

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.