

[Arbejdsministeren]

ugers løn til 26 ugers løn. For det andet fik Ligestillingsrådet tillagt kompetence til at tage sager op på eget initiativ. Arbejdsgivere, lønmodtagere og deres respektive organisationer har pligt til at udlevere alle oplysninger, der har betydning for rådets arbejde. Derudover verserer der nogle sager for de civile domstole og ved faglig voldgift; Danfoss-sagen er nok den mest kendte.

Jeg mener derfor ikke, at der på nuværende tidspunkt er behov for en stramning af ligelønsloven. Nu må vi trods alt give loven tid til at virke og se, om den ikke er tilstrækkelig til at forhindre en egentlig diskrimination. Jeg mener således ikke, at endnu strengere sanktioner umiddelbart er en vej, jeg kan anbefale.

Det er på det private arbejdsmarked meget vanskeligt at foretage sammenligninger af kvinders og mænds løn. Det er nødvendigt at korrigere for forskelle i uddannelse, alder og stillingsbetegnelser for at få et sandfærdigt billede af situationen. En sådan korrektion vil formentlig vise, at lønforskellene er noget mindre, end det umiddelbart fremgår af lønstatistikkerne. Med de tilgængelige statistikker kommer man nok tættest på et reelt billede af ligelønsproblematikken ved at sætte ufaglærte kvindelige arbejders løn i forhold til ufaglærte mandlige arbejders løn. Derved sammenligner man i største omfang de samme jobtyper.

Når man taler om tidløn, udgør kvindernes løn 91 pct. af mændenes, mens deres løn udgør 85 pct. af mændenes, når man ser på akkordlønninger. Gennemsnittet er ca. 89 pct. For funktionærernes vedkommende er kvindernes løn ca. 70 pct. af mændenes. Statistiske årsager gør, at lønforskellen mellem kvinder og mænd på funktionærområdet er forholdsvis stor. Man sammenligner nemlig ikke den samme type job. Statistikken spænder faktisk fra butiksansatte til administrerende direktører, og det giver et meget sløret billede af den faktiske situation på ligelønsområdet.

Lønssystemet inden for det statslige område er et normallønssystem, det vil sige, at der som udgangspunkt er aftalt en given løn for den type arbejde, der falder ind under den pågældende overenskomst. Lønnen er ens, uanset hvem der udfører arbejdet. Derudover kan der i overenskomsten være fastsat særlige tillæg eller kvalifikationstillæg, såfremt der udføres specielle opgaver inden for overenskomstens dæk-

ningsområde. Tillæggene ydes til den, der udfører arbejdet, uanset køn. I overensstemmelse med ønsket om en større individualisering og fleksibilitet i lønfastsættelsen er der mulighed for decentralt at yde et tillæg i de enkelte ministerier og styrelser. Det forudsættes, at disse tillæg alene ydes efter arbejdets art, de pågældendes kvalifikationer eller deres særlige indsats.

På det statslige område udgør kvindernes løn ca. 89 pct. af mændenes. Gruppen er imidlertid meget uensartet sammensat, og man skal derfor tage forbehold over for tallet. Der er ved beregningen ikke foretaget korrektioner for uddannelse, anciennitet m.v.

Det er min opfattelse, at vi alt i alt er på vej til en højere grad af ligeløn, og at vi ikke bør lade os skræmme af mindre tilbageslag undervejs. Udviklingen hen imod uddannelsesmæssig ligestilling vil skabe en mere lige løn. Lønssystemerne på de forskellige områder medfører, at den fremtidige ligelønskamp kommer til at dreje sig om kriterier for tildeling af individuelle tillæg.

Jeg vil gerne igen understrege, at ligeløn primært afhænger af forhandlingerne mellem parterne på arbejdsmarkedet, og at lovgivning først og fremmest har betydning ved den opmærksomhed og holdningspåvirkning, den skaber om ligelønsspørgsmålet.

Kvindernes arbejdsløshed er en smule større end mændenes, men kvinderne har fået del i det generelle ledighedsfald, som har gjort sig gældende i den sidste halvdel af 1989. Kvinderne bærer dog stadig ca. 54 pct. af ledigheden på arbejdsmarkedet.

Det har længe været erkendt, at kvindernes ledighed er større end mændenes. Arbejdsministeriet har derfor siden 1987 gjort en særlig indsats for kvinderne. Det gælder både med hensyn til arbejdsformidling og med hensyn til arbejdsmarkedsuddannelser. Der er taget en lang række initiativer for at forbedre kvindernes beskæftigelsesmuligheder.

På arbejdsformidlingsområdet har hovedprioriteringen frem til 1990 været indsatsen for ledige voksne kvinder. I 1990 er de to højest prioriterede arbejdsområder for ligestillingsarbejdet indsatsen for ledige kvinder og indsatsen for virksomhederne.

I alle amter har der på specialarbejderskoler været gennemført længerevarende uddannelsesforløb for ikkefaglærte kvinder. Dette er sket