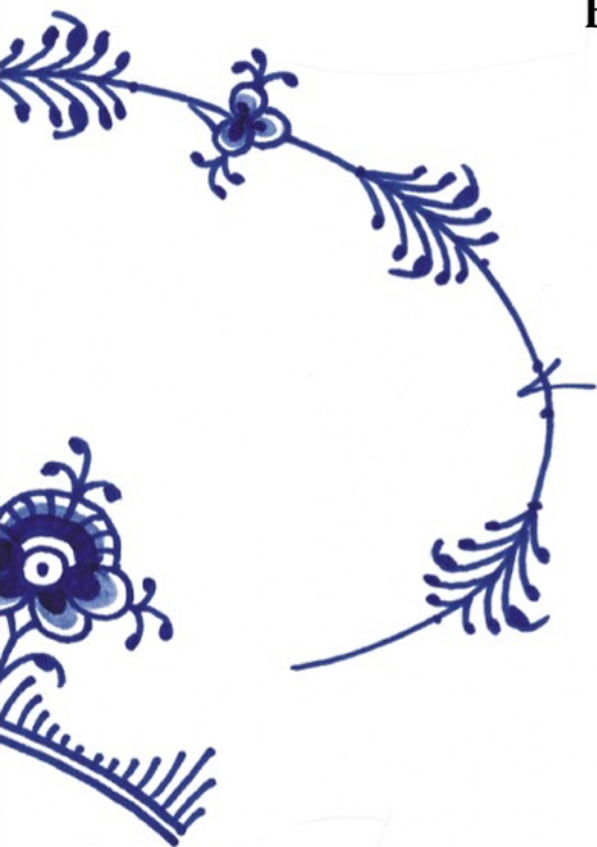


Byrial R. Bjørst



# Ligeløn

for job af samme værdi

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

# Ligeløn for job af samme værdi

This page intentionally left blank

Byrial Rastad Bjørst

# Ligeløn for job af samme værdi



Jurist- og Økonomforbundets Forlag  
2005

*Ligeløn for job af samme værdi*  
1. udgave

© 2005 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.  
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Omslag: Morten Højmark  
Tryk: Narayana Press, Gylling  
Indbinding: Damm's Forlagsbogbinderi, Randers  
Printed in Denmark 2005  
87-574-1293-6

*Udgivet med støtte fra Det Finneske Legat*

Jurist- og Økonomforbundets Forlag  
Lyngbyvej 17  
Postboks 2702  
2100 København Ø

Telefon: 39 13 55 00  
Telefax: 39 13 55 55  
e-mail: [forlag@djoef.dk](mailto:forlag@djoef.dk)  
[www.djoef-forlag.dk](http://www.djoef-forlag.dk)

*Om omslaget*

Sammen med Danfoss-sagen er Royal-Copenhagen den mest interessante sag om ligeløn, der hidtil er blevet ført i Danmark. Under denne sag sammenlignede nogle kvindelige porcelænsmalere (der blandt andet malede musselmalet porcelæn) sig med en gruppe mandlige drejere. Juridisk set omhandlede sagen sammenligning af forskelligartede job og sammenligning af typisk kvindelige og mandlige evner som styrke og fingerfærdighed. Sagen satte endvidere fokus på saglighed i lønfastsættelse som forudsætning for ligeløn. Det musselmalede mønster har ikke alene nær tilknytning til en central retssag om ligeløn. På bagsiden gengives en paptallerken, der blev malet for at skaffe penge til strejkekassen under porcelænsarbejdernes store strejke i 1976. Det musselmalede mønster symboliserer således også de kvindelige porcelænsarbejderes faglige kamp for ligeløn. Blåmalerne på Royal Copenhagen takkes for hjælp med udarbejdelse af forsiden. ABA takkes for fotografi af tallerkenen.

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	15
---------------------	----

## I

### Indledning og metode

<b>Kapitel 1. Indledning</b> .....	19
1.1 Løngabet .....	19
1.2 Afhandlingens opbygning .....	21
<b>Kapitel 2. Problemformulering og metode</b> .....	25
2.1 Lighed – formel og reel .....	26
2.2 Ligestillingsret/kvinderet .....	31
2.3 Gældende ret .....	32
2.3.1 Dynamikken i løgelønnen .....	35
2.3.2 Dynamik i det fysiske rum .....	35
2.3.3 Dynamik i de typer arbejde det er muligt at sammenligne .....	36
2.3.4 Dynamik i lønbegrebet .....	37
2.3.5 Krav om saglighed i lønfastsættelsen .....	38
2.3.6 Sammenfatning vedrørende et alment saglighedskrav ..	41
2.4 Retspolitik .....	44
2.5 Retskilder .....	44
2.5.1 EU-ret, forrang, direkte anvendelighed og tolkning .....	45
2.5.2 Tolkning af EF-domstolens domme .....	46
2.5.3 Generaladvokatens forslag til afgørelser .....	52
2.5.4 Voldgiftskendelser og domme .....	53
2.5.5 Love og overenskomster .....	53
2.5.6 Svensk og engelsk ret .....	54
2.5.7 Litteratur .....	55
2.6 Historiske afsnit .....	56

2.7	Afgrænsning/udgrænsning .....	57
2.7.1	Løn .....	57
2.7.2	Pension .....	57
2.8	Referencer .....	58
2.8.1	Kopiering .....	58
2.8.2	Internettet .....	58

## II

### Historisk og juridisk baggrund

<b>Kapitel 3. Folkeretten – ligelønnens udspring</b> .....	<b>63</b>
3.1 Indledning .....	63
3.1.1 Indskrænkninger .....	64
3.2 ILO – opbygning og funktion .....	64
3.2.1 ILO's overvågningssystem .....	65
3.2.2 Klager indgivet af organisationer, art. 24 .....	66
3.2.3 Klager indgivet af medlemslande og styrelsesrådet, art. 26 .....	67
3.2.4 Konklusion på ILO's overvågningssystem .....	67
3.3 Konvention nr. 100's tilblivelseshistorie .....	69
3.3.1 Forberedelse til arbejdskonferencens 1950-samling .....	72
3.3.2 Relative job performance .....	73
3.3.3 Over-all value .....	74
3.3.4 Job content .....	75
3.3.5 Foreløbige konklusioner vedrørende 1949- definitionerne .....	76
3.3.6 Arbejdskonferencens samling i 1950 .....	76
3.3.7 Forberedelse af arbejdskonferencens 1951-samling .....	79
3.3.8 Arbejdskonferencens samling 1951 .....	80
3.3.9 Konklusioner vedrørende ILO-konvention nr. 100 .....	81
3.4 Efterarbejder og ILO's opfølgning på konventionen .....	83
3.5 Folkeretlige retsakter, der kun inddrages i begrænset omfang .	87
<b>Kapitel 4. Ligelønsretten i EU – en historisk introduktion</b> .....	<b>91</b>
4.1 Rom-traktaten 1957, art. 119 og opfølgning herpå .....	91
4.2 Ligelønsdirektivet .....	92
4.3 Domstolsaktivisme – EF-domstolens retspraksis .....	94
4.4 Lovgiver vender tilbage .....	96
4.5 Konklusion .....	100

<b>Kapitel 5. Ligelønnens gennemførelse i Sverige</b> .....	101
5.1 Ligelønnens spændingsfelt .....	101
5.2 Udvikling i retsgrundlag .....	103
5.2.1 ILO-konvention nr. 100 .....	103
5.2.2 Jämställdhetslagen (1979) .....	109
5.2.3 Jämställdhetslagens regler om løn (1979'loven) .....	109
5.2.4 1991-ændringen i jämställdhetslagen .....	115
5.2.5 EØS-aftalen – en kort overgang .....	117
5.2.6 1994-ændringen i jämställdhetslagen .....	118
5.2.7 År 2000-ændringen i jämställdhetslagen .....	119
5.2.8 Undtagelsesmuligheder .....	121
5.2.9 Aktivt ligestillingsarbejde .....	122
5.3 Sammenfattende analyse af svensk ret .....	123
5.3.1 En individuel indgangsvinkel til ligelønnen .....	123
5.3.2 Forsvar for de kollektive overenskomster .....	125
5.3.3 JÄMO .....	128
5.3.4 Svensk ret og EU-retten .....	129
5.3.5 Samlet konklusion .....	131
<b>Kapitel 6. Ligelønnens gennemførelse i Danmark</b> .....	133
6.1 Udgangspunktet for ligelønsdebatten ved krigens slutning – Dansk Kvindesamfund .....	134
6.2 De samvirkende Fagforbunds og Dansk Arbejdsgiverforenings udgangspunkt .....	137
6.3 Konklusion på ligelønsdebatten kort efter krigen .....	140
6.4 Ministeriets og parternes reaktion på ILO's arbejde med konvention nr. 100 .....	140
6.4.1 Turen går til Genève, arbejdskonferencens 1950- samling .....	143
6.4.2 Arbejdet før og ved arbejdskonferencens 1951-samling .	146
6.5 Udviklingen efter vedtagelsen af ILO-konvention nr. 100 .....	149
6.5.1 Udviklingen efter de første forhandlingers sammenbrud .....	152
6.5.2 Forsørgertillægget i staten .....	154
6.6 Danmarks ratifikation af ILO-konvention nr. 100 .....	155
6.6.1 Ligelønrådet .....	158
6.6.2 Ligelønsudvalget af 1961 .....	159
6.6.3 Udvikling mod ligeløn .....	162
6.6.4 EF-medlemskabet og ligelønnen .....	162



6.7	Overenskomstforhandlingerne i 1971 .....	164
6.7.1	Forhandlingerne om ligelønnens indførelse 1971-1973 ..	166
6.7.2	DA's position under de tekniske forhandlinger .....	166
6.7.3	LO's position under de tekniske forhandlinger .....	168
6.7.4	Forhandlingerne mellem fag- og brancheorganisationerne .....	171
6.8	Overenskomstforhandlingerne i 1973 .....	173
6.8.1	1973-overenskomsten i et økonomisk og menneskeretligt perspektiv .....	176
6.8.2	Hvorfor kom ligelønnen i netop 1973? .....	177
6.9	Forløbet op til ligelønsloven 1973-1976 .....	178
6.9.1	Ministeriets bevæggrunde til valg af formuleringen »samme arbejde« .....	181
6.9.2	Bevæggrunde hos LO til valg af formuleringen »samme arbejde« .....	182
6.9.3	Bevæggrunde hos DA til valg af formuleringen »samme arbejde« .....	184
6.9.4	Konklusion, indførelsen af ligeløn 1971-1976 .....	185
6.9.5	Andre problemer i 1976-loven .....	187
6.10	Ligestillingsrådet: 1975-2000 .....	188
6.11	Sagen for EF-domstolen 1976-1984 .....	189
6.11.1	Den engelske traktatbrudssag .....	189
6.11.2	Den danske traktatbrudssag, beviser og anbringender ..	191
6.11.3	Dommen .....	196
6.11.4	Efterfølgende tiltag .....	199
6.11.5	Ligestillingsnævnet .....	200
6.11.6	Ligelønsstatistik, deltid og omvendt bevisbyrde .....	204
6.12	Konklusion vedrørende ligelønnens gennemførelse i Danmark 1945-2003 .....	205

### III

## Materiel og processuel ligelønsret

<b>Kapitel 7. Arbejde af samme værdi .....</b>	<b>211</b>
7.1 Skal job og person bedømmes sammen eller hver for sig? .....	214
7.1.1 Konklusion på EF-rettens grundlag for vurdering af arbejdets værdi .....	221
7.1.2 Arbejdets værdi, job eller person i dansk ret .....	221
7.1.3 Arbejdets værdi, job eller person i dansk retspraksis .....	224

7.1.4	Arbejdets værdi, job eller person i svensk ret .....	227
7.1.5	Arbejdets værdi, job eller person i svensk retspraksis ....	228
7.2	Jobbets værdi et spørgsmål om vurdering .....	229
7.2.1	Jobvurdering – nogle grundbegreber .....	231
7.2.2	ILO og jobvurdering. ....	233
7.2.3	EU og jobvurdering .....	234
7.2.4	EF-domstolens praksis .....	236
7.2.5	Jobvurdering i svensk ret .....	243
7.2.6	Danske regler om jobvurdering .....	249
7.2.7	Vejledende principper for jobvurdering .....	252
7.2.8	Jobvurdering i dansk retspraksis .....	256
7.3	Sammenligneligt arbejde – er der en grænse? .....	258
7.3.1	Medfører jobbets natur, at der er en absolut grænse for, hvilke job der kan sammenlignes? .....	258
7.3.2	Skal den eller de personer, som en arbejdstager ønsker at sammenligne sig med, være ansat hos samme arbejdsgiver? .....	261
7.3.3	Ligeløn uden sammenligningsperson eller med hypotetisk sammenligningsperson .....	269
7.3.4	Det tidsmæssige aspekt .....	272
<b>Kapitel 8. Bevisbyrde .....</b>		<b>273</b>
8.1	Teoretisk problematisering .....	274
8.1.1	Ekelöfs bevisteori .....	275
8.1.2	E. Tybjergs overvejelser vedrørende bevisbyrdefordeling .....	277
8.1.3	Tre modeller for placeringen af bevisbyrden i ligelønssager .....	279
8.1.3.1	Model 1 .....	279
8.1.3.2	Model 2 .....	280
8.1.3.3	Model 3 .....	281
8.2	Bevisbyrde i EF-domstolens praksis .....	283
8.2.1	Konklusion på bevisbyrdefordelingen i EF-domstolens praksis .....	292
8.3	Bevisbyrdedirektivets regler om bevisbyrde .....	292
8.3.1	Analyse af direktivet .....	295
8.3.2	Bevisbyrdens placering i henhold til Ekelöf, hensynet til sagens oplysning .....	297
8.3.3	Bevisbyrdens placering i henhold til Ekelöf, bestemmelsens formål .....	298

8.3.4	Bevisbyrdens placering i henhold til Tybjerg .....	300
8.3.5	Foreløbig konklusion .....	301
8.3.6	Præcisering af bevisreglernes betydning .....	301
8.3.7	Konklusion .....	304
8.4	Bevisbyrde i dansk ret .....	305
8.4.1	Bevisbyrde i dansk retspraksis .....	308
8.5	Bevisbyrde i svensk ret .....	319
8.5.1	Bevisbyrdedirektivet i Svensk ret .....	323
8.5.2	Sveriges indarbejdelse af bevisbyrdedirektivet .....	327
8.6	Skelningen mellem job og person – konklusion .....	328
<b>Kapitel 9. Årsagssammenhæng .....</b>		<b>331</b>
9.1	Direkte og indirekte diskrimination .....	331
9.1.1	Tilregnelser .....	332
9.1.2	Direkte diskrimination .....	336
9.1.3	Indirekte diskrimination .....	338
9.1.4	Bevisbyrdedirektivets definition af indirekte diskrimination .....	342
9.1.5	Skelningen mellem direkte og indirekte diskrimination. ....	344
9.1.5.1	Kollektive overenskomster og skelningen .....	348
9.2	Generelle principper for bedømmelse af årsagssammenhæng .	350
9.3	Årsagssammenhæng – direkte diskrimination .....	351
9.3.1	Saglighed i lønfastsættelsen? .....	351
9.3.1.1	Lighedsgrundsætningen .....	357
9.3.2	Kollektive overenskomsters betydning for vurdering af årsagssammenhæng .....	357
9.3.3	Det tidsmæssige og geografiske udgangspunkt for bedømmelse af lønnen .....	360
9.3.3.1	Geografiske forskelle .....	361
9.3.4	Arbejdsgivers bevis vedrørende årsagssammenhæng, direkte diskrimination .....	362
9.4	Årsagssammenhæng – indirekte diskrimination .....	363
9.5	Sagsøgte mulighed for at retfærdiggøre direkte diskrimination .....	367
9.6	Positiv særbehandling .....	376
9.6.1	Positiv særbehandling indenfor ligelønsområdet .....	381
9.6.2	Birds Eye Walls-, Abdoulaye- og Griesmar-sagerne – sager om positiv særbehandling .....	382
9.7	Sammenlignelighed – et krav om repræsentativitet? .....	385

9.8	Begrænsning gennem en skærpelse af kravene til årsagssammenhæng .....	393
9.9	Overenskomsters betydning ved job med vidt forskelligt indhold .....	395
9.9.1	Kollektive overenskomster og årsagssammenhæng i svensk ret .....	401
9.10	Forskellige prioriteringer i overenskomster .....	403
9.11	Det individuelle markedsargument .....	413
9.12	Arbejdsgivers materielle redegørelsespligt .....	420
<b>Kapitel 10. Meritvurdering</b> .....		<b>423</b>
10.1.1	Anciennitet/erfaring, deltid .....	423
10.1.1.1	Begrænsninger for funktionærlovens anvendelsesområde .....	429
10.1.1.2	Deltid og overarbejde .....	431
10.1.2	Deltidsdirektivet .....	438
10.1.3	Flittighed, hurtighed, akkord .....	441
10.1.4	Sygdom og fravær .....	444
10.1.5	Graviditet og barsel .....	446
10.1.5.1	Fuld løn under barsel .....	446
10.1.5.2	Sygdom og gener betinget af graviditet eller barsel .....	453
10.1.5.3	Almene følger af graviditet og barsel .....	454
10.1.6	Fleksibilitet, samarbejdsvillighed og omstillingsevne ....	455
10.1.7	Uddannelse .....	458
10.2	Rødcirklings .....	459
10.3	Konklusion – meriter .....	463
<b>Kapitel 11. Ligelønsproces</b> .....		<b>465</b>
11.1.1	Den skandinaviske diskurs om det arbejdsretlige processystem .....	470
11.1.2	De faglige voldgifter og ligelønnen .....	471
11.1.2.1	Ligelønssagernes karakter .....	473
11.1.2.2	De faglige voldgifters retspleje og sammensætning .....	476
11.1.2.3	Begrænsede appelmuligheder .....	478
11.2	Ligestillingsnævnet .....	482
11.2.1	Nævnets kompetence .....	483
11.2.2	Afgørelsernes retsvirkning .....	484

11.3	Passivitet og forældelse .....	486
11.3.1	Almene passivitetsovervejelser .....	487
11.3.2	Efterbetalingskrav – et tilsvarende krav? .....	492
11.3.3	Passivitet i faglig voldgift og almindelige domstole .....	495
11.3.4	Passivitet i dansk retspraksis .....	495
11.3.4.1	Passivitet før sagen rejses .....	496
11.3.4.2	Passivitet under sagens behandling .....	497
11.3.4.3	Konklusion vedrørende passivitet .....	500
11.3.5	Forældelse .....	501
<b>Kapitel 12. Aktivt ligestillingsarbejde .....</b>	<b>503</b>	
12.1.1	Lønoplysninger .....	509
12.1.2	Beskyttelse af personoplysninger .....	514
12.2	Mainstreaming .....	516
12.2.1	Mainstreamings anvendelsesområde .....	520
12.2.2	Viden, undersøgelsespligt .....	521
12.2.3	Evaluering og kontrol .....	523
12.3	Svenske erfaringer med aktivt ligestillingsarbejde .....	525
12.3.1	Konklusioner vedrørende aktivt ligestillingsarbejde i Sverige .....	529
12.4	Konklusion – aktivt ligestillingsarbejde .....	529

## IV Konklusioner

<b>Kapitel 13. Konklusioner .....</b>	<b>533</b>	
13.1	Ligelønnens gennemførelse i Sverige .....	533
13.2	Ligelønnens gennemførelse i Danmark .....	534
13.3	Arbejdets værdi = jobbet værdi .....	536
13.3.1	Jobvurdering .....	536
13.4	Bevisbyrde .....	537
13.5	Direkte og indirekte diskrimination .....	537
13.6	Årsagssammenhæng .....	538
13.6.1	Positiv særbehandling .....	539
13.6.2	Arbejdsgivers materielle redegørelsespligt .....	540
13.7	Meriter .....	541
13.8	Ligelønsproces .....	542
13.8.1	Passivitet .....	542
13.9	Aktivt ligestillingsarbejde .....	542

13.10	Sammenfatning ligelønsretten år 2004 .....	544
13.11	Anbefalede politiske tiltag .....	544
<b>Kapitel 14. Summary in English</b> .....		<b>545</b>
14.1	The implementation of equal pay in Sweden .....	545
14.2	The implementation of equal pay in Denmark .....	546
14.3	Value of the work = value of the job .....	548
14.3.1	Job evaluation .....	548
14.4	Onus .....	549
14.5	Direct and indirect discrimination .....	550
14.6	Causal relation .....	551
14.6.1	Affirmative action .....	552
14.6.2	The employer's duty of substantial explanation .....	552
14.7	Merits .....	553
14.8	Process of equal pay .....	554
14.8.1	Laches .....	554
14.9	Active measures to ensure equality .....	555
<b>Forkortelser</b> .....		<b>557</b>
<b>Litteratur</b> .....		<b>559</b>
<b>Årsberetninger m.v.</b> .....		<b>573</b>
Årsberetninger .....		573
Betænkninger og udredninger .....		573
Danmark .....		573
Norge .....		573
Sverige .....		573
<b>Domme m.v.</b> .....		<b>575</b>
Domme fra EF-domstolen .....		575
Domme fra EFTA-domstolen .....		579
Domme fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol .....		580
Trykt national domspraksis .....		580
Danmark .....		580
England .....		580
Norge .....		581
Sverige .....		581

Utrykt domspraksis .....	582
Danmark .....	582
Sverige .....	582
Kendelser fra faglig voldgift .....	583
Ombudsmandsudtalelser .....	586
<b>Stikordsregister .....</b>	<b>587</b>

# Forord

Den 8. december 1999 var min fader på vej til sit arbejde, da han blev påkørt frontalt. Med hans død forsvandt min udsigt til et frugtbart samarbejde med ham. Dødens pludselige ankomst fik det til at stå klart for mig, at det ikke er ligegyldigt, hvad vi bruger vores liv på. Hvis vi vil gøre en forskel, så gælder det om at komme i gang. I morgen kan det være for sent.

I januar 2000 ankom en ny Jens Bjørst til verden og i 2002 fulgte Thorvald Gisli efter. I februar 2001 påbegyndte jeg arbejdet med denne ph.d.-afhandling, som nu i 2005 endelig kommer på tryk. Vel giver det ingen mening at sammenligne børn og en bog. Men de har dog det til fælles, at de fra min side er fulgt med et håb.

Det er mit håb med denne bog, at den vil kaste lys over en særdeles svær problematik, samt at den vil lede til et aktivt arbejde for ligeløn hos arbejdsgivere, i fagforeninger, og på virksomhederne. Lønnen har stor betydning for, hvorledes vi indretter vores liv. Skal vi have ligestilling i familien, fordrer det, at vi sikrer ligestillingen på arbejdsmarkedet (og vice versa).

Jeg vil gerne takke min vejleder professor dr.jur. Jens Kristiansen for at tro på mine ideer gennem hele forløbet. Jeg vil takke Det Juridiske Fakultet for et godt forskningsmiljø med ro og en behagelig omgangstone. Endelig vil jeg takke DA, LO, Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv samt Beskæftigelsesministeriet for hjælp og adgang til arkiverne.

Vigtigt af alt vil jeg dog takke min kone Málfríður Gísladóttir for at have bakket mig op i hele forløbet, og mine børn for at acceptere, at deres fader til tider har været noget åndsfraværende.

Jeg takker Det Finneske Legat for støtte til udgivelse af denne bog.

Frederiksberg 18. februar 2005



This page intentionally left blank

# I

## Indledning og metode