

[Jytte Andersen]

Så vil jeg godt stille et enkelt spørgsmål, som jeg ved var oppe sidste gang, forslagene var til behandling, hvor vi havde en anden ordfører på sagen, nemlig hvorfor man havde lavet de forslag, som vi nu behandler, som to forslag. Hvad er baggrunden for, at man ikke samler det i én lov om ligeløn, ligebehandling og barselorlov.

Jeg ved, at Ligestillingsrådet ikke er voldsomt optaget af dette, Dansk Kvindesamfund heller ikke, men jeg vil godt spørge, hvad det er, der gør, at arbejdsministeren deler dette i to forslag. Jeg synes, det kunne være rimeligt at diskutere at få det samlet i ét lovsæt, men jeg vil gerne høre argumenterne for både det ene og det andet.

#### **Else Theill Sørensen (KF):**

Som det allerede er nævnt, er dette forslag ligesom det foregående en genfremsættelse uden ændringer, og ligesom det foregående forslag drejer dette sig om at styrke lønmodtagerne i situationer, hvor der er tale om usaglige afskedigelser.

I dette lovforslag tales der om afskedigelser i forbindelse med graviditet og barsel. Det Konservative Folkeparti finder som nævnt under det forrige lovforslag, at det er vigtigt at sikre lønmodtagerne i sådanne situationer, men jeg skal ikke lægge skjul på, at vi af flere grunde er betænkelige ved bestemmelsen i § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde.

Ligesom lovforslag nr. L 63 giver også dette forslag øget kompetence til Ligestillingsrådet, og det er vi tilfredse med.

Det Konservative Folkeparti kan anbefale lovforslaget til vedtagelse.

#### **Lilli Gyldenkilde (SF):**

Også dette lovforslag er en genfremsættelse, og jeg vil derfor henvise til, hvad der blev sagt under den sidste førstebehandling.

Jeg kan forstå på bemærkningerne til forslaget, at der er foretaget lidt undersøgelser af dette med, om arbejdsgiverne kan forsikre sig vedrørende disse ting, og at der bliver sagt fra forsikringsselskabernes side, at det kan de kun, hvis det bliver en obligatorisk ordning.

Jeg tror, det er noget af det, vi skal tage op under udvalgsarbejdet, og jeg skal ikke gøre ret meget ud af det her, da det er temmelig kompliceret, men jeg vil godt annoncere, at jeg synes,

det er noget af det, vi måske skal have ministeren i samråd om og prøve at se lidt nærmere på.

Der er en anden ting i forbindelse med arbejdsgeberne, som jeg synes skal tages op, og det er, at man ofte kommer i den situation, at Lønmodtagernes Garantifond må ind, fordi en virksomhed er gået konkurs, og da må vi have undersøgt, om sådan noget som dette overhovedet har nogen værdi, hvis der er tale om, at man er fyret, 8 dage før en virksomhed går konkurs, af en af de grunde, som det er nævnt her i lovforslaget at man kan få erstatning for. Er der så overhovedet noget at komme efter? Her ville i givet fald en form for forsikringsordning sikre – hvis den altså bliver god nok – at der ikke sker det, at man kommer i en situation, hvor lovens formål ikke kan opfyldes. Men det kan vi vende tilbage til under udvalgsarbejdet. Jeg ville bare lige gøre opmærksom på, at ud over det, jeg sagde ved sidste førstebehandling, er dette noget, som jeg synes skal tages ind i denne diskussion.

Så vil jeg godt sige, jeg synes, det er helt fint, at man begynder at bruge ligebehandlingsloven aktivt. Jeg foreslår gerne – og det gjorde jeg også sidst – at man i enhver overenskomst simpelt hen skal skrive ordene, der står i paragrafferne om, at man skal opfylde ligelønskravet. Der skulle simpelt hen ikke indgås en overenskomst, hvor dette ikke markeres, synes jeg.

Ligesådan vil jeg sige med hensyn til de diskussioner, som man af og til kan have om, hvorvidt man nu skal tage ukvalificerede folk ind, bare fordi man skal have dem ind efter køn, at det er jo ikke det, der er meningen med ligestilling. Positiv særbehandling skal ikke betyde – det synes jeg ikke i hvert fald – som fru Elisabeth Arnold tidligere sagde, at man skal tage inkompetente mænd ind for at opfylde kravet om ligestilling. Jeg synes, at man, i hvert fald på jobområdet, skal gøre det ud fra den betragtning, at står man med to lige kvalificerede: en mand og en kvinde, så skal man tage kvinden, fordi man er i underskud med kvinder i det pågældende jobområde, og for at presse udviklingen den rigtige vej.

Jeg mener, det er vigtigt, at det er sådan, man forstår det, der ligger i denne tankegang: at man skal som sagt ikke tage en hel masse inkompetente mænd ind på pladserne for at opfylde ligestillingskravet. Det er ikke en god idé at gøre det på den måde.