

To af udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dennes svar herpå

Spørgsmålene og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt efter ønske fra S.

Spørgsmål 1:

Vil ministeren være indstillet på at arbejde for etableringen af et uafhængigt ligestillingsorgan, fx i form af et ligestillingsombud, og vil ministeren tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indskrive forbuddet mod forskelsbehandling i de kollektive overenskomster, således at Danmark lever op til EU-reglerne på området?

Svar:

I overensstemmelse med de almindelige principper for implementering af direktiver, der angår arbejdsmarkedet, er udgangspunktet for dette lovforslag en minimumsimplicitering. Jeg mener ikke, der efter det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv er en forpligtelse til at oprette et uafhængigt organ til fremme af ligestilling ud over de ligestillingsinstitutioner, der allerede er etableret.

Jeg har tidligere efter aftale med ligestillingsministeren, jf. mit svar på AMU alm. del spørgsmål 52, redegjort for de institutioner mv., der udfører uafhængig forskning mv. på området for kønsdiskrimination.

Universiteterne og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd udfører således uafhængig forskning på området, ligesom KVINFORM, der er et landsdækkende informations- dokumentations- og kulturcenter formidler kvinde- og kønsforskningens resultater til en bredt interesseret offentlighed.

Helt generelt tilskynder jeg på mange måder arbejdsmarkedets parter til at indføre ligestillingsaktiviteter i deres overenskomster. Det bemærkes, at forbuddet mod forskelsbehandling kan gennemføres ved kollektiv overenskomst, jf. ligelønslovens § 1, stk. 5, hvorefter arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre direktivet ved kollektiv overenskomst, men sker det ikke, er for-

buddet mod forskelsbehandling gennemført i loven.

Spørgsmål 2:

I forlængelse af ministerens svar på L 150 – spørgsmål 1, hvor ministeren anerkender, at der påhviler ham en pligt til at tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indføre ligestillingsreglerne i overenskomsterne, ønskes oplyst, hvornår ministeren konkret har tilskyndet parterne til, herunder særligt i forbindelse med de igangværende offentlige forhandlinger, at indføre ligestillingsregler?

Svar:

I ministeriet samarbejder vi i vidt omfang med arbejdsmarkedets parter om ligestillingsaktiviteter. Nedenfor er nævnt en række af de vigtigste eksempler:

- Ligelønsstatistikken opdateres med jævne mellemrum for at få overblik over, hvordan lønforskelle mellem kvinder og mænd udvikler sig. En opdatering er planlagt i efteråret 2008. Arbejdsmarkedets parter deltager i en følgegruppe herom.
- I samarbejde med DA og LO har vi i 2007 udført et samarbejde om ligelønsvejledning/guide til virksomhederne. Vejledningen skal understøtte virksomhedernes arbejde med at fremme lige løn på arbejdspladserne.
- Den kønsopdelte lønstatistik på virksomhederne drøftes af arbejdsgiverrepræsentanter og lønmodtagerrepræsentanter i samarbejdsudvalgene som resultat af ændringen i ligelønsloven i 2006.
- Beskæftigelsesministeriet inviterer arbejdsmarkedets parter og eksperter på ligestillingsområdet til jævnlige seminarer for at afdække sammenhænge om ligeløn og det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Barselsreglerne har en høj grad af fleksibilitet, som indbyder arbejdsmarkedets parter til at indføre løn under barselorlov til både mænd og kvinder i deres overenskomster.