

[Lone Møller]

forslag at få ligelønsloven ind på den rette vej, så vi i realiteten nærmer os ligelønnen mere og mere.

Arbejdsgiverne har naturligvis pligt til at overholde landets love, herunder også ligelønsloven. Ligelønsloven er et produkt af EF; den blev vedtaget i 1976 som en nødvendig følge af EF-direktivet om ligeløn fra 1975.

I den seneste tid har der været flere udtalelser fra repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening om, at nu er det holdningsændringer, der skal til, frem for at direktiver fra Bruxelles og love fra Folketinget skal være vejen til ligeløn. Jeg er enig i, at holdningsændringer er en nødvendig ting, og det kan vi alle bidrage til, men holdningsændringer alene gør det ikke.

Det har vist sig, at der er store problemer forbundet med at forberede og gennemføre konkrete ligelønssager. Der har i de 15 år kun været gennemført få ligelønssager, bl.a. fordi det i praksis kan være svært at få relevante oplysninger om løn og lønvilkår for konkrete virksomheder til vurdering af, om ligelønsloven er overholdt. Socialdemokratiet vil effektivisere loven, så vi giver kvinderne de nødvendige muligheder og værktøjer. Vi ønsker med forslaget at pålægge arbejdsgiveren bevisbyrden. Ved lønmæssig forskel skal det påhvile arbejdsgiveren at godtgøre, at mænd og kvinder ikke forskelsbehandles.

EF-Domstolen har allerede for mere end et år siden fastslået, at det er arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at kvinderne ikke løndiskrimineres. Derfor er det ikke et revolutionerende forslag, som Socialdemokratiet fremsætter, men i realiteten blot en ajourføring af ligelønsloven.

Vi ønsker en styrkelse af Ligestillingsrådets sagsbehandling ved, at rådet i konkrete sager får mulighed for at indhente erklæringer fra særligt sagkyndige, samt at rådet får adgang til at besigtige arbejdet i virksomhederne.

Vi vil med lovforslaget skabe en klarhed om begrebet »arbejde, der tillægges samme værdi«. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering. Det forslag følger også den udvikling, som er sket igennem EF-Domstolens praksis.

Vi ønsker at fastslå, at en kvinde kan kræve ligeløn med en mandlig forgænger i samme stilling; og vi ønsker at fastslå, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne

har fremsat et ligelønkrav. Der skal være en genansættelsesret, der svarer til hovedparten af det organiserede arbejdsmarked i henhold til hovedaftalen, samt en mulighed for erstatning på op til 24 måneders løn, såfremt man ikke ønsker en genansættelse. Denne formulering er helt identisk med loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Med den nylig indgåede aftale som tillæg til samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO og disse ændringsforslag vil vi være nået et skridt videre med hensyn til en effektiv og brugbar lovgivning på ligelønssområdet. I fremtiden kan det så forhåbentlig komme til at dreje sig om menneskejob og ikke om mande- og kvindejob.

Pia Christmas-Møller (KF):

Det er for ringe, at vi endnu den dag i dag ikke har reel ligeløn mellem kvinder og mænd for arbejde af samme værdi. Det er faktisk pinligt, når man iagttager, hvor langt vi i øvrigt i Danmark er nået på ligestillingsområdet.

En del af årsagen til den manglende ligeløn ligger i det kønsopdelte arbejdsmarked, men det er ikke hele forklaringen, decideret diskrimination forekommer også. Det er uacceptabelt og ulovligt, for vi har jo love, der sikrer imod diskrimination på grund af køn i forbindelse med aflønning og andre forhold. Vi står altså først og fremmest med et problem, som kan løses og skal løses på arbejdsmarkedet, og her kommer organisationerne stærkt ind i billedet med et stort ansvar.

Umiddelbart før overenskomstforhandlingerne gik i gang i denne omgang, havde vi en debat her i Folketinget, hvor vi praktisk taget enstemmigt appellerede til parterne om seriøst at opprioritere spørgsmålet om ligeløn. Under overenskomstforhandlingerne satte vi fokus på spørgsmålet med vores høring i Arbejdsmarkedsudvalgets regi. Arbejdsministeren har skriftligt henvendt sig til parterne og bedt dem om at vurdere ligelønstemmet højt ved overenskomstforhandlingerne.

Nu er tiden så kommet, hvor vi må bede parterne om at melde tilbage. Hvad er der så sket? Vi ved, og det synes jeg er glædeligt, at de har fået et tillæg til deres samarbejdsaftale, men hvad er der sket helt konkret på lønsiden? Det vil vi gerne have et svar på.