

Høringssvar vedrørende

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

Indledning

Beskæftigelsesministeren har den 10. oktober 2005 udsendt et udkast til forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder i høring. Forslaget omhandler lønstatistik og redegørelser om lige løn.

I henhold til forarbejderne har forslaget *"til formål at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomhederne."* Forslaget har en meget ambitiøs målsætning. Med ordet "intensivere" lægges der op til, at arbejdet med løsningen af ligelønsproblemet skal tage et betydningsfuldt skridt fremad. Når forslagens dækningsområde og den manglende opfølgning/overvågning fra statens side tages i betragtning, så forekommer der at være en diskrepans mellem forslagens ambitioner, og de resultater det reelt må forventes at medføre. I det følgende vil jeg uddybe dette nærmere.

Samme arbejde - arbejde af samme værdi

Når en arbejdstager kræver ligeløn, sker det oftest ved, at hun sammenligner arbejde og løn med en anden arbejdstager. Arbejdstageren kan kun sammenligne sig med arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Når to arbejdstagere udfører samme arbejde, vil der også være tale om arbejde af samme værdi. Kategorien samme arbejde er således en delmængde af kategorien arbejde af samme værdi. Efterhånden som arbejdsfunktionerne specialiseres, må det forventes, at antallet af arbejdstagere, der udfører samme arbejde, vil falde.

Danske arbejdstageres retskrav på ligeløn (uanset køn) for arbejde af samme værdi har eksisteret i dansk ret siden 1976, omend det først blev lovfæstet i 1986. De statistikker, som lovforslaget pålægger arbejdsgiverne at udarbejde, skal kun vise lønforskelle for samme arbejde. Forslaget gør det således ikke muligt for grupper af arbejdstagere at sammenligne sig med andre grupper, der ikke udfører samme arbejde men vel arbejde af samme værdi. Disse grupper vil forsat være nødt til at anlægge sag for at få de relevante oplysninger frem.

I pressemeddelelsen, der annoncerede forslaget, udtaler beskæftigelsesministeren: *"Lønnen for en ingeniør og en kantinedarbejder kan ikke sammenlignes. Vi vil ikke pålægge virksomhederne unødige administrative byrder, som ikke i praksis er egnede til at reducere lønforskelle mellem kvinder og mænd"*.¹ Jeg er enig i, at ingeniører og kantinedarbejderes arbejde ikke kan sammenlignes med mening i en ligelønssammenhæng. De to arbejder har nemlig ikke samme værdi. Men er det et lødigt argument for ikke at medtage et krav om, at statistikkerne skal omfatte arbejde af samme værdi?

¹Pressemeddelelse af 4. oktober 2005.

Dansk ligelønsret står på et EU-retsligt fundament. I henhold til EU-retten og dermed også i henhold til dansk ret er der formentlig ingen grænser for hvor forskelligartede job, der kan sammenlignes i en ligelønssag.² Fra udlandet kendes således sammenligninger af jordemødre og klinikingeniører,³ sygeplejersker og medicintekniske ingeniører,⁴ skibsværftsarbejdere og kantinemedarbejdere,⁵ katinemedarbejdere og minearbejdere,⁶ ledende talepædagoger og ledende psykologer samt farmaceuter.⁷ Selv om det er muligt at sammenligne to forskelligartede job er det dog ikke ensbetydende med, at de to grupper arbejdstagere (af forskelligt køn) skal have samme løn. Konsekvensen er blot, at arbejdsgiveren med saglige argumenter skal forklare årsagen til, at de to grupper får forskellig løn. Kun hvis den forklaring mislykkes, skal arbejdsgiver betale ligeløn.

Det er ikke useriøst at sammenligne forskelligartede job. En vigtig del af fremtidens ligelønssager og ligelønsdebat vil formentlig komme til at handle om denne type sager. I pressemeddelelsen har beskæftigelsesministeren to begrundelser for ikke at lade kravene til statistikkerne omfatte arbejde af samme værdi men kun samme arbejde. Den første er, at man ikke kan sammenligne kantinemedarbejdere og ingeniører. Dette er korrekt, men det er heller ikke relevant at sammenligne disse grupper. Deres arbejde har forskellig værdi. Hvis man derimod i ministerens argumentation anbringer et sammenligningspar, som det kunne være relevant at sammenligne eksempelvis rengøringsassistenter og renovationsarbejder, da bliver resultatet et udsagn i strid med EU-retten.⁸ Det må derfor konstateres, at ministerens argumentation vedrørende sammenligning af forskelligartede job som kantinemedarbejdere og ingeniører, ikke kan anvendes som seriøs begrundelse for ikke at medtage et krav om statistikker for arbejde af samme værdi i loven.

Beskæftigelsesministerens andet argument lyder som følger: *”Vi vil ikke pålægge virksomhederne unødige administrative byrder, som ikke i praksis er egnede til at reducere lønforskelle mellem kvinder og mænd”*. Et forslag om lønstatistik med henblik på at understøtte arbejdstagernes lovkrav på arbejde af samme værdi vil fordre, at der bliver foretaget omfattende kønsneutrale arbejdsvurderinger på det danske arbejdsmarked samt lavet statistik på grundlag af disse vurderinger. Et sådant arbejde vil være bekosteligt og pålægge arbejdsgiverne udgifter. Der er almindelig enighed om, at arbejdstagernes krav på ligeløn for arbejde af samme værdi går langt videre og har langt større konsekvenser end et krav på ligeløn for samme arbejde. Tiltag, der seriøst understøtter arbejdstagernes (mere vidtrækkende) krav på arbejde af samme værdi, kan ikke undgå at få langt større effekt end tiltag, der blot understøtter ligeløn for samme arbejde. Om det er pengene værd, er en politisk vurdering, men det kan ikke affejes som ikke i praksis egnet til at reducere lønforskellen.

Samme arbejdsgiver

I henhold til forslaget skal der kun laves lønstatistikker for arbejdstagere, der er ansat hos samme arbejdsgiver. I forarbejderne er begrebet samme arbejdsgiver defineret som den enhed, der er omfattet af samme CVR nummer. Dette medfører, at der ikke skal laves samlede lønstatistikker for koncerner, der består af flere CVR numre. Også staten er opdelt i et antal CVR numre.

²Se Bjørst, Byrial Rastad, ligeløn for job af samme værdi, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2005, afsnit 7.3.1.

³ AD 2001:13, Barnmorske-målet II.

⁴ AD 2001:76, Danderyd-målet.

⁵ I.C.R. 1986.862.

⁶ I.C.R. 1996.515.

⁷ Sag C-127/92, I.C.R. 1991.382 og I.C.R. 2000.612.

⁸ Andre eksempler kunne være sygeplejersker og politibetjente, stewardesser og lufthavnsdragere samt bioanalytiker og mejeriingeniører.

EU-retten indeholder ikke lignende begrænsninger af arbejdsgiverbegrebet - hverken i lovteksterne eller i praksis fra EF-domstolen. EF-domstolen har udtalt følgende om arbejdsgiverbegrebet:

”Det bemærkes i denne forbindelse, at intet i artikel 141, stk. 1, EF peger i retning af, at bestemmelsens anvendelsesområde skulle være begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver. Domstolen har fastslået, at det i artiklen fastsatte princip kan påberåbes ved de nationale domstole, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde, hvor arbejdet udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste (jf. bl.a. Defrenne II-dommen, præmis 40, dom af 27.3.1980, sag 129/79, Macarthys, Sml. s. 1275, præmis 10, og af 31.3.1981, sag 96/80, Jenkins, Sml. s. 911, præmis 17).

Når forskellene i lønvilkårene imidlertid som i den foreliggende sag for arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke kan tilskrives en og samme kilde, mangler der en enhed, der er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen. En sådan situation er ikke omfattet af artikel 141, stk. 1, EF. Det arbejde, der udføres af disse arbejdstagere, og deres lønvilkår kan derfor ikke sammenlignes på grundlag af denne bestemmelse.”⁹

A. G. Lawrence sagen omhandlede en gruppe kvinder, hvis job var blevet udliciteret til en privat arbejdsgiver. De prøvede at sammenligne sig med en gruppe mænd ansat hos deres tidligere (offentlige) arbejdsgiver. I den situation var det ikke muligt at foretage en sammenligning, eftersom forskellen i kvindernes og sammenligningspersonernes løn ikke kunne tilskrives samme kilde.

Dommen lærer os, at EF-domstolen ikke arbejder med snævre arbejdsgiverbegreber, men interesserer sig for, om der er en fælles kilde, der kan sikre ligebehandlingen.¹⁰ Dette kan næppe lede til andre konklusioner, end at arbejdstagere må kunne sammenligne sig med alle arbejdstagere indenfor samme koncern. En sådan konklusion understøttes også af hensynet til ligelønskravets effektivitet. En arbejdsgiver skal ikke kunne undgå at betale ligeløn ved at placere de kvindelige arbejdstagere under et CVR nummer og de mandlige arbejdstagere under et andet.

Det snævre arbejdsgiverbegreb i lovforslaget medfører, at ansatte i koncerner får en statistik, der er langt snævrere end de sammenligninger, de er berettiget til at foretage i henhold til ligelønsloven. Denne begrænsning forekommer umiddelbart ubegrundet. Det burde ikke være svært for Danmarks Statistik at lave en koncernstatistik ved hjælp af DISCO.

⁹Sag C-320/00, A. G. Lawrence m.fl.

¹⁰Se om ligelønsreglernes rækkedvidde på dette punkt Bjørst, 2005, afsnit 7.3.2.

Ligelønsredegørelser

I henhold til lovforslaget kan arbejdsgiver blive fritaget for at udarbejde en ligelønsstatistik, hvis hun indgår en aftale med de ansatte om at udarbejde en redegørelse. Det oplyses, at redegørelsen skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed.

Det er en rigtig god idé, at fremme det aktive arbejde med ligeløn. Også på dette punkt er forslaget imidlertid svagt og ukonkret.

Forslaget forudsætter, at i hvert fald en af parterne har en væsentlig interesse i at fremme ligelønnen. Det hidtidige arbejde med ligeløn viser imidlertid, at fagbevægelsen kun i begrænset omfang har krævet og gennemført et aktivt arbejde for ligeløn. Fagbevægelsen er ikke tilstrækkeligt og ikke tilstrækkeligt entydigt interesseret i at fremme ligelønnen, til at denne interesse kan drive arbejdet frem alene.¹¹ Skal et sådant arbejde igangsættes og have effekt, er det formentlig nødvendigt med initiativer, der rækker videre end lovforslaget. Også de svenske erfaringer viser, at der skal meget klart formulerede lovkrav til for at igangsætte et aktivt ligestillingsarbejde på virksomhederne, utydelige opfordringer har ringe effekt.¹²

Lovforslaget stiller meget svage krav til ligelønsredegørelsen. Som lovtæksten er formuleret kan kravene formentlig opfyldes ved en almindelig beskrivelse af lønssystemet og et løfte om, at man vil tage emnet op i samarbejdsudvalget løbende. Det ville være en god idé med en mere omhyggelig beskrivelse af kravene til redegørelsen. Arbejdet kunne også styrkes ved oprettelse af et statsligt dialogcenter, der kan indsamle redegørelserne, ekstrahere god praksis, kommentere redegørelserne og gå i dialog med arbejdspladserne om hvorledes et godt ligestillingsarbejde sikres. Hvis der gives god konstruktiv rådgivning og anvisninger vil det være fremmende for arbejdet.

Endelig bør det fremhæves, at retten til ligeløn ikke blot er et kollektivt krav. EU-retten sikrer også den enkelte arbejdstagers ret til ligeløn. Et sådant krav kan komme i klemme i tilfælde, hvor en arbejdstager ville kunne have udnyttet en statistik til at kræve ligeløn, men ikke får statistikken, fordi et flertal af arbejdstagerne beslutter, at de hellere vil have udarbejdet en redegørelse, et arbejde der ikke nødvendigvis sikrer den enkelte arbejdstagers eller en mindre gruppe af arbejdstagers interesser. Muligheden for at bytte statistikker ud med en redegørelse kan således kollidere med den enkelte arbejdstagers individuelle ret til ligeløn.

Bevis

Om bevis bestemmes det i ligelønsloven:

”§ 6, Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

¹¹Se Bjørst afsnit 6 og 12.

¹²Bjørst, afsnit 5 og 12.3.

Bestemmelsen er en implementering af bevisbyrdedirektivet.¹³ Der er tale om en stort set ordret gentagelse af direktivets artikel 4, stk. 1. Bevisbyrdedirektivet er et minimumsdirektiv. Da § 6, stk. 2 ikke giver arbejdstagerne rettigheder ud over, hvad bevisbyrdedirektivet giver dem, kan lovgiver i Danmark ikke foretage indskrænkninger i bevisbyrdebestemmelsen uden at lave traktatbrud.

I udkastet til forslag anfører beskæftigelsesministeren:

”Det er her vigtigt at holde sig for øje, at den kønsopdelte statistik ikke i sig selv kan bruges som et bevis på, at der er reelle lønforskelle. Statistikken kan kun anvendes som en indikation på, at der er en lønforskel, som så må indgå i ligelønsarbejdet på virksomheden.”

Jeg er enig i, at en lønstatistik ikke altid udgør tilstrækkeligt bevis for løndiskrimination. Der vil dog formentlig være tilfælde, hvor en lønstatistik vil udgøre tilstrækkeligt grundlag for, at en domstol i henhold til bestemmelsen om bevisbyrde vil finde anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. I så fald vil domstolen vende bevisbyrden og pålægge arbejdsgiver at bevise, at lønforskellen kan forklares med andre saglige forhold end køn.

Beskæftigelsesministerens kommentar er uheldig, fordi den kan tolkes således, at en lønstatistik aldrig kan anses som bevis for ulovlig forskelsbehandling. En sådan tolkning vil være en indskrænkning af ligelønslovens bestemmelse om bevis og af den frie bevisbedømmelse, som den hjemler domstole og opmandsretter. Dette vil være i strid med EU-retten. Beskæftigelsesministerens bemærkninger vedrørende lønstatistikkers værdi som bevis kan med fordel præciseres, så det står helt klart, at man ikke har ønsket at indskrænke bevisbyrdebestemmelsen og krænke EU-retten.

Antalsmæssige begrænsninger

Forslaget er begrænset til at omfatte arbejdspladser med 35 arbejdstagere. Grupperne skal bestå af såvel 10 kvindelige og 10 mandlige arbejdstagere. Disse to begrænsninger medfører, at et enormt antal arbejdstagere ikke vil få glæde af forslaget.

Det oplyses i forslaget at cirka 800.000 kvinder og mænd vil være omfattet af forslaget. Mener man hermed, at alle disse personer har et arbejde som såvel 10 kvinder som 10 mænd udfører på samme virksomhed med mere end 35 medarbejdere? Det ville være rart at få en forklaring på tallet. Det ville også være rart at få oplyst, hvor mange af de 800.000 arbejdstagere, der i forvejen er omfattet af kønsopdelte lønstatistikker svarende til forslagets eksempelvis indenfor det offentlige.

Beskæftigelsesministeren oplyser, at små virksomheder ikke er omfattet af forslaget dels af hensyn til hemmeligholdelse af lønoplysninger, (dette behandler jeg nedenfor), og *”dels at man på de små og mellemstore virksomheder i forvejen er så tæt på hinanden, at den slags krav ville være overdrevne.”* Mener beskæftigelsesministeren hermed, at problemerne på små virksomheder er mindre, fordi man har mere viden om hinanden herunder viden om lønninger? Har ministeren konkret viden herom, ville den være meget nyttig ved bedømmelse af forslagets begrænsninger, samt vurderingen af om forslaget lever op til ligelønsdirektivets artikel 6 (se herom nedenfor).

¹³Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Hemmeligholdelse

Begrænsningen til 10 personer pr. gruppe er foretaget af hensyn til reglerne om personoplysninger. Det er imidlertid tvivlsomt om personoplysningsdirektivet og EMRK's artikel 8 sætter så snævre grænser for udlevering af personoplysninger, som ministeren lægger til grund. Jeg skal henvise til afsnit 12.1.2. i min ph.d.-afhandling, hvorfra følgende tekst stammer:

”Ligelønsloven indeholder ikke på nuværende tidspunkt en bestemmelse om videregivelse af lønoplysninger. Det har imidlertid interesse at undersøge, om en sådan bestemmelse kan indføres uden at være i strid med EMRK art. 8 og personoplysningsdirektivet. Oplysningen om størrelsen af en arbejdstagers løn er som udgangspunkt omfattet af EMRK art. 8. Det bør dog understreges, at en sådan oplysning ikke er af særlig følsom karakter. Den berørte arbejdstager har dermed ikke krav på en stærk beskyttelse. I en ligelønssag vil kravet på beskyttelse af privatlivets fred stå overfor arbejdstageres krav på ligeløn. Førstnævnte krav støttes ikke alene af EMRK's art. 8, men tillige af det faktum, at de personer, der ikke ønsker sine lønoplysninger udleveret, ofte har fravalgt medlemskab af fagforeninger som et bevidst politisk valg. En udlevering af oplysninger om disse personers løn kan således tillige medføre en overtrædelse af disses negative foreningsfrihed i henhold til EMRK's art. 11. Overfor disse to begrundelser for hemmeligholdelse står ligelønskravet, et menneskeretligt krav af væsentlig tyngde,¹⁴ med hjemmel i EF-traktaten og adskillige menneskerettighedskonventioner,¹⁵ EU's ministerråd omtaler selv princippet som en afgørende og umistelig del af fællesskabsretten.¹⁶ Når det tages i betragtning, at lønoplysninger ikke er en egentlig følsom oplysning, at udlevering af lønoplysninger er i mange tilfælde en uomgængelig nødvendighed for gennemførelsen af ligelønsprincippet, samt kravet om effektive midler i ligelønsdirektivets art. 6, så må en sådan afvejning utvivlsomt falde ud til ligelønns fordel. Hensynet til de personer, hvis lønoplysninger skal udleveres, medfører dog, at oplysningerne skal behandles fortroligt og kun anvendes til kontrol af overholdelsen af ligelønsprincippet. Et eksempel på en regel om udlevering af lønoplysninger med de omtalte begrænsninger findes i de svenske regler om udlevering af lønoplysninger. Disse er beskrevet nedenfor. Af hensyn til de berørte arbejdstagere, skal kun de til formålet nødvendige oplysninger udleveres. I tilfælde af individuel aflønning, vil det dog som hovedregel være nødvendigt at udlevere lønoplysninger *med* navne.

En regel om udlevering af lønoplysninger kan også gennemføres ved kollektiv overenskomst. Indgås en aftale, der også omfatter uorganiserede arbejdstagere, må denne aftales lovlighed vurderes i henhold til personoplysningsloven. Dennes § 6, stk. 1 nr. 7 indeholder en afvejningsbestemmelse af samme karakter, som afvejningen efter EMRK og direktivet. Den må følgelig også få samme udfald.¹⁷ Det er således ikke ulovligt, at indgå en kollektiv overenskomst om udlevering af lønoplysninger vedrørende uorganiserede, når dette sker af hensyn til ligelønnen, og der tages fornødne forholdsregler til beskyttelse af fortroligheden omkring oplysningerne.¹⁸”

Vedrørende de svenske regler skrev jeg blandt andet afsnit 12.3:

”Disse konklusion førte til, at man i år 2000 vedtog de hidtil mest vidtgående regler om aktivt ligestillingsarbejde. Navnlige reglerne vedrørende arbejdet med ligeløn blev udvidet. Således indførtes følgende bestemmelse i loven:

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.
Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan
- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”¹⁹

¹⁴ Sag C-50/96, Schröder, præmis 56-57, sag C-270/97 og C-271/97, Sievers, præmis 56-57 og de i disse domme angivne henvisninger.

¹⁵ EF-traktatens art. 2 og 141.

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, mainstreamingdirektivet, fortalens præmis 16.

¹⁷ Blume, Peter, Personoplysningsloven, Greens§Jura, København, 2000, s. 62 oplyser, at der ikke bør stilles strenge krav til, at den begrundede interesse i at få udleveret oplysningerne anses berettiget.

¹⁸ Andersen mfl., 1996, s. 117, omtaler en delvist nægtende afgørelse fra Registertilsynet. Afgørelsen er dog afsagt efter den tidligere lov, og er tilsyneladende konkret begrundet i den indgåede aftale.

¹⁹ SFS 2000:773, § 10.

Ved loven fra år 2000 pålagdes både offentlige og private arbejdsgivere en vidtgående og nøje beskrevet pligt til at arbejde aktivt med ligeløn, herunder at kortlægge og analysere lønforskelle. Kortlægningen og analysen heraf skal angives i en årlig handlingsplan for ligeløn, sammen med en redegørelse for hvilke tiltag og justeringer i lønnen analysen giver anledning til. Det er dog kun arbejdsgivere med mere end 9 ansatte, der skal oprette en handlingsplan. I de efterfølgende handlingsplaner skal arbejdsgiver endvidere følge op på hvorledes de planlagte tiltag er gennemført.²⁰ De faglige organisationer, som arbejdsgiver har overenskomst med, skal have udleveret de oplysninger, der er nødvendige for at de kan medvirke til kortlægningen, analysen og udarbejdelse af handlingsplanen for ligeløn. De faglige repræsentanter, der får kundskab om lønoplysninger, er dog pålagt tavshedspligt.²¹”

I Sverige har man ikke anset at hensynet til den enkelte arbejdstagers krav på hemmeligholdelse af personoplysninger hindrede en udlevering af lønoplysninger til faglige repræsentanter (under pålæggelse af tavshedspligt).²²

Ligelønsdirektivets artikel 6

I ligelønsdirektivets artikel 6 bestemmes det:

”Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. De drager omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at dette princip overholdes.”

Det er usikkert hvorledes denne bestemmelse skal tolkes. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at EU-retten er dynamisk, samt at kravene til medlemslandenes lovgivning skærpes med tiden.

I bestemmelsen kræves det, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at ligelønsprincippet overholdes. Bestemmelsen sikrer selvfølgelig arbejdstager en mulighed for at indbringe en ligelønssag for domstolene eller faglig voldgift. Det ligger imidlertid lige for at tolke bestemmelsen således, at arbejdstageren også uden at anlægge retssag skal have mulighed for at påse, at hun får ligeløn. En sådan tolkning må føre til, at arbejdstager i en eller anden form må have ret til at få adgang til oplysninger om virksomhedens lønfastsættelse samt om nødvendigt sine kollegers lønoplysninger. Det er tvivlsomt, om lovforslaget med alle sine begrænsninger sikrer Danmarks overholdelse af ligelønsdirektivets artikel 6.

Konklusion

I forhold til arbejdstagernes materielle krav på ligeløn har beskæftigelsesministerens forslag en række væsentlige begrænsninger, der medfører, at forslaget kun har relevans for en lille del af ligelønsreglernes virkeområde. Begrænsningen til samme arbejde kan begrundes i økonomiske overvejelser. Der må rettes væsentlig kritik mod de øvrige begrundelser for lovforslagets begrænsninger.

²⁰ Ibid., § 11.

²¹ Ibid., § 12.

²² Se herom proposition 1999/2000:143, afsnit 9.6. Kan findes på www.lagrummet.se.

I bedste fald, kan forslaget medvirke til at grupper blandt de af forslaget omfattede arbejdstagere får ligeløn, at der igangsættes et aktivt ligelønsarbejde på virksomhederne, samt at der kommer øget fokus på ligelønsproblemet.

Der er dog reel risiko for, at forslaget vil give arbejdstagere og arbejdsgivere et billede af ligelønsreglen som langt mindre vidtrækkende, end den reelt er. Ministerens pressemeddelelse medvirker til at skabe dette billede. Forslaget sikrer ikke igangsættelsen af et aktivt arbejde for ligeløn. Tidligere tiltag på dette område har ikke båret frugt, og en sådan udvikling er desværre sandsynlig også i dette tilfælde. Endelig kan lovforslaget tage luften af ballonen, således at der skabes en enighed om, at der ikke skal tages nye tiltag, før effekten af ministerens forslag kendes. I så fald vil forslaget være værre end ingenting. Som følge af forslagets snævre virkeområde, kan der nemlig selv i bedste fald kun forventes en begrænset effekt.

Byrial Rastad Bjørst, cand. jur., ph.d.

24. oktober 2005.