

for at tage en ekstra fridag i ny og næ, så man samlet ikke føler sig presset til at løbe 180 km/t., kan komme til at påvirke ens lønmuligheder, hvis det altså er den type arbejdsgiver, man sidder over for, simpelt hen fordi man så ikke udfører samme arbejde som sine kolleger.

Lønforskelle mellem mænd og kvinder og internt mellem mænd og kvinder for tilsyneladende lige arbejde kan altså været begrundet i mange forhold: Hvilken værdi man vurderes at have for arbejdspladsen. Hvem der gerne vil være med til at præge arbejdspladsen. Hvem der ønsker den ekstra fleksibilitet, og hvem der bare er der fra 8 til 16.

Og for at komplicere billedet yderligere er det desværre – eller heldigvis – ikke sådan, at der er en lige sammenhæng mellem, hvor hurtigt man løber, og hvor god man er til at udføre sit arbejde. Der er faktisk dem, der siger, at kvinder er en meget bedre arbejdskraft, mere fleksibel og mere målrettet, mere effektiv, så de behøver faktisk ikke at løbe så hurtigt. Og hvis de så gør det, burde de faktisk have endnu mere i løn.

Vi skal derfor passe på, at vi ikke gør os illusioner om det, som er blevet et af dagens hovedemner, nemlig lønstatistikker. En illusion, hvor vi gør os til af at ville tage et endeligt opgør med ulige løn, men hvor vi kun opnår at gøre hele Jantelandmark endnu mere utilfreds. Der er andre måske mere effektfulde områder at sætte ind over for, som man ikke må glemme, men områder, som kan være svære at lovgive om og imod.

Der er gråhårede mandlige ledere over 50, der ikke kan finde ud af, at verden har forandret sig, og at de ikke skal se på enhver kvinde som en potentiel maneat, men tage udgangspunkt i, at vi alle er en ressource, og at det på alle måder er tåbeligt at demotivere den ene halvdel af arbejdskraften ved ikke at arbejde for lige løn for samme arbejde.

Fagorganisationerne skal komme op på barrikaderne med information, bedre information om de lønstatistikker, som de allerede i dag har mulighed for at ligge inde med. Og herudover skal organisationerne måske først og fremmest blive bedre til at tilbyde kurser i, hvordan man får mere hår på brystet, for nu at blive i billedsprog, i en forhandlingssituation.

Så skal vi i øvrigt passe på med at bilde os ind, at vi kan løse alle problemer via lovgivning. Det, vi kan gøre og skal gøre via lovgivning, er at stille redskaber til rådighed og sikre handlemuligheder. Derfor vil det være oplagt at få op-

hævet forbud mod offentligt at tale om sin egen løn. Det må være klart og tydeligt, at det skal være op til den enkelte og ikke et virksomhedshensyn, man her skal tage. Det skal ingen arbejdsgiver kunne forbyde en.

Derudover vil det også være fint at se på, om vi via lovgivningen kan sikre bedre lønstatistikker end dem, vi allerede har til rådighed i dag, selv om vi altså her skal være opmærksom på, at vi meget let kan komme til at lave et kæmpe-mæssigt illusionsmageri over for hinanden. Bedste eksempel på det er vel vores broderland Norge, som har haft den lovgivning siden 1863, og man kan ikke se, at der er en markant bedre lønlighed dér end i Danmark.

Det væsentlige her må være, at vi sikrer os, at vi på den ene side har en anonymiseret form for lønstatistik, så vi altså ikke får det her jantelovsmageri, og på den anden side, at den lønstatistik, som så bliver lavet, til gengæld skal være til rådighed for alle medarbejdere.

Og så skal vi herinde endelig ikke glemme at kigge hinanden dybt i øjnene, for det, vi kan gøre herindefra, er at sørge for, at det offentlige – staten som arbejdsgiver – går forrest eller i hvert fald ikke bagest, sådan at vi også herfra kan gøre en indsats for at sikre ligeløn.

Med det som udgangspunkt skal jeg meddele, at vi selvfølgelig støtter det forslag til vedtagelse, som vi selv har været med til at fremsætte.

Jette Gottlieb (EL):

Der er sådan set ikke grund til nogen lang ordførelse. En lov, der ikke efter 25 år virker efter sin hensigt, er ikke det papir værd, den er skrevet på.

Der mangler helt åbenlyst redskaber til at gennemtvunge det, som alle, måske med undtagelse af hr. Frank Dahlgaard, erklærer, at de går ind for.

Jeg hører ikke til dem, der blev overrasket over, at lønforskellene fortsat er store og nok endda igen er stigende. Alle mekanismer i den måde, vores arbejdsmarked fungerer på, trækker jo faktisk i den retning, så der er ikke noget underligt i, at man må træffe beslutninger bevidst, overordnet og lovgivningsmæssigt, hvis man ønsker at sætte ligelønnen igennem.

En kollektiv optræden og en solidarisk lønpolitik blandt de ansatte på en arbejdsplads er nok reelt det eneste, der kan sætte ligelønnen igennem. Desværre er arbejdsgivernes split- og herskpolitik på området det fremherskende, og løndifferentiering er et af de allerbedste redska-