

[Jytte Andersen]

I Folketinget og Folketingets udvalg har vi jo i det store og hele været enige om de bestræbelser på ligebehandling og ligeløn, men efter vores opfattelse har vi ikke i tilstrækkelig grad kunnet finde de mere håndfaste instrumenter for at komme videre. Sammenholdt med, at vi jo har haft en stigende arbejdsløshed, og at arbejdsløsheden har bidt sig meget hårdt fast i det danske samfund, betyder det, at der er en øget marginalisering af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og kvinder er en udsat gruppe, absolutte topscorere i mange forskellige henseender, også i jobhierarkiet. Så de mange bestræbelser, hvor gode de end måtte være, har ikke kunnet dæmpe op for det øgede pres på disse udsatte grupper.

Jeg tror også, at kvinder i højere grad, end vi egentlig bryder os om at tænke på – det var noget af det, arbejdsministeren var inde på omkring holdninger – stadig væk mange steder opfattes som arbejdskraftreserven og ikke som det, vi andre mener at de faktisk udgør, en intelligensreserve, som samfundet bestemt kunne få mere gavn af, end tilfældet er.

Vi tror i Socialdemokratiet, at det væsentligste løft for at sikre reel ligestilling på arbejdsmarkedet, jobmæssigt og lønmæssigt, vil være at skabe bedre arbejdsmuligheder, bedre uddannelsesmuligheder for alle. Men der er også efter vores opfattelse brug for en vifte, som har lidt mere selektiv målrettethed i sin virkning. For et par år siden fremsatte Socialdemokratiet et beslutningsforslag, hvori vi forsøgte at fastlægge et regelsæt om et målrettet ligestillingsarbejde, både i uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken. Vi satse på praktikpladsgaranti, på øget brug af positiv særbehandling, hvad enten det var ungdomsuddannelserne eller arbejdsmarkedsuddannelsessystemet, på en udbygning af daginstitutionerne, som jo er en væsentlig forudsætning for en placering på arbejdsmarkedet for kvindernes vedkommende. Forslaget blev i sandhedens interesse ikke vedtaget, men der er alligevel sket noget siden.

Men det er stadig væk en kendsgerning, at kvinder i dag udgør næsten 75 pct. af de langtidsledige, selv om de kun udgør halvdelen af arbejdsstyrken, og vi må sige, at DA's seneste lønstatistik ikke viser, at der er sket nævneværdige ændringer med hensyn til ligelønnen.

I det debatoplæg, som jeg indledningsvis omtalte, har vi prøvet at præsentere et forslag

til, hvordan man i hvert fald på forsøgsbasis kunne komme noget videre. Det går ud på en forsøgsordning, hvor man går mere håndfast til værks over for virksomhedernes ansættelses- og personalepolitik. En forsøgsordning med ligestillingskrav burde efter vor opfattelse etableres på følgende principper:

Virksomheder, som modtager erhvervsstøtte og har mere end 50 ansatte, skal forpligte sig til at udarbejde konkrete handlingsplaner med mål og tidsterminer for ligestillingsindsatsen i virksomhederne. Ligestillingskonsulenter og Ligestillingsrådet skal være virksomhederne behjælpelige med rådgivning om planernes udarbejdelse og om, hvordan man i øvrigt kan skabe debat om disse planer.

Vi forestiller os, at hvis man vedtog en sådan forsøgsordning her i 1990, kunne man gøre den erhvervsstøtte, som virksomhederne skulle have om 2 år, betinget af, at virksomhederne havde udarbejdet sådanne handlingsplaner og agtede at leve op til dem. Og vi understreger meget i denne model, at det er virksomhedernes samarbejdsudvalg, der har ansvaret for ligestillingsplanens tilblivelse og realisering.

Handlingsplanerne skal som sagt indeholde en politik for ansættelse, for forfremmelse, for uddannelse, for efteruddannelse og for andre relevante arbejdsvilkår.

Vi har haft den glæde, at LO har støttet ideen og i øjeblikket har drøftelser med DA, hvor man på frivillig basis prøver at indgå en aftale som et tillæg til hovedaftalen. Det er klart, at det følger vi meget nøje, og hvis arbejdsministeren kunne komme med en positiv tilkendegivelse af, at vi kan komme lidt hurtigere videre ad den vej, kunne det måske bidrage til, at de drøftelser mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening også bragte nogle resultater, så vi her i Folketinget kunne undgå en mere konkret lovgivning.

Det kan godt være, at sådanne handlingsplaner, hvad enten de er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter eller måske på et tidspunkt kunne vedtages her i Folketinget, af de mere bagstræberiske arbejdsgivere ville blive opfattet som en ualmindelig dårlig idé. Men samfundets overordnede beslutning er jo, at vi skal have ligeløn, at vi skal have ligebehandling, og det må alt andet lige gå forud for bagstræbet.