

**[LIII Gyldenkilde]**

Vi synes, at det er lidt ærgerligt, at vi ikke kunne blive enige om, at Ligestillingsrådet skulle have det instrument, at de kunne komme ind på en virksomhed, uden at der skulle opstå store slagsmål om det. Jeg skal da gøre opmærksom på, at spørgsmålet vil blive taget op til fornyet overvejelse, hvis det viser sig, at det bliver brugt som en blokering mod, at Ligestillingsrådet overhovedet kan komme på besigtigelse, for det var bestemt ikke meningen med forslaget.

Jeg blev ærlig talt lidt forskrækket, da jeg hørte De Konservatives ordfører, fru Pia Christmas-Møller, begynde at tale om, at man var så stærkt modstander af omvendt bevisbyrde i denne sag, for sandheden er, at det også er det, dette forslag handler om, og når man trykker på den grønne knap, så er det altså også at sige: Vi går ind for, at der i denne lov bliver tale om omvendt bevisbyrde. Arbejdsgiverne skal altså bevise, at en fyring ikke har noget at gøre med, at vedkommende har rejst en lige-løssag.

Alt i alt synes jeg – naturligvis, jeg er selv medforslagsstiller – at det er et udmærket lovforslag. Vi er gået en smule på kompromis i ændringsforslagene, men altså med den bemærkning, at vi vender tilbage, hvis det viser sig, at der sker nogle overtrædelser af det, som var tilsigtet med forslaget.

Vi indstiller forslaget til vedtagelse.

**Poul Nødgaard (FP):**

Fremskridtspartiet bekendt har vi løst hele ligestillingsproblemet igennem love, der allerede er vedtaget.

Jeg synes, det er fantastisk, at vi skal opleve, at der nu skal vedtages en lov, som i realiteten siger, at Ligestillingsrådet skal have adgang til virksomhederne, dog sådan at virksomhederne skal godkende det. Læser man bemærkningerne, så står der jo, at hvis man ikke siger ja til det, er et flertal i Folketinget parat til yderligere lovgivning, således at man indfører tvang. Jeg synes, det er en højst ejendommelig lovgivning, man laver. Hvad er det egentlig, man vil? Vil man fuldstændig omklamre alle, der har folk ansat? Jeg var lidt gal i formiddags, og jeg kan hurtigt blive det igen, for jeg synes, det er et totalt overflødig lovforslag. Hvis man spørger arbejdsgiverne og for den sags skyld også de ansatte, vil de rent ud sagt grine ad sådan et lovforslag, fordi det er komplet overflødig.

**Kai Dige Bach (KF):**

Jeg har i udvalget taget en anden stilling til dette lovforslag end flertallet, og for nu ikke at blive misforstået vil jeg gerne redegøre for min indstilling: Jeg går ind for lige ret og lige løn, og jeg er enig i den måde, hvorpå de love, som vi allerede har om lige løn og lige behandling, hidtil er blevet administreret.

Da vi første gang behandlede dette lovforslag i Arbejdsmarkedsudvalget og i gruppen, var jeg også positivt indstillet. Ligestillingsrådet skulle have lov at aflægge besøg på arbejdspladsen og sammenligne løn og vilkår for samme arbejdsopgaver for mænd og kvinder, og arbejdsgiveren skulle bevise, at der ikke blev gjort forskel. Jeg tænkte, ligesom jeg tror, de fleste her i salen gør det, på de målelige og tit ensartede arbejdsopgaver i administration og produktion, som vel også Danfoss-dommen henviser til.

Men da jeg så kom hjem, forsøgte jeg at afprøve de nye regler på det virkelige liv. Der var selv i min beskedne forretning lønforskelle, som jeg ikke kunne forklare ved arbejdsmængde, anciennitet eller eksamensbeviser. Men det er værre endnu: De fleste, også store, lønforskelle havde ikke noget med ligestilling at gøre. De eksisterede mand og mand imellem og fra kvinde til kvinde; også inden for samme køn er der masser af lønforskelle.

I de allerfleste virksomheder, især servicevirksomheder, aflønnes der også efter gode og dårlige egenskaber og andre umålelige værdier, meget vigtige umålelige værdier, såsom interesse for virksomheden, loyalitet, præcision, tillid, humør, den atmosfære, den ansatte skaber omkring sig, og mange andre væsentlige værdier. En medarbejders markedsværdi kan med andre ord ikke opgøres som en matematikopgave. I en servicevirksomhed kan man ikke give samme løn til humørbomben, der spreder liv og glæde om sig, som til den afmålte, humørsyge, det er ikke mit bord-type.

Jeg er bange for, at vi med dette nye lovforslag vil få en ændret administration af ligelønsproblematikken og vil se en øget aktivitet fra fagforeninger og ligestillingsråd ude i virksomhederne. Her kan man så bore i nogle af de ligelønstilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke, som det udtrykkeligt er skrevet i lovforslaget, kan godtgøre, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi, og han kan i hvert fald ikke