

Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

6) Forespørgsel nr. F 31:

Forespørgsel til arbejdsministeren og ministeren for ligestilling:

»Hvilke initiativer påtænker regeringen at tage for at sikre reel ligeløn mellem mænd og kvinder?«

Af Anni Svanholt (SF), Margot Torp (S), Anders Samuelsen (RV) og Jette Gottlieb (EL).

(Forespørgslen anmeldt 17/1 2001. Fremme af forespørgslen vedtaget 25/1 2001).

Begrundelse

Anni Svanholt (SF):

Loven om ligeløn mellem mænd og kvinder har netop fejret 25-års-jubilæum, men der var bestemt ikke noget at råbe hurra for i den anledning. Vi kan den dag i dag konstatere, at der trods de allerbedste hensigter om ligeløn for arbejde af samme værdi mellem mænd og kvinder fortsat er 12 pct. forskel på det private arbejdsmarked og 2 pct. på det offentlige. Det er helt uacceptabelt, og det må der nu gøres noget ved.

Statsministeren sagde på regeringens konference om ligeløn, som blev afholdt for nylig på Børsen, at det er kvinderne, der har skabt velfærdssamfundet gennem den meget høje deltagelse på arbejdsmarkedet, men man kan bestemt ikke sige, at kvinderne får løn som fortjent, hverken i ungdommen eller alderdommen. Mange kvinder mister samlet set meget store beløb i løbet af hele arbejdslivet.

Men når det er sådan, så kan det nok kun forklares ved, at de gamle kønsrollemønstre fra hjemmet lever alt for godt videre på arbejdspladsen, og det skyldes ikke mindst, at det i langt de fleste tilfælde er mænd, der forhandler løn, både på arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

Arbejdsmarkedets parter og de enkelte virksomhedsledere bærer derfor et meget stort ansvar for, at der stadig er så urimelig store lønforskelle mellem mænd og kvinder. Alle på arbejdsmarkedet og de besluttende myndigheder har derfor en pligt til at rette op på de skæve for-

hold, men arbejdsmarkedets parter kan ikke løse problemet alene.

Historien viser, at der er en vis træghed i organisationerne. Selv om Danmark i 1960 ratificerede ILO-konventionen vedrørende ligeløn, så fjernede DA og LO først de sidste kvinde- og mandesatser i 1973. Derfor er det også vigtigt, at Folketinget påtager sig et ansvar, så der kan skabes reel ligeløn, som loven siger.

Der er mange grunde til en revision af lov om ligeløn og en opstramning af virkemidler til gennemførelse af loven. Jeg håber, at debatten i dag og vedtagelsen i dag vil give langt bedre muligheder for at få reel ligeløn mellem mænd og kvinder.

Besvarelse

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Der skal ikke herske nogen tvivl om regeringens holdning til kønsbestemte lønforskelle. De hører ganske enkelt ikke hjemme i et moderne og demokratisk samfund som det danske. Vi opfatter faktisk den manglende ligeløn som et demokratisk problem, fordi der i uligelønnen ligger et meget ubehageligt signal om, at den ene halvdel af befolkningen ikke har helt de samme rettigheder som den anden halvdel.

Af samme grund synes jeg, at det kan være en smule ligegyldigt, om de kønsbestemte lønforskelle er store eller små – der er jo mange forskellige tal i omløb – for det, det handler om, er, at den udemokratiske og nedvurderende signalværdi i uligelønnen er den samme, uanset hvilken talforskel man anvender.

Jeg håber også, at regeringens synspunkt trådte klart frem i forbindelse med den ligelønskonference, som ligestillingsministeren og jeg afholdt i anledning af 25-året for vedtagelsen af ligelønsloven. Konferencen havde bl.a. til formål at forpligte os alle: regeringen, arbejdsmarkedets parter, virksomheder – alle os, der har et ansvar for sikring af ligeløn – til aktiv handling. På konferencen loftede ligestillingsministeren og jeg sløret for en række initiativer, som regeringen har iværksat, og en række initiativer, vi vil iværksætte i den kommende tid. Jeg vil måske lidt mere detaljeret løbe nogle af dem igennem. Det samme vil ligestillingsministeren gøre på sit område i forlængelse af mit indlæg.

Jeg har gennem nogen tid drøftet med arbejdsmarkedets parter, hvordan nødvendige lønoplysninger i større udstrækning kunne bli-

ve stillet til rådighed for dem, som ønsker at arbejde med ligeløn på virksomhedsniveau, til brug for en kortlægning og analyse af lønforskelle på virksomhederne med henblik på en reduktion af disse og til brug for forberedelsen af en konkret ligelønssag.

Parterne har allerede gjort en del, men det er regeringens vurdering, at der også må en justering af ligelønsloven til, hvis de, der arbejder med ligeløn i praksis, skal have et tilstrækkelig smidigt værktøj til det.

Regeringens forslag til ændring af ligelønsloven indeholder to elementer. For det første gives der en utvetydig hjemmel til, at den enkelte lønmodtager kan fortælle enhver om sine egne lønforhold. Forslaget fastslår primært, at såkaldte fortrolighedsklausuler, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige. Men der ligger også i lovforslaget et signal om, at løn er noget, man taler om, altså at løn ikke er, at løn ikke skal være et tabueme, og at den enkelte lønmodtagers åbenhed omkring lønforhold netop kan være medvirkende til at holde mytedannelser og snak i krogen i skak.

Ifølge den anden del af lovforslaget skal arbejdsgiveren have pligt til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik for virksomheden, som indeholder de oplysninger, der er nødvendige for at kunne kortlægge og analysere lønsystemet og lønforskellene. Det skal kunne afdækkes, i hvilket omfang lønforskelle skyldes køn, eller om forskellene skyldes andre faktorer. Lønstatistikken skal udarbejdes, hvis medarbejdere, lønmodtagerrepræsentanter eller et fagforbund med medlemmer på den pågældende virksomhed anmoder om det. Denne del af lovforslaget er for så vidt en videreførelse af en række af de aftaler, som allerede eksisterer mellem arbejdsmarkedets parter om principper for udlevering af lønstatistikker til medarbejderne til brug for ligelønssager. Det har blot måttet konstateres, at de eksisterende aftaler ikke har været tilstrækkelige til at dække behovet for statistik til brug for ligelønssager.

Selv om jeg før sagde, at kønsbestemte lønforskelle er uacceptable uanset størrelse, er det selvfølgelig vigtigt at vide, hvilke størrelser vi taler om. De nyeste tal fra Danmarks Statistik viser, at lønforskellen mellem mænd og kvinder er næsten 19 pct. i den private sektor, og sådan så det også ud for 5 år siden. Sidste år foretog Arbejdsministeriet en større analyse af løngabet.

Konklusionerne var bl.a., at en stor del af lønforskellen skyldes, at mænd og kvinder er ansat i forskellige sektorer – kvinder i den offentlige sektor og mænd i den private sektor – og at uddannelse, erfaringer og fravær fra arbejdsmarkedet forklarer en del af lønforskellen. Konklusionen var også, at næsten hele lønforskellen i den offentlige sektor kan forklares ud fra forskelle i personlige karakteristika og det faktum, at mænd i gennemsnit er ansat på et højere stillingsniveau end kvinderne.

Konklusionen var endvidere, at en væsentlig del af lønforskellen i den private sektor ikke kan forklares ud fra uddannelsesniveau, erfaring, fravær og stillingsniveau. For fortsat at synliggøre det faktum, at kvinder er lavere lønnet end mænd, fortsætter Arbejdsministeriet med at offentliggøre og udbygge lønstatistik og analyser. Ligelønsanalyserne vil blive opdateret med de nyeste tal i år.

Der findes også andre redskaber end statistik til at arbejde med ligeløn. Arbejdsministeriet har publiceret rapporten »Jobvurdering og ligeløn« og vil med rapporten medvirke til at sætte gang i en diskussion om jobvurdering, ikke mindst kønsneutral jobvurdering, som efter min vurdering kan være et effektivt værktøj, der kan bruges i ligelønsindsatsen.

Ideen med at anvende jobvurdering er at systematisere og effektivisere løndannelsen. Kønsneutrale jobvurderingssystemer adskiller sig fra andre jobvurderingssystemer ved, at man forsøger at tage højde for, at mænd og kvinder ofte ikke udfører de samme funktioner. En vurdering af jobfunktionen kunne medvirke til, at det ene køns funktioner ikke i så stort et omfang som i dag bliver særlig forfordelt.

Situationen illustreredes meget godt ved en bemærkning, som Hans Jensen havde på ligelønskonferencen: Hvorfor skal en mand, der passer en vandrende pind, have mere i løn end en kvinde, der passer et barn?

Som jeg sagde i min indledning, vil ligestillingsministeren redegøre for yderligere initiativer, som vi har taget og vil tage; men jeg vil godt allerede nu sige, at vi vil følge ligelønsindsatsen tæt. Vi vil iværksætte initiativer, når det bliver nødvendigt.

Nu bliver ligelønsloven forhåbentlig et bedre og mere smidigt redskab for de fagforbund og tillidsrepræsentanter, der arbejder med ligeløn, men jeg lover, at sker der ikke herved de ønskede ændringer på det, man kunne kalde bundlinjen, ja, så vil vi se på loven igen.

Ministeren for ligestilling (Lotte Bundsgaard): Som det fremgår af arbejdsministerens svar, finder regeringen det meget vigtigt, at der bliver gjort en indsats for at udligne lønforskellene mellem kvinder og mænd. Jeg er derfor glad for, at så mange af Folketingets partier har sat ligelønnen til debat.

Regeringens udgangspunkt er, at vi lever i et demokrati, hvor respekt for hinanden, ansvar og ligeværd er grundpiller, og at mangel på ligeløn er et demokratisk problem.

Problemet synes endnu større, når vi, på trods af at loven om ligeløn er 25 år gammel, endnu ikke har opnået ligeløn mellem kvinder og mænd. Vi kan ikke leve med, at kvinder får mindre i løn end mænd for det samme arbejde.

Det kan undre, at selv i sammenlignelige job ser vi en lønforskel. Det har Socialforskningsinstituttet undersøgt. I undersøgelsen fratrækkes de lønforskelle, der kan forklares med uddannelse, stilling, arbejdstid, erhvervs erfaring, fravær og familieforhold.

Det, vi står tilbage med, er de såkaldte uforklarede lønforskelle. De største uforklarede lønforskelle findes på det private arbejdsmarked, hvor den gennemsnitlige lønforskel mellem kvinder og mænd er på 12 pct. På det statslige og kommunale arbejdsmarked er der en gennemsnitlig lønforskel på 1½-2 pct.

Selv om undersøgelsen viser, at de største lønforskelle mellem kvinder og mænd findes på det private arbejdsmarked, må staten og kommunerne ikke få den opfattelse, at vi mener, at alt er i skønneste orden dér. Tværtimod viser undersøgelser, at Ny Løn har medført øgede lønforskelle på det statslige og det kommunale område. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at udviklingen ikke går den gale vej.

At vi finder de største lønforskelle på det private arbejdsmarked, er ikke ensbetydende med, at det private erhvervsliv bevidst diskriminerer kvinder. Det tror jeg ikke at virksomhederne gør. Men der kan fortsat eksistere holdninger, som ubevidst får arbejdsgiveren til at vurdere kvindernes arbejdskraft som værende af mindre betydning og dermed af mindre værdi. Det spørgsmål må vi naturligvis se nærmere på i det fremtidige arbejde.

For at vi kan nærme os en reel ligeløn, har regeringen iværksat flere initiativer:

Vi gennemfører en kampagne, som skal synliggøre, at vi fortsat har ligelønsproblemer i Danmark. Vi har oprettet en hjemmeside, ligeløn.dk, hvor der ligger relevante statistikker og

baggrundsmateriale. Vi har indrykket annoncer i dagspressen med det formål at synliggøre lønforskellene for befolkningen.

Arbejdsministeren og jeg har afholdt en konference den 5. februar. Formålet med konferencen var dels at forpligte arbejdsmarkedets parter til at gøre noget aktivt for at skabe ligeløn, dels at høre erfaringer fra virksomheder, hvor man aktivt arbejder for at skabe ligelønnen. Og jeg tror faktisk, at begge dele lykkes.

På konferencen blev der stillet forslag om, at vi en gang om året afholder et treparts-møde om ligeløn med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og regeringen. Formålet er dels at lave en status på udviklingen, dels at diskutere og iværksætte eventuelle initiativer. Det er mit indtryk, at holdningen til forslaget generelt var positiv.

Endvidere vil jeg fremhæve det virksomhedsnetværk, som arbejdsministeren og jeg har taget initiativ til at starte. Ideen er at få nogle af landets førende og største virksomheder til at danne grupper, hvor de udveksler erfaringer, ideer og initiativer.

Jeg er derfor meget glad for, at flere af landets største virksomheder allerede har tilkendegivet, at de ønsker at deltage. Det gælder bl.a. Tele Danmark, Post Danmark, DONG, Bang & Olufsen og Politiken. Det er regeringens opfattelse, at vi har brug for nogle isbrydervirksomheder, som vil være med til at udvikle metoder, der sikrer ligeløn mellem kvinder og mænd til gavn for både medarbejdere og virksomheden.

Jeg lægger stor vægt på, at opgaven med at opnå ligeløn er en fælles opgave, et fælles ansvar. Regeringens initiativer gør det ikke alene. Der er behov for et fælles træk fra arbejdsmarkedets parter, virksomheden og den enkelte medarbejder. Kun på den måde kan vi nå min målsætning om en halvering af lønforskellene over de næste 5 år.

Jeg håber, at vi får en god debat i dag med gode forslag til det fremtidige arbejde.

Forhandling

Anni Svanholt (SF):

Tak til arbejdsministeren og til ministeren for ligestilling for besvarelsen af denne forespørgsel.

Problemet er jo sådan set klarlagt og fastslået meget tydeligt i sit omfang: at vi her står over for et væsentligt samfundsproblem. Ingen har sådan set benægtet eksistensen af det, og ingen

har taget afstand fra den undersøgelse, som Socialforskningsinstituttet har offentliggjort i maj 2000. Så vi må jo sige, at det nu må være sådan, at man vil koncentrere kræfterne om at få gjort noget ved lønforskellene.

Man kan f.eks. undre sig over, at der ikke er rejst flere ligelønssager i de mange år, der er gået, hvor vi har haft lov om ligeløn. Forklaringen kan måske være, at løn fortsat er meget hemmelig og de nye lønsystemer gør det mere vanskeligt at gennemskue løndannelsen, så det er meget vanskeligt at stille arbejdsgiveren til regnskab.

En anden forklaring er, at der ikke er tilstrækkelig gode redskaber, bl.a. i form af kønsopdelt statistik på virksomhedsniveau, som den enkelte lønmodtager og dennes organisation kan gøre brug af, så der kan rejses ligelønssager.

Hvis det skal lykkes at skabe ligeløn i Danmark, skal der efter SF's opfattelse gøres en ekstraordinær indsats, både fra arbejdsgivers side og de faglige organisationers side og fra regeringens og Folketingets side. Det hører jeg så også her i dag at der er vilje til fra regeringens side. Det synes vi er meget positivt og rart at høre, og det er godt, at der er kommet en kampagne i gang.

Men ligelønsloven bør revideres, som arbejdsministeren sagde, og vi mener, at den bør strammes op, og at der skal skabes nye virkemidler og redskaber, så der bliver åbenhed og fuld gennemsigtighed om lønforhold og løndannelse.

For det første skal arbejdsmarkedets parter påtage sig et ansvar for at rette op på de skæve forhold mellem kønnene. Samtidig skal man også forebygge, at nye skævheder opstår på grund af lønsystemerne. Derudover skal parterne være villige til at iværksætte konkrete initiativer med det klare mål at reducere lønforskellene.

For det andet skal Folketinget og regeringen skabe langt bedre redskaber til at gennemføre reel ligeløn. Vi mener, at medarbejdere, faglige organisationer og Ligestillingsnævnet skal have ret til kønsopdelt statistik over lønninger for jobfunktioner på arbejdspladsen.

Hvordan skal kvinderne ellers vide, at de sækker bagud, når de ikke kender de mandlige kollegaers løn? Og det er ikke muligt at argumentere under en lønforhandling, når man ikke kender det værdigrundlag, ledelsen vurderer medarbejderne efter. Medarbejderne må have fuld

indsigt i alle lønforhold i en virksomhed, så der kan blive en reel lønforhandling.

Så vi mener, det er vigtigt, at vi koncentrerer kræfterne om, at der bliver sat ind på forskellige felter, sådan at man følger denne kampagne aktivt op med nye redskaber, også med henblik på at få en meget bedre lov om ligeløn.

Jeg skal på vegne af SF fremsætte følgende

Forslag til vedtagelse

»Idet Folketinget beklager, at der efter 25 år med lov om ligeløn mellem kvinder og mænd fortsat kan konstateres store uligheder i lønforholdene på arbejdsmarkedet, opfordrer Folketinget regeringen til at iværksætte konkrete initiativer for at sikre reel ligeløn mellem mænd og kvinder ved bl.a. at revidere loven om ligeløn med henblik på:

- at sikre fuld gennemsigtighed om løndannelse og lønforhold bl.a. ved at forbyde brugen af lønhemmelighedsklausuler,
- at der udarbejdes kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau med en form og et indhold, der gør sammenligninger på køn meningsfuld,
- at den kønsopdelte lønstatistik gøres tilgængelig for den enkelte medarbejder, relevante organisationer og Ligestillingsnævnet,
- at arbejdsgiveren årligt har pligt til at redegøre for uligeløn og begrundelsen herfor, og
- at regeringen i efteråret 2001 indkalder til trepartsforhandlinger om initiativer til at fremme ligeløn.

Staten skal gå foran og sætte mål for reduktion af løngabet mellem mænd og kvinder og vurdere de eksisterende lønsystemer i lyset af dette mål samt iværksætte forsøg med kønsneutral jobvurdering. Regeringen giver Folketinget en årlig redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.«

(Forslag til vedtagelse nr. V 54).

Anden næstformand (Henning Grove):

Der er nu fremsat følgende forslag til vedtagelse: (Se foran). Dette forslag indgår herefter i forhandlingen.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Det, der kalder mig op, er, at forespørgeren, fru Anni Svanholt, ligesom konstaterede, at der ikke var nogen, der var kommet med indvendinger

mod Socialforskningsinstituttets undersøgelse eller redegørelse af, at der er en reel lønforskel mellem mænd og kvinder.

Er fru Anni Svanholt ikke klar over, at det har jeg? Jeg tror ikke på, at der er nogen reel lønforskel mellem mænd og kvinder, når man tager alle relevante forhold i betragtning, såsom fraværsløshed som følge af sygdom og barsel, engagement, reel arbejdstid, osv. osv.

Jeg mener, det er udokumenteret, og jeg vil spørge fru Anni Svanholt: Hvad er egentlig arbejdsledigheden blandt mænd og blandt kvinder? Er det ikke sådan, at arbejdsledigheden er højest blandt kvinder? Det er vel ikke udtryk for, at lønnen hos kvinderne er for lav og skal sættes op. Sættes den op, bliver arbejdsledigheden blandt kvinder vel endnu større end blandt mænd. Er det det, man ønsker?

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg er meget enig med fru Anni Svanholt i, at det er et væsentligt problem, hvis ikke mænd og kvinder får samme løn for samme arbejde.

Men så siger fru Anni Svanholt, at problemet er klarlagt, og her vil jeg så godt spørge: Er det nu også det? Tror fru Anni Svanholt, at alle mænd får samme løn for samme arbejde? Er der ingen forskel i aflønningen af mænd, der udfører de samme funktioner? Får alle kvinder samme løn for samme arbejde, eller kan der også findes forskelle i aflønningen af kvinder, der egentlig udfører det samme arbejde?

Beror de her såkaldte uforklarlige faktorer, der spiller ind, udelukkende på køn, eller er det bare sådan, at man statistisk ikke kan få afdækket, hvad det er, lønforskellene skyldes? Og hvis der er de dér forskelle kvinder og kvinder imellem og mænd og mænd imellem, vil fru Anni Svanholt så også reducere de forskelle?

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Jeg skal da beklage, at jeg havde overset hr. Frank Dahlggaard; hr. Frank Dahlggaard er jo ellers ikke sådan at overse.

Der var nok en enkelt, der havde indvendinger dér. Men spørgsmålet er jo, om man anerkender den undersøgelse, som er en meget omfattende undersøgelse, som Socialforskningsinstituttet har udarbejdet. Enhver kan jo se, hvilke metoder der er brugt i den undersøgelse. Det er klarlagt, og den er vel noget af det bedste, som man i hvert fald for øjeblikket har til rådighed.

Jeg synes, at det virker som en meget solid og grundig undersøgelse, og den er jo i hvert fald ikke blevet anfægtet.

Hr. Frank Dahlggaard har bestemte holdninger på det her felt og lægger nogle andre ting ind i det. Men jeg synes, at vi må holde det op i forhold til, at vi har en lov om ligeløn, og at vi selvfølgelig skal afdække de ting.

Fru Eva Kjer Hansen siger, at der jo er forskelle, der er uligheder. Ja, det er der, og det er i og for sig det, vi meget gerne vil have afdækket. Og jeg forstår også på regeringen, at man er meget optaget af at fortsætte analyserne og opdatere data og sørge for, at der hele tiden er et godt grundlag, og at det skal synliggøres; det forstod jeg på de to ministre.

Det er jo sådan set dér, hvor man så får det bedste grundlag for at få nogle diskussioner om – også på den enkelte arbejdsplads – hvordan lønforholdene skal være. Det må jo være en fælles interesse.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlggaard (UP):

Fru Anni Svanholt sagde i sit svar til mig – sådan forstod jeg det i hvert fald – at jeg var sådan et isoleret fænomen, som satte spørgsmålstegn ved, om der nu var en reel lønforskel, når det kom til stykket, og ellers var der ikke nogen, der anfægtede det.

Jo, en stor avis, Ekstra Bladet, kører jo en artikelserie i øjeblikket, hvor man graver i det her og har udgangspunkt i den dér undersøgelse – såkaldte undersøgelse – fra Socialforskningsinstituttet, og hvor man for nogle få dage siden havde beregnet sådan et typisk eksempel med en kvinde, der får to børn i løbet af 5 år, og som er ganske meget fraværende, og som koster arbejdsgiveren 187.000 kr. mere i den 5-års-periode, end en mand ville have gjort. Og bladet konkluderer, at heri ligger måske hele forklaringen på lønforskellen.

Det er jo ikke noget, der er taget ind i Socialforskningsinstituttets såkaldte undersøgelse, og derved bliver den useriøs.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Det er klart, når man skal lave en sådan undersøgelse, at så må man have visse faste holdpunkter og nogle objektive kriterier. Og sådan vurderer jeg det, der er undersøgt her. Man kan selvfølgelig altid ud fra den holdning, som hr. Frank Dahlggaard har, have det synspunkt, at det

er noget helt andet, man skal lægge vægt på. Men jeg mener, det er en reel og ordentlig og redelig undersøgelse. Man kan ikke begynde at lægge forskellige vurderinger, som hr. Frank Dahlgaard netop gav udtryk for, ind. Det mener jeg er meget, meget vanskeligt at gøre.

Derudover må jeg sige, at det, at kvinder føder børn og også skal på barsel, vel ikke skal være nogen bagdel i denne her sammenhæng. Det kan det ikke være.

Endelig må vi da håbe på, at det bliver sådan, at langt flere mænd også vil påtage sig den del af ansvaret, sådan at det i hvert fald fuldstændig er elimineret i forhold til lønforholdene.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Ja, det sidste kan jeg da være enig i, at det ville være glædeligt, hvis mændene tog sig mere af børnene. Men det sker jo i stigende omfang. Det kører den rigtige vej.

Men fru Anni Svanholt svarede ikke på det spørgsmål, jeg stillede før: Hvad er forskellen, ikke i lønnen – der er en forskel, men den kan måske forklares på naturlig måde, sådan at man måske lige så godt kan konkludere, at kvinderne i dag tjener for meget – men i arbejdsløsheden? Arbejdsløsheden er jo forskellig mellem mænd og kvinder, og arbejdsløshedsprocenten er højest blandt kvinder. Hvad tror fru Anni Svanholt der sker med arbejdsløshedsprocenten og forskellen mellem mænds og kvinders arbejdsløshed, hvis man presser kvindernes løn yderligere op, sådan at den i statistisk ikke gennemtænkt sammenhæng kommer op på mændenes? Vil der ikke ske det, at arbejdsløsheden blandt kvinder så bliver endnu større, end den allerede er, og vil fru Anni Svanholt betale den pris?

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Jeg vil gerne spørge fru Anni Svanholt, om hun deler hr. Frank Dahlgaards synspunkt, at kvinder faktisk bør være dem, der betaler hele tre gange for evnen til at føde børn: Først i forhold til at de får mere ledighed, for det andet fordi de får lavere løn, og for det tredje fordi de dermed også får mindre pension.

Hvor var samfundet henne – jeg ved ikke, om fru Anni Svanholt deler det synspunkt – hvis kvinderne ikke ville føde børn?

Anden næstformand (Henning Grove):

Fru Anni Svanholt, og så går vi videre i ordførrækken.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Først til hr. Frank Dahlgaard: Det med, at det går så vældig godt med, at mændene tager barselord, er jo ikke rigtig tilfældet. Det går stadig væk alt for langsomt. Alle tager jo ikke de 14 dage, og meget få tager en længere periode. Det går for langsomt, og det må der jo så tages andre initiativer til at sætte skub i.

Men det, som hr. Frank Dahlgaard siger, er jeg helt uenig i. Den tilgang til det her spørgsmål er jeg fuldstændig aldeles uenig i, og jeg deler ikke den opfattelse, som fru Margot Torp udlagde. Derimod skal det være sådan, at selvfølgelig skal kvinderne ikke stilles ringere i denne her sammenhæng, når det handler om ligeløn.

Altså det, der er en rent kønsmæssig årsag, må vi altså kunne se bort fra og sørge for, at begge køn bliver stillet lige, rimeligt og retfærdigt. De lønforskelles, som man altså kan konstatere her, er jo så ekstremt høje og store, så der virkelig er noget at forholde sig til. Og jeg mener også, at hr. Frank Dahlgaard burde anerkende det og sige: Jamen der er et reelt problem.

Anden næstformand (Henning Grove):

Fru Margot Torp som ordfører.

Margot Torp (S):

Ligeløn mellem kvinder og mænd står højt på den socialdemokratiske ønskeseddel. Det gør den, fordi uligeløn er dybt uretfærdig og uværdig i et veludbygget demokrati som det danske, hvor lige muligheder og lige rettigheder, uanset køn, står som meget fundamentale værdier.

Nogle vil måske mene, at der er andre kvaliteter end penge her i livet, og det er jo også sandt. Ikke desto mindre repræsenterer pengene både sikkerhed for rimelige livsvilkår og større frihed til selv at vælge sit liv. Jo mindre man får for sit arbejde, jo mere sårbar og ufri er man derfor. Så når kvinder over et liv bliver snydt for mellem 1 og 2 mio. kr. i indtægt og derfor også oppebærer mindre arbejdsmarkedspension, har det bestemt en afgørende indflydelse på kvinders sociale sikkerhed og udfoldelsesmuligheder generelt.

Vi er i Socialdemokratiet derfor meget glade for, at både statsministeren, ligestillingsministeren og arbejdsministeren så klart ved flere lejlig-

heder har givet udtryk for, at det her problem må gives høj prioritet.

I betragtning af de dårlige resultater vi har haft med 25 år med en lov, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, er det godt, at regeringen allerede er langt med en række initiativer til at sikre reel ligeløn mellem kvinder og mænd inden for en overskuelig årække.

Vi er især glade for, at der nu kommer et lovforslag, der forbyder virksomheder at pålægge ansatte hemmelighed omkring deres løn. Gennemsigthed i løndannelsen er en utrolig vigtig forudsætning for at komme uligelønnen til livs. Derfor er det vigtigt, at der løbende udarbejdes lønstatistikker i en form og et indhold, der gør sammenligninger på køn relevant.

Så det er godt, at der kommer et lovforslag, der tager fat her. Organisationerne får nu et rigtig godt værktøj, og alles øjne vil nøje følge, hvor entusiastisk de benytter det.

Vi finder det også vigtigt, at det nye Ligestillingsnævn får beføjelser til at indhente lønoplysninger til at afdække, om der er tale om en ligelønssag eller ej. Dels lever vi så op til EU's krav om, at alle skal være omfattet af mulighederne for ligebehandling, dels indfrier vi også den lovninng, der blev givet i sin tid, da vi gennemførte den nye ligestillingslov, om, at det hul, der opstod, da Ligestillingsrådet blev nedlagt, bliver stoppet nu, kan man sige.

Også de særlige netværksprojekter med virksomheder, som skal afdække barrierer for ligeløn og udvikle metoder til at overkomme problemet, er en relevant indsats. Jeg har selv været med til at arbejde på Nyborg Vaskerimaskiner med uddannelsesplanlægning, og det gav virkelig nogle aha-oplevelser i forhold til at vurdere kvinders og mænds kvalifikationer, loyalitet og engagement. Det var et AF-projekt, som ikke handlede om ligeløn, men om at få et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Jeg tror faktisk, at AF kan komme til at spille en ganske betragtelig rolle i forhold til at få nedbrudt det kønsopdelte arbejdsmarked.

Der foregår nogle projekter helt aktuelt, som tyder på, at de nye værktøjer, de har, med Disco-ams kan hjælpe gevaldigt med til at overkomme fordomme om køn i forbindelse med formidlinger.

Endelig vil jeg sige, at i virkeligheden er den allerstørste ligelønsindsats, som regeringen har foretaget, måske den, at de har skaffet mange i job.

Jeg tror faktisk på, at den demografiske udvikling og den høje beskæftigelse på samme tid betyder, at virksomhederne kommer til at være meget, meget mere omhyggelige med at fastholde og tiltrække medarbejdere, og det ganske uanset køn.

Men ligelønsproblemet har vist sig at være utrolig sejlivet, derfor er det godt, at der også foretages noget lovmæssigt. Vi kan ikke belave os på, at markedsmekanismen klarer problemet.

Så det er godt, at regeringen er gået så tydeligt ud og har markeret 25-års dagen for ligelønsloven; det vil sætte dagsordenen i lang tid.

På den baggrund fremsætter regeringspartierne følgende:

Forslag til vedtagelse

»Idet Folketinget beklager, at der efter 25 år med lov om ligeløn mellem kvinder og mænd fortsat kan konstateres store uligheder i lønforholdene på arbejdsmarkedet, opfordrer Folketinget regeringen til at iværksætte konkrete initiativer for at sikre reel ligeløn mellem mænd og kvinder ved bl.a. at revidere loven om ligeløn med henblik på,

- at sikre gennemsigthed om løndannelse og lønforhold bl.a. ved at forbyde brugen af lønhemmelighedsklausuler,
- at der udarbejdes anonymiseret, kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau med en form og et indhold, der gør sammenligninger på køn meningsfulde, og
- at den kønsopdelte lønstatistik gøres tilgængelig for medarbejdere, lønmodtagerrepræsentanter, relevante lønmodtagerorganisationer og Ligestillingsnævnet.

Staten skal gå foran og sætte mål for reduktion af løngabet mellem mænd og kvinder og vurdere de eksisterende lønsystemer i lyset af dette mål samt iværksætte forsøg med kønsneutral jobvurdering. Regeringen giver hvert 3. år Folketinget en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.«
(Forslag til vedtagelse nr. V 55).

Anden næstformand (Henning Grove):

Der er nu fremsat følgende forslag til vedtagelse: (Se foran). Dette forslag indgår herefter i forhandlingen.

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg vil gerne spørge den socialdemokratiske ordfører, om ordføreren ikke kan løfte sløret for, hvad det er for et lovforslag, der bliver talt så meget om.

Altså både Socialdemokratiets ordfører og arbejdsministeren gjorde meget ud af at tale om et lovforslag, ja, arbejdsministeren beskrev sågar selve indholdet af et eller andet lovforslag.

Hvad er det? Er det noget, vi har fået i Folketinget? Er det et lovforslag, der er sendt i høring?

Altså hvad er status på det lovforslag? Hvorfor har vi ikke set det, når det efter arbejdsministerens og den socialdemokratiske ordførers udsagn åbenbart spiller så stor en rolle under debatten her i dag?

Det står jeg meget undrende over for her i dag, men jeg håber, ordføreren kan løfte sløret for, hvad det er, vi snakker om.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Jeg vil gerne spørge Socialdemokratiets ordfører, om ikke også hun og hendes parti ønsker en ligestilling ikke bare med hensyn til lønnen, hvor man jo altså påstår, der er en reel forskel på mænd og kvinder, når alt tages i betragtning, men også med hensyn til arbejdsløshed.

Jeg vil spørge, om det ikke er rigtigt, at kvindernes arbejdsløshed i dag er højere end mændenes, og jeg vil spørge: Hvad tror Socialdemokratiets ordfører der sker, hvis man særskilt med det her forslag, en forespørgselsdebat og initiativerne vil presse kvindernes løn op? Hvad vil der så ske med kvindernes ekstra arbejdsløshed? Vil den ikke vokse yderligere?

Hvad vil man vælge? Lige løn eller lige arbejdsløshed?

(Kort bemærkning).

Susanne Clemensen (CD):

Jeg vil også gerne benytte lejligheden til at sige, at jeg som ordfører for CD finder det meget beklageligt, at vi her i dag skal tage stilling til et forslag til vedtagelse fra Socialdemokratiet, som vi kan forstå er udtryk for et påtænkt lovforslag, der er på vej fra regeringens side, uden at vi har haft tid til, eller uden at vi overhovedet har haft lejlighed til at dykke ned i detaljerne.

Altså jeg tænker på: Hvem skal f.eks. udarbejde den lønstatistik? Hvor mange medarbejdere skal man have, før man skal udarbejde sådan

en? Eller er det eventuelt noget, man kunne sige, at Danmarks Statistik kunne påtage sig at udarbejde? Hvordan anonymiserer man sådan en lønstatistik, hvis der f.eks. er tale om en virksomhed med to ansatte? Og sådan kunne man blive ved.

Der er en række spørgsmål i det her forslag til vedtagelse fra Socialdemokratiet, som det kunne have været rart at vi havde vidst noget mere om, inden vi skal tage stilling til det.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Til fru Eva Kjer Hansen: Som det allerede blev kundgjort på denne store ligestillingskonference den 5. februar, har regeringspartierne gennem nogen tid arbejdet på at få udformet en ligelønslov, og det har sådan set været kundgjort allerede, da vi lavede ligestillingsloven i sidste samling eller i efteråret – det kan jeg snart ikke huske – men i hvert fald har den været på trapperne et stykke tid.

Til hr. Frank Dahlgaard: Det er bestemt rigtigt, at kvinder har større arbejdsløshed end mænd, men skulle det så begrunde, at de også skulle betales dårligere for det arbejde, de udfører af samme art, af samme værdi? Altså selv meget højtlønnede kvinder får, uanset om de selv får børn eller ej, lavere løn. Det er sådan, at selv blandt jurister og blandt mange andre forskellige er det meget svært uanset uddannelse at opretholde samme løn.

Det, at kvinder er mere hjemme omkring børn, betyder, at de anses for en ringere arbejdskraft. Det er det, vi gerne vil være med til at modvirke ved at få flere mænd til at løfte deres forælderrolle – dér er vi så åbenbart enige – men bestemt også ved at blive ved med at trække det her frem i lyset, for mange kvinder får faktisk aldrig børn, eller også får de kun ét barn, men det skal de åbenbart betale for et helt liv. Det ved jeg ikke om hr. Frank Dahlgaard finder er særlig rimeligt.

Til fru Susanne Clemensen vil jeg gerne sige, at hvem der skal udarbejde denne her lønstatistik, er der ikke fundet endeligt ud af endnu. Med hensyn til at anonymisere lønstatistikkerne er der flere måder, man kan gøre det på, og dér er heller ikke valgt en endelig måde endnu. Man kunne sige, at et mindsteantal af hvert køn, f.eks. fem, skulle være til stede, for at man kunne lægge statistikken frem.

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg kan nu forstå på den socialdemokratiske ordfører, at det her meget omtalte lovforslag har været på trapperne i et stykke tid, det vil sige, at det er meget kendt: Hvorfor har regeringen så ikke valgt at fremsætte det for Folketinget, sådan at vi andre, der deltager i debatten her i dag, også havde mulighed for i detaljer at kende indholdet af lovforslaget? Jeg takker da meget for den der gennemgang fra ministerens side af enkelte elementer, men det giver os jo på ingen måde mulighed for at gå ned i detaljerne med det.

Jeg synes, det er en meget underlig fremgangsmåde, og jeg håber ikke, jeg skulle forstå fru Margot Torp på den måde, at vi jo også bare kunne have været på den der konference og have oplevet præsentationen af nogle af de her ideer.

Jeg skal lige spørge én gang til: Er det her lovforslag så sendt i høring nu? Altså det er bare interessant at vide for os, hvor omfattende debatten om det her konkrete lovforslag er, når vi tilsyneladende ikke kan få et egentligt kendskab til det.

Det er en underlig fremgangsmåde.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Jeg vil gerne bede den socialdemokratiske ordfører kommentere følgende historie fra det virkelige liv: En lille arbejdsgiver, og dem har Danmark mange af, også flere end i de fleste andre lande, skal have ansat – det er en ingeniørvirksomhed, de er 5-6 ansatte – en ingeniør. Han kalder forskellige til samtale, og der er flere, der er nogenlunde lige gode, de fleste er mænd, men der er én kvinde, og arbejdsgiveren siger, lad os dog få en kvinde ind, og tager kvinden.

Det viser sig så, at hun bliver gravid, der er komplikationer mere end normalt med graviditeten, hun er meget fraværende, hun får et barn, det er sygt, hun er meget fraværende. Man kan ikke sætte vikarer ind, for de går mere i vejen end er til hjælp det første halve år, for det er kompliceret arbejdsstof. Hun kan ikke erstattes, arbejdsgiveren må arbejde om aftenen, lørdag og søndag for at ekspedere sine ordrer, og han siger til sidst: Jeg gør det aldrig mere, jeg tager ikke en ung kvinde i den fødedygtige alder ind.

Det er en historie fra det virkelige liv, som jeg gerne vil have den socialdemokratiske ordførers kommentar til.

(Kort bemærkning).

Susanne Clemensen (CD):

Jeg kan jo forstå på den socialdemokratiske ordfører, at der er en række praktiske ting – jeg vil ikke kalde det detaljer, for jeg synes, det er nok så vigtige elementer at få på plads – som man altså ikke har taget endelig stilling til endnu, og derfor vil jeg også gerne høre: Hvis man går ind på det her forslag til vedtagelse, betyder det så, at vi bliver inviteret over til arbejdsministeren og ligestillingsministeren og får mulighed for at være med til at udforme de elementer, som jo er ret vigtige for de enkelte virksomheder og arbejdsgivere? Det håber jeg, og det kunne jo være interessant, om den socialdemokratiske ordfører kunne give et bud på det.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Til fru Eva Kjer Hansen: Vi vil gerne undgå lovsjusk, og vi vil give os al den tid, der skal til, for at få det her gjort ordentligt.

Jeg synes ikke, der er noget som helst i vejen for, at man kan tage stilling til principperne i det forslag til vedtagelse, der er fremsat i dag, uden at kende detaljer; det er da nogle overordnede principper, man kan tage stilling til.

Til hr. Frank Dahlgaard: Det er jo ganske rigtigt, at nogle kvinder er mere ustabile på arbejdsmarkedet i den periode, de får børn.

Faktisk er der en anden form for ustabilitet, som nogle virksomheder er ved at få øje på, og det er den, at de meget eftertragtede unge, hvide, raske veluddannede småbørnsfædre, som absolut i hvert fald i de tekniske fag er de mest eftertragtede, hopper fra job til job til job. Så snart de har fået lidt mere uddannelse et sted, hopper de til et andet sted. Det er en anden form for ikke fleksibilitet, men ustabilitet, som også koster virksomhederne penge. Det tror jeg faktisk de i stigende grad er opmærksom på, og det er faktisk noget, mænd selv bestemmer.

Samfundet er faktisk utrolig afhængig af, at kvinder vil føde børn, og jeg synes ikke, det er særlig rimeligt, at hverken de kvinder, der påtager sig at føde børnene, eller de, der aldrig gør det, skal betale en høj pris: 1-2 mio. kr. snakker vi om. Jeg er ikke helt klar over, om det er før eller efter skat.

Til fru Susanne Clemensen: Jeg ved, at vi og regeringen er meget indstillet på dialog. Regeringen vil meget gerne indkalde partierne og diskutere de her ting i detaljer. Det er selvfølgelig

lig vigtigt, at det bliver et lovforslag, der vinder bred tilslutning.

(Kort bemærkning).

Pia Christmas-Møller (KF):

Jeg må sige, det er en helt uacceptabel fremgangsmåde, regeringen og regeringspartierne har valgt i dag. Regeringens ministre og regeringspartierne's ordførere, i hvert fald den socialdemokratiske, har brugt al taletiden til at rede-gøre for et lovforslag, som i øvrigt er Folketinget totalt ubekendt, et lovforslag, som vi længe har hørt varsler om, men ikke på noget tidspunkt har set i konkret form. Det er på grænsen til det uanstændige i forhold til Folketinget. Det må jeg sige, ligesom det er.

Kunne vi her i dag få løftet sløret for, hvornår Folketinget må indvies i dette – ifølge regeringen – så fremragende lovforslag? Kunne vi få en dato? Og kunne vi få et svar på det spørgsmål, som fru Eva Kjer Hansen stillede tidligere på dagen, nemlig: Er forslaget sendt i høring?

Jeg vil gerne supplere: Har SF, Enhedslisten været involveret i forforhandlinger om forslaget? Det vil jeg meget gerne vide. Hvem har egentlig den viden, som vi andre forholder, om det lovforslag?

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg synes faktisk, det er beklageligt, at jeg er nødt til at gå op og mere eller mindre gentage spørgsmålene så mange gange. Jeg spurgte den socialdemokratiske ordfører, om det her meget omtalte lovforslag, som vi i Folketinget ikke har fået oversendt og ikke kender noget til, er sendt i høring. Altså er diskussionen med alle mulige andre partnere allerede gået i gang?

Så ville jeg netop også have spurgt ligesom den konservative ordfører: Hvor mange partier har egentlig været inddraget i forhandlinger om det her for måske overhovedet at kunne finde frem til noget, man kunne putte i dagens forslag til vedtagelse, som jo, efter hvad jeg kan forstå på arbejdsministerens indlæg, mere eller mindre er en gengivelse af, hvad der skulle komme til at stå i selve lovforslaget?

Så vil jeg gerne sige til den socialdemokratiske ordfører, at der absolut er mange spørgsmål at stille til de her formuleringer. Hvad betyder den første pind om at forbyde brugen af lønhemmeheds-klausuler? Altså bliver det en skal- eller en kan-betingelse for den enkelte lønmodtager? Og sådan kan vi gå hele vejen igen-

nem med hensyn til, hvad det er for nogle virksomheder, vi taler om, hvad det er for nogle ting, der skal registreres, hvad det er, der skal gøres tilgængeligt.

Der er skam mange spørgsmål at tage stilling til.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Den socialdemokratiske ordfører talte om mænd, der hopper fra job til job. Men er det ikke sådan, at den socialdemokratiske ordfører selv hopper fra argument til argument og snakker udenom? Jeg kunne forstå, hvis jeg forstod det rigtigt, at den socialdemokratiske ordfører erkendte eller havde forståelse for den arbejds-giver, som jeg beskrev før, som i udgangspunktet gerne ville have en kvinde ind, men som senere fortrød det og sagde, at han aldrig gjorde det mere, fordi kvinden blev gravid og havde problemer i den forbindelse.

Selv om kvinden har en mand, der er utrolig meget ligestillingsorienteret, kan manden jo ikke lægge sig syg, fordi kvinden har barselsproblemer og bagefter har et sygt barn. Mor er altså ifølge biologien og virkeligheden mere værd end far, fordi det er mor, der kan amme. Det kan far altså ikke, og derfor er der et problem.

Jeg kunne forstå, at den socialdemokratiske ordfører havde forståelse for den arbejdsgiver, som ikke længere ville tage en kvinde, fordi han risikerede at skulle bruge lørdag og søndag og aftenerne for at kunne opfylde sine ordrer, og det ville han ikke byde sig selv og sin egen familie. Jeg kan forstå på den socialdemokratiske ordfører, at hun erkender, at der faktisk er forskel på mænd og kvinder fra naturens hånd, og at Vorherre altså ikke – jeg havde nær sagt – er socialdemokrat.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Jo, jeg anerkender da bestemt, vil jeg gerne sige til hr. Frank Dahlgaard, forskellen på mænd og kvinder. Det ville da være frygtelig kedeligt, hvis der ikke var den forskel. Der, hvor vores veje skilles, er med hensyn til, hvad det skal koste de to køn.

Skal det virkelig være sådan, at det er kvinderne, det går ud over, fordi kvinder kan føde børn og indtil nu er dem, der mest føler sig kaldet til at passe dem langt, langt ud over ammetiden, og også tager barns første sygedag, og hvad

ved jeg, måske netop fordi uligelønnen er så stor?

Når man skal vurdere i de her år, hvem der skal blive hjemme, er det jo i høj grad et spørgsmål om, hvad der er dyrest, og netop fordi kvinder tjener mindre end mænd, vil valget ofte falde på kvinderne. Faktisk er det lidt synd for mændene, kan man sige, fordi de måske så ikke får de tætte relationer til deres børn.

Men de her ting, vil jeg gerne sige til hr. Frank Dahlgaard, bider altså sig selv i halen. Kvinder vil ofte vælge at blive hjemme, fordi de får en lavere løn, og de får en lavere løn, fordi de oftere bliver hjemme. Den onde cirkel er man altså nødt til at gøre noget offensivt for at bryde. Ét er at gøre nogle ting med hensyn til barselorlov og den slags ting og sager – det synes jeg stadig væk, vi skal gøre alt, hvad vi kan, for at animere mænd til – men det er også et spørgsmål om at gøre noget på ligelønslovens område. Det er et spørgsmål om at bryde den onde cirkel.

Jeg tror, vil jeg gerne sige til fru Pia Christmas-Møller, at man kan forvente, at lovforslaget kommer frem om en 14 dages tid.

Jeg synes i øvrigt ikke, det er rimeligt at sige, at jeg ikke har talt om andet end lovforslag. Faktisk har jeg været omkring ganske mange ting og har rost mange forskellige initiativer, som regeringen har taget, og har også lagt op til, at AF kan komme til at spille en ganske betydelig rolle i forhold til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, som er en overordentlig væsentlig årsag til det her.

(Kort bemærkning).

Pia Christmas-Møller (KF):

Jeg skal takke for fru Margot Torps forsøg på et svar til mig; men jeg må jo så spørge arbejdsministeren: Hvornår får Folketinget det meget omtalte lovforslag? Hvornår får vi lov at se, hvad man er nået frem til? Det vil jeg meget gerne have en konkret dato på frem for det lidt flydende »om en 14 dages tid«. Det er jo helt uacceptabelt at diskutere på de grundvilkår. Men det er måske mere arbejdsministerens ansvar, end det er den socialdemokratiske ordførers.

Jeg vil gerne spørge fru Margot Torp: Hvad mener man med forslaget til vedtagelse, når det siges, at der skal udarbejdes anonymiseret, kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau? Hvordan vil man sikre sig, at der bliver tale om anonymitet for den enkelte? Og hvad ligger der i første pind i forslaget til vedtagelse? Kan vi være sikre på, at det er lønmodtageren, medar-

bejderen selv, der får en ret og ikke en pligt? Det vil jeg meget gerne vide, for det har da betydning for, hvordan vi skal vurdere forslaget til vedtagelse.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Til fru Pia Christmas-Møller: Der er flere måder, man kan anonymisere på, bl.a. ved at sikre, at det f.eks. ikke sker på en arbejdsplads med to medarbejdere, en af hvert køn. Man skal måske sige, at man skal op over fem af hvert køn, for at man kan tale om en anonymisering.

Jeg kan berolige fru Pia Christmas-Møller med, at der ingen pligt bliver til, at medarbejdere skal undersøge, hvorvidt de bliver diskrimineret på lønnen.

Formanden:

Der har været tre korte bemærkninger, siger min forgænger her i embedet. Så nu er det fru Eva Kjer Hansen som ordfører.

Eva Kjer Hansen (V):

Der er stadig ikke fuld ligeløn mellem mænd og kvinder og det til trods for, at vi i 25 år har haft en ligelønslov. Og det er naturligvis helt klart uacceptabelt efter Venstres opfattelse.

Ét er, at der er en forskel i de uddannelsesmæssige kvalifikationer, eller at der er en forskel i, hvilke job kvinder og mænd typisk varetager i samfundet. Det er rimelig konkrete problemstillinger, som vi selvfølgelig også skal forholde os til. Men det særlig kritisable er, hvis der kan peges på, at der er store forskelle i løn, som ikke umiddelbart kan forklares – vel at mærke mellem mænd og kvinder, som udfører det samme arbejde.

Der er undersøgelsen fra Socialforskningsinstituttet, hvor de mener, at kvinder i den private sektor i gennemsnit tjener ca. 12 pct. mindre end deres mandlige kollegaer – tilsyneladende udelukkende på grund af forskel i køn. Hvis det er sådan, er det naturligvis helt urimeligt, og det skal kvinder ikke finde sig i. Tror I måske, at mændene ville have ladet sig nøje med en lavere løn, hvis det havde været omvendt? Nej, vel?

Men er det her tal nu også korrekt? Er der tale om fuldstændig sammenlignelige forhold?

Det er også derfor, jeg tidligere spurgte fru Anni Svanholt: Jamen er der altid lige løn mellem kvinder, der udfører det samme arbejde? Og hvis der er flere mænd, der har samme ar-

bejdsfunktion, får de så også altid det samme i løn, eller er det også et problem?

Der er måske i virkeligheden en række uforklarlige faktorer – ikke nødvendigvis er på grund af køn, men på grund af så mange andre forhold, der spiller ind. Men er det på grund af køn, er det selvfølgelig urimeligt.

Egentlig er jeg rimelig fortrøstningsfuld.

Jeg skal lige spørge formanden: Jeg har ikke noget ur kørende, men jeg snakker bare videre?

Formanden:

Det har formanden.

Eva Kjer Hansen (V):

Godt, så får jeg en advarsel.

Jeg er egentlig rimelig fortrøstningsfuld med hensyn til fremtiden. For de nye generationer har ikke samme kønsopdelte opfattelse som tidligere. Og såvel kvinder som mænd er jo blevet meget mere bevidste om deres prioriteringer, ikke kun i forhold til arbejdsmarked og karriere, men også i forhold til familieliv.

Jeg må sige, at i forhold til debatten i dag bliver vi nødt til på helt anderledes grundig vis at diskutere: Hvad er det, der ligger i de forslag, der er på vej?

Jeg vil gerne være med til at skabe mere åbenhed og mere gennemsigtighed, så vi netop kan undgå forskelle i løn på grund af køn. Men spørgsmålet er, hvordan vi gør det.

Fru Margot Torp har opgivet arbejdsmarkedets parter og mener, at vi nu er nødt til at gå i gang med lovgivning på området. Spørgsmålet er: Kan en ny lovgivning nu også løse problemet?

Da Folketinget den 2. december 1975 behandlede forslaget til lov om ligeløn til mænd og kvinder, sagde Venstres ordfører bl.a.: »Jeg vil til slut understrege, at problemet om ligestilling med hensyn til mulighederne for kønnene ingentunde er løst ved dette lovforslag. Lige muligheder kræver, at kvinderne dygtiggør sig og engagerer sig, og det kræver utvivlsomt også, at der stadig væk sker en mentalitetsændring hos forskellige former for arbejdsgivere.«

Det synes jeg er en rammende formulering, som jo i virkeligheden også gælder den dag i dag, for ligeløn skal først og fremmest klares på arbejdsmarkedet. At sikre ligeløn er jo nok så meget et spørgsmål om at føre en ordentlig personalepolitik.

Måden at undgå forskelsbehandling på er først og fremmest, at der på arbejdspladsen er et

klart defineret værdigrundlag, som bl.a. omfatter, at der skal være lige muligheder uanset køn og uanset baggrund, at der skal være plads til fleksibilitet og god sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, at der skal være lige muligheder for spændende og udviklende opgaver og lige muligheder for kurser og efteruddannelse, at ledelsen fastlægger nogle principper for løn og lige muligheder og sætter nogle klare kriterier for løndannelsen, sådan at både ledelse og medarbejdere kender vilkårene for, hvorfor lønnen er blevet, som den er.

Jeg har som nævnt en række spørgsmål til nogle af de forslag, der har været fremme i dag: Hvordan sikrer man, at statistikken forbliver anonym? Jeg hørte fru Margot Torp sige, at bare man er over fem medarbejdere på hver virksomhed, skulle det være sikret. Det sætter jeg et stort spørgsmålstejn ved, for det kommer jo fuldstændig an på, hvad det er for nogle funktioner, vi taler om. Det interessante er jo i virkelighed ikke en kønsopdelt statistik, men en ordentlig statistik i forhold til funktionerne, for som jeg ser situationen, gælder det vel om, at det, man skal have, er lige løn for samme arbejde, for samme funktion.

Det er vigtigt for os, at vi på ingen måde kommer til at sætte individets rettigheder over styr. Det må til enhver tid være den enkelte lønmodtager, der afgør, hvad det er, man vil give oplysninger om, ligesom oplysninger ikke må kunne bruges mod hinanden.

Så vi går fra Venstres side positivt ind i en debat, og som nævnt er vi rimelig optimistiske, for generationen af veluddannede, selvbevidste kvinder skal også nok vide at vælge sin arbejdsplads.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Jeg har tidligere på dagen været noget forundret over Venstres ordfører og for så vidt også den konservative ordfører. Man snakkede om et lovforslag, som kommer senere, og som vi får lejlighed til at behandle indgående, og man var ikke optaget af denne her debat, vi nu står i, og hvor vi selvfølgelig skal forholde os til nogle spørgsmål og vedtagelser.

Jeg blev da lidt mere opmuntret af at høre fru Eva Kjer Hansen sige her, at Venstre altså går ind for åbenhed og gennemsigtighed, og at man også lægger meget vægt på, at alle skal kende vilkårene på en arbejdsplads, så man altså får nogle reelle forhandlinger, og at det er vigtigt at

klargøre funktionerne. Det er vi jo også utrolig optaget af, og det er baggrunden for vores forslag til vedtagelse.

Derfor vil jeg spørge, om fru Eva Kjer Hansen og Venstre ikke kan støtte det, der står i vedtagelsen, for der står jo nemlig, at man skal sikre gennemsigtighed om løndannelse og lønforhold. Og det var jo sådan set præcis det, der blev udtrykt i ordførertalen her, at man er meget optaget af, at det skal være klarlagt.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Jeg vil godt sige til fru Eva Kjer Hansen, at også jeg får en lidt dobbelt holdning, når jeg hører fru Eva Kjer Hansens fremstilling, fordi den på den ene side siger nogle ganske fornuftige ting om det at få skabt ligeløn og nødvendigheden af det, og på den anden side opbygger den barrierer, som forhindrer, at der kan gøres noget ved det.

Jeg vil gerne høre: Berettiger tilstedeværelsen af én uretfærdighed, altså den, at nogle mænd – og mænd og mænd imellem – ikke får en retfærdig løn, til, at der er en uretfærdighed på et andet felt, nemlig at mænd og kvinder indimellem bliver diskrimineret i forhold til hinanden, altså ikke får ligeløn? Jeg synes, det er en underlig tanke, at fordi der er en uretfærdighed på ét felt, kan vi ikke afskaffe en uretfærdighed på det andet felt, før det første er i orden. Sådan lyder det for mig i hvert fald.

Jeg undrer mig også over, om det, at ligelønsloven ikke i sig selv kan få bugt med fordomme og hvad ved jeg, betyder, at vi ikke skal have en god ligelønslov. I virkeligheden er det jo ganske reelt, som fru Eva Kjer Hansen siger, at god ledelse er at skabe åbenhed og tryghed omkring sådan noget som løndannelse i ens egen virksomhed.

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg tror, jeg forstod det rigtigt, at fru Margot Torp ikke mener, at arbejdsmarkedets parter selv kan løse denne her opgave, og at det er derfor, fru Margot Torp vil gribe til en omfattende lovgivning på området for at komme videre.

Når jeg stiller en række spørgsmål, så er det, fordi fru Anni Svanholt, tror jeg, sagde, at problemet var fuldstændig afdækket. Nu havde man fået de her tal fra Socialforskningsinstituttet, og nu er problemet kendt. Det sætter jeg spørgsmålstejn ved. Når vi opererer med det

begreb, at der er en uforklarlig del af en lønforskuel, er det så lige præcis på grund af køn? Ved vi, at det lige præcis er på grund af køn, eller kunne det være nogle af de dér mere uforklarlige faktorer, der også spiller ind, som kan være afgørende i forhold til, hvordan løndannelsen egentlig sker?

Jeg tror, der er mange andre ting, som er ikke-registrerbare, og hvor det i virkeligheden er et spørgsmål mellem lønmodtager og arbejdsgiver, hvordan man når frem til den aftalte løn. Det var faktisk bare den diskussion, jeg forsøgte at rejse, for jeg synes, vi skal passe på ikke at tage noget for givet, bare fordi der nu er lavet denne her konkrete undersøgelse.

I forhold til de forslag til vedtagelse, der nu er lagt frem, mangler jeg at få svar fra både fru Anni Svanholt og fru Margot Torp på, hvad der ligger i de her forslag. Når man skal forbyde brugen af lønhemmelighedsklausuler, er der så en garanti for, at det er den enkelte lønmodtager, der har retten til at videregive nogle oplysninger? Eller kan lønmodtageren blive pålagt i en eller anden situation at videregive oplysninger?

Hvad er det, der skal til for, at man kan lave en anonymiseret lønstatistik på virksomheden? Er fru Anni Svanholt enig i, at man kan gøre det, lige så snart man bare har fem medarbejdere af hver slags på virksomheden?

Jeg må sige, at jeg tager kraftig afstand fra elementer af fru Anni Svanholts indlæg om, at arbejdsgiveren årlig har pligt til at redegøre for ulige løn. Altså skal arbejdsgiveren nu pålægges at offentliggøre, hvordan aflønningerne er på virksomhederne for medarbejderne, eller hvad menes der egentlig med de forslag, der her er bragt frem?

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Ja, jeg synes jo sådan set ikke, at jeg fik svar på det spørgsmål, jeg stillede. For hvis fru Eva Kjer mener noget med det, der blev sagt i ordførertalen om, at det også handler om åbenhed og gennemsigtighed, så må fru Eva Kjer altså også anvise nogle måder, hvorpå det skal ske.

Og der er jo ikke den åbenhed og gennemsigtighed i dag. Man kan jo heller ikke bare sige, at det skal være, som det er og hidtil har været. Mener fru Eva Kjer, at vi bare skal læne os tilbage og sige, at arbejdsmarkedets parter nok klarer det her på det grundlag, vi har i dag, og så får vi også ligeløn?

Jeg mener, at fru Eva Kjer skylder et svar på det spørgsmål, jeg stillede.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Fru Eva Kjer Hansen var i sin tale inde på, at der var et løngab på 12 pct. I virkeligheden er det jo langt større. Det er, når vi skræller mange, mange forskellige ting af som forskelle i uddannelse, forskelle i placering i jobhierarkiet osv., at så når vi ned på 12 pct.

Det kan da godt være, der er enkelte andre ting, som også skulle skrælles af, men vi snakker altså om en lønforskel, hvis vi tager alle mænd og alle kvinder under ét, på mellem 1 mio. og 2 mio. kr. i et liv. Hvordan vil fru Eva Kjer Hansen forklare, at der er sådan en stor forskel på, hvordan mænd og kvinders arbejde vurderes?

Er de, som hr. Frank Dahlgaard mener, dummere og dovnere og mindre engagerede?

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Det sidste det må vist stå for fru Margot Torps egen regning. Jeg må simpelt hen åbent erkende, at jeg ikke kan forklare, hvorfor forskellen er der. Hvor skulle jeg vide det fra?

Det kunne være køn, men er fru Margot Torp sikker på, at tallet holder? Er det på grund af køn? Eller er der en masse andre faktorer, der spiller ind: forskelle i engagement, forskelle i indstilling, forskelle i afstand til arbejdet, forskelle i hvad ved jeg? Kan der ikke være mange andre ting, som er ret uforklarlige, og som varierer så meget mellem lønmodtagerne, at det ikke lige netop er på grund af køn?

Der er ingen tvivl om, at jeg vil lønforskellen mellem køn til livs, for jeg synes simpelt hen, den er fuldstændig uacceptabel. Men vi skal bare være sikre på, når vi påstår nogle tal, at de så også rent faktisk holder stik. Jeg er ikke hundrede procent sikker på, at de tal, der har været fremme i debatten, også udelukkende skyldes forskelle i køn. Og det er den diskussion, jeg gerne vil tage.

Jeg vil f.eks. gerne have en bedre statistik, fordi forudsætningen for at vide, at man måske er dårligere lønnet, selvfølgelig også er, at man har nogle muligheder for at sammenligne og få oplyst, hvordan ens egen situation er i forhold til andres.

Det afgørende spørgsmål er, hvordan vi gør det. Hvordan undgår vi, at det så bliver de åbne skattebøgers tid, hvor man så kan genkende den

enkelte person? For mig er det afgørende, at det foregår på en anonym facon, og jeg kan så i øvrigt ikke se, hvad baggrunden er for, at det skal være kønsopdelt. Jeg synes, at det er interessant, at man bliver aflønnet på samme vis efter samme arbejdsfunktion, og at det er det, der er det centrale. Men hvis vi skal fastholde, at det er i anonymiseret form og ikke kan tilbageføres til den enkelte arbejdsgiver, så taler vi vel i virkeligheden om forholdsvis store arbejdspladser med hensyn til, hvad der egentlig kan lade sig gøre.

Så skal jeg gentage, at for mig er det afgørende, at det er lønmodtageren, der får nogle rettigheder, og at man ikke pålægger, som fru Anni Svanholt er inde på, at arbejdsgiveren skal oftefentliggøre tallene.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Ja, man må meget undskylde, men jeg synes, fru Eva Kjer Hansen kommer med nogle alvorlige dobbeltbudskaber. Jeg vil godt høre: Mener fru Eva Kjer Hansen overhovedet ikke, at der er nogen egentlig lønforskel, som kan baseres på køn, og at problemet derfor sådan set slet ikke eksisterer, og at vi derfor ikke behøver at gøre noget ved det?

Men bortset fra det synes jeg, det er rart, at vi nu snakker noget mere om at få gjort noget ved det i stedet for udelukkende at forholde os til nogle procedurer.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Jeg kan forstå, at vi i hvert fald er enige om, at vi gerne vil have en meget bedre og mere præcis og brugbar statistik. Vi lægger så også i SF vægt på, at den er kønsopdelt, og synes, det selvfølgelig er meget nødvendigt, når vi snakker om, at den skal være et redskab, som man kan bruge i forhold til ligelønsloven, at den så naturligvis må være kønsopdelt. Og jeg kan forstå, at Venstre også lægger meget vægt på den enkeltes rettigheder her.

Så må jeg spørge: Hvis man virkelig lægger vægt på det, jamen er det så ikke sådan, at den enkelte i den virksomhed, hvor den pågældende er ansat, skal have mulighed for at få de oplysninger om jobfunktioner, som andre kolleger arbejder i, mænd og kvinder selvfølgelig? Det må da være det redskab, man skal have, og det er i og for sig det, vi peger på. Det er det, vi foreslår.

Det må da være det optimale, hvis man vil tilgodese Venstres synspunkter her i det spørgsmål, og derfor vil jeg sige: Venstre må da kunne tilslutte sig det ud fra den tankegang.

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Til fru Margot Torp skal jeg sige, at jeg mener, problemet er der. Jeg mener, der er et problem i, at der kan være forskel i aflønning af mænd og kvinder, selv om de udfører det samme arbejde.

Jeg interesserer mig bare ikke så meget for, hvad tallet lige præcis er, men for hvordan vi får løst det problem, der er. Og det er derfor, jeg er så optaget af at stille de her spørgsmål til fru Margot Torp og måske også til fru Anni Svanholt, for der har jo åbenbart været et omfattende, forudgående arbejde forud for den her debat i dag, og derfor synes jeg, det er relevant at grave i, hvad de enkelte pinde i de forslag til vedtagelse, der er fremlagt, betyder. Og jeg går ud fra, der har været en omfattende diskussion SF og Socialdemokratiet imellem, i og med at en del af pindene jo er enslydende i de to forslag til vedtagelse.

Når jeg derfor skal tage stilling til de forslag, der foreligger, så bliver jeg nødt til at have nogle svar på de spørgsmål, jeg stiller.

Jeg spørger fru Anni Svanholt: Hvad går det ud på? Er det lønmodtageren, der får en ret, eller skal lønmodtageren også opgive sine lønoplysninger? Hvordan sikrer man, at statistikken forbliver anonym? Hvor stor skal virksomheden være, for at det ikke er muligt at henføre oplysningerne til den enkelte lønmodtager? Det er de ting, vi skal have svar på, for at vi kan komme videre i debatten.

Formanden:

Pia Christmas-Møller som ordfører.

Pia Christmas-Møller (KF):

Det Konservative Folkepartis politik hviler på det livssyn, at mennesker er født forskellige, og at netop denne kendsgerning skal værnes og ikke bekæmpes, fordi det præcis er i mødet mellem forskellige mennesker, at dynamik og udvikling, spænding og, ja, også kærlighed opstår. Men da alle ikke er født med lige muligheder for at klare livets fordring, må fællesskabet være garanten for hjælp til dem, der ikke kan klare sig ved egen kraft.

Opgaven er altså så langt fra set med vore øjne at forsøge at gøre mennesker endsige kønnene

ens. Opgaven er derimod at tilstræbe, at det enkelte menneske, uanset køn og uanset hvori de medfødte evner og anlæg består, får lige muligheder for at udfolde sig inden for den ramme, som skyldig respekt for andres tilsvarende krav på muligheder giver. Det er kernen i vort livssyn.

Lad mig derfor indledningsvis slå to ting fast med syvtommersøm. For det første: Det Konservative Folkeparti er varm tilhænger af reel ligestilling mellem kønnene. Med reel ligestilling mener vi, at kvinder og mænd skal have lige muligheder for at udfolde deres individuelle evner, anlæg og interesser. Det gælder uddannelsesmæssigt, erhvervsmæssigt, såvel som for tilværelsen i øvrigt.

Vi måler derimod ikke graden af ligestilling på, om der nu også er nøjagtig lige mange kvinder og mænd, der vælger den samme livsbane. Det er de reelle muligheder, der er afgørende, og ikke, om der f.eks. er lige mange kvindelige og mandlige maskinmestre eller fiskere. Kønskvotering er os derfor grundlæggende imod, idet vi ser det som værende i modstrid med selve begrebet ligestilling, forstået som lige muligheder.

For det andet: Det Konservative Folkeparti finder det selvfølgelig, at løn følger kvalifikationer, indsats og ansvar – uanset køn.

For 25 år siden blev princippet om lige løn for lige arbejde slået fast i dansk lovgivning på foranledning af EF – først da, var vi mange, der dengang sagde.

Forstemmende er det, at vi i dag et kvart århundrede senere må konstatere, at målet endnu ikke er nået. Ifølge Danmarks Statistik får kvinder i gennemsnit 18 pct. mindre i løn end mænd. Det nøjagtige tal kan vi altid slås om, men det synes jeg imidlertid er uinteressant. Langt mere interessant er det at diskutere, hvorfor der er forskel, og hvordan vi kommer videre.

Hvis vi først ser på spørgsmålet om hvorfor, ja, så er der ingen tvivl om, at en del af forskellen kan henføres dels til det kønsopdelte arbejdsmarked, men også til den i nogen grad kønsopdelte fagbevægelse.

Forskellige brancher har forskellige løntraditioner, og er der så også samtidig tale om markant forskel i kønnenes repræsentation på de forskellige områder, ja, så slår det igennem i statistikkerne.

Til eksempel er lønforskellen mellem IT-specialister og sælgere i butiksfaget temmelig stor. Dertil kommer, at de to brancher er stærkt præget af hvert sit køn. Her finder man en del af for-

klaringen på en overordnet forskel i det statistiske gennemsnit.

Her må man altså grave et spadestik dybere. Er denne forskel udtryk for et reelt valg, eller er der nogle særlige samfundsskabte årsager til, at mænd og kvinder vælger så forskelligt? Her må man gå de uddannelsesmæssige og arbejdsmarkedsmæssige forhold efter i sømmene for at undersøge, om kønnene i tilstrækkeligt omfang er sikret et reelt valg.

Stof til eftertanke er også lønforskellen mellem f.eks. KAD's og SiD's medlemsgrupper. Jeg må indrømme, at jeg finder, at en kønsopdelt fagbevægelse er med til at fastholde og fortsætte et kønsopdelt arbejdsmarked og dermed er en selvstændig årsag til kønsbetingede lønforskelle. Det burde man tænke nærmere over i fagbevægelsen.

Ifølge Socialforskningsinstituttet kan ca. 12 pct. af lønforskellene ikke forklares med et kønsopdelt arbejdsmarked eller en skæv kønsfordeling i kompetence, uddannelse og ansvar.

Flere har peget på, at kvinder er dårligere til at forhandle løn og i særdeleshed egen løn, og at dette i vid udstrækning beror på kvinders dybt nedarvede selvopfattelse, hvis rødder bl.a. skal findes i det gamle kønsrollemønster. En del er der nok om snakken.

Nogle peger på, at kvinder rent faktisk står i en sværere forhandlingsposition, fordi det fortsat er dem, der i hovedsagen tager vare på børn også efter barselsperioden. De er oftere syge og gør oftere brug af barns første sygedag osv.

Jeg mener ikke, at den argumentation og forklaring er tilfredsstillende af mange grunde. Men lad mig her nøjes med at fremhæve, at kvindelige topchefer ofte også får mindre end mænd i tilsvarende stillinger, og det uanset om de har familiemæssige forpligtelser og er langt over den fødedygtige alder. Her handler det om holdningsændringer hos såvel kvinderne som hos arbejdsgiverne og andre.

Hvordan kommer vi så videre? Man kan, som det skete i forbindelse med vedtagelsen af en ny ligestillingslov sidste sommer, sikre bedre muligheder for, at sager om regulær kønsbetinget løndiskrimination bliver retsforfulgt. Vi har endnu ikke set virkningen heraf, men vi tror faktisk på, at det i sig selv vil være med til at forbedre situationen, dette at sagerne bliver rejst.

For Det Konservative Folkeparti er lønforskelle, der alene er knyttet til kønnet, helt uacceptable. Regeringen finder, at løsningen findes ved at fremtvinge fuld offentlighed og åbenhed om

den enkeltes aflønning. Det må man forstå ud af debatten i dag. Man siger det ikke rent ud, men vi frygter, at man er parat til at bruge som våben det menneskelige urinstinkt, der hedder misundelse.

Vi har endnu ikke set det konkrete udspil, men vil derfor benytte lejligheden til at advare regeringen imod at tvinge misundelsen frem på den enkelte virksomhed. Det vil let kunne skabe en giftig atmosfære og et rædselsfuldt psykisk arbejdsmiljø. Og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø plejer regeringen jo ellers at tale pænt om. Lyt dog til begge parter på arbejdsmarkedet. For mange mennesker er spørgsmålet om løn et personligt og privat anliggende. Lad os respektere det.

Jeg vil derfor slutte med en indtrængende appel til regeringen: Lad det være op til den enkelte lønmodtager at bestemme, om han eller hun vil give oplysninger til tillidsmanden eller den faglige organisation. Giv dog den enkelte en ret i stedet for en pligt.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Det var jo rart, at der også kom nogle nye toner fra De Konservative her under ordførertalen. Jeg kan forstå, at De Konservative fuldstændig anerkender, at der er et problem, og også siger, at det er uacceptabelt, når der er lønforskelle, som alene er knyttet til kønnet. Jeg synes, det var meget godt og meget præcist sagt.

Men så må vi jo herefter spørge fru Pia Christmas-Møller: Hvad skal der så gøres ved det? Det er det, vi er optaget af. Nu må vi komme videre. Nu har arbejdsmarkedets parter prøvet det her i meget, meget lang tid osv. Vi må komme videre. Hvad er det for nogle redskaber, der skal til? Hvad er det, der skal ske?

Og med hensyn til Ligestillingsnævnets rolle, ja, så er det jo helt nødvendigt, for at Ligestillingsnævnet kan komme til at fungere netop i det spørgsmål her, at man også får det redskab, som det tidligere ligestillingsråd havde, nemlig muligheder for at få de oplysninger. Det er jo helt nødvendigt.

Så vi skal altså have sat nogle ting på plads, før også det kan komme til at fungere.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Jeg vil gerne takke fru Christmas-Møller for en meget engageret ordførertale, der virkelig lader antyde, at Det Konservative Folkeparti vil gå

langt, for at vi kan komme i gang med at nedbringe løngabet mellem mænd og kvinder. Det synes vi var meget opløftende.

Jeg vil så gerne spørge fru Pia Christmas-Møller, om ikke en virkelig valid og god statistik er en af de vigtige forudsætninger for overhovedet at spotte, om man bliver løndiskrimineret, eller der er tale om uligeløn på en arbejdsplads, og så sandelig også føre sager. Jeg forstod, at fru Pia Christmas-Møller var meget opsat på, at der skulle komme flere sager.

(Kort bemærkning).

Pia Christmas-Møller (KF):

Ja, man må forundre sig over, hvad visse folketingsmedlemmer kan opfatte som en nyhed.

Det ordførerindlæg, jeg kom med, ligger direkte i forlængelse af Det Konservative Folkepartis holdninger på det her område gennem år. Det er jeg nødt til at understrege. Vi vil ikke acceptere, at der bliver diskrimineret alene på grund af køn, det vil vi ikke. Men vi vil samtidig have, at man anerkender menneskers ret til at være forskellige; den kobling har vi.

Jeg har klart peget på, hvad vi mener, der skal til, nemlig en sikring af den enkelte arbejdstagers ret til selv at beslutte sig for, om vedkommende offentliggør sine lønoplysninger og lønforhold over for tillidsmanden eller den faglige organisation netop til brug for ligestillings-sager og ligelønssager.

Vi var stærkt optaget af de elementer, der lå i ligestillingsloven fra sidste år, der gik på at forbedre mulighederne for at få de relevante sager retsforfulgt. Det kan ikke være nogen nyhed.

Så jeg takker for de i øvrigt pæne bemærkninger fra de to ordførere og giver hermed anvisningen på, hvad jeg mener, regeringen bør lægge op til, nemlig en sikring af den enkeltes rettigheder uden pligt. For pligten vil lægge gift på mange arbejdspladser.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Jamen hvordan vil man kunne afgøre, om der er tale om løndiskrimination, hvis lønstatistik stadig væk kan hemmeligholdes? Altså hvis der for det første bliver en meget pauver lønstatistik, som ikke har ret meget hold i virkeligheden, eller for det andet fordi man ikke kan sammenligne folk med sammenlignelige lønninger på en virksomhed.

Jeg synes ikke, man både kan blæse og have mel i munden. Virkelig at ville det her til livs er vel også at kunne sammenligne lønninger.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Skal man forstå fru Pia Christmas-Møller sådan, at Det Konservative Folkeparti ikke er tilhænger af de her lønhemmelighedsklausuler, altså af at man ikke må fortælle? Vil det sige, at man er indstillet på at ophæve dem, og at man i øvrigt også er indstillet på, at der skal udarbejdes en kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau, som den enkelte og medarbejdere osv. kan få til rådighed, sådan at man får reelt grundlag for at tage diskussionen på sin arbejdsplads, når man skal lønforhandle, sådan at det ikke er medarbejderne, der kommer til at spille med blind makker i de vigtige forhandlinger, men faktisk får nogle reelle muligheder, altså bliver ligestillet med modparten?

(Kort bemærkning).

Pia Christmas-Møller (KF):

Det er muligt, jeg ikke udtrykker mig klart, men jeg vil gerne endnu en gang for fru Margot Torps skyld prøve at præcisere, at vi ønsker, at det skal være muligt at retsforfølge de relevante sager. Vi ønsker, at det skal være muligt at få de oplysninger, der er brug for, og det skal ske i fuld respekt for, at det er den enkelte arbejdstager selv, der beslutter, om oplysninger vedrørende lønforhold skal gå videre til tillidsmand og/eller den faglige organisation. Det er et meget præcist instrument, og det synes vi man bør anvende.

Men vi vil ikke være med til, at man nu kræver, at enhver skal offentliggøre sine lønforhold. Det vil lægge gift på arbejdspladserne, og det vil vi advare kraftigt imod.

Til fru Anni Svanholt: Jamen vi vil gerne have bedre statistik. Det vil vi gerne. Men vi er meget optaget af, at den enkelte medarbejders ret til anonymitet sikres. Det er en rettighed, den enkelte person skal have, fordi mange oplever lønforhold som noget meget personligt, og det skal respekteres.

Med hensyn til statistik: Ja. Svaret er, at vi ønsker, at der skal være mulighed for, at de relevante led skal have de oplysninger, der skal bruges, når man skal føre konkrete ligelønssager.

Formanden:

Hr. Klaus Kjær som ordfører.

Klaus Kjær (DF):

Da ligelønsloven blev vedtaget for 25 år siden, var der en lønforskel mellem kvinder og mænd på over 30 pct. I dag er lønforskellen inden for de private erhverv 12 pct., mens der inden for det offentlige system stort set ingen lønforskel er. Den ligger i størrelsesordenen 1-2 pct.

Der kan være mange forklaringer på lønforskellen inden for de private erhverv, hvor det ikke er usædvanligt, at lønnen aftales i individuelle kontrakter, og hvor der i hvert enkelt tilfælde tages hensyn til medarbejderens kvalifikationer, fleksibilitet osv.

En anden mulig forklaring kan være, at kvindelige medarbejdere vælger mindre lukrative uddannelsesretninger inden for den samme branche eller f.eks. ikke bliver ansat i IT-branchen, hvor de bedste lønninger gives.

En tredje mulig forklaring kan være, at kvinder tiltrækkes af den offentlige sektor, fordi kvinderne dér især opnår kompensation for fravær, eller sagt med andre ord: Alt andet lige kan kvinderne opnå en større fleksibilitet i arbejdstiden og dermed muligheden for at tilpasse arbejdsliv og familieliv. Det kompenseres der så for gennem lavere lønninger.

Vi skal jo ikke glemme, at mænd og kvinder som udgangspunkt får den samme løn, idet denne er fastsat i overenskomsten. Det, vi taler om, er beløb, som ligger ud over overenskomstens takster, dvs. individuelle løntillæg for forskellige kvalifikationer. En privat arbejdsgiver kan således som nævnt udbetale løntillæg for kvalifikationer og større fleksibilitet på arbejdspladsen, ligesom det offentlige gennem de nye lønsystemer kan udbetale individuelle tillæg.

Og stadig væk skal vi tænke på, at når vi taler om lønforskelle, er der tale om gennemsnitsforskelle. Det udelukker jo ikke, at der i enkelttilfælde vil kunne ske en udbetaling af højere løn til en kvinde end til en mand både på det private arbejdsmarked og i det offentlige.

Jeg synes, at vi siden ligelønslovens ikrafttræden for 25 år siden på det offentlige område er kommet et langt skridt videre, hvor der som nævnt i dag stort set er tale om ligeløn. Og for så vidt angår det private arbejdsmarked, er der ganske vist en gennemsnitlig lønforskel på mænds og kvinders løn, men denne forskel kan som nævnt have mange mulige forklaringer.

I Dansk Folkeparti mener vi grundlæggende, at lønnen skal fastsættes efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Det har vi tradition for i Danmark, og den holdning ønsker vi ikke at

slække på. I Dansk Folkeparti kan vi derfor ikke støtte de bebudede lovmæssige reguleringer af ligelønsloven, hvor man fra regeringens side åbenbart ønsker at synliggøre lønforskelle gennem mere åbenhed omkring lønningernes størrelse.

En lovgivning på dette område vil lægge et unødigt pres på arbejdsgiverne, hvorefter disse over for det offentlige ville være tvunget til at forklare eventuelle lønforskelle ud fra nogle kriterier, som aldrig fuldt ud vil kunne objektiviseres. Man kan frygte, at en sådan udvikling i synliggørelsen af den enkeltes løn vil kunne medvirke til, at kolleger på arbejdspladsen, ikke bare mænd og kvinder indbyrdes, men også arbejdstagere af samme køn, vil vogte på hinandens arbejdsindsats og på den måde skabe uro og konflikter på arbejdspladsen. Herudover kan der være aflønninger, som, hvis de blev almindelig kendt, kunne gå ud over virksomhedens konkurrenceevne.

I Dansk Folkeparti mener vi som sagt, at lønnen skal reguleres ved aftale blandt arbejdsmarkedets parter, og vi ønsker ikke, at det offentlige skal blande sig i, hvis en arbejdsgiver ønsker at belønne en given medarbejder, mand eller kvinde, for en særlig indsats eller for særlige kvalifikationer eller fleksibilitet. Under ingen omstændigheder kan vi støtte, at arbejdsgiveren skal tvinges til at redegøre for disse forhold.

Vi tror på, at ligeløn bedst opnås ved frivillige ordninger, hvilket udviklingen siden ligelønslovens ikrafttræden for 25 år siden dog trods alt også har vist.

Der skal ikke herske tvivl om, at Dansk Folkeparti tilstræber en ligeløn, men det skal ske gennem en dialog med arbejdsgiverne og ikke ved lovindgreb. Vi kan derfor ikke støtte forslagene til vedtagelse, hverken det fra regeringspartierne eller det fra SF.

Susanne Clemensen (CD):

I CD er vi enige i, at det er paradoksalt, at vi i det Herrens år 2001 ikke har reel ligeløn mellem mænd og kvinder, når vi ellers på så mange andre af livets områder bryster os af at være åh, så oplyste, åbne, fremsynede og demokratiske. Og jeg er enig i, at manglende reel ligeløn er et demokratisk problem.

Derfor synes vi i CD også, at det er en god idé i anledning af 25-års jubilæet for loven om ligeløn at sætte fokus på den manglende ligeløn mellem mænd og kvinder. Problemet er jo, at vi har at gøre med holdninger, vaner og vurderin-

ger, som er svære at komme til livs gennem lovgivning. Et ordsprog siger: Rom blev ikke bygget på én dag. Men derfor skal vi naturligvis ikke slå os til tåls med, at det heller ikke gælder spørgsmålet om reel ligeløn.

Ekstra Bladet satte i weekenden den 17.-18. februar fokus på en lille forskel, som de kaldte fraværet af ligeløn mellem mænd kvinder – meget slående. At den ikke er så lille endda, viser Socialforskningsinstituttets undersøgelser. Tallene taler deres tydelige sprog.

Det handler efter CD's opfattelse i bund og grund om kvinders og mænds holdninger til den værdi, vi tillægger kvinders arbejde på arbejdspladsen, og her ved vi jo godt, at mange kvinder er gode til at finde på undskyldninger og forklaringer på, hvorfor de ikke skal have lige så store lønforhøjelser, kvalifikationstillæg eller lignende som mændene. Og omvendt er mændene også gode til at glemme, at de har et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø, hvor kvinder og mænd ikke kun føler sig lige meget værd, men rent faktisk også er det målt i kroner og øre.

Men spørgsmålet om ligeløn er for vigtigt til at gøre til et ansvar alene for den enkelte medarbejder og arbejdsgiver. Derfor støtter vi i CD også det lovforslag, som arbejdsministeren påtænker at fremsætte om en ændring af loven om ligeløn, om end vi selvfølgelig må tage det væsentlige forbehold, som vi jo netop har været inde på tidligere i dag, at vi jo ikke kender det konkrete lovforslag i detaljer. Og det er naturligvis kritisabelt.

Men jeg kan forstå, at de principper, som det påtænkte lovforslag bygger på, er gengivet i det forslag til vedtagelse, som er lagt frem på vegne af Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre, og der har også været ganske meget omtale af forslaget i pressen.

En ting, som jeg synes, vi ikke har været inde på her i dag, er jo, som arbejdsministeren også var inde på i sin tale, at en stor del af lønforskellen skyldes, at mænd og kvinder er ansat i forskellige sektorer, kvinder i den offentlige sektor og mænd i den private. Derfor synes jeg naturligvis også, at det er utrolig vigtigt at fokusere på, som det fremgår af forslaget til vedtagelse fra regeringspartierne, at regeringen iværksætter forsøg med kønsneutral jobvurdering. Her er vi jo netop inde på noget meget vigtigt, nemlig at det formentlig drejer sig om holdninger, om at man er interesseret i at sikre, at kvinders ar-

bejde tillægges lige så stor værdi som det arbejde, mændene udfører.

Jeg synes også, det er vigtigt at understrege, som ligestillingsministeren var inde på i sin tale, at de her forskelle, som ikke kan forklares, formentlig ikke er forskelle, som er opstået på grund af, at de private arbejdsgivere ønsker de forskelle eller ligefrem har en ond hensigt eller vilje med de uforklarede lønforskelle, der er mellem mænd og kvinder, men at det formentlig igen er, fordi det er nogle holdninger, vi skal forsøge at ændre. Og det er jo en meget langstrakt proces, må man desværre indrømme.

Grunden til, at vi kan se, at det formentlig ikke er ond vilje eller hensigt fra private arbejdsgivers side, er, at man også har erfaringer med Ny Løn på det offentlige arbejdsmarked, som faktisk viser, at vi her kan løbe ind i tilsvarende problemstillinger.

Jeg finder, at der er mange gode intentioner og hensigter i det fremsatte forslag til vedtagelse fra regeringspartierne. Vi har nu også fået oplyst en række ting om, hvordan det her skal forstås, også at medarbejderne ikke har nogen pligt til at oplyse deres kolleger om deres løn, men at oplysningerne er til brug for lønmodtagerorganisationer osv.

Så i CD vil vi gerne støtte det fremsatte forslag til vedtagelse fra regeringspartierne.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Jeg vil gerne spørge fru Susanne Clemensen, hvorfra hun ved, at tallenes tale er så klar, når hun henviser til Socialforskningsinstituttets undersøgelse. Ja, der er nogle tal, men forudsætningerne er særdeles uklare. Og spørgsmålet er jo, om der reelt set er nogen forskel på mænds og kvinders løn, når man tager alt i betragtning. Jeg tror det ikke et øjeblik; jeg tror nærmest, det er omvendt. Det kunne kvindernes højere arbejdsløshed end mændenes tyde på.

Derfor skal jeg på egne vegne fremsætte følgende:

Forslag til vedtagelse

»Idet Folketinget konstaterer:

- at det er en udokumenteret påstand, at kvinder skulle have en lavere løn end mænd, når alle relevante forhold tages i betragtning, som eksempelvis reel arbejdstid, engagement, produktivitet, fraværsløshed, uddannelse, er-

faring, anciennitet, ansvar og sikkerhed i ansættelsen,

- at kvinders arbejdsløshed allerede i dag er højere end mænds, og at forsøg på særskilt at bringe kvindernes løn i vejret uvægerligt vil gøre kvindernes ekstra arbejdsløshed større,
- at kvinder i dag i modsætning til mænd ikke er underkastet værnepligt, og
- at kvinders middellevetid i dag er væsentlig højere end mænds,

afviser Tinget al snak om, at kvinder skulle være stakkels mennesker, som på grund af deres køn bliver urimeligt behandlet på arbejdsmarkedet eller i samfundet.«

(Forslag til vedtagelse nr. V 56)

Formanden:

Der er nu fremsat følgende forslag til vedtagelse: (Se foran). Også dette forslag indgår herefter i forhandlingen.

(Kort bemærkning).

Susanne Clemensen (CD):

Til hr. Frank Dahlgaard vil jeg blot sige, at vi jo må konstatere, at Socialforskningsinstituttet har fremlagt en undersøgelse, der viser, at når man skræller de forklarede forskelle fra, så viser det sig, at der er en lønforskel mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked på 12 pct., og det er det, man kalder de uforklarede lønforskelle.

Det er det, jeg har at forholde mig til, og jeg kan altså ikke gå bag om tallene. Jeg mener heller ikke, at det er min pligt. Jeg må tage de tal til efterretning. Det er trods alt en markant forskel, der er tale om.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Fru Susanne Clemensen er fuldstændig ukritisk over for den undersøgelse, som er så politisk inficeret og politisk korrekt. Man har jo ikke taget højde for den reelle arbejdstid. Det kræver en analyse af, hvor meget mænd og kvinder tager arbejde med hjem om aftenen og sidder og forbereder sig dér eller laver arbejdet dér – det sker jo ikke bare på arbejdspladsen – og en lang række andre forhold omkring engagement.

Hvordan kan det være, at der er flere mænd på chefposter? Når det drejer sig om folkeskoleområdet, når det drejer sig om hele finansområdet, er det næsten umuligt at få kvinder til at søge chefposter, til at blive skoleinspektører, til at blive filialdirektører. Kvinderne søger ikke,

og en væsentlig grund til, at kvinderne ikke får chefposter, er jo, at de ikke søger.

Men da vi lever i et frit samfund, er det vel frit. Hvis kvinder ikke vil være chefer, skal de jo heller ikke være det.

(Kort bemærkning).

Susanne Clemensen (CD):

Hr. Frank Dahlgaard nævnte, at mændene tager arbejde med hjem, og mændene gør dit, og mændene gør dat. Jeg mener ikke, at det er forskelle, der kan begrunde en lønforskel på 12 pct. på det private arbejdsmarked.

Hvad det sidste angår: at kvinderne ikke søger de her stillinger, ja, det er fuldstændig rigtigt. Der står vi med et stort holdningsmæssigt problem, for selvfølgelig er kvinderne også nødt til selv at gøre noget. Det er fuldstændig rigtigt, det var jeg også inde på i min tale. Jeg mener også, at kvinderne selv har et ansvar der.

Men mændene har altså også et ansvar for som arbejdsgivere og ledere at sørge for at tilrettelægge arbejdet og give kvinderne mulighed for at kombinere arbejds- og familieliv, så de er i stand til at bestride de her topposter, for vi er forhåbentlig begge to enige om, at det kunne være rart, hvis kvinderne besatte nogle flere af dem.

Formanden:

Hr. Anders Samuelson som ordfører.

Anders Samuelson (RV):

Nøgleordene i enhver ligelønsdebat må være: Forlang den løn, du fortjener, og stil dig ikke tilfreds med mindre. Her starter og slutter enhver ligelønsdebat, også den, vi har i dag.

Men spørgsmålet er så, hvad der definerer, hvad der skal til, for at man har fået den løn, man fortjener, og hvad man ønsker at ofre for at få den løn.

Selv efter mange års debat om ligeløn kan vi ikke komme uden om, at mange kvinder prioriterer anderledes end mænd. Det vil sige, at man skal være blåøjet eller blind for ikke at kunne se, at mange kvinder prioriterer på en anden måde, de prioriterer kort sagt familien højere end mændene. Det er de i deres gode ret til, på samme måde som de få mænd, der gør det, også er i deres gode ret til det. Blot skal vi være opmærksomme på, at det hele tiden skal ske ud fra et frivilligt valg.

Er frivilligheden udgangspunktet, er det klart, at ønsket om fleksibilitet og muligheden

for at tage en ekstra fridag i ny og næ, så man samlet ikke føler sig presset til at løbe 180 km/t., kan komme til at påvirke ens lønmuligheder, hvis det altså er den type arbejdsgiver, man sidder over for, simpelt hen fordi man så ikke udfører samme arbejde som sine kolleger.

Lønforskelle mellem mænd og kvinder og internt mellem mænd og kvinder for tilsyneladende lige arbejde kan altså været begrundet i mange forhold: Hvilken værdi man vurderes at have for arbejdspladsen. Hvem der gerne vil være med til at præge arbejdspladsen. Hvem der ønsker den ekstra fleksibilitet, og hvem der bare er der fra 8 til 16.

Og for at komplicere billedet yderligere er det desværre – eller heldigvis – ikke sådan, at der er en lige sammenhæng mellem, hvor hurtigt man løber, og hvor god man er til at udføre sit arbejde. Der er faktisk dem, der siger, at kvinder er en meget bedre arbejdskraft, mere fleksibel og mere målrettet, mere effektiv, så de behøver faktisk ikke at løbe så hurtigt. Og hvis de så gør det, burde de faktisk have endnu mere i løn.

Vi skal derfor passe på, at vi ikke gør os illusioner om det, som er blevet et af dagens hovedemner, nemlig lønstatistikker. En illusion, hvor vi gør os til af at ville tage et endeligt opgør med ulige løn, men hvor vi kun opnår at gøre hele Jantelandmark endnu mere utilfreds. Der er andre måske mere effektfulde områder at sætte ind over for, som man ikke må glemme, men områder, som kan være svære at lovgive om og imod.

Der er gråhårede mandlige ledere over 50, der ikke kan finde ud af, at verden har forandret sig, og at de ikke skal se på enhver kvinde som en potentiel maneat, men tage udgangspunkt i, at vi alle er en ressource, og at det på alle måder er tåbeligt at demotivere den ene halvdel af arbejdskraften ved ikke at arbejde for lige løn for samme arbejde.

Fagorganisationerne skal komme op på barrikaderne med information, bedre information om de lønstatistikker, som de allerede i dag har mulighed for at ligge inde med. Og herudover skal organisationerne måske først og fremmest blive bedre til at tilbyde kurser i, hvordan man får mere hår på brystet, for nu at blive i billedsprog, i en forhandlingssituation.

Så skal vi i øvrigt passe på med at bilde os ind, at vi kan løse alle problemer via lovgivning. Det, vi kan gøre og skal gøre via lovgivning, er at stille redskaber til rådighed og sikre handlemuligheder. Derfor vil det være oplagt at få op-

hævet forbud mod offentligt at tale om sin egen løn. Det må være klart og tydeligt, at det skal være op til den enkelte og ikke et virksomhedshensyn, man her skal tage. Det skal ingen arbejdsgiver kunne forbyde en.

Derudover vil det også være fint at se på, om vi via lovgivningen kan sikre bedre lønstatistikker end dem, vi allerede har til rådighed i dag, selv om vi altså her skal være opmærksom på, at vi meget let kan komme til at lave et kæmpe-mæssigt illusionsmageri over for hinanden. Bedste eksempel på det er vel vores broderland Norge, som har haft den lovgivning siden 1863, og man kan ikke se, at der er en markant bedre lønlighed dér end i Danmark.

Det væsentlige her må være, at vi sikrer os, at vi på den ene side har en anonymiseret form for lønstatistik, så vi altså ikke får det her jantelovsmageri, og på den anden side, at den lønstatistik, som så bliver lavet, til gengæld skal være til rådighed for alle medarbejdere.

Og så skal vi herinde endelig ikke glemme at kigge hinanden dybt i øjnene, for det, vi kan gøre herindefra, er at sørge for, at det offentlige – staten som arbejdsgiver – går forrest eller i hvert fald ikke bagest, sådan at vi også herfra kan gøre en indsats for at sikre ligeløn.

Med det som udgangspunkt skal jeg meddele, at vi selvfølgelig støtter det forslag til vedtagelse, som vi selv har været med til at fremsætte.

Jette Gottlieb (EL):

Der er sådan set ikke grund til nogen lang ordføretale. En lov, der ikke efter 25 år virker efter sin hensigt, er ikke det papir værd, den er skrevet på.

Der mangler helt åbenlyst redskaber til at gennemtvinge det, som alle, måske med undtagelse af hr. Frank Dahlgaard, erklærer, at de går ind for.

Jeg hører ikke til dem, der blev overrasket over, at lønforskellene fortsat er store og nok endda igen er stigende. Alle mekanismer i den måde, vores arbejdsmarked fungerer på, trækker jo faktisk i den retning, så der er ikke noget underligt i, at man må træffe beslutninger bevidst, overordnet og lovgivningsmæssigt, hvis man ønsker at sætte ligelønnen igennem.

En kollektiv optræden og en solidarisk lønpolitik blandt de ansatte på en arbejdsplads er nok reelt det eneste, der kan sætte ligelønnen igennem. Desværre er arbejdsgivernes split- og herskpolitik på området det fremherskende, og løndifferentiering er et af de allerbedste redska-

ber til det. Lønstatistikkerne, så mangelfulde de end er, taler et tydeligt sprog om det. Det drejer sig altså om at skaffe nogle redskaber, hvor man kan tvinge ligelønnen igennem.

Her har højresiden i salen et kæmpe problem. Man vil gerne have ligeløn, men man vil have, at den skal falde ned fra himlen af sig selv. Ethvert tiltag, der sætter betingelser for, hvad en arbejdsgiver må eller skal, er bandlyst, og man må altså se frem til yderligere 25 års uvirksom lov, hvis det står til de borgerlige, hvis de midler, de er villige til at bruge, er det, der fremgår af i dag.

Den siddende regering har ladet stå til indtil nu, og nu er der tilsyneladende sket noget, nu er man villig til gøre noget. Men på den anden side accepterer man en lang række ting, der fremmer ulighederne, Ny Løn f.eks. Hvis man ser på Fællesrådet, som er FTF's blad, så har de lavet en undersøgelse i Aalborg Kommune, der helt konkret viser, at den individuelle tildeling af tillæg betyder, at kvinderne bliver tabere. Mens en mandlig medarbejder i Aalborg Kommune gennemsnitlig får faste tillæg på 1.503 kr. om måneden, så må de kvindelige medarbejdere nøjes med et månedligt tillæg på 726 kr. om måneden.

Desuden viser undersøgelsen, at mændenes løn gennemsnitlig stiger med en halv procent mere end kvindernes om året, og det er jo åbenlyst, at løngabet så øges yderligere.

Hvis man ser, hvad Kvindernes fagblad skriver, så viser deres undersøgelse, at over halvdele af alle amtskommunalt ansatte i Danmark kom på Ny Løn for 3 år siden, og allerede nu 3 år efter, er det klart dokumenteret, at kvinderne har fået færre lønkroner end mændene.

Ifølge Kvindernes fagblad er kvindernes løn i det private 18 pct. mindre og i det offentlige 13 pct. mindre, og det skal sættes sammen den SFI-undersøgelse, som vi indtil nu har talt meget om i dag, som siger, at de lønforskelle, der ikke kan forklares med andre faktorer end køn, er henholdsvis 12 og 15 pct.

Der er altså mange forskellige former, forskellige vinkler, man kan tage frem, for at se, hvad det er for nogle forskelle, vi taler om.

En anden faktor, som jeg opfatter som overordentlig væsentlig i udviklingen af forskelliglønningen, er de mange udliciteringer af offentlige opgaver, for det er meget åbenlyst, at i de udliciteringer sker der en lønstramning, og der sker også en løndifferentiering. Så dér er et andet punkt, hvor man vil se, at de beslutninger, man

træffer, rent faktisk fører til, at uligheden vokser.

På det offentlige område må regeringen nok både sadle og ride i dag, for der er jo heller ikke rigtig gjort nok indtil nu. Regeringen har et ansvar som arbejdsgivere og kan iværksætte alle de tiltag, man er villig til at gennemføre. Jeg vil også opfordre til, at man i de kommende offentlige overenskomstforhandlinger vil lægge ud med ligeløn.

Der er det ikke nok at tage hul på den del af det, der hedder lige løn for lige arbejde. Jeg mener sådan set, det er vigtigt, at regeringen tør, at regeringen vil tage hul på de forskelle, der er mellem forskellige jobtyper med lige lang uddannelse som baggrund. Hvad er logikken i, at en tømrer tjener mere end en sygeplejerske eller en pædagog? Hvis regeringen tør, må den tage hul på den diskussion, og den er jo i virkeligheden nok så fundamental.

For mig er der ingen tvivl om, at det eneste, der reelt kan sikre ligeløn, er en kollektiv indstilling og en solidarisk lønpolitik, der føres aktivt på den enkelte arbejdsplads. Men man må have nogle redskaber, og det er måske det, vi kan være med til at etablere i dag.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Fru Jette Gottlieb var så venlig eller måske uvenlig at nævne mig i sin ordførertale som den måske eneste, som ikke rigtig går ind for lige løn. Jo, det gør jeg. Lige løn for lige arbejde og under lige vilkår.

Og dér vil jeg spørge fru Jette Gottlieb: Mener fru Jette Gottlieb virkelig, at der reelt set, når man tager alle forhold i betragtning, er tale om forskel mellem mænd og kvinder i aflønning? Jeg tror som sagt ikke på det.

Hvis det nu er tilfældet, mener fru Jette Gottlieb så, at kvinder er – havde jeg nær sagt – så dumme, at de skal have særhjælp? Det er da en underlig form for nedvurdering af sit eget køn. Jeg tror da godt, kvinder selv kan forhandle deres løn. Og hvis de ikke kan, skal de så have særhjælp fra Folketinget? Skal vi gå ind og give særhjælp?

Jeg tror ikke på det, jeg tror heller ikke, der er nogen forskel, når det kommer til stykket. Men er det den nedvurdering af eget køn, der i virkeligheden ligger til grund for fru Jette Gottliebs synspunkter?

(Kort bemærkning).

Jette Gottlieb (EL):

Den debat, der har været ført hidtil, har forekommet mig noget stereotyp, så jeg synes, den har været lidt plat at gå ind i, men lad mig svare på det: Nej, der er forskel i mænds og kvinders betingelser på arbejdsmarkedet.

Det, der er til stede her, det er en vilje til at modvirke de forskelle. Man ønsker altså at tilvejebringe nogle objektive betingelser, der gør, at man på trods af de forskelle kan opnå den samme økonomiske indtjening ved sin arbejdsindsats.

Grunden til, at mange her i salen ønsker at tilvejebringe det, er, at man synes, at det ikke er hensigtsmæssigt, det er ikke fornuftigt, det er ikke demokratisk - der er mange andre ting, det ikke er - at mænd og kvinder har forskellig løn, på trods af at de har forskellige vilkår, forskellige betingelser på arbejdsmarkedet.

Det er vi altså i gang med. Det er en overordnet samfundsmæssig debat om, hvad vi som samfund ønsker at etablere som hensigtsmæssigt. Det er det, der ligger i den her debat. Det er ikke et spørgsmål om nedvurdering af kønnet eller noget som helst andet.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Jamen fru Jette Gottlieb, det må da være en nedvurdering af kvindекønnet, når man mener, at kvinderne skal have særbehandling og skal hjælpes fra Folketingets side med lovinitiativer og på anden måde til at få samme aflønning som mænd. Jeg forstår det ikke, og jeg tror heller ikke, der er nogen forskel.

Jeg tror, at min sekretær gennem 2½ år her i Folketinget indtil for nylig var den medlemssekretær, der fik mest i løn, og det havde ikke noget at gøre med, om det var en kvinde eller en mand, det var, fordi hun var knaldedygtig. De sekretærer, som nu skal afløse hende, og som er mænd, kan komme op på samme løn, hvis de er lige så gode. Sådan er indstillingen da i dag.

Jeg aner ikke, hvad det er for en snak, der kører. Den har ikke en fløjtende pind med virkeligheden at gøre. Vil fru Jette Gottlieb ikke erkende det? Og så erkende, at der ikke er brug for særforanstaltninger for det ene køn i forhold til det andet. Vi har fået ligestilling for længe siden.

(Kort bemærkning).

Jette Gottlieb (EL):

Ja, der er jo mulighed for at stå her på talerstolen og benægte virkelighedens forhold, og det gør hr. Frank Dahlgaard med flid.

Jo, der er forskel. Det, jeg taler om, er, at vi herfra - fordi vi samfundsmæssigt ønsker en anden situation - etablerer nogle forhold, der gør, at man har mulighed for at få lige løn på samme arbejdsplads.

Hr. Frank Dahlgaard kom selv tidligere i dag med et eksempel, hvor han fortalte, hvor meget vanskeligere det var for en kvinde at oppebære den samme løn som de mandlige kolleger. Arbejdsgiveren ville nemlig ikke ansætte sådan én en anden gang, fordi den pågældende var i den situation, at hun som gravid var væk fra arbejdspladsen et stykke tid.

Nå: Det, vi prøver, er at tale om, hvordan man kompenserer for den forskel, som vi ikke ønsker skal sætte sig igennem i lønforskelle. Det, vi taler om her, og det tror jeg hele det samlede Ting taler om - bortset fra hr. Frank Dahlgaard - er, hvordan man etablerer nogle betingelser, hvor man samfundsmæssigt beslutter sig for at sætte nogle andre forhold igennem end dem, som er ved den almindelige udbud/efterspørgselsfaktor på arbejdsmarkedet.

(Kort bemærkning).

Frank Dahlgaard (UP):

Nu begynder debatten jo at blive interessant, når vi kommer ind til sagens kerne. Jeg tror bestemt ikke, at det er et enigt flertal i Folketinget, bortset fra mig, som mener ligesom fru Jette Gottlieb.

Jeg tror, hele den borgerlige del af Folketinget går ind for markedskræfterne og finder, at det er fornuftigt, og når fru Jette Gottlieb selv erkender, at mit eksempel er interessant med arbejdsgiveren, der sagde, ja, vi har en mand og en kvinde, de er lige kvalificerede. Jeg synes, vi skal have nogle kvinder ind på denne her arbejdsplads, så jeg tager den kvindelige ingeniør.

Hun bliver så gravid. Har problemer med det. Barnet er sygt osv., hun er utrolig meget fraværende fra arbejdspladsen og kan ikke erstattes, fordi det kræver et halvt eller et helt års indlæring, før man bliver selvkørende på den lille arbejdsplads, det var. Arbejdsgiveren måtte arbejde weekender og aften, og selvfølgelig siger han: Jeg gør det aldrig mere!

Vil fru Jette Gottlieb kompensere for det med kunstige særregler? Vil fru Jette Gottlieb eventu-

elt forringe mændenes arbejdskraft ved nærmest at tvinge dem til at være lige så meget syge og fraværende som kvinder, eller hvad er det for en absurd tankegang, der grundlæggende ligger bag ved det synspunkt, at der skal være særforanstaltninger for kvinder?

Det mener jeg ikke der skal.

(Kort bemærkning).

Jette Gottlieb (EL):

Nej, grundsynspunktet er, at vi gerne vil have, at folk får samme løn uafhængig af deres køn, og det er for at modvirke den situation og den tendens, hvor en arbejdsgiver – og han er jo ikke alene – vil sige, hvis jeg skal tage sådan en kone, så vil jeg give hende mindre i løn, for ellers kan det ikke svare sig, det er, for at man kunne tilvejebringe nogle betingelser, der gør, at lige løn er en selvfølge. Lige løn for samme antal arbejdstimer på ingeniøruddannelsesgrundlag, og det synes jeg er fornuftigt, det synes jeg er rimeligt, og jeg synes, det er vigtigt at sætte det igennem. Ja, det er det, jeg står og diskuterer her.

Formanden:

Fru Tove Videbæk som ordfører.

Tove Videbæk (KRF):

Danmarks Statistik meddelte for ikke længe siden, at kvinder i private virksomheder tjener 18 pct. mindre i løn end mænd, og at lønkløften synes uhyggelig stabil.

Da ligelønsloven trådte i kraft i 1976, var lønforskellene mellem mænd og kvinder på 30 pct., og fra loven blev til virkelighed og frem til begyndelsen af 1980'erne blev løngabet reduceret med 5-10 pct., men siden da har kvinderne ikke fået reduceret forskellen væsentligt på arbejdsmarkedet.

Hovedindholdet i ligelønsloven fra 1976 er, at arbejdsgiveren skal yde kvinder og mænd lige løn og lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Alligevel måler Danmarks Statistik p.t. en forskel på 18 pct. De største lønforskelle mellem kvinder og mænd er at finde mellem lønmodtagerne i den højere ende af lønskalaen, nemlig med højt og mellemhøjt kvalifikationsniveau.

Et eksempel er ifølge Fællesrådets blad, at samtlige mandlige sygeplejersker i Aalborg Kommune tjener mere end deres kvindelige kolleger, selv om de udfører nøjagtig det samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi.

Vi kan konstatere, at der ikke er ligeløn i Danmark, og man kan så overveje, hvad årsagerne til dette kan være. I den forbindelse nævner igen Fællesrådets blad, at der verserer en del myter, som spænder ben for denne ligeløn, bl.a. har vi lullet os ind i den opfattelse, at vi allerede har ligeløn, og denne myte er faktisk medvirkende til, at uligelønnen fortsætter.

I debatten her i salen har det i dag været nævnt, at man undrer sig over, hvor få ligeløns-sager der faktisk er blevet rejst. Hertil siger Fagbladet, at kvinderne ikke tør anlægge sager af frygt for at blive skubbet ud i kulden. Så det kunne jo være en årsag til det.

En anden årsag til uligelønnen kan være, at nybagte fædre ikke bruger deres barselrettigheder, og at kvinder derfor kunne synes at være en mere ustabil arbejdskraft end mændene.

I sit blad Udspil efterlyser LO en holdningsændring blandt både virksomheder og lønmodtagere og foreslår samtidig bedre barselrettigheder og bedre økonomisk kompensation til mænd, der går på barselorlov. Her er jeg for en gangs skyld helt enig med LO. Også Kristeligt Folkeparti ønsker bedre barselrettigheder både for mænd og kvinder og ret til deltid for småbørnsforældre, både for mænd og kvinder.

Ud over på det rent ligeløns-mæssige område ville dette også medvirke til, at børnene får en bedre, roligere og mere harmonisk start i livet. Og dette vil også påvirke barnets skolegang og naturligvis hele barnets liv.

I de nylig fremkomne rapporter om, hvordan børn klarer sig i skolen, kan vi se, at Norge, Sverige og Finland konstant er foran Danmark, og forskerne grubler over årsagerne til dette. En af årsagerne er ifølge forskerne bag undersøgelsen helt klart de sociale forhold, hvorunder børnene vokser op; forældrenes deltagelse i børnenes liv har nemlig en meget stor betydning.

Så helt klart: Bedre orlovsforhold både til mødre og fædre og ret til deltid for småbørnsforældre både mødre og fædre og dermed bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv for både mødre og fædre, dét tror vi vil hjælpe børnene, det vil hjælpe på harmonien i familierne og naturligvis også på ligelønsproblematikken.

Med hensyn til de fremkomne forslag til vedtagelse kan jeg sige, at jeg har nogle overvejelser omkring forslaget fra Socialdemokratiet og De Radikale, for hvem skal have ansvaret for statistikkerne, der skal udfærdiges? Pålægger vi ikke hermed virksomhederne ekstra administrativt

bøvl? Og her er jeg naturligvis især bekymret på vegne af de små virksomheder.

Men der er en del punkter i forslaget, som jeg synes er positive, så derfor kommer vi nok til at stemme hverken for eller imod, mens vi ikke kan stemme for forslagene til vedtagelse fra SF og hr. Frank Dahlggaard.

(Kort bemærkning).

Pia Christmas-Møller (KF):

Det Konservative Folkeparti kan ikke give regeringspartierne forslag til vedtagelse tilslutning, da det vil være det samme som at købe katten i sækken. Vi er ikke blevet indviet i, hvad det er, forslaget til vedtagelse skal dække over.

Vi har fået at vide, at der ligger et konkret lovforslag, som vi på et eller andet tidspunkt ud i fremtiden måske nok får lov at se. Det kan vi naturligvis ikke forholde os til; derfor vil vi fremsætte vores eget forslag til vedtagelse, og det gør vi sammen med Venstre.

Jeg vil gerne foreslå følgende:

Forslag til vedtagelse

»Folketinget pålægger regeringen at sikre den enkelte lønmodtager/ medarbejder ret, men ikke pligt til at videregive oplysninger om egne lønforhold til tillidsmanden eller den faglige organisation til brug for sikring af lige løn mellem mænd og kvinder.

Regeringen pålægges endvidere, at der udarbejdes en statistik, der sikrer den enkeltes anonymitet, og som samtidig forbedrer sammenligningsmulighederne.«

(Forslag til vedtagelse nr. V 57).

Det forslag vil jeg gerne bringe ind i debatten, og jeg afleverer det hermed til formanden.

Formanden:

Der er nu fremsat følgende forslag til vedtagelse: (Se foran). Også dette forslag indgår herefter i forhandlingen.

(Kort bemærkning).

Eva Kjer Hansen (V):

Jeg skal blot sige, at vi fra Venstres side heller ikke kan stemme for de forslag til vedtagelse, der ligger. Regeringspartierne forslag til vedtagelse er alt for upræcist, det er alt for løst med hensyn til, hvad det kan resultere i, så vi kan

ikke stemme for forslaget og har som nævnt fremsat vores eget forslag til vedtagelse.

Og så skal jeg i øvrigt endnu en gang beklage regeringens fremfærd under debatten her i dag med al den fokus på et lovforslag, som vi ikke kan få oplyst, hvornår vi får at se, eller hvor langt det overhovedet er fremme, om det er sendt i høring, og jeg synes, det har været smadderuheldigt for debatten, at Folketinget ikke har fået bedre besked om det lovforslag, der tilsyneladende er på vej.

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Jeg vil gerne indlede med at takke for en god og også på visse strækninger meget bred debat, der har været om ligeløn eller mangel på samme.

Jeg kan konstatere, at der faktisk er tale om, at langt de fleste ordførere er af den opfattelse, at der i en eller anden størrelsesorden er et ligelønsproblem her i landet. Vi ser tilsyneladende lidt forskelligt på, hvordan vi bedst forbedrer forudsætningerne for at få udlignet de ligelønsforskelle, der er, og jeg skal i mit indlæg her prøve at give et par svar på nogle af de spørgsmål, der har været fremme.

Lovforslaget er for det første under udarbejdelse, og det er vistnok sjældent, at lovforslag, der er under udarbejdelse, hvilket den socialdemokratiske ordfører oplyste, bliver udsendt i høring. Det sker sjældent fra Arbejdsministeriets side, vil jeg gerne sige.

Jeg vil derudover tilføje, at lovforslaget forventes fremsat om 14 dage, at regeringen ikke har ført forhandlinger til forskellig side i Folketinget – vi er i færd med at udarbejde lovforslaget – og at vi har benyttet lejligheden til, da denne forespørgselsdebat nu er berammet til i dag, at give en overblikorientering om, hvad det forventede indhold er i lovforslaget.

Jeg skal ikke nægte, at jeg har været en smule overrasket over at få så megen utak for at være så informativ. Men jeg vil gerne lægge til det, der allerede er sagt, og som jeg har været inde på i mit første indlæg, at der ikke bliver nogen lovmæssig pligt til at oplyse om egne lønforhold.

Jeg synes også, at det er en noget mærkværdig udlægning af den tekst, der er nævnt i forslaget til vedtagelse fra Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre. Der står nemlig, at man vil forbyde brugen af lønhemmelighedsklausuler. Men at man kan få det til at lyde i retning af, at der bliver en pligt til at oplyse om egne forhold, har jeg svært ved at få til at passe sammen.

Der bliver ikke en pligt. Der bliver et forbud imod at pålægge medarbejdere hemmeligholdelse.

Det er i øvrigt sådan, at i langt de fleste fagforbunds vedtægter eller love er der bestemmelser om, at man som medlem har pligt til over for sit eget forbund eller fagforening at oplyse om satsen. Det er ikke et spørgsmål, regeringen går ind i med det lovforslag, der er under udarbejdelse.

Ansaret for statistik var et spørgsmål, der blev rejst af fru Tove Videbæk, og det, som fremgik af mit første indlæg i dag, var, at vi lægger op til, at virksomhederne får en forpligtelse til at udarbejde brugbar lønstatistik, så man kan få aflivet myter om, at der er et ligelønsproblem, eller kan få konstateret, at der i en eller anden udstrækning er et ligelønsproblem, som man så må tage affære i forhold til, så man får ligeløn etableret.

Ansaret kan ikke, som det fremgår af forslaget til vedtagelse fra Venstre og De Konservative, tillægges staten, for staten har ikke adgang til de oplysninger, som er nødvendige for at få en ædruelig vurdering af, om der på en virksomhed er et reelt ligelønsproblem. Det forudsætter, at en lang række forudsætninger skulle være kendt, og de forudsætninger vil i langt de fleste tilfælde, for måske ikke at sige alle tilfælde, kun være kendt på den enkelte virksomhed.

Der er kridtet nogle meget gode holdninger op i dag. Der er ikke kommet så mange nye bud på, hvordan vi kan forbedre forudsætningerne for at opnå ligeløn her i Danmark, men ikke alt er nyt i dag. F.eks. noterede jeg mig, at hr. Frank Dahlgaard byggede sin glødende argumentation i starten af debatten her i dag på oplysninger, hvoraf det fremgik, at Ekstra Bladet opråbte som hr. Frank Dahlgaards kildemateriale. Det forekom jo ikke at være nogen væsentlig nyhed for mig.

(Kort bemærkning).

Anni Svanholt (SF):

Jeg vil gerne spørge arbejdsministeren, om regeringen også er indstillet på – i forlængelse af den kampagne og det arbejde og det forslag til ændring og revision af ligelønsloven – f.eks. at indkalde arbejdsmarkedets parter til en trepartsforhandling i efteråret, hvor man netop kan drøfte initiativer til fremme af ligeløn.

Jeg mener, jeg er blevet oplyst om, at der i forvejen er indkaldt til nogle trepartsforhandlinger om det rummelige arbejdsmarked, og derfor vil-

le det være oplagt også at tage det her meget væsentlige spørgsmål med i den forbindelse. Så er det jo i øvrigt forud for, at man snart skal i gang med forhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked. Ja, det er det kontante spørgsmål.

Jeg vil gerne sige, at på konferencen, som blev afholdt af regeringen, var det jo LO's formand, Hans Jensen, der sagde, at man i hvert fald fra den side var helt villig til det og pegede på det og tog jo sådan set selv det initiativ at sige, at det var vigtigt at tage det her op. Det ville i hvert fald også være et signal til arbejdsmarkedets parter om, at det her altså er vigtigt, og det gør vi.

Ministeren for ligestilling (Lotte Bundsgaard):

Jeg vil også godt starte med at sige tak for en god debat, hvor vi jo er kommet vidt omkring.

Og heldigvis, vil jeg sige, var det næsten kun hr. Frank Dahlgaard, der betvivlede, at der stadig væk er uligeløn i Danmark.

Men alligevel vil jeg gerne til hr. Frank Dahlgaards orientering understrege, at undersøgelsen fra Socialforskningsinstituttet har fratrukket de lønforskelle, der kan forklares ved uddannelse, ved forskellig stilling, arbejdstid, erhvervs erfaring, fravær og familieforhold.

At hr. Frank Dahlgaard så mener, at der er en forskel på kvinders og mænds engagement generelt, det må stå for hr. Frank Dahlgaards egen regning. Jeg tror bestemt ikke, at der er særlig mange andre af Tingets medlemmer, der vil skrive under på det.

Jeg er glad for, at der er et stor flertal af Folketingets partier, der ønsker at gå reelle skridt for at fjerne den ulighed, der desværre stadig væk findes i vores samfund. Det var også det indtryk, jeg fik, da vi afholdt vores ligestillingskonference den 5. februar.

Og som svar på fru Anni Svanholts spørgsmål, om vi vil indkalde arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlingerne om ligelønnen, vil jeg sige, at arbejdsministeren og jeg i øjeblikket overvejer, hvornår de skal indkaldes, men vi mener bestemt, at det var et positivt tilsagn, LO's formand kom med på konferencen.

Det er jo vigtigt, når vi diskuterer, hvordan vi fjerner uligelønnen, at vi ikke tror, det er nok bare at vedtage lovforslag i dette Ting. Det er et skridt på vejen, men skal vi have fjernet uligelønnen, skal vi have ansvarliggjort nogle flere. Vi skal have ansvarliggjort virksomhedslederne, vi skal have ansvarliggjort den enkelte medarbejder, vi skal have ansvarliggjort arbejdsmarke-

dets parter, for kun på den måde kommer vi uligelønner til livs.

Det synes jeg også debatten her i dag har vist, så jeg vil bestemt også gerne sige tak for en god debat, som jeg glæder mig til at fortsætte også i fremtiden.

Anni Svanholt (SF):

Allerførst vil jeg godt sige tak for det positive tilsagn fra ministeren for ligestilling om, at man her meget seriøst, kunne jeg forstå, sådan set siger, at man vil indkalde parterne, men spørgsmålet er: På hvilket tidspunkt skal parterne indkaldes? Jeg mener, at det er meget vigtigt, at man hurtigt tager fat dér og siger, at vi altså har et fælles problem, som vi skal have gjort noget ved.

Jeg vil også sige tak for debatten her i dag, hvor det jo altså har stået klart, at hovedparten af partierne her i Folketinget er helt enige om, at vi står med et meget væsentligt samfundsproblem, som vi altså bliver nødt til at gøre noget konkret og målrettet ved.

Der er en enkelt, der ikke anerkender problemets omfang eller nærmest ikke anerkender problemet, men det er i hvert fald meget glædeligt, at der er så mange partier, der erkender, at her må der gøres noget.

Men der, hvor vandene så skilles, er jo, når vi taler om, hvad vi så skal gøre. Det har debatten jo også helt klart afspejlet i dag, nemlig at der er mange forskellige holdninger til, hvad vi kan gøre. Men de fleste partier er også klar over, at arbejdsmarkedets parter ikke kan klare det med den nuværende ligelønslov. Det har vi jo erfaringer for.

Der er gået 25 år. Så der skal jo ske noget nyt, og det vil så sige, at vi mener – og det mener jeg også at det forslag til vedtagelse, som er fremsat fra regeringens side, er udtryk for – at man må gå videre med nogle konkrete initiativer, og at det er et fælles projekt for arbejdsmarkedets parter, men det er det jo altså også for Folketinget og regeringen. Der skal skabes nye redskaber, nye virkemidler, for ellers så kommer vi ingen vegne.

Jeg vil gerne her uddybe SF's forslag til vedtagelse. Det forslag afviger på enkelte punkter fra det forslag, som regeringen har fremsat. Når vi mener, at det er vigtigt, at arbejdsgiveren årlig skal redegøre for uligeløn og begrundelsen herfor, så er det, fordi vi mener, at ansvaret klart er placeret, også i lovens forstand, nemlig at det er arbejdsgiveren, der skal løfte den bevisbyrde.

Sådan en ordning har man i Sverige, og vi mener, det er vigtigt, at vi prøver nogle nye redskaber af og finder ud af, hvad der er brugbart, så vi kan nå målet.

Derudover har vi jo det forslag med, at regeringen bør indkalde til trepartsforhandlinger om initiativer til at fremme ligeløn. Jeg er glad for, at jeg i dag har fået et positivt tilsagn om det.

Så er vi også meget optaget af, at staten som lønforhandler lægger linjen, går foran og siger: Nu sætter vi os nogle konkrete mål for reduktion af det løngab. Og der er det forslag til vedtagelse, som regeringen har fremsat, jo helt på linje med SF's forslag til vedtagelse. Derfor kan jeg sige, at SF naturligvis vil støtte regeringens forslag til vedtagelse. Dermed siger jeg, at vi afviser forslag til vedtagelse fra hr. Frank Dahlgaard og det forslag, der er fremsat af Venstre og De Konservative.

Denne debat, der har været i dag, må naturligvis ikke forstumme. Det er meget vigtigt, at ligelønssagen, der er kommet på dagsordenen i dag – og med startskuddet på kampagnen – også fortsætter rundtomkring på arbejdspladserne, og at den fortsætter bredt ude i samfundet. Det er meget vigtigt, at spørgsmålet om ligeløn bliver en vedholdende debat, og at der så også er varmet godt op til en god debat, når der kommer et forslag fra regeringen om ændring af ligelønsloven.

Vi har den holdning, at ligelønsloven bør strammes væsentligt op. Så skal det selvfølgelig heller ikke være sådan, som det hidtil har været, at det fortsat er gratis at overtræde ligelønsloven. Vi må have nogle sanktioner ind i den nye ligelønslov.

Hermed sluttede forhandlingen.

Afstemning

Forslag til vedtagelse nr. V 55 af Margot Torp (S) og Anders Samuelsen (RV) (se ovenfor) vedtoges med 59 (S, SF, CD, RV og EL) stemmer mod 10 (DF, Gitte Lillelund Bech (V), Mogens Andersen (UP), Frank Dahlgaard (UP) og Thorkild B. Fransgaard (UP)); 31 (V, KF og KRF) stemte hverken for eller imod.

Hermed var følgende forslag bortfaldet:

Forslag til vedtagelse nr. V 54 af Anni Svanholt (SF).

Forslag til vedtagelse nr. V 56 af Frank Dahlgaard (UP).

Forslag til vedtagelse nr. V 57 af Pia Christmas-Møller (KF) og Eva Kjer Hansen (V).

Hermed sluttede forespørgslen.

Den næste sag på dagsordenen var:

7) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 105:

Forslag til folketingsbeslutning om tiltrædelse af aftale om handel, udvikling og samarbejde mellem Det Europæiske Fællesskab og dets medlemsstater på den ene side og Den Sydafrikanske Republik på den anden side.

Af udenrigsministeren (Mogens Lykketoft).
(Fremsat 1/2 2001).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Claus Larsen-Jensen (S):

Sydafrikas fredelige forvandling fra et hvidt mindretalsdiktatur med apartheid til et demokratisk flertalsstyre er et af vor tids flotteste eksempler på en samfundsmæssig forandring.

Sydafrikas forandring var drevet frem af, at den interne demokratiske mobilisering lykkedes i Sydafrika; af et eksternt politisk og økonomisk internationalt pres, hvor bl.a. Danmark gik i front med sanktioner imod apartheidstyret; og for det tredje af økonomisk støtte ikke mindst fra Danmark, de nordiske lande og Holland til den folkelige, demokratiske mobilisering i landet.

Med Murens fald, hvor Sydafrika og andre lande på den sydlige halvkugle ikke længere blot var brikker i konfrontationen mellem Øst og Vest på den nordlige halvkugle, kunne forandringsprocessen ske fredeligt og aftalt mellem konfrontationens deltagere i landet.

Forhandlingerne, Mandelas løsladelse og det første frie valg står i frisk erindring og er alligevel langt væk, for der er sket så meget i Sydafrika siden da. Endnu er der lang vej til ligebehandling og lige muligheder i et land, som i kraft af mange års apartheid på én gang rummer et topmoderne, veludviklet samfund og store

ulandslommer for det sorte flertal, men samtidig er det et land med et fantastisk udviklingspotentiale fra naturens hånd og i den forandrings drivkraft, der er i de nye demokratiske folkelige bevægelser. Entusiasmen og begejstringen var og er stor, om end mål og resultater tidsmæssigt har svært ved at stå mål med den sorte befolknings inderste ønsker og drømme.

Det er på høje tid, at EU's aftale med Sydafrika træder i kraft. Det har taget længere tid, end vi kunne ønske os. Det er ikke noget kønt billede, der tegner sig af, at enkelte EU-lande skulle varetage snævre nationale interesser på forskellige alkoholprodukters vegne, og det viser i øvrigt, at hvis enstemmighed gælder på et sådant område, så er muligheden for, at EU kan agere progressivt og i god dansk og nordisk tradition, ikkegennemførlig. Derfor er det ganske fornuftigt med flertalsafgørelser i den slags aftaler.

Aftalen med EU og Sydafrika er i sit grundindhold flot. Den bygger på fælles principper og ideer og mål, ligeværdighed og partnerskab. Alle elementerne i samarbejdet er taget med: Handel og økonomisk samarbejde, regler, der skal trække investeringer til landet, et økonomisk, handelsmæssigt, politisk samarbejde, der kan integrere Sydafrika i en international sammenhæng.

Små og mellemstore virksomheders rolle skal styrkes og udvikles. Der ydes udviklingsbistand som et led i Sydafrikas selvbevidste udviklingsstrategi, så den kan bidrage yderligere til socialt og økonomisk at løfte udviklingen til gavn for landets befolkning.

Men også samarbejde om videnskab, miljø, kultur, sundhed, mod hvidvask af penge og kampen mod fattigdom og arbejdsløshed handler alt sammen entydigt om at sikre fremtidsmuligheder for befolkningen.

I et Afrika, hvor et fåtal af landes sammenbrud efterlader et indtryk af håbløshed for kontinentet, udgør Sydafrika et lys i mørket. Sydafrika har potentialet til at løfte sin egen befolkning socialt og økonomisk, men også til at være et afgørende udviklingslokomotiv i bunden af Afrika.

Aftalen med EU er meget konkret på en lang række områder. Den er et konkret stykke samarbejde mellem nord og syd, som forhåbentlig kan være en platform for at skabe et yderligere og forstærket samarbejde i de kommende år mellem Sydafrika og EU og i øvrigt være et afsæt til at give Afrika den renaissance, som den sydafri-