



LIGESTILLINGSNÆVNET

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSSTYRELSEN
SAG NR.

10 MARS 2008

BILAG



Beskæftigelsesministeriet
parcenter@bm.dk

IRJ/ J.nr. 2008-1643
7. marts 2008

Høring over lovforslag til ændring af ligelønsloven

Under henvisning til høring af 26. februar 2008 sendes hermed Ligestillingsnævnets bemærkninger.

Flere steder i lovforslaget er anvendt en terminologi hentet fra ligebehandlingsdirektivet. Det drejer sig eksempelvis om lovforslagets § 1 a, stk. 1, 2. pkt., § 1 a, stk. 3, § 1, stk. 6, og § 3. Imidlertid afviger denne terminologi fra den, der er anvendt i ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 2. pkt., § 1, stk. 5, § 1, stk. 4 og § 15, stk. 1.

Det er nævnets opfattelse, at der bør anvendes samme terminologi i ligebehandlingsloven og den foreslåede lov om ændring af ligelønsloven. Dette kunne sikres ved at anvende ligebehandlingslovens terminologi i den foreslåede lov om ændring af ligelønsloven, men det vil nok være mere rigtigt at ændre ligebehandlingsloven, således at terminologien i denne lov bringes i overensstemmelse med ligebehandlingsdirektivet.

Nævnet kan endelig foreslå, at lovforslagets § 4 a, stk. 1, omformuleres, således at det først angives, at enhver, der føler sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes, kan indgive klage til retslige instanser. Derefter at dette også gælder i de tilfælde, hvor den påståede forskelsbehandling er ophørt. Den foreslåede formulering vil kunne gøre bestemmelsen mere tilgængelig.

Endelig vil nævnet foreslå, at Ligestillingsnævnet eksplicit omtales som klagemulighed i bemærkningerne til lovens nr. 7.

Med venlig hilsen

Tuk Bagger
Formand



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att: Sekretariatsleder Agnete Andersen
Sendt almindeligt elektronisk

Forbundssekretariatet
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Tlf.: 3343 6539
Fax: 3343 6677
E-post: tl@tl.dk
Bank: Norden Bank
Reg. Nr.: 2191
Kontonr.: 6270 144 150

Nu med materiale fra afhandling.

11. marts 2008

Høring - indarbejdelse af recastdirektivet

Jeg skal venligst anmode om, at nedenstående bemærkninger oversendes til Folketinget og medtages i Høringsnotatet.

Teknisk Landsforbund har følgende bemærkninger til regeringens Forslag til ændring af ligelønsloven:

Vedrørende høringsfristen

Det må atter understreges, at en høringsfrist på 14 dage er for kort til at sikre ordentlige undersøgelser og demokratiske processer i de hørte organisationer. Dette forslag har været under vejs i 1½ år. Det er derfor ikke acceptabelt, at ministeriet ikke er i stand til at give en længere høringsfrist.

Generelle bemærkninger

Først og fremmest må det understreges, at den nuværende ordning med en række forskellige love om kønsligestilling er ineffektiv og den forvirrer borgerne unødigt. Det u hensigtsmæssige i den nuværende ordning understreges af, at det nu er nødvendigt at indføre en lang række enslydende tunge definitioner i de forskellige ligestillingslove. Regeringen opfordres til at igangsætte et arbejde med at skrive ligestillingslovene sammen. Regeringen bør i forbindelse med dette overveje, hvorledes det sikres, at den danske ligestillingsret er mere ambitiøs end de minimumskrav, som EU-retten stiller.

Vedrørende de enkelte bestemmelser

Vedr. den nye § 1, stk. 2, 2. pkt. bemærkes det,

at denne bestemmelse er en reel ændring. Dette bør præciseres i bemærkningerne. Endvidere bør bemærkningerne også indeholde en præcisering af hvilke aktive tiltag, det er nødvendigt at foretage for at sikre, at faglige klassifikations-systemer udelukker forskelsbehandling på grund af køn.

Det bør også præciseres, at bestemmelsen omfatter alle jobvurderings/arbejdsvurderingssystemer. Jeg vedlægger relevante uddrag fra min ph.d.-afhandling.

Lovforslaget må tages som udtryk for, at regeringen vil fremme ligelønnen gennem at stille krav til de jobvurderingssystemer, der anvendes på det danske arbejdsmarked. I den forbindelse ville det naturligt, at regeringen overvejede, hvorledes den aktivt sikrer, at Danmark lever op til sine forpligtelser i henhold til ILO konvention 100, art. 3. Se mine bemærkninger herom i det vedlagte materiale.

Tager bestemmelsen i den nye § 1a, stk. 1, 2. pkt. højde for den kritik, som EU-kommissionen har rejst i forbindelse med indarbejdelsen af direktiv 2002/73, jf. Beskæftigelsesministeriets Notat til Europaudvalget fra juni 2007 (bilag 401)?

Det bemærkes, at den tilsyneladende ændring i formuleringen af bestemmelsen mellem de to direktiver, så vidt jeg kan se, skyldes en fejl i oversættelsen af det seneste direktiv.

Se også fortalens punkt 23 her er beskyttelsen af gravide og barslende ikke begrænset til en 14 ugers periode.

Ændringen af § 3 giver ikke mulighed for at beskytte kolleger, der vidner i ligestrømsager, sådan som fortalens punkt 32 og direktivets artikel 24 opfordrer til.

Regeringen har tilsyneladende glemt at foretage tiltag med henblik på at opfylde sin forpligtelse i henhold til artiklerne 20, 21, 22, 26 og 30.

Det skal i den forbindelse særligt bemærkes af regeringen tillige som overenskomstpart, har en selvstændig forpligtelse til at sikre disse bestemmelsers indarbejdelse og virkeliggørelse.

Der skal endvidere henvises til beskæftigelsesministerens besvarelse af Arbejdsmarkedsudvalgets spørgsmål 45 – 52 (februar 2008) hvoraf det blandt andet fremgår, at regeringen på en række punkter ikke har gennemført direktiv

2002/73 korrekt. Det er iøjnefaldende, at regeringen i sit forsvar for, at man ikke har indført det krævede ligestillingsombud i sit svar henviser til, at vi har advokat-hjælp og mulighed for at søge fri proces. Ofrene for kønsdiskrimination er således henvist til at søge hjælp hos advokat på et kommunalt bibliotek og en udhulet fri procesordning, der ikke giver mulighed for at få hjælp til at udforme det skriftlige materiale i sagen (hvilket er svært i ligestillingssager).

En korrekt indarbejdelse af direktivet kan i realiteten ikke lade sig gøre uden en ombudsinstitution.

Venlig hilsen



Byrial Rastad Bjørst
Faglig sekretær, ph.d., advokat

Byrial Rastad Bjørst

Ligeløn for job af samme værdi



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2005

Kapitel 7. Arbejde af samme værdi

af system til virksomheden haft kønsskæv effekt, og har denne forkerte anvendelse eller tilpasning medført lønforskellen, må den forkerte anvendelse i sig selv ses som udtryk for kønsdiskrimination.⁶¹ Har arbejdsgiver derimod anvendt systemet korrekt, vil en henvisning til, at de sammenlignede personers løn er fastsat ved brug af et (udefrakommen- de) jobvurderingssystem, kunne udgøre et vægtigt bevis for, at lønforskellen ikke skyldes kønsdiskrimination. Denne mulighed virker måske umiddelbart som en bred ladeport for arbejdsgivere med ikke retvisende lønsystemer. Det bør dog bemærkes, at anvendelsen heraf forudsætter, at arbejdsgiver vitterligt har anvendt jobvurderingssystem (korrekt) til fastsættelse af sine lønninger. Dette er ikke almindeligt på det danske arbejdsmarked. Dernæst skal arbejdsgivers system leve op til saglighedskravene udtrykt i afsnit 9.3.1 og 9.3.4. Endelig vil arbejdstageren ofte have mulighed for at ændre sagen fra en sag om direkte diskrimination til en sag om indirekte diskrimination. Hun kan blot gøre gældende, at det pågældende jobvurderingssystem er indirekte diskriminerende. Lykkes det at føre bevis herfor, vil det være særdeles svært for arbejdsgiver at føre bevis for, at anvendelsen af det indirekte diskriminerende jobvurderingssystem lever op til kravet om objektiv saglighed udtrykt i den såkaldte Bilka-test, det vil sige overensstemmelse med virksomhedens virkelige behov, egnede til at opnå det mål, den forfølger, og nødvendigt herfor.⁶² Lever arbejdsgivers system op til de krav, der stilles til et objektivt forhold uden sammenhæng med køn i en sag om direkte diskrimination, og lykkes det ikke at bevise, at systemet er indirekte diskriminerende, ja da er lønforskellen nok uretfærdig, men ikke ulovlig i henhold til ligelønsreglen.⁶³

Endelig er det relevant at spørge, om det er direkte ulovligt at anvende visse jobvurderingssystemer ved lønfastsættelsen? Det fremgår af ligelønsdirektivets art. 1 stk. 2, der er citeret ovenfor, at jobvurderingssystemer skal indrettes således, at de udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. I denne sætning er ordet »udelukker« central.⁶⁴ Det er altså ik-

61. Se dog vedrørende engelsk ret I.C.R. 1994.74.

62. Bilka-testen behandles i afsnit 9.4.

63. Se et eksempel herpå fra engelsk ret i I.C.R. 2000.196.

64. I den engelske tekst angives, at arbejdsvurderingssystemerne skal indrettes »to exclude any discrimination on grounds of sex«. I den franske udgave skal systemerne »exclure les discriminations fondées sur le sexe«. I den tyske tekst kræves det »daß Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden«. Endelig kræver den svenske tekst af et arbejdsvurderingssystem skal indrettes så »att det utesluter all diskriminering på grund av kön«.

7.2 Jobbets værdi et spørgsmål om vurdering

ke tilstrækkeligt, at den faktiske anvendelse ikke har vist sig at være kønsdiskriminerende. Systemet skal i sig selv udelukke kønsdiskrimination, hvilket må indbefatte, at der i systemet er taget forholdsregler til hindring af kønsdiskrimination. Sådanne forholdsregler må som minimum være, at systemet lever op til de gældende ligelønsregler. I ikke faktorbaserede, ikke analytiske systemer anvendes der ikke faktorer, og jobbene vurderes som helhed. Der sker således ingen sikring af, at vurderingen inddrager faktorer, der tilgodeser såvel mænd som kvinder (såfremt de er relevante for de pågældende job). Tværtimod giver systemerne en bred skønmargin for den, der foretager vurderingen. Et skøn der, som konkluderet af ILO, indebærer en reel risiko for kønsdiskrimination. Et sådant system udelukker ikke kønsdiskrimination, det gør tværtimod kønsdiskrimination mulig. Det er dermed i strid med direktivet. Ligelønsdirektivets art. 1, stk. 2, er ikke indarbejdet i dansk ret, hvilket må bero på en fejl. Konsekvensen af den manglende indarbejdning er, at kun offentlige myndigheder er forpligtet til at afskaffe jobvurderingssystemer, der ikke udelukker kønsdiskrimination. Da de danske domstole er forpligtede til at fortolke direktivkonformt, vil forbuddet dog også få betydning for private virksomheder, i det omfang de påberåber sig sådanne systemer i retten som bevis.⁶⁵ Dette gælder navnlig situationer, hvor et ulovligt jobvurderingssystem påberåbes til fordel for, at de sammenlignede job ikke har samme værdi.

I Royal Copenhagen-sagen havde den danske voldgiftsret spurgt, hvilken betydning det havde for vurderingen af ligelønsreglernes overholdelse, at de mandlige rollerdrejeres arbejde var maskinstyret produktion, med krav om muskelstyrke, og at deres arbejde foregik i et støjende miljø med ensidigt gentaget og monotomt arbejde, medens de kvindelige blåmaleres arbejde var håndarbejde, som stillede særlige krav til finderfærdighed og under en anden påvirkning fra arbejdsmiljøet end den, rollerdrejerne var udsat for?⁶⁶ EF-domstolen svarede, at ud fra de faktiske forhold tilkommer det den nationale retsinstans at afgøre, om de vurderede job kan tillægges samme værdi, samt om de nævnte forhold kan udgøre en objektiv faktor, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

65. Se eksempelvis sag C-270/97 og C-271/97, Sievers, præmis 61-64, samt sag C-200/91, Coloroll, præmis 29. Hertil kommer, at danske domstole også i henhold til dansk ret er forpligtede til forsøge at fortolke dansk lovgivning, så der undgås et brud med Danmarks folkeretlige forpligtelser.

66. Sag C-400/93, Royal Copenhagen. Sagen er udførligt behandlet i afsnit 9.7.

Med sit svar oplyser EF-domstolen ikke overraskende, at de i spørgsmålene nævnte forhold er relevante for arbejdsvurderingen, men at man fra EF-domstolens side ikke vil tage stilling til, hvorledes de skal inddrages eller afvejes i den for sagen vigtige arbejdsvurdering. Det ses heraf, at EF-domstolen ønsker, at reglerne for jobvurdering skal forblive på et principielt niveau. Den konkrete indarbejdelse og anvendelse overlader domstolen til de nationale domstole.

I Jämställdhetsombudsmann-sagen fik sagsøgerne et tillæg for ubekvemme arbejdstider. Sammenligningspersonen arbejdede kun inden for sædvanlig arbejdstid. Han havde ikke et tilsvarende tillæg. Arbejdsgiveren krævede, at de pågældende tillæg blev medregnet i kvindernes løn. Dette ville mindske lønforskellen betydeligt. Sagsøgerne anførte, at det kun var grundlønningerne, der skulle sammenlignes. EF-domstolen afviste, at grundlønnen og tillægget skulle vurderes samlet. Den henviste i den forbindelse til det i Barber-dommen fastslåede princip, at kravet til effektiv kontrol af ligelønnen medfører, at ligelønsprincippet overholdelse må vurderes hver løndel for sig.⁶⁷ For så vidt angår jobvurdering må konsekvensen heraf være, at når tillægget udgår af lønnen, da udgår den ulempe, som tillægget er en betaling for, også af jobvurderingen. Ubekvemme arbejdstider kom følgelig heller ikke til at indgå i jobvurderingen i den nationale sag – Barnmorske-målet II.⁶⁸ Et andet eksempel er, at når en arbejdstager får et tillæg, fordi han er holdleder, må der være en stærk formodning for, at de særlige krav, der følger heraf, ikke skal medtages ved vurderingen af arbejdets værdi.⁶⁹

Man vil kunne forestille sig sager, hvor en sagsøgende arbejdstager med en lav grundløn og et højt tillæg vil sammenligne sig med en arbejdstager uden tillæg, men med en meget høj grundløn, der er højere end sagsøgerens grundløn og tillæg tilsammen. I en sådan sag kan der opstå problemer for sagsøger med at bevise lige værdi for de dele af arbejdet, som relaterer sig til grundlønnen. Sagsøgeren kan derfor være interesseret i at inddrage de gener, der relaterer sig til hendes tillæg. Et sådant krav forekommer umiddelbart i strid med det i Jämställdhetsombudsmannen anførte princip. Det bør imidlertid ihukommes, at princippet om hver løndel for sig er indført for at fremme overskueligheden til

67. Sag C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen, præmis 43-44.

68. AD 2001:13, Barnmorske-målet II.

69. Se formentlig anderledes opmandskendelse af 29. april 1987, Premier Is, AT B 1986-90/57.

7.2 Jobbets værdi et spørgsmål om vurdering

fordel for sagsøger. Det må derfor også være muligt at fravige dette princip, når en sådan fravigelse er til fordel for sagsøger.

I Jämställdhetsombudsmannen-sagen havde sagsøgerne tillige en arbejdstidsnedsættelse som følge af kontinuerligt treholdsskift. Arbejdsgiver ønskede at inddrage denne nedsættelse i sammenligningen, hvorved sagsøgenes timeløn ville blive større. EF-domstolen henviste til, at dette spørgsmål henhørte under ligebehandlingsdirektivet. EF-domstolen konstaterede, at forskelle i arbejdstid ikke skulle inddrages i lønsammenligningen, men derimod kunne udgøre en objektiv faktor, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn.⁷⁰ Af dette kan formentlig udledes, at ulempene ved det kontinuerlige treholdsskift ikke skal inddrages i jobvurderingen, når der ikke tages hensyn til dem i forbindelse med lønsammenligningen. Når EF-domstolen anfører, at timenedsættelsen kan udgøre en objektiv faktor, skal det formentlig tages som udtryk for, at medtages ulempen ved kontinuerligt treholdsskift i beregningen af jobbets værdi, skal der tages hensyn til arbejdstidsreduktionen ved sammenligning af lønningerne.⁷¹ Da kravet om, at hver løndel behandles for sig, er indført af hensyn til den sagsøgende arbejdstager, må være muligt for den sagsøgende arbejdstager at inddrage ulempen ved kontinuerligt treholdsskift i forbindelse med vurdering af sit job. I så fald skal lønnen blot beregnes på grundlag af den nedsatte arbejdstid -- hvorved timelønnen bliver højere.

7.2.5 Jobvurdering i svensk ret

De svenske regler om jobvurdering har ændret sig meget siden den første jämställdhetslag fra 1979. Denne udvikling er beskrevet i kapitel 5. I dette afsnit vil alene gældende svensk ret blive behandlet. I jämställdhetslagen defineres arbejde af samme værdi på følgende vis:

»Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar

70. Sag C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen, præmis 55-63.

71. Se et eksempel på denne problematik i I.C.R. 1989.33.

Spørgsmålet er nu, om dansk retspraksis kan og/eller bør leve op til disse krav?

7.2.8 Jobvurdering i dansk retspraksis

Dansk rets- og voldgiftspraksis i ligelønssager er yderst pragmatisk. I en stor del af sagerne foretages der kun overfladiske helhedsvurderinger af jobbene. Det er konstateret, at en jobvurdering stort set kun kan blive retvisende, hvis den er analytisk og inddrager alle for jobbet relevante faktorer. Der må derfor stilles spørgsmålstejn ved, om vurderingerne i de danske sager lever op til EU-rettens krav om kønsneutrale og retvisende jobvurderinger? Krav, der ikke blot gælder for arbejdsgivere, men også for de domstole og voldgiftsretter, der kontrollerer arbejdsgiverne. Hertil kommer kravet i ligelønsdirektivets art. 1, stk. 2, om, at jobvurdering skal *udelukke* forskelsbehandling med hensyn til køn. Denne bestemmelse er ikke indarbejdet, men forpligter dog domstolene til at sikre, at de jobvurderinger, der foretages i forbindelse med retssager, udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. For så vidt angår de faglige voldgifter hør de som lovfæstede voldgifter med ret til at forelægge spørgsmål for EF-domstolen også overholde denne regel.¹⁰²

Som ovenfor bemærket risikerer man med en summarisk jobvurdering at reproducere de allerede eksisterende vurderinger. Det kan da heller ikke udelukkes, at en eller flere sager kunne have fået et andet udfald, såfremt der var foretaget en grundig jobvurdering, der inddrog alle relevante faktorer og foretog en begrundet afvejning af disse. Eksempelvis kunne en sådan jobvurdering måske have ændret udfaldet af Bilka-sagen ved at understrege påvirkningen fra – og dermed betydningen af – ensidigt gentagende arbejde og drejeløft.¹⁰³

Kendelser og domme tyder på, at parterne sjældent har gjort det nødvendige arbejde for at skabe en præcis og udtømmende beskrivelse af de omtvistede job. I de vejledende regler anbefales det, at arbejdstagerrepræ-

102. Usikkerheden om, i hvilket omfang de faglige voldgifter er bundet af ikke indarbejdede EU-direktiver, taler i sig selv for en indarbejdelse af bestemmelsen.

103. Faglig voldgiftskendelse af 14. september 1994, Bilka. Det kan heller ikke udelukkes, at Østre Landsrets dom af 29. november 2000, Ehrhardt kunne have fået et andet udfald, såfremt der var foretaget en arbejdsvurdering på et omhyggeligt udarbejdet grundlag. I opmandskendelse af 24. oktober 1993, Randers Amtsavis, kunne en egentlig arbejdsvurdering have medført, at der var blevet lagt vægt på det faktum, at kvindernes job krævede oplæring, at de havde skiftende arbejdstider og i et begrænset omfang tillige udførte ledelsesfunktioner. Dette kunne have ledt til, at jobbene var blevet tillagt samme værdi.

7.2 Jobbets ærli et spørgsmål om vurdering

sentanter bliver inddraget i jobvurderingsprocessen. I forbindelse med jobvurdering ved domstolene må dette krav naturligvis også omfatte arbejdsgiverne. I en domstolsproces har parterne mulighed for at ytre sig, men de vejledende retningslinjer forudsætter i lang højere grad dialog og mægling end de konfrontatoriske indlæg, man finder i en domstolsproces. Særligt ved faglig voldgift er der gode muligheder for at tale sig til rette, men i de tilfælde, hvor sagen spidser til, og en egentlig jobvurdering er relevant, sikres det ikke, at en dialog om vurderingen kommer i stand. Kendelserne bærer i hvert fald ikke præg heraf.

De vejledende retningslinjer stiller også krav om uddannelse af deltagerne i jobvurderingen. Dette krav kan de danske domstole og voldgiftsretter ikke leve op til. Måske har en enkelt af voldgiftsmændene en uddannelse i jobvurdering. Dette er imidlertid ikke tilstrækkeligt i henhold til de beskrevne principper. Alle de dømmende og navnlig de juridiske dommere og opmænd bør have viden om, hvorledes en jobvurdering udføres korrekt, og viden om de klassiske fejltrin ved en jobvurdering.

Det må konstateres, at de hidtidige kendelser og domme ikke lever op til regler og principper for jobvurdering såvel bindende som vejledende. Men er det så afgørende? Ligelønssager afgøres i Danmark af højt kvalificerede dommere, der har lang erfaring i at vurdere og være upartiske. Det afgørende må vel være resultatet og ikke vejen derhen. Denne tanke kan ikke helt afvises. Eksempelvis havde det forekommet nyttesløst at opstille og anvende et stort jobvurderingssystem for at sammenligne de kvindelige og mandlige arbejdere på FDB's lager i Danmarks første ligelønssag.¹⁰⁴ På den anden side kan det ikke udelukkes, at en grundig jobvurdering i Bilka-sagen kunne have ført til et andet resultat. Det er bemærkelsesværdigt, at jobvurdering kunne have været nyttig i Bilka-sagen, fordi denne som FDB-sagen vedrører relativt ens og simple job. Når en jobvurdering kan være nyttig i en så simpel sag, er det så meget desto mere nødvendigt at sikre sig, at der foretages en grundig jobvurdering i sager, hvor jobbene er forskellige eller endog meget forskellige. Vi har i Danmark endnu ikke set sager af den sidste type. At en egentlig jobvurdering er nødvendig i sager, hvor jobbene er forskellige eller meget forskellige, er næppe nogen overraskende konklusion for de danske retter. Det følger af forholdets natur. I Royal Copenhagen-sagen, hvor jobbene var ganske forskellige, foretoges da også en væsentlig mere grundig vurdering af de implicerede job, end hvad man har set i sager, hvor job-

104. Responsum af 8. december 1977, FDB.

bene er mere ens. Men er det også nødvendigt at følge de snærende regler og retningslinjer? Efter min mening må svaret være ja! Som tidligere bemærket er jobvurdering i høj grad et spørgsmål om proces. Kun ved at leve op til de beskrevne – eller lignende – krav kan man udelukke kønsdiskrimination fra en jobvurdering.¹⁰⁵ Dette gælder navnlig i sager, hvor jobbene er meget forskellige, eller hvor spørgsmålet om arbejdets værdi er meget omtvistet. Hermed være ikke sagt, at alle de hidtidige afgørelser er forkerte, men de *udelukker* ikke diskrimination, og navnlig når jobbene er forskelligartede, er de summariske jobvurderinger, som retterne hidtil har anvendt, problematiske. Sikring af bedre jobvurderinger ligger i høj grad i hænderne på sagsøgerne, men også en ændring af procesordningen bør overvejes. Dette problem bliver behandlet i kapitel 11.

7.3 Sammenligneligt arbejde – er der en grænse?

Kravet om ligeløn for arbejde af samme værdi forudsætter i et vist omfang sammenligning af to eller flere job. Men hvilke job og personer må en arbejdstager sammenligne sig med, og er det overhovedet nødvendigt, at hun sammenligner sig med nogen? Dette emne vil blive behandlet ved besvarelse af følgende tre spørgsmål: 1. Medfører jobbenes forskelligartethed, at der er en absolut grænse for, hvilke typer job der kan sammenlignes? 2. Skal den eller de personer, som en arbejdstager ønsker at sammenligne sig med, være ansat hos samme arbejdsgiver? 3. Er det altid nødvendigt at have en sammenligningsperson for at kræve ligeløn for arbejde af samme værdi?

7.3.1 Medfører jobbets natur, at der er en absolut grænse for, hvilke job der kan sammenlignes?

EF-traktatens art. 141 (tidligere art. 119) og ILO-konvention nr. 100's ordlyd sætter ikke nogen grænse for, hvilke typer af job en arbejdstager kan sammenligne sit job med. Det hævdes dog fra flere sider, at en sådan grænse findes.¹⁰⁶ En grænse for sammenlignelighed kan udtrykkes i to

105. I Betænkning 1370, Det fremtidige ligestillingsarbejde, Statens Information, København, 1999, s. 190 anbefales det, *«at der udvikles og formuleres arbejdsvurderingssystemer med henblik på at opnå lige løn for kvinder og mænd, blandt andet med udgangspunkt i EU-kommissionens regler for god praksis vedrørende ligeløn»*.

106. Se eksempelvis den tyske regerings og kommissionens indlæg i sag C-127/92, *Endersby*, der er refereret i retsmøderapportens afsnit II – sammenfatning af de skriftlige indlæg for domstolen, litra A, punkt 4 og 5. Se tillige arbejdsgivers indlæg i Royal

Aktivt ligestillingsarbejde

Der bliver kun ført et relativt begrænset antal sager om ligeløn. Disse sager vedrører endvidere kun et begrænset antal personer. Meget kunne således tyde på, at kontrol og sagsførelse ikke bør være de eneste midler i kampen for ligeløn. Et andet middel kunne være et aktivt forebyggende arbejde. Set fra et juridisk synspunkt rejser introduktionen af aktivt arbejde for ligeløn imidlertid en række spørgsmål. Hvilke tiltag kan anvendes, og hvilke tiltag er lovlige? Hvilke tiltag ser ud til at virke? Hvilke tiltag er regeringen og arbejdsmarkedets parter forpligtet til at gennemføre? Disse spørgsmål vil blive forsøgt besvaret i det følgende.

Ligelønsreglernes adressater er først og fremmest arbejdsgivere og arbejdstagere. Statens pålægges derfor at viderebefordre reglerne enten ved henstilling, som det er tilfældet med ILO-konvention nr. 100 eller ved lov, som det er tilfældet med EF-traktatens art. 141 og direktiv 75/117. Statens forpligtelse stopper imidlertid ikke der. Staten har også en ikke klart defineret pligt til aktivt at arbejde for ligeløn. EF-traktatens art. 141 indeholder et krav om, at medlemsstaterne skal *gennemføre* ligelønnen. Ligelønsdirektivets art. 6's bestemmer, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at *sikre gennemførelsen* af ligelønsprincippet. Staten er i henhold til ligelønsdirektivets art. 7 forpligtet til at oplyse arbejdstagerne om ligelønsreglerne. Disse krav antyder en forpligtelse til aktiv indsats fra statens side, der går ud over et forbud mod diskrimination. I ILO's konvention nr. 100 om ligeløn formuleres kravet om aktivt arbejde imidlertid eksplicit i art. 3:

»1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

Kapitel 12. Aktivt ligestillingsarbejde

2. *The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.*¹

Ordene i den citerede bestemmelse indeholder ikke en entydig forpligtelse for de ratificerende stater.² Regeringerne skal kun fremme jobvurdering, såfremt dette vil være medvirkende til gennemføre konventionens bestemmelser. Men hvordan ved man, at fremme af jobvurdering vil/ikke vil medvirke til at gennemføre ligelønnen, hvis man ikke har prøvet? I år 2001 fik Arbejdsministeriet udarbejdet en undersøgelse af jobvurdering som et middel til opnåelse af ligeløn, herunder om jobvurdering kan bruges som et middel til at opnå ligeløn på områder, der er kendetegnet ved, at mænd og kvinder ikke laver samme arbejde.³ Rapporten konkluderede:

»På basis af såvel de danske som udenlandske erfaringer må det konkluderes, at jobvurdering kan være et middel til at reducere lønforskelle mellem mænd og kvinder – men det kan også være det modsatte. Hvordan jobvurdering virker, vil afhænge af det konkrete jobvurderingssystem, og måden, det implementeres på.«⁴

Rapporten konkluderede videre, at tværgående kønsneutrale jobvurderinger sammen med statistisk materiale vil kunne give en bedre forståelse af, hvordan forskellene mellem kvinders og mænds lønninger opstår, og navnlig hvordan disse forskelle opstår på tværs af sektorer og brancher. Bevidsthed om disse forhold er nødvendigt, for at der kan ske en væsentlig reduktion af løngabet. Rapporten anbefalede derfor, at der arbejdes videre med, hvordan kønsneutral jobvurdering kan indføres på danske arbejdspladser. På baggrund af rapportens konklusion må det konstateres, at kønsneutral jobvurdering vil være fremmende for ligelønnen i Danmark. I henhold til ILO-konvention nr. 100, art. 3 er regeringen derfor forpligtet til at fremme kønsneutral jobvurdering på det danske arbejdsmarked. Arbejdsministeriet anbefalede da også jobvurdering i et notat og i arbejdsministerens tale på en konference i anledning af ligelønslovens 25

1. Den samme pligt gentages i henstilling nr. 90's art. 5.
2. Da jobvurderingen skal medvirke til gennemførelse af ligelønnen, må bestemmelsen forstås således, at det er kønsneutral jobvurdering, der skal fremmes.
3. Arbejdsministeriet, Jobvurdering, Arbejdsministeriet, København, 2001, s. 7 og s. 155.
4. Ibid., side 165.

års jubilæum.⁵ I samme forbindelse ønskede Arbejdsministeriet og ligestillingsministeren at opbygge et virksomhedsnetværk, der skulle arbejde med ligeløn. Blandt andet på grund af manglende interesse fra arbejdsgiverside har dette projekt dog ikke medført nævneværdige resultater.

Beskæftigelsesministeriet har således gjort forsøg på at fremme arbejdsvurdering, men er nogle spage forsøg med en rapport, et notat og en tale tilstrækkeligt? Det fremgår af det følgende, at Beskæftigelsesministeriet burde fokusere mere på dette område. Ministeriets rapport gennemgik en række jobvurderingssystemer, der er almindelige på det danske arbejdsmarked. I henhold til rapporten havde en del af disse problemer med kønsneutraliteten. En del af systemerne forholdt sig end ikke til ligelønsproblematikken.⁶ Ligelønsdirektivets art. 1, stk. 2, bestemmer:

»Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.«

Som omtalt i afsnit 7.2.4 må denne bestemmelse tillægges selvstændig vægt. Når det således af bestemmelsen fremgår, at et fagligt klassifikationssystem skal udelukke forskelsbehandling, må det indbefatte, at man ved systemets konstruktion *aktivt* har forholdt sig til, hvorledes systemets kønsneutralitet sikres.⁷ Som tidligere omtalt er den citerede bestemmelse ikke indarbejdet eksplicit i dansk ret. En indarbejdelse af bestemmelsen i ligelønsloven ville ikke blot være en sikring af, at Danmark lever op til sine forpligtelser i henhold til ligelønsdirektivet, men kunne tillige ses som et andet skridt i regeringens arbejde for fremmelse af kønsneutral jobvurdering. Et tredje skridt kunne være at udarbejde et sæt vejledende retningslinjer til brug ved kønsneutral jobvurdering, sådan som det eksempelvis er gjort i Norge.

5. Arbejdsministeriets notat af 31. januar 2001 omdelt på konference om ligeløn i Børsen den mandag den 5. februar 2001 samt arbejdsministerens tale på samme konference. I Betænkning 1370, Det fremtidige ligestillingsarbejde, Statens Information, København, 1999, s. 190 anbefales det, »at der udvikles og formuleres arbejdsvurderingssystemer med henblik på at opnå lige løn for kvinder og mænd, blandt andet med udgangspunkt i EU-kommissionens regler for god praksis vedrørende ligeløn«.
6. Heller ikke Dansk Industri og CO-industris fælles lønsystem »Plusløn« forholder sig til ligelønsproblemet.
7. Det forudsættes, at bestemmelsen omfatter alle jobvurderingssystemer og ikke kun faglige klassifikationssystemer. Se om grundlaget for denne antagelse i afsnit 7.2.1 Jobvurdering – nogle grundbegreber.

Beskæftigelsesministeriet

København, 12/3 2008

KVINFOs hørings svar vedr. lovforslag om ændring af ligelønsloven

Lovforslaget er på en række områder en forbedring af den eksisterende lovgivning. Det gælder definitionen af løn og ophævelsen af løftet for erstatning.

Når det er sagt, havde KVINFO gerne set, at lovforslaget havde været mere ambitiøst i sine tiltag for at afskaffe uligelønnen. Det gælder fig. områder:

1. Løn for arbejde af samme værdi

I direktivets præambel (10) slås det fast, at "at ligelønsprincippet under visse forhold ikke kun er begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver". Denne formulering åbner for os at se muligheden for at foretage sammenligning af løn på tværs af arbejdspladser og fag, hvilket vil være et vigtigt redskab i bekæmpelsen af ulighederne på det danske stærkt kønsopdelte arbejdsmarked. En mulighed som lovforslaget ikke forholder sig til.

2. Kønsopdelt lønstatistik

Den eksisterende lovgivning vedr. virksomhedernes indberetningspligt af kønsopdelt lønstatistik tilvejebringer efter vores vurdering ikke en valid og brugbar statistik. Det skyldes dels den angivne virksomhedsstørrelse og virksomhedernes mulighed for at fravælge indberetningen. Vi ønsker derfor, at kravet til indberetningspligten skærpes, så det kommer til at omfatte alle såvel offentlige som private virksomheder uanset antallet af ansatte. En skærpelse af loven på dette område vil betyde, at der kan tilvejebringes en sammenlignelig lønstatistik for både den offentlige og private sektor, som ville kunne kaste et nyt lys over lønforskellene.

3. Ligebehandlingsorganer

Selv om der i Danmark er en række institutioner og organisationer, som arbejder med forskning, dokumentation og formidling af ligestilling, er der ingen af disse, som har til opgave eller har ressourcer til at foretage en systematisk kontinuerlig overvågning og evaluering af effekten af den danske ligestillingspolitik. Dertil kommer, at den uafhængige forskning på området er sparsom og spredt. Som informations- og dokumentationscenter for køn og ligestilling, må KVINFO gang på gang konstatere, at der i Danmark er store huller i den eksisterende viden om ligestillingspolitiske forhold. Vi vil derfor anbefale, at der både afsættes ressourcer til en systematisk kontinuerlig overvågning og evaluering af ligestillingsområdet og til ny forskning på området.

Lovgivningen er siden den første ligelønslov i 1976 skærpet flere gange uden at det har ført til en løsning af problemet. Sammenhængen mellem kønsarbejdsdeling og uligeløn er velkendt og det er veldokumenteret, at begge fænomener har rødder i en tid, der betragtede kvinder som mindre værd end mænd. Derfor må man tage andre midler i brug. Vi vil derfor foreslå, at der, som opfølgning på loven, nedsættes en lønningskommission, der afdækker den historiske udvikling og foretager nye indplaceringer på grundlag af kønsneutrale jobvurderinger. Man vil her kunne trække på de erfaringer, der er gjort i bl.a. Canada og som senest er blevet brugt i Norge.

Venlig hilsen


Elisabeth Møller Jensen
Direktør

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSMILJØ- OG
SAGS NR.

6610-0007

12.03.2008

Connie Dorthe Hansen

Fra: Peter Salling Petersen [psp@lederne.dk]

BILAG

DOK. NR.

Sendt: 12. marts 2008 07:53


52

Til: Postkasse ARCenter

Emne: Høring vedrørende Udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven

Ledernes Hovedorganisation skal meddele, at vi ikke har særskilte bemærkninger til den fremsendte udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven.

Med venlig hilsen
Peter Salling Petersen

LEDERNE 

Peter Salling Petersen
Ansættelse & LG
Chefkonsulent
Dir. 3283 3516
psp@lederne.dk

**Ledernes
Hovedorganisation**
Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284
www.lederne.dk