

Socialistisk Folkepartis medlem af udvalget støtter lovforslaget, fordi der nu kommer nogle ændringer, der giver lønmodtagere og deres organisationer bedre mulighed end hidtil for at vurdere, om lov om lige løn til mænd og kvinder overholdes. Regeringen ønsker med dette lovforslag at forbedre effektiviteten af lovens formål og at give tillidsrepræsentanter og fagforbund, der ønsker at arbejde aktivt med nedbringelse af lønforskellen mellem kvinder og mænd, bedre redskaber.

SF mener imidlertid, at der er alt for mange begrænsninger for den enkeltes og tillidsrepræsentantens muligheder for at gå aktivt ind for at nedbringe lønforskellen mellem mænd og kvinder. Det handler om fortrolighed om lønstatistikken, og at lønstatistik kun skal udarbejdes på virksomheder med over 10 ansatte, og at lønstatistikken ikke må omfatte grupper på mindre end 5 personer.

SF mener i øvrigt, at det skal være sådan, at enhver lønmodtager eller dennes repræsentant har ret til at få udleveret relevante oplysninger fra arbejdsgiveren, som giver mulighed for at vurdere, om loven er overholdt. Det kan ikke alene være forbeholdt ansatte i virksomheder med mere end 10 ansatte. Så vil f.eks. mere end 100.000 HK'ere være undtaget, skriver HK i sit høringssvar.

Derfor ville SF have foretrukket, at enhver lønmodtager eller dennes repræsentant havde fået ret til at få relevante oplysninger om løn m.m., som havde givet mulighed for at vurdere, om loven er overholdt. Uden en sådan ret vil der være tale om forskelsbehandling. Denne ret til at få oplysninger indgik i det lovforslag, som Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre fremsatte den 21. februar 1992 (L 236).

LO skriver i sit høringssvar: »Dette modtagne lovforslag ligger langt fra de forslag, der tidligere har været fremsat i Folketinget af repræsentanter for de 2 regeringspartier.«

Det er efter SF's opfattelse nødvendigt, at den enkelte lønmodtager kan få relevante oplysninger om løn m.m. Hvordan skal kvinderne ellers vide, at de sækker bagud, når de ikke kender de mandlige kollegers løn. Og det er ikke muligt at argumentere under en lønforhandling, når man ikke kender det værdigrundlag, ledelsen vurderer medarbejderne efter.

Disse oplysninger er også nødvendige for den enkelte lønmodtager for at kunne vurdere, om der er grundlag for at gå videre til tillidsrepræsentant og organisation med henblik på at få rejst en ligelønssag. Det er endvidere nødvendigt, at den enkelte lønmodtager kan få relevante oplysninger, så den pågældende kan sandsynliggøre over for Ligestillingsnævnet, at der er grundlag for at rejse en ligelønssag.

SF vil følge lovens gennemførelse i praksis meget nøje. SF lægger afgørende vægt på, at statistikken bliver udformet, så den er anvendelig til at vurdere, om lovens formål om ligeløn mellem kvinder og mænd er overholdt.

SF ønsker desuden en årlig redegørelse om status for fremdriften i ligelønssagen. Det er nødvendigt for at fastholde fokus på sagen og for at sikre en konkret og målrettet indsats med henblik på at sikre reel ligeløn.

Enhedslistens medlem af udvalget finder, at lovforslaget indebærer en lille forbedring for lønmodtagernes og deres organisationers muligheder for at afdække uligeløn mellem mænd og kvinder og dermed arbejdet for reel ligeløn.

Men Enhedslisten mener, at der ligger nogle alvorlige begrænsninger i lovforslagets rækkevidde, som er unødvendige, og som hæmmer virkningen af forslaget i forhold til intentionerne om at forbedre mulighederne for ligeløn mellem mænd og kvinder i Danmark.

Derfor har Enhedslisten stillet ændringsforslag, der indebærer, at minimumsstørrelsen for virksomheder, der er omfattet af lovforslaget, sættes ned fra 10 til 6 ansatte, og at minimumsstørrelsen for grupper, som er omfattet af lønoplysninger, sættes ned fra 5 til 3 personer. Enhedslisten anbefaler, at disse ændringer indarbejdes i lovforslaget.

Enhedslisten vil desuden nøje følge lovens gennemførelse i praksis, hvad angår virksomhedernes udformning af lønstatistik. Det er nemlig ikke lysende klart, hvordan de i lovforslaget nævnte inddelinger i grupper kan finde sted. Det er afgørende, at inddelingen i grupper ikke kan misbruges til at undgå relevante lønoplysninger, ved at arbejdsgiveren kan lave grupperne så små eller sammenligningerne så irrelevante, at oplysningerne ikke kan bruges til at belyse lønforholdene for sammenlignelige grupper af mænd og kvinder.