

[Lilli Gyldenkilde]

Endringen går ud på, at ligebehandling skal sikres af arbejdsgiverne generelt i hele landet, og ikke, som der står i den danske ligestillingslov, hvor der er tale om samme arbejdsplads, og så vidt jeg kan se, har LO og FTF sagt god for ændringen. Dansk Arbejdsgiverforening er imod, og det er der jo ikke noget at sige til, for det var jo dem, der sikrede, at det i sin tid kom ind i loven med henblik på at forringe loven.

Så vidt jeg umiddelbart kan bedømme, er der tale om en forbedring. Noget helt andet er så, at vi i SF ikke synes, at ligebehandlingsloven er ret meget værd, den er ikke god nok, den kan ikke bruges til at fremme ligestilling på nogen som helst måde. Det er udelukkende, hvad skal man sige, en diskriminationslov. Der må ikke diskrimineres ifølge den, men så længe der ikke er noget, der hedder, at vi ikke må lave positive særforanstaltninger, kan den ikke bruges til noget som helst fornuftigt.

Jeg skal ikke undlade ved denne lejlighed at sige, at der jo netop er udkommet en rapport i EF, som fortæller os alle sammen noget om, hvad der er sket i EF på kvindesiden. Nu har vi jo haft EF og været medlem af det i nogle år, og jeg husker, da denne lov første gang var til behandling. Nu skulle det blive åh så, ih så godt i hele EF, nu skulle kvinderne virkelig få det godt. Den rapport, der netop er udkommet, og som jeg håber rigtig mange vil læse, viser, at det er gået stærkt tilbage, så heller ikke på det punkt har det altså hjulpet noget som helst med EF-medlemskabet.

Vi vil være med til at se positivt på denne lille ændring under udvalgsarbejdet.

Estrup (RV):

Jeg kan ikke se, at der er meget at diskutere i denne sag. Ligebehandlingsloven indskrænker gyldighedsområdet for EFs ligebehandlingsdirektiv. Kommissionen har udtaget stævning mod os ved EF-Domstolen, og vi står til at tabe sagen. Der er vist kun én vej frem: at få standset retssagen gennem dette lovforslags vedtagelse.

Men jeg vil da gerne samtidig tilføje, at jeg i denne sag – jeg understreger »i denne sag« – ikke mener, at vi skal være kede af, at vi nu bliver presset til at gennemføre ligebehandlingsdirektivet i sin helhed. Jeg føler

mig ikke overbevist om, at den præcisering af sammenligningsgrundlaget, som man hidtil har ønsket at anvende med ordene i loven »på samme arbejdsplads«, nødvendigvis har været rimelig, ligesom jeg heller ikke føler mig overbevist om, at diskussionen er rent teoretisk, således som det anføres i de generelle bemærkninger. Jeg har derfor slet ikke problemer med på det radikale venstres vegne at give fuld tilslutning til forslaget gen-nemførelse.

Bente Juncker (CD):

Centrum-demokraterne kan medvirke til dette forslag, der jo er en tydeliggørelse af loven, og jeg synes, det er udmærket, at det yderligere præciseres, at der skal være ligestilling mellem mænd og kvinder.

Dohrmann (FP):

Ligestilling kønnene imellem har jo altid været en af fremskridtspartiets mærkesager, så derfor kommer det nok ikke bag på nogen, at vi støtter forslaget.

Elisabeth Bruun Olesen (VS):

VS har heller ikke noget imod den nævnte ændring; der er måske endda en lille papirforbedring. Vi mener for så vidt ikke, at den betyder noget som helst i forhold til gældende praksis, eller skulle jeg nærmere sige mangel på samme? Vi har såmænd heller ikke noget imod lovforslaget. Det bedste, jeg kan sige om det, er, at det skader da i alle tilfælde ikke. Det mest positive, jeg kan sige om det, er, at grunden til, at det overhovedet er blevet fremsat, nok er et pres fra kvindebevægelsen overalt i Europa.

Men selv om det i loven så smukt hedder, at enhver arbejdsgiver, som beskæftiger både mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår videreuddannelse, omskoling, erhvervsvejledning osv., og vi kombinerer det med ligelønsloven, så kvinders og mænds lige vilkår på arbejdsmarkedet var sikret, er realiteterne, at der er langt fra lovens smukke ord til arbejdsmarkedets virkelighed. Den enkelte kvinde, der bliver forskelsbehandlet, skal føre et civilt søgsmål, og så er det op til hende selv at bevise, at der har fundet en forskelsbehandling sted.

Kombinerer vi dette med arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, bevirker