

lighed at bedømme på, om der er tale om lige arbejde, og det har ikke noget med DISCO-koder at gøre eller nogen andre ting. Hvis man skal bedømme, om der er tale om lige arbejde, så skal man have x antal kvinder og x antal mænd, der står ved siden af hinanden i en produktion, hvor de laver nøjagtig det samme arbejde, x antal emner. Så kan man tale om, at der er lige løn for lige arbejde, og jeg er også overbevist om, at alle de steder, hvor det er sådan, får de den samme løn ifølge overenskomsterne.

Det er slet ikke en statistik, der kan gøre, at man kan få lige løn for lige arbejde de steder, hvor det måske er tilfældet, det er et spørgsmål om, hvordan de ude på de virksomheder, der er tale om, ser på den måde, man får forhandlet løn hjem gennem overenskomsterne.

En ting er, at man har overenskomsterne, noget andet er, at man har lokale lønforhandlinger, hvor tillidsmanden også forhandler løn hjem. Jeg må ærligt indrømme, at jeg slet ikke har forståelse for, at man kan tro på, at en lønstatistik kunne føre til ligeløn. En statistik har aldrig nogen sinde ført til ligeløn, og den vil heller aldrig nogen sinde komme til at gøre det i fremtiden. Dertil er vi for individuelle herhjemme.

Kl. 15.40

Som jeg sagde før, vil jeg heller ikke på nogen måde være med til at fratage den enkelte ret til at kunne forhandle noget ekstra hjem i løn til sig selv. Samtidig er der en vurdering, det er også nævnt her, og det er også reelt nok.

Hvordan vurderer man en virksomhed? Vi kan sige, der er fem kvinder og fem mand, men hvordan vurderer man så lige nøjagtig, om det er lige arbejde? Det kan være et spørgsmål om, at virksomheden har givet den ene et lidt større ansvar, og derfor skal han have lidt mere i løn. Altså, det er jo så uhyggelig svært at bedømme.

Jeg har haft møder med arbejdsgivere, jeg har haft møder med fagforeninger, og hver gang har jeg sagt, at det ikke er en ligelønsstatistik, de skal gå efter; det er ikke det, der skal føre til ligeløn der, hvor der virkelig er tale om lige arbejde. Det er nogle helt andre ting, der skal til. Man skal gøre det i et helt anderledes perspektiv og så igennem forhandlinger få det på plads.

Det er da rigtigt, hvad der blev sagt, at den enkelte værner om sin løn. Altså, man skal ikke ind og se på den enkeltes løn. Jeg har set flere gange ude på virksomhederne, at man holder lønchecken for sig selv. Selv om man ved, at man får samme løn i virksomheden, så holder man den ind til sig, for kollegaen skal ikke vide,

hvor meget man får, selv om der på papiret står, at man får det samme i løn. Jeg synes bare, at det er bevis på, hvor svært det er at forhandle ligeløn hjem.

Hvis man ved hjælp af en lønstatistik skal se på lige løn for lige arbejde, så er man også nødt til at kende den enkeltes løn i bund i grund for at se, om de får det samme. Hvordan ser man det ude på fabrikken? Hvordan får man kvinderne med? Hvornår er der tale om lige arbejde?

Jeg var også inde på, at det ikke nødvendigvis var DISCO-koder. Det var det her med lige værdi af arbejdet. Hvor skiller man? Det er så uhyggelig svært, og det løser man ikke med en statistik. Der skal altså en større indsats til ude på virksomhederne for at løse det problem.

Samtidig har jeg ikke lyst til at være med til at fratage den enkelte retten til at forhandle noget ekstra hjem i løn, og jeg er sikker på, at når man kommer ud på arbejdspladserne, så vil de også alle sammen derude sige: I skal da ikke fratage os retten til at forhandle ekstra løn hjem. I det eksempel, jeg nævnte med en restaurant, er jeg overbevist om, at hvis vi kommer og siger, at kvinderne ikke må forhandle ekstra løn hjem, hvis de kan gøre det frem for mændene, vil det ikke vække jubel ude omkring.

Derfor synes jeg ikke, at de her forslag er noget værd, hvad ligeløn angår. Man kan få en statistik, man kan flytte rundt på nogle administrative byrder, men som sagt vil det aldrig nogen sinde føre til ligeløn. Det er ikke nogen af dem, der vil.

Men skulle jeg kigge alvorligt på de her to forslag, så ville det være ministerens lovforslag, der var sådan mest tilgængeligt, fordi det er det mindst skadelige. Det er sådan, jeg ser på det, for der er ikke nogen af dem, der vil føre til ligeløn. Jeg ved, jeg får nogle spørgsmål om hvordan og hvorledes, men det ændrer ikke på min holdning til det, fordi det er helt anderledes ting, vi skal se på.

Jeg var ovre i 3F og snakke med dem om det, og det var det samme. De kunne godt se, at det måske var nogle andre ting, de skulle til at se på for at få ligeløn. Det var ikke en statistik. Det giver bare nogle tal, man kan snage i, og så giver det noget papirarbejde. Så kan man altid slå op og sige: Jamen der er ikke ligeløn på det område. Men de fleste steder, hvor der er en overenskomst, som jeg også var inde på, skal der nok være ligeløn, men stadig væk sidder tillidsmanden derude og forhandler lokalløn hjem, og der kan godt være forskelle. Det skal jeg ikke kunne