

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

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

**Kirsten Brosbøl (S):**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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