

slag. Men jeg har heller ikke noget imod statistikker, der er helt sikkert mange gode statistikker.

Det, jeg siger, er bare, at ligelønsstatistik ikke kan føre til lige løn for lige arbejde. Det vil det aldrig nogen sinde gøre, det er forhandlingerne ude i virksomhederne, der gør det. ... Jamen, det er godt, at fru Lone Dybkjær kan more sig, der ikke så meget at more over her, så det er rart, at der kommer lidt en gang imellem – men altså, det vil aldrig nogen sinde kunne føre til lige løn for lige arbejde. Det er en helt anden indsats, der skal til. Det er den indsats, som tillidsmanden gør ude på de virksomheder, hvor der skal forhandles løn.

Men samtidig vil jeg heller ikke på nogen måde fratage den enkelte muligheden for at forhandle sig frem til en bedre løn. Det skal der også være plads til, og resultatløn er også det, der viser, at den lønform, man har i dag, er begyndt at komme i skred, men så er vi inde på et helt andet spor, som ikke har noget med det her at gøre. Så det er nok bedre, jeg stopper.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Tak til ordføreren. Der er ikke flere, der har bedt om korte bemærkninger, og jeg skal herefter give ordet til hr. Jakob Axel Nielsen som ordfører.

Jakob Axel Nielsen (KF):

Så vil jeg starte med en servicemeddelelse til fru Lone Dybkjær om, at De Konservative er et mandat større end De Radikale.

Der er jo ingen, der ikke er enige i, at der skal være lige løn for mænd og kvinder for lige arbejde, og vi skal jo heller ikke stå herinde og gøre forskellene på de to forslag meget større, end de reelt er. Når jeg nu alligevel på Det Konservative Folkepartis vegne vælger at støtte beskæftigelsesministerens forslag – det er jo ikke overraskende – vil jeg gerne motivere det.

Lad mig først lige komme ind på lidt praktik. Der er nævnt det her med de 35 personer, som vi har diskuteret. De 35 personer ækvivalerer det antal, man også har i aktieselskabsloven for at kunne forlange medarbejderrepræsentation. Det er også 35 personer i henhold til hovedaftalen, der skal til, før medarbejderne kan forlange samarbejdsudvalg.

Kl. 16.00

Beskæftigelsesministerens forslag indeholder jo også redegørelsesdelen, som jeg vil vende tilbage til. Hele redegørelsesdelen forudsætter jo,

at man har et samarbejdsudvalg, for ellers er der ikke noget at tale om i redegørelsen. Alene af den grund er tallet 35 medarbejdere et godt og konsekvent tal, som hænger sammen med andre områder på vores lovgivningsområde og på det aftalte område qua hovedaftalen.

Lad mig så lige hæfte mig ved, hvorfor jeg synes, der er kvalitetsforskel på beskæftigelsesministerens forslag og beslutningsforslaget, B 13. Det er lønstatistik.

Jeg tror; alle ved, at lønstatistik i sig selv ikke er noget, det bringer oplysninger frem. Det kan indikere noget, og det kan også indikere noget, som giver en meget lumsk mistanke om, at der nok ikke er lige løn for lige arbejde. Men det kan ikke dokumentere noget, for man står tilbage med de her uforklarlige menneskelige faktorer, om den ene eller den anden har været stærkere i en lønforhandling. Det kan også indikere nogle kvalifikationsforskelle, som kan være til stede. Derfor kan det ikke stå alene, fordi det ikke dokumenterer noget.

Dokumentationen fås bedst, hvis man får en dialog og ikke et tal, man banker i hovedet på hinanden. Jeg er enig i, at det er udmærket at få de her lønstatistikker, fordi de kan indikere noget.

Lad mig sige her, hvorfor det lige er tallene ti og ti i de her DISCO-koder. Der står, at det er helt legitimt af hensyn til at få nogle gode, egnede ligelønsstatistikker, også i kontrast til det beskyttelsesbehov for den enkelte, som vi også skal varetage herinde. Og der er det altså min opfattelse, at vi også har en forpligtelse til at sikre, at den enkeltes løn ikke qua nogle generelle regler bliver tvunget frem, hvis ikke det er det, vedkommende har lyst til.

Derfor synes jeg, at vi har fundet en fin balance mellem hensynet til den enkelte og så også det at have et redskab, hvor vi kan få noget lønstatistik frem, som altså kun kan bruges til at indikere nogle uforklarlige forskelle ved at sige, at vi lægger os på gruppen ti-ti.

Så vil jeg godt vende tilbage til, hvorfor jeg synes, der er kvalitetsmæssig forskel i regeringens forslag: Redegørelsen. Redegørelsen lægger jo netop op til dialog. Den lægger op til, at vi indsamler nogle data og får en diskussion. Man snakker i samarbejdsudvalget om det her, og så får man en anderledes fredfyldt diskussion om, hvordan man kan gøre noget ved det, for man sidder medarbejdere og ledelse i samarbejdsudvalgene og får afdækket nogle ting, får lov til at argumentere og sige, at man ikke synes, at det