Bøgsted og hans parti stemme for ministerens forslag? Ja eller nej?

(Kort bemærkning):

Bent Bøgsted (DF):

Jeg kan gentage det, jeg sagde lige før, at det er ministerens forslag, der er mindst skadeligt. Der er ikke nogen af de her forslag, der er egnede, for der er ikke nogen af dem, der kan give ligeløn.

(Kort bemærkning):

Lone Dybkjær (RV):

Hvis det skal tolkes sådan, at hr. Bent Bøgsted trods alt af sin gruppe har fået at vide, at han ikke kan gå imod ministerens forslag, så har vi ligesom det på det rene. Men det, som jeg godt vil spørge hr. Bent Bøgsted om, er: Er hr. Bent Bøgsted imod statistikker i al almindelighed, fordi de ikke kan bruges til noget?

Der er aldrig nogen, hvilket tidligere ordførere også har været inde på, der har troet, at statistikker i sig selv kunne give ligeløn, men nogle af os tror måske, at det kan hjælpe til at afdække nogle lønforskelle, sådan at man i forhandlingerne har et redskab, når man skal forhandle sig frem til en højere løn, hvis man nu tilhører den gruppe med den laveste løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

(Kort bemærkning):

Bent Bøgsted (DF):

Jamen jeg har ikke fået at vide af min gruppe, at jeg ikke kan gå imod ministerens forslag – overhovedet ikke. Vores holdning til ligelønsstatistikker er klar. Den var også klar, da vi i sin tid i 2001 stemte imod et lignende beslutningsfor-

slag. Men jeg har heller ikke noget imod statistikker, der er helt sikkert mange gode statistikker.

Det, jeg siger, er bare, at ligelønsstatistik ikke kan føre til lige løn for lige arbejde. Det vil det aldrig nogen sinde gøre, det er forhandlingerne ude i virksomhederne, der gør det. ... Jamen, det er godt, at fru Lone Dybkjær kan more sig, der ikke så meget at more over her, så det er rart, at der kommer lidt en gang imellem – men altså, det vil aldrig nogen sinde kunne føre til lige løn for lige arbejde. Det er en helt anden indsats, der skal til. Det er den indsats, som tillidsmanden gør ude på de virksomheder, hvor der skal forhandles løn.

Men samtidig vil jeg heller ikke på nogen måde fratage den enkelte muligheden for at forhandle sig frem til en bedre løn. Det skal der også være plads til, og resultatløn er også det, der viser, at den lønform, man har i dag, er begyndt at komme i skred, men så er vi inde på et helt andet spor, som ikke har noget med det her at gøre. Så det er nok bedre, jeg stopper.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Tak til ordføreren. Der er ikke flere, der har bedt om korte bemærkninger, og jeg skal herefter give ordet til hr. Jakob Axel Nielsen som ordfører.

Jakob Axel Nielsen (KF):

Så vil jeg starte med en servicemeddelelse til fru Lone Dybkjær om, at De Konservative er et mandat større end De Radikale.

Der er jo ingen, der ikke er enige i, at der skal være lige løn for mænd og kvinder for lige arbejde, og vi skal jo heller ikke stå herinde og gøre forskellene på de to forslag meget større, end de reelt er. Når jeg nu alligevel på Det Konservative Folkepartis vegne vælger at støtte beskæftigelsesministerens forslag – det er jo ikke overraskende – vil jeg gerne motivere det.

Lad mig først lige komme ind på lidt praktik. Der er nævnt det her med de 35 personer, som vi har diskuteret. De 35 personer ækvivalerer det antal, man også har i aktieselskabsloven for at kunne forlange medarbejderrepræsentation. Det er også 35 personer i henhold til hovedaftalen, der skal til, før medarbejderne kan forlange samarbejdsudvalg.

Kl. 16.00

Beskæftigelsesministerens forslag indeholder jo også redegørelsesdelen, som jeg vil vende tilbage til. Hele redegørelsesdelen forudsætter jo,

at man har et samarbejdsudvalg, for ellers er der ikke noget at tale om i redegørelsen. Alene af den grund er tallet 35 medarbejdere et godt og konsekvent tal, som hænger sammen med andre områder på vores lovgivningsområde og på det aftalte område qua hovedaftalen.

Lad mig så lige hæfte mig ved, hvorfor jeg synes, der er kvalitetsforskel på beskæftigelsesministerens forslag og beslutningsforslaget, B 13. Det er lønstatistik.

Jeg tror; alle ved, at lønstatistik i sig selv ikke er noget, det bringer oplysninger frem. Det kan indikere noget, og det kan også indikere noget, som giver en meget lumsk mistanke om, at der nok ikke er lige løn for lige arbejde. Men det kan ikke dokumentere noget, for man står tilbage med de her uforklarlige menneskelige faktorer, om den ene eller den anden har været stærkere i en lønforhandling. Det kan også indikere nogle kvalifikationsforskelle, som kan være til stede. Derfor kan det ikke stå alene, fordi det ikke dokumenterer noget.

Dokumentationen fås bedst, hvis man får en dialog og ikke et tal, man banker i hovedet på hinanden. Jeg er enig i, at det er udmærket at få de her lønstatistikker, fordi de kan indikere noget.

Lad mig sige her, hvorfor det lige er tallene ti og ti i de her DISCO-koder. Der står, at det er helt legitimt af hensyn til at få nogle gode, egnede ligelønsstatistikker, også i kontrast til det beskyttelsesbehov for den enkelte, som vi også skal varetage herinde. Og der er det altså min opfattelse, at vi også har en forpligtelse til at sikre, at den enkeltes løn ikke qua nogle generelle regler bliver tvunget frem, hvis ikke det er det, vedkommende har lyst til.

Derfor synes jeg, at vi har fundet en fin balance mellem hensynet til den enkelte og så også det at have et redskab, hvor vi kan få noget lønstatistik frem, som altså kun kan bruges til at indikere nogle uforklarlige forskelle ved at sige, at vi lægger os på gruppen ti-ti.

Så vil jeg godt vende tilbage til, hvorfor jeg synes, der er kvalitetsmæssig forskel i regeringens forslag: Redegørelsen. Redegørelsen lægger jo netop op til dialog. Den lægger op til, at vi indsamler nogle data og får en diskussion. Man snakker i samarbejdsudvalget om det her, og så får man en anderledes fredfyldt diskussion om, hvordan man kan gøre noget ved det, for man sidder medarbejdere og ledelse i samarbejdsudvalgene og får afdækket nogle ting, får lov til at argumentere og sige, at man ikke synes, at det

her er rimeligt. Et af samarbejdsudvalgsmedlemmerne kan f.eks. sige: Jeg talte med Poul Christian nede på det kontor der forleden dag, og han var opmærksom på sådan og sådan og sådan.

Man får en dialog. Det er en helt anden indfaldsvinkel til problematikken om, hvordan vi i fællesskab kommer til at forfølge de her mål, som ingen jo rigtig kan være uenige i.

Det er min og Det Konservative Folkepartis hovedbegrundelse for, at vi støtter beskæftigelsesministerens forslag.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Jeg ved jo, at hr. Jakob Axel Nielsen går meget ind for det samarbejdende folkestyre, og jeg lyttede med stor interesse til indledningen på ordførertalen, hvor ordføreren gjorde sig anstrengelser for at sige, at man jo heller ikke skal gøre afstanden mellem de to forslag større, end den er.

Når hr. Jakob Axel Nielsen nu kan konstatere, at der indtil det her tidspunkt i dagens debat ikke er konstateret et flertal for regeringens forslag, og i øvrigt heller ikke indtil videre et flertal for oppositionens forslag, vil hr. Jakob Axel Nielsen så i samarbejdsstyrets konstruktive ånd medvirke til en forhandling under udvalgsarbejdet, der gør, at man måske kan tilnærme sig forslaget og dermed kvalificere det og gøre, at man måske kan få en aftale, som samler et bredt flertal i Folketinget?

Jeg er i øvrigt ret sikker på, at beskæftigelsesministeren vil være glad for, at et valgkampop-råb udmønter sig i et bredt funderet besluttingsgrundlag i Folketinget.

Kl. 16.05

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Nu håber jeg, at hr. Ole Sohn ikke kun lyttede til indledningen af min ordførertale, men lyttede til hele talen.

Og så er jeg i øvrigt ikke enig med hr. Ole Sohn i, at der ikke tegner sig et flertal for regeringens forslag. De Konservative stemmer for, Venstre stemmer for, og jeg hører også på hr. Bent Bøgsted, at Dansk Folkeparti stemmer for, om end han ikke kunne lide forslaget som sådan, men jeg hørte ikke, at der var en modstand mod det. Men jeg er enig i, at det må vi jo så få præciseret fra hr. Bent Bøgsted eventuelt ved et spørgsmål til mig.

Men tilbage til spørgsmålet. Jeg lytter altid konstruktivt i udvalget til det, der måtte komme frem, uanset hvilke partier eller hvem det måtte komme fra.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Jeg medgiver hr. Jakob Axel Nielsen, at det ikke var helt entydigt forståeligt, hvad Dansk Folkepartis ordfører sagde. Så det står lidt hen i det uvisse, hvad konklusionen er, men jeg fornemmer sådan set, der blev spurgt ret tydeligt om, hvorvidt det var en støtte. Jeg ved godt, at det måske er, fordi hr. Bent Bøgsted ofte læser Information, som er den mindst ringe avis i Danmark, og dermed er blevet inspireret til at sige, at regeringens er det mindst ringe af de to forslag. Men det er jo ikke ensbetydende med, at man støtter det.

Hvis man nu under udvalgsarbejdet kan komme frem til, at regeringen foreslår, at der skal være 35 medarbejdere, før man går i gang, og at oppositionen siger 10, så kunne man måske finde et eller andet at blive enige om. Det kunne man måske forestille sig. Eller er det helt udelukket, at man vil forhandle? Jeg er klar over, at ministerens hjerte brænder for at få løst ligenhedsproblematikken, og at ministeren selvfølgelig gerne vil gøre alt for at få et bredt flertal, men gælder det ikke også Det Konservative Folkeparti?

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Nu skal jeg ikke bevæge mig ud i en fortolkning af, hvorvidt Dansk Folkeparti stemmer for eller imod. Det må være Dansk Folkeparti, der redegør for den sag. Men jeg hørte dog, at der blev sagt, at beskæftigelsesministerens forslag var det mindst ringe. Det har jeg fortolket – men det kan være, at jeg fortolker forkert – således, at man bare vil bære det her igennem for ikke at få noget, der er værre. Men ikke mere om den sag.

Med hensyn til generelt at ville forhandle i Arbejdsmarkedsudvalget kan jeg kun give det tilsagn, som jeg altid giver, at jeg altid gerne vil forhandle. Til ændring af tallet 35 stiller jeg mig umiddelbart skeptisk, men jeg vil gerne lytte til gode argumenter. Grunden til, at jeg stiller mig skeptisk an, er, at det, der giver regeringens forslag så meget mere kvalitet end oppositionens, netop er muligheden for at indgå i dialog frem for at indgå i konflikt, nemlig i kraft af redegørelsen og at man kan drøfte det i Samarbejdsud-

valget. Så er vi altså også nødt til at have et samarbejdsudvalg at drøfte tingene i. Og et samarbejdsudvalg er helt generelt kun noget, der er i virksomheder med mere end 35 ansatte, fordi det er der, man jævnfør hovedaftalen på begæring kan kræve at få det. Så det hænger sammen.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Mener Det Konservative Folkepartis ordfører dermed, at der i virksomheder med under 35 medarbejdere ikke foregår nogen dialog mellem ledelse og medarbejdere? Det virker lidt absurd, at det udelukkende er det, der gør, at grænsen er sat så højt, hvilket betyder, at der med regeringens forslag udelukkende er 1.200 virksomheder, der er dækket af kravet, hvorimod der med SR-regeringens lov fra 2001 er 54.000 virksomheder, der er dækket.

Jeg hæftede mig også ved, at den konservative ordfører sagde, at der jo nu heller ikke er så stor forskel på forslagene her. Men jeg synes, der er meget stor forskel på 1.200 og 54.000. Det vil jeg godt høre den konservative ordførers kommentarer til.

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Med hensyn til min bemærkning omkring forskel på forslagene vil jeg gerne præcisere, at det jo kører på, at vi forfølger de samme intentioner. Vi forfølger jo de samme intentioner om, at lige arbejde skal aflønnes ens. Lige løn for lige arbejde, det er det, det hele handler om.

Med hensyn til de 35 og virksomheder med færre ansatte og om jeg ikke tror, der er nogen dialog derude, så kan jeg sige: Jo, jeg tror da i allerhøjeste grad, der er dialog. Men der er nødt til at være sammenhæng i vores lovgivning. Vi kan ikke i den ene lov stille nogle krav eller foreslå, at den her redegørelse skal behandles i et samarbejdsudvalg, og samtidig lade den være gældende i virksomheder, hvor ledelsen suverænt kan bestemme, at der ikke skal være noget samarbejdsudvalg. Det hænger ikke sammen.

Men selvfølgelig kan man på en hvilken som helst virksomhed ad frivillighedens vej – og her taler jeg om dem med under 35 medarbejdere – etablere et samarbejdsudvalg. Så kan man jo gøre de her ting.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Jeg vil mene, at det ville være fuldstændig muligt for virksomheder med under 35 medarbejdere at have en dialog, hvis der på baggrund af en lønstatistik var fremkommet oplysninger, som gav anledning til, at man drøftede lønfastsættelsen i virksomheden. Jeg ser overhovedet ikke nogen grund til, at man skal have et samarbejdsudvalg for at have en sådan dialog i en virksomhed.

Kl. 16.10

Men lad mig også lige knytte en bemærkning til diskussionen om anonymitet, som jeg også forstod at De Konservative lægger meget vægt på. Som det også fremgik, vender vi os bestemt ikke mod hensynet til den enkelte, vi mener bare, at hensynet til de 85 pct. af det private arbejdsmarked, som ikke vil blive dækket af en statistik, er argument nok for os til, at man bør nedsætte grænsen fra ti til fem medarbejdere i en sammenlignelig gruppe.

Der er jo allerede lønstatistikker, hvor man opererer med grupper på fem og tre, uden at det kompromitterer anonymiteten. Mener De Konservatives ordfører så, at der i de tilfælde, hvor man bruger det, bl.a. i staten og kommunerne, ikke er nogen anonymitet overhovedet?

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Diskussionen her er jo i virkeligheden utrolig interessant, for den viser jo tydeligt forskellen på en socialdemokratisk tankegang og en borgerlig-liberal tankegang, hvor socialdemokrater kigger meget på kollektivet og på, at kollektivets rettigheder altid skal komme forud for individets interesser. Vi ser altså modsat på det. Vi ser på enkeltindividets interesser, og der synes vi ikke, at det kan være rigtigt, at enkeltindividets forhold mod enkeltindividets egne ønsker skal oplyses for den brede forsamling.

Derfor er det meget vigtigt for os at sikre, at man kan bevare sin anonymitet, og det kan man ikke, hvis man laver så små grupper, at enhver kan pege og sige, at det der er jo Poul Hansen eller Gerda Jensen.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg synes, det er et meget interessant udgangspunkt, når den konservative ordfører siger, at vi jo er enige om intentionerne. I det beslutningsforslag, vi har fremsat, er intentionen i hvert fald

at kunne få afdækket lønforskelle mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, og det er vi øjensynligt enige om. Så kunne jeg bare godt tænke mig at vide, om ikke det på det plan er sådan, at hvor regeringens forslag ifølge statistik vil afdække ligelønsproblemer for ca. 20 pct. af de privatansatte, vil det være et væsentlig højere tal, hvis vi ser på det beslutningsforslag, vi har fremsat.

For at tage nogle af de fagområder, hvor vi ved, der notorisk er forskel: Når vi snakker om HK-området, så vil regeringens forslag kun omfatte 10 pct. af de privatansatte HK'ere. Hvis vi snakker om et akademikerområde som ingeniørområdet, vil det være 0, der vil være omfattet. Er det ikke der, problemet måske er i regeringens forslag?

Anden næstformand (Poul Nødgaard):
Jeg må lige gøre opmærksom på, at taletiden maksimalt er 1 minut. Så er det ordføreren.

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Jamen det er jo en matematisk sandhed, at hvis man udvider antallet af virksomheder ved at medtage dem med færre end 35 ansatte, så kommer der flere lønstatistikker, så kommer de på flere virksomheder, jo lavere medarbejderantal. Men vi mener ikke, at lønstatistik i sig selv er nok. Lønstatistik indikerer nogle uforklarlige forskelle, men dokumenterer ikke noget som helst.

Hvis vi skal i mål, så skal vi have gang i en dialog, og der synes vi, det er meget, meget naturligt, at man sørger for, at der, hvis vi nu lægger op til en dialog i en lovgivning, så også er for, hvori dialogen kan føres, nemlig i samarbejdsudvalgene. Så er der en sammenhæng mellem antallet, hvorefter der skal laves redegørelse, og antallet, hvorefter medarbejderne kan begære et samarbejdsudvalg. Det er sammenhængen mellem forskellige lovgivninger.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg synes, det bliver mere og mere interessant, for nu står den konservative ordfører og siger, at dialogen på en virksomhed foregår i samarbejdsudvalg i virksomheder, hvor der er mindst 35 ansatte. Det er jo i lodret modstrid med, hvad jeg tidligere har hørt både beskæftigelsesministeren, den konservative ordfører og Venstres arbejdsmarkedsordfører sige, nemlig at dialogen

f.eks. omkring arbejdsmiljøforhold jo foregår naturligt og godt og dejligt og glidende på de små virksomheder. Der er ikke sammenhæng i den måde at argumentere på.

Problemet er jo, at det specielt er på de små virksomheder, vi ser problemerne med ligeløn. I virkeligheden vil det forslag, regeringen har fremsat, jo afskære en stor del af de virksomheder, hvor vi notorisk ved, at der er ligelønsproblemer, fra at få dem afdækket ved hjælp af en lønstatistik.

Kl. 16.15

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Jeg kan kun konstatere, at vi altså er uenige. Jeg har intet imod, at man ad frivillighedens vej etablerer samarbejdsorganer ude på de danske virksomheder, også virksomheder, hvor der er under 35 medarbejdere, og jeg ved også, at det forekommer i stor stil. Men vi kan ikke i en lov give mulighed for, at der laves nogle redegørelser, hvis det ikke hænger sammen med den øvrige del af området, hvor man ikke har noget regi at gøre det i, medmindre det foregår frivilligt.

Men lad mig igen vende tilbage til at sige, at lønstatistik jo ikke siger noget i sig selv, lønstatistikken indikerer kun, at der er nogle uforklarlige forskelle. Og der tror vi altså på frivillighedens dialog, frem for at man siger: Der er en forskel, hvad vil I gøre ved det, ledelse?

Det giver kun konflikter. Men hvis man får en dialog, kan man også få en dialog om, hvorvidt det kan være rigtigt, at der er nogle, der for det samme arbejde skal have en lavere betaling – hvis det vel at mærke er det samme arbejde. Det kan også kun afdækkes ved dialog, for man kan her blive enig om, hvad det er, den ene laver, og der egentlig er nogen forskel mellem det, denne person laver, og det, den anden laver. Det kan en statistik jo ikke afdække, men det kan dialogen afdække.

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Jeg vil egentlig bare stille et spørgsmål, for jeg synes, det var, som om hr. Jakob Axel Nielsen havde misforstået det. Jeg mener ikke, at jeg på nogen måde har sagt noget om, at jeg støtter L 99. Jeg er overbevist om, at jeg sagde, at ud af de to forslag er L 99 det mindst skadelige, og det er ikke det samme som at sige, at man vil stemme for det. Jeg er overbevist om, at det også er sådan, det vil fremgå af udskriften – nu er det

ikke så lang tid siden, jeg har sagt det, så jeg kan godt huske det endnu.

Men det glæder mig samtidig, at jeg kan forstå på hr. Jakob Axel Nielsen, at den konservative ordfører egentlig er enig med mig i, at en statistik ikke fører til ligeløn. Det er det, jeg forstår ud af de svar, der er kommet.

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Jeg tror også, mit svar til hr. Ole Sohn indikerede, at jeg havde forstået hr. Bent Bøgsteds udsagn således, at man mente, at beskæftigelsesministerens forslag var det mindst skadelige af de to.

Så kan jeg da give hr. Bent Bøgsted ret i, at vi i Det Konservative Folkeparti ikke mener, at lønsstatistik i sig selv giver noget, men det er altså også blevet bekræftet fra de øvrige partiers side, at de ikke mener, at det giver noget i sig selv. Jeg mener blot, at regeringens forslag har den ekstra kvalitet, at det giver mulighed for dialog.

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Så siger vi tak til denne ordfører og beder fru Lone Dybkjær om at komme på talerstolen som ordfører.

Lone Dybkjær (RV):

Det glæder mig at se, at ministeren bliver mild i blikket, når den radikale ordfører går på talerstolen, det er lidt uvant, men jeg vil så også være mere blid, end jeg ellers normalt ville have været i forbindelse med det her lovforslag.

Jeg vil godt lige inden da sige til hr. Jakob Axel Nielsen, at jeg er fuldstændig bevidst om, at De Konservative er et mandat større. Grunden til, at jeg var lidt for hurtig til at komme på talerstolen, var, at jeg var optaget af at gå op og sige noget til den tidligere ordfører om lønstatistik; desværre havde det jo heller ikke ændret på den parlamentariske situation, selv om de to partier havde været byttet om. Jeg beklager, at jeg var lidt for hurtig på fødderne.

Jeg vil også godt sige, fordi det har været meget fremme i debatten, at vi heller ikke som parti mener, at statistik i sig selv medfører ligeløn. Det er, som om der er nogle af os, der skulle have sagt, at det medfører ligeløn. Det, vi derimod mener, er, at statistik kan være et godt grundlag, hvis man vil forhandle løn, og det er derfor, vi skal have så mange faktuelle oplysninger som muligt.

Så vil jeg tage fat på regeringens forslag. Her må vi jo sige, at det var et uventet forslag i forbindelse med valgkampen, og på den måde skal regeringen da ikke have utak, fordi de siger, at de også er optaget af ligeløn. Vores problem med forslaget er jo, at vi ikke synes, at forslaget er godt nok. Det er klart nok, idet vi selv har haft et andet forslag, som var mere vidtgående end regeringens nuværende forslag. Så det kan sådan set ikke undre.

Det, vi også har bemærket, er, at statsministeren i valgkampen sagde, at hvis det ikke var sådan tilstrækkeligt og alt det der, så måtte man kunne se på det. Det synes jeg er nogle udtalelser vi skal prøve at finde frem, sådan at vi måske kan åbne lidt for et forhandlingsklima.

Nu er det jo rigtigt, at Dansk Folkeparti ikke har sagt, om de vil støtte forslaget eller ej – det har hr. Bøgsted jo meget understreget – og det tror jeg såmænd også at regeringen er ligeglad med; selv om forslaget blev stemt ned, kunne man bare sige, at det var der ikke vilje til i Folketinget.

Kl. 16.20

Alligevel vil jeg meget gerne appellere til regeringen, og herunder altså også ministeren, om, at vi får en lidt bredere diskussion i forbindelse med udvalgsarbejdet for at se, om man ikke kunne opnå et bredt forlig på det her område.

Det ville måske også være hyggeligt for regeringen, at vi på den måde fik det her lovforslag placeret blandt de 80 pct. af det, som bliver gennemført i bred enighed i Folketinget, og at det ikke kommer til at høre til gruppen af de 20 pct., hvor regeringen muligvis må gennemføre det alene med Dansk Folkeparti. For jeg tror på – med al respekt for ordføreren – at uanset hvad der er blevet sagt i dag, er regeringen udmærket klar over, at Dansk Folkeparti nok skal ende med at stemme for forslaget. Sådan er det jo gået meget ofte.

Så synes jeg, der er nogle ting, som vi måske også kunne bruge udvalgsarbejdet til at diskutere. Den første er, hvorfor i alverden vi egentlig har det meget kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark. Vi har selvfølgelig nogle historiske forklaringer, men vi fortsætter med at have et meget kønsopdelt arbejdsmarked, i forhold til hvad vi ser i andre lande. Det synes jeg er værd at diskutere, herunder også, hvad vi kan gøre for yderligere at få en større blanding på arbejdsmarkedet, for jeg tror, det vil være godt. Der er selvfølgelig nogle af tingene, vi kender,

men jeg tror altså også, at der er nogle områder, hvor vi måske kan sætte kraftigere ind, sådan at arbejdsmarkedet ikke bliver så kønsopdelt.

Så vil jeg også sige, at det er klart, at der skal være en beskyttelse af den enkelte. Men jeg synes altså heller ikke, at vi skal være alt for hysteriske med alt det med anonymiteten, men måske i højere grad også overlade det til lønmodtagerne selv på de enkelte virksomheder at tage stilling til, hvor meget de rent faktisk ønsker at være beskyttet, sådan at der ikke er nogen oplysninger, der kommer frem. Det er dog også en dialog, der er værd at tage. Vi er meget hysteriske med det. Spørgsmålet er, om vi er mere hysteriske, end vi behøver at være.

Dernæst vil jeg sige, at jeg synes, det er mærkeligt, at vi bliver ved med at have de der uforklarlige lønforskelle. Det er jo selvfølgelig også grunden til, at regeringen har fremsat forslaget; selv regeringen synes, det er ejendommeligt, at man har de lønforskelle, og kan også se, at det nok er et udtryk for, at der direkte eller indirekte finder kønsdiskrimination sted.

Når jeg oprindeligt var sådan lidt mere arrig i tonen, men – som enhver kan høre – nu er meget venlig i mine udtalelser om forslagene, er det selvfølgelig, fordi regeringen i bemærkningerne til lovforslaget siger, at det tidligere forslag lagde op til konflikt på virksomhederne. Det var jo ikke det, vi ønskede med det tidligere forslag. Det er rigtigt, at vi havde nogle andre tal, end regeringen har, men det var jo ikke for at skabe konflikt i virksomhederne. Det var sådan set for at prøve på at få det afdækket så godt som overhovedet muligt og få et ordentligt statistisk grundlag.

Vi havde ikke noget ønske om konflikt, og der synes jeg sådan set, at regeringen skyder os noget i skoene, som vi i virkeligheden ikke selv havde lagt op til.

Når det så er sagt, synes jeg heller ikke, man må være alt for naiv med hensyn til, hvad dialog kan føre til. Med al respekt for arbejdsmarkedet, med al respekt for de mænd, der har forhandlet løn på arbejdsmarkedet siden tidernes morgen, vil jeg sige, at specielt solidariske med kvinderne har de nu ikke været igennem tiderne. Med al respekt for vores gode samarbejdskultur her i Danmark så har det jo også på mange punkter været nødvendigt for os at have EU til at drive udviklingen videre frem på det her område.

Vi har i Danmark faktisk ikke været særlig gode, når det drejer sig om ligelønsområdet. Der synes jeg bare, vi skal erkende, at der åbenbart

er et eller andet, der gør, at vi ikke har været særlig gode. Desværre bliver man nok også nødt til at sige, at arbejdsmarkedets parter – og her gælder det begge sider – også har et medansvar for det. Det er også derfor, vi synes, at dialog ikke er nok. Det er altså ikke nok med nogle redegørelser og samtaler; det fører ikke i sig selv særlig langt, medmindre der hos begge parter er en vilje. Og der bliver jeg nødt til at sige, at det har der i hvert fald historisk set ikke været.

Vores forslag, som jo allerede har været diskutert, er altså mere vidtgående, end beskæftigelsesministerens og regeringens er, og der kan vi måske prøve i hvert fald i udvalget at få afdækket, hvad det vil betyde, hvis vi sætter en grænse, ikke på 35, som jeg godt er klar over regeringens begrundelse for, men på 30, 25, 20. Der kan vi jo få afdækket, hvor mange vi så får ind.

Der er også andre ting, som vi kan få afdækket i udvalgsarbejdet, også i forbindelse med DISCO-koderne, altså om det er det rigtige tal, i forbindelse med at man skal anvende den sekscifrede DISCO-kode, og hvad ved jeg. Jeg håber, at ministeren også vil være positiv over for, at vi får afdækket det her, så vi kan se, om det er muligt for os at komme videre.

Kl. 16.25

Jeg vil godt sige, at det afgørende for os er at få de faktuelle oplysninger, for vi tror på, at kun hvis vi får tilstrækkelig mange faktuelle oplysninger, har vi altså en chance for at finde de der uforklarlige årsager, eller også må vi simpelt hen sige: Jamen vi må konstatere, at der er uforklarlige årsager til, at der er den forskel – som jo i penge er ganske meget; det handler jo på arbejderområdet om 2,4 mia. kr. og på funktionærområdet om 5,9 mia. kr. Det viser også, at det er ganske alvorligt på funktionærområdet; det er ikke bare et spørgsmål om LO og DA, også på funktionærområdet er det meget alvorligt. Derfor synes vi, det er vigtigt at få de faktuelle oplysninger og dermed få mulighed for i praksis at nå frem til ligeløn.

Så jeg håber altså, at regeringen, som jo ikke er så frygtelig berøringsangst over for en lang række andre grupper, måske også vil være lidt mindre berøringsangst over for dansk erhvervs-liv i den her sammenhæng og bare sådan støtte lidt, at vi får nogle faktuelle oplysninger, så vi har et reelt grundlag at diskutere på. Det, der er så forfærdeligt i den her debat, er, at vi diskuterer uden at have den konkrete viden, og det er vi

sådan set som radikale ikke særlig meget tilhængere af.

Anden næstformand (Poul Nødgaard):
Hr. Ole Sohn som ordfører.

Ole Sohn (SF):

Hvis man sendte en journalist eller en repræsentant for et meningsmålingsinstitut ned på gaden med regeringens lovforslag og læste op fra indledningen i bemærkningerne om, hvad der egentlig er formålet med forslaget, så tror jeg, man ville få et noget andet resultat end det, der er virkeligheden. For hvad er det, ministeren skriver i bemærkningerne? Der skriver ministeren:

»Ligelønsloven blev vedtaget i 1976, og lovens hovedformål er at forhindre forskelsbehandling med hensyn til køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Dette lovforslag har til formål at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Dette kan ske ved at øge synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheder over en vis størrelse. Det foreslås derfor at pålægge større virksomheder at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, således at der herved tilvejebringes det nødvendige beslutningsgrundlag, for at den enkelte virksomhed kan arbejde aktivt med at opdage eller forhindre utilsigtede lønforskelle mellem kvinder og mænd.«

Hvis jeg blev spurgt, hvad jeg mente der stod i de sætninger, jeg her læste op, ville jeg med høj og klar stemme svare: Nu er regeringen kommet med et forslag, som fjerner lønforskellene, endelig efter 30 år bliver der indført ligeløn på det danske arbejdsmarked. Det ville være mit svar. Men er det nu rigtigt?

Nej, hvis man læser videre og lægger tallene sammen og undersøger alle mellemregningerne og alle de ubesvarede spørgsmål, så viser det sig, at den flotte indledning, som signalerer, at regeringen vil sikre ligeløn på arbejdsmarkedet, alene omfatter 15 pct. af det private arbejdsmarked. Man kommer med et forslag, som alene omfatter 15 pct. af det private arbejdsmarked.

Man kunne lige så godt have skrevet i forslaget: Vi mener ikke en døjt med det; vi vil sørge for, at 85 pct. af det private arbejdsmarked overhovedet ikke bliver omfattet, for vi vil ikke have, at der skal være mulighed for, at man kan sikre ligeløn på de små og mellemstore virksomheder.

Så havde man været informativ. Men nu ved jeg godt, at det jo ikke er en pligt for en regering at være informativ, og jeg ved også godt, at baggrunden for lovforslaget her jo ikke er, at ministeren eller Venstres og De Konservatives ordførere brænder for sagen. Det er jo, fordi beskæftigelsesministeren i et anfald af angst for ikke at få et flertal ved folketingsvalget blev stillet spørgsmålet: Skal der ikke være ligeløn? Og svaret var: Jo, vi kommer med et forslag efter valget; hvis jeg bliver minister, så kommer der et forslag. Og så skal man selvfølgelig leve op til det. Det, man siger før et valg, skal man også gennemføre efter et valg.

Det, den stakkels journalist ikke fik spurgt om, var jo: Skal det omfatte alle, eller skal det bare være en lille minoritet? Så tror jeg, at beskæftigelsesministeren simpelt hen var blevet mundlam, for hvad skulle han så svare? Så skulle han jo sige sin mening.

Kl. 16.30

Derfor har vi altså et forslag, som ret beset ikke har nogen egentlig effekt, hvilket også fremgår ret tyndt af alle høringssvarene. Heroverfor har oppositionen fremsat et forslag, som ville effektuere den lov, som blev vedtaget umiddelbart før valget i 2001. Det synes jeg selv sagt er et noget klogere forslag, men nu er det sådan, at man ikke alene ved en statistik kan sikre ligeløn, men en statistik giver et godt grundlag for at finde frem til, hvad årsagen til lønforskellen er. Er det, fordi den ene er dygtigere end den anden i kraft af uddannelse osv., eller skyldes det kønnet? Er det sidste tilfældet, kan man bruge statistikken til at komme efter arbejdsgiverne og sige: Det er forbudt i Danmark at kønsdiskriminere i lønpolitikken.

Nu er det sådan, at ud over at jeg godt kan finde ud af, hvad der er lige, og hvad der er ulige, så kan jeg også godt tælle til 90. Det er faktisk en af de små ting, man skal øve sig i, når man kommer i Folketinget. Jeg kan jo konstatere, at Dansk Folkeparti med noget møje og besvær i hvert fald har meldt klart ud, at det ikke støtter nogen af forslagene. Så er vi da så vidt.

Jeg ved, at beskæftigelsesministeren brænder tyndt for at få et lovforslag igennem, som sikrer, at flest mulige lønmodtagere i det her land bliver omfattet af en ligelønsstatistik. Det går jeg ud fra, for forudsætningen var jo, at regeringen kom med et lovforslag, som opfylder den 30 år gamle ligelønslov. Så vi er altså nødt til at forhandle. Det samarbejdende folkestyre kan for en gangs skyld komme i funktion.

Jeg kan se, at ministeren ligefrem brænder efter at komme i gang med at forhandle. Det vil jeg selvfølgelig foreslå, når vi nu har konstateret, at der ikke er et flertal for regeringens forslag, og jeg fornemmer heller ikke for oppositionens, i og med at Dansk Folkeparti ikke omtalte oppositionens forslag som værende mere frugtbart end regeringens. Ergo er vi i en situation, hvor man, hvis man ikke ønsker noget vedtaget, bare kan stemme imod det hele. Så kommer ministeren jo i den situation, at et valgløfte ikke bliver gennemført, og det tror jeg sådan set ministeren vil være oprigtigt ked af.

Derfor vil jeg meget opfordre til, at vi under udvalgsforhandlingerne sætter os som mål at finde frem til en løsning, som kan skabe et bredt flertal i Folketinget. Så må vi jo erkende fra oppositionens side, at det nok ikke bliver en afskrift af vores beslutningsforslag, selv om det selvfølgelig er det klogeste, og regeringen bør selvfølgelig også erkende, at det nok ikke bliver en afskrift af regeringens forslag, selv om det ifølge regeringen skulle være det mest kloge. Vi må altså prøve at arbejde os frem til at finde en mellemløsning.

Der mener jeg sådan set, at den socialdemokratiske ordfører kom med et meget godt udspil, et signal til, hvordan vi kan blive klogere, hvordan vi kan opkvalificere det grundlag, hvorpå vi skal træffe beslutninger. Det kan vi gøre ved at holde en høring i Arbejdsmarksudvalget, sådan at vi får et større indblik i, hvordan man kan skrue en lov sammen. Jeg vil lige gøre opmærksom på, vi har en bunden opgave, der består i, at vi skal lave en ændring af ligelønsloven, så den lever op til sit formål, nemlig at skabe ligeløn, ikke bare for 15 pct. af det private arbejdsmarked, men for hele arbejdsmarkedet.

Hvis man nu tager det forslag alvorligt, og vi bruger de kommende par måneder til at kvalificere et beslutningsgrundlag, så er jeg også ret sikker på, hvis der er en vilje til det, og hvis det altså ikke bare var et valgkampsløgn, der lige skulle fyres af, men et reelt ønske fra et brændende varmt hjerte hos ministeren om at sikre ligeløn, at vi finder en løsning.

Det vil jeg i hvert fald sige for SF's vedkommende, og jeg har også fornemmet på de øvrige oppositionspartier, at der er en åben vilje til at forhandle for at finde et grundlag, som gør, at flest muligt omfattes af en kønsopdelt statistik, som danner grundlag for, at vi kan efterleve den lov, som en gang er vedtaget i Folketinget.

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Tak til hr. Ole Sohn. Så er det ordføreren for forslagsstillerne til B 13, hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Det er jo et – kan man sige – lidt deprimerende udgangspunkt, vi har haft for denne her debat, når vi 30 år efter vedtagelsen af ligelønsloven stadig væk står med problemer med ligeløn, problemer med forskellig løn til mænd og kvinder, der udfører det samme arbejde eller udfører arbejde af samme værdi på arbejdsmarkedet.

Kl. 16.35

Men på den deprimerende baggrund er der jo alligevel med den debat, vi har haft i dag, både gode tegn og dårlige tegn. De gode tegn er, at det efterhånden er blevet sådan, at alle partier minus Dansk Folkeparti faktisk mener, at ligelønsstatistikker vil være et godt redskab, et godt udgangspunkt for det fortsatte arbejde for at opnå reel ligeløn på arbejdsmarkedet. Det er det gode, og det synes jeg da at vi alle sammen skal notere os, når vi nu skal arbejde videre med forslagene.

Det, der så måske til gengæld har været lidt deprimerende i debatten, er vel først og fremmest lidt misforståelser om, hvad ligelønsstatistikker overhovedet er. Der er nogle, der har harceleret over de her kønsopdelte lønstatistikker og har sagt, at det får vi jo ikke ligeløn af, som om der var nogen, der påstod, at man bare ved at udarbejde en statistik og trykke på de rigtige knapper på den måde kunne gøre op med de forskelle i lønninger mellem mænd og kvinder, vi har. Det er der ikke nogen der påstår; det er der ikke nogen der forestiller sig.

Kampen for en reel ligeløn mellem mænd og kvinder foregår jo i en forhandling, foregår i en fagretslig behandling, foregår nogle gange, i den udstrækning der ikke er overenskomstpartier, direkte ved domstolene, fordi det er den måde, man får afklaret på, hvad der er baggrunden for, at 2 personer, 4 personer, 10 personer, ja, sågar 35 personer måske ikke har de samme lønninger, om det skyldes, at der er forskel på, hvad de laver, forskel på arbejdets værdi, eller om det er udtryk for et reelt ligelønsproblem.

Det er bare for at gøre det klart, hvad ligelønsstatistikker er. Ligelønsstatistikker er et redskab i kampen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Så har der været nogle, der har sagt, at der skulle være et alternativ, en redegørelse hvert tredje år om virksomhedens ligelønsarbejde. Jeg

vil godt sige med det samme, at jeg synes, at det er glimrende, hvis man vil gennemføre, at virksomhederne i det her land skal lave en ligelønsredegørelse hver tredje år. Det er bare ikke nogen erstatning. I virkelighedens verden er det jo ikke det, der kan erstatte de oplysninger om lønsforskelle, som fremgår af en lønstatistik.

Derfor er det også efter min mening en misforståelse af emnet, når man begynder at sige, at en ligelønsredegørelse jo kan være lige så god som en lønstatistik. Tilsammen kan de være gode, men uden de statistiske oplysninger får vi ikke afdækket, hvor forskellene reelt er.

Så er der også en anden misforståelse. Det er, at det skulle være specielt præcist med hensyn til lønoplysninger, hvis man gennemfører ministerens forslag, det med de hersens DISCO-koder, det med, at det skal være meget, meget præcise beskrivelser af, hvad folk laver, og hvor folk bliver rubriceret inden for de hersens kategorier. Det er en misforståelse at tro, at det er særlig præcist.

På dagens arbejdsmarked tror jeg, at der er andre end mig, der ved, at kravet til medarbejderne på arbejdspladserne er det fine ord, der hedder fleksibilitet. Det vil sige, at en lang række ansatte på virksomheder rundt omkring i det her land faktisk laver mange forskellige ting. Det er godt, det giver afveksling i arbejdet, men det betyder også, at det er meget, meget svært præcist at rubricere folk i kasser og DISCO-koder. Det betyder, at to mennesker, som egentlig i løbet af en dag faktisk laver det samme, begge veksler mellem f.eks. kassearbejde, sætte på hyl-der og fylde op på lageret, eller hvad det kan være, kan blive rubriceret i to forskellige kasser. Det er en måde at udvande den her diskussion på at sige, at det skulle være specielt præcist, for det gør det bare mere upræcist.

Kl. 16.40

Det er i hvert fald for mig lidt deprimerende, når der er ordførere, der stiller sig herop og siger, at vi først og fremmest skal tage hensyn til, at virksomhederne ikke skal pålægges administrative byrder. Nu er det sådan, at vores forslag indbefatter ganske, ganske, ganske, ganske få administrative byrder, men hvis det er nødvendigt, at virksomhederne skal lave et stykke arbejde, for at vi kan få afdækket de her lønsforskelle, for at vi kan få løst et problem, som ikke er blevet løst i de sidste 30 år, så synes jeg, det er lidt småligt, hvis man som virksomhedsleder ikke er parat til også at påtage sig det administrative ansvar for, at alle bliver klar over, hvor-

dan lønforholdene reelt ser ud. Derfor mener jeg, det er så vigtigt, at vi sørger for, at så mange som muligt bliver omfattet af lønstatistikker.

Det er ikke mindre vigtigt, når man ser på, hvad det er for nogle grupper mennesker, og vi har allerede nu set, at der køres mange ligeløns-sager. Der, hvor problemerne rent faktisk er for de her arbejdsgrupper, er f.eks. hos privatansatte HK'ere. Det kan måske være lidt svært at sammenligne arbejde af samme værdi, og der skal køres sager, men der skal først og fremmest afdækkes problemer. Når man så ved, at ministerens forslag kun kommer til at omfatte 10 pct. af de privatansatte HK'ere, så er det forslag simpelt hen ikke godt nok i forhold til problemerne.

Jeg er enig med de andre ordførere på beslutningsforslaget, når de siger, at der i hvert fald på baggrund af den debat, vi har haft i dag, er mulighed for, at vi kan få et forslag igennem, der er bedre end det forslag, ministeren har fremsat, og jeg er også enig med dem, der siger, at det kunne være gavnligt for udvalgets medlemmer at komme i dialog med nogle af dem, som arbejder med ligelønsproblemer i virkelighedens verden, ved at gennemføre en høring i Arbejdsmarkedsudvalget – god idé. Jeg tror, at det vil kunne kvalificere denne debat, og jeg tror, at vi gennem en videre debat vil kunne nå noget videre end de meget, meget begrænsede ambitioner, som ministeren har lagt for dagen.

Jeg håber på den baggrund, at vi i sidste ende kan få vedtaget en lov om kønsopdelte lønstatistikker, som kan bruges i virkelighedens verden til at forbedre ligelønnen i Danmark.

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Vi har i dag både drøftet regeringens lovforslag nr. L 99 og oppositionens beslutningsforslag nr. B 13. Regeringen er ikke i tvivl: Lovforslaget er langt bedre egnet til at fremme ligelønssagen end oppositionens beslutningsforslag.

Mange initiativer er taget i tidens løb for at reducere lønsforskelle mellem mænd og kvinder. Ikke mindst forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn er vigtigt. Lovforslagets formål er at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønsforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Synlighed og information om lønsforskelle mellem mænd og kvinder på den enkelte virksomhed vil give ny viden om ligeløn, og ligeløn er et vigtigt ligestillingsmål.

Lovforslaget vil medvirke til at skabe øget bevidsthed om lønforskelle mellem mænd og kvinder, og derfor skal de store virksomheder udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Nu skal virksomhederne for første gang arbejde systematisk med ligeløn.

Hvorfor er det kun de store virksomheder, der skal lave kønsopdelt lønstatistik? De store virksomheder skal gå foran, så de mindre virksomheder kan lære af de stores erfaringer. Virksomheder med mere end 35 ansatte skal i forvejen oprette samarbejdsudvalg og er derfor vant til en systematisk dialog med medarbejderne om spørgsmål, der har betydning for samarbejdet på virksomhederne, herunder ligestilling.

Mænds og kvinders løn skal kunne sammenlignes. Det sker rent teknisk ved at opgøre jobfunktionerne efter DISCO-koder. De kommer tæt på, hvad arbejde af samme værdi er.

Kl. 16.45

Hvis der kun er fem i en gruppe, som der tidligere var tale om, så bliver det alt for let at pille den enkelte ud, og det ønsker regeringen ikke. Derfor har vi lagt os fast på, at der skal være ti af hvert køn i en gruppe, før lønnen skal vises. Den enkelte ansatte skal selv bestemme, om han eller hun vil fortælle om sin løn. Den enkelte ansattes anonymitet skal sikres, og grupper på mindst ti personer af hvert køn betyder, at de enkelte personer ikke kan identificeres.

Det er jo tankevækkende, når vi ser på, hvordan det her spørgsmål er blevet behandlet i tidens løb, at hvis fagforbundene havde ønsket det, kunne de jo selv have spurgt deres medlemmer, så de havde kendskab til deres medlemmers lønoplysninger, men det har man ikke gjort.

Alt i alt lægger lovforslaget op til, at de virksomheder, der bliver omfattet af lovforslaget, kommer til at arbejde systematisk med virksomhedens lønforhold. Det kan man ikke sige om beslutningsforslaget, hvorefter mange virksomheder vil blive afkrævet at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, som ikke kan bruges, fordi arbejdsfunktionerne ikke er sammenlignelige.

Lovforslaget giver også mulighed for, at de virksomheder og deres medarbejdere, som i stedet ønsker at lave en redegørelse om ligeløn, kan gøre det. En redegørelse er ikke et smuthul for virksomhederne. En virksomhed skal have virksomhedens egne medarbejders accept af, at en redegørelse vil være et godt middel til at arbejde med ligeløn.

Redegørelsen skal dels indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for mænds og kvinders aflønning på virksomheden, dels en handlingsplan for de initiativer, som virksomheden vil arbejde med, og det mener vi også er en god nyskabelse.

Jeg vil slutte med at takke for debatten. Jeg vil naturligvis bidrage med alle oplysninger under udvalgsarbejdet, og jeg ser frem til drøftelserne under udvalgsbehandlingen.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Nu er det jo sådan, at når man i en besvarelse henholder sig til et beredskabsnotat, som ministeren selvfølgelig har forberedt sig på, så er det jo svært at få alle de gode ideer, som kom op under debatten, med ind i besvarelsen. Derfor vil jeg godt lige spørge, om ministeren ikke er enig i, at der umiddelbart ikke tegner sig et flertal for hverken det ene eller det andet af forslagene, og om ministeren er indstillet på under udvalgsarbejdet at arbejde frem mod, at det samarbejdede folkestyre viser sin værdi og finder en løsning, som kan skabe et bredt flertal.

Det vil sige, at både regeringen og oppositionen er nødt til at bøje sig, at vi må finde et eller andet sted derimellem. Vil ministeren aktivt medvirke til at skabe et sådant kompromis, som kan gøre, at vi får flest muligt dækket? Ministeren må jo erkende, at det ikke er særlig progressivt at lave et lovforslag, som alene omfatter 15 pct. af det private arbejdsmarked. Så vi kunne måske komme lidt videre, uden at anonymitet og alle mulige andre ting kom i klemme.

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Man kan jo i forbindelse med denne sag undre sig over, hvad der egentlig skete i de mange år, hvor hr. Ole Sohns parti var parlamentarisk grundlag for den tidligere regering, hvorfor der ikke skete noget dengang. Nu har vi så taget fat på det.

Må jeg så sige til hr. Ole Sohn, at den her regering i alle sager arbejder for at få de bredest mulige flertal for løsningerne. Det lykkes heldigvis i de fleste tilfælde, men vi støder naturligvis også på, at oppositionen er så stejl og ubøjelig, at der ikke er mulighed for at indgå et kompromis.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Jeg bekymrer mig da oprigtigt for ministerens hukommelse – for jeg formoder da, at ministeren har læst beslutningsforslaget. Det er jo sådan set et beslutningsforslag, som henviser til en lov, som har været vedtaget i Folketinget under den forrige regering aktivt støttet af SF, en lov, som gennemførte en kønsopdelt ligelønsstatistik.

Historien er jo, at beskæftigelsesministeren, som er den samme som i dag, efter valget i 2001 som sin allerførste opgave fik at imødekomme arbejdsgivernes kritik og sløjfe loven. Loven var jo vedtaget. Så er der nogen, der aktivt har forringet mulighederne for kønsopdelt lønstatistik, er det ministeren.

Nu kommer ministeren så med et forslag, som omfatter 15 pct. af det private arbejdsmarked, og vi er kommet med et forslag, som omfatter langt flere. Det kan jeg forstå ifølge ministeren er for meget, og vi synes, ministerens omfatter for få. Så er det jeg spørger: Kan man ikke finde et sted derimellem?

Kl. 16.50

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jamen vi skal da arbejde med det her spørgsmål under udvalgsbehandlingen, og så må vi jo se, hvad vi kan komme frem til. Jeg glæder mig mest til at få en diskussion om selve princippet om, at det er for arbejde af samme værdi, samme arbejde, at vi skal drøfte aflønningen mellem mænd og kvinder, for jeg synes, at det er noget meget konkret.

Og så tror jeg, at jeg gjorde alle en tjeneste ved at suspendere den tidligere lov, for den jo ville have ført til en endeløs række af konflikter på virksomheder, uden at det havde afdækket, om der var lige løn for lige arbejde på virksomhederne.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg vil godt lige tage fat i det sidste, bare så vi får afklaret, hvad der er indholdet i det beslutningsforslag, vi har fremsat, for jeg har meget svært ved at forstå den tankegang, der siger, at udarbejdelse af en lønstatistik kan føre til en konflikt. Kan ministeren ikke prøve at forklare, hvad der foregår inde i ministerens hoved, når, som jeg tror ministeren sagde, den her lønstatistik bliver udarbejdet og det så vil føre til et utal af konflik-

ter? Vil det ikke tværtimod føre til, at et utal af mennesker bliver klogere og dermed, at de måske også er i stand til at se, om der er et problem eller ej, og måske i virkeligheden til færre konflikter?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Nu vil jeg så gerne spørge hr. Jørgen Arbo-Bæhr, hvad mit andet eksempel siger om ligeløn: En rengørings- og servicevirksomhed har 11 ansatte, af disse er 6 kvinder med en gennemsnitsløn, og 5 er mænd med en gennemsnitsløn. Kvinderne arbejder med rengøring, og mændene arbejder med gartnerarbejde, det er altså en servicevirksomhed. Hvad siger det om ligeløn?

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Ja, nu er det altså ikke ministeren, der skal stille spørgsmål den vej, det er den anden vej.

Værsgo, hr. Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Jeg har overhovedet ikke noget som helst imod at svare, det vil jeg meget, meget gerne gøre, for jeg har jo faktisk en vis form for erfaring med at arbejde med netop ligelønsspørgsmål, hvor det ikke er præcis samme arbejde, men hvor man skal have afdækket, om det er arbejde af samme værdi.

Det foregår som regel på de overenskomstdækkede arbejdspladser gennem en faglig voldsgift, hvis det er sådan, at fagforeningen mener, at det er nogle, der er nogenlunde lige meget uddannet, at det er nogle, der har nogenlunde de samme arbejdsvilkår. På trods af at der er nogle, der arbejder med at gøre rent ude i det grønne, og nogle, der gør det på toiletterne, kan man køre det som en faglig voldsgift, hvis fagforeningen mener, at der er et ligelønsproblem.

Det er enormt regelret, og det er glimrende, hvis man med DISCO-koder eller alt muligt andet kan træffe en afgørelse inden for det system, vi kender. Det kan man efter vores beslutningsforslag, det kan man ikke efter ministerens lovforslag. Det var svaret.

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det vil jeg gerne kort svare på. Vores lovforslag sætter ikke det fagretslige system ud af kraft.

(Kort bemærkning).

Lone Dybkjær (RV):

Det er en opfølgning af denne her dialog. Jeg vil gerne spørge ministeren: Hvorfor ville det tidligere lovforslag, som ministeren har taget af bordet, føre til en endeløs række af konflikter på arbejdspladserne?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Fordi det efter min bedste opfattelse ikke siger noget om lige løn for arbejde af samme værdi eller samme arbejde, når man er nede i meget små tal. Det er den ene ting. Og den anden ting er, at jeg også synes, vi skal respektere, at mennesker ønsker anonymitet omkring deres løn, og hvis man derfor kommer ned i et meget lille antal og man har en virksomhed, hvor en sidder på bogholderiet, en passer udlevering fra varelageret, en gør rent, så er det jo ikke svært at identificere, hvem der får hvilken løn, og det bryder mennesker sig altså ikke om.

(Kort bemærkning).

Lone Dybkjær (RV):

Så er det et spørgsmål om, hvor ministeren egentlig ved det fra. I hvilket omfang har der faktisk fra lønmodtagerside været gjort store indsigelser mod det tidligere lovforslag? Det har der mig bekendt ikke, det har været fra arbejdsgiverside, men ikke fra lønmodtagerside, sådan som ministeren nu påberåber sig det.

Det næste er, at det jo ikke er nok, at det er ministerens bedste opfattelse. Det, vi er interesserede i, er, hvilken viden vi har på det her område, hvilken viden ministeren har om, at det her vil føre til en endeløs række af konflikter på arbejdsmarkedet.

Kl. 16.55

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Hvis fagbevægelsen ville arbejde med det her spørgsmål og på samme måde afdække forskellene på arbejde af samme værdi, så kunne den jo bare gå ud og spørge medlemmerne om, hvad de får i løn. Men det gør man jo ikke.

Derfor har man hele tiden henholdt sig til, at arbejdsgiveren skal komme med nogle oplysninger. Men hvis de oplysninger ikke siger noget om lige løn for arbejde af samme værdi, så

har det jo ikke noget med ligeløn at gøre. Så er det jo noget andet, man arbejder med.

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Nu vil jeg egentlig helst undgå alle de der tekniske diskussioner, for dem kan vi tage under udvalgsarbejdet. Jeg synes bare, at ministeren mangler at svare på hele det her spørgsmål om de der seksificerede koder, de meget detaljerede måder at opgøre på, om man har samme arbejdsde.

Kan der ikke godt være et tilfælde, hvor nogle medarbejdere er placeret i forskellige DISCO-koder, altså seksificerede DISCO-koder, men hvor arbejdet alligevel har samme værdi? Kan den situation ikke opstå?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Grunden til, at jeg er så glad for det her med DISCO-koder, er jo, at virksomhederne indberetter til Danmarks Statistik på denne måde. Så det er ikke noget nyt, jeg opfinder. Der indberetter man jo den seksificerede kode.

Jeg kan da ikke sige, at nogen ikke er fejlplaceret i lønindberetningerne, men jeg synes, at man som udgangspunkt for vores diskussion jo må sige, at hvis man har et system, hvor folk bliver indberettet i de samme grupper, fordi de udfører arbejde af samme værdi, hvorfor skal vi så ikke benytte os af det?

(Kort bemærkning).

Kirsten Brosbøl (S):

Man kunne jo vælge en af de kategorier, der lå lidt højere oppe, altså den firecifrede, som jo bliver foreslået af bl.a. LO i høringssvaret, og som gør, at man vil have en større gruppe af medarbejdere, som jo sagtens kan udføre arbejde af samme værdi, men som ikke nødvendigvis er placeret i den meget, meget detaljerede seksificerede kode inden for det samme område.

Så er der også det, som jeg rejste i min ordførertale, nemlig problematikken med, at medarbejderne ikke nødvendigvis ved, hvilken DISCO-kode de er indplaceret i, for det er noget, arbejdsgiveren beslutter.

Så der er jo sådan set også en mulighed for, man kan rokere lidt rundt, fordi det er så detaljeret. Der er nogle, som sagtens kan placeres i forskellige kategorier i den meget detaljerede kode. Ville det ikke give nogle af virksomhederne en

motivation til måske lige at flytte lidt rundt på nogle af medarbejderne, sådan at de kommer uden om kravet om, at der skal være ti kvinder og ti mænd indplaceret på de her koder?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg kan jo ikke udelukke, at nogen vil prøve at komme uden om noget, men det tror jeg også man kunne forestille sig at man kunne gøre med det beslutningsforslag, vi drøfter i dag. Må jeg bare sige, at min indfaldsvinkel til det her er at finde en praktisk løsning og at komme i gang med et konkret stykke arbejde. Og der tror jeg, man kan sige, at med 35 ansatte på en virksomhed kender man samarbejdssystemet. Vi bruger indberetning i DISCO-koder. Og da det, jeg er interesseret i, er at få afdækket og få løst spørgsmålet om lige løn for lige arbejde, så er vi altså nødt til at have et system, hvor man kan sammenligne det arbejde, der udføres af mænd og kvinder.

Hermed sluttede forhandlingen, og forslagene overgik derefter til anden (for forslaget til folketingsbeslutnings vedkommende anden (sidste) behandling.

Afstemning

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Jeg foreslår, at lovforslaget og forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Ophold*). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

5) Første behandling af lovforslag nr. L 105:

Forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. (Digital kommunikation, registersamkøring i kontroløjemed).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 14/12 2005).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Marion Pedersen (V):

Nogle gange er det sjovere at være ordfører på et lovforslag end andre gange. I dag, hvor vi fremsætter dette lovforslag, som handler om anmeldelse af sygefravær og anmodning om refusion via digital kommunikation, er det rigtig sjovt, i hvert fald for mig. Det er også en påmindelse om, at det nogle gange betaler sig at gentage en god idé mange gange.

For ca. 7-8 år siden blev jeg som selvstændig af Håndværksrådet bedt om at sidde i et udvalg under Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, som skulle forsøge at lette de administrative byrder for virksomhederne. Et af underudvalgenes områder var kommunikation mellem virksomhederne og det offentlige. En af de ting, som altid har irriteret mig som arbejdsgiver, er, at når vi var ni i firmaet, skulle jeg ved sygdom holde rede på otte forskellige socialkontorer, som jeg skulle sende refusionsbegæring til. Det sagde jeg i udvalget og foreslog, at man for det første skulle kunne indberette via nettet, og for det andet at der kun skulle være ét sted, som man indberettede alt til.

Kl. 17.00

Samtidig påpegede jeg det faktum, at det faktisk ville gøre det lettere, hvis man kunne samkøre registre, så man kunne fange eventuelle uregelmæssigheder.

Blanketterne ligger nu på nettet, hvor virksomhederne kan gå ind og udfylde dem, men man skal så efterfølgende stadig printe dem ud og sende dem med sneglepost til den enkelte socialforvaltning, som så må taste det hele ind igen på deres edb-anlæg.

Alt det besvær gør regeringen op med via dette lovforslag, og det er jeg sikker på at mange danske virksomheder vil hilse hjertelig velkommen. Hvis man tager den blanket, som hedder DP 201, som er den mest anvendte blanket overhovedet, så sendes der ca. 800.000 af dem ind hvert år til socialforvaltningerne.

Ud over den megen tid, som virksomhederne sparer på selve det at indberette, tror jeg også, der vil være nogle andre fordele, nemlig at virksomhederne hurtigere vil få refusion, fordi man ikke længere risikerer, at blanketten bliver væk i posten, bliver forsinket hos lønmodtageren, eller, som jeg ofte har været ude for i mit firma, når jeg efter et stykke har ringet og rykket for refusionen, at få den besked, at bunkerne er man-