

Bemærkninger til forslaget

Danmark klarer sig rimelig godt, når det gælder om at give kvinderne adgang til arbejdsmarkedet. Til gengæld ligger det tungere med at sikre kvinderne ligeløn. Selv om kvindernes uddannelsesniveau er ved at overhale mændenes, er der således fortsat en betydelig uligeløn. Selv når man tager højde for forskelle i uddannelse, arbejdsfunktioner og deltidsarbejde, eksisterer uligelønnen fortsat.

Ifølge den officielle EU-statistik var der i 2006 større lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark end i EU-lande som Belgien, Bulgarien, Irland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Letland, Litauen, Luxembourg, Polen, Portugal, Rumænien, Slovenien og Sverige. Det danske løngab mellem mænd og kvinder i Danmark var i 2006 på 17 pct.

Dette løngab betyder billedlig talt, at når vi når til november, har mænd i gennemsnit tjent det samme, som kvinderne skal bruge hele 2008 til at tjene. Nogle tal siger, at mændene allerede den 1. november har tjent det, kvinder tjener på hele året. Andre tal sætter tidspunktet senere i november.

Udviklingen går tilmed mod mere ulige løn. Løngabet er vokset fra 12 pct. i 1998 til 17 pct. i 2006.

Forslagsstillerne foreslår, at ligelønskommissionen bl.a. får følgende opgaver:

- Kommissionen skal på baggrund af eksisterende forskning og statistik foretage analyser, der belyser både den aktuelle og den historiske udvikling i lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. Herunder skal kommissionen foretage sammenligninger mellem mænd og kvinder på tværs af sektorer og brancher.
- Kommissions analyser skal tage udgangspunkt i løn pr. times aftalt ansættelse, hvor forskelle i arbejdstid, genetillæg og fravær er rensat bort.
- Kommissionen skal afdække og vurdere forskellige årsager til lønforskelle mellem kvinder og mænd. Kommissionen skal i denne forbindelse bl.a. foretage en historisk og aktuel analyse af aftalesystemerne i henholdsvis den private og den offentlige sektor ud fra et ligelønsperspektiv. Kommissionen skal endvidere undersøge, hvordan løndannelsen histo-

risk har været påvirket af bl.a. fordelingen af del- og fuldtidsarbejde, graviditet og barselorlov samt andelen af arbejdsfunktioner, som historisk-traditionelt primært har været varetaget af kvinder (som f.eks. pasning, omsorg, pleje, husholdning og rengøring).

- Kommissionen skal på baggrund heraf komme med anbefalinger til, hvad der vil kunne bidrage til at reducere lønforskelle mellem kvinder og mænd.
- Kommissionen skal basere sine anbefalinger på en bred ligestillingspolitisk målsætning om lige lønmæssige muligheder på arbejdsmarkedet og i jobbet for mænd og kvinder, som bl.a. sikrer, at kvinder og mænd aflønnes på samme måde i forhold til bl.a. kvalifikationsniveau og ansvar i jobbet uden hensyn til køn eller kønsmæssig sammensætning af arbejdsstyrken inden for bestemte faggrupper og/eller delarbejdsmarkeder, og som bidrager til effektiv udnyttelse af arbejdskraftressourcerne.
- Kommissionen skal i forbindelse med sine anbefalinger redegøre for mulige konsekvenser for ændringer i livslønninger knyttet til forskellige uddannelser, for eventuelle ændringer i de offentlige budgetter, for ændringer i arbejdsmarkedets og aftalesystemernes virkemåde, for det samlede arbejdskraftudbud og for mulighederne for i fremtiden at rekruttere og fastholde medarbejdere i den offentlige sektor inden for bl.a. sundhed, omsorg og pleje, undervisning, dagtilbud til børn og unge, offentlige service m.v. Kommissionen skal endvidere analysere de mulige virkninger på udviklingen af det i dag kønsopdelte arbejdsmarked.
- Kommissionens forslag til løsninger skal fremsættes under den forudsætning, at det fortsat er arbejdsmarkedets parter, der forhandler og indgår aftaler om overenskomster og løn, og at det, for så vidt angår de offentligt ansatte, fortsat er de valgte politikere, der udstikker de økonomiske rammer og opstiller de politiske målsætninger på arbejdsgiversiden.
- Kommissionen sammensættes af forskere og eksperter inden for ligestilling og ligeløn.