

over indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Regeringen ønskede dengang, at arbejdsmarkedets parter skulle have lejlighed til at finde alternative veje til sikring af ligeløn og til at komme med forslag til, hvorledes de i fællesskab kunne arbejde videre med ligelønsproblemet.

Ligelønslovens kønsopdelte lønstatistik har som instrument summariske gennemsnitslønninger, der ikke tager højde for forskellene i individuelle karakteristika og derfor ikke som ligelønsanalyserne giver et indblik i de bagvedliggende årsager til forskellene i aflønning. Statistikken er derfor ikke brugbar i ligelønsarbejdet.

Kønsopdelt lønstatistik som summariske gennemsnitslønninger vil hovedsagelig føre til nyteløse tvister på fejlagtigt grundlag og dermed fjerne opmærksomheden fra at gøre noget ved de egentlige årsager til ligelønsproblemet, nemlig det kønsopdelte arbejdsmarked.

Dertil kommer, at de summariske gennemsnitslønninger samtidig vil pålægge virksomhederne en urimelig omfattende administrativ byrde og udsætte produktionen i Danmark og dermed os alle for nogle unødvendige omkostninger.

Jeg må derfor tage afstand fra at lade kønsopdelt ligelønsstatistik træde i kraft.

LO og DA har arbejdet med at finde et fælles grundlag for lønforskellene mellem mænd og kvinder på virksomhederne. Dette arbejde er resulteret i en fælles rapport om kvinders og mænds løn, der blev offentliggjort i august 2003. Det er værd at lægge mærke til, at der mellem hovedorganisationerne med denne analyse er opnået en fælles forståelse for, hvorledes ligelønsproblemet kan analyseres, og hvor væsentlige årsager til lønforskellene mellem kvinder og mænd skal søges.

En ny og forbedret udgave af en ligelønsstatistik på arbejdsmarkedet er ved at blive færdiggjort på Socialforskningsinstituttet, og jeg håber, at den kan danne udgangspunkt for fremtidige regelmæssige opgørelser over kvinders og mænds løn på det danske arbejdsmarked.

Derudover vil jeg fremhæve, at regeringen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter overvejer udsendelse af en vejledning om ligeløn til virksomhederne. En tværministeriel arbejdsgruppe skal desuden se på årsagerne til, at det danske arbejdsmarked er så kønsopdelt.

Regeringen vil til stadighed tage nye initiativer på ligelønsområdet. Som tidligere nævnt er der mange andre måder at reducere lønforskelle-

lene mellem mænd og kvinder på. Barseludligningsordningen er et godt eksempel på en løsning, som tager fat om nogle af de bagvedliggende årsager til ligelønsproblematikken.

Kl. 15.00

Udligningen har som sit formål at fordele barselomkostningerne mellem mandetunge og kvindetunge virksomheder. Den barseludligningsordning, som DA og LO er blevet enige om ved de seneste overenskomstforhandlinger, kommer til at bane vejen for omfordelingen af barselomkostningerne mellem mande- og kvindetunge virksomheder på arbejdsmarkedet.

Jeg er sikker på, at en sådan ordning vil få afgørende betydning for beskyttelsen af kvinder på arbejdsmarkedet og dermed også på deres lønvilkår.

På grundlag af analysen er det lettere for parterne på arbejdsmarkedet at vurdere lønforskellene mellem mænd og kvinder, og hvilke tiltag der kan bidrage til at udligne lønforskellene mellem kønnene.

Ligestilling har høj prioritet i regeringens arbejde, og ikke mindst reduktion af løngabet ligger os på sinde, men jeg ved også, at reduktion af løngabet kun kan ske, hvis vi samtidig arbejder aktivt med nedbrydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked og skaber en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Jeg tror ikke på tvangsforanstaltninger i denne sammenhæng. Jeg tror, det er vigtigt, at virksomheder og arbejdsmarkedsorganisationer målrettet gør en indsats for at begrænse lønforskellene mellem kvinder og mænd, og jeg vil som minister gerne inspirere til denne indsats og sørge for, at den viden, som er nødvendig for at foretage forandringer, bliver stillet til rådighed for både virksomheder og arbejdsmarkedsorganisationer.

Virksomhedernes egen indsats er væsentlig, og det var også her, den kønsopdelte lønstatistik skulle anvendes, men det står stadig virksomhederne frit for selv at aftale udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Det har man f.eks. gjort på slagterierne og i amter og kommuner.

Fordelelene ved, at kønsopdelt lønstatistik indføres ved aftale, er, at både arbejdsgiverne og lønmodtagerne vil arbejde positivt for at gennemføre ordningen, og at den kan skræddersyes til den pågældende virksomhed eller branche.

Hvis ligelønsindsatsen hænges op på et enkelt initiativ såsom produktion af kønsopdelt lønstatistik på virksomhederne, mister man den positive interesse på både arbejdsgiverside og