CBS COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

Kvindearbejdsret

Nielsen, Ruth

Document Version
Final published version

Publication date:
1979

License
Unspecified

Citation for published version (APA):
Nielsen, R. (1979). *Kvindearbejdsret*. Juristforbundets Forlag. Kvinderetlig skriftserie No. 3
https://jura.ku.dk/jurabog/pdf/juridiske-monografier/Ruth_Nielsen-Kvindearbejdsret_komprimeret.pdf

Link to publication in CBS Research Portal

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us (research.lib@cbs.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 04. Jul. 2025

EFMD EQUIS ACCREDITED · AACSB ACCREDITED · ASSOCIATION AMBA ACCREDITED · CEMS · PIM

RUTH NIELSEN

Kvinde-arbejds-ret



KVINDERETLIG SKRIFTSERIE
JURISTFORBUNDETS FORLAG

KVINDEARBEJDSRET

Kvinderetlig Skriftserie:

Nr. 1 Ruth Nielsen og Jytte Thorbek:
Ligestillingslovgivning. 1976.
Juristforbundets Forlag

Nr. 2 Årbog for Kvinderet 1978.
Juristforbundets Forlag

Nr. 3 Ruth Nielsen:
Kvindearbejdsret. 1978.
Juristforbundets Forlag

Kvindearbejdsret

af

Ruth Nielsen

JURISTFORBUNDETS FORLAG
1979

KVINDEARBEJDSRET
er trykt hos Bondegaard Tryk A/S
Bogbinderarbejdet er udført af
Carl Nielsens Bogbinderi, Odense.
Omslag tilrettelagt af Ib Jørgensen.

ISBN 87-572-0722-3
ISSN 0105-2365

Forord

Kvinderetlig Skriftserie udgiver dels Årbog for Kvinderet, der indeholder kvinderetlige artikler, dels samlede fremstillinger af emner indenfor kvinderetten.

Kvindearbejdsret af Ruth Nielsen, der hermed udsendes er den tredje bog i Kvinderetlig Skriftserie. Bogen indeholder en beskrivelse og analyse af retsregler om kvinders stilling i arbejdslivet fra ca. 1960 til 1978. Først gennemgås reglerne om kombination af familie og arbejde, deltid og kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Dernæst gennemgås ligelønsreglerne på ILO- og EF-plan og de danske ligelønsregler, herunder såvel overenskomstmæssig ligeløn som ligelønsloven af 1976. Sluttelig gennemgås ILO's og EF's ligebehandlingsregler og de danske ligebehandlingsregler, først og fremmest ligebehandlingsloven af 1978.

Vi ønsker at bringe Sparekassen SDS, der har ydet støtte til Kvinderetlig Skriftseries udgivelse af Kvindearbejdsret vor hjerteligste tak herfor.

Desuden har Kvinderetlig Skriftseries Fond ydet støtte.

Redaktionsudvalget for Kvinderetlig Skriftserie

Jytte Lindgård, Ruth Nielsen og Jytte Thorbek

Indholdsfortegnelse

Del 1. Indledning 15

Kap. I. Indledning 15
1. Overblik over bogens hovedproblemstillinger og grundsynspunkter 15
2. Periode 22
3. Emne 23
3.1. Kvinderet 23
3.2. Arbejdsret 24
4. Afgrænsninger 27
5. Målgrupper 29

Del 2. Socialt kvindekøns retsstilling 31

Kap. II. Kombination af familie og arbejde 33
1. Talmæssig belysning 33
2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer, handlingsprogrammer og lignende 38
2.1. "Kvindens to roller", "kvindens frie valg" og dobbeltarbejdets nødvendighed for kvinder 39
2.2. Den familieorienterede debat 41
2.2.1. Ægteskabsudvalget af 1957 41
2.2.2. SFI's undersøgelse af gifte kvinder i familie og erhverv 42
2.2.3. Kvindekommissionens familiebetænkning 44
2.2.4. Ægteskabsudvalget af 1969 44
2.2.5. Fertilitetsundersøgelsen 46
2.2.6. Daginstitutioner for børn 48
2.3. Den arbejdsmarkedsorienterede debat 49
2.3.1. Daginstitutioner 49
2.3.2. Deltidsbetænkningen nr. 84/1955 50
2.3.3. Kvindekommissionens arbejdsmarkedsbetænkning 50
2.3.4. Redegørelse nr. 3 til arbejdsmiljøgruppen af 1972. 51
2.3.5. EF-erklæringer og lignende 51
2.3.6. ILO-erklæringen fra 1975 52

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2.3.7. FN-regler 53
2.3.8. Ligestillingsrådets handlingsplan 53
2.3.9. Arbejdsmarkedsorganisationer 55
2.3.10. Ligebehandlingslovens forarbejder 55
3. Enkeltregler 56
3.1. Arbejdstid bortset fra deltid 56
3.1.1. Den normale arbejdstids omfang 56
3.1.2. Arbejdstidens lægning 57
3.1.3. Ingen hensyn til arbejde i hjemmet ved arbejdsbyrdeberegninger 59
3.1.4. Småbørnsforældre 61
3.1.5. Faglige møder og lignende i arbejdstiden 61
3.1.6. Sammenfatning 62
3.2. Arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder 63
3.2.1. Cirkulære om inddragelse af arbejdskraftreserver . 64
3.2.2. Retningslinier om erhvervsvejledning 65
3.2.3. Kvindekonsulent, erhvervsintroducerende kurser m.v. 65
3.2.4. Omskoling 65
3.2.5. Støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse 66
3.2.6. Den generelle arbejdsmarkedspolitik i højkonjunkturen 67
3.2.7. Arbejdsløshedspolitik overfor kvinder 69
3.2.8. Sammenfatning 72
3.3. Social infrastruktur 73
3.3.1. Tilvejebringelse af børnepasningsordninger 74
3.3.2. Fordeling af de forhåndenværende pladser 81
3.3.3. Betaling for børnepasning 84
3.3.4. Børnehaveklasser 84
3.3.5. Sammenfatning 85
3.4. Andre regler 86
3.4.1. Abort, seksualoplysning, prævention 86
3.4.2. Børn (bortset fra offentlig børnepasning) 88
3.4.3. Arbejds- og ansvarsfordelingen i hjemmet 89
3.4.4. Kontanthjælp efter bistandsloven 90
3.4.5. Skat 92
4. Sammenfatning 93

Kap. III. Deltid (lav arbejdsmarkedstilknytning) 95
1. Talmæssig belysning 95
2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer og lignende 98

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2.1. Deltidsbetænkningen nr. 84/1955 99
2.2. Ændringen af funktionærloven i 1964 101
2.3. Arbejdsløshedsforsikring for deltidsansatte i 1970 102
2.4. Kvindekommissionens arbejdsmarkedsbetænkning 103
2.5. Den svenske deltidsbetænkning 104
2.6. Arbejdsløshedspolitikken fra midten af 1970'erne 106
2.6.1. Augustforligene 106
2.6.2. Ønsker om fleksibel pensionsalder og nedsat arbejdstid, SFI-meddelelse nr. 23/1977 107
2.7. EF-dokumenter om deltid 108
2.7.1. Kommissionens ligebehandlingsmemorandum ... 108
2.7.2. Det økonomiske og sociale udvalgs beretning om deltid og udtalelse om samme emne 109
2.8. ILO-deklarationen om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere 111
2.9. Ligestillingsrådet 111
2.10. Arbejdsmarkedsorganisationer 113
2.11. Ligebehandlingslovens forarbejder 113

3. Enkeltregler 113
3.1. Ansættelse på deltid 114
3.1.1. Både arbejdsgiveren og arbejdstageren ønsker deltid 114
3.1.2. Kun arbejdstageren ønsker deltid 115
3.1.3. Kun arbejdsgiveren ønsker deltid 116
3.1.4. Arbejdsgiveren (arbejdsgiverorganisationen) og lønmodtagerorganisationen ønsker at indgå overenskomst om deltid 117
3.1.5. Stillingskontrol i det offentlige 118
3.2. Løn 118
3.2.1. Overarbejdsbetaling 118
3.2.2. Betaling under korte fravær 120
3.2.3. Anciennitetsprincippet 120
3.2.4. Indefrosne dyrtidsportioner 121
3.2.5. Løn under ferie og feriepenge 121
3.3. Arbejdsvilkår 124
3.3.1. Samarbejde, medbestemmelse og lignende 124
3.3.2. Ferieret (ret til at holde fri) 128
3.3.3. Adgang til at varetage ombud og lignende 128
3.4. Afskedigelse 130
3.4.1. Afskedigelsesvarsler 130
3.4.2. Kollektiv afskedigelse 131
3.5. Social sikring 132
3.5.1. Arbejdsløshedsforsikring 133

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.5.2. Sygdom ... 137
3.5.3. Arbejdsskade ... 139
3.5.4. Barsel ... 140
4. Sammenfatning ... 141

Kap. IV. Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet ... 143
1. Talmæssig belysning ... 143
2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer og lignende ... 148
2.1. Uddannelsespolitiske synspunkter på kønsopdelingen ... 149
2.2. Arbejdsmarkedspolitiske og ligebehandlingspolitiske synspunkter på kønsopdelingen ... 152
3. Enkeltregler ... 155
3.1. Erhvervsuddannelse ... 155
3.1.1. Arbejde i huset ... 156
3.1.2. Aldersbetingelser ... 156
3.1.3. Mesterlære og EFG ... 157
3.2. Det arbejdsretlige apparat ... 160
3.2.1. Organisationerne ... 160
3.2.2. Det fagretlige system ... 167
3.2.3. Det forvaltningsarbejdsretlige apparat ... 169
3.3. Reglernes gyldighedsområde ... 171
4. Sammenfatning ... 175

Del 3. Ligeløn ... 178

Kap. V. ILO-regler om ligeløn ... 181
1. Konvention nr. 100 om ligeløn ... 181
1.1. Løn og ligeløn ... 181
1.2. Staternes forpligtelser ... 182
1.3. Samme arbejde eller arbejde af samme værdi ... 183
1.4. Arbejdsvurdering ... 183
1.5. Håndhævelse ... 184
2. Rekommendation nr. 90 om ligeløn ... 184
3. ILO-vedtagelserne om ligestilling i 1975 ... 185

Kap. VI. EF-regler om ligeløn ... 188
1. EØFT art. 119 ... 188
2. Kommissionens henstilling af 20. 7. 1960 ... 190
3. Medlemsstaternes resolution af 30. 12. 1961 ... 191
4. Det sociale handlingsprogram ... 193
5. Ligelønsdirektivet ... 195
5.1. Baggrunden for ligelønsdirektivet ... 195
5.2. Ligelønsdirektivets indhold ... 197
5.2.1. Ligelønsprincippets indhold ... 197

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

5.2.2. Tvangsgennemførelse 198
5.2.3. Andre bestemmelser 198
6. Defrenne-II-sagen 199
6.1. Referat af sagen 199
6.2. Defrenne-II-sagens betydning for adgangen til at rejse krav om ligeløn 203
7. Fortolkning af de enkelte udtryk i ligelønsreglerne 205
7.1. Personkreds 205
7.2. Løn og ligeløn 206
7.3. Social sikring 207
7.4. Hvad og hvem skal sammenlignes 207
7.5. Direkte og indirekte kønsdiskrimination 209
7.6. Lov, administrative forskrifter eller kollektiv overenskomst 210
8. Sammenfatning 210

Kap. VII. Danske ligelønsregler 211
1. Udgangspunktet 212
2. Overenskomstsystemet som en ramme for hvad der er relevante ligelønsproblemer 213
2.1. Generelt om overenskomstindgåelse 214
2.2. Lønsystemer 217
2.3. Lønkomponenter 220
2.4. Ligelønsudviklingen frem til ligelønsloven 222
2.5. Sammenfatning af ligelønssituationen i Danmark forud for vedtagelsen af ligelønsloven 233
3. Ligelønsloven 235
3.1. Ligelønslovens forarbejder 237
3.2. De enkelte bestemmelser i ligelønsloven 238
3.2.1. Subsidiaritetsprincippet 239
3.2.2. Rettighedssubjekter 241
3.2.3. Pligtsubjekter 244
3.2.4. Subjektidentitet 246
3.2.5. Sammenligningsperson 247
3.2.6. Ligeløn 248
3.2.7. Samme arbejde 250
3.2.8. Samme arbejdsplads 252
3.2.9. Sanktioner og håndhævelse 253
3.2.10. Ligelønslovens øvrige bestemmelser 253
3.3. Sammenfatning 254
4. Ligelønnens afledede virkning 255
4.1. Bod 255
4.2. ATP 257
4.3. Normalbidrag 258

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

4.4. Ægteskabsudvalgets argumentation ud fra indtægtsforskelle ... 258
4.5. Omregningssatser ... 259
4.6. Sammenfatning ... 260

Del. 4. Ligebehandling ... 261

Kap. VIII. ILO-regler om ligebehandling ... 264
1. Kvindespecifikke beskyttelsesregler ... 265
2. Forbud mod kønsdiskrimination, konvention nr. 111 og rekommendation nr. 111 ... 265
3. Deklarationen og handlingsprogrammet om ligestilling og lige muligheder for kvindelige arbejdstagere fra 1975 samt resolutionen om ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i erhverv fra samme år ... 268

Kap. IX. EF-regler om ligebehandling ... 272
1. Det sociale handlingsprogram ... 272
2. Kommissionens ligebehandlingsmemorandum ... 273
3. Forslaget til ligebehandlingsdirektiv ... 279
4. Ligebehandlingsdirektivet ... 282
5. Den europæiske socialfond ... 284
6. Social sikring ... 288
6.1. Kommissionens ligebehandlingsmemorandum ... 289
6.2. Kommissionens forslag til direktiv om gradvis gennemførelse af principper om ligebehandling med hensyn til social sikring ... 290
6.2.1. Generelt om forslaget ... 290
6.2.2. Hvilke reproduktionssvigt dækker forslaget ... 290
6.2.3. Hvilke ordninger omfatter forslaget ... 292
6.2.4. Hvad indebærer ligebehandlingsprincippet med hensyn til social sikring ... 292
6.2.5. Tvangsgennemførelse ... 293
6.2.6. Information ... 293
6.3. Sammenfatning ... 294

Kap. X. Danske ligebehandlingsregler ... 295
1. Ansættelsesforhold før ligebehandlingsloven ... 295
1.1. Det private arbejdsmarked ... 295
1.1.1. Almindeligt krav om saglighed ... 295
1.1.2. Forbud mod kønsdiskrimination som et selvstændigt spørgsmål ... 298
1.1.3. Ingen pligt til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken ... 301

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1.2. Det offentlige arbejdsmarked 302
1.2.1. Almindeligt saglighedskrav 302
1.2.2. Forbud mod kønsdiskrimination som et selvstændigt spørgsmål 302
1.2.3. Ingen pligt til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken 306
2. Generel karakteristik af ligebehandlingsloven, følgeloven og loven om ligestillingsrådet 310
3. Ligebehandlingsloven 317
3.1. Overblik over ligebehandlingslovens indhold 317
3.2. Subsidiaritetsprincippet 319
3.3. Ligebehandlingslovens diskriminationsforbud 324
3.3.1. Personkredsen 325
3.3.2. Hvad er ligebehandling 329
3.3.3. Begrænsninger i diskriminationsforbudet 337
3.3.4. Indirekte kønsdiskrimination 341
3.4. Positiv særbehandling 344
3.5. Håndhævelse. Apparat og sanktioner 351
3.5.1. Apparat 351
3.5.2. Sanktioner 352
4. Følgeloven til ligebehandlingsloven 360
4.1. Funktionærloven 360
4.2. Medhjælperloven 361
4.3. Lærlingeloven 361
4.4. Sømandsloven 362
4.5. Sammenfatning 363
5. Ligestillingsrådet 363

Del 5. Afsluttende retspolitisk vurdering 369

Kap. XI. Sammenfatning og vurdering 369
1. Overblik over indholdet af kap. I-X 369
2. Retspolitisk vurdering 377
2.1. Diskriminationsforbud og mindstestandarder 377
2.2. Samordning og koordination 379
2.3. Afklaring af målsætningerne 382

Forkortelser 385
Stikordsregister 391

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Del 1. Indledning

KAP. I. INDLEDNING

1. Overblik over bogens hovedproblemstillinger og grundsynspunkter

Denne bog handler om socialt kvindekøns retsstilling i arbejdslivet i Danmark i perioden fra ca. 1960 til midten af 1978, herunder om ligeløns- og ligebehandlingsreglerne.

Socialt kvindekøn bruges som samlebetegnelse for en række socialt typiske kvindelige karakteristika i et givet samfund på et givet tidspunkt. I denne bog undersøges den retlige betydning af følgende tre forhold som er typiske for en række kvinder i Danmark i perioden efter ca. 1960:

1) Kombination af familie og arbejde.
2) Lav arbejdsmarkedstilknytning særlig deltid.
3) Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet der bevirker at kvinder er klumpet sammen i visse sektorer og visse typisk lavt placerede arbejdsfunktioner.

Kvinder i Danmark har mange andre socialt typiske karakteristika, men i arbejdsretten har de tre nævnte særlig betydning. Dette bekræftes også af at EF's ligebehandlingsmemorandum der ligger bag ligebehandlingsloven fra 1978 fremdrager netop disse karakteristika (samt kvinders uddannelsesproblemer, der ikke gennemgås i detaljer i denne bog).

Se om begrebet socialt kvindekøn i øvrigt Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 126 og Lotta Wästerhäll og Ruth Nielsen i Stencilserie i Kvinnorätt nr. 1, Lund 1978 (to forskellige

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

artikler). Begrebet socialt kvindekøn bruges også i kvindesociologien, se nærmere Åse Berge: Kvinneperspektiv på sosiologisk forskning – eit fagkritisk bidrag i I kvinners bilde, s. 57. Se for en kritik af begrebet socialt kvindekøn Jack Kornbeck i anmeldelsen af Årbog for Kvinderet 1978 i UfR 1978 B s. 216 ff.

Bogen består af 5 dele hvoraf indledningen er den første. I del 2 gennemgås retsvirkningerne af de tre ovennævnte karakteristika dog således at de dele heraf der findes i de særlige regler om ligeløn og ligebehandling udskydes til selvstændig behandling i del 3 om ligeløn og del 4 om ligebehandling. I del 5 foretages en afsluttende retspolitisk vurdering.

I den undersøgte periode er der sket en stærk stigning i antallet af kvinder på arbejdsmarkedet særlig gifte kvinder. For en stor del er det sket gennem øget anvendelse af deltidsarbejde. De to af de undersøgte karakteristika (kombination af familie og arbejde og deltid) er derfor inde i en udvikling hvor der over ret kort tid er sket store forandringer. Med hensyn til det tredje af de undersøgte karakteristika (kønsopdelingen af arbejdsmarkedet) er der derimod ikke sket ret meget. Der er stadig næsten to arbejdsmarkeder, et for kvinder og et for mænd. Ændringerne i kvindearbejdet i tiden efter ca. 1960 består primært i at en række reproduktive funktioner, f.eks. børnepasning flyttes fra familien til den offentlige social, sundheds- og uddannelsessektor, hvor arbejdet som hidtil udføres af kvinder, men nu som lønarbejdere i stedet for som husmødre. Desuden er der sket vækst i kvindearbejdet i administration og liberale erhverv. Derimod er der ikke tale om at kvinder er blevet inddraget i produktionen i snævrere forstand f.eks. industrien. Der er således på en gang sket store forandringer og alligevel i en vis forstand næsten ingenting sket.

Også retsudviklingen er præget af denne dobbelthed. I en vis forstand er der sket en masse. Mængden af §'er der handler om kvinde/ligestillingsproblemer er klart vokset. Man kan godt sige at ligestillingsproblemer har været genstand for en retliggørelse siden 1960'erne som er blevet forstærket i 1970'erne hvor der nu efter vedtagelsen af ligelønsloven i 1976 og ligebehandlingsloven i 1978 findes ganske omfattende lovregulering af problemerne. Baggrunden for de nye regler er kvinders ændrede faktiske stilling på arbejds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

markedet siden ca. 1960. Men uanset dette er ligeløns- og ligebehandlingslovene udpræget ikke tilpasset til socialt typiske kvinder. De gælder kun i relativt atypiske situationer. Der er derfor ikke sket så store ændringer i socialt kvindekøns retsstilling som man kunne tro ud fra lovgivningsaktiviteten.

I denne bog søger jeg at give en analyserende beskrivelse af de arbejdsretlige regler der handler om kvinde- og ligestillingsproblemer med det retspolitiske sigte at påvise hvordan de hindrer eller fremmer socialt typiske kvinders integration i arbejdsstyrken.

Bogens retspolitiske hensigter forfølges ikke blot i de udtrykkelige vurderinger jeg giver udtryk for hen ad vejen og i den afsluttende retspolitiske vurdering i del 5, men er også indbygget i dens systematik og begrebsapparat. Selve det at tage udgangspunkt i socialt kvindekøn har retspolitisk betydning, sammenlign i denne forbindelse Lucy Smith i Kvinderet – mål og midler s. 27. Desuden er det afgørende for at skabe grundlag for forbedringer af typiske kvinders arbejdsretlige stilling at der opbygges et skarpere og mere relevant begrebsapparat end de uklare og abstrakte ligestillingsforestillinger der ligger til grund for de gældende regler.

I denne bog vil jeg derfor opdele ligestillingsproblemer i arbejdslivet i to underproblemer: *diskriminationsproblemet* og *integrationsproblemet*.

Kønsdiskriminationsproblemet vil jeg definere som spørgsmålet, om retssubjekter (arbejdsgivere, myndigheder m.v.) i tilfælde hvor kvinder og mænd befinder sig i sammenligningssituationer har pligt til direkte eller indirekte at gøre forskel på grund af køn, har frihed til at gøre det eller har forbud mod at gøre det, d.v.s. pligt til at lade være.

Som eksempel på *pligt til* at gøre *forskel* kan nævnes kollektive overenskomster der forbeholder arbejdet for mænd. Sådanne overenskomster var ikke helt sjældne før ca. 1973 (mæglingsforslaget). Arbejdsgivere der havde underskrevet en sådan overenskomst skulle tage hensyn til køn. Hvis overenskomsten ophæves uden at den afløses af et forbud mod at tage hensyn til køn får arbejdsgiveren *frihed* til at kønsdiskriminere eller lade være som han selv vil. Det var formentlig det der skete ved mæglingsforslaget i 1973, jfr. nedenfor i kap. X. Endelig kan som eksempel på

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

diskriminations*forbud* nævnes ligebehandlingslovens §§ 2–5. Hvad der skal forstås ved at kvinder og mænd befinder sig i en sammenligningssituation varierer fra regel til regel. Typisk lægges der vægt på at de der sammenlignes er ansat på samme arbejdsplads, samtidig, med nogenlunde ligeværdigt arbejde, hos en og samme arbejdsgiver og lignende, jfr. nærmere senere.

Da arbejdsmarkedet er kønsopdelt findes der en række arbejdspladser hvor der kun er kvinder ansat og en række hvor kvinder laver noget arbejde og mænd noget væsentligt andet. Det forhold at kvinder har en mandlig sammenligningsperson særlig i de tilfælde hvor diskriminationsforbuddet afgrænser sammenligningssituationerne snævert er derfor socialt relativt atypisk. Et diskriminationsforbuds dækningsgrad i forhold til arbejdsmarkedet kan illustreres med nedenstående figur, hvor det forudsættes at diskriminationsforbuddet kun gælder på virksomhedsplan som i ligelønsloven og ligebehandlingslovens §§ 2, 3.1 og 4.

Socialt typiske kvinder (og mænd) udenfor diskriminationsforbuddets retsbeskyttelse		Diskriminations-forbud
enkønnede virksomheder	tokønnede virksomheder hvor kvinder og mænd ikke har sammenligneligt arbejde	tokønnede virksomheder hvor kvinder og mænd har sammenligneligt arbejde

Stregen forestiller alle arbejdspladser.

Det vil typisk være kvinder i relativt gode stillinger der har mandlig sammenligningsperson, mens en række kvinder med "dårligt" kvindearbejde ikke har en sådan, f.eks. mange rengøringskvinder, kvinder i industrien, på kontor, i butikshandelen, i omsorgssektoren og lignende. Ligebehandlingslovens beskyttelse mod at en kvinde af sin arbejdsgiver bliver dårligt behandlet fordi hun er enlig mor omfatter f.eks. ikke en kvinde der er ansat på en ren kvindearbejdsplads. Forbuddet mod diskrimination på grund af graviditet er også efter lovens tekst afhængigt af at der er en mand i nærheden. Det fremgår dog af forarbejderne at man formentlig

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

havde til hensigt at gøre f.eks. afskedigelse på grund af graviditet forbudt generelt, men det er ikke kommet til udtryk i lovteksten, der er bygget op som et diskriminationsforbud, se nærmere nedenfor i kap. X.

Det kan tænkes at udgangssituationen er så ringe at indførelse af et diskriminationsforbud er et fremskridt, men som det fremgår af foranstående kan socialt kvindekøn godt have uløste problemer efter at der er gennemført et diskriminationsforbud. Det er derfor retspolitisk afgørende hvis man vil forbedre socialt typiske kvinders forhold at man ikke accepterer en definition af ligestillingsbegrebet som afskaffelse af eller forbud mod diskrimination.

Jeg vil derfor indenfor ligestillingsproblematikken ved siden af kønsdiskriminationsproblemet tale om integrationsproblemet. Herved forstår jeg spørgsmålet om hvordan arbejdsmarkedet kan ændres således at socialt kvindekøn integreres i arbejdsstyrken på et rimeligt højt niveau med hensyn til løn og arbejdsvilkår og således at kønsopdelingen af arbejdsmarkedet gradvis udjævnes.

Kvinders dårlige integration i arbejdsstyrken viser sig i hovedsagen på to måder. Kvinders niveau med hensyn til løn og arbejdsvilkår er gennemsnitligt ringere end mænds og kvinder er henvist til de kvindelige sektorer.

En nærliggende måde at hæve niveauet på er at generalisere diskriminationsforbuddene. I stedet for at forbyde at kvinder med mandlig sammenligningsperson behandles dårligt fordi de er gravide, enlige mødre eller noget andet med relation til køn kunne man lægge en mindstestandard der gælder for alle kvinder og beskytter dem på tilsvarende måde som diskriminationsforbuddet beskytter de kvinder der har en mand at sammenligne sig med. Det vil sikkert være mest praktisk at lade mindstestandarden gælde for begge køn ligesom diskriminationsforbud normalt er kønsneutrale. For problemstillingen i denne bog hvor jeg kun interesserer mig for kvinders retsstilling er det underordnet.

Hvordan kønsopdelingen af arbejdsmarkedet kan ændres er vanskeligt at sige. Det er et problem der hidtil har overlevet de sidste ca. 20 års ændringer i kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Man kunne formentlig tænke sig en aktiv arbejdsmarkedspolitik med det sigte at ændre arbejdsstyrkens struktur og bl.a. med positiv

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

særbehandling som middel, jfr. senere i kap. XI, og om begrebet positiv særbehandling i kap. X.

Efter den grundopfattelse der ligger bag denne bog bør kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd, d.v.s. niveaustigninger og udjævning af kønsopdeling prioriteres højere end afskaffelse af diskrimination. Denne prioritering har også en vis omend ikke klar og entydig støtte i gældende ret.

Det dominerende træk ved de undersøgte regler er at de er udtryk for meget uafklarede holdninger til hvilke problemer der skal prioriteres, og hvad der overhovedet skal forstås ved ligestilling. Navnlig i de allerseneste år er der en stigende spænding mellem om ligebehandling skal være afskaffelse af kønsdiskrimination hvilket kan ske ved diskriminationsforbud, eller om det skal være integration af kvinder i arbejdsstyrken hvilket formentlig kan lettes ved mindstestandarder der hæver niveauet og en strukturændrende arbejdsmarkedspolitik bl.a. med positiv særbehandling, hvilket bevirker at man i stedet for at afskaffe tværtimod indfører kønsdiskrimination. Positiv særbehandling har i de senere år ofte virket som en katalysator der fik uenighederne i ligebehandlingsspørgsmål op til overfladen. Ligelønsloven fra 1976 er f.eks. en klar og konsistent antidiskriminationslov uden positiv særbehandling. Ved ligebehandlingsloven fra 1978 med følgelove har man derimod taget spørgsmålet om positiv særbehandling op, hvilket er en medvirkende årsag til at der er blevet tale om et meget modsigelsesfyldt lovværk. Positiv særbehandling er dog kun et blandt en række andre midler til løsning af integrationsproblemet, f.eks. forbud mod usaglig behandling under en vis standard og en strukturændrende arbejdsmarkedspolitik.

Jeg er således ikke længere enig i prioriteringen i Ligestillingslovgivning. Kritikken mod forbudslovgivning rammer delvis ved siden af, idet det der er i vejen med diskriminationsforbud især er at det kun gælder i diskriminationstilfælde (sammenligningssituationer) og ikke så meget at det er forbudslovgivning til forskel fra aktiv ligestillingslovgivning. Jeg synes dog stadig at positiv særbehandling kan være en nyttig stimulans i ligebehandlingspolitikken.

De gældende reglers usammenhængende, uafklarede og modsigelsesfyldte karakter er antagelig et indicium for at de nuværende regler uanset at vi netop har fået gennemreguleret området ved

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligeløns- og ligebehandlingsloven ikke kan anses for afslutningen på en retsudvikling således at det herefter vil vare en årrække inden der sker en ny udvikling. Som nævnt har socialt typiske kvinder ikke ved disse love opnået stort andet end at komme til at stå udenfor nogle diskriminationsregler. Det er ikke en holdbar løsning. Så vidt jeg kan skønne er der i hovedsagen to veje til videreudvikling af reglerne på en måde så også integrationsproblemet kommer med. Dels kan man udbygge diskriminationsreglerne med en generel ansættelseslov der fastsætter almindelige mindstestandarder for behandling af al arbejdskraft og som ikke bør begrænses til hensyn til køn. Dels kan man søge at få samlet de forskellige planer i det samlede arbejdsretlige system: arbejdsmarkedsmyndighederne, organisationerne og virksomhederne sammen i en koordineret ligestillingspolitik, sammenlign i denne forbindelse betænkning 668/1972 s. 71. Se om de retspolitiske fremtidsmuligheder nærmere nedenfor i kap. XI.

I alle samfund både førkapitalistiske, kapitalistiske og efterkapitalistiske er der problemer med samordning af reproduktion og produktion som kan give anledning til kønsmodsætninger. På det område der undersøges i denne bog nemlig kvinders arbejdsretlige stilling fra ca. 1960 til ca. 1978 i Danmark er disse kønsmodsætninger desuden vævet ind i klassemodsætninger. Hvis en arbejdsgiver f.eks. nægter at lade en enlig mor komme på efteruddannelseskursus fordi hun er enlig mor, skyldes det typisk at han ikke anser det for rentabelt at ofre uddannelsesomkostninger på denne kategori af arbejdskraft og har ikke direkte noget med mænd at gøre. Om man sætter ind med mindstestandarder der forbyder enhver arbejdsgiver at udsætte de ansatte for behandling under et vist niveau eller om man bruger diskriminationsforbud der kun anerkender problemet hvis begge køn er til stede er derfor også afhængigt af om man prioriterer klassemodsætningen (arbejdsgivere-ansatte) som vigtigere end kønsmodsætningen (kvindelige ansatte-mandlige ansatte). Efter min opfattelse er det klart at dansk arbejdsret i langt højere grad er præget af klassemodsætninger end af kønsmodsætninger der som regel er underordnede i forhold hertil og sådan mener jeg også det bør være, under de givne forhold.

Socialt typiske kvinder tilhører de mindre privilegerede dele af

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopleres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lønarbejderne. Når jeg tager udgangspunkt i socialt kvindekøn er der derfor også foretaget et valg af side i klassekampen ligeså vel som der er tale om en prioritering af kvindeinteresser i tilfælde hvor der måtte være kønsmodsætninger. Klasse- og kønsmodsætninger er i de undersøgte regler til stede i mange kombinationer. Det er ikke mit hovedsigte at præcisere hvornår en regel mest er til kapitalens fordel og hvornår den mest er til mandlige arbejderes fordel m.v. Hovedsigtet er derimod som nævnt at belyse gældende ret og fremtidige udviklingsmuligheder i forhold til den variant af ligebehandling i arbejdslivet som jeg mener der bør satses på, nemlig ligebehandling i betydningen integration af kvinder i arbejdsstyrken på lige fod med mænd. Dette indebærer at niveauet må hæves på typiske kvindeområder og at der må ske en udjævning af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Det mener jeg stemmer med den kvindelige del af arbejderklassens (i bred betydning) interesser. På grund af problemernes sammensathed vil der i en række tilfælde også kunne være andre interesser der taler herfor, f.eks. er der en langsigtet kapitalinteresse i visse former for ligestilling ligesom meget privilegerede kvindegrupper der er socialt atypiske har visse hermed sammenfaldende interesser.

2. Periode

De sidste godt 100 års udvikling i kvinders retsstilling er ikke forløbet jævnt. Der har været to "bølger" og en mellemliggende forholdsvis stille periode. I tiden fra midten af forrige århundrede til op i 1920'rne skete store ændringer i kvinders retsstilling og det samme er tilfældet fra ca. 1960 til i dag og fmtl. endnu nogle år fremover. Denne bog handler således om kvindearbejdsret i hvad man kan kalde kvinderettens anden periode efter ca. 1960 til forskel fra den første periode omkring århundredskiftet. Kønsdiskriminationsproblemet går tilbage til slutningen af forrige århundrede og begyndelsen af dette. Jeg vil derfor i detailgennemgangen af diskriminationsreglerne kort opridse den historiske udvikling før ca. 1960. Integrationsproblemet har ikke en tilsvarende fortid. Det er stort set først blevet taget op i retssystemet i perioden efter ca. 1960.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Min periodicering er udtryk for at jeg mener at der er tale om en afgørende ny retsudvikling for kvinder efter ca. 1960. Dokumentation for at det er rigtigt ville kræve en indgående gennemgang af den historiske udvikling både før og efter 1960. En sådan foretages ikke i denne bog hvor jeg ikke går i detaljer med perioden før ca. 1960. Jeg "beviser" således ikke berettigelsen af min periodeafgrænsning, men forudsætter blot at den er rimelig. Der er flere meninger om hvordan man skal opdele udviklingen i kvinders retsstilling i perioder. I Kvinnans rättsliga och sociala ställning i Sverige 1750–1976, Lund 1978 antager Karin Widerberg at der i perioden efter ca. 1930 først sker afgørende ændringer i kvinders retsstilling omkring 1972 og at der er tale om en meget kraftig nyudvikling (i Sverige) fra 1972–1976. Hun undersøger imidlertid kun formel kønsdiskrimination og ikke socialt kvindekøns retsstilling og integrationsproblemet. Det hun hæfter sig ved i perioden fra 1972–1976 er den meget aktive positive særbehandlingspolitik som førtes af den socialdemokratiske jämställdhetsdelegation, der blev oprettet i 1972 og gik af i 1976 i forbindelse med regeringsskiftet i Sverige. Den er nu afløst af en tværpolitisk jämställdhetskomite. Denne aktive ligestillingspolitik havde imidlertid forløbere i den aktive arbejdsmarkedspolitik i 1960'erne. Det gælder både i Danmark og i Sverige, som den danske arbejdsmarkedspolitik både f s v a kvinder og generelt meget ofte har ladet sig inspirere af. Se om positiv særbehandling i arbejdsmarkedspolitikken i Danmark fra begyndelsen af 1960'erne Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 140 og om den svenske arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder som baggrund for den danske, betænkning 668/1972 vedrørende kvinders stilling på arbejdsmarkedet særlig bilag 20.

3. Emne

3.1. Kvinderet

I princippet mener jeg at det er kvinderetligt interessant at studere biologisk og/eller socialt kvindekøns retsstilling på alle områder.

Udtrykket kvinderet bruger jeg i denne bog dels som betegnelse for nogle retsregler, nemlig ligestillingsregler og regler der tillægger kvindekøn (biologisk og/eller socialt) retlig betydning, dels som betegnelse for en del af retsvidenskaben. På tilsvarende måde bruges udtrykket kvindearbejdsret, der er en del af kvinderetten.

Kvinderet (herunder kvindearbejdsret) som retsvidenskabelig disciplin definerer jeg ikke ved det retlige materiale den undersøger (dens genstand), men ved dens problemstilling, som er at efterspore og nærmere bestemme de sammenhænge mellem kvindekøn (biolo-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gisk og/eller socialt) og ret der har eksisteret i tidligere ret, findes i gældende ret eller bør indføres i fremtidig ret.

Retsvidenskab bruger jeg i bred betydning så det omfatter både retshistorie, retsdogmatik, retspolitik og retssociologi. Forskellen mellem kvinderetlig retshistorie, retsdogmatik og retspolitik p d e s og retssociologi p d a s ser jeg i at de førstnævnte dele af kvinderetten søger sammenhængene mellem kvindekøn og ret indenfor retssystemet (det fortidige, det nutidige og det fremtidige), mens retssociologien søger sammenhængene i rettens samspil med det omgivende samfund. Hovedparten af denne bog er retsdogmatisk og retspolitisk. I en vis udstrækning inddrages dog også den historiske udvikling og forskellige sociologiske oplysninger. Jeg mener ikke at det er særlig vigtigt hvordan man drager grænserne mellem retsvidenskabens enkelte dele, og navnlig for en ny disciplin som kvinderetten er det snarere vigtigt at holde grænserne flydende end at opbygge skel.

De kvinde – arbejdsret sammenhænge jeg undersøger i denne bog danner som nævnt to strukturer: en diskriminations- og en integrationsstruktur. Jeg vil tro – men det kan jeg ikke overskue på nuværende tidspunkt – at der ved studiet af andre dele af retssystemet end arbejdsretten kan iagttages andre strukturer som kvinde – ret sammenhængene danner.

3.2. Arbejdsret

Det varierer med den historiske situation hvilke områder af gældende ret der i særlig grad tematiserer kvinders samfundsstilling.

I de tre foran nævnte perioder i kvinderettens udvikling fra midten af forrige århundrede til i dag er der sket markante forskydninger m.h.t. hvor i retssystemet kvinde/ligestillingsproblemer tages op. I den ældste periode fra midten af forrige århundrede til op i 1920'rne foregik det meste af den kvinderetlige udvikling i person-, familie- og arveretten, der var datidens progressive ligestillingsområde. I 1930'rne, 1940'rne og 1950'erne skete den begrænsede udvikling der forekom i denne periode i socialretten, hvor såvel familiepolitiske som arbejdsmarkedspolitiske problemer med relation til kvinder blev taget op. I 1960'erne og 1970'erne er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsretten blevet det dominerende kvinde/ligestillingsretlige område. Familie- og socialretlige problemstillinger begynder nu at blive trukket ind i den arbejdsretlige regulering. I EF-kommissionens ligebehandlingsmemorandum (COM (75) 36) behandles f.eks. det offentliges børnepasningsordninger som et arbejdsmarkedsaspekt af ligebehandlingsproblemerne. Arbejdsrettens dominerende betydning for kvinders retsstilling efter ca. 1960 illustreres også af at næsten alle ændringer i kvinders retsstilling er sket indenfor arbejdsretten. I den udstrækning der er sket ændringer på andre områder, f.eks. i skattereglerne har begrundelsen herfor været hensynet til kvinders stilling på arbejdsmarkedet.

Skiftet fra familieret over socialret til arbejdsret som det vigtigste kvindeemne indenfor gældende ret skyldes fmtl omorganiseringen af forholdet mellem reproduktion og produktion. Samme opfattelse gives der udtryk for i den svenske betænkning Roller i omvandling, SOU 1976:71 (s. 18) hvor det siges at: "Reproduktionen, återskapandet av släktet och det sociala mönstret å ena sidan, och arbetet, utvecklandet av produktionen å den andra framstår som de två verksamheter vars inbördes samordning och sociala organisation under seklernas lopp bestämt förhållandet mellan kvinna och man".

Reproduktion bruger jeg dels til betegnelse for nogle funktioner, dels om nogle områder af rets- og samfundslivet. De reproduktive funktioner omfatter slægtens genskabelse og arbejdskraftens restitution fra dag til dag samt genskabelsen af produktionsforholdene. De reproduktive områder er dem hvor de reproduktive funktioner varetages. Tidligere foregik næsten al reproduktion af slægten og af arbejdskraften i familien. Efter ca. 1960 er der imidlertid ved at ske en offentliggørelse af arbejdskraftens reproduktion. I stedet for i familien foregår en stor del af den nu i den offentlige social-, sundheds- og uddannelsessektor. Det typisk kvindelige reproduktive arbejde er derfor ved at skifte fra hjemmearbejdende husmoder der arbejder i familiens regie til lønarbejder ansat i staten eller kommunerne. Arbejdsretten er som følge af denne udvikling ved at få samme betydning for kvinders retsstilling som familieretten havde før kapitalismen og i den tidlige kapitalisme.

Det er fmtl kun få lande i verden der har en sådan produktions- og reproduktionsstruktur at arbejdsretten i dag er det vigtigste kvinderetlige område. F.eks. befinder en del udviklingslande sig formentlig snarere i en førretlig fase eller i fasen for familieretlige reformer, se nærmere Bistand til kvinder af Michele Bo Bramsen, Liss Hansen og Kirsten Jørgensen, Danida Udenrigsministeriet 1978, der indeholder oversigter over handlingsplaner vedr.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kvinde/ligestillingsspørgsmål og oplysninger om kvinders stilling i en række lande, herunder kortfattede oplysninger om lovgivningen. Det synes som om den nærmest forestående retsudvikling for mange kvinder i u-landene er reformer af ægteskabslovgivningen, se f.eks. nævnte værk s. 43 om Tanzania.

Ordet arbejdsret bruger jeg i bred betydning så det omfatter såvel det man plejer at kalde ansættelsesret, som kollektiv arbejdsret som offentlig arbejdsret. Ansættelsesret defineres af Hasselbalch (s. 10) som omfattende "de rent ansættelsesretlige regler for det direkte forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, uanset om dette forhold er reguleret ved lov, kollektiv overenskomst eller individuel aftale og med henblik på flere forskellige typer af ansættelsesforhold".

Kollektiv arbejdsret defineres ofte f.eks. i forordet til Grundregler som "de regler der knytter sig til de kollektive overenskomster og som bygger på eksistensen af arbejdsmarkedets organisationer". Offentlig arbejdsret bruges af Hasselbalch (s. 9) vistnok om alle lovbestemte og deraf afledede regler om arbejdspladsforhold idet han som eksempel f.eks. nævner funktionærloven, ferieloven m.v.

I Offentlig arbejdsret i Kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 afgrænses offentlig arbejdsret til de regler der administreres af forvaltningsmyndigheder vedr. arbejdsmarkedet, dog med nogle få undtagelser (ferieloven og ATP). Disse myndigheders kompetence er afgrænset ved at bestemte love m.v. er henlagt til dem, hvorfor denne afgrænsning også kan udtrykkes ved opremsning af de regler det drejer sig om.

Som det ses er disse definitioner bygget op efter forskellige kriterier hvorfor de krydser hinanden. Ansættelsesret er defineret ud fra reglernes anvendelsessituation (i forholdet mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiver), mens de andre definitioner bygger på retskilderne og/eller de organisationer og myndigheder reglerne hviler på.

Ud fra min problemstilling der som nævnt går ud på at finde sammenhænge mellem socialt og/eller biologisk kvindekøn og de arbejdsretlige regler er principielt alle retskilder interessante uafhængigt af hvilken myndigheds- eller organisationstilknytning de har og uafhængigt af i hvilken anvendelsessituation de tages i brug.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Jeg vil derfor i denne bog anse alle de regler for arbejdsretlige der tillægger det retlig betydning at kvinder (biologiske og/eller sociale) er potentiel, aktuel eller forhenværende arbejdskraft. Afgrænsningen ved hjælp af aktuel, potentiel eller forhenværende arbejdskraft svarer til personkredsafgrænsningen i ligebehandlingsdirektivet, jfr. COM (76) 650 s. 2. De allerfleste af disse regler falder indenfor en eller flere af de foran nævnte discipliner (ansættelsesret, kollektiv arbejdsret, offentlig arbejdsret), men enkelte af dem vil efter traditionel systematik snarere blive anset for socialretlige eller familieretlige. Uanset dette medtages de dog i den følgende gennemgang.

4. Afgrænsninger

Kun kvindelige *lønarbejderes* retsstilling behandles. De retlige problemer for kvinder der driver selvstændig næring eller som er medhjælpende hustruer gennemgås ikke. Disse gruppers retsstilling er væsentligt forskellig fra lønarbejderes. Dog har en arbejdsgruppe under Ligestillingsrådet overvejet hvilke konsekvenser det ville have hvis medhjælpende hustruer blev ligestillet med lønmodtagere.

Ligestillingsrådet nedsatte i foråret 1977 en arbejdsgruppe til at undersøge de medhjælpende hustruers forhold. Gruppen fik til opgave med udgangspunkt i gældende ret at beskrive de medhjælpende ægtefællers skattemæssige situation og deres situation i forhold til sociale ydelser. Desuden skulle gruppen ud fra ønsket om at skabe ligestilling mellem kvinder og mænd indenfor gruppen af selvstændigt næringsdrivende gennem opstillede modeller belyse hvordan de medhjælpende ægtefællers situation ville blive hvis de fik status som lønmodtagere eller som ligestillede partnere indenfor et registreret sameje.

Gruppen har foretaget en tværgående lovbeskrivelse med tilhørende administrativ praksis og retspraksis. Desuden har gruppen opstillet nogle retlige modeller som viser hvordan de medhjælpende ægtefællers situation vil blive hvis de får status som svarer til en:

ægteskabslovmodel
almindelig samejemodel
lønmodtagermodel, eller
selskabsmodel

Se nærmere om arbejdsgruppens arbejde Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 23 f og bilag 4 Rapport vedrørende medhjælpende ægtefæller samt Nina Gjessings artikel om Medhjælpende hustruer i Årbog for Kvinderet 1979.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kun kvinders arbejdsretlige stilling i *Danmark* behandles. De danske regler er i deres konkrete udformning stærkt påvirket af EF-reglerne om ligeløn og ligebehandling. Disse regler gennemgås derfor også ligesom ILO-reglerne på området der har påvirket udformningen såvel af de danske regler som af EF-reglerne.

Den igangværende udvikling vedrørende kvinders arbejdsretlige stilling i Danmark har ikke blot sin baggrund i EF-reglerne. I de andre skandinaviske lande er en tilsvarende udvikling i gang. Det må derfor antages at vi ville have fået nogenlunde de samme regler som de nugældende uanset om vi ikke havde været medlem af EF, dog fmtl udformet på en lidt anden måde, navnlig med større hensyntagen til arbejdsmarkedets parter.

Forslag og ideer fra den retspolitiske debat i de andre skandinaviske lande tages med i betragtning i de retspolitiske vurderinger i denne bog.

Overalt hvor der i denne bog tales om diskriminations- og integrationsproblemer er der kun tale om diskrimination på grund af *køn* (direkte eller indirekte) og integration af *kvinder* i arbejdsstyrken. I internationale sammenhænge tages diskrimination ofte op for en række forskellige grupper på en gang f.eks. i menneskerettighedserklæringer der forbyder diskrimination på grund af race, tro, køn, politiske synspunkter m.v.

Jeg mener det er principielt forkert at behandle diskriminations/integrationsproblemer vedrørende køn som om de handler om det samme som diskriminations/integrationsproblemer vedrørende race, etniske grupper, religiøse minoriteter, politiske afvigere m.v. Kønsproblemer har en rod i vanskelighederne med at samordne reproduktion og produktion som de andre slet ikke har. Det viser sig også i en forskel i det radikalt kvindeundertrykkende og det radikalt racistiske m.v. standpunkt. Radikale racister, forfølgere af etniske minoriteter, politiske afvigere, religiøse grupper m.v. ønsker normalt at slippe af med de forfulgte enten ved at de slås ihjel eller fjernes langt væk eller bringes til at ophøre med at være dem de er, f.eks. ved at de skifter politisk standpunkt, kultur m.v. Selv tåbelige udslag af kvindeundertrykkelse plejer derimod ikke at give sig udtryk i krav om at alle kvinder skal slås ihjel, sendes til Israel eller underkastes en kønsskifteoperation.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I Danmark er der desuden den forskel at diskriminations/integrationsproblemer vedrørende køn potentielt vedrører ca. halvdelen af befolkningen, mens andre diskriminations/integrationsproblemer er minoritetsgruppeproblemer. Efter min mening er det en urimelig bagatellisering af kvindespørgsmål at ligestille dem med minoritetsproblemer.

Når jeg udgrænser diskriminations/integrationsproblemer på grund af andet end køn er det derfor ikke kun af praktiske grunde, men også fordi jeg synes det er uforeneligt med mit udgangspunkt i socialt kvindekøn at tage dem med. I kap. VIII berøres dog kort anden diskrimination da ILO-konvention nr. 111 forbyder kønsdiskrimination ved opremsning sammen med andre former for diskrimination. Også forbuddet mod national diskrimination i EF-forordningen om arbejdskraftens frie bevægelighed berøres ganske kort i afsnittet om indirekte diskrimination i kap. X.

Selve sondringen mellem afskaffelse af diskrimination og fremme af integration er dog formentlig også relevant vedrørende race, fremmede etniske grupper m.v.; se f.eks. hvor forskellige problemer der behandles i betænkning 553/1969 om forbud mod racediskrimination og betænkning 761/1975 om udenlandske arbejderes sociale og samfundsmæssige tilpasning her i landet.

5. Målgrupper

Jeg har ved udarbejdelsen af bogen i hovedsagen sigtet på to målgrupper: et kvinderetligt publikum og et bredere retspolitisk publikum.

Jeg betragter bogen som et bidrag til videreudvikling af kvinderetten som en juridisk disciplin og håber at den vil interessere dem der arbejder hermed eller i øvrigt interesserer sig herfor såvel i Danmark som i de øvrige skandinaviske lande.

Det kvinderetlige udgangspunkt mener jeg særlig har haft betydning for bogens problemstilling, systematik og begrebsapparat. Derimod er der ikke noget specielt kvinderetligt ved den retskilde- og fortolkningsmetode der anvendes. Jeg har bestræbt mig på at inddrage de retskilder der efter juridisk tradition er relevante og læse dem på en "normal" juridisk måde. De retspolitiske vurderin-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ger ligger formentlig også indenfor rammerne af den givne problemstilling og det benyttede begrebsapparat på linie med gængse retspolitiske vurderinger.

Bogen er desuden ment som et indlæg i den almindelige debat om hvordan kvinders stilling i arbejdslivet skal være, særlig hvordan kollektive overenskomster, lovgivning og andre retsregler bør indrettes. Jeg håber at dens synspunkter må indgå i overvejelserne f.eks. i Ligestillingsrådet, arbejdsmarkedsmyndighederne og arbejdsmarkedsorganisationerne samt i øvrigt i den offentlige debat om kvinders arbejdsretlige stilling.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Del 2. Socialt kvindekøns retsstilling

Der er ingen retlig pligt til at tilegne sig sit køns socialt typiske karakteristika. Kvinder har f.eks. ikke pligt til at kombinere arbejde og familie og der er heller ingen retsregel der pålægger kvinder i højere grad end mænd at tage sig af deres familie, således at kombination af familie og arbejde i særlig grad bliver et problem for kvinder. Det er heller ikke fordi 40 % af kvinderne hvert år meddeles et deltidspåbud at 40 % af den kvindelige arbejdsstyrke er deltidsansatte. Tilsvarende er der ikke retlig pligt til at skabe kønsopdeling af arbejdsmarkedet ved kun at ansætte kvinder i visse stillinger og mænd i andre. Socialt kvindekøn er derfor ikke en "retsfølge" der fremkommer på grund af bestemte retsregler.

Selve det at det ikke er retsreglerne der direkte skaber problemer er imidlertid ikke en begrundelse for at man ikke skulle bruge retsregler til at løse dem. Der findes da også en række retsregler som på forskellig måde forholder sig til de tre karakteristika der trækkes frem i denne bog. I de følgende tre kapitler gennemgås dels de retspolitiske målsætningserklæringer og lignende der findes i relation til kombination af familie og arbejde, deltid (lav arbejdsmarkedstilknytning) og kønsopdelingen af arbejdsmarkedet, dels de nærmere enkelt-regler der særlig har betydning herfor. Hvert kapitel indledes med en kort talmæssig belysning af det pågældende forhold. En del af svaret på hvilken retlig betydning socialt kvindekøn har findes i ligeløns- og ligebehandlingsreglerne. Disse er udskilt til selvstændig behandling i del 3 om ligeløn og del 4 om ligebehandling, hvor der foretages en mere detaljeret gennemgang af de enkelte retskilder. Denne udskydelse indebærer at diskriminationsreglernes betydning for spørgsmålet om socialt kvindekøns stilling først kommer frem i del 3 og 4. Hovedreglen er at der er forbud mod kønsdiskrimination på virksomhedsplan og ved virk-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

somhedsekstern uddannelse. Det gælder såvel direkte som indirekte f.eks. under henvisning til graviditet og familiemæssig stilling. Hensyntagen til kombination af familie og arbejde f.eks. diskrimination mellem gifte kvinder og andre er derfor forbudt. Diskrimination mellem deltids- og heltidsarbejdende er derimod ikke i dag indirekte kønsdiskrimination, men vil muligvis i løbet af nogle år blive fortolket ind i begrebet. Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet bevirker at den praktiske betydning af diskriminationsforbud begrænses væsentligt, jfr. foran, fordi mange socialt typiske kvinder ikke har en mandlig kollega eller lignende de kan sammenlignes med. Udenfor diskriminationsforbuddenes rækkevidde kan det tænkes at socialt typiske kvinder er beskyttet fordi der findes en mindstestandard som uafhængigt af tilstedeværelsen af mandlig sammenligningsperson foreskriver et vist mindsteniveau. På LO-DA-området er ligeløn således indført i forbindelse med en lavtlønspolitik som gør at overenskomstmæssig ligeløn på dette område ikke kræver mandlig sammenligningsperson. Der findes også visse regler om beskyttelse mod usaglighed fra arbejdsgiveres side. Disse problemer gennemgås i del 4 om ligebehandling. I de tilfælde hvor socialt kvindekøn ofte står udenfor reglerne f.eks. ligeløns- og ligebehandlingslovens diskriminationsforbud kunne man måske overveje at forbigå dem når sigtet er at belyse socialt kvindekøns retsstilling. Jeg mener imidlertid at det er vigtigt for at belyse socialt typiske kvinders retsstilling ikke blot at fremstille de regler der faktisk gælder for dem, men også de relativt omfattende antidiskriminationsregler som er tilpasset socialt mindre typiske situationer. I øvrigt findes der ingen sociologisk-statistiske undersøgelser der nøjagtig belyser hvor stor eller lille en procentdel af den kvindelige arbejdsstyrke der har mandlig sammenligningsperson i ligeløns- og ligebehandlingslovens forstand. Det kan derfor ikke siges helt skarpt at diskriminationsforbud ikke gælder for socialt typiske kvinder. Men selv om de falder udenfor diskriminationsreglerne har eksistensen af disse regler retspolitisk betydning også for f.eks. kvinder på kvindearbejdspladser der klart falder udenfor lovene. Ved diskriminationsforbuddene er der skabt forskelsbehandling af kvinder indbyrdes som kan bruges som et argument for at forbedre de udelukkede kvinders stilling.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De regler, programerklæringer og lignende der gennemgås i de følgende tre kapitler findes meget spredt i retssystemet og gennemgås normalt ikke samlet i den juridiske litteratur. Bl.a. fordi reglerne er fisket ud fra forskellige steder i retssystemet er den indre sammenhæng i dem meget ringe. De uafklaretheder der fremtræder ved at disse regler samles er formentlig mere en følge af retssystemets traditionelle systematik og de problemer man overser og forbigår når man bruger den end de er udtryk for tvivl om hvorvidt man skal prioritere diskriminations- eller integrationsproblemet.

KAP. II. KOMBINATION AF FAMILIE OG ARBEJDE

1. Talmæssig belysning af gifte kvinder i familie og erhverv

Det mest markante træk ved udviklingen i arbejdsstyrken efter ca. 1960 er at gifte kvinder i stigende omfang har fået udearbejde og at udearbejde for gifte kvinder ikke længere er et særtræk for arbejderklassen i snævrere forstand, men nu også omfatter middelklassens/mellemlagenes kvinder, jfr. SFI-publikation nr. 37 s. 12.

Hvis man generelt ser på udviklingen i kvinders arbejde siden slutningen af forrige århundrede, er den sket i to ryk, der modsvarer de i indledningen nævnte to bølger i kvinde/ligestillingsretten. Der skete en udvidelse af den kvindelige arbejdsstyrke omkring århundredskiftet og det samme er tilfældet efter ca. 1960.

På basis af folketællingen i 1940 konkluderede Gloerfeldt-Tarp i Kvinden i Samfundet s. 171 at tyngdepunktet for gifte kvinders arbejde lå i arbejderklassen i dobbelt forstand. Dels var de erhvervsbeskæftigede, gifte kvinder typisk selv arbejdersker, dels var de gift med mandlige arbejdere.

Ændringerne i gifte kvinders erhvervsdeltagelse medfører at *husmoderandelen*, d.v.s. den andel af samtlige kvinder i de relevante aldersgrupper der alene er beskæftigede som hjemmearbejdende husmødre, falder. Husmoderprocenterne har i de sidste godt 100 år været følgende:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

	Antal hjemmearbejdende husmødre	Husmoder-%
1855	ca. 250.000	53
1880	» 350.000	54
1901	» 435.000	55
1911	» 500.000	56
1921	» 600.000	55
1930	» 700.000	56
1940	» 670.000	48
1950	» 640.000	46
1960	» 780.000	48
1970	» 575.000	32
1976	» 472.000	26

(Kilder: Gloerfeldt-Tarp s. 69, Brita Foged s. 22 og Statistisk Årbog 1977 s. 21).

Det ses at husmoderandelen af den kvindelige befolkning har ligget mellem ca. 45 % og ca. 55 % i de godt 100 år fra midten af forrige århundrede til 1960, og at den herefter er vigende, hvilket hænger sammen med *gifte kvinders* stigende *erhvervsfrekvens.* Udviklingen i gifte og ikke-gifte kvinders erhvervsfrekvens siden 1960 har været følgende:

	Gifte kvinder	Ikke-gifte kvinder
1960	22,6 %	71,5 %
1965	32,3 %	69,3 %
1970	50,1 %	53,2 %
1974	55,4 %	50,1 %
1977	61,5 %	53,4 %

(Kilder: Brita Foged s. 22 og 23 og Ligestillingsrådets beretning 1977 bilag II s. 7. Mine beregninger).

Tallene angiver andel erhvervsbeskæftigede herunder såvel lønmodtagere som medhjælpende hustruer af 15-74-årige kvinder.

Procenterne vedrørende gifte kvinder i 1960 og 1965 er dog andel af samtlige gifte kvinder, uanset alder.

Det ses at der er sket en kraftig stigning i gifte kvinders erhvervsfrekvens fra 22,6 % i 1960 til 61,5 % i 1977. For mænd var erhvervsfrekvensen 90 % (af 14-69-årige) i 1960 og ca. 81 % (af 15-74-årige) i 1977.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Erhvervsfrekvensen er forskellig i forskellige aldersgrupper. For 20-34-årige som er den aldersgruppe hvor de fleste kvinder har mindre børn var erhvervsfrekvenserne i 1974 og 1977:

	Gifte kvinder	Ugifte kvinder	Mænd
1974	66,0	78,3	89,3
1977	77,3	82,2	90,6

(Kilde: Ligestillingsrådets beretning 1977 bilag II s. 7).

Det ses at godt 3/4 af de gifte kvinder i den alder hvor de har små børn er udearbejdende.

Papirløst samlevende kvinder har noget hyppigere erhvervsarbejde end gifte kvinder. I Socialforskningsinstituttets ægteskabsundersøgelse der blev foretaget i 1973 fandt man følgende sammenhænge:

	Samlevende		Gifte	
	Ugifte	Fraskilte	i 1972	i mindst 10 år
Erhvervs-arbejde	94	86	66	60
Husmor	0	6	28	38
Under uddannelse	4	0	5	0
Andet	2	8	1	2
	100	100	100	100
Antal inter-viewpersoner	46	65	220	257

(Kilde: Ægteskabsudvalgets 6. betænkning, betænkning 726/1974 s. 20).

Det siges i betænkningen at det er mest rimeligt at sammenligne de ugifte samlevende med nygifte. Det ses at ingen af de ugifte samlevende er husmødre mod 28 % af de nygifte. Tilsvarende er kun 6 % af de ældre samlevende (de fraskilte), som aldersmæssigt bedst kan sammenlignes med de langvarigt gifte, husmødre, mod 38 % af dem der har været gift i mindst 10 år.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I *absolutte tal* har den gifte kvindelige arbejdsstyrke udviklet sig på følgende måde siden 1960:

	Antal gifte kvinder i erhverv
1960	245.406
1965	365.634
1970	588.500
1975	674.200

(Kilder: Brita Foged s. 23 og Statistisk årbog 1976 s. 39).

Den samlede kvindelige arbejdsstyrke er vokset fra 638.345 i 1960 over 756.112 i 1965 og 918.100 i 1970 til 1.022.800 i 1975. Den ikke-gifte kvindelige arbejdsstyrke har således været stagnerende.

Den mandlige arbejdsstyrke var i 1960 1.419.114 og i 1965 1.461.669. Siden 1965 har den mandlige arbejdsstyrke nærmest stagneret. I 1970 var den 1.462.100 og i 1975 1.462.800. (Se nærmere om den samlede kvindelige arbejdsstyrke og den mandlige arbejdsstyrke Brita Foged s. 21 og 25 og Statistisk årbog 1976 s. 39).

Den kvindelige arbejdsstyrke er vokset også efter konjunkturomslaget i 1973. Fra november 1972 til november 1975 skete der en vækst på ca. 50.000 fra ca. 973.000 til ca. 1.022.800, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 6.

Stigningen i gifte kvinders beskæftigelse falder især på deltidsbeskæftigelse, jfr. nedenfor i kap. III om deltid.

Hvis væksten i gifte kvinders beskæftigelse omregnes til fuldtidsansatte ser den væsentligt mere beskeden ud end de foran fremdragne tal giver indtryk af, se for en sådan omregning f.eks. Bent Greve og Karin Kristensen: Beskæftigelsesforhold og arbejdsløshed i Danmark i 1970'erne i Socialt Tidsskrift 1978 s. 61 ff.

I denne sammenhæng er meningen med tallene imidlertid ikke at sige noget om hvor mange arbejdstimer kvinder udfører, men at illustrere hvor mange kvinder der faktisk kombinerer familieforpligtelser med en eller anden form for udearbejde. Det ses af tallene at det i dag er det typiske for gifte kvinder at dobbeltarbejdsproblematikken eller spørgsmålet om hvordan familie og arbejde kombineres er et aktuelt problem.

Sideløbende med udviklingen i gifte kvinders arbejde er kapaciteten i den *offentlige børnepasning* udvidet.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Udviklingen i antal pladser har været følgende:

	0-2-årige (vuggestue, dagpleje, aldersintegrerede institutioner)	3-6-årige (børnehaver, aldersintegrerede institutioner, ikke børnehaveklasser)
1948	ca. 2.500	ca. 18.000
1958	ca. 4.000	ca. 29.000
1969	ca. 12.000	ca. 50.000
1977	ca. 40.000	ca. 105.000

(Kilder: SFI-publ. nr. 38 s. 15, Horsten s. 156 og 164 og redegørelse om udbygningsplaner 77 s. 35).

Dækningsprocenterne, d.v.s. den andel ud af 100 børn i de relevante aldersgrupper der får et tilbud er følgende i 1976:

0-2-årige	3-5-årige	6-årige (inklusive børnehaveklasser)
18,9	39,2	90

Den høje dækningsprocent for 6-årige skyldes børnehaveklasser hvor børnene kun kan være 15 timer om ugen. Nogle børn går både i børnehave og i børnehaveklasse. Disse tæller to gange i statistikken, hvorfor dækningsprocenten på 90 er overvurderet. (Kilde: redegørelse om udbygningsplaner 77 s. 42).

Der er stor geografisk variation i dækningsprocenterne. I 1983 planlægges en udbygning der vil medføre at dækningsprocenterne for 0-2-årige varierer fra 0 til 63 og for 3-6-årige (bortset fra børnehaveklasser) fra 0 til 93, se nærmere redegørelse om udbygningsplaner 77 s. 218 ff.

Daginstitutionerne betjener i høj grad udearbejdende gifte/samlevende kvinders børn, hvilket illustreres af følgende tal fra 1974:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Børn i daginstitutioner fordelt efter forældrenes samlivsform

	Vuggestue	Børnehave	Fritidshjem
Børn af faktisk enlige forældre	24 %	16 %	42 %
Børn af gifte/ samlevende forældre	74 %	82 %	54 %
Uoplyst	2 %	2 %	4 %

Børn i daginstitutioner efter forældrenes udearbejde (kun børn af gifte/samlevende forældre)

Begge forældre udearbejdende	94 %	73 %	87 %
Kun den ene udearbejdende	4 %	16 %	6 %
Uoplyst	2 %	11 %	7 %

(Kilde: Levevilkår i Danmark s. 262).

2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer, handlingsprogrammer og lign.

Allerede omkring århundredskiftet foregik en vis debat om gifte kvinders erhvervsarbejde, f.eks. mellem Nina Bang og Adolf Jensen, se nærmere SFI-publikation 37 s. 11.

Det var dog først det faldende fødselstal i 1930'rne og gifte kvinders stigende erhvervsdeltagelse efter 2. verdenskrig der for alvor medførte en omfattende debat herom, herunder i betænkninger og andre offentlige udredninger. Først fra omkring midten af 1970'erne findes retlige programerklæringer, handlingsprogrammer og lignende der tager stilling til kombinationsproblemet familie/ arbejde.

I bogen I kvinners bilde, Bidrag til en kvinnesosiologi, sættes kombinationsdebattens begyndelse i Skandinavien til omkring

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1940, hvor svenskeren Alva Myrdal fremlagde et familiepolitisk program som tilsigtede at imødegå befolkningsproblemet. I dette pegedes bl.a. på frivilligt svangerskab, herunder såvel adgang til prævention som fri abort, som midler af betydning for kvinders mulighed for både at være mødre og deltage i erhverv. Se nærmere I kvinners bilde s. 36 og Harriet Holter m.fl.: Familien i klassesamfundet s. 16.

2.1. "Kvindens to roller", "Kvindens frie valg" og dobbeltarbejdets nødvendighed for kvinder

I 1940'rne og 1950'erne prægedes meget af debatten om gifte kvinders udearbejde af det synspunkt der ofte sammenfattes under stikordene "kvindens to roller". Women's two roles er titlen på en bog af Alva Myrdal og Viola Klein der udkom (i London) i 1956. Dens tese var at den enkelte kvinde måtte opdele sit voksenliv i faser. Først en førægteskabelig fase fra skolegangens afslutning til ægteskabs indgåelse hvor hun var i erhverv. Derefter en moderskabs- og familiefase hvor hun var hjemmearbejdende. Når børnene havde nået en vis alder skulle moderen (omkring 40-årsalderen) igen gå ind i en erhvervsfase. Se nærmere Kvinnans två roller s. 48 ff.

I 1960'erne domineredes debatten om gifte kvinders stilling i familie og erhverv af to konkurrerende synspunkter. Dels "kvindens frie valg". Dels udearbejdets moralske/lighedsideologiske nødvendighed for gifte kvinder.

"Kvindens frie valg" går ud på at den enkelte kvinde frit bør kunne vælge om hun vil hellige sig hjemmets gerning eller om hun tillige vil have udearbejde. Efter dette synspunkt skal lovgivningen og samfundets indretning i øvrigt være neutral overfor om kvinden vælger at arbejde hjemme eller ude. Det er ikke givet at der skal ske kombination af familie og arbejde. Det afgøres af den enkelte kvinde og ikke af f.eks. lovgiver.

I den svenske betænkning Målet är jämställdhet, SOU 1975:58 s. 16 kritiseres debatten om kvindens frie valg for i alt for høj grad at handle om små velstillede grupper der har råd til denne valgfrihed.

I Hans Berglind: Valet mellan hem och yrke, Stockholm 1968 der handler om gifte sygeplejersker antages det at den gifte kvindes udearbejde først og

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fremmest er afhængigt af om det er muligt for hende at have udearbejde og om det er muligt for hende at være hjemmearbejdende. Kun i det (i Danmark i dag fmtl ret sjældne tilfælde) at begge muligheder reelt står åbne, får kvindens præferencer ("kvindens frie valg") betydning.

"Kvindens frie valg" – synspunktet spillede en ret fremtrædende rolle i Kvindekommissionen der virkede fra 1965 til 1974, jfr. nedenfor.

Det fik dog både her og andre steder konkurrence af det synspunkt at gifte kvinder havde en moralsk/lighedsideologisk begrundet pligt til at kombinere familie og udearbejde. Efter denne opfattelse burde voksne kvinder ikke have mulighed for at lade sig forsørge. Tilhængere af dette standpunkt ønskede derfor den beskyttelse af den hjemmearbejdende hustru som ægteskabslovgivningen indeholder navnlig i reglerne om formuefællesskab og i forsørgelsesreglerne afskaffet. Radikale fortalere for standpunktet gik så vidt som til at sammenligne hjemmearbejdende husmødre med prostituerede. Se nærmere om denne opfattelse f.eks. Eva Moberg: Kvinnor och människor, Stockholm 1962, der bl.a. indeholder debatoplægget: Kvinnans villkorliga frigivning, der i kvindekommissionens betænkning om ligestilling, betænkning 673/1972 s. 21 omtales som et afgørende udgangspunkt for 1960'ernes ligestillingsdebat.

I begyndelsen af 1960'erne holdt mandens kønsrolle sit indtog i debatten. Særlig i det norsk-svenske samleværk Kvinnors liv och arbete, redigeret af Edmund Dahlström fra 1962 gås der stærkt ind for at der ikke kan ske ændringer i kvinders forhold uden ændringer i mandens kønsrolle.

Fra slutningen af 1960'erne og i 1970'erne er debatten ved at dele sig i en overvejende arbejdsmarkedsorienteret og en overvejende familieorienteret.

I den arbejdsmarkedsorienterede som har resulteret i forskellige programerklæringer, handlingsprogrammer og lignende synes det standpunkt ret entydigt at dominere at gifte kvinders kombination af familie og arbejde skal lettes og fremmes. Hvorfor det skal ske angives ofte ikke klart, men det synspunkt at dobbeltarbejdet er økonomisk nødvendigt spiller dog en fremtrædende rolle. Dels dets nødvendighed for den enkelte familie for at kunne opretholde en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

normal levestandard, dels nødvendigheden af hensyn til samfundsudviklingen, erhvervslivets behov og lignende.

Som midler peges i den debat der har udgangspunkt i arbejdsmarkedsforhold typisk på udbygning af børneinstitutioner, generel nedsættelse af arbejdstiden og ændring af familieformerne. I den svenske betænkning Roller i omvandling SOU 1976:71 der indeholder en familiesociologisk undersøgelse i anledning af et arbejdsmarkedspolitisk projekt til ændring af kønsopdelingen opstilles (s. 188 på grundlag af en engelsk undersøgelse) forskellige faser i familiens udvikling. Disse er i lidt ændret terminologi:

fase 1: den mangefunktionelle familie (typisk før industrialiseringen)
fase 2: den asymmetriske familie, én rolle (mor) for kvinden og en anden (forsørger) for manden
fase 3: to-forsørgerfamilien hvor kun kvinden har dobbeltarbejde
fase 4: to-forsørgerfamilie hvor begge ægtefæller kombinerer udearbejde med reel arbejdsindsats i familien, d.v.s. begge har dobbeltarbejde.

I den arbejdsmarkedsorienterede debat gås der ind for fase 3 eller 4 typisk uden at det er klart hvilken.

I den familieorienterede debat om kombination af familie og arbejde befinder man sig nærmest i brydningen mellem fase 2 og de senere.

I det følgende gennemgås den i snævrere forstand retspolitiske debat om kombination af familie og arbejde som den kommer frem i betænkninger m.v. samt retlige programerklæringer og lignende der tager stilling til kombinationsproblemet. Desuden refereres de vigtigste sociologiske undersøgelser af gifte kvinders familie- og arbejdsforhold.

2.2. Den familieorienterede debat

2.2.1. Ægteskabsudvalget af 1957

Ægteskabsudvalget af 1957 der var nedsat af justitsministeriet efter et initiativ i nordisk råds regie afgav i årene fra 1962–1968 5 betænkninger om forskellige spørgsmål vedrørende ægteskabslovgivningen.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Det drejer sig om betænkning I om skifte mellem ægtefæller, nr. 305/1962, betænkning II om ægteskabs indgåelse og opløsning samt forældremyndighed og samkvemsret, nr. 369/1964, betænkning III om ægteskabets retsvirkninger, nr. 415/1966, betænkning IV om ægteskabsretlige problemer i forbindelse med kildeskattelovens regler om ægtefællers beskatning, nr. 479/1968, og betænkning V om opsparing og kapitalforsikring i pensionsøjemed, nr. 501/1968.

Disse betænkninger blev afgivet samtidig med at gifte kvinders erhvervsfrekvens steg, jfr. foran i afsnit 1, og samtidig med at debatten om kvindens frie valg og den moralsk/lighedsideologisk rigtige måde at udøve dette på kulminerede, herunder debatten om at afskaffe beskyttelsen af den hjemmearbejdende husmoder i ægteskabslovgivningen. 1957-ægteskabsudvalget ignorerede stort set såvel den økonomiske udvikling som ligestillingsdebatten. Udvalgets hovedsynspunkt har fmtl været at ægtemand og hustru er forskellige og lever under forskellige kår, og at det er lovgivningens opgave at sikre dem rimelige og ligeværdige betingelser i deres forskellige livsforhold, se i denne retning Trolles (udvalgsformandens) artikel i Juristen 1965 s. 155.

Udvalgets forslag til ændringer i ægteskabslovgivningen placerede sig i forlængelse af den beskyttelsestradition overfor hjemmearbejdende husmødre som har eksisteret i en meget lang årrække. Næsten alle ændringsforslag havde karakter af juridisk-tekniske småjusteringer.

2.2.2. SFI's undersøgelse af gifte kvinder i familie og erhverv

Socialforskningsinstituttet har udgivet to publikationer med ovennævnte titel. Bind 1 med undertitlen: Deltagelse i erhvervslivet udkom i 1969 som publikation nr. 37. Bind 2 med undertitlen: Udearbejde og familie udkom i 1972 som publikation nr. 55.

Desuden er fra samme undersøgelse udgivet studie 10: Pasning af gifte kvinders småbørn og studie 19: Familie og udearbejde.

Den undersøgelse publikationerne bygger på er en interviewundersøgelse foretaget i 1965 blandt 2.610 gifte kvinder under 60 år. Den blev iværksat efter henvendelse fra Dansk Kvindesamfund og Statens Husholdningsråd.

2.2.2.1. Publikation 37. Deltagelse i erhvervslivet

Publikationen indledes med et generelt afsnit hvor man opridser den almindelige debat om kvinder i familie og erhverv. Der gås stærkt ind for at gifte kvinders forhold ikke kan ændres uden at der først sker ændringer i mandens rolle, sammenlign foran om Kvinnors liv och arbete fra 1962. Man konstaterer at der i 1965 i forhold til de foregående år er sket en stigning i gifte kvinders erhvervsfrekvens men forudser at den snart vil kulminere. Årsagen hertil angives at være at der er en "udbredt tilslutning til tanken at gifte kvinder bør begrænse udearbejde til visse perioder af deres liv" (s. 13), jfr.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

foran om "kvindens to roller"-synspunktet. Desuden begrundes det forventede stop i stigningen i kvinders erhvervsfrekvens med at det stadig kun var en begrænset andel af kvinderne som søgte erhvervsuddannelse.

Publikationens hovedproblemstilling var treleddet:

1) at påvise og beskrive varierende former for beskæftigelse blandt gifte kvinder
2) at finde faktorer af betydning herfor, og
3) at påvise beskæftigelsens placering i kvindens livscyklus.

Resultaterne ad pkt. 1) giver et øjebliksbillede af situationen i 1965. Disse tal er i dag uaktuelle, da undersøgelsen fejlbedømte den fremtidige udvikling i gifte kvinders erhvervsarbejde. Der er i dag (1978) ca. dobbelt så mange udearbejdende gifte kvinder som i 1965, jfr. foran i afsnit 1.

Af faktorer der har betydning for gifte kvinders erhvervsarbejde (pkt. 2) fandt undersøgelsen følgende: mandens sociale status (jo lavere indtægt manden har des højere erhvervsfrekvens har hustruen), kvindens uddannelse, antal børn, navnlig mindre børn, og mulighederne for deltidsarbejde. På det tidspunkt var der sambeskatning. Man undersøgte derfor om det var sandsynligt at hjemmearbejdende kvinder ville tage udearbejde hvis den ophævedes. Ca. 18 % svarede ja på et spørgsmål herom, hvilket af forfatteren vurderedes som at sambeskatning nok ikke havde større betydning for gifte kvinders erhvervsarbejde (s. 19 og s. 119 f). M.h.t. beskæftigelsens placering i kvindens livscyklus (pkt. 3) fandt man et mønster hvor kvinder efter indgåelse af ægteskab men før første barns fødsel har høj erhvervsfrekvens. Efter første barns fødsel og en række år derefter falder erhvervsfrekvensen stærkt. Senere sker en vis genoptagelse af erhvervsarbejde. Dette resultat tyder på at der i nogen grad leves efter princippet i "kvindens to roller" – synspunktet.

2.2.2.2. Arbejdsmarkedets marginalgrupper. De unges, de ældres og de gifte kvinders placering på arbejdsmarkedet, SFI-publikation nr. 39

Socialforskningsinstituttet udsendte i 1969 en publikation der tilsigter at give en analyse af forskellige marginalgruppers situation på det danske arbejdsmarked. Foruden de i titlen nævnte grupper omtales også kort handicappede. Gifte kvinder behandles i kap. 4, s. 55 ff. Indholdet i kap. 4 er stort set en kortfattet gengivelse af nogle hovedtal fra den foran refererede publikation 37.

2.2.2.3. Publikation 55. Udearbejde og familie

Denne publikation indledes ligesom publikation 37 med generelle betragtninger. Det siges ligesom i publikation 37 at det er afgørende for ændringer i kvindens rolle at mandens rolle ændres. Men publikation 55 adskiller sig på interessant måde fra den 3 år ældre publikation (37) i synet på gifte kvinders erhvervsarbejde. Det siges at det ikke længere (d.v.s. i 1972) er et spørgsmål om

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kvinden overhovedet skal have udearbejde. Det må anses for givet at det skal hun. Det skyldes dels ændrede indstillinger til gifte kvinders erhvervsarbejde, dels ændret erhvervsstruktur og uddannelsesmønstre.

Det det er væsentligt at undersøge er derfor hvilke konsekvenser det har at gifte kvinder har udearbejde og ikke om de skal have det. I publikationen undersøges udearbejdets betydning for kvinders stilling i familien, primært magt- og arbejdsfordelingen i hjemmet. Magtfordelingen har man undersøgt m.h.t. beslutninger af økonomisk art, beslutninger vedrørende børnenes opdragelse og beslutninger vedrørende husholdningen. Resultatet er at udearbejde giver kvinden mere indflydelse på de økonomiske beslutninger end hjemmearbejdende kvinder har. Begge kategorier af kvinder har afgørende indflydelse når det gælder husholdningen og børnene.

Arbejdsfordelingen mellem mand og hustru har man søgt at belyse ved at spørge om manden hjalp til med 7 husholdningsaktiviteter. Mændene fik 1 point for hver aktivitet de hjalp med til. Det mindste de kunne få var således 0 points og det højeste 7. I gennemsnit opnåede mændene 0,7 points. Der var en lille forskel mellem familier hvor kvinden var hjemmearbejdende, her fik mændene i gennemsnit 0,5 points og familier hvor kvinden var udearbejdende, her fik mændene i gennemsnit 1,8 points. Undersøgelsen tyder således på at kvinder der har udearbejde i væsentligt højere grad end mænd er dobbeltarbejdende.

2.2.3. Kvindekommissionens familiebetænkning

I 1965 nedsatte statsministeren Kvindekommissionen, der har afgivet en række betænkninger, som er sammenfattet i slutbetænkningen om kvindernes stilling i samfundet, nr. 715/1974. Kommissionen afgav ikke en betænkning der specielt handlede om kombinationsproblemet familie og arbejde. Dette problem berøres forskellige steder, særlig i kommissionens betænkning om familiens og børnenes tilpasning nr. 575/1970 og i kommissionens arbejdsmarkedsbetænkning der omtales senere.

I betænkningen om familiens og børnenes tilpasning gås der klart ind for kvindens frie valg. Der bør efter udvalgets mening være frit valg såvel mellem hjemmearbejde og udearbejde som mellem deltids- og heltidsarbejde (s. 47). M.h.t. arbejdstid peges der på at en generel nedsættelse af arbejdstiden vil være gunstig for familiernes trivsel (s. 62). Udvalget mener at børnepasning på tilsvarende måde bør være underlagt et frit valg (s. 33). Enhver kvinde bør kunne vælge om hun vil passe sit barn hjemme eller have det passet i en institution.

2.2.4. Ægteskabsudvalget af 1969

I 1969 nedsatte justitsministeriet det nuværende ægteskabsudvalg. Det har indtil nu afgivet 7 betænkninger og endnu en række kan ventes.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De indtil nu afgivne er betænkning nr. 1, ægteskabs indgåelse, nr. 691/1973, betænkning nr. 2, ægteskabs opløsning, nr. 697/1973, betænkning nr. 3, formueordningen, nr. 716/1974, betænkning nr. 4, vilkårene for separation og skilsmisse, nr. 719/1974, betænkning nr. 5, samliv og ægteskab, nr. 720/1974, betænkning nr. 6, ægteskabet i statistisk og sociologisk belysning, nr. 726/1974 og betænkning nr. 7, fremgangsmåden ved separation og skilsmisse, nr. 796/1977.

Det er udvalgets opgave at overveje om der bl.a. på baggrund af de ændrede samfundsforhold og ændringen af kvindens stilling er behov for revision af ægteskabsreglerne. Udvalget skal desuden overveje om der i tilknytning hertil er behov for ændringer i den øvrige lovgivning der har forbindelse med ægteskabslovgivningen, se nærmere kommissoriet der er optrykt forrest i hver af betænkningerne. Udvalget har hidtil holdt sig til ægteskabslovgivningen og dens nærmeste omegn. Længst omkring kommer den 5. betænkning om samliv og ægteskab. Udvalget har ikke brugt familie/arbejde-problematikken til at gå ind i en undersøgelse eller drøftelse af retsregler udenfor ægteskabslovgivningen af betydning for gifte kvinders stilling i arbejdslivet. EF-regler og materiale herom omtales f.eks. slet ikke.

Det er ikke siden reformen af ægteskabslovgivningen i 1920'rne lykkedes nogen at udtænke forslag til ændringer i ægteskabslovgivningen der direkte forbedrer gifte kvinders stilling i arbejdslivet. Ægteskabsudvalgets betænkninger indeholder heller ikke sådanne forslag. Derimod fremsatte tilhængere af den moralsk/ligehedsideologiske argumentation for at gifte kvinder skulle have udearbejde op igennem 1960'erne forslag om forringelser af de hjemmearbejdendes retsstilling. Herved skulle det blive mindre attraktivt at være hjemmearbejdende hvilket skulle motivere kvinder til at vælge at være udearbejdende. Det forudsættes således at kvinden kan vælge mellem at være hjemmearbejdende og udearbejdende, men at dette valg ikke er frit, men pligtbundent. Kvinden bør vælge udearbejde, og ægteskabslovgivningen bør stimulere hende hertil ved at gøre det afskrækkende utrygt at være hjemmearbejdende. De vigtigste afskrækkelsesmidler er afskaffelse af formuefællesskabet og afskaffelse af forsørgelsespligten.

Ægteskabsudvalget diskuterer i sin 3. betænkning s. 10 ff spørgsmålet om særeje og formuefællesskab i relation til ligestillingen mellem mand og hustru. Om udvalget har drøftet særeje som et middel til at stimulere kombinationen familie/arbejde kan ikke ses af betænkningen. I betragtning af hvor stærkt argumentet stod i ligestillingsdebatten i slutningen af 1960'erne da udvalget begyndte sit arbejde ville det være rimeligt om man havde gjort det – og efter min mening også om man havde refereret debatten. Det fremgår af indledningen (s. 9) at der er nogle særejetilhængere der er blevet omvendt under udvalgets arbejde men det kan ikke ses hvad det er for argumenter de pågældende har opgivet, om det f.eks. er det synspunkt at særeje kan bruges til at motivere kvinder for udearbejde fremfor hjemmearbejde. Udvalgets konklu-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

sion er at formuefællesskab bør bevares da der stadig er mange kvinder såvel hjemmearbejdende som deltidsarbejdende der har fordel af det. Hvorfor man ønsker at beskytte disse kvinder siges ikke. Det kan derfor ikke ses om udvalget er tilhænger af "kvindens frie valg" eller om det f.eks. mener at hjemmearbejdende ikke har noget reelt valg, men af samfundsforholdene, manglende børneinstitutioner, beskæftigelsesforholdene og andet er tvunget til at være hjemmearbejdende og derfor også bør have en betryggende retsstilling.

Udvalget drøfter i sin 4. betænkning s. 14 ff spørgsmålet om forsørgelsespligt i relation bl.a. til ligestillingen mellem kønnene. Så længe ægteskabet består bør der efter udvalgets foreløbige mening fortsat være forsørgelsespligt. Om man i denne situation har diskuteret afskaffelse af forsørgelsespligten som et middel til at motivere kvinder for udearbejde kan ligesom f.s.v.a. særeje ikke ses af betænkningen. M.h.t. underholdsbidrag efter ægteskabets opløsning er der ikke enighed i udvalget om i hvilket omfang bidragsinstituttet bør bevares. Her kommer det synspunkt at afskaffelse af forsørgelsespligt kan stimulere kvinders integration i arbejdsstyrken klart frem fra nogle medlemmers side (se s. 15). Det anføres af disse at bevarelse af bidragspligt strider mod arbejdsmarkedspolitikken overfor gifte kvinder, jfr. om denne nedenfor under 3. Det er den eneste gang at sammenhængen eller mangelen på sammenhæng mellem den arbejdsretlige behandling af familie/arbejde-problematikken og den ægteskabsretlige trækkes frem i ægteskabsudvalgets betænkninger.

2.2.5. Socialforskningsinstituttets fertilitetsundersøgelse

I 1969 iværksattes i samarbejde mellem SFI, sundhedsstyrelsen og Danmarks Statistik en fertilitetsundersøgelse hvor man søgte at belyse familiestørrelse, fødselsmønstre og ønsker med hensyn hertil. I det følgende omtales publikation nr. 60/1974 Familiestørrelse og livsstil fra denne undersøgelse.

Desuden er fra undersøgelsen publiceret studie 22: Nogle foreløbige resultater fra fertilitetsundersøgelsen og publikation 68/1976 Fødslers placering i familiens livsforløb. Der kan ventes flere publikationer fra undersøgelsen.

I publikation 60 fastslås først at den normale familiestørrelse i løbet af de sidste ca. 100 år er ændret fra 5–6 børn til 2–3 børn. Det konstateres at 2–3 børns normen står meget stærkt og at der ikke er grund til at vente at den bliver ændret i de nærmeste år.

I publikationen har man undersøgt hvilken familiestørrelse gifte kvinder i alderen 15–34 år ønsker og om der er sammenhænge mellem kvindernes ønsker med hensyn til familiestørrelse og kvindernes livsstil. Gifte kvinders livsstil undersøger man ved at måle deres holdning på 4 områder: til forbrugsgoder, til småbørnsforældres erhvervsdeltagelse, til anvendelse af fritiden og til uddannelse. Det lykkes ikke at påvise nogen særlig markant sammenhæng mellem livsstil og familiestørrelse. Men livsstilbeskrivelsen, herunder kvinders holdning til småbørnsforældres erhvervsdeltagelse har selvstændig interesse.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Jeg tror at udearbejdet er en økonomisk nødvendighed for de fleste gifte kvinder. Disses præferencer m.h.t. at arbejde hjemme eller ude har derfor næppe særlig betydning for hvad de faktisk kommer til. Men fra en retlig betragtning har holdningsundersøgelser interesse ud fra en anden synsvinkel. Som regel anses det for et begrebskendetegn ved en norm at den giver sig udslag i en ydre adfærd som bæres af en indre indstilling hos de personer normen angår, se f.eks. Stuer Lauridsen: Retslæren (Kbhvn. 1977) s. 395. Dobbeltarbejdsnormens ydre adfærdsaspekt er med ret stor sikkerhed til stede. De fleste gifte kvinder har faktisk en eller anden slags udearbejde, jfr. foran under afsnit 1. Men det er tvivlsomt i hvor høj grad dobbeltarbejdsnormen er internaliseret.

I det følgende omtales kun den del af publikation 60 der handler om gifte kvinders syn på erhvervsdeltagelse, d.v.s. publikationens kap. 4.

Kvindernes præferencer m.h.t. småbørnsforældres erhvervsarbejde har man belyst ved at konstruere 6 familietyper der alle består af mor, far og to børn under 7 år. Man har så bedt de interviewede (ialt 1759) kvinder angive hvilken familie de synes har indrettet sig bedst. Resultatet var følgende:

Navn	Familietype			Andel af kvinderne der har foretrukket familietypen %
	Manden	Kvinden	Børnene	
Sørensen	heldags job	halvdags job	halvdags børnehave	31
Jensen	»	hjemme	hjemme	31
Larsen	»	»	halvdags børnehave	22
Olsen	halvdags job	halvdags job	»	15
Petersen	heldags job	heldags job	heldags børnehave	1
Hansen	hjemme	»	hjemme	0

(Kilde: publikation 60 s. 47).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De fleste har som det ses valgt hvad man kan kalde en traditionel rollefordeling mellem ægtefællerne hvor manden er hovedforsørgeren og hustruen deltidsarbejdende eller hjemmearbejdende. Blandt dem der synes hustruen skal arbejde hjemme er der dog mange der mener at børnene alligevel skal i børnehave således at mindre end 1/3 af kvinderne anser heldagshjemmebørn for ideelt. I publikationen fremhæves som det mest interessante resultat at så mange kvinder går ind for at mænd skal arbejde på deltid, familien Olsen (s. 48).

De udspurgte kvinder havde været gift i op til 20 år. Man foretog derfor en opdeling efter ægteskabets varighed for at se om præferencer m.h.t. familietype afhænger deraf. Det gør de således at sympatien for hjemmekonefamilier (Jensen og Larsen) er størst i de ældste ægteskaber. Når man går fra de ældre til de nyere ægteskaber stiger sympatien for deltidsfamilierne (Olsen og Sørensen), se nærmere publikationen s. 49.

Kvindens holdning til mænds deltidsarbejde varierer med om hun selv har arbejde. 12 % af de hjemmearbejdende erklærer det for ideelt at begge ægtefæller arbejder deltid (Olsen) mens hver fjerde deltids- eller heltidsarbejdende kvinde har denne opfattelse (s. 51).

Man opdelte også de interviewede efter uddannelse. Der synes at være meget stor sammenhæng mellem kvindens uddannelse og hendes syn på familietyper. Hjemmekonefamilierne står stærkt blandt kvinder der kun har folkeskoleuddannelse, mens deltidsfamilierne vælges mere af kvinder med uddannelse herudover. I den højest uddannede gruppe, d.v.s. kvinder med studentereksamen eller lignende vælges familietypen hvor både mand og hustru har deltidsarbejde (Olsen) af 53 %. På baggrund heraf konkluderes det (s. 53) at skoleuddannelse fremover vil være en af de væsentligste faktorer til ændring af det traditionelle familiemønster.

Undersøgelsen tyder på at dobbeltarbejdsnormen ikke er internaliseret navnlig ikke blandt kvinder med lav eller ingen uddannelse. Dette fremhæves også i ægteskabsudvalgets betænkning nr. 3 s. 12 og nr. 6 s. 20, hvor det siges "at realiteterne: Mange fuldtidsbeskæftigede gifte kvinder og mange børn i heldagsinstitutioner er udtryk for en adfærd som ikke modsvares af en tilsvarende holdning".

2.2.6. Daginstitutioner for børn

I den arbejdsmarkedsrelaterede debat om familie/arbejde jfr. nedenfor fremhæves daginstitutioner for børn ofte som et middel til at fremme kvinders erhvervsdeltagelse. De gældende regler om daginstitutioner indeholder imidlertid ikke en sådan målsætning. I socialministeriets cirkulære af 29. marts 1976 om institutioner under kommunerne m.m. findes i pkt. 35 en regel om hvad formålet er med daginstitutioner for børn. Det siges her at de "tjener et socialpædagogisk hovedformål ved at være et supplement til hjemmet".

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Dette er på linie med standpunktet i kvindekommissionens familiebetænkning, jfr. foran hvorefter kvindens valgfrihed også burde omfatte børnenes pasning. Også i betænkning nr. 337/1963 om børnehaveproblemer gås der ind for at alle forældre bør kunne få børnene i børnehave (uden udgift). Her placeres institutionerne altså heller ikke som et middel til fremme af gifte kvinders udearbejde.

Socialforskningsinstituttet udsendte i 1969 en undersøgelse af børnehavens og vuggestuens betydning for barnets udvikling, publikation nr. 38/1969.

Publikation 60 om familiestørrelse og livsstil viser som nævnt at kvinder er positive overfor børnehaver uafhængigt af om de ønsker at arbejde ude.

Uanset at det officielle formål med daginstitutionerne således ikke er at de er et middel til at lette gifte kvinders arbejde er der dog i den nærmere udformning af reglerne taget vidtgående hensyn til udearbejdende kvinder, jfr. nedenfor i afsnit 3 om infrastruktur. Om det ældre syn på daginstitutionernes målsætning se straks nedenfor.

2.3. Den arbejdsmarkedsorienterede debat

2.3.1. Daginstitutioner

Omkring 1950 havde daginstitutionerne ret klart en arbejdsmarkedsorienteret målsætning. I betænkning vedrørende børneforsorgsinstitutionernes økonomi fra 1950 siges det om dem at de gør det muligt for arbejderkvinder at tage arbejde uden at børnene bliver vanrøgtet. Desuden letter de socialkontorerne, idet en del enlige mødre har måttet nægte at tage anvist arbejde fordi de ikke kunne få børnene passet og derfor er blevet udelukket fra arbejdsløshedsunderstøttelse og henvist til socialhjælp. Institutionerne tillægges også en befolkningspolitisk betydning. Hvis man ønsker at kvinder med udearbejde skal føde børn må man sikre dem pasningsmuligheder. I tiden kort efter 2. verdenskrig havde erhvervslivet desuden et behov for gifte kvinders erhvervsarbejde. Man mener dog ikke at daginstitutionerne på længere sigt kun bør betragtes som et middel til at imødekomme et konjunkturbestemt behov for arbejdskraft. Se nærmere Arbejde, Pædagogik, Daginstitutioner s. 26 ff.

Dengang og frem til børne- og ungdomsforsorgsloven af 1964 var daginstitutioner som hovedregel kun for børn af ubemidlede typisk børn fra arbejderklassen. Siden 1964 har daginstitutionerne været

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

beregnet for alle befolkningsgrupper. Der er en sammenhæng mellem denne udvidelse af klientellet og den udvikling der er sket i daginstitutionernes målsætning fra at være et middel til fremme af kvindearbejdet til i hvert fald i princippet at være et socialpædagogisk supplement til hjemmet uafhængigt af moderens erhvervsarbejde.

2.3.2. Deltidsbetænkningen nr. 84/1955

Denne betænkning omtales nærmere nedenfor i kap. III om deltid. Her skal blot nævnes at kvindeorganisationerne gik ind for deltid ud fra den betragtning at det ville fremme kvindens frie valg mellem familie og udearbejde. Fagbevægelsen betragtede damer der måtte have et sådant valg som en mindre gruppe hvis problemer man ikke identificerede sig med og ikke anerkendte som arbejdsmarkedsproblemer, se f.eks. betænkningen s. 84.

2.3.3. Kvindekommissionens arbejdsmarkedsbetænkning

Kvindekommissionens udvalg vedrørende arbejdsforhold afgav i 1972 betænkning om kvinders stilling på arbejdsmarkedet, betænkning nr. 668/1972. I denne drøftes spørgsmålet vedrørende gifte kvinders arbejde på s. 60 ff. Her refereres socialforskningsinstituttets publikation 37, jfr. om denne foran. Udvalget foretog selv en undersøgelse af kvinders stilling på en række arbejdspladser. Denne er beskrevet nærmere i betænkningens kap. 4, s. 23 ff. Heraf fremgik at det helt overvejende flertal af de interviewede gifte kvinder primært var motiverede af økonomiske hensyn. Det siges at de gifte kvinders valg af beskæftigelse udenfor hjemmet kan være dikteret af interesse, men "de fleste udearbejdende kvinder er dog i kraft af begrænset uddannelse henvist til rutinearbejde som de først og fremmest påtager sig af økonomiske grunde fordi de som enlige skal kunne forsørge sig selv og deres eventuelle børn eller fordi de som gifte vil have en andel af de materielle goder som deres ægtefælles løn alene ikke kan skaffe dem". (S. 62).

Betænkningen synes dog også forudsætningsvis at gå ind for at kvinder bør have et frit valg, se s. 63, hvor der opregnes forskellige

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

hindringer for kvindens frie valg. Man mener at disse lader sig ændre ved foranstaltninger fra offentlige myndigheder, faglige organisationer og den enkelte arbejdsplads samt gennem en ændring af holdningerne overfor kvinder i arbejdslivet. Man går ind for øget oplysningsarbejde om kvinder på arbejdsmarkedet og for erhvervsvejledning. Sigtet hermed skal være at nedbryde barrierer for kvinders erhvervsaktivitet (s. 63–64). Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet fremdrages som en af barriererne.

2.3.4. Redegørelse nr. 3 til arbejdsmiljøgruppen af 1972

Denne redegørelse indeholder bl.a. et afsnit om de erhvervsbeskæftigede kvinders helbred og trivsel. Se nærmere redegørelsen s. 55 ff. Det består i en gennemgang af litteratur om udearbejdende kvinders helbred og trivsel, for de sidstes vedkommende bl.a. de to foran omtalte SFI-publikationer nr. 37 og nr. 55. I den sammenfattende konklusion (s. 90) siges det at der til den erhvervsbeskæftigede kvinde til forskel fra den erhvervsbeskæftigede mand stilles krav om at hun skal varetage de hjemlige forpligtelser. "Den heraf følgende belastning er nok de erhvervsbeskæftigede kvinders største trivsels- og helbredsmæssige problem".

Her lægges altså op til at familie/arbejde kombinationen må tages i betragtning ved bedømmelsen af kvinders arbejdsmiljøsituation. Denne opfattelse er ikke realiseret i gældende ret, jfr. nedenfor i afsnit 3.

2.3.5. EF-erklæringer og lignende

EØFT indeholder ingen regler om spørgsmålet om kombination af familie og arbejde.

I det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram som Rådet vedtog en resolution om den 21. 1. 1974 siges det at det problem der kunne gives højest prioritet for at fremme ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet er sikringen af mulighederne for at kombinere erhvervsmæssige og familiemæssige forpligtelser, se EF-bulletin Supplement 2/74 s. 23. Rådet udtrykker desuden politisk vilje til at iværksætte de nødvendige foranstaltninger til

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gennemførelse af en række målsætninger, bl.a. "bestræbelser på at bringe overensstemmelse mellem alle de berørtes familiemæssige forpligtelser og arbejdsmæssige ønsker" (EF-bulletin, Supplement 2/74 s. 8). Det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram blev bl.a. fulgt op med ligebehandlingsdirektivet fra 1976 der ligger til grund for ligebehandlingsloven. I Kommissionens memorandum om ligebehandling, COM (75) 36, der indeholder udkast til ligebehandlingsdirektivet fastholdes den høje prioritering af kombinationsproblemet familie/arbejde som en forudsætning for at realisere ligebehandlingsmålsætningen på fællesskabets arbejdsmarked. Kommissionen behandler dog kun de arbejdsmarkedsmæssige aspekter af kombinationsproblemet og ikke de familiemæssige. Man diskuterer f.eks. ikke ægteskabslovgivning. Børnepasning i offentlig regie inddrages i memorandummet. Kommissionen antager at det følger af samfundsudviklingen at stadig flere kvinder integreres i arbejdsstyrken hvilket indebærer at typiske kvinder må kombinere familie og arbejde. Dette menes også at stemme med kvindernes ønsker. Kommissionen er dog opmærksom på at der både blandt kvinder og på arbejdsmarkedet findes holdninger som er negative overfor kombination af ægteskab og udearbejde. Disse holdninger omtales som fordomsfulde og kommissionen går stærkt ind for en aktiv informationspolitik til udryddelse eller ændring af dem. Den mangelfulde internalisering af dobbeltarbejdsnormen er således for Kommissionen et argument for at stimulere accepten af kvinders arbejde både ude og hjemme således at ideologien bringes i overensstemmelse med adfærden (dobbeltarbejdet).

EF-reglerne gennemgås i detaljer nedenfor i kap. IX om ligebehandlingsregler.

EF's ligebehandlingsdirektiv indebærer at det er forbudt at diskriminere mellem personer der kombinerer familie og arbejde og andre.

2.3.6. ILO-erklæringen fra 1975 om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere

ILO-erklæringen går klart ind for kvinders integration i arbejdsstyrken, f.eks. i art. 3 og i art. 6 pkt. 2. Men erklæringen går ikke i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

samme grad som EF-dokumenterne ind i dobbeltarbejdsproblematikken. Art. 10 indeholder en regel om at den pædagogiske og sociale infrastruktur skal udbygges. Art. 12 bestemmer at skattesystemet hvor det er en hindring for kvinders arbejde skal tages op til revision. Ifølge art. 6 pkt. 4 må der ikke forekomme diskrimination mod kvindelige arbejdstagere p.g.a. deres ægteskabelige stilling eller familiemæssige forpligtelser.

Se om ILO-regler om ligebehandling nærmere nedenfor i kap. VIII.

2.3.7. FN-regler

I FN-regie vedtoges i 1975 en verdensaktionsplan om ligestilling. Kombinationsproblemet familie/arbejde står ikke centralt i planen der handler om samfundslivet generelt og ikke specielt om arbejdsmarkedet. Problemet strejfes dog enkelte steder. F.eks. tales der i indledningen pkt. 16 om at kvinders inddragelse i samfundslivet kræver bl.a. børnepasningsordninger.

I 1976 vedtoges det at gøre 1976–85 til et kvindetiår og der vedtoges et program for dette, jfr. nedenfor om Ligestillingsrådet.

I udkastet til FN-konvention mod diskrimination af kvinder der fmtl kan ventes vedtaget i efteråret 1978 findes regler (målsætninger) om kombinationsspørgsmålet. Konventionen skal dække alle områder af samfundslivet bl.a. arbejdslivet der omfattes af artiklerne 10–13. Kombinationsproblemet tages op i arbejdsmarkedsafsnittet og ikke i familieafsnittet. I art. 13 bestemmes det at "the States Parties shall encourage measures to combine fulfillment of family and parental obligations with activity in the labour force. . .". Ifølge art. 11 må der ikke ske diskrimination af kvinder p.g.a. ægteskabelig status.

2.3.8. Ligestillingsrådets handlingsplan

Ligestillingsrådet har udarbejdet forslag til handlingsplan for FN's kvindetiår 1976–1985. Se nærmere beretningen 1977 bilag 3.

Planen omfatter alle samfundslivets områder, bl.a. arbejdsliv og familie. Under hovedpunktet "Arbejdsmarkedet" (pkt. B, bilaget s.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

4) behandles som et underpunkt (s. 7) "kombinationen familieliv og arbejdsliv". Her siges det at der for at lette denne kombination som specielt er belastende for udearbejdende kvinder må ske en ændring i ansvarsfordelingen i hjemmet.

Rådet anser det i denne forbindelse for vigtigt at fædre inddrages i en barselsordning og at begge forældre får ret til ledighed i forbindelse med et barns sygdom. Der henvises til samarbejde mellem Ligestillingsrådet og Børnekommissionen om ændring af barselsreglerne. Desuden omtales under kombinationsproblemet et forskningsprojekt der belyser den gravide kvindes behov før og efter fødslen, herunder forhold af betydning for etablering af mor/barn relation, samt barnets behov for mor/far kontakt i dets første leveår og endelig forhold af betydning for etablering af far/barn relationen. Ligestillingsrådet foreslår som underpunkter under kombinationsproblemet at der iværksættes undersøgelser af sammenhængen mellem udearbejdende kvinders fraværsprocent og antallet af børn og af deltidsarbejdendes forhold.

Under hovedpunktet "Infrastruktur" (pkt. C bilaget s. 8) omtales børnepasningsmuligheder, d.v.s. daginstitutioner og lignende som en væsentlig forudsætning for kvinders fulde deltagelse i samfundslivet. Desuden omtales under dette punkt offentlig transport som særlig vigtig for kvinders kombination af familie, arbejde og bringning og afhentning af børn i institutioner.

Under hovedpunktet Familien (pkt. E, bilaget s. 10) siges det at familien er et vigtigt middel til social, politisk og kulturel ændring. Hvis der skal blive fuld ligestilling må de funktioner og roller som traditionelt tillægges de to køn inden for familien tages op til nyvurdering. Det siges at Ligestillingsrådet forbereder et debatoplæg til en pjece om ansvarsfordelingen i hjemmet med henblik på brug i skoler, højskoler m.v. I den forbindelse har rådet kontakt med socialforskningsinstituttet. Der nævnes derimod ikke i denne sammenhæng kontakt med justitsministeriet eller dets ægteskabsudvalg som også har til opgave at nyvurdere familien. Se om kontakt mellem Ligestillingsrådet og ægteskabsudvalget generelt, Ligestillingsrådets beretning 1976 s. 16 f.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2.3.9. Arbejdsmarkedsorganisationer

Arbejdsmarkedets parter har ikke i Danmark indgået nogen almindelig ligestillingsaftale og f.eks. i denne taget stilling til kombinationsproblemet familie/arbejde.

Det er derimod tilfældet i Sverige. Der findes dels en overenskomst mellem det svenske LO og SAF, dels en næsten tilsvarende mellem SAF og PTK. I aftalen mellem LO og SAF siges det i bilaget, målsætning, 5. afsnit "Arbetets villkor skall utformes så att de underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbeta och ansvar för familj".

På et specielt område nemlig arbejdsmiljø har LO i 1975 vedtaget at arbejde for at arbejdsmiljøet skal være sådan at enhver arbejdstager kan føle sig tryg ved at familien trives mens han/hun er på arbejde, se nærmere Fagbevægelsen og arbejdsmiljøet udgivet af LO i 1975 s. 43.

I FTF's ligestillingsoplæg gås der ind for deltid bl.a. af hensyn til kombinationen af familie og arbejde, se nærmere Ligestilling! Hvornår? s. 9–10.

2.3.10. Ligebehandlingslovens danske forarbejder

Som omtalt foran indeholder EF-baggrundsmaterialet bag ligebehandlingsloven en klar prioritering af kombinationsproblemet familie/arbejde og der gås ind for at kombinationsmulighederne skal forøges. I de danske forarbejder til ligebehandlingsloven nævnes kombinationsproblemet ikke udtrykkeligt. Regeringen tilslutter sig i bemærkningerne til lovforslaget generelt ånden i ligebehandlingsdirektivet og det siges at et af formålene med loven er at ændre kønsrollemønsteret.

Man kan næppe se ligebehandlingsloven i sig selv som udtryk for nogen målsætning i retning af at fremme kombinationen af familie og arbejde, men den hindrer ikke en politik med dette sigte. Loven indeholder i det hele intet præcist om hvad der skal gøres for at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken jfr. senere i kap. X. Fraværet af en eksplicit målsætning vedrørende kombination af familie og arbejde er derfor blot et specielt udslag af lovens

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

almindelige ubestemthed m.h.t. hvad der skal gøres ved integrationsproblemet.

Den integrationsfremmende politik der kan ventes ført i medfør af ligebehandlingslovens § 11.2 vil fmtl placere sig som en forlængelse af den aktive arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder der har været ført siden begyndelsen af 1960'erne. Se om denne nærmere nedenfor i afsnit 3. Arbejdsmarkedspolitikken har aldrig haft en eksplicit målsætning vedrørende kombinationsproblemet, men implicit har det været målet at stimulere kombinationen af familie og arbejde, idet de fleste af de foranstaltninger der har været prøvet må antages at have virket på denne måde. Fremme af kvinders kombination af familie og arbejde har i arbejdsmarkedspolitikken hidtil været et delmål under andre mere overordnede målsætninger. I højkonjunkturen i 1960'erne var det et middel til at mobilisere arbejdskraftreserver, mens det i dag er et middel til omstrukturering af arbejdsstyrken med sigte på at integrere kvinder i denne. Som nævnt berøres sammenhængen mellem arbejdsmarkedspolitik og ægteskabslovgivning (kort) i ægteskabsudvalgets 4. betænkning s. 15. I arbejdsmarkedspolitisk materiale berøres familieretlige problemstillinger overhovedet ikke, f.eks. ikke i betænkning om støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse nr. 705/1974 der bl.a. foreslår at hjemmearbejdende husmødre forvandles til udearbejdende ved hjælp af en ny arbejdsmarkedsuddannelse.

3. Enkeltregler

3.1. Arbejdstid bortset fra deltid

3.1.1. Den normale arbejdstids omfang

Det er et ofte fremsat forslag at muligheden for at kombinere familie og arbejde kan lettes ved at nedsætte den almindelige fuldtidsarbejdstid, således at både kvinder og mænd arbejder fuld tid, men kortere end nu. Som nævnt foran var kvindekommissionens udvalg om familiens og børnenes tilpasning inde på denne tanke i betænkning 575/1970 s. 62. Den har også spillet en stor rolle i Sverige hvor det socialdemokratiske kvindeforbund i 1972

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

foreslog 30 timers arbejdsuge for alle fordelt på 5 dage af 6 timer, se nærmere Målet är jämställdhet, SOU 1975:58 s. 26.

Den normale fuldtidsarbejdstid er i dag 4 ugers ferie og 40 timers arbejdsuge, hvilket stemmer med EF-henstillingen herom af 22. 7. 1975 (75/457/EØF).

Se om udviklingen i arbejdstiden nærmere Ruth Nielsen: Træk af kvinders retsstilling i arbejdslivet i Kvindestudier 2, s. 159 ff og om udviklingen i feriereglerne Lise Kofod: Ferieloven s. 29 ff.

Socialforskningsinstituttet har foretaget en undersøgelse af arbejdstidsnedsættelsen fra 48 til 45 timer om ugen fra 1958–1960, der er offentliggjort som instituttets publikation nr. 4. Den viser bl.a. at arbejdstidsnedsættelsen gav anledning til en gradvis overgang fra 6-dages til 5-dages uge og at denne overgang slog først igennem i kvindedominerede fag.

I 1968 udgav arbejdsministeriet en redegørelse om arbejdstid og ferie hvor der anstilles forskellige betragtninger over hvordan fremtidige arbejdstidsnedsættelser bedst kan ske, om de f.eks. bør ske ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid eller ved forlængelse af ferien. Man spurgte kvindekommissionens underudvalg om kvinder på arbejdsmarkedet hvilken form for arbejdstidsnedsættelse der ville stemme bedst med kvinders interesser. Udvalgets svar er ret usikkert, men man mente dog at kunne sige at kvinder med skolesøgende børn nok gerne ville have længere ferier, se nærmere bilag 4 i betænkning 668/1972 vedrørende kvinders stilling på arbejdsmarkedet.

I Børnekommissionens oplæg Småbørn i Danmark berøres spørgsmålet om hvilke slags arbejdstidsnedsættelser der bør foretrækkes, men det indeholder ingen stillingtagen hertil se nærmere oplægget s. 11.

3.1.2. Arbejdstidens lægning

3.1.2.1. Lægning af normal arbejdstid

Arbejdstidens lægning bestemmes som hovedregel af arbejdsgiveren der ikke har pligt til at udøve denne beføjelse under hensyn til hvad der passer med børnepasningsordninger, indkøb til husholdningen eller andre familieforpligtelser.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De kollektive overenskomster lægger en ydre ramme for hvornår på døgnet arbejdstiden kan lægges, f.eks. mellem kl. 6 og kl. 18. På virksomheder hvor der er samarbejdsudvalg har de medbestemmelse m.h.t. arbejdstidens lægning, se f.eks. § 5 i aftalen om samarbejdsudvalg i staten.

3.1.2.2. Lægning af ferie

I ferielovens § 14 findes en regel om at arbejdsgiveren såvidt muligt ved feriens placering skal tage hensyn til arbejdstagerens ønsker.

Ved placering af arbejdsløses ferie skal der tages hensyn til "den lediges mulighed for at disponere med hensyn til egen og familiens ferie og til formidlingens effektivitet", Cirkulæreskrivelse af 25. 4. 1978 AF cirkulære 104/78, AK cirkulære 37/78 vedrørende dagpengeret i forbindelse med ferie.

3.1.2.3. Lægning af overarbejde

Overarbejde kan hvis ikke det modsatte er aftalt forlanges af arbejdsgiveren i rimeligt omfang. For kvinder med familieforpligtelser vil påbud om overarbejde med kort varsel ofte skabe problemer med at harmonisere børnepasningsordninger og udførelse af overarbejdet. Efter gældende ret er det formentlig misligholdelse at nægte overarbejde under henvisning til varetagelse af familieforpligtelser.

3.1.2.4. Problemer for arbejdsløse

Spørgsmålet om arbejdstidens lægning kan også skabe problemer for arbejdsløse kvinder. Hvis en arbejdsløs har et barn passet i normal institutionsåbningstid opstår spørgsmålet om hun med vægringskonsekvenser kan anvises arbejde udenfor dette tidsrum men indenfor overenskomstmæssig arbejdstid. Tidligere forekom dette. Den 9. 2. 1978 har arbejdsdirektoratet imidlertid udsendt et cirkulære om anvisning af arbejde til personer der har vanskeligt ved at få deres børn passet, AF-cirkulære nr. 30/78, AK-cirkulære nr. 6/78. Det siges i cirkulæret at arbejdsministeriet har anmodet arbejdsdirektoratet "om at meddele arbejdsformidlingskontorerne at der ved anvisning af arbejde til personer der har vanskeligt ved at få deres børn passet må tages særlige hensyn idet der må anlægges

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

en samlet vurdering af de pågældendes situation. Til ledige personer der på grund af problemer med pasning af mindre børn har vanskeligt ved at tiltræde et arbejde uden varsel skal der således så vidt muligt anvises arbejde med nogle dages respit, så de kan nå at løse deres børnepasningsproblem.

Det bemærkes at dette *ikke* indebærer en fravigelse af princippet om at de pågældende skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Direktoratet skal anmode arbejdsmarkedsnævnene og arbejdsformidlingskontorerne om at følge situationen og henlede kommunernes opmærksomhed på disse lediges særlige problemer således at der i forbindelse med anvisning af arbejde hurtigt kan tilvejebringes mulighed for børnepasning".

Cirkulæret sigter primært på at give ledige der ingen aktuel børnepasningsordning har tid til at skaffe en sådan inden de skal tiltræde anvist arbejde. Men det må formentlig også som det mindre i det mere indebære at en ledig der har sit barn passet indenfor normal åbningstid ikke bør anvises arbejde udenfor denne med vægringskonsekvenser.

3.1.3. Ingen hensyn til arbejde i hjemmet ved arbejdsbyrdeberegninger

3.1.3.1. 11-timers reglen

Arbejdstiden er i arbejdsmiljøloven begrænset for at beskytte de ansatte mod overanstrengelse. Efter arbejdsmiljølovens § 50 gælder den såkaldte 11-timers regel ifølge hvilken der skal være mindst 11 timers hviletid i hvert døgn. Maksimalarbejdsdagen (d.v.s. normalarbejdstid + overarbejde) er således 13 timer. Men husligt arbejde og andet arbejde i hjemmet, der som det fremgår af den foran omtalte SFI-undersøgelse i publikation 55 næsten udelukkende udføres af kvinder tælles ikke med ved beregningen af de 13 timer. Overarbejde kan ikke nægtes under henvisning til at normalarbejdstid + overarbejde + husligt arbejde udgør mere end 13 timer. Der er derfor ingen retsbeskyttelse mod at en gift kvinde har mere end 13 timers arbejde i døgnet.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.1.3.2. Borgerligt ombud for offentligt ansatte

I Ligestillingsrådets beretning for 1977 s. 56 ff er refereret en sag om tjenestemænd der varetager borgerlige ombud. Ifølge bekendtgørelse nr. 215 af 31. 5. 1972 om afholdelse af udgifter til tjenestens udførelse under tjenestemænds fravær som følge af varetagelse af ombud § 2,1, gælder at "tjenestefrihed ... skal skaffes ved omlægning af tjenesten ... Der skal herved tages hensyn til at der ikke pålægges tjenestemanden en samlet arbejdstid af uforholdsmæssig længde". Sagen drejede sig om fortolkning af udtrykket "samlet arbejdstid". De kvinder der havde rejst den ønskede at vide om det for kvinder der havde nedsat arbejdstid af hensyn til børnepasning kunne fortolkes så det omfattede: arbejde på tjenestestedet + arbejde i hjemmet + ombudet. Lønnings- og pensionsdepartementet udtalte i anledning af sagen "at en deltidsansats arbejde i hjemmet såvel af praktiske som af principielle årsager ikke kan medregnes ved afgørelse af om den ansatte pålægges en samlet arbejdstid af uforholdsmæssig længde. Afgørende herfor er alene arbejdsbyrden i stillingen og den med ombudet forbundne arbejdsbyrde set i relation til arbejdsbyrden ved normal fuldtidsbeskæftigelse".

Ligestillingsrådet henholdt sig i sit svar til lønnings- og pensionsdepartementets fortolkning "idet denne må forstås således at den omfatter både kvinder og mænd der er deltidsbeskæftigede". Herved stiller rådet sig tilfreds med fraværet af biologisk kønsdiskrimination.

3.1.3.3. Overarbejdsbetaling

Deltidsansatte får ikke overarbejdsbetaling for overarbejde indenfor fuld arbejdstid men kun normalbetaling, jfr. senere i afsnittet om deltid. Det begrundes bl.a. med at højere betaling for overarbejde til fuldtidsbeskæftigede er kompensation for den overanstrengelse overarbejdet påfører dem og at der ikke sker en tilsvarende overanstrengelse af deltidsansatte der pålægges overarbejde. Herved ses ligesom i de foran omtalte tilfælde bort fra arbejdsbyrden ved arbejde i hjemmet.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.1.3.4. Egentid

I redegørelse nr. 3 til arbejdsmiljøgruppen af 1972 der bl.a. indeholder et afsnit om arbejdstid, helbred og trivsel (s. 7 ff) gås der ind for at der bør indføres et nyt begreb egentid. Herved forstås den tid en ansat har til rådighed til sig selv når udearbejde, transport til og fra arbejde, husarbejde og lignende er klaret. For typiske kvinder ville det have større betydning om egentiden var retsbeskyttet end at der er maksimumgrænser for udearbejdet. Der findes imidlertid ingen gældende regler som handler om egentiden.

3.1.4. Småbørnsforældre

Den gruppe for hvem det er sværest at kombinere familie og arbejde er dem der har mindre børn. Det har derfor været inde i debatten at nedsætte den fulde arbejdstid for småbørnsforældre men ikke for andre. Dette spørgsmål indgår i Børnekommissionens og Ligestillingsrådets overvejelser.

Der findes ikke i øjeblikket i Danmark regler om arbejdstid der stiller småbørnsforældre anderledes end andre grupper, medmindre man vil opfatte barselsorlovsregler på denne måde.

I Sverige er der udarbejdet en betænkning om Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar, SOU 1975:62.

3.1.5. Faglige møder og lignende i arbejdstiden

For kvinder med familieforpligtelser er det på grund af det store arbejdspres de har udenfor arbejdstid ofte afgørende for deres deltagelse i samarbejde, fagpolitisk arbejde og lignende at møderne kan afholdes i arbejdstiden.

I aftalerne om samarbejdsudvalg i det offentlige er det fastsat at møderne normalt skal holdes i arbejdstiden. I samarbejdsaftalen af 1970 mellem LO og DA holdes spørgsmålet åbent. Efter arbejdsmiljølovens § 9.2 skal arbejdsgiveren give sikkerhedsrepræsentanter rimelig tid til at udføre deres sikkerhedsarbejde. Lønmodtagerrepræsentanter i A/S og Aps-bestyrelser kan formentlig kræve at mødetiden regnes som arbejdstid.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Om tillidsrepræsentanter kan udføre deres arbejde i arbejdstiden beror på hvad der er aftalt eller hvad der er kutyme. Hovedparten af tillidsrepræsentanternes arbejde udføres formentlig i hvert fald på større arbejdspladser i arbejdstiden. Socialforskningsinstituttets undersøgelse af tillidsmandsinstitutionen publ. 11 viste at tillidsrepræsentanter i gennemsnit brugte 1 time om ugen udenfor arbejdstid på hvervet. Af dem der var holdt op med at være tillidsrepræsentant anførtes som en af generne herved at det gik ud over familielivet.

Klubmøder og lignende kan som hovedregel ikke afholdes i arbejdstiden. HK lod i 1976 foretage en Observa undersøgelse af medlemmerne. Den viste bl.a. meget ringe deltagelse i klubmøder der som regel blev afholdt efter arbejdstids ophør på et tidspunkt hvor kvinder med familie skal hjem og lave mad, hente børn m.v. HK har derfor siden fremsat overenskomstkrav om ret til at holde faglige møder f.eks. klubmøder i arbejdstiden. Tilsvarende krav er fremsat af andre kvindeforbund, f.eks. Kvindeligt Arbejderforbund.

3.1.6. Sammenfatning

Arbejdstidsreglerne bortset fra deltidsreglerne er som helt overvejende hovedregel ikke udformet under hensyn til problemerne med at kombinere familie og arbejde. Der anlægges normalt ikke en helhedssynsvinkel på den gifte kvindes situation i familie og erhverv. Udearbejdet anskues isoleret og alene det er bestemmende for reglerne. Dog er kvindeforbundene opmærksomme på de negative konsekvenser heraf for kvinders faglige aktivitet. I cirkulæret om anvisning af arbejde til personer der har vanskeligheder med at få deres børn passet foreskrives også en helhedsbedømmelse af kvindens situation.

Arbejdsgiveren og den enkelte ansatte kan ved individuel aftale i vid udstrækning tage hensyn til kombinationsproblemet, hvilket formentlig også sker i betydelig udstrækning f.eks. gennem aftaler om flextid.

Der findes således ved lovgivning og kollektive overenskomster en række regler som er forholdsvis "hensynsløse" overfor kombinationsproblemet. Samtidig kan der ved individuel aftale ofte laves

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mere hensynsfulde ordninger. Herved opfordrer retssystemet så at sige kvinderne til at søge private og individuelle løsninger på dobbeltarbejdsproblemet.

3.2. Arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder

Der har i tiden efter ca. 1960 været ført en aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder primært gifte kvinder med det sigte at inddrage dem i arbejdsstyrken. Op igennem 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne førtes en tilsvarende aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor andre såkaldte marginalgrupper, f.eks. ældre og handicappede. Socialforskningsinstituttet har som omtalt foran i afsnit 2 udsendt en undersøgelse (publikation nr. 39) i 1969 af arbejdsmarkedets marginalgrupper der handler om gifte kvinder, ældre, unge og lidt om handicappede.

Efter krisen behandles højkonjunkturens marginalgrupper ikke længere samlet. De ældre søges nu ikke stimuleret til at øge deres erhvervsbeskæftigelse. Tværtimod overvejes forskellige afgangsordninger der skal gøre det tiltrækkende for den ældre arbejdskraft at forlade arbejdsmarkedet, f.eks. efterløn. Den ændrede holdning til ældre på arbejdsmarkedet kommer tydeligt frem i betænkning nr. 817/1977 om ældre og arbejdsmarkedet. Udvalget begyndte sit arbejde på et tidspunkt hvor der var mangel på arbejdskraft. Dets opgave var at finde på incitamenter der kunne mobilisere den ældre arbejdskraftreserve. Men betænkningen blev først færdig efter at arbejdsløsheden var slået igennem. Herefter anså man det ikke længere for ønskeligt at søge at trække de ældre ind på arbejdsmarkedet, se f.eks. betænkningen s. 12. Også overfor de handicappede udfoldes der nu mindre anstrengelser for at inddrage dem i arbejdsstyrken.

Kvinder og unge søges derimod stadig integreret i arbejdsstyrken. Man kan derfor ikke uden videre sige at gifte kvinder (ligesom det er tilfældet med ældre og handicappede) benyttes som arbejdskraftreserve der inddrages i arbejdsstyrken i højkonjunktur og søges udskilt af den i lavkonjunktur.

Oprindelig blev arbejdskraftreserveteorien af Karl Marx formuleret udelukkende med henblik på den *industrielle* arbejdskraft. Arbejdskraftreserven

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

opdeltes af Marx i den flydende reservearmé, den latente reservearmé og den stagnerende reservearmé.

I I kvinners bilde s. 170 ff "oversætter" Fride Eeg Henriksen disse begreber i forhold til den kvindelige arbejdsstyrke. Den flydende reservearmé er de registrerede arbejdsløse der ved ledighed modtager arbejdsløshedsforsikring. Den latente reservearmé er f.eks. hjemmearbejdende husmødre der hvis der var bedre beskæftigelsesmuligheder ville blive inddraget i arbejdsstyrken. Den stagnerende reservearmé er dem der permanent er underbeskæftigede. Fride Eeg Henriksen henregner deltidsarbejdende hertil. Hun mener at kvinder (i Norge) kan siges at fungere som arbejdskraftreserve. Efter min mening kan man ikke i dag (1978) sige at den danske (gifte) kvindelige arbejdskraft generelt optræder som arbejdskraftreserve. Måske kan den lille del af den der udgøres af den industrielle arbejdsstyrke (det er kun ca. 7 % af den samlede kvindelige arbejdsstyrke jfr. Kvinders Arbejdsmiljø s. 23 ifølge hvilken der i maj 1977 var 76.000 kvindelige arbejdere i industrien) siges at have en sådan funktion. Men for den samlede kvindelige arbejdsstyrke mener jeg klart at tendensen er at kvinder integreres i arbejdslivet. Der sker en omstrukturering af produktion og reproduktion hvor kvinder tendentielt placeres fast i et lønarbejde udenfor familien.

3.2.1. Cirkulære om inddragelse af arbejdskraftreserver

I 1963 udsendte arbejdsdirektoratet et cirkulære til de statslige arbejdsanvisninger om inddragelse i arbejdsstyrken af eksisterende arbejdskraftreserver. Cirkulæret er optrykt i betænkning 668/1972 som bilag 18. I cirkulæret pegedes specielt på gifte kvinder og ældre. Det pålagdes arbejdsanvisningerne at intensivere arbejdet med at inddrage disse grupper i arbejdsstyrken gennem annoncering, forøget vejledning, oplysningsarbejde overfor arbejdsgiverne og lignende. Det var særlig de gifte kvinder som ikke p.g.a. pasning af mindre børn var stærkt bundne til hjemmene man var ude efter. Der pegedes også på at det kunne blive nødvendigt med supplerende uddannelse af de kvinder der søgtes inddraget.

Her anlagdes klart en arbejdskraftreservesynsvinkel på gifte kvinder. Det samme var tilfældet ved ændringen af funktionærlovens § 1 i 1964 der udvidede deltidsansattes adgang til funktionærstatus, se herom nedenfor i afsnittet om deltid.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.2.2. Retningslinier om erhvervsvejledning

I Retningslinier om erhvervsvejledning (pkt. 2.4) fra 1965 der er udarbejdet af arbejdsdirektoratet og som foreskriver hvordan erhvervsvejledningsloven af 1961 skal administreres peges på gifte kvinder som en gruppe der indenfor voksenvejledningen er særligt behov for at gøre en speciel indsats overfor.

3.2.3. Kvindekonsulent, erhvervsintroducerende kurser m.v.

Kvindekommissionens arbejdsmarkedsudvalg der forfattede betænkning 668/1972 om kvinders stilling på arbejdsmarkedet foreslog i 1965 at der i lighed med hvad der på det tidspunkt allerede var tilfældet i Sverige oprettedes en stilling som konsulent i arbejdsdirektoratet med særligt henblik på kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Forslaget blev fulgt. På konsulentens initiativ startede i 1967 erhvervsintroducerende kurser typisk af to ugers varighed. Disse kurser var særlig beregnet for hjemmearbejdende kvinder der var interesseret i at komme ud i erhverv.

Forud for disse kurser i statslig regie havde kvindeorganisationerne arrangeret nogenlunde tilsvarende kurser i samarbejde med vedkommende myndigheder. Dansk Kvindesamfund tog således i 1955 initiativ til kurser der tilsigtede at føre gifte kvinder tilbage til arbejdsmarkedet, se herom nærmere betænkning 205/1957 om almindelig enkepension bilag 2. Også i en række fag for mellemuddannede blev der i løbet af 1960'erne arrangeret genoptrænings-kurser, se om børnehavepædagoger f.eks. Horsten s. 205 ff.

I loven om uddannelse af børnehave- og fritidspædagoger peges særligt på genoptræningskurser.

Arbejdsdirektoratets erhvervsintroducerende kurser for kvinder er nærmere omtalt i P. Kiil: Omskoling, efteruddannelse, specialarbejderuddannelse. Kbhvn. 1972.

3.2.4. Omskoling

Omskolingsreglerne fandtes tidligere i loven om egnsudviklingsstøtte, hvilket hænger sammen med at omskolingskurser ofte etableres på egnsudviklingsstøttede virksomheder for at optræne arbejdskraften til disse. Danske Kvinders Nationalråd har i 1975 udgivet en rapport fra et seminar om egnsudviklingens betydning for kvinders

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

uddannelses- og beskæftigelsesforhold. I denne afviser direktøren for egnsudviklingsdirektoratet at egnsudviklingsloven kan bruges som en beskæftigelseslov for kvinder, se rapporten s. 5.

I 1969 vedtoges en særlig lov om omskoling og i 1971 blev reglerne om omskoling indarbejdet i loven om uddannelse af specialarbejdere m.fl. fra 1960 som dennes kap. 2. Bekendtgørelsen om adgang til omskoling (nr. 190 af 29/4 1971) indeholder nærmere regler om hvem der kan komme på omskolingskursus og om vilkårene herfor. Det er en betingelse at den pågældende befinder sig i en omskolingssituation, d.v.s. ikke uden omskolingen kan få arbejde. I bekendtgørelsen (§ 1 nr. 1 in fine) nævnes udtrykkeligt personer der i en periode har været ude af erhverv d.v.s. typisk hjemmearbejdende husmødre som målgruppe for omskolingen. At være hjemmearbejdende er altså at være i en omskolingssituation. Kurset kan enten afholdes på skole eller under produktivt arbejde i virksomheder.

Ved undervisning på skole ydes betaling efter næsten samme regler som på specialarbejderkurserne. Dog er omskolingsreglerne lidt gunstigere for hjemmearbejdende husmødre end betalingsreglerne vedrørende de øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, idet husmødre på omskoling får betaling selv om de ingen indtægt har haft, som de går glip af mens de er på kursus. Ved undervisning på virksomhederne ydes løntilskud.

Se om betalingsreglerne vedrørende arbejdsmarkedsuddannelserne nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 144 ff.

3.2.5. Støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse

Betænkning nr. 705/1974 om støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse indeholder forslag som sigter på at inddrage tidligere husmødre i arbejdsstyrken. Udvalgets kommissorium omfattede overvejelser over hvordan man gennem nye uddannelsesforanstaltninger kunne forbedre forholdene for forskellige grupper af strukturramte. Udvalget slår indledningsvis fast at man betragter hjemmearbejdende husmødre som strukturramte (s. 14). Ligesom forskellige grupper af mindre selvstændige der på grund af ændrin-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ger i erhvervsstrukturen ikke kan fortsætte som sådanne, men må søges indplaceret i andre erhverv, opfattes hjemmearbejdende husmødre som en gruppe der er blevet ramt af en omstrukturering af arbejds- og samfundslivet således at de nu må indpasses i et lønarbejde. Der foreslås indført en ny uddannelse som bl.a. skal hjælpe hjemmearbejdende husmødre til at blive udearbejdende. Forslaget er ikke gennemført og kan formentlig heller ikke ventes gennemført, jfr. nedenfor om Ligestillingsrådets bestræbelser på at afhjælpe kvindearbejdsløsheden.

3.2.6. Den generelle arbejdsmarkedspolitik i højkonjunkturen

De foran gennemgåede foranstaltninger er eksempler på positiv særbehandling overfor kvinder, typisk gifte kvinder med sigte på at inddrage dem i arbejdsstyrken. Herved fremmes kombinationen af familie og arbejde gennem en kvindespecifik politik. Denne kombination kan også fremmes eller hæmmes gennem den almindelige ikke-kønsspecifikke arbejdsmarkedspolitik.

Op gennem 1960'erne var de vigtigste led i den arbejdsmarkedspolitik der ikke sigtede på bestemte marginalgrupper fremme af den stedlige (geografiske) mobilitet og udbygning af arbejdsmarkedsuddannelserne.

Se om arbejdsmarkedspolitik generelt Kirstein: Arbejdsmarkedspolitik, Kbhvn. 1974 og Bo Elling Nielsen: Stat og arbejdsmarked 1950–1974 (Kbhvn. 1977).

3.2.6.1. Stedlig mobilitet

Hensynet til kombination af familie og arbejde og hensynet til størst mulig geografisk mobilitet vil ofte virke i modsat retning. En arbejdsløs har siden den første arbejdsløshedslov fra 1907 med vægringskonsekvenser kunnet anvises arbejde hvor som helst i landet. D.v.s. at der i al den tid vi har haft arbejdsløshedslovgivning har været en negativ sanktion (tab af dagpengeret) til at stimulere mobiliteten. Fra 1960 udbyggedes desuden de positive sanktioner idet der gennem mobilitetsfremmende ydelser kan gives forskellige tilskud til dem der flytter for at få arbejde. Se om de mobilitetsfremmende ydelser nærmere arbejdsløshedslovens kap. 4 (§§ 12–19).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Den negative sanktion som indeholdes i arbejdsløshedslovens § 63 (hvorefter det medfører tab af dagpengeret uden fyldestgørende grund at nægte at overtage anvist arbejde) fortolkedes tidligere kønsdiskriminerende i forhold til spørgsmålet, om hensynet til kombination af familie og arbejde er fyldestgørende grund til at nægte at tage et anvist job.

Gifte kvinder men ikke gifte mænd kunne efter praksis uden tab af dagpengeret vægre sig ved at overtage et arbejde hvis det ville medføre at de skulle skifte bopæl eller at de skulle være borte fra hjemmet mere end 10–12 timer hver dag. Se nærmere Else Basse: Socialret 2. Arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (Kbhvn. 1973) s. 66 f. Fjernanvisning forekommer kun sjældent i perioder med stor arbejdsløshed så problemet er ikke aktuelt for tiden. Efter gennemførelse af ligebehandlingsdirektivet kan den gamle kønsdiskriminerende praksis ikke genindføres f.eks. i tilfælde af en ny højkonjunktur, da der ikke er tale om positiv særbehandling.

I nogle af de mobilitetsfremmende ydelser tages der særligt hensyn til de problemer tilstedeværelsen af en familie kan skabe for den der anvises eller måske selv ønsker at overtage arbejde udenfor hjemstedet. Efter arbejdsløshedslovens § 15 kan der således ydes flyttehjælp også til familiemedlemmers befordring. Efter arbejdsløshedslovens § 16 kan der ydes tilskud til dobbelt husførelse og efter § 16.5 rejsehjælp til en ugentlig rejse så en familie der er blevet adskilt kan besøge hinanden. Efter arbejdsløshedslovens § 19 kan der ydes etableringshjælp til forsørgere når den arbejdssøgende med familie etablerer sig i selvstændig bolig på arbejdsstedet. Reglerne om mobilitetsfremmende ydelser er kønsneutrale. Se om reglerne nærmere Cirkulære af 5. 4. 1974 om retten til at oppebære mobilitetsfremmende ydelser, der bl.a. indeholder definition af forsørgerbegrebet.

3.2.6.2. Arbejdsmarkedsuddannelserne

Arbejdsmarkedsuddannelserne omfatter især kurser for ufaglærte arbejdere (specialarbejderkurser), efteruddannelseskurser for faglærte og omskolingskurser.

Se om arbejdsmarkedsuddannelserne generelt Kiil: Omskoling, efteruddan-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

nelse, specialarbejderuddannelse, Kbhvn. 1972 og Arbejdsmarkedsuddannelsernes statistik der udgives årligt af direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelser.

Arbejdsmarkedsuddannelserne kan næppe siges at have bidraget til at lette kvinders kombination af familie og arbejde, bortset fra omskolingen der som nævnt foran bl.a. tager sigte på at føre hjemmearbejdende kvinder tilbage til erhverv. Kvinder er sjældent faglærte arbejdere; kun ca. 3–4 % af de faglærte arbejdere er kvinder. Blandt ufaglærte arbejdere udgør kvinder derimod en betydelig andel, ca. 45 %, men blandt deltagerne i specialarbejderkurserne har kvinder i de senere år kun udgjort ca. 16–20 %.

Om kvinders ringe andel af specialarbejderkursisterne se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 21 ff, Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 144 ff og Kønsroller og uddannelse s. 79 f.

3.2.6.3. Sammenfatning

Den almindelige fælleskønnede arbejdsmarkedspolitik kan til forskel fra den kvindespecifikke positiv-særbehandlingspolitik ikke siges at have støttet kombinationen af familie og arbejde. De mobilitetsfremmende regler hæmmer snarest denne kombination. Det har man dog i nogen grad afbødet for kvindernes vedkommende ved at begrænse de mobilitetsfremmende regler gennem en kønsdiskriminerende praksis. Denne har p.g.a. arbejdsløsheden mistet sin aktuelle betydning og kan på grund af sin kønsdiskriminerende karakter ikke genoptages efter gennemførelsen af EF's ligebehandlingsregler. I højkonjunkturens arbejdsmarkedspolitik behandledes kombination af familie og arbejde således som et kvindeproblem som man reagerede på igennem en kvindespecifik marginalgruppepolitik og ved hjælp af kønsdiskrimination. Løsningen gik entydigt ud på at stimulere og ikke at hæmme kombination af familie og arbejde.

3.2.7. Arbejdsløshedspolitik overfor kvinder

Der er i det sidste par år blevet ført en særlig arbejdsløshedspolitik for kvinder med det sigte at fastholde de arbejdsløse kvinder på arbejdsmarkedet og forhindre at de bliver udstødt. Denne politik

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

retter sig ikke udelukkende mod kvinder med familieforpligtelser, men da disse udgør hovedparten af de arbejdsløse kvinder og er dem der er mest marginalt placerede har den politik der føres vedrørende kvindearbejdsløsheden afgørende betydning for kvinders muligheder for at kombinere familie og arbejde.

Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg har i sit arbejde prioriteret kvindearbejdsløsheden meget højt. I Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 5 ff er der gjort udførligt rede herfor.

Rådet har rettet henvendelse til regeringen to gange i løbet af 1977 og fremsat en række forslag til forbedring af beskæftigelsesmulighederne for kvinder. Forslagene i den første henvendelse omfatter: indførelse af 5-ugers erhvervsinformerende kurser for kvinder, ligeligere fordeling af kvinder og mænd i arbejdsmarkedsuddannelserne, gennemførelse af forslaget i den foran omtalte betænkning 705/1974 om støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse, ligeligere fordeling af beskæftigelsesarbejderne efter arbejdsløshedslovens § 97a på mænd og kvinder, hvor kvinder i 1975–76 kun fik 8.7 % af det iværksatte arbejde, udvidelse af en forsøgsordning med løntilskud til arbejdsgivere der beskæftiger ældre og handicappede til også at omfatte arbejdsgivere der beskæftiger kvinder, ansættelse af særlige arbejdskonsulenter med henblik på kvinders forhold og udarbejdelse af en pjece om pigers muligheder i EFG-uddannelsen. Rådet mener endvidere at traditionelle holdninger til mands- og kvindejobs er en alvorlig barriere for en mindre kønsbestemt fordeling af disse. Man foreslår derfor i henvendelsen om kvindearbejdsløshed tillige at arbejdsformidlingernes personale gennem kurser og lignende får lejlighed til at erhverve sig en sådan viden om og holdning til ligestilling at man kan argumentere på en sådan måde at de der vejledes ser bort fra kønsbestemte traditioner m.h.t. valg af uddannelse og erhverv. Her inddrages altså spørgsmålet om at nedbryde kønsopdelingen af arbejdsmarkedet i bekæmpelsen af kvindearbejdsløsheden.

I en senere henvendelse til regeringen gentog rådet de foran nævnte forslag. Desuden fremhævede man at kvindearbejdsløsheden bør prioriteres som et lige så vigtigt problem som ungdomsarbejdsløsheden.

I augustforlig II 1977 indgik nogle af de foran nævnte forslag.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Der er således i arbejdsministeriets departement oprettet et beskæftigelsessekretariat der bl.a. skal tage sig af de arbejdsløse kvinders situation, og der planlagdes en række stillinger som arbejdskonsulenter knyttet til de enkelte arbejdsformidlingskontorer med særligt henblik på kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Desuden er de foreslåede 5-ugers erhvervsinformerende kurser for kvinder iværksat. Kurserne har dels et psykologisk sigte, de er en slags "selvtillidskurser", dels skal de hjælpe kvinder til at blive orienteret om arbejdsforholdene i forskellige brancher, hvorved man bl.a. kan give et indblik i arbejdsforholdene på tværs af de traditionelle kønsskel. Kurserne har den ulempe at de til forskel fra en række andre kurser ikke tæller positivt, hverken som arbejde eller som såkaldt "død" periode i relation til 26-ugers reglen i arbejdsløshedslovens § 55. Dette har Ligestillingsrådet kritiseret. Kvindekurserne udgør en relativt stor del af de særlige kursustilbud til langtidsledige. I januar kvartal 1978 afholdtes 50 blandede kurser d.v.s. kurser for både mænd og kvinder og 60 kurser specielt for kvinder, se nærmere Nyt fra Arbejdsdirektoratet nr. 5 1978 s. 150.

Endelig forbedredes ved augustforlig 1977 refusionsordningerne for kommunernes udgifter til hjemmehjælp. Herved udvidedes beskæftigelsesmulighederne på dette område hvor der primært er ansat kvinder. Udvidelse af hjemmehjælpen ledsages dog af besparelser på plejehjemsområdet der er meget arbejdskraftintensivt, så der er mere tale om en omlægning end en udvidelse af beskæftigelsen herigennem.

Om de øvrige af Ligestillingsrådets forslag der ikke har resulteret i særlige foranstaltninger siges det i arbejdsministeriets redegørelse som svar på ligestillingsrådets henvendelse *at* arbejdsformidlinger m.v. er gjort opmærksom på at arbejdsmarkedsuddannelser skal tilbydes kvinder og mænd på lige fod, *at* regeringen ikke har fundet mulighed for for tiden at gennemføre forslaget i betænkningen om støtte til voksne under erhvervsmæssig uddannelse, *at* kompetencen vedrørende anvendelse af midler efter arbejdsløshedslovens § 97a ligger i arbejdsmarkedsnævnene som er gjort bekendt med ligestillingsrådets synspunkter, *at* forsøgsordningen vedrørende løntilskud til ældre og handicappede efter arbejdsministeriets opfattelse ikke kan udvides til at omfatte kvinder i almindelighed, *at* undervisnings-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ministeriet har oplyst at det principielt ser positivt på den foreslåede pjece om EFG, men at det ikke har penge til en sådan, samt *at* arbejdsdirektoratet har oplyst at det er indstillet på at drøfte hvordan ligestillingsspørgsmål kan inddrages i uddannelse af medarbejderne ved arbejdsformidlingerne.

Som det ses bearbejder de gennemførte forslag vedrørende kvindearbejdsløsheden primært de ideologiske sider af kvindearbejdet. De kan formentlig bidrage til at udbrede større viden om kvinders arbejdsforhold og kan måske ændre nogle holdninger. Men de sætter næppe direkte nogle kvinder i arbejde eller i hvert fald højst meget få. Sammenlignet hermed ville f.eks. kønskvotering på beskæftigelsesarbejderne efter arbejdsløshedslovens § 97a være langt mere effektiv, hvis man f.eks. kønskvoterede efter princippet i den svenske egnsudviklingsstøtte hvorefter mindst 40 % af arbejdspladserne skal gå til hvert køn.

Udover af disse særforanstaltninger for kvinder omfattes arbejdsløse kvinder også af den generelle arbejdsløsheds- og beskæftigelsespolitik der har været ført i de senere år. Den seneste samlede plan til arbejdsløshedsbekæmpelse er regeringens beskæftigelsesplan fra 1977 der indgik i augustforliget 1977. Planen er optrykt som bilag 14 s. 195–244 i August 77. I medfør af de regler der er vedtaget til gennemførelse af denne plan vil efterhånden en del kvinder fmtl komme i arbejde. Det gælder særlig jobtilbudsreglerne i arbejdsløshedslovens § 97b. Ifølge disse vil ingen arbejdsløs, det gælder uafhængigt af familiemæssig stilling og køn, kunne udstødes af arbejdsmarkedet på grund af langtidsledighed hvis den pågældende modtager jobtilbuddet.

I den udstrækning problemerne med kvindearbejdsløshed overhovedet løses sker det således i højere grad gennem den almindelige familie- og kønsneutrale arbejdsløshedspolitik end gennem den kvindespecifikke (også familieneutrale) arbejdsløshedspolitik, der næsten udelukkende bevæger sig på et psykologisk og ideologisk plan.

3.2.8. Sammenfatning

Der har siden begyndelsen af 1960'erne været ført en kvindespecifik

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsmarkedspolitik hvor man har gjort brug af positiv særbehandling overfor kvinder (særlig arbejdsformidling, kurser og lignende). Desuden har der tidligere været praktiseret kønsdiskrimination ved fjernanvisning som formentlig ikke kan opfattes som positiv særbehandling.

I den del af den særlige kvinde-arbejdsmarkedspolitik der går tilbage til højkonjunkturen står familie/arbejde kombinationen meget centralt, mens dette ikke i samme grad er tilfældet med den kvindespecifikke arbejdsløshedspolitik fra det sidste par år. Når kombinationsproblemet behandles går løsningen altid ud på at fremme mulighederne for at forene familie og arbejde, aldrig på at forhindre dette. Problemer med at forene familie og arbejde har aldrig været behandlet som et væsentligt problem for begge køn, men har været behandlet som et kvindeproblem. Reglerne om mobilitetsfremmende ydelser indeholder dog en vis hensyntagen til familieforhold for begge køn.

Løsning af kvindeproblemer herunder kombinationsproblemet søgtes i højkonjunkturen opnået gennem en punktvis positiv særbehandlingspolitik og ikke gennem den generelle arbejdsmarkedspolitik. Med væksten i arbejdsløsheden synes der at være sket en forskydning væk fra positiv særbehandlingspolitikken over mod den generelle arbejdsmarkedspolitik som afgørende for løsning af kvinders problemer.

3.3. Social infrastruktur

Uanset at offentlig børnepasning ikke efter sin målsætning er et arbejdsmarkedspolitisk instrument og uanset at den ikke er placeret under arbejdsmarkedsmyndigheder men under socialforvaltningen er det dog klart at udbygning af børnepasningsordninger er eller kunne være et meget vigtigt værktøj for en arbejdsmarkedspolitik der går ud på at integrere kvinder med familieforpligtelser i arbejdslivet. Dette fremhæves også mange steder f.eks. i kommissionens ligebehandlingsmemorandum (COM (75) 36 s. 26 f) og i Ligestillingsrådets handlingsplan (beretningen 1977 bilag 3 s. 8). Se i øvrigt gennemgangen foran i afsnit 2.

Nogle ser også en sammenhæng mellem gifte kvinders arbejds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

muligheder og ordningen af ældreomsorgen. Det gælder kommissionens ligebehandlingsmemorandum (s. 27), men denne opfattelse passer næppe på forholdene i Danmark. I den almindelige vejledning om sociale udbygningsplaner (s. 77) siges det at gifte kvinders erhvervsfrekvens har afgørende betydning for behovet for børneinstitutioner, men ikke en tilsvarende betydning ved planlægningen på ældreområdet.

Også andre former for infrastruktur end den sociale har betydning for kvinders kombination af familie og arbejde. I Ligestillingsrådets handlingsplan (beretning 77 bilag III s. 8–9) fremdrages således offentlig transport. I det følgende omtales kun børnepasningsordninger.

3.3.1. Tilvejebringelse af børnepasningsordninger

3.3.1.1. Bistandsloven

Bistandslovens § 69 bestemmer at kommunalbestyrelsen skal sørge for at der er det nødvendige antal pladser i daginstitutioner for børn og unge, herunder socialpædagogiske fritidsforanstaltninger. Den materielle kompetencenorm der herved fastlægges, at der skal være det nødvendige antal pladser, er af meget ubestemt indhold. Den giver ikke forældrene eller barnet et retskrav på en plads i tilfælde af at behov herfor kan dokumenteres, jfr. socialministeriets skrivelse i sociale meddelelser 0–180–77 der omtales nedenfor i afsnit 3.3.2. (om bistandslovens § 72 som den direkte handler om).

Om dagpleje bestemmer bistandslovens § 63 at ingen må have mere end to børn i dagpleje mod betaling uden tilladelse fra det sociale udvalg. Efter bistandslovens § 64 kan det sociale udvalg formidle anbringelse af børn i dagpleje i private hjem. Bistandslovens regler om antallet af pladser i daginstitutioner og dagpleje må ses i sammenhæng med reglerne om udbygningsplaner på det sociale område i socialstyrelsesloven og den heraf afledede regulering.

Disse regler supplerer bistandslovens personelle kompetencenorm, der henlægger kompetencen til kommunalbestyrelsen ved i et vist omfang at underlægge kommunalbestyrelserne amtsrådenes og socialministerens (socialstyrelsens) kontrol. Desuden indeholder de omfattende og detaljerede regler om fremgangsmåden ved planlæg-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ningen på det sociale og sundhedsmæssige område, herunder børnepasningsområdet.

I Retfærd nr. 2 og 3 antager Gitte Jensen og Henrik Bang at der i socialretten er en tendens til at de materielle kompetencenormer udtyndes og afløses af formålsbestemmelser hvorved personelle og processuelle kompetencenormer får større betydning. Retfærd nr. 2 s. 15. Reglerne om offentlig børnepasning er et godt eksempel herpå. Den materielle kompetencenorm (bistandslovens § 69) er meget vag og kan næppe styre noget, mens de personelle regler og fremgangsmådereglerne vedrørende planlægning af børnepasningsordninger er ganske skarpe og detaljerede og fmtl har betydelig styringseffekt.

3.3.1.2. Sociale udbygningsplaner

a) Regelgrundlaget

Lovgrundlaget for de sociale udbygningsplaner er socialstyrelsesloven (lov nr. 227, 1970 som ændret ved lov nr. 224 af 1975) særlig §§ 11, 4, 5, 12 og 19 stk. 2 og 3. Disse bestemmelser er uddybet i socialministeriets cirkulære af 10. 9. 1975.

Efter socialstyrelsesloven § 11 stk. 1 har hver kommunalbestyrelse/amtsråd pligt til at udarbejde en udbygningsplan for det sociale og sundhedsmæssige område. En udbygningsplan er en beskrivelse af den sociale og sundhedspolitiske linie som kommunalbestyrelsen/amtsrådet på planlægningstidspunktet mener at burde og kunne følge i de kommende år (almindelig vejledning s. 21).

Planen dækker en periode på 5 år (socialstyrelseslovens § 11,2), og optages til revision en gang om året (rullende planlægning). De nærmere regler om fremgangsmåden ved udarbejdelse af udbygningsplaner fastsættes af socialministeren efter aftale med indenrigsministeren. Disse regler findes dels i Almindelig vejledning om udbygningsplaner på sociale og sundhedsmæssige områder, socialministeriet september 1977, og dels i de planskemaer og skemavejledninger som udsendes årligt til kommuner/amtskommuner og i de skrivelser med evt. bilag hvorved socialstyrelsen indkalder de reviderede udbygningsplaner. Specielt vedrørende daginstitutioner og dagpleje har socialministeriet udsendt en pjece: Planlægning af daginstitutioner og dagpleje. U-plan serie nr. 1, marts 1977. Efter socialstyrelseslovens § 19 skal Københavns og Frederiksberg kommuner også følge de udfyldende regler om planlægning på det sociale og sundhedsmæssige område.

Kommunalbestyrelserne/amtsrådene er ikke blot forpligtet til at udarbejde en eller anden form for udbygningsplan. Forpligtelsen efter socialstyrelseslovens § 11 er kun opfyldt hvis også de udfyldende regler er fulgt, hvoraf bl.a. følger at planen skal være realistisk, hvilket særlig fremhæves i almindelig vejledning s. 23.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Før ændringen af socialstyrelsesloven i 1975 skulle udbygningsplaner godkendes af socialministeren. Ved ændringen blev denne regel ophævet og afløst af en indsigtsbeføjelse for socialministeren. Alle planer skal indsendes og gennemgås af socialministeren som har delegeret beføjelsen til socialstyrelsen. Socialstyrelsen skal efter socialstyrelseslovens § 11.4 påse at kommunalbestyrelsernes/amtsrådenes pligt efter lovgivningen bl.a. bistandslovens § 69 til at tilvejebringe social og sundhedsmæssig service kan anses for opfyldt, samt at samfundsmæssige hensyn til forbrug af ressourcer i fornødent omfang er tilgodeset. Socialstyrelsen kan fremsætte kommentarer til planerne, meddele henstillinger og tilbyde opklarende drøftelser. Desuden kan det bestemmes at en udbygningsplan efter førstkommende revision skal godkendes.

Hvert år udarbejder socialstyrelsen en redegørelse om udbygningsplaner til socialministeren som også udsendes til kommunerne og amtskommunerne. Der er indtil nu (august 1978) udkommet tre sådanne redegørelser: Redegørelse om udbygningsplaner 1975, redegørelse om udbygningsplaner 1976 og redegørelse om udbygningsplaner 1977.

b) Maksimum

Når en udbygningsplan er vedtaget danner den et maksimum for kommunens aktiviteter på det pågældende område. Efter socialstyrelseslovens § 4 træffer kommunalbestyrelsen indenfor rammerne af udbygningsplanen afgørelse om opførelse eller ændringer af bygninger bl.a. til daginstitutioner. Efter socialstyrelseslovens § 5 godkendes ligeledes indenfor rammerne af udbygningsplanen offentligt støttede eller private institutioner, f.eks. vedrørende børnepasning. Efter socialstyrelseslovens § 12 påser amtsrådet at kommunens beslutninger efter §§ 4 og 5 er i overensstemmelse med udbygningsplanen. En kommune kan derfor ikke uden videre etablere flere pladser i daginstitutioner end planlagt. Da planerne revideres en gang om året kan ønsker om ændringer som regel vente til næste ordinære planrevision. Hvis kommunen har behov for hurtigere at foretage større udbygning af børnepasningsordningerne end planlagt må der ske ekstraordinær planrevision. Ændringerne skal da indsendes til amtsrådet og socialstyrelsen efter reglerne i socialstyrelseslovens § 11.

c) Minimum

Mens kommunen således er retligt forpligtet til ikke at overskride udbygningsplanen er denne ikke på tilsvarende måde et retligt bindende minimum. Der kan ikke anvendes retlige tvangsmidler for at få en kommune til at etablere ligeså mange børnepasningspladser som den har skrevet i udbygningsplanen at den har til hensigt at gøre. Reglerne åbner således mulighed for at kommunen kan lave skueplaner.

Men det fremhæves stærkt fra socialstyrelsens side såvel i den almindelige vejledning som i redegørelserne at udbygningsplanerne bør være realistiske,

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

d.v.s. de skal være udtryk for hvad man faktisk har tænkt sig at gøre og er i stand til at gennemføre. Hvis kommunen ikke opfylder sin udbygningsplan kan det give anledning til at socialstyrelsen tvivler på de følgende planers realisme og måske medføre pålæg efter socialstyrelseslovens § 11.4 om at fremtidige planer skal godkendes. Selv om kommunerne ikke kan tvinges til at opfylde den enkelte plan kan man derfor ikke sige at det står dem frit for om de vil overholde planerne, i hvert fald ikke hvis man ser på en periode over nogle år. Efter socialstyrelsens vurdering i redegørelse om udbygningsplaner 1977 er plankvaliteten m.h.t. realisme stigende.

d) Udformning af udbygningsplanen

En udbygningsplan består af to dele: et skemaafsnit og et tekstafsnit.

Forud for hver planrevision udsender socialministeriet planskemaer til kommunerne/amtskommunerne. Formålet hermed er at sikre at udbygningsplanerne kommer til at indeholde entydige og sammenlignelige oplysninger om arten og omfanget af de foranstaltninger kommuner og amtskommuner planlægger på det sociale og sundhedsmæssige område, bl.a. de børnepasningsordninger der planlægges. For den planrevision der indledes i 1977 omfatter planskemaerne 11 punkter (almindelig vejledning s. 36–37). Af disse er pkt. I: Dagforanstaltninger for børn og unge (dagpleje, vuggestuer, børnehaver, aldersintegrerede institutioner, fritidshjem, legesteder, klubber og andre socialpædagogiske foranstaltninger).

I tekstafsnittet skal der redegøres for (almindelig vejledning s. 37):

- målsætninger
- planforudsætninger
- konkrete planløsninger og økonomiske konsekvenser.

M.h.t. målsætninger bør efter vejledningen både de kortsigtede målsætninger som vedrører den 5-årige udbygningsperiode og de langsigtede målsætninger som kommunen forfølger fremgå af udbygningsplanen. I den almindelige vejledning argumenteres der (s. 80) for at målsætningerne må udformes decentralt. Det siges herom at de enkelte kommuner varierer meget m.h.t. folketal, arealstørrelse, erhvervsstruktur, bosætningsmønster, aldersfordeling m.v. Hvis målsætningerne ikke skal være så generelle at de bliver intetsigende må de derfor udformes under hensyn til de lokale forhold. Vejledningen ser således en sammenhæng mellem den decentrale beføjelse til at fastsætte målsætningerne og ønsket om at disse skal have en relativt konkret karakter.

De langsigtede målsætninger siges i vejledningen (s. 82) at være væsentlige for koordinationen mellem den sociale og sundhedsmæssige sektor og de øvrige sektorer. I denne forbindelse nævnes arbejdsmarkedssektoren ikke udtrykkeligt. Ved opstilling af planforudsætninger anbefaler den almindelige vejledning at der først sker en beskrivelse og vurdering af de nuværende forhold. Som

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

indikatorer på forholdet mellem efterspørgsel og tilbud peges på lav udnyttelse af servicetilbuddene, ventelister, ventetider og overbelægning.

Under planforudsætninger nævnes (almindelig vejledning s. 75) erhvervs- og arbejdsmarkedsforhold. Det siges at oplysninger herom kan hentes i regionplanen og i arbejdsmarkedsnævnene.

Blandt de forhold der har betydning fremhæves særlig omfanget af typiske kvindeerhverv, f.eks. serviceerhverv, da kvinders erhvervsfrekvens har stor indflydelse på behovet for pasningsmuligheder for børn.

Efter beskrivelsen og vurderingen af de nuværende forhold omfatter opstillingen af planforudsætninger en vurdering af den fremtidige udvikling. Som hjælpemiddel hertil kan bruges forskellige prognoser bl.a. befolkningsprognosen. Der peges særlig på (s. 77), at udviklingen i kvinders erhvervsfrekvens er vigtig som bidrag til at belyse udviklingen i børns pasningsbehov.

I forbindelse med planforudsætningerne fremhæves det i den almindelige vejledning at kommuner der har en påfaldende dækningsgrad f.eks. med børnepasningsordninger i tekstafsnittet bør forklare hvorfor kommunen har en fra det normale afvigende dækningsgrad.

3.3.1.3. Ændring af eller tilpasning til arbejdsmarkedet

I arbejdsmarkedspolitikken søger man som regel at ændre forholdene på arbejdsmarkedet, jfr. foran i afsnit 3.2. Når det gælder tilvejebringelse af børnepasningsordninger, som praktisk taget alle erkender har stor betydning for kvinders erhvervsmuligheder, følges ikke en tilsvarende arbejdsmarkedspolitisk linie. De sociale myndigheder søger at tilpasse udbygningen af børnepasningen til udviklingen på arbejdsmarkedet ved at følge med, men man bestræber sig hverken på at gå i forvejen eller på at lægge hindringer i vejen.

Udviklingen i kvinders erhvervsfrekvens fremhæves i den almindelige vejledning om udbygningsplaner som en vigtig planforudsætning. Men der er ikke tale om at kommunerne har pligt til eller opfordres til at søge at ændre kvinders erhvervsfrekvens i op- eller nedadgående retning. Tværtimod. Hvis en kommune planlægger særlig få pasningspladser i forhold til kvindernes erhvervsfrekvens således at der bliver et stort udækket behov, kan den vente henstilling, pålæg om godkendelse af fremtidige planer efter socialstyrelseslovens § 11.4 og lignende, s. f.eks. redegørelse om udbygningsplaner 1976 s. 23 og redegørelse 1977 s. 10 ff. Hvis omvendt en kommune planlægger en meget høj dækningsgrad i forhold til kvindernes erhvervsfrekvens vil det muligvis blive anset

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

for ressourcespild, hvilket socialstyrelsen efter socialstyrelseslovens § 11.4 også skal modvirke.

Kvinders erhvervsfrekvens optræder i udbygningsplanlægningen som en uafhængig variabel som udbuddet af daginstitutioner tilpasses til, men ikke som en variabel der søges ændret gennem en aktiv infrastrukturpolitik. Dette kom meget tydeligt frem i redegørelse om udbygningsplaner 76 s. 57 hvor man omtaler at kommunerne i 2. planlægningsrunde generelt havde reduceret udbygningstempoet vedrørende børnepasningsordninger i forhold til 1. planlægningsrunde året før. Det forklares af socialstyrelsen – uden afstandtagende kommentarer – med arbejdsløsheden der medfører et faldende behov. Faktisk blev presset på børnepasningsordninger i 1976 alligevel stort. I 3. planlægningsrunde, som er beskrevet i redegørelse 77, har man derfor igen forøget udbygningstempoet, således at man er kommet tilbage til udgangspunktet i 1. runde. Som omtalt i afsnit 3.2. praktiseres der i arbejdsmarkedssektoren positiv særbehandling af arbejdsløse kvinder med det sigte at holde dem fast på arbejdsmarkedet, ligesom den generelle arbejdsløshedspolitik har dette mål. Ved som i 2. planlægningsrunde at skære ned på udbygningstakten under hensyn til arbejdsløsheden fører de sociale myndigheder en politik der virker i modsat retning.

I artiklen Kvinder og offentlig planlægning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 175 ff kritiserer Kirsten Ketscher efter en gennemgang af udbygningsplanerne fra 1. planlægningsrunde disses passive og konservative afspejling af kvinders situation på arbejdsmarkedet. Hun går ind for at forholdene kan forbedres ved central fastlæggelse af en målsætning der fremmer kvinders integration i arbejdsstyrken.

I anmeldelsen af Årbog for Kvinderet 1978 i UfR 1978 B s. 216 ff har Jack Kornbeck vistnok helt misforstået artiklen om Kvinder og offentlig planlægning. Han synes at forudsætte at den handler om kønsdiskrimination, se f.eks. s. 218. Som jeg læser den handler artiklen imidlertid klart om planlægningens betydning for integration af kvinder i arbejdslivet og de politiske beslutningsprocesser.

I øjeblikket sker al målformulering vedrørende udbygningsplanlægningen decentralt, bortset fra bistandslovens § 69 der som nævnt siger at der skal være det nødvendige antal pladser. Evt. centralisering af målformuleringen kan formentlig kun ske for så vidt angår

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

de generelle målsætninger. De konkrete kortsigtede målsætninger må vel som fremhævet i den almindelige vejledning (s. 80) altid formuleres under hensyn til de stedlige forhold. Andre ordninger vil i hvert fald være vanskelige at forene med kommunalreformen.

Det er muligt at det ville gøre børnepasningen mere egnet som instrument for en arbejdsmarkedspolitik der sigter på at integrere kvinder i arbejdsstyrken hvis der fandtes en generel målsætning, f.eks. om at børnepasningsordninger skal bidrage til at forøge kvinders erhvervsmuligheder. Men da det som nævnt (foran under 3.3.1.1.) primært er gennem de personelle kompetencenormer og fremgangsmådereglerne at udbygningsplanerne styres er det formentlig først og fremmest her der skal sættes ind hvis reglerne i højere grad end nu skal bidrage til at lette kombinationen af familie og arbejde for kvinder. De sociale myndigheder er næppe de bedste til at føre aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder (eller nogen andre). De har lang tradition for noget man plejer at kalde neutralitet overfor arbejdsmarkedet, se herom f.eks. Marianne Pedersen: Kvinder og socialret i Årbog for Kvinderet 1978 s. 108. Den går ud på passivt at acceptere arbejdsmarkedet som det til enhver tid ser ud. I den norske betænkning Arbeid for kvinner NOU 1978:6 antages det (s. 45 f) at kvinders arbejdsmuligheder kan forbedres ved større samarbejde mellem arbejdsmarkedsmyndigheder og sociale myndigheder om udbygning af børnepasningen. Jeg tror det er en rigtig tanke. Arbejdsmarkedsmyndighederne har i de sidste ca. 20 år forsøgt at føre forskellige varianter af aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder og slår sig f.eks. ikke til ro med den passive neutralitet overfor arbejdsløsheden som de sociale myndigheder er parat til i udbygningsplanlægningen.

I øjeblikket har arbejdsmarkedsmyndigheder overhovedet ingen kompetence vedrørende udbygningen af børnepasningen. De vejledende regler om udbygningsplaner opfordrer heller ikke kommunerne til frivilligt at indlede et samarbejde. Den eneste arbejdsmarkedsmyndighed der nævnes i den almindelige vejledning er arbejdsmarkedsnævnene der omtales som leverandører af arbejdsmarkedsstatistik, men ikke som organer hvis mening der er grund til at spørge om. Hvis man gav arbejdsmarkedsnævnene der fungerer på amtsplan og arbejdsministeriet medbestemmelse vedrørende udbyg-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ningen af børnepasningen ville det formentlig styrke såvel arbejdsmarkedspolitikken som kvinders erhvervsmuligheder. Placeringen af børnepasningsfaciliteter som et arbejdsmarkedsspørgsmål vil også harmonere med EF's ligebehandlingsmemorandum hvor tilvejebringelse af offentlig børnepasning behandles som et arbejdsmarkedsaspekt af ligebehandlingsproblemerne.

Fremgangsmådereglerne vedrørende udbygningsplanlægningen er udtryk for mere effektive planlægningssystemer end der findes i arbejdsmarkedssektoren. Når det gælder planlægning kan arbejdsmarkedssektoren formentlig lære meget af socialsektoren. Mulighederne for at gennemføre en omfattende planlægning er dog meget forskellige i de to sektorer.

3.3.2. Fordeling af de forhåndenværende (typisk for få) pladser

Efter bistandslovens § 72 træffes bestemmelse om optagelse i en daginstitution af det sociale udvalg. Efter bistandslovens § 64 træffer dette ligeledes bestemmelse om optagelse i formidlet dagpleje. Disse regler giver kun socialudvalget kompetence og pligt til at fordele de forhåndenværende af kommunalbestyrelsen i henhold til bistandslovens § 69 og udbygningsplanen tilvejebragte pladser.

Socialudvalget har ikke pligt til at anvise en plads i tilfælde hvor det ikke kan lade sig gøre fordi kommunalbestyrelsen har tilvejebragt for få pladser til at dække behovet i kommunen. Det fremgår af en sag som Vestsjællands amtsankenævn har afgjort, hvilken afgørelse er blevet imødegået af socialministeriet.

Amtsankenævnet for Vestsjællands amt har i en afgørelse (sociale meddelelser 0–126–77) udtalt at reglen i bistandslovens § 72 sammenholdt med ordlyden af bistandslovens § 69 må indebære at et socialudvalg har pligt til at anvise et barn plads i daginstitution eller formidlet dagpleje, hvis barnets forældre kan dokumentere et relevant behov for pasning af barnet. Nævnet udtalte endvidere at det sociale udvalg ikke kan frigøre sig for denne forpligtelse ved at henvise til at der ikke er ledige pladser i institution eller formidlet dagpleje. Afgørelsen blev truffet i anledning af en klage over at et socialudvalg havde afslået at godtgøre et forældrepar 65 % af udgifterne til et af forældrene etableret privat plejeforhold. (Efter bistandslovens § 73 betaler kommunen normalt 65 % af udgifterne ved daginstitutioner og efter bistands-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lovens § 64 det samme ved formidlet dagpleje, jfr. om betalingsreglerne nedenfor). Forældrene havde før de ordnede sig med privat pasning forgæves forsøgt at få daginstitutionsplads eller formidlet dagpleje. Amtsankenævnet antog at betalingsreglen i bistandslovens § 73 ikke kan anvendes på private plejeforhold.

Socialministeriet har imødegået amtsankenævnets afgørelse ved i en skrivelse (sociale meddelelser 0–180–77) at meddele at et amtsankenævn ikke med henvisning til bistandslovens § 72 kan pålægge det sociale udvalg at tilvejebringe plads i institution eller formidlet dagpleje.

Sagen er omtalt nærmere i Socialt Tidsskrift 1978 nr. 1 s. 23 ff (af Henrik Rothe) og s. 33 f (af Birthe Frederiksen). Amtsankenævnets fortolkning er udtryk for at bistandsloven hjemler forældre et retskrav på børnepasning når de har et behov herfor, mens socialministeriets skrivelse forudsætter at der ikke består et sådant retskrav. Hvis amtsankenævnets fortolkning havde været holdbar ville konsekvensen formentlig være at enhver kvinde der kombinerer familie og arbejde kunne kræve at få sit barn passet af det offentlige.

Det vigtigste indhold i bistandslovens § 72 og § 64 er herefter at der i hver primærkommune skal ske central pladsanvisning (visitation) til daginstitutionerne og til den formidlede dagpleje, og at den personelle kompetence ligger hos det sociale udvalg.

Før bistandsloven skete visitation til privatdrevne institutioner ofte decentralt på den enkelte institution. Samme barn kunne derfor være skrevet op på en række institutioner. Tanken med den centrale visitation er at sikre den mest effektive udnyttelse af de knappe ressourcer. Alle institutionssøgende børn registreres nu én gang ét sted (på socialforvaltningens pladsanvisning) og underkastes en sammenlignende vurdering ved afgørelse af hvem der skal have de typisk alt for få pladser.

Det følger ikke af bistandslovens § 72 at socialudvalget selv kan bestemme efter hvilke kriterier børn skal optages. Retningslinier herom findes i socialministeriets cirkulære af 29. marts 1976 om institutioner under kommunerne og om visse særlige plejehjem. I dettes pkt. 38 siges det at det sociale udvalg særlig bør tage hensyn til følgende børn ved afgørelse om optagelse i en daginstitution:

"a) børn af enlige og børn der er henvist fra anden myndighed eller speciallæge.
b) børn hvor begge forældre er udearbejdende.
c) søskende til børn der allerede er anbragt i institution.
d) børn med særlige pædagogiske eller sociale behov".

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Dette cirkulære begunstiger som det ses på en vis måde kombination af familie og arbejde idet børn med to forældre lettest kan blive optaget hvis moderen er udearbejdende, sammenlign også statistikken foran i afsnit 1 der viser at næsten alle to-forældrebørn i institutionerne er børn af to udearbejdende forældre.

Den omstændighed at moderen som hovedregel skal være udearbejdende for at få barnet i daginstitution kan imidlertid skabe en indgangsbarriere for kvinder der har fået børn under fravær fra arbejdsmarkedet. Det vil nemlig som regel være en betingelse for at få arbejde at kvinden har en pasningsordning og på den anden side er det en betingelse for at få en pasningsordning hos det offentlige at kvinden allerede har udearbejde, se herom Marianne Pedersen: Kvinder og socialret i Årbog for Kvinderet 1978 s. 105. Som nævnt foran i afsnit 3.1. er der af arbejdsdirektoratet den 9. 2. 1978 udsendt et cirkulære om anvisning af arbejde til ledige der har vanskeligt ved at få deres børn passet, hvor man søger at bryde denne "onde cirkel" for så vidt angår arbejdsløse.

Tidligere da gifte kvinders arbejde i højere grad var begrænset til arbejderklassen kunne som hovedregel kun børn af ubemidlede optages i daginstitutioner der fik offentlig støtte. I 1949 lempedes disse regler lidt men først ved børne- og ungdomsforsorgsloven af 1964 fik børn adgang til offentlig støttede daginstitutioner uafhængigt af forældreindtægten (bortset fra at betalingsreglerne tager hensyn til indtægt jfr. senere). Se om den historiske udvikling nærmere Horsten s. 154 ff. Denne åbning i 1964 er nogenlunde samtidig med den kraftige stigning i gifte kvinders arbejde i mellemlagsgrupper, og ledsages som omtalt foran i afsnit 2 af et skift i målsætning fra en mere direkte arbejdsmarkedsorienteret målsætning til en mere børneorienteret socialpædagogisk målsætning. De ikke ubemidlede lag af befolkningen har i høj grad benyttet sig af åbningen af den offentlige børnepasning. I Socialt Tidsskrift nr. 1 1978 s. 1 ff omtales en undersøgelse fra Holbæk der viser at daginstitutionsforbruget er relativt størst i de laveste og de højeste indkomstgrupper og relativt mindst i mellemindkomstgrupperne.

Når et barn er optaget i daginstitution kan det ifølge socialministeriets cirkulære af 29. marts 1976 om institutioner under

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kommunerne m.v. pkt. 43 ikke opsiges fra sin plads uden tvingende grunde. Opsigelse skal normalt ske med 6 måneders varsel. Socialministeriet har udsendt en meddelelse (sociale meddelelser 0–98–1977) om at kommunerne ikke kan fastsætte generelle regler om at arbejdsløse forældre skal udmelde deres børn af daginstitution eller dagpleje, se nærmere Marianne Pedersen: Kvinder og socialret i Årbog for Kvinderet 1978 s. 105. I kontanthjælpscirkulæret til bistandsloven, socialministeriets cirkulære af 3. november 1975 siges det i pkt. 14 at det ikke bør kræves at forældre der modtager forbigående hjælp efter bistandslovens § 37 udmelder deres børn af daginstitution. Udgifterne til børnepasningen skal betales af bistandskontoret som faste udgifter.

Selv om kombination af familie og udearbejde således som hovedregel er en betingelse for at et barn kan komme ind i en institution kan midlertidigt ophør hermed normalt ikke begrunde at barnet opsiges fra institutionen.

3.3.3. Betaling for børnepasningen

Efter bistandslovens § 73 skal forældrene betale for opholdet i daginstitutionerne efter regler der fastsættes af socialministeriet. Disse regler findes i bekendtgørelse nr. 198 af 26. marts 1976 om betaling for benyttelse af bistandslovens daginstitutioner m.v. for børn. Efter bistandslovens § 64.3 betales formidlet dagpleje efter samme regler som daginstitutioner.

Efter bistandslovens § 73.2 og bekendtgørelsens § 1 skal forældrene som udgangspunkt for børn under skolealderen betale 35 % af udgifterne dog bortset fra visse typer udgifter. Efter bekendtgørelsens § 9 kan det sociale udvalg meddele forældrene hel eller delvis fritagelse for betalingen når forældrenes (forsørgerens) aktuelle indtægt er under 60.000 kr.

3.3.4. Børnehaveklasser

Udenfor socialsektoren findes i undervisningssektoren et pædagogisk pasnings- og undervisningstilbud for 6-årige i form af børnehaveklasser. Efter folkeskolelovens § 3 består folkeskolen af en 1-årig børnehaveklasse (en 9-årig grundskole og en 1-årig 10. klasse). Efter folkeskolelovens § 10 skal børn i børnehaveklasser beskæftiges med leg og andre udviklende aktiviteter. Det skal tilstræbes at gøre børnene fortrolige med skolens hverdag. Kommunerne kan

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

efter folkeskolelovens § 19 oprette børnehaveklasser men har ikke pligt hertil. I U 90, omtales børnehaveklasser nærmere side 150–155. Der gås her ind for større koordination mellem børnehaver, børnehaveklasser og grundskolens første klasser. Det foreslås at børnehaveklasserne bliver obligatoriske.

Børnehaveklasserne beskæftiger kun børnene i 3 timer om dagen. De er gratis uanset forældrenes økonomiske forhold, cfr. foran om socialsektorens institutioner. De gratis børnehaveklasser overfor de dyre børnehaver kan gøre det fristende for kvinder at have kort deltidsarbejde hvorved de kan slippe helt for udgifter til pasning af 6-årige børn.

3.3.5. Sammenfatning

Den principielle målsætning på daginstitutionsområdet er at offentlig børnepasning skal være et socialpædagogisk supplement til hjemmet. På programerklæringsplan må man derfor sige at retssystemet placerer børneinstitutionerne som noget der er til for børnenes skyld for at sikre dem gode og trygge udviklingsmuligheder, og ikke som et middel til at fremme kvindearbejdet. Der er dog ingen tvivl om at de har stor betydning for kvinders muligheder for at arbejde udenfor hjemmet hvilket fremhæves i næsten alt materiale om kvindearbejde, ligebehandling i arbejdslivet og lignende.

Hvis man opfatter offentlig børnepasning som en foranstaltning der er til for børnenes skyld ville det konsekvente være om alle børn fik tilbuddet uafhængigt af moderens erhvervsforhold. Som det fremgår af socialforskningsinstituttets publikation 60 om familiestørrelse og livsstil der er omtalt foran i afsnit 2 ønsker halvdelen af de kvinder der synes det er bedst at være hjemmearbejdende at børnene skal gå i børnehave den halve dag.

I den nærmere udformning af børnepasningsreglerne sker imidlertid uanset den principielle målsætning en meget stærk tilpasning til kvinders udearbejde. I reglerne om udbygningsplaner fremhæves gifte kvinders erhvervsfrekvens som en vigtig planforudsætning, mens hjemmearbejdende mødres ønsker om offentlig børnepasning ikke nævnes. Udbygningen sker således at antallet af pladser med et vist efterslæb tilpasses til de udearbejdende kvinder. Også i reglerne

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

om optagelse i institution eller formidlet dagpleje prioriteres de udearbejdende mødres børn. Den praktiske hovedregel er at et barn skal have en udearbejdende eller uddannelsessøgende moder for at komme i institution eller formidlet dagpleje.

På det apparatmæssige plan tages imidlertid ingen konsekvenser af denne nøje sammenhæng mellem kvinders udearbejde og offentlig børnepasning. Daginstitutioner og dagpleje styres i socialsektoren helt uafhængigt af arbejdsmarkedsmyndigheder. Det medfører at der i nogen grad føres forskellig politik vedrørende kvinders udearbejde i de to sektorer. I arbejdsmarkedssektoren føres en aktiv arbejdsmarkedsændrende herunder arbejdsløshedsbekæmpende politik. I socialsektoren føres derimod en passiv "neutral" tilpasningspolitik overfor arbejdsmarkedet og den til enhver tid værende arbejdsløshed.

Socialsektorens børnepasningsordninger er også dårligt koordineret med uddannelsessektorens (børnehaveklasserne). De nugældende regler om offentlig børnepasning er således relativt inkonsekvente. På den ene side siger man at ordningerne er til for børnenes skyld, på den anden side tilpasser man dem næsten udelukkende til kvinders erhvervsarbejde, og på den tredje side tager man ikke konsekvensen heraf og koordinerer dem med den arbejdsmarkedspolitik vedrørende kvinder der føres i arbejdsmarkedssektoren.

Efter min opfattelse bør man i højere grad end nu bruge udbygningen af den sociale infrastruktur til at fremme kvinders erhvervsarbejde ved at styrke sammenhængen mellem arbejdsmarkedspolitikken og udbygningen af den offentlige børnepasning. Det kan ske ved at give arbejdsmarkedsmyndigheder medkompetence vedrørende børnepasningen, jfr. foran under 3.3.1.3. På længere sigt vil det også kunne bane vejen for at alle børn kan få det socialpædagogiske supplement til hjemmet som offentlig børnepasning er.

3.4. Andre regler

3.4.1. Abort, seksualoplysning, prævention

I ILO-deklarationen fra 1975 om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere art. 8 pkt. 4 siges det at det er alle pars og enkeltpersoners ret frit og under ansvar

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

at bestemme antallet af deres børn og tidspunktet for deres fødsel. FN-udkastet til konvention om afskaffelse af diskrimination af kvinder indeholder i art. 15e) en tilsvarende bestemmelse. Spørgsmålet om abort, prævention m.m. var som omtalt i afsnit 2 også inde i den tidlige debat om kombination af familie og arbejde. ILO-artiklen er kommenteret i Ligestillingsrådets beretning fra 1977 s. 174, hvor det siges at denne ret er fuldtud sikret i Danmark.

Siden abortloven af 1973 har der været fri abort i de første 12 svangerskabsuger samt visse muligheder for abort efter dette tidspunkt.

Efter folkeskolelovens § 6 indgår seksualoplysning obligatorisk i grundskolens undervisning. I de større klasser skal der undervises i brug af svangerskabsforebyggende midler. Efter svangerskabshygiejnelovens § 2 har enhver kvinde efter fødsel krav på vejledning om brug af svangerskabsforebyggende midler. Før 1. april 1976 drev Mødrehjælpen rådgivningsklinikker hvor der ydedes gratis vejledning. Pr. 1. april 1976 er denne virksomhed overtaget af amtskommunerne og Københavns og Frederiksberg kommuner. Disse skal ifølge svangerskabshygiejnelovens § 11 tilvejebringe adgang til vejledning om anvendelse af svangerskabsforebyggende midler. Ved overenskomst med de praktiserende læger er vejledning om anvendelse af svangerskabsforebyggende metoder pr. 1. april 1976 gjort til sygesikringsydelse således at vejledning hos praktiserende læge er gratis for gruppe 1 sikrede og tilskudsberettiget for gruppe 2 sikrede. Desuden driver amterne ligesom tidligere mødrehjælpen vejledningsklinikker hvor der ydes gratis vejledning. Disse klinikker har foruden den direkte klientvejledning også andre funktioner, såsom efteruddannelse af praktiserende læger i præventionsmetoder, f.eks. opsætning af spiral. Desuden har klinikkerne til opgave at forske i præventionsmetoder.

Amtskommunernes præventionsvejledende virksomhed er omfattet af udbygningsplanlægningen på det sociale og sundhedsmæssige område i medfør af socialstyrelseslovens § 11, sammenlign om børnepasning foran i afsnit 3.3. Se om de seneste planer nærmere redegørelse om udbygningsplaner 1977 s. 114 ff.

Socialforskningsinstituttet har fra den i afsnit 2 omtalte fertilitetsundersøgelse udsendt publikation nr. 68: Fødslers placering i familiens livsforløb 1976. Her beskrives typiske fødselsmønstre og man søger at påvise hvilke faktorer der har sammenhæng hermed. Man finder en ret sikker sammenhæng mellem erhvervsuddannelse og fødselsmønstre. Kvinder uden erhvervsuddannelse får ofte deres børn meget tidligt, på grundlag af en førægteskabelig graviditet og de får flere børn meget hurtigt efter hinanden. Disse kvinder giver relativt ofte udtryk for at de hvis de kunne leve deres liv om hellere ville have færre børn end de faktisk har. Kvinder med en lærlingeuddannelse eller en teoretisk uddannelse af mindst 3 års varighed får derimod deres børn senere som regel mellem 1 og 2 år efter ægteskabs indgåelse. Følgende børn får de med 2–4 års mellemrum. De giver ret ofte udtryk for at de hvis de kunne gøre deres liv om gerne ville have et barn mere end de realistisk regner med at få.

Undersøgelsen finder stor uoverensstemmelse mellem hvad kvinder mener er det ideelle og den børneavl kvinderne faktisk har indladt sig på. Næsten alle

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mener at første barn bør fødes når kvinden er mellem 20 og 25 år, at det bør ske mellem 1 og 2 år efter ægteskabs indgåelse og at senere børn bør fødes med 2–4 års mellemrum. Generelt får de ikke uddannede deres børn tidligere og hurtigere end idealet, mens de bedre uddannede får dem senere og langsommere.

3.4.2. Børn (bortset fra offentlig børnepasning)

3.4.2.1. Barsel

Barselsreglerne kan opfattes som et middel til at få familie og arbejde til at fungere sammen. Det nærmere indhold af reglerne gennemgås ikke her. Socialministeriet overvejer for tiden ændringer i barselslovgivningen på grundlag af indstillinger herom fra Børnekommissionen og Ligestillingsrådet. Der kan formentlig ventes ny lovgivning i relativt nær fremtid. Antagelig vil der ske en generel udvidelse af barselsorloven, ensartning af reglerne for forskellige kvindegrupper samt indførelse af barselsorlov for mænd.

Om barselsreglerne i dansk ret se nærmere Lene Guld: Træk af barselslovgivningens historie i Årbog for Kvinderet 1978 s. 23 ff og Gertrud Backer: Problemer i lovgivningen omkring barsel, ligeledes i Årbog for Kvinderet 1978 s. 37 ff. For Årbog for Kvinderet 1980 er fastsat temaet: Kvinder og børn. Hvis der er kommet en ny barselslov inden 1980 vil den blive behandlet der.

De krav til arbejdsmarkedstilknytning der stilles i barselsreglerne omtales nærmere i afsnittet om deltid.

3.4.2.2. Syge børn

Hvis ikke andet følger af overenskomst eller særlig aftale har forældre ikke ret til at blive hjemme fra arbejde for at passe syge børn. Carlsen antager s. 121 note 94) således at det måske kan "antages at en funktionær har en coutumemæssig ret til frihed til at gå til nære slægtninges begravelse, men næppe at den kvindelige funktionær kan holde fri på grund af sit barns sygdom, jvf. utr ØLD 9/9 1965 (II 59/1965) og forudsætningsvis SHD 31/10 1972 (F 71/1972). Visse overenskomster hjemler nu funktionæren en sådan ret".

I en del overenskomster er der som også nævnt af Carlsen aftalt ret til at blive hjemme på et barns første sygedag, som regel begrænset til et vist antal dage, f.eks. 10 dage om året. Sådanne

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

overenskomstbestemmelser er vistnok navnlig almindelige i FTF-området. I det offentlige indførtes i 1973 en forsøgsordning hvorefter ansatte fik adgang til at forsømme på deres barns første sygedag uden lønafkortning. Ligestillingsrådet har siden 1976 forsøgt at få oplysninger om i hvilken grad ordningen udnyttes af henholdsvis kvinder og mænd. I første omgang svarede lønnings- og pensionsministeriet at der ikke forelå materiale der belyste dette spørgsmål. Efter en omlægning af personalestatistikken vil det blive muligt at belyse kønsfordelingen blandt dem der udnytter ordningen, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1976 s. 90 f, og 1977 s. 191 ff.

3.4.2.3. Positiv særbehandling af småbørnsforældre

I Børnekommissionens pjece om småbørn i Danmark s. 52 rejses spørgsmålet om indførelse af positive særforanstaltninger f.eks. tilskudsordninger for at stimulere arbejdspladserne til at ansætte småbørnsforældre på gunstige vilkår. Der findes ikke i gældende ret sådanne regler. Som omtalt foran under 3.1. har det også været diskuteret at nedsætte arbejdstiden specielt for småbørnsforældre.

3.4.3. Arbejds- og ansvarsfordelingen i hjemmet

I Ligestillingsrådets handlingsplan, beretning 77 bilag III s. 7 fremdrages ansvarsfordelingen i hjemmet som en væsentlig hindring for at kvinder kan forene familie og udeerhverv. Som det fremgår af socialforskningsinstituttets publikation 55 der er omtalt foran i afsnit 2 er arbejdsfordelingen mellem ægtefæller m.h.t. huslige sysler meget skæv i kvindens disfavør, også i tilfælde hvor hun har udearbejde. Ligestillingsrådet mener at barselsorlov for mænd og adgang for forældre til at forsømme på et barns første sygedag kan være midler til at spore mænd ind i forældrerollen. I de nugældende regler har mænd ikke adgang til barselsorlov bortset fra enkelte overenskomstbestemmelser samt adoptantreglen i dagpengelovens § 33.3, hvorefter en af adoptanterne uanset køn under visse betingelser kan holde barselsorlov.

Ægteskabslovgivningen tager ikke stilling til hvordan arbejde og ansvar i hjemmet skal fordeles mellem ægtefællerne. En hvilken som

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

helst arbejdsfordeling som ægtefællerne er enige om er lovlig efter retsvirkningslovens §§ 1 og 2. Hvis ægtefællerne ikke kan enes herom må de skilles. Der er dog en (upraktisk) mulighed i retsvirkningslovens §§ 5 og 6 for mens ægteskabet består at fremtvinge bidrag til forsørgelsen gennem pengeydelse typisk fra manden. Der er derimod ingen mulighed for retligt at gennemtvinge en arbejdsmæssig indsats i husholdningen og børnepasningen. Ægteskabsudvalgene af 1957 og 1969 har ikke i deres betænkninger diskuteret om lovgivningen kan bruges til at ændre arbejds- og ansvarsfordelingen i hjemmet og om det i givet fald bør ske.

3.4.4. Kontanthjælp efter bistandsloven

Efter bistandslovens § 37 kan der ydes forbigående hjælp når en person på grund af ændringer i sine forhold for en begrænset tid er afskåret fra at klare sin egen og familiens forsørgelse således at det modvirkes at levevilkårene i væsentlig grad forringes. Forbigående hjælp er subsidiær i forhold til dagpenge f.eks. efter dagpengeloven og arbejdsløshedsloven og i forhold til pensionslovgivningen. Det er desuden efter bistandslovens § 38 en betingelse at såvel den der søger hjælp som ægtefællen i tilstrækkelig grad har udnyttet sine arbejdsmuligheder. Udgangspunktet er altså at både mand og hustru har pligt til at søge at kombinere familie og arbejde før de kan få kontanthjælp efter bistandsloven. Hvis en ægtefælle typisk hustruen i lang tid navnlig af hensyn til børnenes pasning har været hjemmearbejdende kan der dog ydes forbigående hjælp uden at den hjemmearbejdende behøver at søge udearbejde, se nærmere bistandslovens § 38 nr. 5) og kontanthjælpscirkulæret (socialministeriets cirkulære af 3. november 1975) pkt. 7, hvor det nævnes at det af hensyn til familiens muligheder for fremtidig at klare sig selv kan være ønskeligt at tilskynde en ægtefælle til at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Efter bistandslovens § 43 kan der til personer der vedvarende har behov for hjælp til eget og familiens underhold, som ikke kan dækkes gennem pensionslovgivningen, ydes varig hjælp. Det er efter bistandslovens § 44 en betingelse herfor at såvel den hjælpsøgende som ægtefællen dokumenterer at der ikke kan anvises dem arbejde

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

som de kan påtage sig. Kravet til udnyttelse af arbejdsevnen er strengere i § 44 end i § 38. I kontanthjælpscirkulæret pkt. 40 siges det at "selv om den ene ægtefælle i en længere årrække udelukkende har været beskæftiget i hjemmet kan det således i almindelighed ikke accepteres at den pågældende undlader at udnytte en arbejdsmulighed. . .". Hvis det er muligt at få udearbejde er der således ingen mulighed for at forblive hjemmearbejdende samtidig med at der udbetales varig hjælp til familien.

Kvinden har således ikke noget frit valg mellem at være udearbejdende eller hjemmearbejdende hvis dette skal finansieres af kontanthjælp efter bistandsloven. Det gælder helt klart hvis der bliver tale om varig hjælp, men som udgangspunkt også i tilfælde af forbigående hjælp.

Ægteskabsudvalget antager i betænkning 719/1974 om vilkårene for separation og skilsmisse s. 15 at evt. ophævelse af forsørgelsespligten mellem ægtefæller vil medføre at mange hjemmearbejdende kvinder i væsentlig videre omfang end i dag vil blive berettigede til ydelser efter sociallovgivningen, uden hensyn til deres mænds indtægter. Det er vistnok temmelig overdrevet. For det første måtte de hjemmearbejdende kvinder for at kunne få hjælp efter bistandsloven normalt tilmelde sig arbejdsformidlingen og være parat til at overtage et hvilket som helst arbejde der kan anvises dem, hvilket typisk ville blive rengøring på ubekvemme tidspunkter, hjemmehjælp, ufaglært fabriksarbejde eller lignende. Mange vellønnede mænds koner ville sikkert vægre sig herved og ville derfor være afskåret fra hjælp og henvist til at lade sig de facto forsørge af ægtefællen. For det andet er der ingen grund til at de skulle blive bedre stillet end papirløse hjemmearbejdende kvinder er i dag. Hvis de lever i et varigt forhold hvor de de facto forsørges af samleveren kan de næppe uden at der er sket objektive forringelser i deres forhold kræve hjælp efter bistandsloven, se nærmere Marianne Pedersen: Kvinder og socialret i Årbog for Kvinderet 1978 s. 115 og pkt. 10 i socialministeriets cirkulære af 15. 8. 1975 om bistandslovens almindelige bestemmelser. De eneste kvinder det ville gøre stor forskel for om forsørgelsespligten blev ophævet er formentlig de gifte kvinder der har arbejdsmarkedstilknytning, men så lav at de i tilfælde af reproduktionssvigt (arbejdsløshed, barsel eller andet) falder udenfor sikringsreglerne (f.eks. arbejdsløshedsloven og dagpengeloven). De opsamles i dag af familieforsørgelsen. En papirløs kvinde i samme situation kan derimod gå på bistandskontoret og kræve forbigående hjælp efter bistandslovens § 37. Ved udmålingen af denne tages der hensyn til den økonomiske fordel ved at hun bor sammen med en anden, f.eks. at hun kun skal betale halv husleje, se nærmere pkt. 17 i kontanthjælpscirkulæret (socialministeriets cirkulære af 3. 11. 1975 om kontanthjælp efter bistandsloven).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Hvis den ægteskabsretlige forsørgelsespligt ophævedes måtte konsekvensen blive at udearbejdende kvinder der på grund af for lav arbejdsmarkedstilknytning falder udenfor sikringsreglerne fik ret til forbigående hjælp efter bistandslovens § 37. Deres problemer kunne også og efter min mening bedre løses ved at udvide sikringsreglernes dækningsområde til hele arbejdskraften uanset graden af arbejdsmarkedstilknytning. Dette spørgsmål gennemgås nærmere nedenfor i kap. III om deltid.

3.4.5. Skat

I ILO-deklarationen fra 1975 om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere art. 12 siges det at skattesystemet skal tages op til fornyet overvejelse i tilfælde hvor det udgør en hindring for kvinders beskæftigelse. Denne bestemmelse kommenteres i Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 178 hvor det siges at der findes forskelsbehandlende regler der kan virke hæmmende for gifte kvinder i det danske skattesystem, men at der vel ikke kan siges at være egentlige hindringer for kvinders beskæftigelse.

Efter kildeskattelovens § 4 stk. 1 er hovedreglen at manden beskattes af hele sin og den med ham sambeskattede hustrus indkomst og formue. Den praktiske hovedregel er dog § 4, stk. 2 hvorefter hustruen ansættes særskilt til skat af praktisk taget al anden indkomst end formueindkomst, bl.a. al arbejdsindkomst og dagpenge i tilfælde af sygdom, arbejdsløshed og lignende.

Efter kildeskattelovens § 37 har sambeskattede ægtefæller to personfradrag. Hvis den ene ikke kan udnytte sit overføres det til den anden. Det betyder at manden skal afgive et personfradrag når hustruen skifter fra at være hjemmearbejdende til udearbejdende.

Fradrag er normalt mandens idet hustruen efter kildeskattelovens § 26 kun kan foretage fradrag i sin indkomst der særligt vedrører denne f.eks. lønmodtagerfradrag. Hvis hustruen f.eks. ejer et hus skal rentefradrag i forbindelse hermed foretages hos manden. I deltidsrapporten fra EF's økonomiske og sociale udvalg CES 1115/77 s. 12 siges det at skattefradragsreglerne er en hindring for at ægtefæller indretter sig således at begge har deltidsarbejde, idet det på grund af skattefradragene er mest fordelagtigt at manden har størstedelen af den samlede indtægt. Som omtalt foran i afsnit 2 viste socialforskningsinstituttets undersøgelse i publikation 60 at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

familietypen med to deltidsarbejdende ægtefæller er ret populær hos de adspurgte kvinder, uanset at den er meget sjælden i praksis.

Se om baggrunden for skattereglerne betænkning nr. 327/1963 om ægtefællers beskatning. Se om forskellige skattespørgsmål også ligestillingsrådets beretning 1976 s. 25 ff og 115, beretning 1977 s. 34 ff og bilag 4 s. 30 ff.

4. Sammenfatning af kombination af familie og arbejde

De målsætninger der er formuleret i programerklæringer, betænkninger og lignende eller evt. ikke er formuleret men mere eller mindre klart forudsat og de enkeltregler der findes af betydning for spørgsmålet om kombination af familie og arbejde er meget usammenhængende. Det samlede billede de danner er uafklaret.

På nogle områder er tendensen en aktiv politik for at stimulere kombination af familie og arbejde f.eks. arbejdsmarkedspolitikken, på andre områder lægges der nærmest hindringer i vejen f.eks. arbejdstidsreglerne og på atter andre områder følges en passiv linie f.eks. reglerne om offentlig børnepasning. Emnet er opsplittet i overensstemmelse med traditionel juridisk systematik. Nogle spørgsmål tages op i familiesektoren, andre i socialsektoren og atter andre i arbejdsmarkedssektoren. Det fører til at den personelle kompetence vedrørende kombinationsproblemet er stærkt opsplittet, idet i realiteten alle myndigheder i familie-, social- og arbejdsmarkedssektoren, herunder organisationerne har kompetence af betydning for løsning af problemet. Desuden driver også visse andre myndigheder f.eks. skattemyndighederne en politik af relevans for problemet. På grund af de traditionelle forskelle i retskildestruktur fra retsområde til retsområde er der ligeledes stor variation med hensyn til hvilke retskilder der benyttes. I arbejdsmarkedspolitikken bruges mest cirkulærer og lignende, vedrørende arbejdstid primært kollektive overenskomster, i reglerne om børneinstitutioner bl.a. planlovgivning og herudover kan der indgås private aftaler om individuelle løsninger, som mange kvinder er henvist til at klare sig med f.eks. privat børnepasning og individuelle arbejdstidsordninger.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Hvis man skal karakterisere kombinationsproblemets retlige behandling med et enkelt udtryk er det: manglende koordination. Derimod er de enkelte små bidrag som de mange forskellige medvirkende hver især kommer med ikke i særlig høj grad præget af indre modsigelser. Herved adskiller området sig fra ligebehandlingsloven som gennemgås nedenfor i kap. X. I den har man efter min mening forsøgt samtidig at tage et skridt i forskellige retninger, nemlig dels i retning af at løse diskriminationsproblemet, dels i retning af at løse integrationsproblemet. Når det gælder kombination af familie og arbejde har hver myndighed derimod hidtil haft frihed til at gøre som de på baggrund af traditionen på det retsområde de sidder på finder passende. De enkeltløsninger det har givet anledning til harmonerer godt med traditionen på enkeltområderne. Ægteskabsudvalgets betænkninger fortsætter f.eks. linien i den ægteskabsretlige udvikling, arbejdsmarkedspolitikken overfor gifte kvinder er på linie med anden arbejdsmarkedspolitik osv. Men konsekvensen af denne harmoni på delløsninger er at der ingen samlet løsning findes. Retssystemet set under ét har ikke noget svar på om kombination af familie og arbejde for gifte kvinder overhovedet skal fremmes. Og endnu mindre noget klart og sammenhængende svar på hvordan det kan ske og i hvilken udstrækning retsregler kan støtte op om kombinationen.

Den manglende koordination skyldes ikke at man har prioriteret emnet så lavt at ingen har fået til opgave at koordinere. Da Ligestillingsrådet blev nedsat i 1975 var det bl.a. for at "virke som rådgivende og koordinerende organ for statslige myndigheder og kommuner i spørgsmål om ligestilling mellem mænd og kvinder" jfr. Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 1 hvor kommissoriet er aftrykt. Rådet har som nævnt også gjort nogle bemærkninger om kombination af familie og arbejde i sit forslag til udfyldning af FN's dekadeprogram for kvindetiåret 1976–85, jfr. foran. Efter min opfattelse viser kortlægningen i de foregående afsnit at det endnu ikke er lykkedes at koordinere de mange forskellige medvirkendes indsats på dette område og den smule Ligestillingsrådet har at sige herom i handlingsplanen kan ikke fungere som en koordineret planlægning af Danmarks indsats vedrørende kombination af familie og arbejde.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

KAP. III. DELTID (LAV ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING)

1. Talmæssig belysning

Ved midten af 1970'erne er godt 40 % af den kvindelige arbejdsstyrke (lønarbejdere + selvstændige/medhjælpende hustruer) deltidsarbejdende. Af den samlede arbejdsstyrke gælder det ca. 20 %.

Danmark er sammen med England det EF-land hvor deltidsarbejde har relativt størst udbredelse. I 1975 lod EF-kommissionen foretage en undersøgelse der viste at deltidsprocenten blandt kvinder i Danmark og England er ca. 40. I Tyskland og Holland ca. 20. I Frankrig og Luxemburg ca. 15 og i Italien, Irland og Belgien ca. 10, se nærmere CES/1115/77 bilag 1 s. 8.

Deltidsarbejde er et forholdsvis nyt fænomen der først har fået større udbredelse efter 2. verdenskrig. I deltidsbetænkningen fra 1955, betænkning 84/1955 konstateres det således at deltidsarbejde omkring 1950 kun havde beskeden udbredelse. Op gennem 1960'erne steg deltidsarbejdets udbredelse, ikke mindst i kraft af vækst i den offentlige sundheds-, social- og uddannelsessektor. I de sidste ca. 10 år har udviklingen været følgende:

	Deltidsarbejdende kvinder i alt	Deltids-% for alle kvinder	Deltids-% for gifte kvinder
1967	249.100	28,9	41,2
1970	306.700	30,8	44,7
1972	346.700	36,3	46,2
1974	402.697	41,1	53,0
1976	452.870	43,1	54,3

(Kilde: Brita Foged s. 24 og Ligestillingsrådets beretning 1977 bilag 2 s. 8, mine beregninger).

Deltidsarbejdets udbredelse er meget større blandt kvinder end blandt mænd og større blandt gifte kvinder end blandt ugifte. Desuden er deltidsarbejde mere udbredt blandt funktionærer og ufaglærte arbejdere end blandt selvstændige og faglærte arbejdere.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De to sidste grupper omfatter kun få kvinder, således er kun ca. 4 % af de faglærte arbejdere kvinder.

I 1974 og 1976 var tallene fordelt på stilling, køn og for kvinder civilstand følgende:

	1974			1976		
	Alle i arbejds-styrken	På deltid	Del-tids-%	Alle i arbejds-styrken	På deltid	Del-tids-%
Selvstændige medhjælpende hustruer	431.751	59.482	13,7	427.219	61.756	14,5
Faglærte	287.957	5.332	1,9	288.438	6.601	2,3
Funktionærer	1.080.219	225.649	22,1	1.102.219	277.584	25,2
Ufaglærte	686.176	167.199	24,4	712.659	168.891	23,7
Ialt lønmodtagere	1.994.352	398.180	20,0	2.103.316	453.076	21,5
Ialt alle	2.426.098	457.662	18,9	2.531.048	514.812	20,3
Mænd ialt	1.447.010	54.965	3,8	1.480.482	61.943	4,2
Ikke-gifte kvinder ialt	334.325	60.630	18,1	360.631	78.062	21,6
Gifte kvinder ialt	644.760	342.067	53,0	689.934	374.808	54,3

(Kilde: Ligestillingsrådets beretning 1977 bilag 2 s. 8, ændret opstilling, mine procentberegninger og beregninger vedrørende lønmodtagere).

Blandt funktionærer og ufaglærte arbejdere varierer deltidsarbejdets udbredelse med om der er tale om et kvindeområde eller et mandsområde, d.v.s. med kønsopdelingen af arbejdsmarkedet.

De store deltidsområder er rengøring, butik, handel og kontor samt sundhedssektoren, jfr. følgende tabel:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kvinder År 1971

Funktionærer:	Deltidsarbejdende	% af samtlige
Kontorfunktionærer	62.900	34,1
Butiks- og handelspersonale	34.900	47,6
Sundhedsvæsen	27.200	31,6
Lærere	13.300	28,9
Ufaglærte:		
Rengøringsarbejdere	87.500	62,9
Fabriksarbejdere	22.600	22,6
Syersker	7.500	27,0
Landbrugsarbejdere	2.900	52,7
Hotel- og restaurationspersonale	4.100	32,5
Husassistenter	4.700	19,7

(Kilde: Hvor gik kvinderne hen? S. 102).

I deltidsarbejdets barndom i 1950'erne regnede mange med at deltid ville komme til at hænge sammen med konjunkturerne på den måde at deltidsarbejdende kom ind på arbejdsmarkedet i højkonjunktur og blev fyret først i lavkonjunktur, se nærmere betænkning 84/1955 om deltidsarbejde.

Muligvis er der også en sådan sammenhæng for så vidt angår industrien, jfr. Hvor gik kvinderne hen? S. 102, men for det kvindelige arbejdsmarked generelt gælder det ikke. Efter konjunkturomslaget i 1973 har deltidsarbejde fået stadig stigende udbredelse. Det skyldes formentlig at de sektorer der særlig bukker under i krisen er gamle heltidsområder også for kvinder, som f.eks. kvindeindustrierne, mens de kvindeområder der overlever er udprægede deltidsområder, som f.eks. offentlig reproduktion i social-, sundheds- og uddannelsessektoren. Der sker derfor i krisen en omstrukturering af det kvindelige arbejdsmarked i deltidsarbejdets favør og med reduktion af de heltidsdominerede områder til følge. Se i samme retning A. W. Redder i Danske Kommuner nr. 14/1976 s. 28 ff.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer og lignende

Deltidsreglerne indgår i forskellige sammenhænge, hvoraf de vigtigste er følgende:

- kombination af familie og arbejde (+)
- fagbevægelsens lønkamp (÷)
- arbejdsgiverens udøvelse af ledelsesretten og hensynet til at undgå forøgede omkostninger (÷ +)
- mobilisering af arbejdskraftreserver i højkonjunktur (+)
- tilpasning af arbejdskraften til erhvervsstrukturen (+ ÷)
- fordeling af arbejdsløsheden (+)
- integration af kvinder i arbejdsstyrken (+ ÷)

Angivelse af (+) eller (÷) markerer om deltid i debatten primært opfattes som noget der fremmer eller hæmmer i den pågældende relation, f.eks. anses deltid normalt for at lette kombination af familie og arbejde, mens deltid som regel vurderes som en hæmsko for fagbevægelsens lønkamp. Tilfælde hvor meningerne er delte og man ikke kan sige at den overvejende opfattelse er det ene eller det andet er angivet ved både + og ÷.

Opstillingen svarer nogenlunde til den rækkefølge i hvilken de forskellige synspunkter er kommet frem. I 1950'erne diskuteredes deltid på initiativ af kvindeorganisationer der rejste spørgsmålet ud fra ønsket om at fremme kvindens frie valg mellem familie og arbejde. Fagbevægelsen gik dengang imod ud fra et lønkampssynspunkt og arbejdsgiverne gik imod af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse og omkostningerne ved deltid. I 1960'erne brugtes deltid til at mobilisere arbejdskraftreserver. Samtidig skete en omstrukturering af erhvervslivet hvorved der opstod et stigende antal jobs som mest effektivt kunne udføres på deltid. Herved vendte omkostningssynspunktet i nogen grad til fordel for deltid. Efter krisen er begrænsning af overarbejde, udvidet adgang til deltid og nedsættelse af afgangsalderen fra arbejdsmarkedet blevet midler til fordeling af det knappe arbejde. Endelig medfører Danmarks EF-medlemskab at vi formentlig på et eller andet tidspunkt kommer til at tage stilling til EF-kommissionens og det økonomiske og sociale udvalgs

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

meninger om deltid, som i EF-sammenhæng bl.a. behandles i forbindelse med spørgsmålet om integration af kvinder i arbejdsstyrken. Hidtil har EF-dokumenter om deltid dog ikke spillet nogen større rolle for debatten i Danmark. De synspunkter der kom frem i 1950'erne og 1960'erne spiller fortsat en afgørende rolle i 1970'erne, hvor der derfor samtidig findes en række forskellige indbyrdes modstridende meninger. Der foregår sjældent en samlet deltidsdebat. Det typiske er at deltid kun anskues ud fra et enkelt eller nogle få af de foran nævnte synspunkter. Tilsvarende findes ingen sociologiske undersøgelser af deltid som belyser dem ud fra samtlige de sammenhænge de indgår i. I de i kapitlet foran om kombination af familie og arbejde omtalte SFI-undersøgelser findes forskellige oplysninger om deltid, f.eks. i publikation 60 om familiestørrelse og livsstil om gifte kvinders ønsker m.h.t. deltid herunder mænds arbejde på deltid.

I det følgende gennemgås de vigtigste udredninger og lignende samt programerklæringer om deltid.

2.1. Deltidsbetænkningen nr. 84/1955

I 1955 udsendtes en betænkning om deltidsarbejde som dog kun fik beskeden betydning for retsudviklingen. Betænkningen blev udarbejdet af et udvalg der blev nedsat på initiativ af Dansk Kvindesamfund og Danske Kvinders Nationalråd. Foruden disse var arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer repræsenteret i udvalget.

Kvindeorganisationernes synspunkt var at deltidsarbejde burde have større udbredelse. Fordelen herved skulle være at kvinder i større udstrækning fik mulighed for at vælge at kombinere udearbejde og hjemmearbejde. Man forestillede sig at øget deltidsarbejde ville medføre at nogle hjemmearbejdende gik ud på arbejdsmarkedet på deltid og at nogle heltidsarbejdende ville gå ned på deltid, således at der ikke ville blive nogen særlig beskæftigelseseffekt i arbejdstimer. Man mente at særlig kvinder med lidt bedre uddannelse ville være interesserede i deltid og at det var værdifuldt at bevare deres arbejdskraft for samfundet frem for at risikere at de blev hjemmearbejdende.

Såvel arbejdsgiversiden som fagbevægelsen var overvejende nega-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tive overfor videre adgang til deltid. Det var (og er) på overenskomstdækkede områder organisationerne der bestemmer om der er adgang til deltid, da det ikke er tilfældet medmindre det er hjemlet ved overenskomst.

Arbejdsgivernes argumenter mod deltid gik på at det ville være en hæmsko for arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet og ville medføre forøgede omkostninger. Man mente at deltid giver administrative og driftstekniske vanskeligheder samt forøgede uddannelsesomkostninger, øget risiko for pjækkeri og mindre ansvarsfølelse og kollegialitetsfølelse hvorved arbejdsgiverens bestræbelser på at skabe en stabil og homogen arbejdsstyrke modvirkes. Under visse betingelser kunne arbejdsgiverne dog gå ind for deltid. Man mente således at deltid kan bruges til at skabe en arbejdskraftreserve der kan trækkes ind i højkonjunktur og afskediges først i lavkonjunktur. Desuden mente man at deltid er på sin plads på visse områder hvor der er spidsbelastning i korte perioder, f.eks. i butikshandelen, og ved visse arbejdsfunktioner som bedst udføres af en særligt uddannet person men som ikke tager tilstrækkelig lang tid til at beskæftige en heltidsansat. Endelig mente man at deltid kan være nyttig til at holde på særlig dygtige kvinder som ellers ville blive hjemmearbejdende, og på andre grupper end kvinder, f.eks. gamle, handicappede og studerende. Se om arbejdsgivernes synspunkter nærmere betænkningen særlig s. 79–81.

Fagbevægelsens hovedargument mod deltid var at det ville svække den i lønkampen. Man opfattede deltidsarbejdende som "lommepengedamer", d.v.s. gifte kvinder typisk fra middelklassen med mænd der havde råd til at forsørge dem. Deltid blev ikke opfattet som et arbejderklasseproblem. Fagbevægelsen mente at arbejdet blev dårligt fordelt ved deltid, idet kvinder hvis behov ikke var så stort herigennem tog arbejdet fra andre som behøvede en fuldtidsløn for at leve. Desuden påførte "lommepengedamerne" fagbevægelsens medlemmer et løntryk, idet sådanne kvinder formodedes at være villige til at gå til lav løn og ikke at være fagforeningsbevidste og solidariske. Desuden frygtede man at deltidsansatte ville presse arbejdsintensiteten op, da de ikke var så trætte som heltidsarbejdende. Endelig var man bange for at deltid kunne blive tvungen. Man anerkendte ikke det af kvindeorganisa-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tionerne rejste problem om deltid som middel til at fremme kombination af familie og arbejde som et arbejdsmarkedsproblem. HK udtalte bl.a.: "at deltidsarbejde er et rent kvindeproblem som er rejst af kvindeorganisationerne for at komme en bestemt gruppe kvinder til hjælp. Med hensyn til disse (gifte kvinder og enlige mødre) mener forbundet at der er tale om et spørgsmål som snarere bør løses ad anden vej, nemlig evt. ved børnetilskud, børnehaver og andre sociale foranstaltninger" (betænkning 84/1955 s. 84). HK havde på dette tidspunkt mandligt flertal blandt medlemmerne. Først i midten af 1960'erne skiftede det til kvindeligt. I dag hvor over 2/3 af medlemmerne er kvinder er HK klart opmærksom på både dobbeltarbejdsproblemet og deltidsproblemet som noget der vedkommer forbundet, jfr. senere.

Fagbevægelsen gik ligesom arbejdsgiverforeningen ind for at deltid kunne bruges i højkonjunktur til at mobilisere arbejdskraftreserver. Løntryksrisikoen er nemlig ikke så stor i denne situation hvor fagbevægelsen står i en ret gunstig forhandlingsposition. Man kunne også acceptere deltid til løsning af særlige arbejdsopgaver. Også for andre end kvinder, f.eks. gamle, handicappede og studerende gik fagbevægelsen ind for deltid.

Den tidlige deltidsdebat i 1950'erne var således præget af ret klar forskel mellem på den ene side kvindeorganisationernes positive syn på deltid ud fra hensynet til kvindens, typisk den velstillede og veluddannede middelklassekvindes, adgang til frit at vælge at kombinere familie og arbejde, og på den anden side arbejdsmarkedsorganisationernes (DA's og DsF's) overvejende negative syn på deltid. For arbejdsgiverforeningens vedkommende ud fra ledelses- og omkostningsbetragtninger. For fagbevægelsens vedkommende ud fra lønkampssynspunkter. I den udstrækning organisationerne så noget godt i deltid var det ud fra arbejdskraftreservesynspunkter og tilpasning til erhvervsstrukturen-argumenter. Hensynet til kombination af familie og arbejde brugtes ikke som argument af arbejdsmarkedsorganisationerne i 1950'erne.

2.2. Ændringen af funktionærloven i 1964

I 1964 ændredes funktionærlovens § 1 således at deltidsansatte i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

noget videre omfang end tidligere fik adgang til funktionærstatus, idet der i loven fastsattes en grænse på 15 timers ugentligt arbejde som mindstebetingelse med hensyn til arbejdstid.

I den første funktionærlov fra 1938 stilledes ingen arbejdstidskrav for at få funktionærstatus. Ganske få timers funktionærarbejde var tilstrækkeligt, se nærmere Carlsen s. 48.

Ved funktionærloven af 1948 indførtes den regel der gjaldt til 1964. Efter denne skulle arbejdskraften i det væsentlige stå til arbejdsgiverens disposition. Denne bestemmelse blev af domstolene fortolket således at en ansat ansås for funktionær når den pågældende var beskæftiget ca. halvdelen af normal arbejdstid. 20 timer ugentligt var i praksis anset for tilstrækkeligt, se nærmere Kaj Petersen s. 19–20.

Den udvidelse af funktionærlovens anvendelse på deltidsbeskæftigede der skete i 1964 begrundedes i bemærkningerne til lovforslaget på følgende måde: "Under hensyn til den stigende anvendelse af deltidsarbejde specielt for så vidt angår gifte kvinder, og til den samfundsmæssige interesse i at fremme tilgangen af arbejdskraftreserver er det fundet rimeligt at inddrage deltidsarbejde under funktionærloven i et noget videre omfang end det er muligt efter den gældende lov".

Der argumenteres således med at deltidsarbejde faktisk bruges i stigende omfang. Desuden går man ud fra at deltid er et middel for gifte kvinder til at forene familie og arbejde. Endelig ønsker man at fremme deltid som et middel til at mobilisere arbejdskraftreserver.

2.3. Arbejdsløshedsforsikring for deltidsansatte i 1970

I arbejdsløshedsloven af 1970 (som med mindre ændringer er den nugældende lov på området) indførtes for første gang særlige regler om deltidsansatte, se nærmere lovens kap. 11 (§§ 66–75). Samtidig indførtes timetalsgrænser. Herefter betragtes en person der arbejder fra og med 15 timer om ugen til og med 30 timer som deltidsarbejdende og en person der arbejder over 30 timer som heltidsarbejdende. Personer der arbejder under 15 timer om ugen kan heller ikke efter 1970 arbejdsløshedsforsikres.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I hvilken udstrækning deltidsansatte kunne optages i en arbejdsløshedskasse før 1970 hvor der ikke var faste timetalsgrænser i loven er tvivlsomt. Se herom nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 162.

Begrundelsen for de særlige deltidsregler findes i betænkning 551/1970 om revision af arbejdsløshedsforsikringen. Først konstateres (s. 55) at der i udvalget er principiel enighed om at deltidsarbejde nu (d.v.s. i 1970) forekommer i så stort omfang at der bør gives adgang til arbejdsløshedsforsikring for deltidsansatte. Desuden siges det at familier bør kunne indrette sig på at den ene eller begge har deltidsarbejde uden at en ledighedssituation for den deltidsansatte tvinger familien til at ændre denne arbejdsdeling. Endvidere erkendes det som utvivlsomt at der i hvert fald indenfor visse virksomhedsområder er et behov hos virksomhederne for at kunne ansætte deltidsarbejdende. Sluttelig foreslås det at adgangen til deltidsforsikring bør kunne suspenderes i tilfælde hvor der i et fag eller på en egn er særlig følelig mangel på arbejdskraft (s. 56). Dette forslag er ikke blevet fulgt.

Som det ses omfatter argumentationen således for det første deltidsarbejdets faktiske omfang, for det andet hensynet til at kombinere familie og arbejde, for det tredje det ønskelige i at bruge deltid af hensyn til erhvervsstrukturen på visse områder og endelig gik man ind for at reglerne skulle udformes således at de fremmer tilgang af arbejdskraft i tilfælde hvor der er mangel herpå, hvilket svarer til synspunkterne bag arbejdskraftreserveargumentet.

2.4. Kvindekommissionens betænkning om kvinders stilling på arbejdsmarkedet, betænkning 668/1972

I Kvindekommissionens betænkning om kvinders stilling på arbejdsmarkedet berøres deltidsproblemerne kort s. 54–55. Det konstateres at der er sket en stigning i omfanget af deltidsarbejdet og at dette skyldes dels kvindernes ønsker dels erhvervslivets behov for arbejdskraft. Sidstnævnte faktor antages særlig i de senere år at have spillet en rolle for det øgede omfang af deltidsarbejde. Udviklingen i ti-året 1960–1970 siges indenfor stort set alle områder at have medført at der er opstået nye jobs der passer til deltidsarbejde. Det

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gælder særlig i butikshandelen, på kontor og i den offentlige sektor. Der refereres forskellige synspunkter for og mod deltid, stort set de samme som gennemgået foran i forbindelse med deltidsbetænkningen fra 1955. Det siges at såvel arbejdsgiverne som fagbevægelsen i løbet af 1960'erne under indtryk af mangelen på arbejdskraft har fået et mere positivt syn på deltid. Udvalget konstaterer at den øgede brug af deltid har gjort det muligt for kvinder at forene familie og erhverv.

Argumentationen i betænkningen ser således deltid som svaret på "erhvervslivets behov", hvilket dels var et behov for mobilisering af arbejdskraftreserver, dels et behov for udfyldning af arbejdsfunktioner der bedst varetages på deltid. Desuden betragter betænkningen deltid som en måde at gøre det muligt at kombinere familie og arbejde på. De ønsker fra kvinders side der henvises til næres som det fremgår af de i kapitlet om kombination af familie og arbejde refererede SFI-undersøgelser, f.eks. publikation 60 om familiestørrelse og livsstil, i stor udstrækning af gifte kvinder.

2.5. Den svenske deltidsundersøgelse, Deltidsanställdas villkor, SOU 1976:6 og Deltidsarbete 1974, SOU 1976:7

I Danmark er der endnu ikke (bortset fra den gamle deltidsbetænkning fra 1955) lavet nogen undersøgelse af deltidsansattes forhold. I Ligestillingsrådets handlingsplan foreslås en sådan under punktet om kombination af familie og arbejde, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1977 bilag III s. 7. Forholdene med hensyn til deltid er meget ensartede i Danmark og Sverige, hvor også ca. 40 % af den kvindelige arbejdsstyrke er på deltid. Den svenske deltidsundersøgelse gennemgås derfor kort. Betænkningen SOU 1976:6 er skrevet af den socialdemokratiske jämställdhetsdelegation som virkede fra 1972–1976 på basis af en statistisk undersøgelse fra 1974 udført af statistiska centralbyrån, publiceret i SOU 1976:7. Delegationen tager udgangspunkt i ligestillingen mellem kønnene og forholdene på arbejdsmarkedet. Det siges i SOU 1976:6 (s. 77) at "Jämställdheten mellan män och kvinnor grunnläggs i arbetslivet. Alla – män och kvinnor – har rätt till arbete på lika och goda

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

villkor. Hinder i arbetslivet och i samfunnslivet iövrigt måste undanröjas".

Den statistiske belysning af deltidsansattes vilkår som betænkningen bygger på viser at deltidsansatte gennemgående har lav uddannelse, lav timeløn, og er koncentreret i nogle få kvindedominerede fag, som rengøring, husligt arbejde, butikshandelen, forskelligt arbejde i social- og sundhedssektoren og visse arter af kontorarbejde. Deltidsarbejde er mere udbredt blandt midaldrende og ældre kvinder end blandt yngre.

Delegationens vurdering (s. 11) er at deltidsarbejde har mange negative sider. Det giver kun undtagelsesvis mulighed for selvforsørgelse og det mindsker det sociale fællesskab og den faglige aktivitet. Mulighed for at udnytte og udvikle sine personlige ressourcer er også mindre for deltidsansatte. Deltid bidrager til at forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til løn og indflydelse bevares. Desuden gør deltid det muligt for mændene at arbejde heltid på de nuværende vilkår på arbejdsmarkedet. Herved bidrager det til at den traditionelle arbejds- og ansvarsfordeling i familierne bevares.

Delegationen mener ikke at deltid medfører ligestilling mellem kønnene. Det er tværtimod symptom på brister i samfundet og på den manglende ligestilling. Delegationen anser derfor deltidsarbejdets store udbredelse blandt kvinder som et stærkt argument for generel nedsættelse af den daglige arbejdstid for alle og for fuld udbygning af barneomsorgen. På kort sigt er deltid dog i dag for mange kvinder den eneste og bedste løsning. De deltidsansattes stilling må derfor forbedres. Men deltid som den kendes i dag bør ikke blive en permanent foreteelse. Tilgangen til deltid bør ikke styres af mangel på arbejde, mangel på god barneomsorg, eller af mangel på uddannelse og erhvervsvane, men af de enkelte menneskers ønsker og behov.

Delegationen inddrager stort set ikke de arbejdsmarkedspolitiske synspunkter på deltid: mobilisering af arbejdskraftreserver, tilstedeværelsen af jobs der bedst udføres på deltid samt arbejdsløshedsproblematikken. Det spørgsmål der diskuteres er udelukkende om deltid fremmer kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd og delegationens opfattelse er at dette ikke er tilfældet. Deltid medfører en skæv integration som gør det muligt at bevare

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

en række uligheder både på arbejdsmarkedet, f.eks. kønsopdelingen af dette, lønforskelle m.v., og i familierne, her særlig den ulige arbejds- og ansvarsfordeling.

2.6. Arbejdsløshedspolitikken fra midten af 1970'erne

2.6.1. Augustforligene

I såvel augustforlig 1976 som i augustforlig 1977 indgik øget anvendelse af deltidsarbejde som et middel til at opnå en bedre fordeling af det forhåndenværende arbejde. Det offentlige som arbejdsgiver gik i spidsen. Efter augustforlig I i 1976 pålagdes det statslige styrelser at vise imødekommenhed overfor ønsker om deltid, jfr. finansministeriets cirkulæreskrivelse af 21. januar 1977. Ved indenrigsministeriets cirkulæreskrivelse af 22. 10. 1976 opfordredes kommuner og amtskommuner til at tilvejebringe øgede muligheder for deltidsbeskæftigelse.

I regeringens beskæftigelsesplan i forbindelse med augustforlig II i 1977 behandles deltid i sammenhæng med begrænsning af overarbejde og nedsættelse af afgangsalderen fra arbejdsmarkedet herunder indførelse af efterløn i et afsnit om "Fordeling af arbejdet", se nærmere August 77 s. 225 ff.

Fordeling af arbejdet siges i beskæftigelsesplanen at komme i anden række i forhold til en beskæftigelsesfremmende politik der udvider antallet af jobmuligheder. Når man er nået så langt man kan i retning af at udvide antallet af jobs, mener regeringen imidlertid at det vil være rimeligt at søge de til rådighed værende jobs fordelt på den bedst mulige måde, dels således at overarbejde reduceres eller afskaffes, dels således at ingen er nødt til at arbejde heltid hvis de hellere vil arbejde deltid og endelig således at der opnås en bedre aldersmæssig sammensætning af arbejdskraften, evt. gennem nedsættelse af den pligtige afgangsalder for offentligt ansatte fra 70 til 67 år samt gennem efterløn. Regeringen tilkendegiver sin vilje til at lade staten gå i forvejen med hensyn til øget adgang til deltid og det siges at kommunerne bør følge samme politik. Ved finansministeriets cirkulære af 25. maj 1978 om påbud om udvidet brug af deltidsbeskæftigelse er dette fulgt op bl.a. med en indskærpelse af

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

at deltidsbeskæftigelse kan etableres på lige fod med heltidsbeskæftigelse. Ved opslag af ledige stillinger skal det angives om de kan besættes på deltid hvilket kun kan undlades hvis konkrete særlige grunde forhindrer det. Overenskomstmæssige hindringer for deltid søger regeringen fjernet ved overenskomstforhandlingerne. Med henblik bl.a. på at skaffe bedre muligheder for deltidsarbejde på det private arbejdsmarked nedsatte regeringen i efteråret 1977 som en udløber af beskæftigelsesplanen et udvalg om overarbejde, deltid og efterløn. Det er tanken at forslag fra dette udvalg der kræver ændringer i overenskomsterne skal foreligge så betids at de kan inddrages i overenskomstforhandlingerne i foråret 1979 på det private arbejdsmarked.

I beskæftigelsesplanen diskuteres deltidsarbejde udelukkende under synsvinklen fordeling af det forhåndenværende arbejde. Det faktum at næsten alle deltidsarbejdende er kvinder nævnes ikke. Problemet med at kombinere familie og arbejde nævnes heller ikke, ligesom der ikke tilkendegives nogen mening om hvorvidt deltid er positivt eller negativt for kønnenes ligestilling på arbejdsmarkedet og i familierne.

2.6.2. Ønsker om fleksibel pensionsalder og nedsat arbejdstid, SFI-meddelelse nr. 23/1977

Socialforskningsinstituttet har foretaget en undersøgelse af befolkningens ønsker m.h.t. fleksibel pensionsalder og nedsat arbejdstid, dels på baggrund af arbejdet med en pensionsreform, dels på grund af beskæftigelsessituationen. Det siges i indledningen (s. 10) om sidstnævnte forhold at det kan forventes at konjunkturerne ikke bliver bedre på kortere sigt. Der er derfor fra forskellige sider blevet foreslået at man "kunstigt" nedbringer arbejdsløsheden ved at fordele det til rådighed værende arbejde på et større antal arbejdstagere.

Undersøgelsen belyser i hvilken udstrækning folk der på interviewtidspunktet var i arbejde er villige til at gå ned i arbejdstid. 29 % af de adspurgte mænd og 21 % af kvinderne ville gerne have kortere ugentlig arbejdstid (s. 29). 61 % af de kvinder der gerne ville have kortere arbejdstid fastholdt ønsket selv om det ville medføre

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

indtægtsnedgang. Den tilsvarende andel for mænd var 44 % (s. 30).

Undersøgelsen konkluderer med hensyn til resultaternes beskæftigelsespolitiske konsekvenser (s. 50 f) at der vel i princippet kan ske en kunstig reduktion i antallet af arbejdsløse men at foranstaltninger med dette sigte rejser en række såvel principielle som praktiske vanskeligheder. Hvis der alligevel skal opregnes nogle mulige midler peges vedrørende arbejdstid på bedre tilpasning af arbejdstidens længde blandt dem der frivilligt er interesseret i kortere arbejdstid og evt. tvungen reduktion af arbejdstiden ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid og/eller begrænsning i omfanget af overarbejde.

Undersøgelsen behandler kun deltid i en arbejdsløshedssammenhæng og inddrager ikke kvinde/ligestillingsaspekter.

2.7. EF-dokumenter om deltid

2.7.1. EF-kommissionens ligebehandlingsmemorandum, COM (75)36

I Kommissionens ligebehandlingsmemorandum der gennemgås nærmere nedenfor i kap. IX om ligebehandling behandles deltidsproblemerne kort (s. 20 ff). Det siges at det uheldigvis næsten udelukkende er kvinder der er deltidsansatte på grund af kvindernes rolle i familien. Det siges videre at det ville være ønskeligt om mænd også kunne få deltidsarbejde således at mænd og kvinder i højere grad kunne være fælles om familiemæssige forpligtelser. Under hensyn til dette krav anses det for vigtigt at de deltidsansattes retsstilling forbedres. I sit konkluderende afsnit går kommissionen ind for at deltidsansatte bør have adgang til forfremmelse og til frynsegoder og til social sikring på lige fod med heltidsansatte proportionalt med arbejdstiden. Den direkte begrundelse herfor er altså at det er nødvendigt for at gøre deltid attraktiv for mænd. Set i sammenhæng med memorandummets øvrige indhold er sigtet hermed imidlertid at bidrage til kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd.

Ligebehandlingsmemorandummet berører ikke de arbejdsmarkedspolitiske aspekter af deltid, men ser den udelukkende i forhold

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

til kvinders integration i arbejdsstyrken. Herved ligner det den svenske deltidsbetænkning, men det adskiller sig fra denne ved at se mere positivt på deltid, navnlig på muligheden af at mænd går på deltid, hvilket ikke spiller nogen central rolle i den svenske betænkning.

2.7.2. Det økonomiske og sociale udvalgs beretning om deltidsarbejde og dets indflydelse på den nuværende situation på arbejdsmarkedet. (CES 1115/77) og udtalelse om samme emne (CES 201/78)

I 1977 fik afdelingen for sociale anliggender under det økonomiske og sociale udvalg til opgave at udarbejde en udtalelse om deltidsarbejde og dets betydning for den nuværende situation på arbejdsmarkedet. Til grund herfor blev udarbejdet en beretning om samme emne.

I denne diskuteres først spørgsmålet om hvad man skal forstå ved deltid. Man afstår fra en formel definition og opstiller i stedet nogle kriterier som må være afgørende for hvilket arbejde der bør anses for deltidsarbejde. Der gås ud fra følgende fem kriterier:

1) Deltidsarbejde skal være *frivilligt*. Hermed menes at delvis arbejdsløshed og tvungen arbejdstidsnedsættelse bør holdes udenfor begrebet. Man er dog opmærksom på at mange deltidsarbejdende på grund af de sociale og arbejdsmarkedsmæssige forhold ikke har noget reelt valg men er nødt til at tage deltidsarbejde.
2) Deltidsarbejde skal udøves *regelmæssigt*. Herved holdes midlertidigt arbejde, sæsonarbejde og lignende udenfor deltidsbegrebet.
3) Deltidsarbejdets *længde* er over en periode kortere pr. dag, pr. uge eller pr. måned end den normale arbejdstid, men der arbejdes i henhold til en arbejdskontrakt for en bestemt eller ubestemt periode og under normale arbejdsretlige forhold.
4) Deltidsarbejde *aflønnes* i forhold til det mindre timetal.
5) Der tages *ikke* hensyn til deltidsarbejde udøvet *i hjemmet*.

I den hidtidige retspolitiske debat har man ikke gjort noget ud af definitionsspørgsmålet. Som det fremgår af gennemgangen nedenfor

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

i afsnit 3 har deltid som retligt begreb varierende indhold fra regel til regel ofte uden at det er muligt at se nogen fornuftig begrundelse herfor. Muligvis vil et almindeligt accepteret deltidsbegreb bidrage til en mere konsekvent og sammenhængende retlig regulering. I beretningen fremhæves den statistiske værdi af et fælles deltidsbegreb. I dag er statistiske oplysninger om deltid ofte ikke entydige og delvis usammenlignelige fordi de bygger på forskellige og måske uklare afgrænsninger af hvad der forstås ved deltid. De i afsnit 1 givne oplysninger om deltid skal læses med dette forbehold.

Beretningen indeholder herefter en gennemgang af forskellige årsager til deltidsarbejde. Som de vigtigste fremhæves (s. 7 f) familieforhold, bedre fordeling af arbejdsopgaverne i familierne og fremme af kvinders og mænds emancipation. Desuden forbedring af arbejdsforholdene for visse kategorier af arbejdstagere f.eks. handicappede, ældre mennesker etc. Endvidere nævnes visse sektorers eller aktiviteters kendetegn, f.eks. den offentlige sektor og servicefagene. Meningen hermed er formentlig at der i disse sektorer er en del arbejde som bedst udføres på deltid.

Beretningen gennemgår herefter (s. 8 f) argumenter for og mod deltid. Det er stort set en gentagelse af de synspunkter der er omtalt foran i forbindelse med den danske deltidsdebat. Beretningen giver udtryk for stor usikkerhed om hvad man skal mene om deltid, om den er god eller dårlig. Den munder ud i en konstatering af at deltidsarbejde har så stor udbredelse og deltidsansatte en så ringe retsstilling at der umiddelbart bør ske forbedringer heraf ved at deltidsansatte som udgangspunkt får samme rettigheder som heltidsansatte proportionalt med arbejdstiden. Det er som nævnt det samme synspunkt kommissionen går ind for. Det vil navnlig medføre at deltidsansatte skal have bedre muligheder for forfremmelse, videreuddannelse og social sikring. Man er også inde på at skattereglerne kan vanskeliggøre at familierne indretter sig sådan at begge har deltid fordi fradragsreglerne gør det mest fordelagtigt at manden har størst indtægt, jfr. foran i kapitlet om kombination af familie og arbejde 3.4.5. Desuden påpeges at enkepensionsregler med fravær af enkemandspension kan medføre at familier ikke tør satse på to deltidsindtægter idet manden i tilfælde af hustruens død vil stå meget ringe.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Det økonomiske og sociale udvalgs udtalelse om deltid bygger på beretningen og følger stort set denne. D.v.s. at det konkluderes at deltidsansatte som udgangspunkt ikke må diskrimineres sammenlignet med heltidsansatte men bør have alle de samme rettigheder proportionalt med arbejdstiden. Hvis dette synspunkt der som nævnt deles af kommissionen på et eller andet tidspunkt optages i et bindende EF-dokument vil det kræve betydelige ændringer i dansk ret, jfr. nedenfor i afsnit 3.

Det økonomiske og sociale udvalgs dokumenter om deltid er sammenlignet med den hidtidige debat bredt anlagte, idet de både behandler arbejdsmarkedspolitiske problemer og kvinde/ligestillingsspørgsmål. Praktisk taget alle de argumenter der har været fremme i de sidste godt tyve års debat nævnes. Udvalget er meget uafklaret med hensyn til om deltid bør fremmes eller bremses. Det siges at problemerne ikke er uddebatterede og at der er behov for at uddybe synspunkterne. Den eneste konklusion der står nogenlunde klart er at man går ind for at deltidsansatte uanset om deltidsarbejde på lang sigt er et gode eller et onde som hovedregel ikke bør diskrimineres sammenlignet med heltidsansatte.

2.8. ILO-deklarationen om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere

I ILO-erklæringen af 1975 om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere findes en programerklæring om deltid i art. 7 der i øvrigt handler om ligeløn. Art. 7.4 bestemmer at der skal træffes særlige foranstaltninger hvor det er nødvendigt og hensigtsmæssigt for at sikre ligebehandling af arbejdstagere der er ansat regelmæssigt på deltidsbasis af hvilke størstedelen er kvinder, især med hensyn til ekstragoder der ydes i forhold til arbejdstiden.

Her placeres deltidsproblemet som et spørgsmål om indirekte kønsdiskrimination.

2.9. Ligestillingsrådet

Ligestillingsrådets handlingsplan (beretning 1977 bilag III) inde-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

holder intet selvstændigt afsnit om deltid. Under emnet kombination af familie og arbejde foreslås som nævnt en undersøgelse af deltidsansattes forhold, jfr. foran.

Rådet har afgivet en udtalelse om ILO-deklarationen om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere. Den foran omtalte programerklæring i art. 7.4 kommenteres på s. 170 ff i Ligestillingsrådets beretning for 1977. Der gives ikke udtryk for nogen bestemt politik med hensyn til deltid. Det siges ikke om det vurderes som noget positivt der bør fremmes eller som noget negativt der ikke bør blive permanent. Sidstnævnte standpunkt var som nævnt den tidligere svenske jämställdhetsdelegations. Ligestillingsrådet tilkendegiver heller ikke om man mener at diskrimination af deltidsansatte sammenlignet med heltidsansatte bør afskaffes.

Det siges indledningsvis at det stort set kun er kvinder, særlig gifte kvinder der arbejder på deltid. Omfanget af kvindernes beskæftigelse antages at være bestemt dels af kvindernes egne ønsker om deltids- eller fuldtidsbeskæftigelse dels af erhvervslivets behov for arbejdskraft. Det er omtrent samme formulering som den der bruges i betænkning 668/1972 s. 54, jfr. foran. I ti-året 1960–1970 antages erhvervslivets behov at have spillet en rolle for det øgede omfang af deltid, mens man i dag med stor arbejdsløshed overvejer at bruge deltid til fordeling af arbejdsløsheden. Der henvises herved til SFI-meddelelse nr. 23, jfr. om denne foran.

Efter Ligestillingsrådets mening er det ikke klart hvad der i ILO-artiklen menes med "ekstragoder, der ydes i forhold til arbejdstiden". Rådet omtaler kort løn under sygdom, ATP, arbejdsløshedsforsikring og avancement.

I forbindelse med arbejdsløshedsforsikring siges det at Ligestillingsrådet er opmærksomt på de problemer der i denne forbindelse kan opstå for deltidsarbejdende og overvejer hvad man kan gøre for at påvirke udviklingen. I forbindelse med avancementsproblemet tillægges traditionsbestemte holdninger afgørende betydning. Det siges at det er ændringer af traditionsbestemte holdninger sammen med f.eks. generel nedsættelse af arbejdstiden der vil give kvinden og manden bedre muligheder for den ansvarsfordeling i hjemmet der skal til for at bedre vilkårene for erhvervsarbejdende kvinder. Det siges at problematikken vil blive behandlet i forbindelse med forsøg

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

på at løse arbejdsløshedssituationen gennem forskellige former for arbejdsfordeling.

Ligestillingsrådet inddrager således arbejdsmarkedspolitiske herunder arbejdsløshedspolitiske synspunkter foruden spørgsmål om hvordan erhvervsarbejdende kvinders vilkår forbedres. Men der uddrages ingen konklusion og det er ikke til at se hvordan Rådet prioriterer de forskellige synspunkter der nævnes ganske kort. Det kan f.eks. ikke ses om Ligestillingsrådet nævner generel arbejdstidsnedsættelse fordi man mener at deltidsarbejde er dårligt og at der i stedet bør satses på generel arbejdstidsnedsættelse.

2.10. Arbejdsmarkedsorganisationer

LO har ikke tilkendegivet nogen deltidspolitik i de senere år. De standpunkter DsF gav udtryk for i deltidsbetænkningen i 1955 er formentlig stadig dominerende i visse forbund, særlig overvejende mandsforbund. En række kvindeforbund særlig HK har formentlig en langt mere positiv holdning til deltid. De senere årgange af medlemsbladet tyder herpå.

I FTF's debatoplæg Ligestilling! Hvornår? fra 1976 gås der ind for en ret positiv holdning til deltid se s. 9 ff. Debatoplægget tegner dog ikke organisationerne men kun den arbejdsgruppe der har forfattet det, jfr. s. 4.

2.11. Ligebehandlingslovens forarbejder

Deltid nævnes overhovedet ikke i forarbejderne til ligebehandlingsloven. Spørgsmålet, om forskelsbehandling af deltids- og heltidsansatte er indirekte kønsdiskrimination i lovens forstand diskuteres nedenfor i kap. X.

3. Enkeltregler

I dette afsnit hvor jeg kortlægger de enkelte regler der lægger hindringer i vejen for deltidsarbejdende eller stimulerer deres integration i arbejdsstyrken bruger jeg begrebet deltid i meget bred

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

betydning, således at det kommer til at dække alle tilfælde af lavere arbejdsmarkedstilknytning end normalt.

3.1. Ansættelse på deltid

3.1.1. Både arbejdsgiver og arbejdstager ønsker deltid

Hvis der hverken findes lovregler eller kollektiv overenskomst der forhindrer det kan en arbejdsgiver og en ansat der er enige herom aftale deltid.

3.1.1.1. Lovregler om adgangen til at aftale deltid

I tjenestemandslovens § 58.3 bestemmes det at en tjenestemands anmodning om nedsat tjenestetid kan imødekommes hvis det er foreneligt med tjenestens tarv.

Før 1969 var ansættelsesmyndighedens kompetence til at ansætte på deltid begrænset på kønsbestemt måde. Fra 1919 til 1958 kunne kun gifte kvinder ansættes på deltid. Fra 1958 til 1969 gjaldt det kvinder uanset civilstand forudsat at de havde børn under 18 år.

Den nuværende regel er kønsneutral. Efter de cirkulærer om påbud om øget brug af deltidsbeskæftigelse der er udsendt i forbindelse med fordelingen af arbejdsløsheden, jfr. foran under 2.6.1. må tjenestemandsloven fortolkes således at deltid altid er forenelig med tjenestens tarv medmindre særlige konkrete omstændigheder forhindrer deltid.

En lærling kan formentlig ikke være deltidslærling. Arbejde der efter lærlingeloven er kontraktpligtigt hvis det udføres af personer under 18 år, se nærmere lærlingelovens § 1, skal uanset hvad lærling og arbejdsgiver ønsker udføres på heltid. Lærekontrakten skal godkendes af arbejdsformidlingen, der bl.a. må påse at der ikke aftales deltid. Praktikaftaler for EFG-elever kan formentlig heller ikke indgås på deltid. Deltidsproblemet diskuteres ikke i betænkningerne om EFG, betænkning 612/1971 om erhvervsfaglige grunduddannelser og betænkning 764/1976 om revision af lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.1.1.2. Kollektive overenskomster

Hvis der er kollektiv overenskomst må det antages at arbejdsgiveren overfor den organisation der har overenskomsten er forpligtet til at undlade deltidsansættelse medmindre overenskomsten særligt giver adgang hertil.

Se herom Illum s. 178, Faglig voldgift s. 224 ff, Jacobsen s. 579 og Hasselbalch s. 173. De to sidste antager at arbejdsgiveren formentlig hvis heltidsarbejdskraft ikke kan skaffes må være berettiget til at tage deltidsarbejdskraft uanset at der ikke er hjemmel hertil i overenskomsten.

Det forbund der har indgået overenskomsten kan dispensere fra det implicitte forbud mod deltidsarbejde, men den enkelte lønmodtager kan ikke.

Overenskomsternes bestemmelser om adgang til deltid afspejler kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. På kvindeområder er der i næsten alle overenskomster adgang til deltid, mens der på store mandsområder, f.eks. i en række faglærte forbunds overenskomster ikke er adgang hertil. Aftalefriheden med hensyn til at indgå arbejdskontrakter om deltid er således formet efter kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Denne strukturelle tilpasning af deltidsreglerne til kønsopdelingen kan næppe anses for indirekte kønsdiskrimination i hverken ligebehandlingsdirektivets eller ligebehandlingslovens forstand. Men den er af meget stor betydning for kvinders integration i arbejdsstyrken og udgør en alvorlig hindring for ændring af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet.

3.1.2. Kun arbejdstageren ønsker deltid

Foran er diskuteret om arbejdsgiver og arbejdstager når de er enige kan aftale deltid. Et andet spørgsmål er om en arbejdstager i tilfælde hvor arbejdsgiver er villig til at beskæftige den pågældende på heltid kan forlange i stedet at blive beskæftiget på deltid. Jeg forudsætter i det følgende at arbejdsgiveren ikke ved lov eller overenskomst er afskåret herfra, men har et valg mellem at ansætte på deltid og heltid. Spørgsmålet er da om arbejdsgiveren skal lade sig bestemme af arbejdstagerens ønsker. Problemet kan opstå både ved nyansættelse og når en ansat efter i nogen tid at have været

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

heltidsansat ønsker at overgå til deltidsarbejde. Mange kvinder går på et tidspunkt fra heltid til deltid.

I det offentlige må det følge af de foran under 2.6.1. omtalte cirkulærer at den ansatte som hovedregel kan kræve deltid, og at det offentlige som arbejdsgiver kun kan nægte dette når særlige konkrete grunde er til hinder for at tjenesten kan udføres som deltidsarbejde.

På det private arbejdsmarked er udgangspunktet det modsatte, d.v.s. at arbejdsgiveren som hovedregel selv må bestemme om han ønsker deltidsarbejdskraft. Det er dog muligt at en arbejdsgivers nægtelse af deltid i løbet af nogle år vil blive anset for indirekte kønsdiskrimination.

3.1.3. Kun arbejdsgiveren ønsker deltid

Hvis den ansatte ønsker heltid men arbejdsgiveren ønsker deltid kommer der ingen aftale i stand hvis der er tale om nyansættelse. Hvis der er tale om allerede ansatte kan de som hovedregel modsætte sig arbejdstidsnedsættelse. Hvis der er tale om arbejdsmangel kan det tænkes at arbejdsgiveren i stedet for at reducere arbejdsstyrken, hvilket han med respekt af afskedigelsesvarsler er berettiget til, ønsker at beholde arbejdsstyrken men på reduceret arbejdstid. Normalt vil sådanne arbejdsfordelinger være aftalt mellem vedkommende organisation og arbejdsgiveren. Men det antages i litteraturen at der formentlig også består en vis ret for arbejdsgiveren til ensidigt at reducere arbejdstiden, f.eks. i lavkonjunktur.

Se herom nærmere Illum s. 178, Faglig voldgift s. 224 ff og Jacobsen s. 579–582.

Ensidig nedsættelse af arbejdstiden fra arbejdsgiverens side må som hovedregel ske med respekt af opsigelsesvarsler, jfr. Hasselbalch s. 174. Den partielle arbejdsløshed de ansatte herved bringes i berettiger til supplerende dagpenge efter arbejdsløshedslovens § 59 og standardvedtægtens § 22, se nærmere arbejdsdirektoratets cirkulære af 15/11 1974 (AF-cirkulære 264/74, AK-cirkulære 77/74).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.1.4. Arbejdsgiveren (arbejdsgiverorganisationen) og lønmodtagerorganisationen ønsker at indgå overenskomst om adgang til deltidsbeskæftigelse og om vilkårene herfor

Foran er omtalt den begrænsning det lægger på de individuelle parter hvis deltid er udelukket ved overenskomst. Her omtales spørgsmålet om hvilken adgang organisationerne har til at tillade eller forbyde deltid og til at fastsætte vilkårene for deltidsarbejdet.

Den adgang tjenestemandslovens § 58,3 åbner for deltid kan ikke ophæves ved overenskomst. Det samme gælder lærlinge- og EFG-lovens forudsætning om at disse forhold skal være på heltid. Også lovbestemte arbejdsvilkår skal respekteres, f.eks. kan det ikke aftales at personer der opfylder funktionærlovens betingelser dog ikke skal være funktionærer, jfr. funktionærlovens § 21.

Kollektive overenskomster skal respektere ligebehandlingsdirektivet, jfr. dettes art. 3–5. I ligebehandlingsloven nævnes organisationerne ikke som pligtsubjekter, jfr. senere i kap. X. Men overenskomsterne må respektere loven i hvert fald i den forstand at en arbejdsgiver ikke kan undskylde sin overtrædelse af ligebehandlingsloven med at den har støtte i overenskomst, jfr. ligebehandlingslovens § 7. Ligebehandlingsdirektivet og ligebehandlingsloven medfører formentlig ingen begrænsning i organisationernes adgang til at tillade eller forbyde deltidsbeskæftigelse, herunder den praksis der følges hvorefter tilladelserne tilpasses kønsopdelingen af arbejdsmarkedet således at der er adgang til deltid på kvindeområder, jfr. foran. Dog må der naturligvis ikke stå i en overenskomst at kun kvinder henholdsvis mænd kan ansættes på deltid, men det forekommer vistnok heller ikke i praksis. Derimod kan det forekomme at der er forskellig adgang til deltid afhængigt alene af (biologisk) køn i tilfælde hvor samme arbejde er omfattet af forskellig overenskomst når det udføres af kvinder og mænd. Denne situation forekommer på grund af den kønsbestemte organisering særlig blandt ufaglærte arbejdere. I den private rengøringssektor er kvindelige rengøringsassistenter f.eks. som regel organiseret i Kvindeligt Arbejderforbund, mens mandlige sanitører er organiseret i sanitørernes fagforening under Dansk funktionærforbund. Her har kvinde- og mandsorganisationen hver sin overenskomst med arbejds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

giverorganisationen (Renva) om udførelse af nøjagtigt samme arbejde. Tidligere har der i kvindeoverenskomsten været adgang til deltid med mindst 15 timers ugentligt arbejde og i mandsoverenskomsten til deltid med mindst 20 timers ugentligt arbejde. Det er tvivlsomt om en sådan forskelsbehandling på grund af køn strider mod ligebehandlingsloven. Efter min mening bør det antages, men i bemærkningerne til lovforslaget omtales situationen hvor der er to overenskomster afhængigt af køn om samme arbejde og hvor disse indeholder forskellige regler som ganske tvivlsom.

3.1.5. Stillingskontrol i det offentlige

Alle heltidsstillinger ved statsinstitutioner er underkastet stillingskontrol. Ved heltidsstillinger forstås i denne sammenhæng stillinger til personale hvis arbejdstid udgør over halvdelen af normal arbejdstid. Deltidsbeskæftigede er ikke omfattet af stillingskontrollen. Omfanget af deltidsbeskæftigelsen styres gennem de beløb der på de årlige finanslove stilles til rådighed herfor. Se om stillingskontrollen nærmere Rubak og Matson s. 36.

3.2. Løn

Lønnen står normalt i forhold til arbejdstiden og derved får deltidsansatte mindre i løn end heltidsansatte. Derimod forekommer det vistnok aldrig at der aftales lavere timebetaling for deltidsend for heltidsarbejde i de kollektive overenskomster bortset fra overtidsbetaling, jfr. nedenfor. Når den svenske deltidsundersøgelse fandt at deltidsansatte havde lavere timeløn end heltidsansatte skyldes det at deltid er særlig udbredt på kvindedominerede lavtlønsområder.

Også udover den strukturelle sammenhæng mellem deltid og lavtløn er der dog visse regler der stiller deltidsansatte lønmæssigt ringere end heltidsansatte.

3.2.1. Overarbejdsbetaling

For heltidsansatte betales overarbejde normalt med en højere sats end arbejde indenfor normal arbejdstid, evt. med normalsatsen +

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

procenttillæg. Når en deltidsansat arbejder over gælder derimod medmindre andet måtte være særligt aftalt at hun kun har krav på normaltimelønnen for overarbejde der ligger i tidsrummet fra den individuelle arbejdstid op til fagets normale fulde arbejdstid (daglig eller ugentlig, jfr. senere).

Hvis en arbejdsgiver har brug for en fuldtidsmedarbejder og lejlighedsvis overarbejde er det derfor billigere for ham at have to halvtids som han kan forlange overarbejde af til normaltimelønnen, mens en heltidsansat skal have overtidsbetaling. Reglen om at deltidsarbejdende ikke skal have overtidsbetaling hviler dels på udtrykkelige overenskomstbestemmelser, dels på en faglig voldgiftskendelse fra 1973 fra læderindustrien hvor der ikke var taget stilling til spørgsmålet i overenskomsten.

Forbundet påstod at nogle deltidsarbejdende der arbejdede ud over den aftalte tid skulle have den i overenskomsten aftalte merbetaling for overarbejde. Fabrikantforeningen nedlagde påstand om frifindelse. Kendelsen blev afsagt efter en undersøgelse af hvad der var aftalt om spørgsmålet på områder hvor der findes overenskomstbestemmelser. Det siges herom i kendelsen der er afsagt den 21. 1. 1973: "Søger man fortolkningsbidrag under andre overenskomstområder kan det konstateres at deltidsbestemmelserne er identiske med de tilsvarende i Jern- og metalindustriens overenskomst hvor det i Fælles Værkstedsregler bestemmes at "i tilfælde hvor en virksomhed af mangel på tilstrækkeligt arbejde eller lignende grunde forkorter den daglige arbejdstid regnes overarbejde fortsat ud fra virksomhedens oprindelige normale dagarbejdstid".

En tilsvarende bestemmelse er gældende mellem HK og Butiks- og Kontorfagenes Arbejdsgiverforening, hvis landsoverenskomst i § 6 nævner at ekstratimer for deltidsansatte indenfor 41¾ time pr. uge honoreres med almindelig timeløn.

Under overenskomstforhandlingerne i afvigte december måned med Kvindeligt Arbejderforbund angående Industrifagenes landsoverenskomst er man nået frem til følgende bestemmelse: "Overtidsbetaling ydes til deltidsarbejdere i følgende tilfælde: ved arbejde der rækker ud over det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for heltidsansatte", og i den keramiske industri har man i forbindelse med overenskomstforhandlingerne netop aftalt, at "overtidstillæg ydes kun til de i § 2 omtalte deltidsarbejdere for den tid som de arbejder ud over det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer beregnet efter en heltidsarbejder" ".

Kendelsen resulterede i at arbejdsgiverne fik medhold. Der skulle ikke betales overtidsbetaling for overarbejde indenfor normal daglig arbejdstid. Kendelsen begrunder dette med at de hensyn der taler for overtidsbetaling, den

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

anstrengelse og de personlige gener der er forbundet med overarbejde ikke er de samme når deltidsarbejdende arbejder over. Se nærmere Faglig voldgift s. 258--259. Der tages således ikke hensyn til at de fleste deltidsansatte bruger denne arbejdsform til at kombinere familie og arbejde, hvorfor overarbejde typisk både medfører overanstrengelse, besvær med at få det til at passe med børnepasning og lignende, jfr. foran i kap. II om kombination af familie og arbejde 3.1.3.

De i kendelsen citerede overenskomstbestemmelser på delområder er videreført. Som det fremgår af dem er reglen ikke helt den samme på alle områder. På HK-området er det afgørende om overarbejdet overstiger den normale *ugentlige* arbejdstid (nu (i 1978) 40 timer om ugen), mens det i industrien normalt er afgørende om man går udover den normale *daglige* arbejdstid. HK-overenskomsten er udtryk for at der tages hensyn til handelens behov for ansatte der arbejder "lange dage".

3.2.2. Betaling under korte fravær

Heltidsansatte funktionærer har krav på løn efter funktionærlovens § 5 ved korte fravær på grund af lægebesøg, tandlægebesøg, besøg hos optiker og lignende, jfr. Carlsen s. 105. Der kan også ved kutyme være en videregående adgang til korte fravær med løn, se nærmere Carlsen s. 121. Tilsvarende regler må formentlig gælde overenskomstansatte på funktionærlignende vilkår.

Arbejdere kan ikke gå til læge m.v. i arbejdstiden uden lønafkortning, og den mistede løn bliver som hovedregel ikke kompenseret efter dagpengeloven. Det sker kun hvis de ret strenge betingelser i bekendtgørelse nr. 75 af 19. 1. 1973 om nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed er opfyldt.

Herefter skal der normalt for at der er ret til dagpenge være tale om ambulante behandlinger som omfatter mindst to behandlinger og varer mindst 4 timer.

Deltidsansatte har formentlig aldrig krav på korte fravær med løn, men må placere lægebesøg og lignende udenfor arbejdstid.

3.2.3. Anciennitetsprincippet

For offentligt ansatte såvel tjenestemænd som overenskomstansatte

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

og indenfor disse både funktionærer og arbejdere stiger lønnen som regel automatisk p.g.a. anciennitet. På det private arbejdsmarked ydes ligeledes anciennitetstillæg til en del funktionærgrupper. Derimod spiller anciennitetsprincippet ikke nogen større rolle i lønoverenskomster for arbejdere i den private sektor. Ofte er anciennitetserhvervelse betinget af en vis mindste arbejdstid. Gennem disse regler stilles personer med lav arbejdsmarkedstilknytning lønmæssigt dårligere end personer med høj arbejdsmarkedstilknytning.

3.2.4. Indefrosne dyrtidsportioner

Ved augustforliget i 1976 blev man enige om at der fra den 1. april 1977 til den 1. april 1979 ikke måtte komme mere end 1 dyrtidsportion til udbetaling til lønmodtagerne pr. halvår. Hvis pristallet steg så meget at der udløstes mere skulle de overskydende portioner af staten indbetales på den enkelte lønmodtagers konto i ATP. De nærmere regler herom blev fastsat i lov nr. 230 af 2. 6. 1977 om midlertidig indbetaling fra staten til Arbejdsmarkedets tillægspension af visse dyrtidsportioner.

Kredsen af lønmodtagere er imidlertid bredere end kredsen af personer med konto hos ATP, idet der efter ATP-lovens § 4 kræves mindst 10 timers ugentligt arbejde for at være omfattet af ordningen. Tidligere var bundgrænsen 15 timer om ugen, men den blev nedsat i forbindelse med indefrysningen af dyrtidsportioner for at der ikke skulle være alt for mange der blev helt snydt for deres indefrosne portioner. De deltidsansatte der falder under ATP-grænsen, f.eks. en del rengøringsarbejdere har imidlertid ved ordningen helt mistet de indefrosne portioner i hvert fald i perioden 1977–1979 idet hverken arbejdsgiveren eller staten skal betale dem. Denne gruppe omfatter praktisk taget udelukkende kvinder.

3.2.5. Løn under ferie og feriepenge

Efter ferieloven omfatter ferieretten to ting: ret til at holde fri en vis tid uden at det er ulovlig udebliven (misligholdelse) og ret til at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

få nogle penge. Her omtales kun den sidste del af det, idet kravet på penge i forbindelse med ferie i en række relationer må ligestilles med lønkrav. Kravet på at kunne blive væk fra arbejde under ferie omtales nedenfor under arbejdsvilkår.

Efter ferielovens § 12 skal arbejdsgiveren normalt yde feriegodtgørelse med 10 % af lønnen i det foregående år (optjeningsåret). Dette fraviges dog efter § 14 for så vidt angår ansatte der er antaget månedsvis eller for længere tid og for hvem der ikke sker fradrag i lønnen for sygedage og søgne-helligdage. Til disse skal arbejdsgiveren betale den løbende løn under ferien + et ferietillæg på 1 % af lønnen i optjeningsåret. Arbejdere er normalt omfattet af § 12 i ferieloven om 10 % feriegodtgørelse, mens funktionærer som regel er omfattet af § 14 om den løbende løn under ferie. Tjenestemænd er ikke omfattet af ferieloven, men har i medfør af økonomi- og budgetministeriets cirkulære nr. 33 af 2. 3. 1972 næsten samme ferieretlige stilling som funktionærer.

Hvis man skifter fra at være heltids- til deltidsansat eller omvendt, hvad kvinder ret ofte gør, har det stor betydning om man får 10 % af sidste års løn eller den løbende løn.

Når man går fra heltid til deltid er det mest fordelagtigt at få 10 % af sidste års løn (heltidslønnen). I denne situation har arbejdstilsynet antaget at der selv om der er tale om funktionærer der er omfattet af ferielovens § 14 skal betales 10 % af lønnen i optjeningsåret (heltidslønnen). Ændringen i arbejdsforholdet ved overgang fra heltid til deltid anses for så væsentlig at den må ligestilles med arbejdsforholdets ophør i forbindelse med etablering af et nyt arbejdsforhold. Ved fratræden skal der normalt efter ferielovens § 14,3 til personer der er omfattet af § 14 udbetales feriemærker eller feriebevis svarende til 10 % af sidste års løn, se nærmere Lise Kofod: Ferieloven, Kbhvn. 1975 s. 183.

I den omvendte situation hvor en ansat går fra deltid til heltid kan arbejdsgiveren formentlig nøjes med at betale 10 % af deltidslønnen.

En funktionær der er omfattet af ferielovens § 14 har krav på den løbende løn under ferien selv om den pågældendes arbejdsmarkedstilknytning i optjeningsåret har været nedsat p.g.a. sygdom, graviditet eller lignende, idet fraværsperioder der berettiger til løn

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

danner basis for optjening af ferieperioder med løn, se nærmere Lise Kofod: Ferieloven, Kbhvn. 1975 s. 125 ff.

For arbejdere der er omfattet af ferielovens § 12 medfører nedsat arbejdsmarkedstilknytning i optjeningsåret p.g.a. sygdom eller graviditet at der ikke er krav på feriegodtgørelse for disse perioder. Denne regel modificeres dog for så vidt angår sygdom, se nærmere ferielovens § 13. Men for arbejderkvinder der i optjeningsåret er fraværende på grund af graviditet hjemler ferieloven ingen feriegodtgørelse for fraværsperioden i det følgende år, jfr. Lise Kofod: Ferieloven, Kbhvn. 1975 s. 141. Dagpengeloven indeholder heller ingen regler om feriepenge af fødselsdagpenge.

Tidligere havde arbejdsløse hverken ret til at holde ferie (de skulle stå til rådighed for arbejdsmarkedet året rundt) eller til at få penge under ferie. I 1976 indførtes adgang til at holde ferie med arbejdsløshedsdagpenge (lov nr. 311 af 10. 6. 1976 om ændring af arbejdsløshedslovens § 57.3). Nærmere regler om ret til arbejdsløshedsdagpenge under ferie er senest fastsat i arbejdsdirektoratets cirkulære af 25. 4. 1978 (AF-cirkulære 104/78, AK-cirkulære 37/78). Det siges heri at adgangen til arbejdsløshedsdagpenge under ferie efter aftale med arbejdsministeriet ikke blot omfatter dem der ikke har optjent ferieret efter ferieloven p.g.a. arbejdsløshed, men også personer der mangler optjent ferieret af andre grunde end ledighed, f.eks. sygdom, deltagelse i kurser eller anden uddannelse.

Herefter må barslende arbejderkvinder der har tilstrækkelig arbejdsmarkedstilknytning til at være arbejdsløshedsforsikrede have krav på arbejdsløshedsdagpenge under den del af ferien der svarer til barselsorloven i optjeningsåret. Hermed er den ferieretlige forskelsbehandling af personer med relativt høj og personer med relativt lav arbejdsmarkedstilknytning imidlertid ikke forsvundet. Barslende kvinder med så kortvarigt deltidsarbejde at de ikke kan arbejdsløshedsforsikres (15 eller 30 timer afhængigt af kassens vedtægter) vil hvis de er omfattet af ferielovens § 12 (hvad de ofte er da der skal mindst 15 timer om ugen til at være funktionær og omfattet af ferielovens § 14) stadig stå uden feriepenge for den del af ferien der svarer til barselsfraværet.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.3. Arbejdsvilkår

3.3.1. Samarbejde, medbestemmelse og lignende

3.3.1.1. Tillidsrepræsentanter

Regler om tillidsrepræsentanter findes i de kollektive overenskomster på underorganisationsplan. På de områder hvor der ikke efter overenskomsterne er adgang til deltidsarbejde, hvilket typisk er mandsdominerede områder, kan der derfor ikke blive tale om at deltidsansatte kan være tillidsrepræsentanter.

På de områder, typisk kvindeområder, hvor de kollektive overenskomster giver adgang til deltidsansættelse må det antages at deltidsansatte som hovedregel har valgret og er valgbare på lige fod med heltidsansatte. Det er en betingelse for at blive tillidsrepræsentant, d.v.s. for valgbarheden men ikke for valgretten, at den pågældende er medlem af den organisation der har overenskomsten. Deltidsansattes faktiske lavere organisationsprocent end heltidsansattes kan derfor få betydning for adgangen til at blive tillidsrepræsentant. Organisationen skal godkende valget af tillidsrepræsentant.

Det er tvivlsomt om organisationen har lov til at følge den praksis fortrinsvis at godkende heltidsansatte, ligesom det er tvivlsomt om det i overenskomsten kan aftales at kun heltidsansatte er valgbare. I dag må spørgsmålet formentlig besvares med ja, men på længere sigt vil det muligvis blive anset for indirekte kønsdiskrimination. Tillidsrepræsentanter må anses for omfattet af udtrykket "funktioner" i ligebehandlingsdirektivets art. 3. Dette udtryk er ikke gentaget i den danske ligebehandlingslov der heller ikke nævner organisationerne som pligtsubjekter, jfr. senere i kap. X.

3.3.1.2. Samarbejdsudvalg

Reglerne om samarbejdsudvalg og hermed beslægtet samarbejde findes i de kollektive overenskomster på hovedorganisationsplan. På det private arbejdsmarked er den vigtigste aftale Samarbejdsaftalen af 1970 mellem LO og DA der gælder virksomheder i håndværk og industri med mere end 50 ansatte. Desuden findes en tilsvarende aftale på HK-området ligesom LO og SALA har indgået en samarbejdsaftale.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ved beregningen af de 50 ansatte er det formentlig kun heltidsansatte der tæller for en, mens deltidsansatte må omregnes i forhold til arbejdstiden.

I den offentlige sektor findes en samarbejdsaftale i staten, en i amts- og provinskommuner og en i Københavns Kommune. Grænserne med hensyn til hvor mange ansatte der skal være og hvilken arbejdstid de skal have for at der skal oprettes samarbejdsudvalg varierer fra aftale til aftale.

I staten gælder ifølge § 1.1 i aftalen at der skal oprettes samarbejdsudvalg (det er altså obligatorisk) når der i en institution er beskæftiget mindst 50 heltidsansatte. Heltidsansatte defineres som personer med mindst 5 timers daglig beskæftigelse, d.v.s. 25 timer om ugen. Hvis der er færre ansatte skal der efter § 1.6 oprettes samarbejdsudvalg hvis enten et flertal fra arbejdstagersiden eller hvis arbejdsgiversiden begærer det. Hvis der ikke på en arbejdsplads er 50 heltidsansatte men til gengæld et stort antal deltidsansatte skal disse formentlig omregnes til heltidsansatte i forhold til arbejdstiden. Under alle omstændigheder vil et deltidsansat personale mindst være omfattet af reglen i § 1.6 hvorefter der skal oprettes samarbejdsudvalg hvis det begæres.

I aftalen med provins- og amtskommunerne kræves i § 1.1 25 heldagsbeskæftigede for at der obligatorisk skal være samarbejdsudvalg. Der gives ingen definition af en heltidsansat. Efter § 1.6 skal der ved mindre personale ligesom i staten oprettes samarbejdsudvalg hvis det begæres fra en af siderne. I provins-amts-aftalen er det ret klart at der skal ske omregning af deltidsansatte til heltidsansatte, idet der i stk. 6 tales om færre ansatte end svarende til 25 heldagsbeskæftigede.

I aftalen vedrørende Københavns Kommune arbejdes der med en grænse på 25 medarbejdere. Til forskel fra aftalen i staten og provins- og amtskommunerne står der intet om at de skal være heltidsansatte, hvilket formentlig må betyde at deltidsansatte uden videre er ligestillede med heltidsansatte.

I de kooperative virksomheder findes en aftale om virksomhedsnævn der har en noget stærkere kompetence end samarbejdsudvalg. Grænsen for om der skal oprettes virksomhedsnævn er ifølge

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

aftalens § 15 om der er 50 personer ansat. Udtrykket personer må formentlig omfatte både heltids- og deltidsansatte.

De foran omtalte aftaler er optrykt i Arbejdsmarkedets Håndbog 1978 s. 259–292.

3.3.1.3. Lønmodtagerrepræsentanter i aktie- og anpartsselskabers bestyrelser

Ifølge A/S-lovens § 49.2 og APS-lovens § 32.1 har lønmodtagere i selskaber der i de sidste tre år har beskæftiget mindst 50 ansatte ret til at vælge to medlemmer (og to suppleanter) til bestyrelsen.

Ved beregning af personalets størrelse skal ifølge handelsministeriets bekendtgørelse nr. 598 af 21. 11. 1973 §§ 1 og 2 en virksomhed anses for at have beskæftiget 50 medarbejdere i de sidste tre år når der for de sidste 12 kvartaler skulle være indbetalt 150 gange 48 hele ATP ugebidrag med fradrag af visse personer (direktører og folk der arbejder udenfor Danmark).

Efter ATP-lovens § 15 findes tre slags ugebidrag: For personer med mindst 30 timers arbejde betales helt ugebidrag, for personer med 20–29 timers arbejde betales 2/3 ugebidrag og for personer med 10–19 timers arbejde betales 1/3 ugebidrag. Deltidsansatte med mindst 10 timer ugentligt tæller således med ved beregning af om selskabet er omfattet af reglerne om lønmodtagerrepræsentanter, mens ansatte f.eks. rengøringspersonale med mindre end ti timer om ugen slet ikke regnes med. Som omtalt foran blev bundgrænsen sat ned fra 15 til 10 timer i forbindelse med indefrysningen af dyrtidsportioner i 1977, hvilket altså som en bivirkning også ændrede reglerne om deltidsansatte lønmodtageres betydning for repræsentationen i selskabsbestyrelser.

Hvis personalet efter denne beregning er tilstrækkelig stort til at selskabet er omfattet af reglerne kan enten 1/10 af medarbejderne eller en faglig organisation der repræsenterer mindst 1/10 af de ansatte eller et flertal af arbejdstagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalg forlange afstemning om hvorvidt medarbejderne ønsker repræsentation i bestyrelsen, se nærmere bekendtgørelsen kap. 2. Hvis resultatet heraf bliver at det gør de skal der holdes valg af medarbejderrepræsentanter og suppleanter til bestyrelsen.

Ved disse begæringer, valg og afstemninger må princippet

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

formentlig være hver ansat en stemme uanset om den pågældende er heltids- eller deltidsansat. For så vidt angår begæring om afstemning er det dog måske tvivlsomt, jfr. bekendtgørelsen § 3 der henviser til kap. 1 (§§ 1 og 2) der som omtalt foran knytter an til ATP-reglerne. For så vidt angår stemmeret ved denne afstemning har alle også deltidsansatte uanset arbejdstid stemmeret, jfr. valgbekendtgørelsen § 5.5 og LO-kommentaren, Arbejdsmarkedets Håndbog 1978 s. 174. For så vidt angår valgret bestemmer valgbekendtgørelsen § 15 at enhver arbejdstager der er ansat i virksomheden på tidspunktet for valglistens offentliggørelse har valgret. I LO-kommentaren til valgbekendtgørelsen, jfr. Arbejdsmarkedets Håndbog 1978 s. 176, antages udtrykket enhver i § 15 at omfatte såvel heltids- som deltidsansatte. For så vidt angår valgbarhed bestemmer valgbekendtgørelsens § 16 at enhver myndig arbejdstager med en vis anciennitet (1 år) er valgbar. Personer hvis arbejdsmarkedstilknytning er lav på den måde at de ikke har tilstrækkelig anciennitet er hermed udelukket, men der kan ikke stilles krav om et vist antal arbejdstimer pr. uge, jfr. LO-kommentaren.

Valgbekendtgørelsen med kommentarer fra LO's samarbejdsafdeling er optrykt i Arbejdsmarkedets Håndbog 1978 s. 172–180.

Selskabslovene og valgbekendtgørelsen bygger således ikke på en konsekvent holdning til hvilken betydning deltidsansættelse skal have. På den ene side frakendes ansatte med under 10 timer ugentligt betydning ved beregning af personalets størrelse og ansatte med mindre end 30 timer tæller kun en eller to trediedele, men på den anden side har alle ansatte uanset arbejdstid samme stemme og hvem som helst også personer der overhovedet ikke medregnes ved opgørelse af personalets størrelse er valgbare.

3.3.1.4. Sikkerhedsorganisation

Ved bekendtgørelse nr. 392 af 10. 8. 1978 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde er der i medfør af arbejdsmiljøloven fastsat nærmere regler om organisering af sikkerhedsarbejdet. Efter § 2 i bekendtgørelsen skal sikkerhedsarbejdet organiseres når der er mindst 10 ansatte. I virksomheder hvor de ansatte hovedsagelig er beskæftiget med kontorarbejde kræves dog mindst 20 ansatte. Efter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

§ 4 medregnes ved opgørelsen af antal ansatte efter § 2 kun ansatte der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt, når der er tale om kontorarbejde eller andet administrativt arbejde eller arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende. D.v.s. at kortdeltidsarbejdende holdes udenfor netop på typiske kvindeområder af arbejdsmarkedet.

3.3.2. Ferieret (ret til at holde fri)

Efter ferielovens § 6 udgør ferien 2 dage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde. D.v.s. at man på et år optjener 24 dages ferie svarende til 4 uger af 6 dage. I virksomheder med 5 dages arbejdsuge indgår efter ferielovens § 6.3 et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferien, d.v.s. at der i sådanne virksomheder også optjenes 4 ugers ferie, men af 5 dage. For deltidsansatte der ikke arbejder hver dag, men f.eks. kun 3 dage om ugen indgår på tilsvarende måde arbejdsfri dage i ferien, således at deltidsansatte også kun får 4 ugers ferie, se nærmere Lise Kofod: Ferieloven, Kbhvn. 1975 s. 188 og Hasselbalch s. 274. Ferie optjent efter ferielovens § 6 medfører krav på feriegodtgørelse eller løn, jfr. foran under 3.2.5.

I tilfælde hvor en lønmodtager ikke har optjent ret til 24 dages ferie med feriegodtgørelse eller løn gælder fra 1. 1. 1978 efter § 6a i ferieloven at den pågældende alligevel har ret til at holde fri 24 dage (svarende til 4 ugers ferie), men uden at dette medfører ret til feriegodtgørelse eller løn. Det betyder at retten til at holde ferie i 4 uger nu er helt uafhængig af hvor høj eller lav arbejdsmarkedstilknytning man har haft i optjeningsåret. Det er kun retten til at få penge som er omtalt foran under 3.2.5. der er afhængig af arbejdsmarkedstilknytning.

3.3.3. Adgang til at varetage ombud og lignende

I den private sektor må arbejdsgiveren selv om om han vil tillade den ansatte at varetage ombud m.v. i arbejdstiden.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I den offentlige sektor er retsstillingen en anden og væsentlig gunstigere for dem der udfører ombud eller er medlemmer af kommunalbestyrelser eller af folketinget. Nærmere regler herom findes i bekendtgørelse nr. 215 af 31. 5. 1972 om afholdelse af udgifter til tjenestens udførelse under tjenestemænds fravær som følge af varetagelse af ombud samt hverv som medlem af folketinget m.v. Bekendtgørelsen er udstedt til udfyldning af tjenestemandslovens § 16.2. Efter bekendtgørelsen § 1 skal der gives en tjenestemand tjenestefrihed til at varetage ombudet m.v. Efter § 2 skal tjenestefriheden som udgangspunkt skaffes ved omlægning af tjenesten. Herved skal der tages hensyn til at der ikke pålægges tjenestemanden en samlet arbejdstid af uforholdsmæssig længde, jfr. om fortolkning af udtrykket "samlet arbejdstid" i relation til deltidsansatte foran i kap. II 3.1.3. Hvis det ikke kan lade sig gøre kan der efter § 3 gives tjenestefrihed i indtil 30 dage om året uden lønfradrag hvis hvervet er ulønnet. Desuden indeholder bekendtgørelsen nærmere regler om lønfradrag ved lønnede hverv, bl.a. medlemskab af folketinget.

Bekendtgørelsen angiver ikke at være begrænset til heltidsansatte hvorfor det må antages at den også gælder tjenestemænd der har deltid i medfør af tjenestemandslovens § 58.3. Den foran i kap. II under 3.1.3. omtalte sag om fortolkning af bekendtgørelsen vedrørte også deltidsansatte. Ved økonomi- og budgetministeriets cirkulæreskrivelse nr. 138 af 23. 6. 1972 om lønforhold m.v. for ansatte i staten, folkeskolen og folkekirken under varetagelse af ombud samt hverv som medlem af folketinget udvides bekendtgørelsen imidlertid til også at gælde for "personer der er ansat i statens, folkeskolens eller folkekirkens tjeneste med tjenestemandslignende løn eller i henhold til indgået overenskomst med time-, uge-, 14 dages- eller månedsløn og som har været fuldtidsbeskæftiget uafbrudt i mindst et år". Heraf må ret sikkert følge at overenskomstansatte i staten ikke kan påberåbe sig bekendtgørelsen hvis de er deltidsansatte. Desuden medfører den foran under kap. II under 3.1.3. omtalte sag at deltidsansatte selv om de kan påberåbe sig bekendtgørelsen normalt kun kan opnå omlægning af tjenesten men ikke frihed uden lønafkortning. F.eks. vil en heltidsansat ofte kunne udføre hele sit ombud i arbejdstiden med fuld løn, mens en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

halvtidsansat ikke på tilsvarende måde kan placere halvdelen i arbejdstiden for statens regning, men højst kan opnå at få flyttet sin arbejdstid så ombudet kan placeres udenfor arbejdstid.

3.4. Afskedigelse

Arbejdsmarkedstilknytning har navnlig betydning for reglerne om afskedigelse på to områder: med hensyn til varsler og med hensyn til kollektive afskedigelser. Desuden stilles et vist krav om arbejdsmarkedstilknytning i reglerne om beskyttelse mod usaglige afskedigelser, idet der efter funktionærlovens § 2b og Hovedaftalen (LO-DA) § 4.3 kræves mindst 1 års anciennitet for at en lønmodtager er beskyttet. Dette krav om anciennitet stilles derimod ikke i de tilsvarende omend mere specielle regler i ligelønslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 9 der beskytter enhver ansat uanset graden af arbejdsmarkedstilknytning mod afskedigelser fordi den pågældende har fremsat krav om ligeløn eller ligebehandling.

3.4.1. Afskedigelsesvarsler

For tjenestemænd og funktionærer findes varslerne i lovene på disse områder og der er ingen forskel mellem heltids- og deltidsansatte, bedømt efter daglig, ugentlig eller månedlig arbejdstid. Anciennitet en har derimod betydning for varslernes længde. Prøveansatte tjenestemænd kan efter tjenestemandslovens § 33 i de første 6 måneder forlange sig afskediget med 14 dages varsel og de kan uden ansøgning afskediges med samme varsel. Resten af prøvetiden kan de forlange sig afskediget med 1 måneds varsel. Der gælder ingen særregel for prøveansattes afskedigelse uden ansøgning i denne periode, hvorfor de må gå efter den almindelige regel i tjenestemandslovens § 28, hvorefter tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel. Samme varsel gælder efter § 27 for tjenestemænd der søger deres afsked.

Efter funktionærlovens § 2.6 skal opsigelse fra funktionærens side som hovedregel ske med 1 måneds varsel. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal efter § 2.2–4 ske med 1 måneds varsel de første 6 måneder og derefter med 3 måneders varsel. Varslet

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

forhøjes med 1 måned for hver tre års ansættelse dog højst til 6 måneder. Hvis arbejdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer udover 3 måneder kan opsigelse dog ske med 14 dages varsel.

For andre afhænger afskedigelsesvarslerne af hvad der er aftalt typisk ved kollektiv overenskomst. På arbejderområdet er varslerne normalt væsentligt kortere end på funktionærområdet og det er almindeligt i de kollektive overenskomster at aftale afskedigelsesvarsler der afhænger såvel af den daglige, ugentlige eller månedlige arbejdstid som af anciennitet.

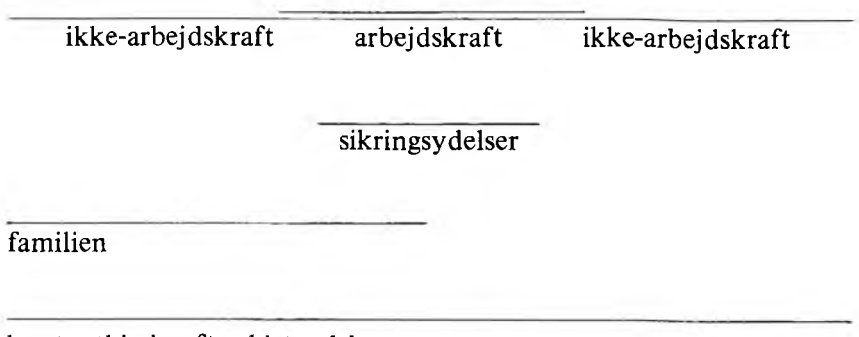
3.4.2. Kollektive afskedigelser

I arbejdsløshedslovens kap. 5a (§§ 23a – 23g) findes nærmere regler om varsling m.v. af kollektive afskedigelser. Efter § 23a finder reglerne anvendelse på afskedigelser indenfor 30 dage af: 1) mindst 10 i virksomheder som normalt beskæftiger mellem 20 og 100 ansatte, 2) mindst 10 % af de ansatte i virksomheder som normalt beskæftiger mellem 100 og 300 og 3) mindst 30 i virksomheder som normalt beskæftiger mindst 300. Nærmere regler om beregning af antal ansatte (og om virksomhedsbegreb) er fastsat i bekendtgørelse nr. 74 af 4. 3. 1977. Efter § 5.2 og § 7 i bekendtgørelsen medregnes ansatte med under 15 timers ugentlig beskæftigelse ikke hverken ved opgørelse af hvor mange der normalt beskæftiges eller ved opgørelsen af antallet af afskedigede eller planlagt afskedigede. D.v.s. at en arbejdsgiver kan fyre ligeså mange deltidsansatte med under 15 timer det skal være uden at blive omfattet af reglerne om kollektive afskedigelser. Disse går i grove træk ud på at arbejdsgiveren skal forhandle med de ansatte, skal anmelde afskedigelserne til arbejdsmarkedsnævnet og give forskellige oplysninger til dette samt at afskedigelserne ikke kan træde i kraft før 30 dage efter at meddelelse er afgivet til arbejdsmarkedsnævnet (§ 23d). Undtagelsen af deltidsansatte med under 15 timer fra reglerne om kollektive afskedigelser bidrager til at det for arbejdsgiveren er både hurtigere og nemmere at fyre kortdeltidsarbejdende end andre.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.5. Social sikring

De grove træk i det forsørgelsesmæssige system af sikkerhedsnet kan illustreres med følgende tegning. Pensionslovgivning og børnetilskud og andre familieydelser er udeladt:



Den øverste streg forestiller befolkningen opdelt i arbejdskraft og ikke arbejdskraft, f.eks. hjemmearbejdende husmødre. Indenfor arbejdskraften findes kernen med høj arbejdsmarkedstilknytning midt i, f.eks. heltidsansatte med høj anciennitet. De der befinder sig ude i siderne har lavere arbejdsmarkedstilknytning, f.eks. kortere arbejdstid end normalt eller lav anciennitet.

Sikringsydelserne omfatter ydelser i anledning af relativt kortvarige reproduktionssvigt, f.eks. arbejdsløshed, sygdom eller barsel. I nogle af reglerne om sikringsydelser stilles så høje krav til arbejdsmarkedstilknytning at en del arbejdskraft med lav arbejdsmarkedstilknytning ikke omfattes af reglerne. Det gælder f.eks. arbejdsløshedsforsikringen. I tilfælde af arbejdsløshed må denne arbejdskraft derfor hvis den er gift (det drejer sig ofte om gifte kvinder) lade sig forsørge af ægtefællen og ellers hvis den pågældende ingen ægtefælle har eller denne ikke kan klare forsørgelsen søge kontanthjælp efter bistandsloven, i første omgang forbigående hjælp efter bistandslovens § 37.

Det største problem vedrørende deltid/lav arbejdsmarkedstilknytning og social sikring er efter min vurdering at sikringsreglerne ikke i alle situationer udgør et sikkerhedsnet under arbejdskraft med lav

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsmarkedstilknytning. Som konsekvens heraf bliver gifte deltidsarbejdende kvinder afhængige af familieforsørgelse hvilket bidrager til at orientere dem mod familien fremfor arbejdsmarkedet. Som omtalt foran i kap. II, 3.4. diskuterer ægteskabsudvalget i sin 4. betænkning spørgsmålet om at reducere familiens forsørgelsesretlige betydning ved at trække familien ud af systemet af sikkerhedsnet som er skitseret i tegningen foran og lade kvinderne falde direkte ned på bistandsloven (eller evt. anden sociallovgivning, hvilket i praksis kun kan blive pensionslovgivningen).

Efter sikringsreglerne ydes hjælpen under hensyn til den mistede indtægt (indkomstbortfaldsprincip) og uafhængigt af trang. Niveauet (dagpenge eller fuld løn) er normalt væsentlig højere end bistandslovens kontanthjælp, der ydes efter et behovs- eller trangsprincip, omend man ved forbigående hjælp tillader at den hidtidige levestandard indenfor rimelighedens grænser opretholdes.

Det er derfor en gunstigere løsning for kvinder med deltid/lav arbejdsmarkedstilknytning at der trækkes et net af sikringsydelser ud under dem end at deres vej til bistandsloven banes ved at familien fjernes fra netsystemet. I det følgende gennemgås kravet til arbejdsmarkedstilknytning i reglerne om arbejdsløshed, sygdom, arbejdsskade og barsel. I EF-udkastet til direktiv om ligebehandling m.h.t. social sikring bruges begrebet social sikring om en række ydelser til potentiel, aktuel eller forhenværende arbejdskraft, f.eks. også invalide- og folkepension. Her forbigås pensionslovgivningen, da den i Danmark som hovedregel er fælles for arbejdskraft og ikke-arbejdskraft og uafhængig af arbejdsmarkedstilknytning. Heller ikke problematikken om enkepension/enkemandspension behandles her.

Se om arbejdsmarkedstilknytning og sociale rettigheder generelt Marianne Pedersen: Kvinder og socialret i Årbog for Kvinderet 1978 103 ff. Se også Ekteskap og forsørgelse i Norden, Forsørgersystemet i de nordiske landes offentligretlige regler. NU 1976:30.

3.5.1. Arbejdsløshedsforsikring

I arbejdsløshedsforsikringen stilles krav om relativt høj arbejdsmarkedstilknytning dels i form af forudgående arbejdsmarkedstilknyt-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ning førend man som ledig bliver berettiget, dels i form af krav om en mindste ugentlig arbejdstid. Desuden har graden af arbejdsmarkedstilknytning betydning for i hvilken udstrækning man har pligt til at overtage anvist arbejde og for retten til at bevare dagpenge.

3.5.1.1. Forudgående arbejdsmarkedstilknytning

Hvis en ledig umiddelbart før ledigheden har været under uddannelse af en vis varighed eller har været værnepligtig kan den pågældende optages i arbejdsløshedskasse uden forudgående arbejdsmarkedstilknytning. Ellers gælder at den der søger optagelse i en arbejdsløshedskasse skal have haft arbejde i mindst 5 uger før optagelsen eller skal kunne dokumentere straks efter optagelsen at kunne få sådant arbejde, jfr. arbejdsløshedslovens § 41. Medlemskab medfører ikke i sig selv ret til dagpenge i tilfælde af ledighed. Der skal gå en ventetid der for de fleste er 6 måneder, arbejdsløshedslovens § 53.

Den forholdsvis typiske situation for kvinder, at de har været hjemmearbejdende nogle år for at passe mindre børn og derefter ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet vanskeliggøres derfor af arbejdsløshedsreglerne i tider med dårlig beskæftigelse. Der er ingen mulighed for at indtræde på arbejdsmarkedet fra status som hjemmearbejdende via arbejdsløshedsforsikringen. Hvis den hjemmearbejdendes ønsker om at blive udearbejdende er begrundet i objektive forringelser i hendes forhold vil hun være berettiget til forbigående hjælp efter bistandslovens § 37, forudsat at betingelserne i denne § i øvrigt er opfyldt.

3.5.1.2. Mindste ugentlige arbejdstid

Den forudgående beskæftigelse der er omtalt foran skal som udgangspunkt have et omfang af over 30 timer om ugen, jfr. arbejdsløshedslovens § 41, stk. 1, nr. 3a). Som omtalt foran i afsnit 2 indførtes i 1970 i arbejdsløshedsloven særregler om deltidsarbejdende i kap. 11 (§§ 66–75). Disse regler finder efter § 66 anvendelse i arbejdsløshedskasser der i vedtægten fastsætter at deltidsarbejdende som ikke ønsker eller evner at have arbejde i fagets fulde sædvanlige arbejdstid kan optages som medlemmer. Efter § 67 forstås ved deltidsarbejde arbejde hvis varighed er mindst

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

15 og højst 30 timer om ugen. Den adgang til deltidsforsikring som arbejdsløshedsloven hjemler er således kun en adgang for kasserne til hvis de ønsker det i deres vedtægter som skal godkendes af arbejdsministeren at tillade at deltidsansatte optages i kassen. Kasserne har aldrig pligt til at give adgang for deltidsarbejdende. Den enkelte deltidsansatte har derfor ikke noget krav på at blive arbejdsløshedsforsikret. Ifølge arbejdsdirektoratets cirkulæreskrivelse af 1. 3. 1978 om dagpengesatser og omregningssatser var der i 1977/78 adgang til deltidsforsikring i følgende kasser: akademikere, bageri-, konditori- og mølleriarbejdere, beklædningsarbejdere, bogbinderi- og papirvarearbejdere, danske teknikere, de kvindelige arbejdere, den forebyggende børneforsorg, den keramiske industri, edb-folkene, firmafunktionærerne, frisørfaget, funktionærer, funktionærerne og tjenestemændene fælles, gastronomerne, guld- og sølvarbejdere, handels- og kontorfunktionærer, hotel- og restaurationspersonale, huslige arbejdere, ingeniører, jurister og økonomer, kommunalarbejdere, kristelige, mejerifaget, sadelmagere og tapetserere, skotøjsarbejdere, slagtere og kødindustriarbejdere, specialarbejdere, tekstilarbejdere, telefonstanden, tobaksarbejdere, træindustriarbejdere, uddelerne og højskolelærerne.

Derimod var der ikke adgang til deltidsforsikring i følgende kasser: arbejdsledere og værkstedsfunktionærer, blikkenslagere, sanitet- og rørarbejdere, bogtrykfaget, bryggeriarbejdere, chaufører, Dana, Danmarks aktive handelsrejsende, dansk maskinbesætning, el-faget, fiskerne, journalister, landmejerister, magistre, malersvende, metalarbejdere, murerfaget, musikere og artister, papirindustriarbejdere, reprofaget, selvstændige erhvervsdrivende, snedker- og tømrerfaget, stampersonel, sukkervare- og chokoladearbejdere, sømænd, sørestaurationen, tjenere, urmagere, optikere og skorstensfejere.

Som det ses er der adgang til deltidsforsikring i lidt over halvdelen af kasserne, herunder på alle typiske kvindeområder, bortset fra enkelte industrier hvor der er mange kvinder ansat, som f.eks. bryggerier og chokolade- og sukkervareindustrien. De gamle mandlige håndværksfag, f.eks. snedker-, tømrer-, elektriker-, blikkenslager- og murer-faget er derimod lukket for deltid. Det samme gælder for faglærte metalarbejdere i jernindustrien.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Adgangen eller ikke-adgangen til deltidsforsikring følger således i grove træk kønsopdelingen af arbejdsmarkedet, jfr. nedenfor i kap. IV. De fleste arbejdsløshedskasser har reelt meget nær sammenhæng med lønmodtagerorganisationerne. Åbningen for deltid eller afvisningen heraf giver dermed et indtryk af hvordan de forskellige forbund vurderer deltid. Der gives normalt ikke adgang til deltidsforsikring medmindre dette er tilladt efter overenskomsterne på området, jfr. betænkning 551/1970 s. 56. Adgangen til deltidsforsikring varierer således med den overenskomstmæssige adgang til ansættelse på deltid der er omtalt foran under 3.1., og opremsningen foran af kasser med deltid er samtidig i grove træk en opremsning af overenskomstområder med deltid.

Konsekvensen af kassernes praksis m.h.t. at give adgang for deltidsansatte er at disse på de fleste mandsområder ikke kan arbejdsløshedsforsikres fordi de har 30 timer om ugen eller mindre. Ligegyldigt hvad kasserne bestemmer kan ingen arbejdsløshedsforsikres hvis de har under 15 timer om ugen.

3.5.1.3. Pligt til at overtage anvist arbejde

En arbejdsløs der modtager dagpenge har pligt til at overtage anvist arbejde, dog med visse modifikationer med hensyn til lønforhold, arbejdets karakter og lignende, se nærmere arbejdsløshedslovens § 63. Ved første gangs vægring er sanktionen 5 ugers karantæne. Ved anden gangs vægring indenfor et år sker der udelukkelse af kassen indtil den pågældende har haft mindst 5 ugers arbejde.

Pr. 1. juli 1978 er der indført en ny regel i arbejdsløshedslovens § 63.2 som giver den ledige ret til uden vægringskonsekvenser at nægte at overtage anvist arbejde indenfor 1 måned fra ledighedens indtræden. Reglen gælder kun personer med en vis ikke for kortvarig arbejdsmarkedstilknytning. Det er en betingelse at medlemmet indenfor de sidste 2 år har haft arbejde i 1½ år og forud for ledigheden har været ansat mindst 1/2 år i samme ansættelsesforhold.

I arbejdsløshedslovens § 20,2 indførtes samtidig en ny regel om henvisning til samtale vedrørende stillinger som kan medføre varig ansættelse eller som kræver særlige kvalifikationer. Hvis udfaldet af samtalen bliver at den ledige ikke vil have jobbet har det ikke vægringskonsekvenser.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.5.1.4. Bortfald af ret til dagpenge

Ved langvarig arbejdsløshed mindskes arbejdsmarkedstilknytningen. Efter den såkaldte 26-ugers regel mister en ledig ret til dagpenge hvis den pågældende ikke i de sidste tre år (midlertidigt forlænget til 4 år) har haft arbejde i mindst 26 uger, se nærmere arbejdsløshedslovens § 55 og § 55a, og for deltidsarbejdende arbejdsløshedslovens § 72 og § 55a.

Se om 26-ugers reglen i forhold til typisk kvindelige grunde til lav arbejdsmarkedstilknytning som fravær for at passe børn nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 164 f.

Med virkning fra 1. 10. 1978 er der indført en jobtilbudsordning for langtidsledige med det sigte at fastholde deres arbejdsmarkedstilknytning. Enhver skal før den pågældende falder for 26-ugersreglen have tilbudt mindst 9 måneders arbejde. Herved bliver vedkommende i stand til at opfylde arbejdskravet i 26-ugers reglen, således at ingen der modtager jobtilbudet kan udstødes af arbejdsmarkedet via arbejdsløshedsreglerne, se om jobtilbudsordningen nærmere arbejdsløshedslovens § 97b.

Den der oppebærer forskellige pensioner kan ikke modtage arbejdsløshedsdagpenge, se nærmere arbejdsløshedslovens § 64. Den blotte mulighed enlige kvinder har for at søge pension efter folkepensionslovens 62-års regel (§ 2) eller efter den sociale enkepensionslov afskærer ikke fra at oppebære arbejdsløshedsdagpenge. Først hvis en kvinde faktisk søger pension efter disse regler antages hun at have opgivet sin arbejdsmarkedstilknytning, se nærmere betænkning 551/1970 om revision af arbejdsløshedsforsikringen s. 47. Cfr. om fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a U 1973.898 og Kaj Petersen s. 120.

3.5.2. Sygdom

Med hensyn til social sikring under sygdom er der to sikringsniveauer: Nogle får fuld løn under sygdom. Det gælder personer der er omfattet af funktionærloven, tjenestemænd og visse overenskomstansatte. Andre herunder såvel faglærte som ufaglærte arbejdere får kun 90 % af den mistede indkomst indenfor dagpengenes generelle maksimum.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.5.2.1. Funktionærloven

Ansatte der er omfattet af funktionærloven er sikret fuld løn under sygdom efter funktionærlovens § 5. Hovedbetingelserne for at være omfattet af funktionærloven er at arbejdet skal være af en vis art, og at arbejdstiden mindst skal være 15 timer ugentligt i gennemsnit. Betingelsen med hensyn til arbejdets art er gunstig for typiske kvinder, jfr. nedenfor i kap. IV om kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. De der rammes af arbejdstidskravet er dog samtidig også typiske kvinder. Det er således på én gang typisk kvindearbejde der gives den særlig beskyttede stilling som funktionærstatus er men samtidig er typisk kvindelig arbejdsmarkedstilknytning hvis den kommer under 15 timer om ugen for lav til funktionærstatus. Om arbejdstidsbetingelsen se nærmere Carlsen s. 48 ff og Kaj Petersen: s. 19 ff. Om funktionærlovens § 5 se nærmere Carlsen s. 104 ff og Kaj Petersen s. 193 ff.

3.5.2.2. Aftaler om fuld løn under sygdom

For overenskomstansatte der er omfattet af funktionærloven og tjenestemandsloven og for hermed beslægtede grupper findes i lønaftaler og overenskomster bestemmelser om fuld løn under sygdom. Hvis aftaler/overenskomster med videre ikke særligt giver adgang til deltidsarbejde betyder det som hovedregel at de kun gælder for heltidsansatte og at deltid er forbudt jfr. foran under 3.1. Overenskomstbestemmelser om fuld løn under sygdom varierer derfor med hensyn til krav om arbejdsmarkedstilknytning med organisationernes syn på deltid på de forskellige områder, jfr. foran.

For tjenestemænd findes nærmere regler i cirkulære nr. 163 af 5. 7. 1973 og cirkulære nr. 47 af 15. 3. 1973, se nærmere Rubak og Matson s. 98 ff.

3.5.2.3. Dagpengeloven

Dagpengeloven gælder alle lønmodtagere. For så vidt angår sygdom stilles kun det krav til arbejdsmarkedstilknytning at den pågældende på grund af sygdom får et indtægtstab. Heri ligger intet krav om forudgående arbejdsmarkedstilknytning. Hvis man indgår sit livs første arbejdsaftale og derefter bliver syg inden arbejdsforholdet tiltrædes kan man få sygedagpenge uanset at man aldrig har været på arbejdsmarkedet. Der stilles heller ingen krav om at den ugentlige

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdstid skal være af et vist omfang. Et hvilket som helst timetal berettiger til kompensation for indtægtstabet. Personer hvis arbejdsmarkedstilknytning er reduceret på grund af alder, invaliditet og lignende har dog kun begrænsede muligheder for at få dagpenge, se nærmere dagpengelovens § 26 og cirkulære nr. 91 af 21. 3. 1973 pkt. 8. Disse regler medfører at kvinder på grund af de kvindespecifikke pensionsmuligheder i folkepensionslovens § 2 (62-årsreglen) og den sociale enkepensionslov er særlig udsat for at blive skubbet ud af dagpengeloven og over på pension, hvor ydelsesniveauet kun er ca. 1/3 af dagpengeniveauet.

Dagpengeloven gælder ved siden af eller under reglerne om fuld løn under sygdom. Lønmodtagere der af en eller anden grund falder igennem fuld-lønsreglerne kan få dagpenge. Desuden kan arbejdsgiveren efter de nærmere regler i dagpengelovens § 27 få refunderet en del af udgifterne ved at betale fuld løn under sygdom.

Med hensyn til hvem der skal betale sygedagpenge opererer dagpengeloven med to betalingssubjekter: arbejdsgiveren indenfor den såkaldte arbejdsgiverperiode og det sociale udvalg. De nærmere regler om betingelserne for arbejdsgiverens pligt til at betale sygedagpenge findes i dagpengelovens kap. 2 (§§ 3–8). Arbejdsgiveren bærer kun risikoen for den ansattes sygdom efter dagpengeloven hvis denne har en vis forudgående arbejdsmarkedstilknytning. Efter dagpengelovens § 3 kræves at den ansatte skal have været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 40 timer indenfor de sidste 4 uger. Arbejdsgiveren bærer endvidere kun risikoen for de første 5 ugers sygdom (arbejdsgiverperioden). Midlertidigt er der dog indført en refusionsordning til arbejdsgiverne for 4. og 5. uge, se nærmere dagpengelovens § 3 stk. 1a.

Hvis arbejdsgiverperioden er udløbet eller hvis arbejdsmarkedstilknytningen er for lav til at forpligte arbejdsgiveren skal det sociale udvalg udbetale sygedagpenge, jfr. dagpengelovens § 16.

3.5.3. Arbejdsskade

Loven om arbejdsskadeforsikring dækker al arbejdskraft uanset graden af arbejdsmarkedstilknytning og i visse tilfælde også ikke-arbejdskraft, se nærmere arbejdsskadeforsikringsloven kap. 1,

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

§§ 1–4. Efter lovens § 24 omfatter ydelser efter loven 1) sygebehandling m.m., 2) erstatning for tab af erhvervsevne, 3) erstatning for varigt men, 4) overgangsbeløb til efterladte ved dødsfald, og 5) erstatning for tab af forsørger.

Dagpenge under fravær på grund af arbejdsskade er omfattet af dagpengeloven, jfr. dennes § 1, og følger de regler der er omtalt foran i afsnit 3.5.2.3.

Efter arbejdsløshedslovens § 83 skal forsikringspligtige arbejdsgivere efter loven om arbejdsskadeforsikring bidrage til arbejdsløshedsforsikringen.

3.5.4. Barsel

Regler om kompensation for indtægtstab på grund af fravær i forbindelse med graviditet og fødsel findes dels i funktionærlovens § 7, der forpligter arbejdsgiveren til at betale halv løn i indtil 5 måneder, dels i lønaftaler og kollektive overenskomster der for en række offentligt ansatte bl.a. tjenestemænd giver ret til fuld løn i 14 uger og dels i dagpengeloven om dagpenge ved sygdom og fødsel der giver krav på dagpenge i 14 uger svarende til 90 % af indtægten indenfor dagpengenes generelle maksimum.

Funktionærloven stiller ikke specielle krav til arbejdsmarkedstilknytningen i graviditetsreglen i § 7 sammenlignet med sygdomsreglen i § 5 eller lovens øvrige bestemmelser. I kollektive overenskomster, f.eks. HK's med staten stilles ofte krav om en vis anciennitet for at der skal betales fuld løn under barsel.

Dagpengeloven der som nævnt næsten intet kræver i retning af arbejdsmarkedstilknytning som betingelse for at en ansat har krav på sygedagpenge opstiller sammenlignet hermed strenge krav til arbejdsmarkedstilknytning som betingelse for krav på barselsdagpenge, se nærmere dagpengelovens § 34. Kvinden skal herefter normalt have været på arbejdsmarkedet i mindst 6 måneder indenfor det sidste år før fraværsperioden eller også skal hun i det sidste indkomstår forud for barslen have haft en af skatteväsenet attesteret indtægt af en vis størrelse.

Barselsreglerne kan formentlig ventes ændret i løbet af relativt nær fremtid, og de gennemgås derfor ikke i detaljer her, jfr. foran i kap. II, 3.4.1. og de artikler der henvises til der samt betænkning om barselsorlov nr. 846/1978.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

4. Sammenfatning

Ligesom det er tilfældet med hensyn til kombination af familie og arbejde er målsætningsdebatten om deltid usammenhængende. Det skyldes dog ikke så meget at problemet tages op i forskellige retlige sektorer (familie-, social- og arbejdsmarkedssektor). Deltidsproblemer er næsten udelukkende blevet debatteret med udgangspunkt i arbejdsmarkedssektoren, dog har enkelte kvindeorganisationer også taget initiativer. Andre sider af spørgsmålet om betydningen af lav arbejdsmarkedstilknytning end deltid har slet ikke været genstand for mere principiel debat.

En af konsekvenserne af uklarheden om hvorvidt deltid er noget der bør fremmes eller bremses er at det på arbejdsmarkedet hvis dette ses som en helhed faktisk både bliver fremmet og bremset. Det sker på den måde at adgangen til deltid er forholdsvis åben på de kvindedominerede dele mens der ofte er forbud mod deltid på mandsdominerede dele af arbejdsmarkedet. Herved resulterer den manglende principielle stillingstagen for og mod deltid i en både-og løsning der afspejler og derved også fastholder kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Hvis en kvinde på grund af sine familieforhold eller andet ikke mener at kunne påtage sig heltidsarbejde har hun ingen adgang heller ikke fra en formel retlig betragtning til store dele af det mandlige arbejde men har kun adgang til arbejde på det kvindelige arbejdsmarked. Det virker formentlig på unge piger i deres erhvervsvalg. Hvis en pige for alle eventualiteters skyld ønsker en uddannelse der kan føre til både heltids- og deltidsjob må hun holde sig til de traditionelle kvindeuddannelser. Når først hun har en af dem er hun låst fast på arbejdsmarkedet.

Indenfor de områder hvor deltid er tilladt hvilket typisk er i kvindefagene sker der i nogle tilfælde ligestilling af heltids- og deltidsarbejdende og andre med lav arbejdsmarkedstilknytning, evt. i form af behandling proportional med arbejdstiden. Lønnen står f.eks. typisk i forhold til arbejdstiden. Men i en række tilfælde knyttes der negative virkninger til deltid og anden lav arbejdsmarkedstilknytning sammenlignet med heltid og andre kriterier for høj arbejdsmarkedstilknytning som f.eks. høj anciennitet. Dette tages der i en del af deltidsdebatten principiel afstand fra. Det gælder dog

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fortrinsvis den debat der ikke direkte vedrører Danmark nemlig i EF-kommissionens og EF's økonomiske og sociale udvalgs udtalelser om deltid. Det er muligt at disse holdninger senere vil antage retligt bindende form som EF-direktiver eller lignende. I den svenske deltidsbetænkning der hidrører fra den svenske jämställdhetsdelegation gås der ligeledes imod forskelsbehandling af deltids- og heltidsansatte. Men heller ikke på dette spørgsmål er der en afklaret dansk målsætning.

De relativt mange konkrete eksempler der er på forskelsbehandling som er omtalt foran i afsnit 3 er ikke udtryk for noget underliggende princip og rummer derfor ikke implicit nogen målsætningstilkendegivelse. Hvis man f.eks. tager et spørgsmål som afskedigelsesvarsler er der ligestilling mellem heltids- og deltidsansatte funktionærer og tjenestemænd, mens varslerne på arbejderområdet ofte er kortere for deltidsansatte end for heltidsansatte. Den nærmere afgrænsning af hvad der skal forstås ved deltid er også varierende og formentlig afhængig af tilfældige skøn over hvad der er mest praktisk. I nogle tilfælde bruges timetalsgrænser på 10 timer om ugen (ATP, selskabsreglerne om lønmodtagerrepræsentanter i bestyrelserne), i nogle tilfælde 15 timer om ugen (f.eks. funktionærloven), i nogle tilfælde 20 timer (f.eks. stillingskontrollen i det offentlige). I nogle tilfælde defineres en heltidsansat som en der har 25 timer om ugen (f.eks. samarbejdsaftalen i staten) og i nogle tilfælde sættes grænsen ved 30 timer (f.eks. arbejdsløshedsloven). Herudover er der en række tilfælde hvor der ikke formuleres bestemte grænser og hvor det må bero på fortolkning om arbejdstiden overhovedet er relevant og i givet fald hvor meget der da skal kræves. Den forskelsbehandling der faktisk forekommer i den retlige behandling af heltids- og deltidsarbejdende har derfor en helt ukoordineret karakter. Det hænger formentlig sammen med at spørgsmål om hvordan deltidsansatte skal behandles i en eller anden relation prioriteres som så bagatelagtigt at det dels ofte slet ikke bliver stillet, dels løses ud fra hvad der af andre hensyn er den nemmeste og bekvemmeste løsning. Som eksempel kan nævnes ændringen af reglerne for hvilke deltidsansatte der tæller med ved beregning af om et personale i et selskab er stort nok til at der kan kræves lønmodtagerrepræsentation i bestyrelsen i 1977 i anledning

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

af indefrysningen af dyrtidsportioner i ATP. Det turde være givet at der ikke er nogen relevant sammenhæng mellem hvilken indflydelse deltidsansatte bør have på en selskabsbestyrelse og spørgsmålet om man bør indefryse dyrtidsportioner. Når deltidsansattes retsstilling alligevel kom til at ændre sig på grund af indefrysningen skyldes det alene at det er retsteknisk nemt at beregne personalets størrelse ved hjælp af ATP-reglerne. Ændringen i deltidsansattes selskabsretlige stilling i 1977 var en ren bivirkning af den benyttede retsteknik ved personaleberegning. Det illustrerer med hvilken ligegyldighed deltidsansattes retsforhold behandles uanset at de som nævnt udgør ca. 40 % af den kvindelige arbejdsstyrke.

KAP. IV. KØNSOPDELINGEN AF ARBEJDSMARKEDET

1. Talmæssig belysning

Der er siden 2. verdenskrig for hele arbejdsstyrken uanset køn sket en forskydning fra landbrug, industri og håndværk til administration, servicefag og offentlig reproduktion. Denne udvikling er længere fremme for kvinderne end for mændene. Resultatet er at kvinder i dag i væsentlig højere grad end mænd er beskæftiget ved offentlig reproduktion i social-, sundheds- og uddannelsessektoren, handels- og kontorarbejde og servicefag og rengøring, mens mænd relativt meget hyppigere end kvinder er beskæftiget ved egentlig produktion i landbrug, industri, håndværk og transport.

Hvis landbrug, industri, håndværk og transport kaldes produktion og alle andre fag tilsammen formidling og reproduktion fordeler den kvindelige og mandlige arbejdsstyrke sig på følgende måde på de to områder:

	1950		1960		1975	
	k	m	k	m	k	m
Produktion	58 %	85 %	39 %	75 %	35 %	66 %
Formidling og reproduktion	43 %	15 %	62 %	25 %	65 %	34 %
	101	100	101	100	100	100

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

(Kilder: Brita Foged s. 30, Statistisk Årbog 1967 s. 44 ff og Statistisk Årbog 1977 s. 22 f. k betyder kvinder, m betyder mænd).

Tallene omfatter kun de kvinder der har et erhvervsarbejde udenfor hjemmet. Hvis kvinders arbejde i familien inddrages er kvinder i endnu højere grad end ovenstående tal viser det reproduktive køn. Tallene antyder at der ikke er så stor indholdsmæssig forskel på hvad typiske kvinder laver i familien og ude i erhverv. Den udvikling der er sket i kvindearbejdet efter 2. verdenskrig og særlig siden ca. 1960 er først og fremmest at reproduktive opgaver som tidligere varetoges af kvinderne i familien er flyttet ud af denne og nu varetages af kvinder ude i erhverv, ofte i de offentlige reproduktionssektorer, social-, sundheds- og uddannelsessektorerne. Denne udvikling kan illustreres med følgende tabel:

	1950		1960		1975	
	kvinder	mænd	kvinder	mænd	kvinder	mænd
Landbrug	121339	396941	34659	335406	63000	166100
Fremstillingsvirksomhed	89158	421544	154530	455007	171000	462000
Bygge/anlæg	3543	128227	3517	146795	15300	186000
Handel/omsætning	124047	192618	120234	193117	174400	209800
Transport	22536	116972	24189	126499	34600	127600
Administration/liberale erhverv	102666	97755	219566	157530	543800	285800

(Kilder: Brita Foged s. 29 og Statistisk Årbog 1977 s. 22 f. Administration/liberale erhverv omfatter offentlig reproduktion og servicefag).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Om kønsopdelingen af arbejdsmarkedet fra midten af forrige århundrede til 1940, se Gloerfeldt-Tarp s. 59 ff.

Forskydningen i den kvindelige arbejdsstyrke bevirker at det offentlige får stadig stigende betydning som arbejdsgiver for kvinderne. Fra 1970 til 1975 faldt den kvindelige arbejdsstyrke i den private sektor med ca. 35.000 mens den kvindelige arbejdsstyrke i den offentlige sektor voksede med ca. 139.000, heraf ca. 105.000 gifte kvinder, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 6 ff.

Udover den generelle tendens til at kvinder og mænd er placeret i forskellige sektorer af arbejdsmarkedet er der også i de tilfælde hvor kvinder og mænd er beskæftiget på samme område typisk en arbejdsfordeling efter køn således at mænd og kvinder relativt sjældent udfører nøjagtigt samme arbejde. Sædvanligvis er kvinder placeret i bunden med det mindst kvalificerede og mest rutineprægede arbejde.

Se for nærmere dokumentation af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet Hvor gik Kvinderne hen, Brita Foged, Kvinder i elektronikindustrien, Kvinder i tobaksindustrien og Rapport om rengøring samt Kvinders arbejdsmiljø.

Svarende til kønsopdelingen af arbejdsmarkedet er der en kønsopdeling i uddannelserne. Ved undervisningspligtens afslutning fordeler de unge sig i tre grupper: restgruppen, d.v.s. de der ikke får nogen uddannelse, de der får en erhvervsforberedende uddannelse (EFG- eller mesterlære eller lignende) og de der får en studieforberedende uddannelse (studentereksamen eller HF).

Restgruppen udgør ca. 1/4 af en årgang. Piger/kvinder er overrepræsenteret i restgruppen der desuden er socialt skævt sammensat, jfr. følgende tabel:

	Forældres socialgruppe				
	I	II	III	IV	V
Piger	6 %	18 %	31 %	41 %	50 %
Drenge	10 %	10 %	18 %	19 %	31 %

(Kilde: SFI-meddelelse nr. 13 s. 12).

Tabellen angiver hvor stor en andel af de pågældende der tilhører restgruppen. Det ses at f.eks. 50 % af pigerne fra socialgruppe V (ufaglærte arbejderes døtre) ingen uddannelse får. De kan kun blive hjemmearbejdende

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

husmødre og/eller ufaglærte arbejdere eller funktionærer. Som omtalt foran i kap. II, 2 viser socialforskningsinstituttets undersøgelse i publikation nr. 60 at hjemmekonenormen har størst tilslutning blandt de lavest uddannede, ligesom disse har et andet fødselsmønster end bedre uddannede, jfr. SFI-publikation 68 omtalt foran i kap. II, 3.4.

Afgrænsningen af restgruppen foretages ikke altid på samme måde. Afhængigt af hvordan begrebet defineres bliver gruppen større eller mindre, se herom nærmere Kønsroller og uddannelse s. 109 ff.

De der får en *erhvervsforberedende* uddannelse udgør ca. halvdelen af en årgang.

I 1976 fordelte lærlinge og EFG-elever sig på køn og hovedområde på følgende måde:

Hovedområde	Lærlinge				EFG-elever			
	mænd	kvinder	ialt	k-%	mænd	kvinder	ialt	k-%
Jern- og metal	21750	64	21814	0,3	3894	46	3940	1,2
Bygge-oganlæg	10643	299	10942	2,7	2113	126	2239	5,6
Levnedsmiddel	2655	406	3061	13,3	395	640	1035	61,8
Grafiske fag	920	136	1056	12,9	583	393	976	40,3
Servicefag	491	1162	1653	70,3	251	756	1007	75,1
Jordbrugsfag	15	2	17	11,8	108	31	139	22,3
Handel og kontor	7103	9716	16819	57,8	1421	3046	4468	68,2

(Kilde: Kønsroller og uddannelse s. 67).

I *social- og sundhedsuddannelser* fordelte de uddannelsessøgende sig på køn på følgende måde pr. 1. 10. 1976:

	Mænd	Kvinder	Ialt	Kvinde-%
Børneforsorgspædagoger	526	1735	2261	76,7
Omsorgsassistenter	181	708	889	79,6
Socialpæd. fællesudd.	10	24	34	70,6
Sygehjælper m.v.	222	1937	2159	89,7
Sygeplejerske m.v.	406	5621	6027	93,3
Fysioterapeut	83	432	515	83,9
Ergoterapeut	11	329	340	96,8
Laborant	102	786	888	88,5
Radiograf	43	82	125	65,6
Økonoma	13	527	540	97,6
Apoteksassistent	17	891	908	98,1
Fodterapeut	8	56	64	87,4*
Ialt	1622	13124	14746	89,0

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

(Kilde: Kønsroller og uddannelse s. 69. Jeg har ændret kvinde-% for fodterapeuter /* der i kilden angives til 14,3, hvilket ikke passer med de absolutte tal).

Det ses af de to tabeller at særlig jern- og metal og bygge- og anlæg er mandsdominerede, mens social- og sundhedsuddannelser er kvindedominerede. Sammenlignet med mesterlæren er der i EFG en ret jævn kønsfordeling i levnedsmiddel og grafiske fag.

De i 1977 optagne pædagogstuderende på seminarierne til børnehave-, fritidspædagog- og folkeskolelæreruddannelserne fordelte sig pr. september 1977 på følgende måde på køn:

	Mænd	Kvinder	Ialt	Kvinde-%
Børnehavepædagog	184	1434	1618	88,6
Fritidspædagog	221	365	586	62,3
Folkeskolelærer	1342	1706	3048	56,0

(Kilde: Kønsroller og uddannelse s. 70 og 72).

De der får en *studieforberedende* uddannelse udgør ca. 1/3 af en årgang.

Kvindernes andel af nytilgangen til de videregående uddannelser i procent i udvalgte år var følgende:

	1966	1970	1975
Universiteter og centre			
Teologi	49,6	38,3	52,9
Humaniora	56,9	53,8	56,3
Samfundsvidenskab	26,4	28,9	34,3
Lægevidenskab	29,0	34,3	41,1
Naturvidenskab	24,6	24,8	23,6
Universiteter- og centre ialt	38,8	40,4	42,0
Andre længerevarende uddannelser			
Teknikumingeniør	0,4	1,3	2,6
Civilingeniør	2,3	6,6	6,4
Akademiingeniør	4,9	10,3	8,3
Farmaceut	71,1	68,6	71,9
Tandlæge	49,5	52,4	54,0
Journalist	..	33,2	29,1

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Socionom	..	69,8	76,1
HA-studiet	4,4	7,4	13,4
HD	7,0	9,3	9,0
Cand.merc.	..	6,3	5,2
Lic.merc.	..	5,6	–
Korrespondent (erhvervssprogligt grundstudium)	100,0	91,3	86,8
ED	..	89,5	82,7
EA	..	67,4	82,8
Cand.ling.merc.	..	80,0	84,3
Jordemoder	100,0	100,0	100,0
Bibliotekar	78,0	76,5	72,5
Arkitekt	10,5	25,0	27,2
Terapeut	..	96,9	90,0
Den kongelige veterinær- og landbohøjskole	9,7	27,3	39,2
Folkeskolelæreruddannelsen	55,8	55,0	52,1
Børnehave- og fritidspædagog	91,8	80,0	79,2

(Kilde: Kønsroller og uddannelse s. 75).

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet giver også anledning til kønsopdeling i organisationerne, hvis kønsopdeling herudover dog også skyldes organisationskriterierne. Talmæssig belysning af kønsopdelingen i organisationerne gives nedenfor i afsnittet om det arbejdsretlige apparat, afsnit 3.2.

2. Målsætning. Den retspolitiske debat, programerklæringer og lignende

Kønsopdelingen har kun i ringe grad og langt mindre end kombinationsproblemet familie/arbejde og deltids/arbejdsmarkedstilknytningsproblemerne været genstand for retspolitisk debat i Danmark. Der findes ingen danske programerklæringer om kønsopdelingen ligesom der ikke er udarbejdet sådanne på EF-plan. Den smule debat der har været har foregået i forbindelse med uddannelsespolitiske overvejelser og i forbindelse med arbejdsmarkedsligebehandlingspolitik.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2.1. Uddannelsespolitiske synspunkter på kønsopdelingen

Kvindekommissionens underudvalg om uddannelse afgav betænkning i 1968, betænkning nr. 504/1968 om kvinders uddannelsesproblemer. I denne drøftes kønsopdelingen i uddannelsessystemet herunder erhvervsuddannelserne ikke som et selvstændigt problem. Det fremgår af de statistiske oplysninger betænkningen indeholder at der er en kønsopdeling, men det står øjensynlig for udvalget som en sådan selvfølge at det ikke er noget at diskutere. En passant fremsættes dog forslag der vil medvirke til at nedbryde kønsopdelingen. S. 57 foreslås således at lærlingeuddannelserne inden for industrien udnyttes mere af voksne kvinder bl.a. gennem intensiveret erhvervsvejledning.

I 1972 udsendtes den *nordiske betænkning* Könsroller och utbildning, NU 6/72. I denne vies der kønsopdelingen i uddannelsessystemet ganske stor opmærksomhed. Indledningsvis siges det (s. 11) at uddannelse har betydning for ligestillingen mellem kønnene i tre henseender: gennem uddannelsesniveau, gennem uddannelsesretninger og gennem uddannelsens betydning for de enkelte individers holdninger. Med hensyn til uddannelsesniveau (uddannelseslængde) siges der at være nogenlunde lighed mellem kvinder og mænd i Sverige og Finland og det forventes også i nær fremtid at blive tilfældet i Danmark og Norge.

Derimod mener udvalget at spørgsmålet om kønsbetingede forskelle i uddannelsesretninger først i den allerseneste tid (i forhold til 1972) er blevet genstand for politisk debat. Følgen heraf er at kønsopdelingen af arbejdsmarkedet har kunnet bestå på gamle områder og at der på nye erhvervsområder som f.eks. omsorg og service er opstået en kønsopdeling (de er blevet kvindefag). Nye fag og uddannelser får således ikke fra starten et fælleskønnet præg, men bliver typisk enten kvindefag/uddannelser eller mandsfag/uddannelser.

Betænkningen opstiller en målsætning om ligestilling (jämställdhet), der defineres som ligeværdighed og jævn fordeling af arbejdsopgaver og ansvar i hele samfundet (s. 12). Der gås således klart ind for at kønsopdelingen bør afskaffes. Betænkningen indeholder forskellige overvejelser om med hvilke midler det kan ske. Som et

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

middel til at nedbryde kønsopdelingen går betænkningen ganske stærkt ind for forsøg med kønskvotering, der behandles i et selvstændigt kapitel (kap. 4, s. 14 f). Udvalget afviser at udjævning af kønsopdelingen kan forventes at ske ved at enkelte kvinder kommer ind i mandsfag og omvendt. Sålænge kun få kvinder ansættes i et mandsfag og omvendt vil de få blive nødt til at tilpasse sig flertalskønnet. Arbejdsmiljøet og kvalitetskravene vil blive modelleret efter flertallet. De egenskaber man tror det er vigtigt at have for at kunne løse en opgave vil være dem som de personer der hidtil har løst den har. Den mulighed at opgaven måske kan løses ligeså godt eller bedre med helt andre egenskaber tages der normalt ikke hensyn til ved opstilling af kvalitetskrav i enkønnede miljøer. Det der sker ved at slippe nogle få ind i et kønsmodsat miljø er derfor en social maskulinisering af kvinder eller feminisering af mænd snarere end en udjævning af kønsopdelingen. Udvalget kommer derfor frem til at der bør gøres alvorlige og omfattende forsøg med kønskvotering.

Med hensyn til den holdningspåvirkning der foregår gennem undervisningen går udvalget ind for en aktiv påvirkning for at opnå en jævnere fordeling mellem kønnene ved studie- og erhvervsvalg (s. 21).

Betænkningen går ind for at der for at mindske kønsopdelingen bør ske mindre differentiering af uddannelsen af de 16-19-årige end nu (s. 36). Desuden foreslår man at skolen skal bidrage til at bryde den traditionelle fordeling af psykiske egenskaber ved at øge pigernes selvtillid og træne dem i lederskab og ved at stimulere drengenes emotionelle udvikling (s. 37).

I august 1978 afgav undervisningsministeriets kønsrolleudvalg sin første redegørelse, *Kønsroller og uddannelse, 1*, 1978. Udvalget tager udgangspunkt i en udtalelse om ligestilling og uddannelse vedtaget af nordisk ministerråd i 1974 (s. 19). Det siges herefter at ligestilling mellem kønnene er et spørgsmål såvel om muligheder som om rettigheder (s. 20). Betænkningen indeholder en grundig statistisk dokumentation for kønsopdelingen i uddannelsesvæsenet såvel den almene uddannelse som erhvervsuddannelserne.

I sin holdning til kønsopdelingen, der behandles som et centralt problem, er udvalget på linie med den foran omtalte nordiske

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

betænkning. De forslag der fremsættes sigter på at fremme en jævnere fordeling af kønnene i de forskellige uddannelsessektorer. Ligesom i den nordiske betænkning prioriteres kønskvotering og positiv særbehandling højt som midler hertil.

I gennemgangen af kønskvotering (s. 140 f) foretages en opdeling i forskellige varianter: fortrinsret, frikvoteordning og egentlig kvotering. Ved fortrinsret foretrækkes det underrepræsenterede køn i tilfælde hvor ansøgere af dette køn har de nødvendige kvalifikationer for stillingen eller uddannelsen. Ved frikvoteordningen optages forlods ansøgere af det køn som er underrepræsenteret og som har acceptable kvalifikationer. Evt. adgangsbegrænsning, lodtrækning eller lignende praktiseres da kun overfor flertalskønnet. Ved egentlig kvotering fastsætter man på forhånd den kønsfordeling som man sigter mod, f.eks. 50–50 eller 30–70.

Ved gennemgangen af anden positiv særbehandling end kvotering udskilles også forskellige varianter: aktiv rekruttering, studievejledning, og belønning. Ved aktiv rekruttering gøres der en særlig indsats for at stimulere det underrepræsenterede køn til at søge uddannelser og stillinger. Det kan evt. fremmes ved intensiveret studie- eller erhvervsvejledning. Belønning kan f.eks. antage form af øgede stipendier til personer der vælger på tværs af kønsopdelingen. Foruden positiv særbehandling og kvotering anser udvalget det for nødvendigt for at skabe lighed i uddannelsessystemet at oplysningsvirksomheden om kønsroller og uddannelse intensiveres (s. 129 ff). Desuden mener udvalget at man må ændre uddannelsernes indhold, metode og struktur (s. 147 ff) for at ophæve de mere grundlæggende årsager til kønsopdelingen.

Under strukturændringer går man ind for at ophæve eller mindske niveaudeling og fagdifferentiering i folkeskolen og de fortsatte skoleuddannelser (s. 150). Man konstaterer endvidere at den kønsudligning der er sket i EFG særlig er sket på områder der indeholder en blanding af gamle kvindefag og mandsfag. Udvalget foreslår derfor en videre udbygning af EFG og at hovedområderne tilrettelægges således at de kommer til at indeholde en blanding af gamle kvinde- og mandsarbejdsområder. Man foreslår også EFG-uddannelserne udbygget med basisuddannelser der retter sig mod social- og sundhedssektoren. Desuden mener man at man på længere

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

sigt bør arbejde for en koordinering af de erhvervsforberedende og de studieforberedende uddannelser.

Udvalget går endvidere ind for oppriioritering af voksenuddannelserne og for at der gøres en indsats for at tilgodese de unge kvinder i uddannelsesforanstaltninger for unge arbejdsløse (s. 151 ff).

Betænkningen er kun en første redegørelse. Der foreslås en række fortsatte undersøgelser. S. 165 f findes en samlet opstilling af de foreslåede videre undersøgelser i 9 punkter. Et af disse (pkt. 7) er undersøgelse af sammenhængen mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Spørgsmålet om at bruge erhvervsvejledningen til at bryde kønsopdelingen der bl.a. behandles i Kønsroller og uddannelse har som nævnt foran i kap. II, 3.2. også været taget op af Ligestillingsrådet i 1977 i forbindelse med arbejdsløshedspolitikken overfor kvinder, jfr. foran og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 15.

2.2. Arbejdsmarkedspolitiske og ligebehandlingspolitiske synspunkter på kønsopdelingen

I den aktive arbejdsmarkedspolitik der har været ført overfor kvinder i Danmark siden ca. 1960, jfr. foran i kap. II, 3.2. har nedbrydning af kønsopdelingen ikke været prioriteret som et selvstændigt mål. Men lejlighedsvis hvor der har været mangel på arbejdskraft i mandsdominerede fag har mobilisering af kvindelige typisk gifte arbejdskraftreserver medført at nogle kvinder kom ind i mandsfag, f.eks. kvindelige kranførere.

I forbindelse med ligebehandlingsreglerne i 1970'erne der udspringer af EF-regler herom har afskaffelse af kønsopdelingen heller ikke været opstillet som et mål. I Kommissionens ligebehandlingsmemorandum nævnes kønsopdelingen indledningsvis (COM (75) 36 s. 2) men der fremsættes ingen forslag som sigter mod eller kan antages at medføre en jævnere fordeling af kønnene på arbejdsmarkedet. I forarbejderne til ligelønsloven og til ligebehandlingsloven nævnes kønsopdelingen af arbejdsmarkedet ikke. Dette til trods for at den omstændighed at kvinder og mænd på grund af kønsopdelingen sjældent udfører samme arbejde i høj grad begrænser de to loves praktiske betydning.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ligebehandlingslovens § 11.2. og ligebehandlingsdirektivets art. 2.4. åbner mulighed for positiv særbehandling, som bl.a. kan bruges til at modvirke kønsopdelingen. I positiv-særbehandlingsreglerne og deres begrundelse peges imidlertid ikke specielt på kønsopdelingen, men tales generelt om afhjælpning af faktiske uligheder mellem kønnene, der omfatter andet end kønsopdelingen f.eks. også kvinders lavere arbejdsmarkedstilknytning og vanskeligheder ved at kombinere familie og arbejde.

I ILO-deklarationen fra 1975 om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere findes i art. 6 pkt. 2 følgende bestemmelse: "Med henblik på at stimulere kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd skal der træffes alle nødvendige foranstaltninger til at fremme en mere ligelig kønsfordeling inden for de forskellige dele af erhvervslivet, de forskellige brancher og erhverv, samt på forskellige kvalifikations- og ansvarsniveauer.".

Denne bestemmelse kommenteres af Ligestillingsrådet i beretning 1977 s. 166 hvor der henvises til ligebehandlingslovens § 11.2. Det siges at kønskvoteringsproblematikken vil blive taget op til vurdering af Ligestillingsrådet.

I ILO-deklarationen art. 6 pkt. 6 siges det at "der skal træffes positive foranstaltninger til at fremme kvinders lige adgang til at opnå ledende stillinger inden for den offentlige såvel som den private sektor".

Denne bestemmelse kommenteres i Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 167. Der henvises til kommentaren til art. 6 pkt. 2. Det siges at overvejelser om kønskvotering for at fremme kvinders adgang til stillinger i lige grad vil angå ledende stillinger, dog formentlig i første omgang alene indenfor den offentlige sektor.

ILO-deklarationen art. 6 pkt. 7 bestemmer at "i det omfang det er muligt skal arbejdet og arbejdspladsen være således udformet at de er egnede for alle arbejdstagere både kvinder og mænd".

I Ligestillingsrådets kommentar, beretning 1977 s. 167 siges det at denne problematik ikke direkte er nævnt i ligebehandlingsloven for så vidt angår arbejdspladser hvor der ikke for tiden er kvindelige ansatte. Rådet mener dog at den må være omfattet for at undgå omgåelse, og der henvises til ligebehandlingslovens § 4. Denne fortolkning er yderst tvivlsom jfr. nærmere nedenfor i kap. X.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Som det ses ligger der i ILO-deklarationen en ganske klar målsætning om udjævning af kønsopdelingen og der gås ind for at bruge positiv særbehandling til fremme heraf. I Ligestillingsrådets kommentar nævnes kønskvotering og rådet ser en sammenhæng med ligebehandlingslovens § 11.2. der giver adgang til positiv særbehandling og med § 4 om forbud mod diskrimination med hensyn til arbejdsvilkår. Ligestillingsrådet overvurderer hermed formentlig stærkt ligebehandlingslovens betydning for løsning af kønsopdelingsproblemet, jfr. senere i kap. X.

Den danske arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder har i de sidste ca. 20 år hentet megen inspiration i Sverige. M.h.t. kønsopdelingsproblemet er den svenske debat også langt fyldigere og mere afklaret end den danske. Hvor det danske Ligestillingsråd befinder sig på overvejelsesstadiet har man i den svenske jämställdhetsdelegations tid (fra 1972–76) iværksat en række forsøg med kønskvotering og positiv særbehandling. Disse er blevet fortsat af den nuværende jämställdhetskomite. En gennemgang af forsøgsvirksomheden fra 1972–76 findes hos Karin Widerberg s. 269 ff. Blandt de mere markante projekter kan nævnes Kristiansstad-projektet som er et forsøg på med arbejdsmarkedspolitiske midler at placere kvinder i typiske mandsfag. En sociologisk undersøgelse af projektet særlig dets konsekvenser for kvindernes stilling i familien er foretaget i Roller i omvandling, SOU 1976:71. I forordet til udredningen udtrykker delegationen håb om at undersøgelsen vil stimulere til en indsats for at bryde det kønsbundne arbejdsmarked. Man har også gjort forsøg med ligestillingsbidrag til arbejdsgivere der uddanner kvinder i typiske mandsfag og omvendt. Desuden kønskvoteres der ved tildeling af egnsudviklingsstøtte således at hvert køn skal have mindst 40 % af de arbejdspladser der skabes. I det offentliges personalepolitik gøres også forsøg på at udligne kønsopdelingen. En række overvejelser om hvordan det kan ske findes i Kvinnor i statlig tjänst, SOU 1975:43, der har resulteret i en jämställdhetsforordning af 19. 8. 1976 (SFS 1976:686). I denne bestemmes bl.a. i § 6 at der ved større rekrutteringsbehov indenfor tjenestekategorier der domineres af det ene køn skal gennemføres særlige informations- og rekrutteringskampagner for at stimulere det modsatte køn til at søge stillingerne. Forordningen suppleres med cirkulære om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (SFS 1976:687), der bl.a. indeholder et afsnit om det kønsopdelte arbejdsmarked. I udkastet til lov om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet bestemmes det i § 3 stk. 2 at en arbejdsgiver hvis der på hans arbejdsplads ikke er i hovedsagen lige fordeling mellem kønnene skal anstrenge sig for ved ansættelse, forfremmelse og uddannelse at skaffe ansøgere af det underrepræsenterede køn. Ved valg mellem to lige kvalificerede skal der gives

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

det underrepræsenterede køn fortrin. Se nærmere lovudkastet der indeholdes i SOU 1978:38, Jämställdhet i arbetslivet s. 9 ff.

I den norske betænkning Arbeid for kvinner. NOU 1978:6 findes en række forslag til iværksættelse af positiv særbehandling, kønskvotering og andre forslag for at fremme kvinders beskæftigelse. Synsvinklen i denne betænkning er primært at kvinders arbejdsmarkedstilknytning skal øges ikke så meget at kønsopdelingen skal brydes. Men nogle af forslagene, der i høj grad er kopieret efter de foran omtalte svenske initiativer vil bidrage til udjævning af kønsopdelingen. Arbejdsgruppen der har skrevet betænkningen foreslår bl.a. en lovbestemmelse om at det skal påhvile arbejdsgiveren at tilstræbe jævn kønsfordeling på alle stillingsniveauer (udredningen s. 61). Forslaget blev ikke gennemført da den norske ligestillingslov (lov nr. 45 af 9. juni 1978) blev vedtaget.

Se om en udtalelse fra NFS imod kønsopdelingen af arbejdsmarkedet LO-bladet 1978 nr. 1 s. 12.

3. Enkeltregler

3.1. Erhvervsuddannelse

Med ganske få undtagelser har der allerede længe været adgang for kvinder til alle uddannelser uanset køn, se nærmere betænkning 504/1968 om kvinders uddannelsesproblemer. Om søfartsuddannelser se Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 111 ff. Sømandslovens tidligere forskellige aldersgrænser for kvinder og mænd er ændret ved følgeloven til ligebehandlingsloven, jfr. senere i kap. X. For mænd har en række typiske pigeuddannelser derimod været lukket indtil perioden efter 2. verdenskrig. F.eks. fik mænd først i 1951 adgang til at uddanne sig til sygeplejerske, se nærmere Ellen Broe s. 121.

Uddannelsen til forskolelærerinde fastholdtes helt frem til 1966, da uddannelsen afskaffedes, som en særlig uddannelse for kvinder lukket for mænd. I betænkningen fra 1951 om uddannelse af lærere og lærerinder og forskolelærerinder (s. 45) diskuteres det om uddannelsen bør åbnes for mænd. Dette afvises med den begrundelse at arbejdet (at undervise i de mindste klasser i folkeskolen) særlig passede til kvinders anlæg.

Det er karakteristisk for de typiske pigeuddannelser i den offentlige reproduktionssektor at de oprindelig ansås for at egne sig for kvinder fordi disse havde særlige anlæg og evner for omsorg og pleje, børnepasning og lignende. I forbindelse med ændringerne i kvindearbejdet efter 2. verdenskrig og den hermed sammenhængende meget kraftige vækst i den offentlige reproduktion er der sket en professionalisering af dette arbejde. I stedet for kvindelige egenskaber kræves nu faglig uddannelse på et stigende niveau. Denne professionalisering har, i hvert fald formelt, åbnet kvindefagene for mænd.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Der er ikke foretaget detailundersøgelser af den retsudvikling professionaliseringen af offentlig reproduktion fremtræder igennem. Retsområdet er meget uoverskueligt. Dels har det indtil de seneste år været normalt ikke at lovgive, men at klare sig med anordninger uden særlig hjemmel (sædvaneretsanordninger, se om disse Ross: Statsretlige studier s. 183 ff), dels har uddannelserne foregået på halv- eller helprivate institutioner, hospitaler, skoler m.v., der har haft meget udstrakt selvstyre til at bestemme optagelsesbetingelser m.v. Også i tilfælde hvor en offentlig institution har forestået uddannelsen har den i vid udstrækning selv kunnet bestemme adgangsvilkårene. Der har derfor ikke tidligere været og er stadig kun delvis retsenhed med hensyn til adgangsbetingelser til de typiske pigeuddannelser. For så vidt angår kønsdiskrimination er reglen dog nu klar og ensartet. Kønsdiskrimination er forbudt.

3.1.1. Arbejde i huset

Indtil for få år siden var det ved en række uddannelser i social- og sundhedssektoren en betingelse for optagelse at ansøgeren forinden havde været ung pige i huset i en privat familie med børn. Denne adgangsbetingelse kritiseredes i betænkning 504/1968 om kvinders uddannelsesproblemer, se f.eks. side 63. I årene omkring 1970 gik kravet om arbejde i huset som optagelsesbetingelse ud af reglerne vedrørende de typiske pigeuddannelser, se for en nærmere gennemgang betænkning 715/1974 om kvindernes stilling i samfundet s. 38 f. Arbejde i huset-kravet har formentlig været en barriere for mænds tilgang til pigeuddannelserne. I betænkning 653/1973 om ændring af reglerne for uddannelse til børneforsorgspædagog s. 91 anføres som begrundelse for at afskaffe arbejde i huset som optagelseskriterium at det vil lette tilgangen af mandlige ansøgere hvilket antages at bidrage til ligestilling af kønnene. Her går man altså ind for at en formelt kønsneutral social tilpasning til kvinder skal afskaffes for at gøre en pigeuddannelse attraktiv for drenge.

3.1.2. Aldersbetingelser

Der er nedre aldersgrænser typisk 18 år i en række uddannelser i social- og sundhedssektoren. Tidligere har der også været øvre aldersgrænser. I betænkning 504/1968 om kvinders uddannelsesproblemer kritiseres de øvre aldersgrænser for at forhindre kvinder der på grund af familieforpligtelser kommer lidt sent i gang i at få en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

uddannelse. Desuden mener man at de nedre aldersgrænser bør tages op til kritisk vurdering. Se for en kritik af de nedre aldersgrænser også Jarlov og Togeby. De øvre aldersgrænser blev ligesom kravet om feminin forpraktik afskaffet i årene omkring 1970, se nærmere betænkning 715/1974 s. 40 f. De nedre aldersgrænser er opretholdt. De begrundes normalt med at arbejde af den pågældende art kræver en vis menneskelig modenhed og derfor ikke kan udøves af personer der er alt for unge. I kønsroller og uddannelse foreslås som foran nævnt at den ventetid mellem skolens afslutning i 16-17-årsalderen og uddannelsens start i 18-årsalderen som de nedre aldersgrænser skaber fyldes ud med en basisuddannelse indenfor EFG-området.

3.1.3. Mesterlære og EFG

Som det fremgår af tallene foran i afsnit 1 er der en klar kønsopdeling såvel i mesterlæren, med drengene i industri og håndværk og pigerne i handel og kontor som i EFG. Men kønsopdelingen er bortset fra jern- og metal og bygge- og anlæg knap så udtalt i EFG. Navnlig har levnedsmiddelområdet og de grafiske fag væsentligt flere kvindelige elever indenfor EFG end i mesterlæren.

Reglerne om mesterlæren findes i lærlingeloven fra 1956. Lærlingeuddannelsen er meget gammel. Den går tilbage til laugstiden. Efter laugenes afskaffelse ved næringslovens ikrafttræden i 1862 var uddannelsen i en periode ureguleret, men siden 1889 har der været en lærlingelov. Kvindekommissionens undervisningsudvalg forudså at lærlingeuddannelsen ville blive pigedomineret i løbet af nogle år, jfr. betænkning 504/1968 s. 28. Sådan er det imidlertid ikke gået, se f.eks. statistikken foran i afsnit 1.

Lærlingeloven er tilpasset til kønsopdelingen af arbejdsmarkedet gennem sin apparatstruktur. De vigtigste organer til fastsættelse af det nærmere indhold af uddannelserne er faglige udvalg og lærlingerådet. Efter lærlingelovens § 24 nedsættes der i hvert godkendt lærefag faglige udvalg der er paritetisk sammensat af repræsentanter for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne i faget. Disse udvalg udarbejder udkast til uddannelsesregler. Efter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lærlingelovens § 25 nedsættes der et lærlingeråd med en statsudpeget formand og i øvrigt paritetisk repræsentation for lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Forholdet mellem industri/håndværk (drengefagene) på den ene side og handel og kontor (pigefagene) på den anden side er afgjort ved kvotering i loven med kvoterne 4–3. Det er således arbejdsmarkedets parter der reelt bestemmer over lærlingeuddannelserne. Den kønsopdeling der præger organisationerne og som gennemgås nedenfor i afsnit 3.2. gælder derfor også lærlingeuddannelserne. P.g.a. denne opdeling er det at vente at uddannelsernes niveau kan variere fra fag til fag. Med hensyn til omfanget af teoretisk undervisning er der ret stor forskel mellem typiske drengefag hvor der undervises fra 11–1200 timer til 15–1600 timer på skole og typiske pigefag hvor skoleundervisningen kun har et omfang af 7–800 timer, se nærmere betænkning 612/1971 om erhvervsfaglige grunduddannelser s. 51 f. I løbet af 1960'erne blev mesterlæren i stigende grad udsat for kritik. For at undersøge forholdene nærmere nedsattes i 1967 et udvalg, der udarbejdede en erhvervsuddannelsesmodel, se nærmere betænkning 612/1971 særlig bilag 1. På grundlag heraf iværksattes i medfør af et cirkulære med hjemmel i lærlingelovens § 31 et forsøg med erhvervsfaglige grunduddannelser i jernindustrien i 1969.

Desuden nedsattes et nyt udvalg der udarbejdede betænkning 612/1971 om erhvervsfaglige grunduddannelser. I betænkningen foreslog man nye forsøg og som retlig basis herfor en forsøgslov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser. Der blev herefter i 1971 iværksat nye forsøg i jernindustrien, handel og kontor og servicefagene. I EFG-forsøgenes første tid anvendtes kønskvotering i form af frikvoteordning, således at piger der søgte ind på visse hovedområder blev optaget forlods uden om lodtrækning. Dette skete for at få et repræsentativt klientel i forsøgene, se nærmere Kønsroller og uddannelse s. 141.

Desuden fremsattes lovforslag som blev vedtaget og blev til forsøgsloven af 1972 (lov nr. 291 af 7. 6. 1972 om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser). I december 1973 nedsattes et nyt udvalg til revision af loven. Dette udvalg skrev betænkning 764/1976 om revision af lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser. Betænkningen er ikke tiltrådt af LO's og de uddannelsessøgendes repræsentan-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ter. I januar 1977 blev der indgået forlig om EFG mellem LO og DA, som bl.a. var enige om at afvikle mesterlæren, således at ordningen blev enstrenget.

I sommeren 1977 vedtoges den nugældende EFG-lov samt en lov om arbejdsgivernes elevrefusion (lov nr. 242 af 8. 6. 1977). Afskaffelsen af mesterlæren strandede i folketinget således at ordningen for tiden er to-strenget, man kan enten være lærling efter lærlingeloven eller EFG-elev. Som det fremgår af statistikken foran i afsnit 1 har EFG endnu langt fra fortrængt mesterlæren.

Princippet i EFG er at uddannelserne skal samles i nogle hovedområder med indbyrdes beslægtede fag, f.eks. jern- og metal, bygge- og anlæg osv., jfr. statistikken foran. Eleven skal først indføres i hovedområdet og derefter gradvis indsnævre sit valg til et fagspeciale indenfor dette.

Undervisningen er opdelt i et basisår, der normalt foregår på skole og en 2. del der vekselvis foregår på skole og i praktik.

Der undervises dels i fællesfag, som alle EFG-elever uanset hovedområde undervises i, dels i retningsfag som fører frem mod det hovedområde og de mere bestemte fag som eleven uddanner sig til og endelig i valgfri fag. Desuden gives studie- og erhvervsvejledning.

Styringen af EFG sker gennem et råd, erhvervsuddannelsesrådet, EFG-lovens § 4 (tidligere forsøgsrådet), hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenterede. For hvert hovedområde er der oprettet et erhvervsuddannelsesudvalg, EFG-lovens § 6 hvor arbejdsmarkedets parter ligeledes er repræsenterede.

Endelig kan organisationerne nedsætte faglige udvalg. I relation til kønsopdelingen er der med hensyn til administrativ struktur således ingen større forskel på mesterlære og EFG. Når EFG alligevel på nogle områder, særlig levnedsmiddel har jævnere kønsfordeling end lærlingeuddannelsen skyldes det snarere end den administrative struktur at man på levnedsmiddelområdet har sammenlagt gamle traditionelle pigefag, som f.eks. smørrebrødsjomfru og køkkenassistent med traditionelle mandsfag som kok, slagter og bager. En undersøgelse fra Holstebro viser at piger og drenge ved starten på basisåret søgte typiske pige- henholdsvis drengefag, men at pigerne i løbet af basisåret fik interesse for nogle af de gamle

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

drengefag på levnedsmiddelområdet, se nærmere Finn Christensen og Lars Hald s. 85 f. Dette forhold har som foran nævnt givet anledning til at undervisningsministeriets kønsrolleudvalg foreslår at man ved opbygningen af EFG i videre omfang laver kombinerede kvindelige/mandlige hovedområder, jfr. foran i afsnit 2.

3.2. Det arbejdsretlige apparat

3.2.1. Organisationerne

De fleste organiserede kvinder findes indenfor de to hovedorganisationer LO og FTF, henholdsvis ca. 430.000 og ca. 140.000. Desuden findes et mindre antal organiserede kvinder i AC-området samt i organisationer, der står udenfor hovedorganisationerne, f.eks. bryggeriarbejderforbundet.

I det følgende omtales kun LO- og FTF-området.

3.2.1.1. LO

LO er en paraplyorganisation som en række forbund er medlem af. Pr. 31. 12. 1977 bestod LO af følgende forbund:

Forbund	Afdelinger	Ialt medlemmer	Heraf kvinder antal	procent
Bagerforbundet	45	7046	2472	35
Beklædningsarb.	50	20596	19102	93
Blikkenslagerforb.	33	7347	1	0
Bogbinderforb.	26	9230	4543	49
El-forbundet	51	19719	19	0
Fotografisk landsf.	4	1126	528	47
Frisørforbundet	24	3826	3303	86
Funktionærforb.	49	14490	1699	12
Gastronomisk landsforb.	19	7213	3989	55
Guld- og sølvarb.forb.	13	1491	404	27
HK (pr. 31.3.1977)	81	229809	156488	68
Hospitalsforb.	13	2650	1434	54
Hotel- og restauration.	10	4868	4096	84
Husligt arb.forb.	64	40647	40445	99

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Jernbaneforb.	5	8428	0	0
Jern- og metalsliber	16	884	2	0
Keramisk forb.	11	3435	1814	53
Kommunal arbejderforb.	59	76911	59320	77
Kvindeligt arb.forb.	57	88760	88760	100
Litografisk forb.	5	2844	72	3
Lokomotivmandsforb.	13	132	0	0
Lokomotivmandsforen.	22	1621	0	0
Malerforb.	65	13674	483	4
Maskinbesætningsforb.	8	1268	0	0
Mejeristforb.	37	2329	0	0
Metalarbejderforb.	98	119898	361	0
Murerforb.	102	14372	10	0
Papirindustriarb.forb.	10	1902	320	17
Postforbundet	5	13746	241	2
Privatbanefunkt.forb.	13	280	25	9
Sadelmagerforb.	38	5630	2801	50
Skotøjsarb.forb.	18	2715	1989	73
Slagteriarb.forb.	62	20014	4579	23
Snedker-tømrerforb.	47	42343	683	2
SID	336	291708	10340	4
Sukkervare-chokol.	6	2560	1900	74
Tekstilarbejderforb.	32	16442	10971	67
Tjenerforb.	39	8117	3852	47
Tobaksarb.forb.	12	3602	3060	85
Træindustriarb.forb.	56	16112	0	0
Typografforb.	45	11773	896	8
Ialt 41 forbund	1699	1141558	431001	38

(Kilde: LO-bladet nr. 10, 1978 s. 6).

Beklædnings- og tekstilarbejderforbundet er senere (pr. 1. 4. 1978) sammenlagt. Kommunalarbejderforbundet og husligt arbejderforbund planlægger sammenslutning, ligesom en række andre forbund forhandler om sammenslutninger.

Det ses at kvindeprocenten i ca. halvdelen af LO-forbundene er mellem 0–10 %. Det gælder dels de faglærte forbund i industri og håndværk som f.eks. blikkenslagerforbundet, malerforbundet, typo-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

grafforbundet og metalarbejderforbundet. Dels det store mandlige ufaglærte forbund SID. Til gengæld er over 3/4 af LO's kvinder samlet i kun fire forbund: HK, kvindeligt arbejderforbund, kommunalarbejderforbundet og husligt arbejderforbund, hvoraf de to sidste planlægger sammenslutning.

Bedømt efter kvinde-% er de mest udprægede kvindeforbund følgende:

Kvindeligt arbejderforbund	Kvinde-%	100
Husligt arbejderforbund	"	99
Beklædningsarbejderforbundet	"	93
Frisørforbundet	"	86
Tobaksarbejderforbundet	"	85
Hotel- og restauration	"	84
Kommunalarbejderforbundet	"	77
Sukkervare- og chokoladearb.forbundet	"	74
Skotøjsarbejderforbundet	"	73
HK	"	68

Bedømt efter antal kvindelige medlemmer er de største kvindeforbund følgende:

HK	156488	kvinder
Kvindeligt Arbejderforbund	88760	"
Kommunalarbejderforbundet	59320	"
Husligt arbejderforbund	40445	"
Beklædningsarbejderforbundet	19102	"
Tekstilarbejderforbundet	10971	"
SID	10340	"
Ialt	385426	" (ud af 431001)

Ingen andre LO-forbund end disse har over 10.000 kvindelige medlemmer.

Tallene illustrerer kønsopdelingen i organisationerne og kvindernes sammenklumpning på ret få områder. Set i historisk perspektiv er de desuden resultatet af dels en vækst i antallet af kvinder i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

LO-forbund dels en forskydning fra rengøring og industri over mod handels- og kontorarbejde og offentlig reproduktion som en væsentlig del af medlemmerne af kommunalarbejderforbundet f.eks. sygehjælpere og husligt arbejderforbund f.eks. hjemmehjælpere er beskæftiget med.

Ved LO's (DsF's) start i 1898 var der ca. 50.000 medlemmer, hvoraf ca. 5.000 kvinder, d.v.s. en kvinde-% på ca. 10. Fra ca. 1911 til ca. 1920 skete en meget kraftig vækst. Antallet af mandlige medlemmer ca. 2½ dobledes, mens antallet af kvindelige medlemmer ca. 5 dobledes hvorved kvindeprocenten steg til ca. 18 i 1920. Heromkring blev den liggende til 1960, da den var godt 20. Herefter er den i forbindelse med udviklingen i kvindearbejdet efter 1960 steget til de 38 % den er i dag. Se nærmere Ruth Nielsen: Træk af kvinders retsstilling i arbejdslivet i Kvindestudier 2 s. 157. En oversigt over kvindeprocenter i DsF(LO) fra 1898 til 1946 findes i Under Samvirkets Flag s. 558. Før ca. 1960 var Kvindeligt Arbejderforbund hvis medlemmer er beskæftiget i rengøring og industri det største kvindeforbund såvel efter kvinde-% som i absolutte tal. I begyndelsen af 1960'erne gik HK forbi Kvindeligt Arbejderforbund i absolutte tal og når kommunalarbejderforbundet og husligt arbejderforbund bliver lagt sammen bliver det nye forbund der primært organiserer ansatte ved offentlig reproduktion større end Kvindeligt Arbejderforbund.

Kønsopdelingen i LO-forbundene er ikke blot en afspejling af arbejdsmarkedets kønsopdeling men skyldes også de organisationsprincipper der benyttes. Regler om hvem der kan organiseres i hvilke forbund findes i de enkelte forbunds vedtægter samt i grænseaftaler mellem forbundene. Indenfor LO-området er der 4 typer forbund, sammenlign Villy Nielsen s. 39:

a) funktionærforbund der organiserer uanset køn, faglig uddannelse og branche, f.eks. HK.
b) forbund af ufaglærte, f.eks. SID og Kvindeligt Arbejderforbund.
c) industriforbundslignende organisationer, f.eks. tekstilarbejderforbundet og tobaksarbejderforbundet, der organiserer alle i en industrigren (branche) uanset faglig uddannelse og køn.
d) fagforbund i betydningen forbund af faglærte, der organiserer alle med en vis faglig uddannelse uanset køn og beskæftigelsesområde, f.eks. malerforbundet, blikkenslagerforbundet m.v.

Funktionærforbund som HK har høj kvindeprocent og meget stort antal kvindelige medlemmer, fordi handels- og kontorarbejde

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

så ofte faktisk udføres af kvinder. Her slår arbejdsmarkedets kønsopdeling igennem uanset at adgangsbetingelserne er formelt kønsneutrale.

Hvis ikke ufaglærte arbejdere hører under et industriforbundslignende forbund hører de typisk under SID, Kvindeligt arbejderforbund, kommunalarbejderforbundet eller husligt arbejderforbund. Ved optagelse i kommunalarbejderforbundet (forbundet for offentligt ansatte) er det afgørende hvor den pågældende er ansat. I husligt arbejderforbund er kriteriet arbejdets art (husligt arbejde). Hverken kommunalarbejderforbundet eller husligt arbejderforbund kønsdiskriminerer ved optagelse af medlemmer. Når husligt arbejderforbund uden kønsdiskrimination har en kvinde-% på 99 skyldes det arbejdsmarkedets kønsopdeling, der er f.eks. næsten ingen mandlige hjemmehjælpere. Ved optagelse i Kvindeligt Arbejderforbund og SID sker der derimod omfattende kønsdiskrimination idet Kvindeligt Arbejderforbund kun optager kvindelige medlemmer og SID ved grænseaftale har forpligtet sig til ikke at søge at organisere disse. Kønsfordelingen mellem SID og Kvindeligt Arbejderforbund er derfor en del mere skæv end arbejdsmarkedets kønsopdeling. Det forekommer derfor at personer der udfører samme arbejde på samme arbejdsplads organiseres i forskellige forbund alene afhængigt af køn, hvilket kan trække med sig at den retlige regulering sker ved to forskellige overenskomster, jfr. senere.

Tilsvarende kønsbestemt organisering forekommer i forholdet mellem kvindeligt arbejderforbund og dansk funktionærforbund. Her har dansk funktionærforbund for fagforeningen af sanitører og servicefunktionærer overenskomst med Renva om rengøringsarbejde når det udføres af mænd, mens kvindeligt arbejderforbund har den tilsvarende overenskomst når arbejdet udføres af kvinder. I og for sig kan man sige at ethvert forbund der har grænseaftale med kvindeligt arbejderforbund kønsdiskriminerer idet de nægter de kvinder som hører under kvindeligt arbejderforbund optagelse på grund af køn. I denne forstand kønsdiskriminerer også husligt arbejderforbund og kommunalarbejderforbundet mod kvinder, men ikke mod mænd.

Kønsdiskrimination ved optagelse i arbejdsmarkedsorganisationer harmonerer dårligt med diskriminationsforbudet i ligebehandlingsdirektivet, jfr. nedenfor i kap. IX. Den danske ligebehandlingslov er udformet således at den går udenom problemet, der har et sådant

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

omfang og er så politisk omstridt at det ikke umiddelbart kan løses. Det er muligt at ligebehandlingslovens § 7 medfører at eksklusivaftaler indgået med organisationer der kønsdiskriminerer er ugyldige, jfr. Einar Edelbergs artikel i Årbog for Kvinderet 1979.

I industriforbundslignende organisationer hvor alle i samme industrigren organiseres sammen sløres den vertikale kønsopdeling. Ofte er næsten alle faglærte medlemmer af disse forbund mænd, mens kvinderne findes blandt de ufaglærte. Ved denne organisationstype er kønsopdelingen således mindre i organisationen end på arbejdsmarkedet.

I de egentlige fagforbund, hvor organisationskriteriet er faglig uddannelse slår kønsopdelingen i lærlinge-EFG-uddannelserne igennem og giver meget lave kvindeprocenter da denne organisationstype kun findes i håndværks- og industrifagene hvor kun få kvinder aflægger svendeprøve.

Som det ses er kønsopdelingen i organisationerne ikke udtryk for nogen konsekvent politik med hensyn til om man ønsker at afspejle, forstærke eller udligne kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. I HK er der nærmest tale om afspejling, i Kvindeligt Arbejderforbund og SID sker der en kraftig forstærkelse, i industriforbundene en vis dæmpning og i fagforbundene er det mere uddannelsessystemets kønsopdeling end det direkte er arbejdsmarkedets der slår igennem.

Det hænger sammen med at spørgsmålet om hvordan der skal organiseres, i industriforbund eller i fagforbund generelt er omstridt. Kønsopdelingsproblemet er hidtil druknet i denne debat og har ikke været prioriteret som særlig væsentligt.

Se om debatten om organisering i industriforbund eller brancheforbund nærmere Ruth Nielsen: Træk af kvinders retsstilling i arbejdslivet, hvor det bl.a. fremhæves at branche også er et kønsrelateret kriterium. Evt. opløsning af kvindeligt arbejderforbund og fordeling af medlemmerne på de områder (brancher) hvor de arbejder vil derfor nok medføre at kønsdiskriminationen ved optagelse i organisationer afskaffes, men ikke at kønsopdelingen i organisationerne forsvinder, omend den bliver knap så synlig som nu. Sålænge der er kønsopdeling på arbejdsmarkedet kan man næppe forvente at organisationerne skal indrette sig helt uden kønsopdeling, men det ville være rimeligt at de udviklede en mere bevidst og konsekvent politik i forhold til kønsopdelingen, såvel arbejdsmarkedets som deres egen end det er tilfældet i dag. Den svenske LO synes at have en langt mere gennemarbejdet kvinde- og ligestillings-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

politik end den danske, se nærmere Gunnar Quist, Jämställdhet i arbetslivet, SOU 1978:38 s. 197 og ligestillingsaftalen mellem LO og SAF.

3.2.1.2. FTF

FTF-foreningerne har ialt ca. 250.000 aktive medlemmer. I FTF's ligestillingsundersøgelse fra 1975 fandt man at ca. 56 % af medlemmerne er kvinder, Ligestilling! Hvornår? s. 13. Opdelt på sektioner fordeler medlemmerne sig på følgende måde:

Sektioner		Antal medlemmer 1.1.1978	Kvinde-% (1972)
A.	Statstjenestemænd	101.176	38
B.	Kommunale tjenestemænd	38.812	72
C.	Koncessionerede selskaber	12.109	32
D.	Offentlige funktionærer	46.687	91
E.	Privatfunktionærer	16.134	42
F.	Finansfunktionærer	36.575	

(Kilde: Fællesrådet nr. 5 1978 s. 104 og nr. 9 1972 s. 207).

Med hensyn til kvindeprocent består FTF stort set af tre typer organisationer:

a) kvindedominerede organisationer. Følgende har en kvindeprocent over 90:
   Dansk Sygeplejeråd, hospitalslaboranterne, fysioterapeuterne, apoteksdefektricer, apoteksassistenter, lægesekretærer, økonomaforeningen, ergoterapeuter, oldfrueforeningen, jordemoderforeningen og foreningen af rengøringsledere på sygehusene.
b) blandede kvinde- og mandsorganiserede organisationer med ca. halvt af hvert køn, f.eks. Danmarks lærerforening.
c) mandsdominerede organisationer med kvinde-% omkring 0, f.eks. styrmandsforeningen og fængselsforbundet.
   Se nærmere Fællesrådet nr. 9 1972 s. 207.

Det vigtigste organisationskriterium i FTF-området er faglig uddannelse. Mange FTF-kvinder rekrutteres fra de typiske pige-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

uddannelser i social-, sundheds- og uddannelsessektoren, f.eks. sygeplejersker, folkeskolelærere og børnehavepædagoger.

For mænds vedkommende er der ret karakteristiske forskelle på typisk mandsarbejde indenfor LO-området der foregår i industrien eller håndværket og typisk mandsarbejde i FTF-området der foregår i etaterne og folkeskolen eller er af administrativ karakter. For kvinders vedkommende er der derimod kun gradsforskelle (efter uddannelse) på typisk kvindearbejde i LO-området der foregår i handelen, på kontor eller i offentlig reproduktion og typisk kvindearbejde i FTF-området der foregår på kontor eller i offentlig reproduktion.

Grænserne mellem hovedorganisationerne LO og FTF skærer dermed ned gennem gruppen af kvindelige lønarbejdere og adskiller dem organisatorisk uanset at de f.eks. arbejder på samme arbejdsplads med indholdsmæssigt beslægtet arbejde, f.eks. sygehjælpere under kommunalarbejderforbundet under LO og sygeplejersker under dansk sygeplejeråd under FTF. Dele af det kvindelige arbejdsmarked som i og for sig hænger sammen hvis man ser bort fra organisationerne opsplittes således gennem organiseringen. Noget tilsvarende gælder ikke de mandlige dele af arbejdsmarkedet der er adskilt forud for organiseringen.

Hovedideen i den debat der i LO-regie har været ført om organisering i industriforbund (brancheforbund) er set fra tilhængernes synsvinkel at alle der arbejder på samme område bør stå i samme organisation. Hvis dette skal virkeliggøres for kvindernes vedkommende må grænsen mellem LO og FTF inddrages i debatten.

3.2.2. Det fagretlige system

Spørgsmål om brud på overenskomster og fortolkning af disse behandles i det fagretlige system. Dette er i høj grad lønmodtagerorganisationernes og arbejdsgiverorganisationernes eget håndhævelsesapparat. Kønsopdelingen i organisationerne præger derfor også sammensætningen af organerne og disses kompetenceafgrænsning.

I meget grove træk består det fagretlige system af to grene: Arbejdsretten (domstolen) og faglig voldgift.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De nærmere regler om arbejdsrettens kompetence findes i arbejdsretslovens § 9. Retten behandler først og fremmest sager om brud på kollektive overenskomster om løn og arbejdsforhold. Arbejdsretten sammensættes ved valg, jfr. arbejdsretslovens § 2. Det gælder både organisationsrepræsentanterne og de juridiske dommere. Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne efter den nærmere regel i arbejdsretslovens § 3 der opregner hvilke organisationer der har valgret og hvor mange hver kan vælge. Fra lønmodtagersiden er det hovedorganisationerne der kan vælge, d.v.s. at de foran omtalte kvindeforbund ikke direkte kan udpege medlemmer af arbejdsretten, det gøres af LO og FTF. Efter arbejdsretslovens § 14 anlægges sag af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation. Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation skal sag anlægges af og mod sidstnævnte. D.v.s. at det er LO og FTF med henholdsvis 38 % og 56 % kvinder der optræder for arbejdsretten og aldrig de kvindedominerede forbund, som f.eks. kvindeligt arbejderforbund og dansk sygeplejeråd.

Rettens formandskab der skal opfylde betingelserne for at være dommer, jfr. arbejdsretslovens § 7, vælges af de ordinære medlemmer der er valgt af organisationerne.

Strid om fortolkning af kollektive overenskomster om løn og arbejdsforhold skal i tilfælde hvor konflikten ikke bringes ud af verden ved mægling og organisationsforhandling normalt behandles ved faglig voldgift. Mens arbejdsretten fungerer på hovedorganisationsplan virker de faglige voldgiftsretter på underorganisationsplan. Det er forbundene og de modstående arbejdsgiverorganisationer der udpeger medlemmer af voldgiftsretten, hvorefter disse vælger en opmand. Kompetencen på lønmodtagerside ligger derfor i nogle tilfælde i rene kvindeforbund og i andre tilfælde i rene mandsforbund, idet den foran omtalte kønsopdeling af organisationerne på forbundsplan her slår igennem.

Der findes ingen undersøgelser af om der er nogen forskel på kvindeforbunds og mandsforbunds praksis i forbindelse med faglig voldgift. En sådan undersøgelse ville have interesse også til belysning af hvilke konsekvenser kønskvotering i retlige organer kan tænkes at få. Den situation hvor et

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

enkønnet forbund udpeger medlemmer af voldgiftsretten er meget beslægtet med kønskvotering.

Det fagretlige system er indgående behandlet i litteraturen, det udgør en meget væsentlig del af disciplinen kollektiv arbejdsret, se nærmere f.eks. Illum, Jacobsen, Grundregler, Faglig voldgift og Ny arbejdsret. Spørgsmålet om kønsopdelingens betydning (eller andre kvinderetlige aspekter) behandles dog ikke i den gængse litteratur.

Håndhævelse af ligeløn og ligebehandling ved overenskomst sker i det fagretlige system.

3.2.3. Det forvaltningsarbejdsretlige apparat

Af de regler der omtales i denne bog hører dagpengeloven og bistandsloven til i socialsektoren, uddannelsesreglerne hører under en række ministerier, f.eks. undervisningsministeriet (lærlinge- og EFG-regler, uddannelse til undervisningssektoren), indenrigsministeriet (sundhedsuddannelser) og handelsministeriet (søfartsuddannelserne). Ægteskabslovgivningen sorterer under justitsministeriet. Hovedparten af resten hører under arbejdsministeriets ressort.

Her omtales kun det forvaltningsapparat der hører under arbejdsministeriet, idet det særlig er her der sker en tilpasning til kønsopdelingen gennem hensyntagen til organisationerne og branchekriteriet. Det samme sker dog i lærlinge- og EFG-uddannelserne, jfr. foran, idet styringen af disse i høj grad er i organisationernes hænder. De behandles reelt ligesom andre arbejdsmarkedsanliggender, selv om de ikke apparatmæssigt er placeret i arbejdsmarkedssektoren (under arbejdsministeriet).

På centraladministrativt plan findes foruden arbejdsministeriets departement 3 direktorater: arbejdsdirektoratet (arbejdsformidling, arbejdsløshedsforsikring, erhvervsvejledning m.v.), direktoratet for arbejdstilsynet (arbejdsmiljøreglerne, ferieloven m.v.) og direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne. Denne opbygning er formentlig neutral overfor kønsopdelingen, men den kan kritiseres ud fra andre synsvinkler, se nærmere den 4. rapport fra arbejdsmiljøgruppen af 1972 der foreslår de tre direktorater sammenlagt til en arbejdsmarkedsstyrelse med det sigte at effektivisere planlægnings- og styringsfunktionerne i arbejdsmarkedssektoren. På længere sigt kan det under forudsætning af at der er politisk vilje til at bryde

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kønsopdelingen have betydning herfor at der eksisterer effektive styringsmekanismer.

Decentralt er apparatet opdelt efter tre forskellige slags kriterier: stedkriterier, tilpasning til organisationernes grænser og branchekriterier. Af disse er stedkriterier neutrale overfor kønsopdelingen, mens såvel organisationernes grænser som brancherne på forskellig måde følger kønsopdelingen.

Stedkriterier bruges vedrørende arbejdsformidlingen der i grove træk følger amtsopdelingen, jfr. arbejdsløshedslovens §§ 5–8. Det samme gælder fra 1976 tilsynskredsene vedrørende arbejdsmiljø.

Tilpasning til organisationernes grænser sker i arbejdsløshedskasserne, der for hovedpartens vedkommende er oprettet på initiativ af et forbund og drives i nær tilknytning hertil, omend de er selvstændige juridiske enheder. Sammenlign opremsningen af arbejdsløshedskasser foran i kap. III, 3.5. om adgang til deltidsforsikring.

Branchekriterier bruges i specialarbejderuddannelserne hvor organisationerne kan tage initiativ til at oprette brancheudvalg. (Specialarbejderlovens § 4). I medfør af arbejdsmiljølovens § 14 er der nedsat 12 branchesikkerhedsråd. Lønmodtagerrepræsentanterne i disse udpeges af hovedorganisationerne som angivet i nedenstående tabel:

		LO	FTF	AC	Ialt
1.	Jernindustrien	7	0	0	7
2.	Bygge- og anlægsvirksomhed	9	0	0	9
3.	Grafisk industri	6	0	0	6
4.	Transport og engroshandel	8	1	0	9
5.	Almen industri	9	0	0	9
6.	Kontor og administration	4	4	0	8
7.	Butiksområdet	6	0	0	6
8.	Service og tjenesteydelser	5	3	0	8
9.	Nærings- og nydelsesmiddel	9	0	0	9
10.	Det grønne område	6	1	0	7
11.	Social- og sundhedsvæsen	4	4	0	8
12.	Undervisningsområdet	1	6	1	8
1 –	12 tilsammen	74	19	1	94

(Kilde: Fællesrådet nr. 1, 1978 s. 15).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Det ses af denne tabel sammenholdt med de tidligere oplysninger om kønsopdelingen at branchekriteriet i arbejdsmiljøloven er udformet således at der er kvindedominerede og mandsdominerede brancher, f.eks. social- og sundhedsvæsen contra bygge- og anlæg.

Organisationerne har indflydelse gennem en række nævn og råd. Udpegning til disse sker af hovedorganisationerne. Det drejer sig om følgende råd og nævn: det arbejdsmarkedspolitiske udvalg, landsarbejdsnævnet, erhvervsvejledningsrådet (hvor også kvindeorganisationer er repræsenteret), arbejdsmiljørådet, uddannelsesrådet for ikke-faglærte arbejdere, omskolingsudvalget, uddannelsesrådet for faglærte arbejdere og arbejdsmarkedsnævnene. Desuden har organisationerne som nævnt indflydelse via brancheudvalg og branchesikkerhedsråd, jfr. foran, ligesom arbejdsløshedskasserne reelt er i lønmodtagerorganisationernes regie.

Ligestillingsrådet hvor såvel LO, FTF og DA som kvindeorganisationer er repræsenteret er høringsinstans efter ligebehandlingslovens § 11, hvilken kompetence er delegeret til arbejdsmarkedsudvalget der består af forpersonen og repræsentanterne for LO og DA.

Organisationerne bestemmer frit hvem de vil udpege, herunder i hvilken grad de vil afspejle kønsopdelingen. I LO-bladet nr. 6, 1978 s. 7 ff behandles arbejdsmarkedsnævnene som tema. Der er i foråret 1978 udpeget nye medlemmer til disse. Næstformanden i LO siger i LO-bladet at der ved udpegning af LO's repræsentanter "tages hensyn til kvindernes repræsentation i nævnene", d.v.s. at der foregår en moderat form for kønskvotering. Effekten heraf er dog beskeden idet kvindeprocenten ved nyudpegningen i 1978 kun er steget fra 10 til 16, hvilket skal sammenholdes med en kvindeprocent i LO-forbundene på 38.

Se om det offentlig-arbejdsretlige apparat i forhold til kvinde/ligestillingsproblemer nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i Kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 129 ff og generelt Kuhlmann s. 33 ff.

3.3. Reglernes gyldighedsområde

De vigtigste arbejdsretlige regler gælder ikke for hele arbejdsmarkedet men kun indenfor de kvinde- og mandsbåse kønsopdelingen danner. Det skyldes dels arbejdsrettens særegne retskildestruktur,

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

dels den foran omtalte kønsopdeling i organisationerne, det fagretlige system og det forvaltningsarbejdsretlige apparat.

Den vigtigste retskilde til fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår er kollektiv overenskomst. Beslutningskompetencen ligger på lønmodtagersiden hos forbundene, ikke i hovedorganisationerne. Forhandlingskompetencen vedrørende de generelle krav ligger i hovedorganisationerne, mens forbundene (underorganisationerne) forhandler de specielle krav. Forbundenes adgang til at bestemme hvilke overenskomster de vil indgå modificeres dog af forligsmandslovens regler, særlig sammenkædningsreglerne.

Reglerne om indgåelse af lønoverenskomster gennemgås i grove træk nedenfor i kap. VII om ligeløn.

Da forbundene typisk er enten kvinde- eller mandsdominerede bliver overenskomstregler derved regler for kvinde- henholdsvis mandsområder. Det præger deres indhold. Der er karakteristiske forskelle på kvinde- og mandsoverenskomster. Dels sikrer kvindeoverenskomsterne og de udfyldende regler der aftales gennemgående lavere løn end det er sandsynligt at tilsvarende arbejde ville give hvis det udførtes på et mandsdomineret område. Dels er der helt åbenbare forskelle i arbejdstidsreglerne. På mandsområder er heltid typisk påbudt. Desuden er der ofte kutyme for overarbejde af et vist omfang. På kvindeområder er deltid typisk tilladt. Herved åbner kvindeoverenskomsterne langt bedre muligheder for kombination af den kvindelige familierolle og udearbejde end mandsoverenskomsterne gør.

Kønsopdelingen i reglernes gyldighedsområde er dog noget mindre end kønsopdelingen i organisationerne. Der findes nemlig på visse områder fællesoverenskomst mellem på den ene side arbejdsgiverorganisationen og på den anden side flere forbund hvoraf nogle er kvindedominerede og andre mandsdominerede. Kvindeligt Arbejderforbund og SID har således indgået fællesoverenskomst med Industrifagenes arbejdsgiversammenslutning, se nærmere Festnummer s. 10. Tilsvarende har Kvindeligt Arbejderforbund for de medlemmer der arbejder i jernindustrien siden 1949 været tilsluttet Centralorganisationen i jernindustriens overenskomst med arbejdsgiversammenslutningen, som også omfatter mænd, se nærmere

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form. Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Festnummer s. 11. Det der herved udlignes er dog kun den merkønsopdeling der sker ved organiseringen på grund af kønsdiskriminationen ved optagelse i Kvindeligt Arbejderforbund og de forbund det har grænseaftaler med.

Selve arbejdsmarkedets kønsopdeling overskrides ikke ved de kollektive overenskomster. Disse produceres indenfor de kønsopdelte rammer der findes på arbejdsmarkedet og gennem det fagretlige system fortolkes de også indenfor disse rammer. Se dog senere i kap. VII om ligeløn som en del af lavtlønspolitikken på LO-DA-området.

Også andre retskilder end de kollektive overenskomster produceres og omsættes i praksis indenfor kønsbestemte båse. Det gælder således alle regler der kun retter sig mod en bestemt *branche*. De fleste uddannelsesregler har karakter af brancheregler. De foran omtalte brancheudvalg vedrørende specialarbejderuddannelse skal efter loven tage initiativ til kurser og være ansvarlige for det faglige indhold. Det har resulteret i relativt flere og bedre tilbud i mandsbrancherne end i kvindebrancherne hvilket aftegner sig i deltagernes kønsfordeling, se nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 145.

Ligestillingsrådet er opmærksomt på den skæve kønsfordeling jfr. beretningen 1977 s. 11 ff. Rådets indsats går dog mest ud på at indskærpe at der ikke må kønsdiskrimineres hvad der formentlig aldrig er blevet. Regeldannelse indenfor rammerne af kønsopdelingen er et strukturelt problem der ikke kan overvindes ved diskriminationsforbud.

Også branchesikkerhedsrådene efter arbejdsmiljøloven (§ 14) skal medvirke ved udarbejdelse af regler for de enkelte brancher. Sikkerhedsarbejdet har før arbejdsmiljøloven været reguleret ved forskellige love for typiske kvindeområder (handel og kontor) og typiske mandsområder (industri og håndværk). Ved arbejdsmiljøloven er der sket fælles lovregulering, men i bekendtgørelsen (nr. 392 af 10. 8. 1978) om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde er der stadig branchespecifikke forskelle.

Bedriftssundhedstjeneste i medfør af arbejdsmiljølovens § 13 der er trådt i kraft den 1. maj 1978 iværksættes etapevis. Ifølge

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

bemærkningerne til lovforslaget vil følgende områder blive omfattet i 1978: garverier og lædervareindustri, gummiindustri, jern- og metalværker, jernstøberier, renovationsvirksomhed og kloakvæsen, skibsværfter og bådebyggeri, skotøjsfabrikation, slagteri, kødvarefabrikation m.v., sukkervare- og chokoladefabrikation jfr. bekendtgørelse nr. 288 af 22. 6. 1978 om bedriftssundhedstjeneste (bilaget). Af disse er skotøj og sukkervare- og chokolade kvindedominerede, mens resten er mandsdominerede.

Hver *arbejdsløshedskasse* har sin vedtægt. Denne skal dog følge en standardvedtægt udarbejdet af arbejdsdirektoratet. Efter denne og arbejdsløshedsloven har kasserne kun på få men vigtige områder valgfrihed med hensyn til indholdet af vedtægten. Kasserne kan som tidligere omtalt selv bestemme om de vil optage deltidsansatte, hvilket har medført at arbejdsløshedsreglerne er forskellige på de kvindelige og de mandlige dele af arbejdsmarkedet. På kvindeområderne er der typisk adgang til arbejdsløshedsforsikring med en arbejdstid på mindst 15 timer om ugen, mens der på mandsområderne kræves over 30 timer ugentligt.

Kasserne kan også selv bestemme størrelsen af kassens maksimale dagpenge, dog med visse modifikationer. Tidligere da uligelønnen var mere udtalt var det normalt at højeste dagpengesats var forskellig i kvindekasser og mandskasser.

I dag har praktisk taget alle kasser lovens maksimale dagpengebeløb som maksimum uden forskel mellem kvinde- og mandskasser. Derimod er der stadig kønsforskelle på omregningssatserne. Disse omtales nedenfor i kap. VII som en følgevirkning af uligelønnen (den faktiske).

Funktionærlovens § 1 definerer en funktionær ved hjælp af arbejdets art. Typisk funktionærarbejde er handels- og kontorarbejde samt klinisk bistandsydelse, f.eks. er sygeplejersker funktionærer (hvis de ikke er i så ledende stillinger at de er tjenestemænd). Om fortolkningen af funktionærlovens § 1 se nærmere Carlsen s. 52 ff og Kaj Petersen s. 30 ff. Typisk mandsarbejde i industri og håndværk falder udenfor funktionærloven, der til gengæld omfatter en væsentlig del af det typiske kvindearbejde, først og fremmest handels- og kontorarbejde, men også en del af arbejdet i offentlig reproduktion.

Ligestillingslovgivningen på arbejdsmarkedet gælder på tværs af kønsopdelingen. Positiv-særbehandlingsbestemmelsen i ligebehand-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lingslovens § 11.2. er dog kun en bemyndigelse der godt kan tænkes udfyldt på mindre dele af arbejdsmarkedet indenfor rammerne af kønsopdelingen. I Ligestillingslovgivning s. 177 ff antages det at det offentlige som arbejdsgiver skulle være særlig velegnet til positiv særbehandling, kvotering og lignende. I Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 167 siges det tilsvarende at rådet overvejer kønskvotering dog formentlig i første omgang alene indenfor den offentlige sektor. Rådets overvejelser angår alle stillinger ikke specielt ledende stillinger. Ca. 2/3 af de offentligt ansatte er kvinder. Der er derfor flere muligheder for at finde nogle steder at kvotere mænd ind i kvindefag end omvendt. Kvotering til de ledende stillinger vil derimod klart være til kvindernes fordel. Hvis kvotering skal fremme kvinders integration på arbejdsmarkedet bør den ikke iværksættes på kvindedominerede områder alene (medmindre man her særlig sigter på chefstillingerne). Enten bør der kvoteres sideløbende på kvinde- og mandsdominerede områder eller alene på mandsdominerede områder, som primært findes i den private sektor.

Som omtalt foran i afsnit 2 har vi ikke i Danmark nogen tradition for en "brud på kønsopdelingen"-politik hverken i den aktive arbejdsmarkedspolitik, positiv særbehandlingspolitikken eller på andre områder, hvorved Danmark i nogen grad adskiller sig fra Sverige. På baggrund af denne mangel på tradition for at gå på tværs af kønsopdelingen er det ikke usandsynligt at en væsentlig del af de udfyldende regler der vedtages i medfør af ligebehandlingslovens § 11.2. ligesom de foran omtalte regler vil blive produceret, fortolket og administreret indenfor rammerne af kønsopdelingen og med respekt af denne. Hvis det sker vil det væsentligt reducere den integrationsfremmende effekt af ligebehandlingsloven.

4. Sammenfatning

Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet danner en ramme som næsten alle foranstaltninger vedrørende kvinder i arbejdslivet foregår indenfor og som der oftest ikke sættes spørgsmålstegn ved. Der er ikke tale om et område i bevægelse på samme måde som det er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tilfældet med kombination af familie og arbejde og deltid hvor der er sket store forandringer i de sidste ca. 20 år. Kønsarbejdsdelingen er i grove træk den, den altid har været, omend en del af kvindernes traditionelle arbejde i familierne nu udføres som lønarbejde særlig i offentlig reproduktion. Det er formentlig baggrunden for at der er langt mindre debat om kønsopdelingen end om de to andre karakteristika ved socialt kvindekøn der er gennemgået foran i kap. II og kap. III. Den almindelige stiltiende accept af kønsopdelingen som den selvfølgelige ramme alting f.eks. ligestillingslovgivningen fungerer indenfor er formentlig ved at bryde sammen. I den svenske arbejdsmarkedspolitik har der således i 1970'erne været ført en meget aktiv politik imod kønsopdelingen som dog endnu ikke har ændret den væsentligt. I Danmark kopieres en meget stor del af de svenske arbejdsmarkedspolitiske initiativer som regel efter nogle års forløb så det er ret sandsynligt at forskellige af de svenske "brud-projekter" vil blive afprøvet også i Danmark i de kommende år. Desuden er der klart i den uddannelsespolitiske debat herunder om erhvervsuddannelse en tendens til at søge at bryde kønsopdelingen.

Det vil formentlig rejse meget alvorlige problemer at nedbryde kønsopdelingen. De organisationer der i dag har afgørende indflydelse på en række arbejdsmarkedsforhold er i deres egen struktur tilpasset kønsopdelingen. De befinder sig indenfor den ramme som kønsopdelingen danner. Det er derfor vanskeligt at forestille sig hvordan de skulle kunne sætte sig udenfor den og virke for en ændring af den. Tilsvarende er den retskildestruktur og i nogen grad det håndhævelsesapparat der dominerer i arbejdsretten, d.v.s. de kollektive overenskomster og det fagretlige system på grund af deres forankring i organisationerne tilpasset til kønsopdelingen. En indsats ved hjælp af retsregler imod kønsopdelingen rejser derfor mere principielle spørgsmål om hvem der skal føre politikken (organisationerne eller staten) og ved hjælp af hvilke retskilder (kollektiv overenskomst eller lovgivning i vid forstand).

Selve det at der lovgives indeholder ingen garanti for at man overskrider kønsopdelingen. For det første kan man indbygge kriterier i lovgivningen der er kønsrelaterede således at loven og de deraf afledede regler fortrinsvis gælder på kvinde- henholdsvis

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mandsområder. Det vigtigste kriterium der bruges på denne måde er branchekriteriet. Når organisationerne engang får løst deres strukturproblem med overgang fra fagforbund til industriforbund, bliver branche det dominerende organisationskriterium. Det man gør i lovgivningen når man bruger branchekriteriet er så at sige at tage forskud på industri(branche)forbundene og tilpasse lovgivningen til organisationer med en lidt mere tidssvarende struktur end de nuværende. Heri ligger på ingen måde en overskridelse af kønsopdelingen. For det andet kan man gøre det som er sket i diskriminationsforbudene i ligeløns- og ligebehandlingslovene, jfr. senere i kap. VII og kap. X. Disse love er mildt sagt ikke tilpassede til kønsopdelingen. Der er ikke tale om at man har lavet kvinderegler og mandsregler. Men overskridelsen af kønsopdelingen sker ikke ved at man ændrer denne så den forsvinder eller mindskes, men ved at man abstraherer bort fra den og lader som om den ikke eksisterer. Hvis der overhovedet ingen kønsopdeling havde været på arbejdsmarkedet ville disse love yde en reel beskyttelse til hele arbejdskraften. De er tilpasset en idealtilstand af fuldstændig ligestilling, i betydning af udjævning af kønsopdelingen. Men det turde være klart at man ikke kan ændre noget (in casu kønsopdelingen af arbejdsmarkedet) blot ved at abstrahere bort fra det i lovgivningen. Det eneste man opnår herved er at vedtage virkelighedsfjerne love med begrænset praktisk betydning, hvilket netop er hvad der er sket ved ligeløns- og ligebehandlingsloven jfr. senere. For at forstå disse love og deres snæverhed er det afgørende at man læser dem i lyset af at de skal fungere på et kønsopdelt arbejdsmarked som beskrevet i dette kapitel, og ikke på et arbejdsmarked som det der antydes i ligebehandlingslovens bemærkninger hvor man underholder med eksempler med kvinder med muskelkraft og kvindelige murere og lignende mærkværdigheder. Sådanne personer er ikke typiske for det danske arbejdsmarked.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Del 3. Ligeløn

Interesserne bag ligelønskravet er sammensatte og delvis modstridende. Løn er dels en omkostning for arbejdsgiveren, dels en indtægt for lønmodtageren.

Ligeløn i betydningen lige lønomkostninger er i arbejdsgivernes langsigtede fællesinteresse idet der herved sikres lige konkurrencebetingelser. Derimod har en del enkeltarbejdsgivere en kortsigtet egeninteresse i uligeløn, idet de herved kan få en konkurrencefordel ved at have særlig billig arbejdskraft. Mandlige lønarbejdere (det højestlønnede køn i tilfælde af uligeløn) har interesse i lige lønomkostninger uanset køn i de tilfælde hvor de konkurrerer med kvinder om arbejdet, idet uligeløn kan betyde at kvinder bliver foretrukket og vil påføre mændene et løntryk. Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet beskytter dog i de fleste tilfælde mændene mod løntrykket og konkurrencen fra de lavere lønnede kvinder, således at den mandlige interesse i lige lønomkostninger er ret begrænset. Hvis kønsopdelingen udjævnes vil mænds interesse i reelle lige lønomkostninger stige. Kvinder (det lavest lønnede køn i tilfælde af uligeløn) har en vis interesse i ulige lønomkostninger. Dels får kvinder herved en fordel i konkurrence med mænd, dels gør den lave kvindeløn det muligt at opretholde beskæftigelsen i lavproduktive kvindevirksomheder, f.eks. visse kvindeindustrier.

Under arbejdsmarkedsforhold hvor alternativet til at være attraktiv i arbejdsgivernes øjne er at være arbejdsløs, kan lige lønomkostninger for kvinder i stedet for højere løn betyde større kvindearbejdsløshed. Kvinders frygt for ligeløn kom f.eks. frem i den undersøgelse kvindekommissionens arbejdsmarkedsudvalg foranstaltede, se nærmere betænkning 668/1972 s. 49, hvor nogle kvinder gav udtryk for at de opfattede uligeløn som en garanti for at de fik lov at beholde deres arbejde.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Lige løn i betydningen lige lønindtægter er i kvinders interesse idet kvinder herved vil få højere løn, hvilket bl.a. vil ændre forudsætningerne for arbejdsdelingen i familien. Lige lønindtægter er næppe i mænds kønsbestemte interesse. De nuværende indtægtsforskelle giver dem en række fordele i privatsfæren, f.eks. arbejdsdelingen i hjemmet som dokumenteret i SFI-publikation nr. 55, jfr. foran i kapitel II,2.

Ud fra en kortsigtet enkeltarbejdsgiver-synsvinkel kan det formentlig være ligegyldigt om kvinder og mænd har lige lønindtægter. Herved fremmes imidlertid kvinders integration i arbejdsstyrken hvilket antagelig er i arbejdsgivernes langsigtede fællesinteresse.

I lønkampen er uligeløn en ulempe for alle lønarbejdere uanset køn idet lønarbejderne herved indbyrdes splittes i undergrupper (kvinder og mænd) med modstående interesser. Omvendt giver denne splittelse arbejdsgiversiden en fordel.

I de følgende tre kapitler gennemgås ILO-regler om ligeløn (kap. V), EF-regler om ligeløn (kap. VI) og danske ligelønsregler (kap. VII).

ILO-reglerne har næppe haft større direkte betydning for indholdet af dansk ret. De fleste ILO-konventioner der ratificeres af Danmark er nemlig "gratiskonventioner", d.v.s. de fastslår kun hvad der allerede er gældende ret eller hvad Danmark af andre grunde ville gennemføre, se nærmere Vagn Dahl Pedersen: Danmark og de internationale arbejdskonventioner. ILO's ligelønskonvention (nr. 100) har dog været inddraget i overenskomstforhandlingerne i Danmark, særlig i 1952 og i 1961, jfr. nedenfor i kap. VII. Desuden er EF's ligelønsregel i EØFT art. 119 delvis kopieret efter ILO-konventionen om ligeløn. Endelig aftegner der sig i ILO's ligeløns- og ligebehandlingsregler den samme udviklingstendens fra et snævert diskriminationsproblem til et bredere integrationsproblem som også præger andre ligestillingsregler. Jeg har derfor valgt at gennemgå ILO-reglerne kort selv om de mest har karakter af programerklæringer og ikke har præget dansk ret særlig konkret.

EF-reglerne om ligeløn har haft stor betydning for udformningen af de danske ligelønsregler i det sidste par år. Ligelønsloven af 1976 ville ikke være blevet vedtaget hvis ikke vi havde været nødt til det af hensyn til EF. EF-reglerne om ligeløn og den danske ligelønstradition op til midten af 1970'erne adskiller sig på karakteristiske måder fra hinanden. I EF er ligeløn rejst som et arbejdsgiverkrav, mens de danske ligelønsregler før ligelønsloven er blevet til efter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

krav fra lønmodtagerorganisationer. Særlig kvindeforbundene har været aktive i ligelønskampen, hvilket på det nærmeste har placeret ligeløn som et kvindekrav i den danske tradition. Kvinders lønproblem består i højere grad i at få hævet de laveste lønninger på hele arbejdsmarkedet end i at undgå at kvinder og mænd der udfører samme arbejde får uligeløn, da det er relativt sjældent at kvinder og mænd udfører samme arbejde, mens det er et dominerende træk at kvinder befinder sig på de lavestlønnede områder af arbejdsmarkedet. I den overenskomstmæssige ligelønspolitik der har været ført indenfor LO-området er ligeløn i høj grad blevet koblet sammen med den solidariske lavtlønspolitik. Denne sammenhæng mellem ligeløns- og lavtlønspolitik skyldes formentlig at ligeløn er blevet opfattet som et kvindeproblem hvorfor man har søgt at løse det i forbindelse med andre sider af de socialt typiske kvindelønsproblemer, hvoraf lavtlønsproblemet nok er det vigtigste. I EF-reglerne hvor udgangspunktet har været at man ville sikre lige konkurrencebetingelser mellem arbejdsgivere er der ikke et tilsvarende lavtlønsperspektiv.

Desuden adskiller EF-reglerne sig fra de danske ligelønsregler ved at være meget positive overfor statslig løsning af ligelønsproblemet gennem lovgivning eller administrative forskrifter og meget skeptiske overfor organisationernes evne til at løse problemet gennem kollektiv overenskomst. Den danske tradition er omvendt. Lønfastsættelse sker som hovedregel ved overenskomster og lovgivning om ligeløn blev før Danmarks medlemskab af EF flere gange afvist. Ligelønsloven fra 1976 er et kompromis mellem disse to modsatte udgangspunkter.

Ligeløn er også berørt i enkelte andre regler af betydning for Danmark end dem der gennemgås i de følgende kapitler. I udkastet til FN-konvention til afskaffelse af diskrimination mod kvinder der formentlig kan ventes vedtaget i efteråret 1978 findes således i art. 11, stk. 1 c) en bestemmelse om at medlemsstaterne skal sikre ligeløn som defineret i ILO-konventionen om emnet.

I Europarådets konvention om social tryghed fra 1961 findes en bestemmelse om ligeløn, der formentlig ville forpligte til lovgivning. Socialpagten er ratificeret af Danmark i 1965, men ratifikationen omfatter ikke bestemmelsen om ligeløn. Begrundelsen herfor var ifølge regeringen at det må anses for betænkeligt "om de statslige myndigheder uden om arbejdsmarkedets parter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kunne blive forpligtet til at lovgive om lønspørgsmål, herunder om indførelse af ligeløn", se nærmere betænkning 668/1972 s. 56.

KAP. V. ILO-REGLER

ILO's statut har siden ILO's oprettelse i 1919 indeholdt en bestemmelse om at ILO bygger på princippet om ligeløn. Denne regel er en ren programerklæring der ikke medfører nogen bestemte forpligtelser for medlemstaterne. Danmark har været med i ILO fra starten oprindelig i forbindelse med vores tilslutning til Folkeforbundet.

Først efter 2. verdenskrig tog ILO spørgsmålet om ligeløn op til mere konkret behandling. I 1951 vedtog generalkonferencen konvention nr. 100 om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi og rekommendation nr. 90 om samme emne. I Rekommendation nr. 111 om ligebehandling der er ledsagerekommendation til konvention nr. 111 om ligebehandling, jfr. om disse nedenfor i kap. VIII, anbefales det at ligebehandling kan fremmes ved ligeløn for arbejde af lige værdi, rekommendation nr. 111 § 2, b), (v). Denne anbefaling er dog ikke mere bindende end at en stat godt kan ratificere konvention nr. 111 om ligebehandling uden at ratificere konvention nr. 100 om ligeløn, jfr. Fighting Discrimination s. 87.

I forbindelse med det internationale kvindeår i 1975 blev i ILO-regie vedtaget et handlingsprogram og en deklaration om ligebehandling af kvindelige arbejdstagere. Desuden blev det vedtaget at ILO skal undersøge behovet for at udbygge bl.a. konvention nr. 100 om ligeløn (og også konvention nr. 111 om ligebehandling) med mere konkrete regler.

Danmark ratificerede konvention nr. 100 om ligeløn i 1960 jfr. nærmere senere i kap. VII.

1. Konvention nr. 100 om ligeløn

1.1. Løn og ligeløn

Artikel 1 i konventionen definerer begreberne løn og ligeløn.

Ifølge art. 1 litra a) "omfatter udtrykket "løn" den almindelige løn, grundløn eller minimumsløn samt alle andre former for vederlag herudover som ydes direkte eller indirekte, kontant eller in natura, af arbejdsgiveren til arbejderen for hans arbejde".

EØFT art. 119, 2 er næsten ordret identisk med denne bestemmelse af begrebet løn. Se om fortolkningen af løn i EF-reglerne nærmere nedenfor i kap. VI,7.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ifølge art. 1, b) tager udtrykket "ligeløn til kvindelige og mandlige arbejdere for arbejde af samme værdi sigte på lønsatser der er fastsat uden forskelsbehandling på grundlag af køn".

Lønsatser må omfatte såvel grundsatser som overenskomstmæssige tillæg. Definition af ligelønsbegrebet ved hjælp af lønsatser fører imidlertid til et ret snævert begreb, idet en række overenskomster, f.eks. alle overenskomster på minimallønsområder, men også normallønsoverenskomster på områder med lønglidning rummer mulighed for tillæg der ikke er fastsat i overenskomsterne. Der kan derfor være stor forskel på lønsatser og de typiske gennemsnitslønninger, hvilket igen betyder at der kan være ligeløn på lønsatserne, hvorved ILO-konventionens krav er opfyldt, men stor faktisk uligeløn i de opnåede gennemsnitslønninger. Dette er en af EF-kommissionens hovedindvendinger mod den danske overenskomstmæssige ligeløn, jfr. nedenfor i kap. VI,1.

1.2. Staternes forpligtelser

Art. 2, stk. 1 bestemmer at "ethvert medlem skal i overensstemmelse med de fremgangsmåder, der anvendes ved fastsættelse af lønsatser, fremme og, for så vidt det er foreneligt med disse fremgangsmåder, sikre gennemførelsen . . . af princippet om ligeløn . . .".

D.v.s. at en stat i tilfælde hvor det er uforeneligt med de nationale fremgangsmåder at staten blander sig i lønfastsættelsen alene er forpligtet til at fremme ligelønsprincippet. Da Danmark ratificerede konvention nr. 100 mente man at det var uforeneligt med de danske fremgangsmåder at staten gik aktivt ind i lønfastsættelsen på det private arbejdsmarked. Arbejdsministeren afgav i forbindelse med ratifikationen en erklæring til arbejdsmarkedets parter om at de burde være opmærksomme på ligelønsproblemet ved overenskomstforhandlingerne. Det må antages at være fuldt tilstrækkeligt til at opfylde kravet i art. 2 om at staten skal fremme ligelønsprincippet.

Hvis det er foreneligt med de nationale fremgangsmåder skal staten ikke blot fremme men også sikre gennemførelsen af princippet om ligeløn. I Danmark er det formentligt foreneligt med de nationale fremgangsmåder at det offentlige som arbejdsgiver ikke blot fremmer men også sikrer gennemførelsen af ligelønsprincippet. I begrundelsen for Danmarks ratifikation i 1960 indgik også at der ved tjenestemandsloven af 1958 var indført ligeløn hvorved princippet havde fået større udbredelse i det offentlige. Men hermed var det dog langt fra alle offentligt ansatte der havde ligeløn ved ratifikationen i 1960. De egentlige arbejdergrupper i det offentlige f.eks. rengøringsarbejdere og sygehjælpere fik først ligeløn i 1973 efter at ligelønnen var indført på LO-DA-området. Danmark har således ikke lagt noget særligt indhold i forpligtelsen til at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet i art. 2.

Sondringen foran mellem det private arbejdsmarked og det offentlige svarer til den sondring EF-kommissionen ved fortolkningen af EØFT gjorde i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

forarbejderne til ligelønsdirektivet og i sit indlæg i Defrenne-II-sagen, jfr. nedenfor i kap. VI,5 og 6.

I art. 2, stk. 2 opregnes nogle måder på hvilke ligelønsprincippet kan gennemføres, nemlig ved:

"a) nationale love eller administrative forskrifter
b) et ved lovgivning oprettet eller anerkendt organ for fastsættelse af lønninger
c) kollektive overenskomster mellem arbejdsgivere og arbejdere
d) anvendelse af disse forskellige fremgangsmåder i forening"

Disse fremgangsmåder er helt fakultative for den enkelte stat. Hvis det følger af de nationale fremgangsmåder for lønfastsættelse at ingen af dem kan anvendes, f.eks. fordi al lønfastsættelse sker ved individuel aftale, kan staten alligevel tiltræde konventionen uden at behøve at ændre sin retstilstand. Som eksemplet Danmark viser kan man også ratificere konventionen selv om den vigtigste form for lønfastsættelse er kollektive overenskomster og hovedreglen i disse er uligeløn.

1.3. Samme arbejde eller arbejde af samme værdi

Konvention nr. 100 benytter overalt udtrykket arbejde af samme værdi. Det hænger formentlig sammen med at konventionen er udtryk for en positiv holdning til arbejdsvurdering, jfr. herom straks nedenfor. Hvor forskelligt arbejde ved arbejdsvurdering er tillagt samme værdi gælder ligelønsreglen i konvention nr. 100. De forskellige ligelønsregler varierer med hensyn til om de bruger udtrykket samme arbejde eller udtrykket arbejde af samme værdi. I EØFT art. 119 tales om samme arbejde, i ligelønsdirektivet om arbejde af samme værdi og i den danske ligelønslov om samme arbejde. I forarbejderne hertil siges at der ikke er nogen reel forskel. Hvis forskelligt arbejde ved arbejdsvurdering er tillagt samme værdi vil det blive anset for samme arbejde i den danske ligelønslovs forstand. Arbejdsvurdering er imidlertid ret sjældent brugt i Danmark, hvilket hænger sammen med fagbevægelsens kølige holdning til arbejdsvurdering der formentlig også er baggrunden for at man har undladt at kopiere ligelønsdirektivets formulering, der lægger op til arbejdsvurdering, som Kommissionen er positiv overfor, jfr. senere.

1.4. Arbejdsvurdering

Også udover formuleringen arbejde af samme værdi indeholder konvention nr. 100 en klar positiv stillingtagen til arbejdsvurdering. I art. 3, stk. 1 siges: "Dersom gennemførelsen af nærværende konventions bestemmelser derved kan lettes skal der træffes foranstaltninger som tilskynder til foretagelse af en objektiv vurdering af beskæftigelser på grundlag af de arbejdspræstationer der

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

skal udføres". Formuleringen af den sidste del af denne bestemmelse var omstridt forud for vedtagelsen af konventionen. Nogle ønskede at der skulle stå "de udførte arbejdspræstationer" og ikke "de arbejdspræstationer der skal udføres". Forskellen skulle være at man ved udtrykket "de udførte arbejdspræstationer" kunne tage hensyn til kvinders gennemsnitlige større fravær og lignende og modregne udgifterne herved i kvinders lønsatser således at kvinders og mænds arbejde kom til at give lige store produktionsomkostninger, d.v.s. at ligeløn herved ville blive lige lønomkostninger. Hvis man derimod kun tager hensyn til de arbejdspræstationer der skal udføres og ikke til om det ene køn gennemsnitligt udfører dem ringere end det andet, bliver ligeløn nok lige lønindtægt for kvinder og mænd med samme arbejdsopgave, men ulige lønomkostninger for arbejdsgiveren. Se herom nærmere Jämställdhet i arbetslivet, SOU 1978:38 s. 108 ff.

Art. 3 i ILO-konventionen er formentlig årsagen til at forligsmanden i 1961 i en passus i mæglingsforslaget om ligeløn i forbindelse med nedsættelse af et udvalg herom særligt nævnte arbejdsvurdering, se nærmere nedenfor i kap. VII hvor også arbejdsvurderingens betydning i forhold til dansk ret gennemgås.

1.5. Håndhævelse

ILO's statut foreskriver nogle folkeretlige tvangshåndhævelsesregler for stater der ikke overholder ratificerede konventioner. De bruges imidlertid ikke i praksis. Den eneste kontrol med ILO-konventionerne er derfor af politisk art, idet evt. overtrædelse af konventionerne kan give anledning til kritik i de rapporter der løbende udarbejdes om overholdelse af konventionerne. Medlemsstaterne er således ret frit stillet med hensyn til hvor alvorligt man vil tage ILO-konventioner.

Der er heller ikke i ligelønskonventionen nogen regel om at enkeltborgere, organisationer eller andre skal kunne påberåbe sig ligelønskravet for retlige instanser. Herved adskiller ILO-reglerne om ligeløn sig radikalt fra EF-reglerne om ligeløn, der kan gennemtvinges såvel af den enkelte forurettede som af EF-myndighederne overfor evt. genstridige medlemsstater.

2. Rekommendation nr. 90 om ligeløn

Rekommendation nr. 90 indeholder forskellige anbefalinger til medlemsstaterne af hvad de kan gøre for at fremme ligelønsprincippet. Følgende forholdsregler nævnes:

a) det skal sikres at kvindelige og mandlige arbejdere har de samme eller lignende muligheder til faglig vejledning eller erhvervsvejledning, til faglig undervisning og placering,

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

b) der skal tages passende foranstaltninger til at opmuntre kvinderne til at benytte sig af mulighederne for faglig undervisning og placering,
c) der skal sørges for velfærds- og socialforanstaltninger som kan tilfredsstille de kvindelige arbejderes behov særlig dem med familie. Disse skal finansieres af offentlige fonds eller industrielle velfærdsfonds finansieret af arbejdernes bidrag uanset køn, og
d) ligheden mellem mandlige og kvindelige arbejdere skal fremmes med henblik på adgang til beskæftigelse og stilling uden at forringe de internationale bestemmelser og de nationale love og bestemmelser vedrørende kvinders sundhed og velfærd.

Der skal desuden gøres enhver anstrengelse for at fremme den offentlige forståelse for hvorfor der bør være ligeløn mellem mænd og kvinder for lige arbejde. Endvidere skal der foretages sådanne undersøgelser som er nødvendige for at fremme anvendelsen af ligelønsprincippet.

Som det ses fremhæves en række problemer ved kvinders uddannelsessituation og vanskeligheder med at kombinere familie og arbejde. De forhold der peges på er dem der senere er inddraget i ligebehandlingsregler, dels ILO's konvention nr. 111 om ligebehandling, dels EF's ligebehandlingsdirektiv der er gennemført i Danmark ved ligebehandlingsloven af 1978. I perioden fra ratifikationen af ligelønskonventionen i 1960 til ligebehandlingslovens ikrafttræden i 1978 har Danmark på talrige måder overtrådt ligebehandlingsprincippet. Den moralske kraft som formaningerne i rekommendation nr. 90 har haft overfor Danmark har således været beskeden.

3. ILO-vedtagelser om ligestilling i 1975

Ligestilling af kvindelige arbejdstagere var på dagsordenen for den internationale arbejdskonference i 1975 i anledning af FN's internationale kvindeår.

De nordiske lande havde forberedt en fællesnordisk holdning til ILO-konventioner og kvinder til denne konference. Initiativet hertil gik tilbage til 1973 hvor nordisk råds socialpolitiske komite gav sit ILO-udvalg til opgave at undersøge de nordiske landes forhold til forskellige konventioner som berører kvinders forhold. Udvalget undersøgte 12 konventioner som falder i 4 grupper:

1) konvention nr. 111 om ligebehandling og konvention nr. 100 om ligeløn,
2) konventioner om særbeskyttelse for kvinder, nr. 4 og 89 om natarbejde i industrien, nr. 45 om arbejde under jorden, nr. 127 om maksimal vagt som kan tillades båret af en arbejder, nr. 13 om brug af blyhvidt og nr. 136 om benzen,
3) konventioner som giver særlig beskyttelse før, under og efter fødsel: nr. 3 om kvinders arbejde før og efter nedkomst, nr. 103 om mødreværn, og nr. 102 om mindstestandard for social sikring, del VIII om barselstøtte, og
4) rekommendation nr. 123 om beskæftigelse af kvinder med familieforpligtelser.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Undersøgelsen er publiceret i den nordiske betænkning ILO og kvinner i arbeidslivet, NU 1976:6.

Den fællesholdning man kom frem til går ud på at man ønsker at ligestillingsregler ikke specielt skal angå kvinder, men begge køn. De nordiske lande er f.eks. meget kritiske overfor rekommendation nr. 123 om beskæftigelse af kvinder med familieforpligtelser som ønskes omarbejdet til en rekommendation om beskæftigelse af arbejdstagere med familieforpligtelser. Også særbeskyttelse af kvinder ses der på med stor skepsis i de nordiske lande. Med hensyn til ligeløn (konvention nr. 100) og ligebehandling (konvention nr. 111) fremhæves at de nuværende regler er meget generelle og at der er behov for at der fastsættes mere konkrete forpligtelser (se nærmere NU 1976:6 s. 31 f). Ligeløn ses i denne sammenhæng til forskel fra i konvention nr. 100 kun som et enkelt aspekt af en mere omfattende ligestilling.

Den fulde ligestilling i samfundet betegnes som en kontinuerlig proces, og det antages ikke at være muligt at bedømme ligeløn isoleret. De nordiske lande udarbejdede et resolutionsforslag om ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i erhverv og beskæftigelse hvor ILO opfordres til at undersøge behovet for nye retlige instrumenter om ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet, se nærmere NU 1976:6 s. 36.

På generalkonferencen i 1975 blev der vedtaget tre instrumenter om ligestilling: Deklaration om lige muligheder og lige behandling af kvindelige arbejdstagere, resolution om en handlingsplan med sigte på at fremme lige muligheder og lige behandling af kvindelige arbejdstagere og en resolution om ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i erhverv og beskæftigelse. Sidstnævnte svarer nogenlunde til det nordiske forslag. Ligeløn og konvention nr. 100 nævnes forskellige steder i disse dokumenter, der dog handler betydelig mere om ligebehandling end om ligeløn, jfr. nedenfor i kap. VIII.

I deklarationen om lige muligheder og ligebehandling findes en ligelønsregel i art. 7. Denne er kommenteret af Ligestillingsrådet i beretning 1977 s. 167 ff.

Artiklen består af 4 stykker. I det første siges blot at kvinder skal sikres ligeløn i overensstemmelse med konvention nr. 100. Da de krav den stiller til medlemsstaterne som omtalt foran er små ligger der ikke meget heri. Dernæst siges det i pkt. 2), at der skal træffes særskilte tiltag for at sikre ligeløn for arbejde af lige værdi også i erhverv hvor kvinder er i flertal. Her berøres altså problemet med at sikre ligeløn på tværs af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. I pkt. 3) siges det videre at der skal træffes særskilte tiltag for at hæve niveauet for kvinders lønninger sammenlignet med mænds og for at fjerne årsagerne til at kvinder gennemsnitligt har lavere lønninger end mænd med samme eller tilsvarende kvalifikationer eller som udfører arbejde af samme værdi. Her tages således spørgsmålet om de opnåede gennemsnitslønninger (og ikke blot lønsatserne) op. Art. 7 pkt. 4) handler ikke specielt om ligeløn, men om ligebehandling af deltidsansatte, navnlig sådan at der sikres dem ekstragoder der ydes i forhold til arbejdstiden, jfr. om bestemmelsen foran i kap. III,2.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Sammenlignet med ligelønskonvention nr. 100 er deklarationens art. 7 udtryk for en væsentligt anden holdning til ligeløn. Man er nu begyndt at interessere sig for ligeløn i kvindedominerede fag, hvor kvinder og mænd typisk ikke udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Desuden er interessen skiftet fra lønsatser til gennemsnitsfortjenester og deltidsproblemet inddrages. Der er således sket en forskydning fra en ret abstrakt form for ligeløn uanset biologisk køn til ligeløn for socialt typiske kvinder. Forskellige karakteristika ved socialt kvindekøn: beskæftigelse i kvindedominerede fag, deltidsansættelse og kvinders faktiske lave løn uanset at satserne evt. er kønsneutrale tages nu op i deklarationen. Denne har imidlertid kun karakter af en programerklæring så der sker ikke herved en konkret og gennemtvingelig sikring af socialt kvindekøns ligeløn.

I resolutionen om et handlingsprogram som indeholder forskellige forslag til hvordan man kan realisere deklarationen siges det om ligelønskonvention nr. 100 (og om ligebehandlingskonventionen nr. 111) at man skal revurdere og om nødvendigt revidere dem for at kunne konstatere om de stadig er hensigtsmæssige i lyset af de erfaringer som er indvundet siden de blev vedtaget, se nærmere pkt. II,2(1), a) i resolutionen.

I resolutionen om ligestilling og lige muligheder i erhverv og beskæftigelse siges det i pkt. 1, a) at styrelsesrådet skal give generaldirektøren for arbejdsbureauet instruks om at udrede behovet for nye internationale instrumenter om lige muligheder og lige behandling med sigte på at supplere forskrifterne i konvention nr. 100 og 111. Dette er sket, se nærmere NU 1976:6 s. 49.

1975-dokumenterne om ligestilling er generelt præget af en bred integrationsfremmende holdning til ligestilling. Der tales flere steder, f.eks. i art. 3 og art. 6,2 i deklarationen om kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd, jfr. herom nedenfor i kap. VIII. ILO's ligelønsregler har derfor siden vedtagelsen af konvention nr. 100 om ligeløn i 1951 undergået en udvikling fra et ret snævert diskriminationsforbud der blev isoleret fra andre ligestillingsspørgsmål til et bredere diskriminationsforbud hvor forskellige aspekter af socialt kvindekøn inddrages og hvor ligeløn samtidig behandles som et delaspekt af et mere omfattende ligebehandlingsproblem der primært handler om kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd.

1975-erklæringerne er rene programerklæringer uden retligt forpligtende kraft på et mere konkret plan. Konvention nr. 100 om ligeløn er formelt mere bindende, men reelt er der næppe nogen forskel, idet ligelønskonventionen i hvert fald i forhold til dansk ret også kun har fungeret som en programerklæring.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

KAP. VI. EF-REGLER OM LIGELØN

De vigtigste EF-retskilder om ligeløn præsenteres i de følgende afsnit 1–6. En række af de fortolkningsproblemer der opstår går igen fra retsakt til retsakt. Disse spørgsmål behandles samlet i afsnit 7. Til slut i afsnit 8 foretages en sammenfatning af EF-reglerne om ligeløn.

1. EØFT art. 119

EØFT art. 119 indeholder følgende bestemmelse om ligeløn:

"Hver medlemsstat gennemfører i løbet af den første etape og opretholder derefter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer:

a) at den løn der ydes for samme arbejde der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag.
b) at den løn der ydes for samme arbejde betalt efter tid er den samme for samme slags arbejde".

Artiklen blev indsat efter ønske fra den franske regering der mente at Frankrig ved fællesskabets oprettelse var tættere på ligeløn end de andre medlemslande. Man frygtede derfor at arbejdsgivere i andre medlemslande kunne få den kvindelige arbejdskraft billigere end det kunne lade sig gøre i Frankrig og derved få en konkurrencefordel i forhold til de franske arbejdsgivere, se nærmere EF-Karnov s. 551 og Rapport om betydningen for ligestillingen i Danmark mellem mænd og kvinder af en dansk indtræden i EF s. 4.

Baggrunden for EF's interesse for ligelønsspørgsmålet er således ikke uligelønnen eller kønsdiskriminationen i sig selv, men den uensartede kønsdiskrimination i de forskellige lande i EF. Ligeløn blev valgt som et middel til at skabe lige meget eller lidt kønsdiskrimination i EF-landene således at konkurrenceforvridning mellem landene kunne undgås.

Det er ligeløn i betydningen lige lønomkostninger for arbejdsgivere med forskellig nationalitet der er udgangspunktet for EF-reglerne om ligeløn.

I Defrenne-II-sagen findes en oversigt over hvornår de forskellige EF-lande har gennemført ligelønsprincippet i deres nationale retsordninger. I Frankrig, Vesttyskland og Italien fandtes ved EØF's oprettelse diskriminationsforbud i forfatningerne. I Frankrig og Vesttyskland er disse forfatningsbestemmelser suppleret med lovbestemmelser. I Beneluxlandene fandtes derimod ikke ved

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

EØF's oprettelse nogen generel retslig beskyttelse af ligelønsprincippet. Generel retslig sikring heraf skete først i 1967 i Belgien, i 1974 i Luxemburg og i 1975 i Nederlandene. De nye medlemsstater Irland, England og Danmark der efter tiltrædelsestraktatens art. 3 var forpligtet til at overholde ligelønsprincippet pr. 1. 1. 1973 overtrådte alle ved indtrædelsen i EF denne regel. Generel lovsikring af ligelønnen indførtes i Irland og England med virkning fra 31. 12. 1975 og i Danmark med virkning fra 9. 2. 1976 (ligelønslovens ikrafttræden).

I Defrenne-II-sagen der omtales nærmere nedenfor i afsnit 6 antoges det at art. 119 er direkte anvendelig i medlemslandene særlig i tre klare tilfælde, nemlig hvis der er uligeløn ved lov, uligeløn ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads. Desuden antoges det at art. 119 også omfatter andre tilfælde, men at der for disses vedkommende må ske en udfyldning ved supplerende retsakter.

Selv med hensyn til de elementære former for ligeløn hvor art. 119 efter Defrenne-II-sagen er direkte anvendelig er det gået langsomt med at få princippet om ligeløn overholdt af medlemsstaterne. Det har bevirket at der fra Fællesskabets side er taget forskellige skridt til at fremskynde udviklingen. Kommissionen vedtog således den 20. 7. 1960 en henstilling om ligeløn og medlemsstaterne vedtog den 30. 12. 1961 en resolution om ligeløn. Kommissionen har desuden indsamlet oplysninger om udviklingen i medlemsstaterne og udarbejdet rapporter herom. I en rapport af 18. 7. 1973 med status pr. 31. 12. 1972 i de gamle medlemslande truer Kommissionen med at ville indlede procedure efter EØFT art. 169 for at få art. 119 overholdt. Det er dog aldrig sket. I en tilsvarende rapport af 17. 7. 1974 (princippet om ligeløn) om situationen i de nye medlemslande pr. 31. 12. 1973 er tonen relativt mild. Vedrørende ligelønssituationen i Danmark er Kommissionen dog langt mere kritisk end arbejdsmarkedets parter og arbejdsministeriet i Danmark der havde erklæret at der ikke længere forekommer vanskeligheder, fordi ligelønsprincippet er blevet anerkendt og gennemført på det danske arbejdsmarked ved overenskomsterne i april 1973 (princippet om ligeløn s. 49). Kommissionen konkluderede heroverfor (s. 52) at der resterede tre problemer i Danmark: Problemer for de arbejdstagere der ikke er omfattet af overenskomst. Dette problem er løst ved ligelønsloven i 1976. Problemet med en lovmæssig garanti for overholdelsen af princippet om ligeløn for så vidt angår den faktiske indtjening. Dette problem der hænger sammen med lønglidningen og forskellen mellem lønsatser i overenskomster og faktisk opnåede gennemsnitsfortjenester er stadig ikke løst. Endelig mente kommissionen at der kan opstå problemer fordi der ikke eksisterer nogen detaljeret jobklassificering i Danmark. Arbejdsvurdering er ikke indført og bliver det næppe, jfr. senere i kap. VII om forskellige syn på arbejdsvurdering. Den 20. 1. 1974 vedtoges det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram som bl.a. berører ligelønsproblematikken. Kort forinden havde Kommissionen fremsat forslag til direktiv om ligeløn der blev vedtaget den 10. 2. 1975. Også EF-domstolen har taget stilling

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

til ligelønsprincippet. Den vigtigste dom er Defrenne-II-sagen. Sluttelig har forskellige medlemmer af Parlamentet i tidens løb rejst spørgsmål om ligeløn. Parlamentets udvalg om sociale anliggender har i 1978 udarbejdet en interimbetænkning (dokument 6/78) om ligeløn hvor det bl.a. siges at de nuværende direktiver (ligeløns- og ligebehandlingsdirektiverne) i høj grad undervurderer problemerne navnlig for så vidt angår art. 119. De vigtigste af disse initiativer gennemgås i det følgende: I afsnit 2 kommissionens henstilling. I afsnit 3 resolutionen af 3. 12. 1961. I afsnit 4 det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram. I afsnit 5 ligelønsdirektivet og i afsnit 6 Defrenne-II-sagen.

2. Kommissionens henstilling af 20. 7. 1960

Efter art. 119 skulle ligelønnen have været gennemført inden udløbet af den første etape, d.v.s. inden udgangen af 1961, jfr. EØFT art. 8. Allerede i god tid inden denne frist præciserede kommissionen i en henstilling af 20. 7. 1960 hvad ligelønsprincippet efter dens opfattelse indebærer, nemlig følgende:

"*at* en obligatorisk mindsteløn fastsat ved lov eller overenskomst skal være den samme for mandlige og kvindelige lønmodtagere, og hvis der ydes akkordløn skal satsen være den samme for kvinder og mænd,

at lønsatser der fastsættes efter et eller andet system for faglig inddeling skal være fælles for mandlige og kvindelige lønmodtagere og de kriterier der ligger til grund for inddelingen skal anvendes på samme måde med hensyn til mænd og kvinder,

at de faktorer der berører omkostninger ved at beskæftige den kvindelige arbejdskraft eller dens arbejdsydelse ikke skal tages i betragtning ved timelønnet arbejde,

at der ikke må gøres nogen forskel på grundlag af køn ved aflønning af arbejde til hvis udførelse der kræves de samme kvalifikationer (eksaminer, faglig erfaring osv.), og

at det skal være forbudt at fastsætte forskellig løn på grundlag af lønmodtagerens køn i individuelle arbejdskontrakter". (Citeret efter Rapport om betydning for ligestillingen s. 4 f).

Disse 5 punkter foreskriver altså at ligelønnen skal gennemføres på følgende områder:

1. ved mindsteløn og akkordsatser, hvis sådanne findes
2. ved arbejdsvurdering, hvis sådan bruges
3. ved at der bortses fra særlige omkostninger ved den kvindelige arbejdsstyrke
4. ved at der ydes lige løn for lige kvalificeret arbejde
5. ved forbud imod kønsbestemt løn i individuelle kontrakter.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

De to første punkter er hypotetiske i den forstand at der ikke skal indføres hverken mindsteløn, akkord eller arbejdsvurdering efter henstillingen for at ligelønsprincippet er tilgodeset. Det eneste der kræves er at staterne hvis der benyttes noget sådant på deres arbejdsmarked skal sørge for at der ikke sker kønsdiskrimination. Sikring af en lavtlønsgrænse der ikke ligger alt for lavt er en vigtig del af den overenskomstmæssige lavtlønspolitik i Danmark, men der er ikke tale om at kommissionens henstilling inddrager sikring af lavtlønsgrænser på et rimeligt niveau som en nødvendig del af ligelønspolitikken.

I forhold til det lige lønomkostningssynspunkt der oprindelig lå bag art. 119, jfr. foran er kommissionens henstilling udtryk for en svag drejning mod ligeløn i betydningen lige lønindtægter. Punkt 3 om at bortse fra særlige omkostninger ved den kvindelige arbejdsstyrke f.eks. barselsomkostninger og omkostninger ved kvinders større sygefravær indebærer at arbejdsgivere med kvindelige og mandlige arbejdere kan få ulige omkostninger, men at kvinder og mænd på den anden side vil få mere lige indtægter. Hvis man forudsætter at kønsopdelingen af arbejdsmarkederne er ens i alle EF-lande betyder dette krav dog ikke nogen fravigelse af den lige konkurrence mellem arbejdsgivere af forskellig nationalitet som var udgangspunktet for art. 119. Det vil da være f.eks. kvindeindustrierne i Frankrig der konkurrerer med kvindeindustrierne i Holland. Hvis man i begge lande forstår ligeløn som angivet af kommissionen bliver der lige konkurrencebetingelser.

3. Medlemsstaternes resolution af 30. 12. 1961 om ligeløn

Ved udløbet af den første etape pr. 1. 1. 1962 var ligelønnen så dårligt gennemført at de daværende medlemsstater den 30. 12. 1961 på en konference vedtog en beslutning om gennemførelse af ligeløn hvorved fristen forlængedes og man samtidig tog stilling til hvad der skulle forstås ved ligeløn og med hvilke midler den skulle gennemføres.

Det blev bestemt at ligeløn gradvis skulle gennemføres inden udgangen af 1964. I Defrenne-II-sagen er det antaget at denne forlængelse der ikke skete i overensstemmelse med reglerne om traktatændring ikke forrykker tidspunktet for art. 119's direkte anvendelighed i de oprindelige medlemslande fra 1. 1. 1962 (udløbet af første etape), jfr. nedenfor i afsnit 6.

Fra 1. 1. 1973 er resolutionen fra 1961 ligeså bindende for de nye medlemslande (Irland, England og Danmark) som for de oprindelige, jfr. art. 3. 3. i tiltrædelsestraktaten og side 5 i Princippet om ligeløn.

I resolutionen siges bl.a. at medlemsstaterne "vil indlede egnede fremgangsmåder ... til at sikre kvindelige arbejdstagere anvendelse af princippet om ligeløn i sammenligning med de mandlige arbejdstagere, således at dette princip kan beskyttes ved domstolene. Disse fremgangsmåder, d.v.s. ved lovmæssige forholdsregler eller forordninger, eller også hvis denne fremgangsmåde er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

organiseret og tilstrækkelig ved hjælp af obligatoriske lønoverenskomster må føre til princippet om ligeløn for mænd og kvinder" (citeret efter princippet om ligeløn s. 8).

Her tales helt klart ikke om konkurrenceforholdet mellem kvindeindustrier i forskellige EF-lande, men om lønforskelle mellem kvinder og mænd, og kvinder omtales som dem der har interesse i at blive sikret ligeløn. Resolutionen viser desuden EF's forkærlighed for lovmæssige løsninger fremfor overenskomstmæssige. Overenskomster omtales kun som acceptable på visse betingelser, nemlig at de er organiserede, tilstrækkelige og obligatoriske. I nogle lande har man den ordning at overenskomster kan generaliseres så de gælder andre end dem der har indgået dem, d.v.s. de bliver obligatoriske. I Danmark er kollektive overenskomster som andre aftaler normalt kun bindende for dem der indgår dem, typisk organisationer, og disses medlemmer (samt for dem der indtræder i de overenskomstforpligtelser andre har påtaget sig, f.eks. må den der køber en overenskomstdækket virksomhed som regel respektere overenskomsten). Som følge heraf er der en hel del arbejdspladser i Danmark der ikke er overenskomstdækkede, nemlig alle dem hvor arbejdsgiveren ikke direkte eller via sin organisation har indgået overenskomst. Det spiller derimod ingen rolle for overenskomstdækningen om de ansatte er organiserede. I Danmark er overenskomstmetoden således ikke obligatorisk og det må derfor antages at følge allerede af resolutionen fra 1961 at den danske overenskomstløsning på ligelønsproblemet ikke er tilstrækkelig til opfyldelse af EF-kravene om ligeløn. Dette er også kommissionens opfattelse, jfr. princippet om ligeløn s. 8.

I resolutionen siges det videre:

"Medlemsstaterne anerkender at målet for den etapevise indførelse af princippet om ligeløn for mænd og kvinder er at undgå enhver diskrimination ved lønfastsættelsen og i særdeleshed at undgå følgende:

- fastsættelse ved lov af en mindsteløn der kun gælder for mænd eller fastsættelse ved lov af forskellige mindstelønninger for mænd og kvinder,
- fastsættelse af forskellige mindstelønninger på grundlag af arbejdstagerens køn i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster,
- fastsættelse af tidløns- og akkordlønsatser for mænd og kvinder efter forskellige skalaer,
- tilvejebringelse af forskellige løngrupper for mænd og kvinder eller anvendelse af forskellige kriterier ved klassificeringen i tilfælde hvor lønnen fastsættes efter faglig arbejdsindsats,
- på køn begrundede almindelige forskelle i aflønningen af mænd og kvinder i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster.

Medlemsstaterne anerkender ligeledes at det er uforeneligt med ligelønsprincippet at anvende en praksis der indebærer en systematisk deklassering af kvindelige arbejdere, anvendelse af systemer med forskelligt kvalifikationsgrundlag for mænd og kvinder såvel som anvendelse af et vurderingsgrundlag

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ved inddeling af arbejderne i grupper, der ikke bygger på objektive arbejdskriterier". (Citeret efter Rapport om betydningen for ligestillingen s. 5 f).

Ligelønsprincippets kerne siges som det ses at være afskaffelse af diskrimination. Der er således ikke her tale om at ligelønsprincippet opfattes som et led i en integrationsfremmende politik. Ligesom i kommissionens henstilling er der ikke tale om at pålægge staterne at bruge bestemte metoder, f.eks. fastsættelse af mindsteløn eller arbejdsvurdering som midler til at gennemføre ligelønsprincippet, men hvis sådanne metoder benyttes må de ikke udformes kønsdiskriminerende. Sammenlignet med kommissionens henstilling er den afgørende forskel at punktet om at der skal bortses fra særlige omkostninger ved beskæftigelse af kvindelig arbejdskraft ikke er gentaget i resolutionen. Der er derfor intet i resolutionens afgrænsning af ligeløn der sikrer at ligeløn kommer til at betyde lige lønindtægter, hvilket primært er det kvinder har interesse i. Resolutionen går ikke udover hvad der er foreneligt med lige løn i betydningen lige lønomkostninger, hvilket primært er i arbejdsgivernes langsigtede fællesinteresse og i de mandlige arbejderes interesse. Ikke desto mindre siges det som nævnt tidligere at det man vil er at indlede fremgangsmåder "til at sikre kvindelige arbejdstagere anvendelse af princippet om ligeløn i sammenligning med de mandlige arbejdstagere". Resolutionen er således ikke særlig klar med hensyn til hvilke interesser der varetages, hvorved den adskiller sig fra den oprindelige begrundelse for art. 119 der ikke lagde skjul på at det var lige konkurrence mellem arbejdsgivere i forskellige EF-lande det drejede sig om. Reelt er resolutionen helt på linie hermed, men ligelønsprincippet fremstilles nu som noget der tjener kvindeinteresser. Dette er formentlig ikke et eksempel på rettens tilslørende funktion. Tværtimod er det snarere et tidligt tegn på det funktionsskift der sker i den senere retsudvikling hvor EF's ligelønsregler fra at være et middel til at sikre lige konkurrence mellem arbejdsgivere i højere grad bliver et middel til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken.

4. Rådets resolution af 21. 1. 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram

Den 21. 1. 1974 vedtog Rådet en resolution om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram. I dette tager Rådet Kommissionens sociale handlingsprogram til efterretning og tilslutter sig at de sociale og arbejdsmarkedsmæssige forhold i Fællesskabet i en række henseender bør tillægges væsentlig betydning, se nærmere EF Bulletin, Supplement 2/74 og nedenfor i kap. IX om ligebehandlingsaspekterne af programmet.

Ligeløn nævnes i tre sammenhænge.

For det første udtrykker Rådet politisk vilje til i en første etape omfattende perioden fra 1974 til 1976 at vedtage de nødvendige foranstaltninger til gennemførelse af forskellige målsætninger, bl.a. følgende: "Iværksættelse af

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

foranstaltninger til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår herunder aflønning. ." (EF-Bulletin Supplement 2/74 s. 8). Desuden opstiller Rådet en prioritering. Som punkt 4 af ialt 9 nævnes de forannævnte foranstaltninger til gennemførelse af ligestilling bl.a. med hensyn til aflønning (s. 10).

Endelig konstaterer Rådet at kommissionen allerede for Rådet har forelagt forslag til et direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning vedrørende anvendelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder (s. 10).

I Kommissionens sociale handlingsprogram der blev forelagt Rådet den 25. 10. 1973 og som Rådet som nævnt tog til efterretning i resolutionen nævnes ligeløn også i forskellige sammenhænge. Kommissionen anmoder Rådet om som øjeblikkeligt mål bl.a. at fastsætte gennemførelsen af princippet om ligeløn og bebuder at forslag om indførelse af et nyt juridisk instrument snarest vil blive fremsat. Kort efter og inden Rådets resolution fremsattes forslag til ligelønsdirektivet. I Bilag 1 til kommissionens sociale handlingsprogram nævnes ligelønsdirektivet som en foranstaltning der øjeblikkeligt vil blive gjort til genstand for forslag til Rådet. I bilag 2 om enkeltheder i de foranstaltninger som Rådet efter kommissionens mening bør træffe bestemmelse om findes som Aktion II 4 et afsnit om kvinderne på arbejdsmarkedet. Her nævnes ligeløn en passant, men det handler primært om alle andre former for ligestilling, se nærmere EF-Bulletin Supplement 2/74 s. 23 f og nedenfor i kap. IX.

I bilag 3 om enkeltheder i andre supplerende foranstaltninger findes som Aktion III,7 (s. 32) et afsnit om mindsteløn, men i denne sammenhæng nævnes ligeløn ikke udtrykkeligt. Det er givet at de lavtlønnede som afsnittet handler om for en stor del er kvinder, men det er karakteristisk for EF's behandling af ligeløn at ligeløn og lavtløn ikke behandles samlet.

Det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram er et arbejdsmarkedspolitisk program der for kvindernes vedkommende sigter mod disses integration i arbejdsstyrken, jfr. senere i kap. IX. I programmet omtales ligeløn udelukkende som et arbejdsmarkedspolitisk instrument og ikke som i den oprindelige begrundelse for art. 119 som et middel i konkurrencepolitikken.

Det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram er relativt positivt overfor organisationernes medvirken til sikring af ligeløn. Den foran citerede passus fra EF-Bulletin Supplement 2/74 s. 8 om at der skal iværksættes foranstaltninger til gennemførelse af ligestilling bl.a. med hensyn til aflønning fortsætter "idet der tages hensyn til den vigtige rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på dette område". I indledningen til ligelønsdirektivet der henviser til det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram er disse organisationsvenlige ord ikke gentaget, jfr. nedenfor i afsnit 5.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

5. Ligelønsdirektivet af 10. 2. 1975 (75/117/EØF)

5.1. Baggrunden for ligelønsdirektivet

Den 14. 11. 1973 forelagde kommissionen for Rådet forslag til direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdstagere. Forslaget fremkom efter at kommissionen havde konstateret at der endnu var gamle medlemslande som ikke overholdt ligelønsprincippet (Luxemburg og Holland) og efter at de nye medlemslande (Irland, England og Danmark) var indtrådt pr. 1. 1. 1973, på hvilket tidspunkt ingen af disse opfyldte ligelønsprincippet.

Ligelønsdirektivet er udarbejdet i samme periode som det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, jfr. foran. Forslaget til direktivet er skrevet ud fra den opfattelse fra Kommissionens side at art. 119 måtte anses for direkte anvendelig i medlemsstaterne i forholdet mellem staterne og borgerne men ikke i forholdet mellem borgerne indbyrdes. D.v.s. at offentligt ansatte efter Kommissionens mening kunne gøre art. 119 gældende ved nationale domstole, mens privat ansatte var afskåret herfra. Denne forskel mellem offentligt og privat ansatte begrundede Kommissionen med at forholdene i den offentlige sektor var så klare at art. 119 måtte antages at opfylde de betingelser der var opstillet i EF-domstolens praksis for at anse en traktatbestemmelse for direkte anvendelig. På det private arbejdsmarked mente kommissionen imidlertid at art. 119 kun kunne anvendes hvis der gennemførtes supplerende bestemmelser. Det skete ved ligelønsdirektivet der uanset denne baggrund er udformet generelt således at det tager sigte såvel på det private som det offentlige arbejdsmarked. I Defrenne-II-sagen gentog kommissionen den opfattelse at der ved bedømmelsen af art. 119's direkte anvendelighed må sondres mellem det private og offentlige arbejdsmarked. EF-domstolen forkastede dette synspunkt og antog at art. 119 har et direkte anvendeligt område i klare tilfælde (særligt når der er ulige løn ved lov, ved overenskomst og ved individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads) samt et område herudover hvor den ikke er direkte anvendelig, i alle tilfælde uden at det har nogen betydning om der er tale om ansættelse i det offentlige eller i den private sektor. Se om Defrenne-II-sagen nedenfor i afsnit 6.

Kommissionens oprindelige forslag til direktiv fulgte art. 119's formulering om at det arbejde der skal ligelønnes er "samme arbejde". Dette blev kritiseret af det økonomiske og sociale udvalg. I det vedtagne direktiv er brugt formuleringen "samme arbejde eller arbejde der tillægges samme værdi". Såvel det økonomiske og sociale udvalg som parlamentet gik ind for en bred forståelse af ligelønsbegrebet, jfr. om fortolkningsspørgsmål nedenfor i afsnit 7.

Ifølge EØFT art. 190 skal bindende retsakter bl.a. direktiver begrundes med henvisning til de forslag og udtalelser der skal indhentes i henhold til traktaten. I overensstemmelse hermed henvises i indledningen til direktivet til forslag fra

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kommissionen, og udtalelser fra det økonomiske og sociale udvalg og parlamentet.

Forslaget fra kommissionen findes i COM 73 (1927), udtalelse fra det økonomiske og sociale udvalg i EFT C 88, 1974 s. 7 ff og udtalelse fra parlamentet i EFT C 55, 1974 s. 43 f.

I indledningen til ligelønsdirektivet henvises først til EØFT art. 100 om harmonisering af medlemsstaterne lovgivning. Desuden anføres forskellige mere specifikt ligelønsrelaterede begrundelser. Der henvises for det første til at princippet om ligeløn i art. 119 er en integrerende del af fællesskabets oprettelse og funktion. Dernæst siges det at medlemsstaterne i første række må sikre dette princip ved hjælp af egnede administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser. Kollektive overenskomster nævnes ikke som egnede midler til sikring af ligelønnen, hvilket er karakteristisk for direktivets syn på forskellige retskilders og organers egnethed til løsning af ligelønsproblemet. Endvidere henvises til rådets resolution af 20. 1. 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram. Det siges i indledningen til ligelønsdirektivet at dette "fastslår. . . den fortrinsberettigede stilling der tilkommer foranstaltninger til fordel for kvinderne for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning". Der er ikke tale om ordret citat fra det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, men om en gengivelse som adskiller sig fra programmet ved nogle karakteristiske nuanceforskelle. I det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram omtales ligeløn som en foranstaltning til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder, mens ligeløn i indledningen til ligelønsdirektivet fremstilles som en foranstaltning til fordel for kvinderne. Desuden fortsætter den refererede passus i handlingsprogrammet (EF-Bulletin Supplement 2/74 s. 8) som nævnt foran efter aflønning med "idet der tages hensyn til den vigtige rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på dette område". Denne del af programmet gengives ikke i indledningen til ligelønsdirektivet. I indledningen til ligebehandlingsdirektivet, jfr. om dette nedenfor i kap. IX refereres samme passus fra det sociale og arbejdsmarkedsmæssige handlingsprogram også. Her omtales ligebehandling og ligeløn som en foranstaltning til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder og ikke som i ligelønsdirektivet som en foranstaltning til fordel for kvinder. Når man i ligelønsdirektivet og ligebehandlingsdirektivet kan referere den samme vedtagelse som omhandlende henholdsvis foranstaltninger til fordel for kvinderne (ligelønsdirektivet) og foranstaltninger til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder (ligebehandlingsdirektivet, hvilket stemmer med ordlyden i det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram) skyldes det formentlig at der ikke er nogen realitetsforskel. Ligestilling betyder i midten af 1970'erne i EF-regie integration af kvinder i arbejdsstyrken på lige fod med mænd, hvilket kræver foranstaltninger til fordel for kvinderne for at gennemføre ligestilling mellem kvinder og mænd. Ved EF's start da ligelønnen var et konkurrencepolitisk værktøj til

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

sikring af lige konkurrencebetingelser mellem arbejdsgivere i forskellige EF-lande var der derimod reel forskel på foranstaltninger til fordel for kvinder og ligestilling (ligeløn). Henvisningen i det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram til den vigtige rolle som arbejdsmarkedets parter spiller gengives heller ikke i indledningen til ligebehandlingsdirektivet. Begge direktiver er udtryk for en relativt skeptisk holdning til arbejdsmarkedsorganisationernes evne til at løse problemerne, hvilket er på linie med fremhævelsen i indledningen til ligelønsdirektivet af lovgivning og administrative forskrifter men ikke af kollektive overenskomster som egnede midler til sikring af ligeløn.

I indledningen til ligelønsdirektivet siges det videre at det er formålstjenligt at udbygge basislovgivningen. Trods de bestræbelser der er udfoldet siden resolutionen af 30. 12. 1961 er der stadig forskelle i lønnen til kvinder og mænd fra medlemsstat til medlemsstat. Der bør derfor ske en indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser til gennemførelse af ligelønsprincippet. Her er det ligesom i den oprindelige begrundelse for art. 119 uensartetheden i EF-landenes ligelønsordninger der er problemet.

5.2. Ligelønsdirektivets indhold

Selve direktivet består af 10 artikler, hvoraf art. 1 og art. 2 der fastslår ligelønsprincippets materielle indhold og hvordan det skal gennemtvinges er de vigtigste.

5.2.1. Ligelønsprincippets indhold

Art. 1 bestemmer at det i art. 119 indeholdte princip om ligeløn til mænd og kvinder indebærer at for samme arbejde eller for arbejde som tillægges samme værdi afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, jfr. om fortolkningen heraf nærmere nedenfor i afsnit 7. I art. 1 bestemmes det videre at evt. arbejdsvurdering skal udformes sådan at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn.

Art. 1 i ligelønsdirektivet er gennemført i Danmark ved ligelønslovens §§ 1 og 2.

I forhold til de tidligere dokumenter om ligeløn er ligelønsdirektivets art. 1 nogenlunde lige så upræcis som art. 119 og væsentlig mindre præcis end såvel kommissionens henstilling af 20. 7. 1960 som resolutionen af 30. 12. 1961. Den detaljerede opremsning, jfr. foran under 2 og 3, der i disse retsakter skete af hvad ligelønsprincippet indebærer er ikke gentaget i ligelønsdirektivet. Herved har man undgået som i de tidlige dokumenter at lægge hovedvægten i ligelønsprincippet på de lige lønomkostninger, og holder muligheden åben for at ligeløn lige så godt kan betyde lige lønindtægter.

Den omstændighed at ligelønsdirektivet er et direktiv sætter også visse grænser for hvor detaljeret det kan være, idet direktiver efter EØFT art. 189,3

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kun binder medlemsstaterne med hensyn til målsætningen, men ikke med hensyn til midlerne.

Ligelønsdirektivet er dog ikke generelt udtryk for nogen større respekt for dette princip. Dels peger man som omtalt foran på lovgivning og administrative forskrifter fremfor kollektiv overenskomst, dels indeholder direktivet ret præcise regler om tvangshåndhævelse af ligelønnen, jfr. straks nedenfor. Se om direktivers detaljeringsgrad nærmere EF-Karnov s. 684 note 5).

5.2.2. Tvangsgennemførelse af ligelønsprincippet

Art. 2 bestemmer at medlemsstaterne i deres nationale retsorden skal indføre de nødvendige bestemmelser til at enhver arbejdstager, der føler sig krænket ved tilsidesættelse af ligelønsprincippet kan gøre sine rettigheder gældende for retlige instanser. Som nævnt foran under 3 var man allerede i resolutionen af 30. 12. 1961 inde på spørgsmålet om tvangsgennemførelse. Art. 2 er principielt et meget vidtgående indgreb i de nationale retsordener, hvilket harmonerer ret dårligt med EØFT art. 189,3, jfr. om denne foran. Det synspunkt at alle stridigheder på arbejdsmarkedet skal løses ved forhandling og hvis denne mislykkes ved konflikt, d.v.s. at der ikke skal være noget fagretligt eller andet retligt system på arbejdsmarkedet er uforeneligt med ligelønsdirektivets art. 2. Efter denne *skal* ligelønsspørgsmål kunne bringes til retslig afgørelse. I forhold til traditionen i det danske fagretlige system er formuleringen af art. 2 desuden meget individualistisk, idet der tales om at *enhver* arbejdstager skal kunne gå til retlige instanser. Der er dog enighed mellem Danmark og EF om at det danske fagretlige system der ikke hjemler individuel påtaleret skal anses for at være i overensstemmelse med art. 2, jfr. nedenfor i kap. VII om ligelønsloven.

5.2.3. Andre bestemmelser

Art. 3 og art. 4 handler om afskaffelse af alle retlige bestemmelser der strider mod ligelønsprincippet. Ifølge art. 3 skal medlemsstaterne afskaffe sådanne bestemmelser når de er fastsat ved lov eller administrativ bestemmelse, og ifølge art. 4 skal medlemsstaterne sørge for at bestemmelser der strider mod princippet om ligeløn og som er fastsat ved kollektiv overenskomst anses for ugyldige eller kan erklæres ugyldige eller ændres. Efter Defrenne-II-sagen, der omtales nedenfor i afsnit 6 er den selvstændige betydning af art. 3 og 4 ringe, da art. 119 er direkte anvendelig i disse tilfælde. Art. 3 og art. 4 er ikke omsat i bestemte §'er i dansk ret, men de må tages i betragtning ved fortolkningen af ligelønsloven særlig §§ 1 og 2. Art. 5 pålægger medlemsstaterne at indføre afskedigelsesbeskyttelse for arbejdstagere der måtte blive afskediget på grund af krav om ligeløn. Bestemmelsen ligger til grund for ligelønslovens §§ 3 og 4.

Art. 6 indeholder en bestemmelse om at medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. De skal drage

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

omsorg for at der findes effektive midler der gør det muligt at påse at princippet overholdes.

Edelberg siger i kommentaren til ligelønsdirektivet i EF-Karnov Tillæg 1973–76 s. 1388, note 9 om art. 6 at den indebærer at den kontrol med ligelønsprincippet som følger af art. 2 ikke er tilstrækkelig. Der kunne imidlertid "ikke opnås enighed om nøjagtigt hvor meget der kræves af den enkelte stat med hensyn til kontrol. Under hensyn til at kompetencen i visse medlemsstater ligger hos arbejdsmarkedets parter, antog Rådsformanden dog, at det kunne være tilstrækkeligt, hvis et kontor i et ministerium følger med i lønstatistikkerne og orienterer de faglige organisationer, hvis man finder at der er forskel på den løn der ydes til mænd og kvinder. Ligelønsloven indeholder ingen bestemmelse herom, men der skal peges på eksistensen af Ligestillingsrådet". Som det ses heraf har art. 6 fået sit ubestemte indhold som følge af en vis hensyntagen til organisationernes indflydelse. I Danmark er der ikke oprettet nogen statslig lønkontrolmyndighed. Ligestillingsrådet fik ikke i forbindelse med ligelønslovens ikrafttræden den 9. 2. 1976 nogen beføjelser vedrørende ligeløn. Rådets hidtidige beretninger tyder heller ikke på at det opfatter sig som lønkontrolmyndighed.

Art. 7 bestemmer at medlemsstaterne skal sørge for information om ligelønsreglerne til arbejdstagerne. Denne bestemmelse er fulgt op med en lille folder om ligelønsloven udarbejdet af Ligestillingsrådet.

Art. 8 fastsætter en frist på 1 år fra direktivets meddelelse, jfr. EØFT art. 191,2 om direktivers ikrafttræden, for medlemsstaterne til at opfylde forpligtelserne efter direktivet. I Defrenne-II-sagen jfr. nedenfor er det antaget at art. 8 ikke udskyder tidspunktet for art. 119's direkte anvendelighed.

Art. 9 forpligter medlemsstaterne til at orientere kommissionen om gennemførelsen af direktivet således at der kan udarbejdes rapport herom.

Art. 10 bestemmer at direktivet er rettet til medlemsstaterne. Ifølge EØFT art. 189,3 kunne det også have været rettet til nogle eller en enkelt af medlemsstaterne, f.eks. alene til dem (bl.a. Danmark) der ikke i forvejen har opfyldt ligelønsprincippet.

6. Defrenne-II-sagen. Præjudiciel afgørelse af 8. 4. 1976 i sag 43/75 (samling 1976 s. 455)

6.1. Referat af sagen

Sagen drejede sig om en belgisk stewardesse Defrenne der ved en belgisk domstol anlagde sag mod sin arbejdsgiver S. A. Sabena vedrørende et ligelønskrav. Hun tabte i første instans og appellerede til den belgiske Cour de Travail. Kravet vedrørte perioden fra 15. 2. 1963 – 1. 2. 1966. Parterne (Defrenne og Sabena) var enige om at Defrenne udførte arbejde der var identisk med arbejde der blev udført af mandligt personale hos Sabena og det var ikke

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

bestridt at der var betalt uligeløn på grund af køn. Spørgsmålet var alene om det var berettiget. Belgien har været medlem af EØF siden oprettelsen, men indførte først i 1967 nationale gennemførelsesforanstaltninger der sikrede ligeløn.

Den belgiske Cour de Travail forelagde i medfør af EØFT art. 177 EF-domstolen 2 spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

1. Indfører art. 119 i Rom-traktaten i sig selv direkte princippet om ligeløn for mandlige og kvindelige arbejdstagere for samme arbejde, og åbner den uafhængigt af enhver national tekst arbejdstagere ret til at anlægge sag ved nationale domstole, hvis ja, da fra hvilken dato?
2. Er artikel 119 blevet anvendelig i medlemsstaternes interne ret i kraft af retsakter vedtaget af EØF's myndigheder (hvis ja hvilke og fra hvilken dato) eller må man på dette område anerkende den nationale lovgivers enekompetence?

Under sagens behandling intervenerede Irland og Storbritannien i medfør af art. 20 i EF-domstolens statut.

Irland mente at art. 119 ikke er direkte anvendelig bl.a. fordi den kun angår en begrænset klasse af personer, nemlig kvinderne. Desuden anførte man at direkte anvendelighed ville have negative virkninger. Det ville lægge en finansiel byrde på arbejdsgiverne som mange irske arbejdsgivere ikke kunne bære. I Irland er ligelønsprincippet først gennemført med udgangen af 1975. Efter Irlands opfattelse måtte den nationale lovgiver være enekompetent vedrørende ligelønsspørgsmål.

England mente ligesom Irland at art. 119 ikke er direkte anvendelig, idet den ikke kan antages at opfylde de betingelser for direkte anvendelighed som er opstillet i EF-domstolens praksis. Desuden ville direkte anvendelighed have en skadevirkning for arbejdsgiverne som kunne påvirke medlemsstaternes økonomi. Kollektive overenskomster ville kunne omstødes efterfølgende. I England gennemførtes ligeløn ved lov fra udgangen af 1975. Direkte anvendelighed af art. 119 i perioden fra 1. 1. 1973 – 1. 1. 1976 ville kunne omvælte den engelske økonomiske og sociale situation. Under alle omstændigheder mente England at direkte anvendelighed kun kan gælde mellem borgerne og medlemsstaterne ikke som i Defrenne-sagen mellem borgerne indbyrdes, hvilket ville indebære at en privat pålagdes pligter efter traktaten på grund af statens forsømmelser med hensyn til at bringe den nationale ret i overensstemmelse med denne.

Efter Englands opfattelse er ligelønsdirektivet den eneste fællesskabsakt der kommer til anvendelse. Da direktivet overlader til medlemsstaterne at sikre ligelønsprincippet må svaret på det andet spørgsmål være at den nationale lovgiver har enekompetence vedrørende ligelønsspørgsmål.

Kommissionen mente om fristerne at evt. direkte anvendelse først kan komme på tale fra det tidspunkt traktaten efter sin ordlyd skulle have virkning.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Den udsætter selv denne virkning til 1. 1. 1962 (udløbet af EØF's første etape). Desuden forlængede medlemsstaterne ved resolutionen af 30. 12. 1961 denne frist til 1. 1. 1965, hvilken forlængelse dog ikke gyldigt har ændret traktaten. (Da Defrennes krav vedrørte perioden fra 15. 2. 1963 – 1. 2. 1966 er det afgørende om evt. direkte anvendelighed regnes fra 1. 1. 1962 eller 1. 1. 1965).

Om den direkte anvendelighed mente kommissionen at man må sondre mellem privat og offentligt ansatte. For offentligt ansatte hvor ligelønskravet gøres gældende af en borger mod en medlemsstat mener kommissionen at art. 119 er direkte anvendelig, mens dette ikke er tilfældet for privat ansatte (som Defrenne) hvor kravet gøres gældende mellem borgerne indbyrdes. Sondringen begrundes af kommissionen nærmere med at der for offentligt ansatte som regel vil være tale om klare forhold hvor løndiskriminationen er baseret på lovgivning, administrative forskrifter og lignende. I den private sektor er flere af de udtryk art. 119 betjener sig af derimod vanskelige at afgrænse. Det gælder f.eks. udtrykkene "alle andre ydelser" og "samme arbejde". Der er både fortolkningstvivl og tvivl om hvad der er de relevante sammenligninger.

Det andet spørgsmål (om art. 119 er iværksat ved en fællesskabsakt eller om den nationale lovgiver har enekompetence) mente kommissionen kun opstår hvis der svares nej til det første spørgsmål om direkte anvendelighed. Som nævnt besvarede kommissionen kun spørgsmålet om direkte anvendelighed negativt når der er tale om privat ansatte (forholdet mellem borgerne indbyrdes) og det andet spørgsmål behandles derfor kun med henblik på denne situation. Første del af spørgsmål 2 (om art. 119 er iværksat i medlemsstaterne ved en fællesskabshandling) besvarer kommissionen med nej. Anden del af spørgsmål 2 (om den nationale lovgiver har enekompetence) besvarer kommissionen med et delvist ja. Den nationale lovgiver har enekompetence men denne er ikke diskretionær. Lovgivers autonomi er begrænset såvel med hensyn til det resultat der skal nås som med hensyn til de frister det skal ske indenfor, som er fastsat dels i traktaten (art. 119) og dels i ligelønsdirektivet.

EF-domstolen tog i første omgang kun stilling til spørgsmålet om direkte anvendelighed og udskød spørgsmålet om datoen til besvarelse sammen med det 2. spørgsmål.

Om art. 119 er direkte anvendelig mente man må afhænge af ligelønsprincippets natur, de målsætninger der forfølges med art. 119 og dens plads i traktatens system.

Art. 119 må antages at have et dobbelt sigte, dels et økonomisk og dels et socialt. Det økonomiske sigte bunder i de nationale lovgivningers forskellige udviklingsgrad. Formålet med art. 119 er at forhindre at virksomheder i stater der mere effektivt har sikret ligelønsprincippet påføres konkurrence fra virksomheder i stater der mindre effektivt har sikret ligelønsprincippet. Det sociale sigte hænger sammen med at EF ikke kun er en økonomisk union men også tilsigter at skabe sociale fremskridt hvilket fremgår af traktatens præambel og også understøttes af art. 119's placering i kapitlet om socialpolitik.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Af denne dobbelte økonomiske og sociale målsætning følger at princippet om ligeløn udgør en del af Fællesskabets fundamentale principper.

Indenfor art. 119's totale anvendelsesfelt mente man at der må sondres mellem to områder. For det første et område hvor der begås direkte og åben diskrimination som kan konstateres alene ved hjælp af de to kriterier: "samme arbejde" og "ligeløn" som indeholdes i art. 119. For det andet et område for indirekte og maskeret diskrimination som kun kan identificeres ved hjælp af supplerende regler enten af fællesskabskarakter eller af national karakter. Man kan ikke se bort fra at den fulde gennemførelse af art. 119's målsætning gennem afskaffelse af enhver diskrimination ikke blot på de enkelte virksomheder men i hele brancher og endda i den samlede økonomi kan kræve fastsættelse af kriterier der gør det nødvendigt at der bruges passende fællesskabs- og nationale foranstaltninger. Som konklusion nås frem til at art. 119 er direkte anvendelig i klare tilfælde, særlig i tilfælde af diskrimination der direkte har sin kilde i enten lovgivning, eller kollektiv overenskomst eller individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads, uafhængigt af om denne er offentlig eller privat. Med hensyn til datoen fra hvilken art. 119 er direkte anvendelig mente man at det er 1. 1. 1962 for de gamle medlemsstaters vedkommende og 1. 1. 1973 for de nyes, d.v.s. de datoer der er fastsat i traktaten og tiltrædelsestraktaten. Traktaten kan kun ændres under iagttagelse af reglerne herom i EØFT art. 236. Hverken resolutionen af 30. 12. 1961 eller ligelønsdirektivet opfylder dette krav og disse regler har derfor ikke udskudt fristen.

I de tilfælde hvor art. 119 ikke er direkte anvendelig, d.v.s. de mindre klare tilfælde der falder udenfor de foran nævnte tre kategorier (lov, overenskomst og individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads) mente man ikke at den nationale lovgiver har enekompetence. Fastsættelse af nærmere regler kan såvidt der er behov for det ske ved et samspil mellem fællesskabshandlinger og nationale handlinger.

Sluttelig tog man spørgsmålet om rækkevidden af den dom EF-domstolen skulle afsige op.

Man anerkendte de synspunkter med hensyn til skadevirkninger for arbejdsgiverne som Irland og England havde fremført, og gik derfor ind for at den direkte anvendelighed af art. 119 kun skal kunne påberåbes for krav der vedrører tiden efter EF-domstolens afgørelse medmindre kravet har været rejst før dommens afsigelse.

EF-domstolens afgørelse består i 5 punkter:

1. Det slås fast at art. 119 kan påberåbes for nationale domstole. De har pligt til at sikre ligelønsprincippet særlig i tilfælde hvor diskriminationen har sin kilde i lov, kollektiv overenskomst og for så vidt angår samme arbejde på samme arbejdsplads hvadenten den er privat eller offentlig.
2. Det slås fast at art. 119 skulle have været sikret af de gamle medlemslande

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fra 1. 1. 1962 og af de nye fra 1. 1. 1973. Resolutionen af 30. 12. 1961 ændrer ikke dette.

3. Ligelønsdirektivet forhindrer ikke den direkte anvendelse af art. 119 og forlænger ikke fristen.
4. Selv på områder hvor art. 119 ikke er direkte anvendelig kan man ikke fortolke artiklen således at den reserverer en enekompetence for den nationale lovgiver til at iværksætte ligelønsprincippet. Gennemførelsen heraf kan for så vidt der er behov for det ske ved et samspil mellem fællesskabs- og nationale regler.
5. Bortset fra arbejdstagere som har rejst krav før denne dom kan art. 119's direkte anvendelighed ikke påberåbes til støtte for krav vedrørende perioden før dommens afsigelse (d.v.s. før 8. 4. 1976).

6.2. Defrenne-II-sagens betydning for adgangen til at rejse krav om ligeløn

I forhold til de danske ligelønsregler er det vigtigste ved Defrenne-II-sagen at den slår fast at art. 119 har et område, hvor den ganske vist ikke er direkte anvendelig, som rækker udover de helt elementære former for ligeløn med hensyn til hvilke den er direkte anvendelig. Hvad det ikke direkte anvendelige område af art. 119 nærmere består af fremgår ikke af dommen. Grunden til at der ikke er direkte anvendelighed for så vidt angår denne del af art. 119 er bl.a. uklarheden om dens indhold. Den danske ligelønslov rækker ikke længere end til de klare tilfælde hvor art. 119 er direkte anvendelig, f.eks. hvor løndiskrimination sker ved lov, kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads. Formentlig rækker den ikke engang så langt, jfr. nedenfor i kap. VII. Det fremgår derfor af Defrenne-II-dommen at der er mere i art. 119 end det der er omsat til dansk ret i ligelønsloven. Den nærmere udmøntning af dette "mere" i forhold til dansk ret er ikke overladt til den danske lovgivnings enekompetence, men kan gøres til genstand for fortsat EF-regulering. Defrenne-II-dommen lægger således op til at EF-regulering af ligelønsproblemet uanset at de mest elementære former for løndiskrimination nu er afviklet i alle medlemsstater kan fortsætte som en kontinuerlig proces med henblik på at afvikle de mere komplicerede former for indirekte og maskeret løndiskrimination ikke blot på de enkelte virksomheder men i hele brancher og måske på hele arbejdsmarkedet. Den del af Defrenne-II-dommen der fastslår eksistensen af det videre ikke direkte anvendelige område i art. 119 rummer således et fremtidsperspektiv for en videre udvikling af ligelønsreglerne.

Den del af Defrenne-II-dommen der fastslår at art. 119 er direkte anvendelig særlig i tre klare tilfældegrupper (uligeløn ved lov, kollektiv overenskomst og individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads) har derimod ingen praktisk betydning for adgangen til at kræve ligeløn. Det skyldes at den direkte

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

anvendelighed afskæres for perioden før 8. 4. 1976. På dette tidspunkt der ligger et par måneder efter udløbet af fristen i ligelønsdirektivets art. 8 var ligeløn i de klare tilfælde hvor art. 119 er direkte anvendelig allerede sikret ved nationale regler. Det eneste Defrenne-II-dommen giver er derfor en ekstrahjemmel til et ligelønskrav som også uden dommen var tilstrækkeligt hjemlet i national ret. Man kan f.eks. efter Defrenne-II-dommen til støtte for et krav om ligeløn for samme arbejde på samme arbejdsplads påberåbe sig både ligelønslovens §§ 1 og 2 og artikel 119 direkte. Men herved får man ikke bedre retsstilling end hvis man alene påberåber sig ligelønsloven.

Det diskuteres nedenfor i kap. VII om der findes specielle tilfælde hvor art. 119 direkte anvendt giver bedre ret end de danske regler.

Den praktiske betydning art. 119's direkte anvendelighed kunne have haft knytter sig til perioden fra et lands indtræden i EØF til dets overholdelse af ligelønsprincippet, for Danmarks vedkommende fra 1. 1. 1973 – 9. 2. 1976. Defrenne-II-sagen vedrører som nævnt den tilsvarende belgiske periode mellem 1962 og 1967. Afskæringen af krav fra tiden før 8. 4. 1976 bortset fra tilfælde hvor kravet er gjort gældende før denne dato har ingen udtrykkelig hjemmel. Den begrundes (i præmisserne 69–75) med de økonomiske problemer for arbejdsgiverne som Irland og England pegede på og (i præmis 74) med retssikkerhedshensyn. I betragtning af at dommen slår fast at hverken medlemsstaternes resolution af 30. 12. 1961 (der tilsigtede at udskyde fristen for art. 119's ikrafttræden til 1. 1. 1965) eller ligelønsdirektivets art. 8 (der fastsætter en 1-års frist til gennemførelse af direktivet) gyldigt har ændret tidspunktet for ligelønnens direkte anvendelighed er dette påfaldende. Domstolen mener altså at den ved dom kan gøre det (udskyde fristerne) som medlemsstaterne ikke gyldigt kan gøre ved resolution eller direktiv. I præmis 58 afvises rådsresolutionens forsøg på fristændring med at reglerne om traktatrevision i EØFT art. 236 ikke er overholdt. Når dommen stiller så strenge krav til medlemsstaterne er det bemærkelsesværdigt at domstolen anser sig for berettiget til selv at ændre traktatens frister uden hjemmel og alene med henvisning til arbejdsgivernes økonomiske interesser og retssikkerhedshensyn (til arbejdsgiverne).

Konsekvensen af den ved Defrenne-II-dommen indførte nye frist (8. 4. 1976) er at dommen ingen direkte økonomisk positiv betydning har for socialt typiske kvinder. Defrenne bliver formentlig den eneste der tjener penge på den dom. Afgørelsen er en slags programerklæring til fordel for ligelønsprincippet. Bortset fra en enkelt arbejdsgiver (Sabena) der ofres på princippets alter kommer arbejdsgiverne i almindelighed ikke til at betale.

Dommen forudsætter klart (i præmisserne 8–10 om art. 119's dobbelte økonomiske og sociale målsætning) at art. 119 ikke blot er et middel til konkurrenceudligning. Hermed er den på linie med den tidligere omtalte forskydning fra en ren konkurrencepolitisk synsvinkel på art. 119 til en arbejdsmarkedspolitisk.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Når man ser bort fra Defrenne-II-sagens betydning for ligeløn plejer man primært at se den som en afgørelse om EF-rettens direkte anvendelighed, se om dommen i dette perspektiv Gangsted-Rasmussen s. 143 ff og EF-Karnov Tillæg 1973–1976 s. 1436.

7. Fortolkning af de enkelte udtryk i ligelønsreglerne

I dette afsnit foretages en fortolkning af de centrale dele af ligelønsreglerne på baggrund af hele det foran omtalte materiale og med henblik på at fastslå hvilket indhold de har i dag (1978).

7.1. Personkreds

Ligebehandlingsreglernes personkreds er den potentielle, aktuelle og forhenværende arbejdsstyrke, jfr. nedenfor i kap. IX. Sammenlignet hermed har ligelønsreglerne en ganske snæver personkreds.

De der skal have ligeløn er ifølge art. 119 og ligelønsdirektivets art. 1 "arbejdstagere". D.v.s. at selvstændige næringsdrivende og medhjælpende hustruer der er omfattet af ligebehandlingsreglerne falder udenfor ligelønsreglerne. Der er f.eks. intet i EF's ligelønsregler der forhindrer kønsbestemte takster i liberale erhverv. Desuden må det antages at ligelønsreglerne kun gælder aktuelle arbejdstagere og ikke potentielle og forhenværende. De ydelser de evt. har krav på fra arbejdsgiverens side må formentlig anses for social sikring der falder udenfor lønbegrebet, jfr. nedenfor.

De der skal betale ligeløn er "arbejdsgivere", jfr. art. 119. Dette udtryk omfatter både private og offentlige arbejdsgivere. Kommissionens opfattelse af at der måtte være forskel på ligelønsreglerne i den offentlige og private sektor, jfr. foran under 5 er forkastet ved Defrenne-II-dommen, jfr. foran under 6.

Art. 119 forpligter desuden medlemsstaterne til at gennemføre og opretholde princippet om ligeløn, ligesom det fremgår af ligelønsdirektivets art. 3 og 4 samt af Defrenne-II-dommen at princippet skal respekteres såvel ved lov, administrative forskrifter, kollektive overenskomster som ved individuelle aftaler.

Ligelønsreglerne gælder uanset familiemæssig stilling. Udskillelse af gifte kvinder til særlig ufordelagtig behandling som det f.eks. skete i de danske tjenestemandsregler fra 1919–1958 er klart i strid med EF's ligelønsregler. Reglerne gælder også uanset grad af arbejdsmarkedstilknytning. Foran i kap. III er omtalt at man kan falde udenfor social-sikringsreglerne på grund af deltidsarbejde eller i øvrigt for lav arbejdsmarkedstilknytning. Man kan ikke på tilsvarende måde falde udenfor ligelønsreglerne fordi man har deltid/lav arbejdsmarkedstilknytning. Derimod kan det have skadevirkning på anden måde. Det er næppe indirekte løndiskrimination at gøre forskel p.g.a. forskelle

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

i arbejdsmarkedstilknytning, f.eks. ved at deltidsarbejdende til forskel fra heltidsarbejdende ikke får overarbejdsbetaling.

Om ligelønsreglerne kan siges at gælde personer uafhængigt af om de er ansat i kvinde- henholdsvis mandsdominerede fag afhænger af hvad og hvem der skal sammenlignes, jfr. nedenfor.

7.2. Løn og ligeløn

Første del af art. 119,2 "ved løn forstås. . ." vedrører ifølge kommissionen (princippet om ligeløn s. 9) basislønnen der normalt er fastsat ved overenskomst og sidste del enhver anden ydelse fra arbejdsgiveren til arbejdstageren for det arbejde han har udført.

Udtrykket "løn" omfatter formentlig såvel ydelser arbejdsgiveren er forpligtet til at betale som ydelser han betaler frivilligt. F.eks. gratialer vil der i nogle tilfælde være et retskrav på og i andre ikke. Det vil give arbejdsgiveren mulighed for at omgå ligelønsprincippet hvis han kan give kønsbestemte gaver til de ansatte. Denne opfattelse stemmer med den brede formulering "alle andre ydelser. ." i art. 119,2. Løn omfatter både akkordløn og tidløn. Både direkte og indirekte løn og både penge og naturalieløn. Arbejdsvurdering nævnes særligt i kommissionens henstilling af 20. 7. 1960, i resolutionen af 30. 12. 1961 og i ligelønsdirektivets art. 1.2. Ligeløn i denne situation kræver at klassifikationen fastsættes uden hensyn til køn.

I ligelønsdirektivets art. 1 bruges udtrykket lønelementer og lønvilkår om det der skal være ligeløn med hensyn til. Lønelementer omfatter ligesom formuleringen i art. 119,2 såvel de dele af lønnen der er fastsat ved overenskomst som evt. tillæg hertil der ikke er fikseret i overenskomst. I forhold til de danske lønsystemer, jfr. nedenfor i kap. VII, indebærer det at såvel minimallønnen og normallønnen som dyrtidstillæg og personlige tillæg skal ydes uden forskelsbehandling p.g.a. køn. Det indebærer at EF-reglernes ligelønsbegreb går væsentligt videre end ILO-konvention nr. 100, der som omtalt foran i kap. V lægger vægten på lønsatserne. Kommissionen har kritiseret den danske overenskomstmæssige ligeløn for kun at sikre ligeløn på de overenskomstmæssigt fastsatte satser, som imidlertid på grund af lønglidningen afviger en del fra de faktisk opnåede gennemsnitslønninger, jfr. Princippet om ligeløn s. 52 og foran under 1.

Udtrykket lønvilkår bruges ikke i retsakterne før ligelønsdirektivet. Forbud mod kønsbestemte lønvilkår indebærer at evt. andre kriterier for lønnens størrelse end arbejdsydelse skal udformes uden hensyn til køn. F.eks. kan der ydes tillæg efter alder, anciennitet, uddannelse og geografisk placering. Derimod må der ikke ydes tillæg for status som forsørger, familieoverhoved og lignende. Det gælder i hvert fald hvis gifte mænd begunstiges herved men er formentlig også indirekte løndiskrimination selv om tillæggene udformes neutralt i forhold til biologisk køn.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

EF-domstolen har i Chollet-sagen 32/71 taget stilling til et hermed beslægtet problem. En fransk tjenestemand (kvinde) ved EF-kommissionen i Bruxelles havde som ugift oppebåret et udetillæg. Hun giftede sig med en belgier og hendes udetillæg blev herefter inddraget fordi der i lønregulativet var en bestemmelse om at der ikke ydes udetillæg til den der er gift med en statsborger i opholdslandet og som ikke har status som familieoverhoved. Mænd blev umiddelbart ved ægteskabsindgåelse anset som familieoverhoveder, men gifte kvinder kun undtagelsesvis. EF-domstolen fandt inddragelsen uberettiget som stridende mod princippet i art. 119. Regulativet er senere ændret. Se om dommen nærmere Ligestillingslovgivning s. 25.

7.3. Social sikring

Det har tidligere været tvivlsomt om social sikring i et vist omfang var omfattet af ligelønsreglerne.

I Defrenne-I-sagen, 80/70, antog EF-domstolen at en lovbestemt pensionsordning som arbejdsgiveren bidrog til faldt udenfor art. 119. Se om dommen og om en belgisk afgørelse hvorefter arbejdsløshedsforsikring falder udenfor art. 119 nærmere Ligestillingslovgivning s. 24 f. Også i forarbejderne til ligelønsdirektivet særlig det økonomiske og sociale udvalgs udtalelse og i parlamentets gås der ind for en vid forståelse af begrebet løn, således at ligelønsdirektivet også skulle omfatte i hvert fald visse tilfælde af social sikring, jfr. foran under 5.

Efter den senere udvikling i EF's ligestillingsregler hvor social sikring var omfattet af kommissionens forslag til ligebehandlingsdirektiv, men blev udskilt herfra til senere behandling i et selvstændigt direktiv, jfr. nedenfor i kap. IX, er der ingen tvivl om at social sikring ikke er omfattet af ligelønsreglerne.

Det er derimod stadig i en række tilfælde tvivlsomt om en konkret ydelse er løn eller social sikring. F.eks. er løn under sygdom efter funktionærlovens § 5 formentlig løn, mens dagpenge under sygdom efter dagpengeloven formentlig er social sikring også i arbejdsgiverperioden. Opregningen i udkastet til direktiv om ligebehandling med hensyn til social sikring art. 2 af hvilke ordninger der anses for social sikring overlapper formentlig i en vis udstrækning, f.eks. med hensyn til ydelser i anledning af sygdom ligelønsreglerne. Sålænge socialsikringsligebehandlingen ikke er vedtaget må alle tilfælde af løn uanset dette følge lønreglerne. Men hvis der vedtages selvstændige regler f.eks. om løn under sygdom og løn i tilfælde af andre "socialbegivenheder" må disse former for løn muligvis derefter fortolkes ud af ligelønsreglerne.

7.4. Hvad og hvem skal sammenlignes?

Ifølge art. 119 er det dem der udfører samme arbejde der skal have ligeløn. I ligelønsdirektivet bruges udtrykket samme arbejde eller arbejde der tillægges

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

samme værdi. Der er formentlig ingen reel forskel på disse to udtryk, hvilket også antages i bemærkningerne til den danske ligelønslov hvor man har foretrukket udtrykket samme arbejde.

Hvis man sammenholder de forskellige ligelønsregler er det imidlertid ret uklart hvad der menes med samme arbejde og om denne betingelse kan siges at gælde i alle tilfælde.

I kommissionens henstilling fra 20. 7. 1960 og i resolutionen fra 30. 12. 1961 antages det at stride mod ligelønsprincippet hvis der ved lov eller overenskomst fastsættes forskellig mindsteløn for kvinder og mænd. Defrenne-II-dommen anser formentlig også dette for et klart brud på art. 119, overfor hvilket den kan gøres direkte gældende. Men i forhold til betingelsen "samme arbejde" er det ikke særlig klart hvorfor der ikke må være forskellig mindsteløn for kvinder og mænd. Hvis kønsopdelingen er tilstrækkelig effektiv kan kvinder lave noget arbejde til kvindelig mindsteløn og mænd noget andet til mandlig mindsteløn. Regler om mindsteløn går typisk på tværs af brancher og dækker mange forskellige slags arbejde. I Danmark gælder f.eks. samme mindsteløn for alle minimallønnede og for alle normallønnede indenfor LO-DA-området, ligesom der gælder samme garantibetalingsordning for alle på LO-DA-området. Samme bundgrænse for kvinder og mænd er derfor en variant af ligelønsprincippet der går ud over kravet om "samme arbejde".

Også bortset fra spørgsmålet om mindsteløn er det tvivlsomt om "samme arbejde" refererer sig til arbejdets art og placering på arbejdsmarkedet eller til den udøvende persons kvalifikationer. Skal der f.eks. betales lige løn for alt arbejde der kræver samme kvalifikationer, f.eks. for alt arbejde der kræver samme eksamen eller for alt arbejde der er ufaglært? Kommissionens henstilling fra 20. 7. 1960 tenderer som nævnt mod denne forståelse. I besvarelse af skriftlig forespørgsel nr. 948/77 i parlamentet går kommissionen derimod ind for at ligelønskravet må afgrænses til arbejde udført af ensartede grupper af lønmodtagere indenfor samme virksomhedsgren.

Man kan tænke sig at de relevante sammenligninger afgrænses mere eller mindre snævert, f.eks. følgende:

1. Der skal betales ligeløn for samme arbejde på samme arbejdsplads.
2. Der skal betales ligeløn for samme arbejde i samme branche.
3. Der skal betales ligeløn for samme arbejde på hele arbejdsmarkedet.

Det er givet at EF-reglerne om ligeløn omfatter den første situation og det fremgår også klart f.eks. af Defrenne-II-sagen at art. 119 går videre, men hvor meget videre art. 119 rækker er ikke klart.

Uklarheden med hensyn til hvad det mere præcist er der skal betales ligeløn for gør at det er vanskeligt f.eks. statistisk at måle om der er ligeløn. I Danmark registreres f.eks. jævnligt kvindelige og mandlige ufaglærte arbejderes gennemsnitlige timeløn indenfor DA-området. Disse tal viser at kvinder tjener ca. 90 % af hvad mænd tjener. Heraf kan ses at der ikke betales ligeløn for alt ufaglært

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejde på DA-området, men heraf kan ikke drages nogen konklusioner med hensyn til om Danmark overholder EF's ligelønsregler.

Grunden til at indholdet i EF-reglerne er uklart er bl.a. at det ændrer sig over tid. I præmis 19 i Defrenne-II-dommen tales om at den fulde gennemførelse af ligelønsprincippet ikke blot i de enkelte virksomheder men i hele brancher og endda i hele økonomien kan nødvendiggøre supplerende retsakter såvel på fællesskabs- som nationalt plan. Her antages det altså at det relevante område for sammenligninger er både virksomhedsplan, brancheplan og arbejdsmarkedsplan, men at det kan blive nødvendigt med yderligere regler for at gennemføre dette, hvorfor art. 119 ikke er direkte anvendelig i disse tilfælde.

Tendensen synes således at gå fra relativt snævre sammenligninger (samme arbejde på samme arbejdsplads) hvor art. 119 oplagt gælder til bredere sammenligninger på branche- og arbejdsmarkedsplan, hvor art. 119 endnu ikke kan gennemtvinges. Sålænge man kun sammenligner på den enkelte virksomhed kan begrebet "samme arbejde" tillægges et ret præcist indhold, men hvis sammenligningerne udvides og skal ske på hele arbejdsmarkedet må man slække på kravene til arbejdets identitet, da selve det at et arbejde udføres på ét område af arbejdsmarkedet vil adskille det fra tilsvarende arbejde der udføres på et andet område af arbejdsmarkedet. Præcisering af hvornår arbejde på forskellige områder af arbejdsmarkedet er "samme arbejde" vil formentlig som forudset af EF-domstolen kræve supplerende retsakter. Med hensyn til denne betingelse er retsudviklingen således ikke afsluttet.

7.5. Direkte og indirekte kønsdiskrimination

I ligebehandlingsreglerne siges det udtrykkeligt at diskriminationsforbudet gælder såvel direkte som indirekte forskelsbehandling. I lønreglerne findes ikke tilsvarende udtrykkelige bestemmelser. I præmis 18 i Defrenne-II-dommen antages det imidlertid at art. 119's område omfatter dels direkte og åben diskrimination og dels indirekte og maskeret diskrimination med hensyn til hvilken artiklen ikke er direkte anvendelig. For at afsløre disse former kan det blive nødvendigt med supplerende vedtagelser på nationalt eller fællesskabsplan. Det må derfor antages at EF-reglerne om ligeløn også omfatter indirekte kønsdiskrimination men at det præcise indhold på dette område endnu ikke er fastlagt og har sammenhæng med det foran diskuterede spørgsmål om hvor snævre eller brede sammenligninger der er relevante. Fortolkningen vil formentlig også efterhånden blive parallel med den der udvikler sig i forbindelse med ligebehandlingsreglerne, jfr. herom nedenfor i kap. X. På længere sigt kan man godt tænke sig at f.eks. overenskomster der giver heltidsansatte men ikke deltidsansatte overarbejdsbetaling for overarbejde vil blive anset for stridende mod ligelønsreglerne. Det vil harmonere med det syn på diskrimination mellem heltids- og deltidsansatte som kommissionen og det økonomiske og sociale udvalg har givet udtryk for jfr. foran i kap. III.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

7.6. Lov, administrative forskrifter eller kollektiv overenskomst

Ved ligelønsloven af 1976 der trådte i kraft den 9. 2. 1976 indførte Danmark som det sidste EF-land en vis lovmæssig sikring af ligelønnen, der i Danmark traditionelt er blevet reguleret ved overenskomst. Som tidligere nævnt er der i EF-reglerne gentagne gange udtrykt en præference for lov eller administrativ forskrift frem for overenskomst som middel til at løse ligelønsproblemet.

I rapporten om ligelønssituationen i de nye medlemslande pr. 1. 1. 1974 erklærer kommissionen f.eks. klart overenskomstløsning alene for utilstrækkelig, jfr. princippet om ligeløn s. 8. Det er dog tvivlsomt om der er en egentlig retlig pligt for medlemslandene til at lovgive om ligelønsspørgsmålet. Da EF-reguleringen vedrørende ligeløn næppe er tilendebragt kan spørgsmålet også få betydning fremover.

Resolutionen af 30. 12. 1961 er så vag på dette punkt at den ikke kan forpligte staterne til lovgivning. Ligelønsdirektivet indeholder ikke i selve direktivet nogen pligt til at bruge lovgivning som middel. Derimod siges det som tidligere omtalt i begrundelsen i indledningen at medlemsstaterne i første række må sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet ved hjælp af egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser. Dette kan ikke forpligte medlemsstater der ikke vil lovgive til at gøre det. Det kan derfor ikke antages at de nuværende bestemmelser retligt forpligter Danmark til at bruge lovmetoden frem for overenskomstmetoden, hvis man er parat til at udbygge denne så den lever op til de materielle krav EF-reglerne stiller. I Danmark opfyldtes ligelønsdirektivet ved at supplere overenskomsterne med ligelønsloven. Hvis der ikke vedtages skarpere regler af EF om hvordan ligelønnen skal gennemføres må det antages at yderligere regulering lige så vel kan ske ved udbygning og ændring af overenskomstreglerne som ved udbygning af lovgivningen.

Det er tvivlsomt om et direktiv overhovedet kan pålægge medlemsstaterne at lovgive eller om det strider mod EØFT art. 189,3, se nærmere EF-Karnov s. 684, note 5) med henvisninger.

8. Sammenfatning

Ligeløn har været reguleret på EF-plan siden EØF's oprettelse. Fra omkring 1974 har EF-organerne vist problemet forøget opmærksomhed. Retsudviklingen kan ikke antages at være afsluttet. Tendensen går fra en relativt snæver opfattelse af ligelønsproblemet mod en bredere. Oprindelig blev ligeløn taget op som et middel til at sikre lige konkurrencebetingelser mellem arbejdsgivere i forskellige lande. I forbindelse med 1970'ernes ligebehandlingsregler tages ligeløn imidlertid op i et bredere arbejdsmarkedspolitisk perspektiv med sigte på at integrere kvinder i arbejdsstyrken. Sammenhængende hermed er der sket en vis forskydning fra omkostnings- til indtægtssiden af ligeløn.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ligelønsreglerne har et klart anvendelsesområde særlig i de tre tilfældegrupper der fremdrages i Defrenne-II-sagen, nemlig tilfælde hvor der er lovbestemmelser om ligeløn, tilfælde hvor der er overenskomstbestemmelser herom samt tilfælde hvor der udføres samme arbejde på samme arbejdsplads. Herudover har reglerne et videre anvendelsesområde som ikke kan angives præcist, men som omfatter forskellige former for indirekte løndiskrimination og ligeløn for samme arbejde på branche- og arbejdsmarkedsplan og ikke blot på virksomhedsplan. Den nærmere fastlæggelse af dette videre område vil meget muligt kræve yderligere regulering på såvel fællesskabs- som nationalt plan.

I EF-regie behandles ligeløn adskilt fra lavløn. Der gives ofte udtryk for en mere positiv vurdering af lovgivning og administrative forskrifter som midler i ligelønspolitikken end af kollektive overenskomster. Uanset dette må medlemsstaterne dog stå retligt frit til at gennemføre ligeløn med de midler de vil.

KAP. VII. DANSKE LIGELØNSREGLER

Ufaglærte kvinder tjener i gennemsnit ca. 90 % af hvad ufaglærte mænd tjener, se nærmere Nøgletal s. 16. Dette er udtryk for en udligning idet forskellen tidligere har været større, jfr. følgende tabel over lønrelationen mellem ufaglærte kvinder og faglærte mænd og ufaglærte kvinder og ufaglærte mænd:

	Kvinder/faglærte		Kvinder/ufaglærte mænd	
1897	ca. 43		ca. 54	
1914	" 48		" 65	
1934	" 55		" 66	
1939	" 55		" 60	
1944	" 57		" 65	
1954	" 58		" 66	
	hoved-stad	provins	hoved-stad	provins
1964	61	64	75	78
1969	64	68	79	81
1974	75	78	87	90

(Kilder: Arbejdsgiverforeningens 50-års festskrift s. 367, SFI-publ. 4 s. 182 og LO gør status s. 24).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ufaglærte kvinder er formentlig dem der er tættest på reel ligeløn, idet lønrelationen for andre grupper er lidt mere skæv i kvinders disfavør. Se om funktionærer nærmere Kvindens lønmæssige ligestilling s. 16. Også på akademikerområder er der lønforskelle mellem kvinder og mænd, se om jurister Juristen & Økonomen 1978 F 141.

De foran nævnte tal siger intet om hvorvidt de gældende ligelønsregler overholdes eller overtrædes, da reglerne er udformet således at de vanskeligt kan kontrolleres statistisk, og i hvert fald ikke ved hjælp af nogen statistik der for tiden produceres.

Ligeløn er et gammelt krav fra fagbevægelsens side. Det har lejlighedsvis været fremsat fra de første organisationer blev oprettet i 1870'erne. En mere sammenhængende og målbevidst ligelønspolitik har dog ikke været ført førend fra omkring 1950.

1. Udgangspunktet

Udgangspunktet på områder der er overenskomstreguleret har altid principielt været ligeløn, idet uligeløn krævede særlig bestemmelse herom. Hvis en overenskomst ikke nævnte spørgsmålet om særlig (lav) aflønning til kvinder skulle der betales samme løn uanset køn. Det blev slået fast i den Faste Voldgiftsrets kendelse, K 1255, hvori det hedder: "Retten må statuere at da den foreliggende overenskomst efter sin ordlyd omfatter såvel kvinder som mænd må dennes ordlyd følges medmindre ganske afgørende grunde fører til det modsatte. . .". Det samme princip ligger til grund for K 4479. Det er også antaget i den arbejdsretlige litteratur at der altid har skullet betales ligeløn medmindre andet var aftalt eller fulgte af kutyme, se Jacobsen s. 204–5, Illum s. 136 og Faglig voldgift s. 93 f med referat af to faglige voldgiftskendelser der går i samme retning.

Den praktiske hovedregel var frem til 1960'erne at der var aftalt uligeløn i overenskomsterne, hvilket er afskaffet på stort set alle områder fra 1973, jfr. senere.

Den omstændighed at overenskomstens tavshed betyder ligeløn indebærer at retsudviklingen mod ligeløn har karakter af en retsafvikling. Der kræves ikke opstilling af nye regler for at sikre

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

overenskomstmæssig ligeløn men blot at man holder op med at skrive noget specielt om kvinder.

Lønningerne for tjenestemænd var tidligere fastsat ved lov. Udgangspunktet var her lovbestemt uligeløn. I 1919 gjordes kønsdiskriminationen indirekte ved at forskelsbehandlingen knyttedes til forsørgerstatus som langt lettere kunne opnås af gifte mænd end af gifte kvinder, se herom nærmere Forsørgerbegrebet, betænkning 440/1966 s. 53 f. I 1958 indførtes ligeløn for tjenestemænd ligesom på overenskomstområdet ved at man ophørte med at omtale kønnets betydning.

På arbejdspladser hvor lønforholdene ikke er overenskomstregulerede (og som ikke er besat med tjenestemænd) var udgangspunktet at der er aftalefrihed. Arbejdsgiveren og den enkelte ansatte kunne aftale hvad som helst bl.a. uligeløn. Denne regel har været uforandret frem til ligelønsloven af 1976 der forbyder aftaler om uligeløn for samme arbejde på samme arbejdsplads.

2. Overenskomstsystemet som en ramme for hvad der er relevante ligelønsproblemer

I princippet kan man tænke sig at udgangspunktet for forholdet mellem ligelønsproblemet og overenskomsterne tages i at ligeløn er et overordnet problem og overenskomster et middel til løsning heraf. Denne synsvinkel taler for at overenskomsterne tilpasses ligelønsproblemet og ikke omvendt. Hvis f.eks. ligelønsproblemet rammer en anden personkreds end den der traditionelt dækkes af overenskomsterne er det et argument for at ændre overenskomsternes personkreds. Hvis ligelønsproblemet vedrører alle lønelementer og overenskomsterne kun regulerer nogle lønelementer er det et argument for at ændre overenskomsternes område. Og hvis nogle lønsystemer bedre kan løse ligelønsproblemet end andre taler det for at prioritere de mest egnede. Denne synsvinkel er imidlertid helt teoretisk i forhold til den danske tradition. Her har udgangspunktet været at vi har et overenskomstsystem som lægger rammerne for hvad der er relevante problemer. I den udstrækning der indenfor disse rammer og uden at anfægte deres berettigelse kan peges på

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligelønsproblemer, f.eks. forskellige satser for kvinder og mænd, kan forskelsbehandlingen afskaffes. Sider af ligelønsproblemet der falder udenfor det nedarvede overenskomstsystems rækkevidde afvises derimod, evt. gennem fortielse.

Da rækkevidden af overenskomstmæssig ligeløn derfor er bestemt af reglerne om overenskomstindgåelse og af de lønsystemer der benyttes gennemgås i det følgende de hovedtræk heraf som særlig har betydning for ligelønsspørgsmålet.

2.1. Generelt om overenskomstindgåelse

Fællesområdet mellem LO og DA beskæftiger kun ca. 15 % af alle lønmodtagere. Ikke desto mindre har aftalerne på dette område stor normdannende virkning på hele arbejdsmarkedet, det gælder også for ligelønnens vedkommende. F.eks. er det sædvanligt at sige at vi fik ligeløn i 1973 hvorved normalt menes at der på det generelle LO-DA-område indførtes ligeløn på dette tidspunkt. Afsmitningen fra LO-DA-området præger navnlig det private arbejdsmarked, men også det offentlige for så vidt angår arbejdere og lavere funktionærer. For højere funktionærers vedkommende f.eks. akademikere sker en vis afsmitning fra tjenestemandsordningerne.

I perioden efter 2. verdenskrig har det normale på LO-DA-området været at der indgås 2-årige overenskomster. I 1958 blev dog i forbindelse med arbejdstidsnedsættelsen fra 48 til 45 timer om ugen indgået en tre-årig overenskomst. I nogle tilfælde (1956, 1963 (helhedsløsningen), 1975 og 1977) er overenskomstsituationerne blevet afgjort ved lov.

Når parterne (LO og DA) selv vedtager overenskomsterne ligger beslutningskompetencen på LO-siden i forbundene og ikke i LO, mens beslutningskompetencen på DA-siden er centraliseret i DA. Forhandlingskompetencen er både på LO-siden og på DA-siden fordelt mellem underorganisationerne (forbundene, arbejdsgiverforeningerne i de enkelte brancher) og hovedorganisationerne (LO og DA). På FTF-området er det derimod hovedreglen at overenskomster både forhandles og indgås af forbundene (underorganisationerne) på lønmodtagerside. Disse organisationer er derfor noget mindre centraliserede end LO. Deres primære arbejdsgiver, staten og kommunerne, optræder derimod normalt via centrale organer, finansministeriet, og for kommunernes vedkommende de kommunale organisationer.

På grund af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet har spørgsmålet om kompetencen til at forhandle og indgå overenskomster ligger i underorganisationer eller hovedorganisationer betydning for i hvor høj grad reglerne får et kønsbestemt gyldighedsområde, jfr. foran i kap. IV. De generelle krav på LO-DA-området som forhandles af hovedorganisationerne kommer til at gælde på hele eller det meste af området og dermed på tværs af køn. De specielle krav

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

der forhandles af underorganisationerne vil på grund af kønsopdelingen i organisationerne derimod ofte primært omfatte kvinder eller primært mænd. Hvad der skal udtages som generelle krav afgøres af hovedorganisationerne (LO og DA) fra overenskomstsituation til overenskomstsituation. Der findes ikke faste regler herfor. Hvis der ikke kan opnås enighed afgøres spørgsmålet af overenskomstnævnet af 1939 der er en voldgiftsret med den ledende forligsmand som formand. I praksis har f.eks. spørgsmål om mindsteløn, generelle tillæg, dyrtidstillæg og arbejdstid, herunder ferie været forhandlet som generelle krav, mens f.eks. ordninger vedrørende tillidsrepræsentanter forhandles som specielle krav.

Ligeløn har været forhandlet både som specielt krav og som generelt krav. Dels har visse forbund ført det frem på deres eget område, hvilket har medført at der har været ligeløn på delområder indenfor LO før den generelle løsning i 1973. Dels har LO rejst forskellige aspekter af ligelønskravet som generelt krav og fået DA til at gå med til at udtage det som generelt krav.

Hvis forhandlingerne resulterer i enighed mellem organisationerne sendes forslagene til afstemning i forbundene efter de respektive forbunds regler herom. Det normale er at der kræves urafstemning. HK der er det største kvindeforbund har dog hidtil skilt sig ud ved at træffe afgørelsen ved kompetent forsamling, men i 1977 blev det på kongressen vedtaget fremover at benytte urafstemning ligesom det er sædvanligt i de andre forbund.

Det sædvanlige er at parterne ikke bliver enige af sig selv men lader forligsmanden træde til efter de nærmere regler i forligsmandsloven. Når forslag til overenskomster har karakter af et mæglingsforslag fra forligsmanden sker afstemning ikke blot efter forbundenes egne regler, men disse skal sammenholdes med afstemningsreglerne i forligsmandslovens §§ 10–12. Disse er fredsbevarende i den forstand at der skal mere end simpelt flertal imod for at forkaste et mæglingsforslag fra arbejderside, jfr. forligsmandslovens § 12.7. Desuden indeholder forligsmandslovens § 12 de såkaldte sammenkædningsregler. Når forligsmanden stiller et mæglingsforslag til en samlet løsning af en konfliktsituation kan han bestemme at det fuldt ud eller delvis skal betragtes som en helhed uanset hvilke fag der er inddraget i konflikten og uanset hvordan de er organiseret. Herved har forligsmanden kompetence til at gå på tværs af opdelingerne i organisationerne blandt andet på tværs af kønsopdelingen. Det er sædvanligt at hele LO-området indbyrdes sammenkædes. Formentlig kan forligsmanden også sammenkæde overenskomstområder indenfor forskellige hovedorganisationer f.eks. overenskomster indenfor LO-området med akademikeroverenskomster, se nærmere Jacobsen s. 246, men det er hidtil ikke sket i praksis. Konsekvensen af sammenkædningen er at alle stemmer på det sammenkædede område skal tælles med for at afgøre om forslaget er vedtaget. Det betyder at hvis et enkelt forbund stemmer nej, men der er tilstrækkelig mange andre der stemmer ja, bliver forbundet der har forkastet mæglingsforslaget alligevel forpligtet af det. F.eks. stemte Kvindeligt Arbejderforbund i 1971

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

nej til mæglingsforslaget fordi kravet om ligeløn ikke var imødekommet, men på grund af sammenkædningen med resten af LO-området hvor der var flertal for forslaget blev Kvindeligt Arbejderforbund forpligtet til at finde sig i en overenskomst uden ligeløn og fik ikke mulighed for at forsøge at strejke sig til ligelønnen.

Da ligeløn i Danmark traditionelt har været opfattet som et kvindekrav og da organisationerne er kønsopdelte prioriterer visse forbund, f.eks. Kvindeligt Arbejderforbund gennemgående ligeløn højere end det samlede LO. Det fremgår af de foran nævnte regler at enkelte forbund på egen hånd uafhængigt af LO's mening kan gå i forvejen med ligelønskrav hvis de kan få arbejdsgiversiden til at gå med hertil. Den modstående arbejdsgiverorganisation kan dog ikke på egen hånd imødekomme kravet men skal have samtykke i Arbejdsgiverforeningen, jfr. § 24 i DA's love. Hvis der ikke kan opnås enighed har enkeltforbundene ikke kompetence til at søge at tvinge kravet igennem ved konflikt. Afgørelsen træffes da samlet for hele det sammenkædede område, typisk hele LO-området.

I 1963 og 1975 fremsatte forligsmanden ikke mæglingsforslag for LO-DA-området, men situationen ordnedes ved lov, helhedsløsningsloven i 1963 og overenskomstloven i 1975.

I 1956 forkastedes mæglingsforslaget fra arbejderside og i 1977 fra arbejdsgiverside. I begge tilfælde skete lovindgreb, hvilket er en videreførelse af en praksis der går tilbage til 1930'rne. Det første lovindgreb i overenskomstsituationen skete i 1933 i forbindelse med Kanslergadeforliget.

Løsningen på overenskomstsituationen mellem LO og DA sker derfor i dag enten ved et vedtaget mæglingsforslag, hvor alt hvad der er uenighed om afgøres samlet på hele det sammenkædede område, eller et lovindgreb i stedet for mæglingsforslag eller til hel eller delvis gennemførelse af et forkastet mæglingsforslag. Når et forkastet mæglingsforslag ophøjes til lov kommer loven til at omfatte de samme dele af arbejdsmarkedet som mæglingsforslaget, hvilket bl.a. indebærer at loven følger kønsopdelingen i samme grad som mæglingsforslaget.

Ved lovindgrebene i 1963 og 1975 uden forudgående mæglingsforslag skete derimod en regulering for hele arbejdsmarkedet, jfr. helhedsløsningslovens § 1 og overenskomstloven af 1975 §§ 1 og 2. Hermed gås der helt på tværs af kønsopdelingen.

Den kønsudlignende virkning heraf er dog ringe da hovedindholdet af disse love var at forlænge de hidtidige overenskomster med mindre ændringer. Lovindgreb i overenskomstsituationerne er først og fremmest konfliktafværgende, men repræsenterer kun i ringe grad en egentlig nyregulering af arbejdsmarkedsforholdene.

Hvis lovgiver afstår fra lovindgreb og parterne ikke bliver enige og ikke vedtager et mæglingsforslag må uenigheden finde sin afgørelse ved konflikt. Dette er dog formentlig kun en teoretisk mulighed i forhold til det samlede

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

LO-DA-område, men i forholdet mellem mindre organisationer udenfor dette område fører overenskomstfornyelserne jævnlig til konflikt. De overenskomster der indgås binder alle arbejdsgivere indenfor den arbejdsgiverorganisation der slutter dem. Desuden indgår de enkelte forbund overenskomst med en række uorganiserede arbejdsgivere hvorved de helt eller delvis forpligter sig til at følge samme regler, evt. strengere regler. F.eks. kræver forbundene oftest eksklusivklausul i overenskomster med uorganiserede mens medlemmer af DA normalt ikke påtager sig sådanne klausuler, jfr. DA's love § 24. Muligvis medfører ligebehandlingsloven at forbund der kønsdiskriminerer ved optagelse af medlemmer ikke gyldigt kan indgå eksklusivaftaler, jfr. Einar Edelbergs artikel i Årbog for Kvinderet 1979.

Når en arbejdsgiver er overenskomstforpligtet skal overenskomstens regler, f.eks. pligt til at betale ligeløn, følges overfor alle ansatte uanset om disse er organiserede eller ej, hvilket de på grund af fraværet af eksklusivklausuler hos de organiserede arbejdsgivere ikke behøver at være.

Personkredsen for overenskomstmæssig ligeløn er derfor alle ansatte hos alle overenskomstforpligtede arbejdsgivere, uanset om de ansatte er organiserede eller ej. Den uorganiserede ansatte hos en overenskomstforpligtet arbejdsgiver har dog ikke noget selvstændigt krav på ligeløn. Det er forbundet der har retten efter overenskomsten og som håndhæver den i det fagretlige system. Hvis en arbejdsgiver overenskomststridigt underbetaler en uorganiseret, f.eks. ved at betale uligeløn, vil forbundet sandsynligvis kræve og få bod, men denne videregives ikke til den underbetalte uorganiserede men beholdes af forbundet. Hvis det derimod er en organiseret ansat der underbetales er det også forbundet der påtaler overtrædelsen, men man vil da dække medlemmets tab ved underbetalingen af den bod der opnås. Den personkreds der vil få et evt. tab ved overenskomststridig uligeløn dækket er derfor kun organiserede ansatte hos overenskomstforpligtede arbejdsgivere. Helt udenfor overenskomstmæssig ligeløns personkreds falder alle ikke-overenskomstforpligtede arbejdsgivere og alle ansatte hos disse, uanset om de ansatte er organiserede eller ej. Overenskomstmæssig ligeløn sikrer således ikke alle lønmodtagere ligeløn. Heller ikke alle medlemmer af lønmodtagerorganisationerne er sikret overenskomstmæssig ligeløn, men på den anden side er nogle uorganiserede med som "gratister", da overenskomstforpligtede arbejdsgivere som regel vil overholde overenskomsterne overfor disse for at undgå vrøvl med forbundet.

2.2. Lønsystemer

På det private arbejdsmarked bruges forskellige lønsystemer, indenfor hvilke man plejer at udskille to typer: normallønssystem og minimallønssystem (det bevægelige lønsystem).

Ved *normallønssystemet* fastsættes normalbetalingen i overenskomsten. Der er dog mulighed for at den enkelte ansatte ved individuel aftale kan skaffe sig

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

højere løn, men der er ikke adgang til kollektive kampskridt for at få højere løn i overenskomstperioden.

Ved *minimallønssystemet* er det derimod forudsat at overenskomstens løn er den mindste betaling for arbejdet der ydes til den dårligst kvalificerede arbejdskraft. Dygtige og mere erfarne arbejdere skal have mere end minimallønnen. Minimallønsaftaler indeholder som regel en såkaldt "løfteparagraf". Den går ud på at organisationerne har påtaleret overfor hinanden efter reglerne om faglig strid hvis der opstår misforhold, d.v.s. hvis lønningerne ikke gennemsnitligt kommer til at ligge på et passende højere niveau end minimallønnen. Det er ikke helt afklaret hvori denne påtaleret består, se nærmere Jacobsen s. 562 ff.

I det offentlige anvendes som regel normallønssystem og der ydes kun i ringe grad personlige tillæg hertil.

Minimallønssystemet bruges særlig i jernindustrien, den grafiske industri og på det private HK-område, der er et stort kvindeområde. HK's minimallønssystem er dog ikke en ren form for minimalløn, idet man blander anciennitetsprincipper og klassificeringssystemer sammen med principperne om minimallønssystemets regler for personlige tillæg, jfr. HK informerer: Kvindens lønmæssige ligestilling s. 20.

Uanset om der anvendes normalløns- eller minimallønssystem kan der være tale om *tidløn* eller *præstationsløn*.

Ved tidløn udregnes lønnen i forhold til den medgåede arbejdstid f.eks. som timeløn, dagløn, ugeløn, 14-dagesløn osv. Ved præstationsløn beregnes lønnen i forhold til arbejdspræstationen uden hensyn til den medgåede tid. Der findes forskellige former for præstationsløn, f.eks. akkord, bonusordninger, præmielønsystemer og lignende. Desuden kan tidløn og præstationsløn kombineres.

Spørgsmålet om der skal lønnes med tidløn eller præstationsløn forhandles af underorganisationerne som et specielt krav. Den detaljerede fastsættelse af akkorder, bonusordninger og lignende sker på den enkelte arbejdsplads som regel forhandlet af tillidsrepræsentanten. De største akkordområder findes i industrien og bygge- og anlægssektoren. Typisk akkordarbejde for kvinder er repetitivt arbejde i industrien, derimod er rengøring normalt ikke på akkord, da den største arbejdsgiver i branchen (DDRS) ikke bruger akkord.

I den offentlige sektor bruges normalt tidløn. Det hænger bl.a. sammen med arbejdets art. Reproduktivt arbejde, f.eks. børnepasning og omsorg for syge kan vanskeligt sættes på akkord. Præferencen for tidløn skyldes dog også at det offentliges lønudgifter er undergivet et overordnet tilsyn. Central kontrol med lønudgifterne fungerer lettest når de ikke varierer med individuel præstation, jfr. Rationalisering i kommunerne s. 9.

Akkord m.v. kan udformes på forskellig måde. Der kan være tale om individuel akkord eller fællesakkord. Fællesakkord eller gruppeakkorder bruges meget i bygge- og anlægssektoren. I den undersøgelse kvindekommissionens arbejdsmarkedsudvalg foretog indgik bl.a. en entreprenørvirksomhed hvor der

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udelukkende var mandlige ansatte. Disse nærede stor skepsis overfor kvinders evne til at klare arbejdet som de anså for fysisk krævende. En enkelt murersvend fremførte dog tanken om at kvinder kunne klare visse specialer, f.eks. flise- og mosaikarbejde. Dette gav anledning til protest fra de andre arbejdere der ikke mente at arbejdet burde opdeles i lette og tunge opgaver. Også hensynet til aflønningsformen (fællesakkord) blev anført mod kvinder på byggepladsen idet mændene frygtede at kvinder kun ville kunne klare det fysisk lette arbejde og at en kvinde i sjakket derfor ville gøre det nødvendigt for mænd at arbejde hårdere for at holde samme fællesakkord. Se nærmere betænkning 668/1972 om kvinders stilling på arbejdsmarkedet s. 35.

Akkorden kan fastsættes skønsmæssigt såkaldt slumpakkord, eller efter mere gennemarbejdede systemer. Der er navnlig efter 2. verdenskrig sket en betydelig udvikling af tids- og metodestudier der angiver retningslinier for hvordan akkordgrundlaget kan udregnes, f.eks. MTM-systemet (Method-Time-Measurement), se nærmere Lønfastsættelse s. 37 ff om produktivitetsfremmende lønsystemer.

I løbet af 1950'erne blev der indgået brancheaftaler om tidsstudier og i 1963 blev der mellem LO og DA indgået en rammeaftale herom. I hovedaftalen af 1960 (§ 9.2) blev der indsat en anbefaling af produktivitetsfremmende lønsystemer. I 1970'erne er holdningen til produktivitetsfremmende lønsystemer i fagbevægelsen vistnok i nogen grad vendt. I Hovedaftalen af 1973 er anbefalingen af produktivitetsfremmende lønsystemer udgået og rammeaftalen om tidsstudier fra 1963 bortfaldt med udgangen af 1975 efter opsigelse fra LO's side.

Ligeløn på akkordsatserne er blandt de første ligelønskrav der har været fremført, jfr. nedenfor. Men akkord komplicerer ligelønsproblemets samlede løsning. Som det omtales senere er der mest effektiv ligeløn vedrørende de generelt forhandlede lønelementer. De tillæg der opnås her gælder undertiden kun for tidlønnede således at akkordlønssystemet udhuler denne del af ligelønspolitikken.

En mulighed der kan kombineres med de foran nævnte lønsystemer er *arbejdsvurdering,* der dog næppe kan tænkes anvendt sammen med akkord.

Princippet i arbejdsvurdering er at lønnen afhænger af arbejdets sværhedsgrad og de krav det stiller til ansvar, selvstændighed m.v., men ikke af egenskaber ved den person der udfører det. Herved undgår arbejdsgiveren at betale for overflødige kvalifikationer, f.eks. betales der ikke for at den ansatte er faglært, hvis arbejdet kan udføres uden denne kvalifikation.

Erik Ohrt opdeler i Arbejds- og meritvurdering s. 52 arbejdsvurderingssystemer i 4 undertyper:

rangordningssystemet
klassifikationssystemet
faktorsammenligningssystemet
pointsystemet

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I de to første systemer (rangordningssystemet og klassifikationssystemet) sammenligner man arbejdsfunktionerne i deres helhed, mens man i de to sidste foretager sammenligning af delelementer i arbejdsfunktionerne. Rangordningssystemet og faktorsammenligningssystemet er baseret på en direkte sammenligning af de stillinger der vurderes, man opstiller f.eks. alle stillinger i en virksomhed i rangorden efter hvor krævende de er, enten ud fra en helhedsvurdering eller ud fra en opdeling i hoved- og delfaktorer. I klassifikations- og pointsystemerne sker sammenligningerne derimod indirekte idet man først konstruerer en skala som man derefter sammenholder de konkrete stillinger med.

Tjenestemændenes lønsystem er delvis et klassifikationssystem. Også på det private HK-område er indbygget visse klassifikationsprincipper i minimallønssystemet, se herom nærmere Erik Ohrt s. 63 ff. Generelt er arbejdsvurdering ikke særlig udbredt på det danske arbejdsmarked, specielt ikke på LO-området. Det skyldes at arbejdsvurdering virker løndifferentierende, mens LO primært fører en solidarisk lønpolitik der tilsigter at mindske lønforskellene.

Arbejdsvurdering har i flere sammenhænge været inddraget i ligelønsproblematikken, jfr. om udviklingen nedenfor under 2.4. LO's generelle holdning er dog at løsningen på ligeløn ikke kan findes i arbejdsvurdering men må nås gennem den solidariske lavtlønspolitik. Erik Ohrt hvis bog er udtryk for arbejdsgiversynspunkter antager også at arbejdsvurdering ikke vil føre til at kvinder og mænd kommer til at tjene lige meget. Dels vil kvinderne blive beskæftiget med arbejde der er lavt vurderet, dels vil arbejdsgiverne næppe i forbindelse med ligeløn acceptere et rent arbejdsvurderingssystem, men vil kræve det suppleret med meritvurdering, hvor socialt typiske kvindelige karakteristika, som f.eks. barsel og pasning af syge børn regnes som negative meriter, se nærmere Erik Ohrt s. 158 ff.

Meritvurdering eller personbedømmelse indebærer at lønnen afhænger af den ansattes kvalifikationer, f.eks. uddannelse og anciennitet uanset det udførte arbejde. Dette system indebærer at forskellige ansatte i samme stilling, som ved ren arbejdsvurdering ville blive stillet lige, kan lønnes forskelligt. Udfyldning af minimallønssystemet med personlige tillæg sker formentlig ofte efter meritvurdering. Denne kan være helt formløs, men kan også udformes formelt og detaljeret, f.eks. med bedømmelsesskemaer eller "karakterbøger" for de ansatte.

2.3. Lønkomponenter

Den lønstigning der sker i en given periode kommer fra forskellige kilder, nemlig:

- tillæg som opnås ved overenskomstfornyelserne som resultat af hovedorganisationernes forhandlinger, f.eks. stigning i normalløns- og minimallønssatserne, lavtlønstillæg og ligelønstillæg

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- dyrtidstillæg
- tillæg opnået ved underorganisationernes forhandlinger, f.eks. forskellige jobtillæg, akkordafsavnstillæg, genetillæg og lignende
- lønforhøjelser opnået ved lokalforhandlinger på de enkelte virksomheder, f.eks. af akkord- og bonusordninger som forhandles af tillidsrepræsentanten
- lønforhøjelser som den enkelte ansatte selv skaffer sig ved aftale med arbejdsgiveren.

Statistisk kan man udskille hvad der stammer fra de to første kilder, derimod kan de tre sidste ikke adskilles statistisk. De betegnes derfor samlet som reststigningen eller lønglidningen. D.v.s. at lønstigninger består af tre lønkomponenter: generelt forhandlede overenskomstforbedringer, dyrtidstillæg og reststigning (lønglidning). Den sidste er en opsamlingsgruppe som rummer såvel de decentrale dele af lønfastsættelsen ved overenskomst som helt individuelle dele af lønfastsættelsen.

Der er sammenhæng mellem om der anvendes normalløns- eller minimallønssystem og de forskellige lønkomponenters relative betydning. I det offentlige normallønssystem spiller lønglidningen næsten ingen direkte rolle, men gennem taktreguleringsordninger følger offentligt ansatte dog delvis med i lønglidningen på det private arbejdsmarked. På minimallønsområder spiller lønglidningen en væsentlig rolle og i hvert fald i højkonjunktur gælder det i nogen grad også på normallønsområder.

Kvinder opnår gennemgående relativt mindre fra lønglidningen og relativt mere fra de andre lønkomponenter end mænd. I perioden fra 1964–1969 opnåede faglærte mænd således 53 % af deres lønstigning gennem lønglidning og ufaglærte mænd fik 42 % af lønstigningen på denne måde, mens kvinderne kun fik 29 % af lønstigningen ved lønglidning, se nærmere LO. Den automatiske dyrtidsregulering.

Den ligelønspolitik der har været ført på LO-DA-området er formentlig kun effektiv overfor visse lønelementer, nemlig de generelt forhandlede krav, hvor kønnene nu ligestilles på hele LO-DA-området og dyrtidstillæggene der er ens uanset køn på hele området og i øvrigt på hele arbejdsmarkedet.

De elementer der indgår i lønglidningen er derimod ikke under nogen effektiv ligelønskontrol, hvilket formentlig er årsag til at så relativt lille en del af kvinders lønstigning hidrører fra lønglidning. Der er intet i overenskomstsystemet der forhindrer at mandsdominerede forbund der traditionelt er stærkere end kvindeforbund systematisk opnår bedre løsninger ved underorganisationernes forhandlinger end kvindeforbundene, hvilket medfører en systematisk deklassering af kvindearbejde i tvivlsom overensstemmelse med EF-resolutionen af 30. 12. 1961 der som nævnt foran i kap. VI udtrykkeligt tager afstand herfra. Tilsvarende kan ske ved lokalforhandlinger på virksomhederne. De individuelle aftaler der indgås mellem den ansatte og arbejdsgiveren er helt uregulerede bortset fra at de selvfølgelig ikke må stride mod overenskomsterne. Som det omtales nedenfor under 2.4 forbyder overenskomstmæssig ligeløn

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

formentlig ikke engang kønsdiskriminerende aftaler om personlige tillæg, f.eks. til udfyldning af minimallønssystemet.

På de lønelementer hvor overenskomstmæssig ligeløn er effektiv er den temmelig vidtgående og rækker langt bredere end EF-reglerne kræver. Der er ligestilling med hensyn til de generelt forhandlede krav på hele LO-DA-området, d.v.s. ikke blot ligeløn for samme arbejde, men lige bundgrænser og lige lønstigninger for en række forskellige arbejdsfunktioner. Det samme gælder dyrtidstillæg, som ikke blot er lige dyrtidstillæg for samme arbejde men lige dyrtidstillæg for næsten alt arbejde, hvilket efter afskaffelsen af procentvise dyrtidstillæg for en række offentligt ansatte i 1975 gælder for næsten hele arbejdsmarkedet. Denne brede form for ligeløn er indført fordi ligeløn er gennemført sideløbende med en solidarisk lavtlønspolitik. De lønelementer ligelønnen er effektiv på er de samme som dem der er vigtigst i den solidariske lønpolitik. Som nævnt kræver EF-reglerne ikke at der føres lavtlønspolitik i forbindelse med sikringen af ligeløn, men det er sket i Danmark. Hvis man vælger at gøre det skal lavtlønsgrænserne ifølge EF-reglerne være kønsneutrale.

I forhold til de lønelementer hvor ligelønnen er mindre effektiv, d.v.s. de elementer der indgår i lønglidningen, er den danske overenskomstmæssige ligeløn næppe i overensstemmelse med EF-reglerne. Som omtalt foran i kap. VI har kommissionen efter gennemførelsen af aftalen om ligeløn i 1973 peget på at der stadig mangler en sikring af ligelønnen for så vidt angår den faktiske indtjening, i hvilken forbindelse man fremhæver at lønglidningen er meget betydelig i Danmark, jfr. Princippet om ligeløn s. 52. Ligelønsdirektivet foreskriver i art. 1 som nævnt også ligeløn med hensyn til *alle* lønelementer.

Uanset hvordan de danske regler stemmer med EF-reglerne er situationen i hvert fald den at vi i Danmark har forskellige ligelønsregler afhængigt af hvilke lønelementer der er tale om. For så vidt angår generelt forhandlede lønelementer og dyrtidstillæg har vi en meget vidtgående form for ligeløn, der ikke er begrænset til ligeløn for samme arbejde, men for så vidt angår de lønelementer der indgår i lønglidningen har vi en langt snævrere form for ligeløn, der højst sikrer ligeløn for samme arbejde. Hvis det antages at overenskomsterne isoleret ikke sikrer dette må de suppleres med ligelønsloven, jfr. senere, i tilfælde hvor der er tale om samme arbejde på samme arbejdsplads.

2.4. Ligelønsudviklingen frem til ligelønsloven

Ligeløn har jævnlig været fremme i forbindelse med overenskomstforhandlingerne siden omkring 1950 ligesom der er blevet lovgivet om spørgsmålet på tjenestemandsområdet og taget stilling til det i forbindelse med ILO- og EF-reglerne om ligeløn.

Egentlige detailundersøgelser hvor alle de implicerede forbunds bidrag til

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligelønsudviklingen belyses eksisterer ikke. I det følgende fremdrages kun de grove linier med hovedvægten på det generelle LO-DA-område.

Omkring 1950 var udgangspunktet at der i overenskomsterne var aftalt en minimallønssats for kvinder og en for mænd og tilsvarende en normallønssats for kvinder og en for mænd. Desuden var aftalt forskellige dyrtidsportioner for kvinder og mænd, ligesom en række jobtillæg, genetillæg og lignende var mindre for kvinder. På områder hvor der anvendtes akkord var akkordsatser forskellige efter køn. På tjenestemandsområdet var der lovbestemt uligeløn i form af forsørgerbegunstigelse af gifte mænd. På specielle områder f.eks. faglærte cigararbejdere var der dog ligeløn, d.v.s. ingen særbestemmelser i overenskomsterne om kvinder, jfr. Kvinder i tobaksindustrien s. 110. Der var således som hovedregel uligeløn i alle de betydninger af ordet som senere er blevet udskilt f.eks. uligeløn ved lov, uligeløn ved overenskomst, uligeløn for samme arbejde på hele arbejdsmarkedet, i samme branche og på samme arbejdsplads. Kvinder har givetvis også været nødt til for at få arbejde at indgå individuelle aftaler om uligeløn for samme arbejde.

I *1951* afholdt *Kvindeligt Arbejderforbund* sin 50-års jubilæumskongres. På denne blev det vedtaget at forbundet ville arbejde for ligeløn for samme arbejde og for at kvinderne skulle have samme dyrtidstillæg som mænd, hvilket betyder lige dyrtidstillæg for forskelligt arbejde, da kvinder og mænd på grund af kønsopdelingen ofte ikke udfører samme arbejde, se nærmere Festnummer s. 38.

Efter krav fra Kvindeligt Arbejderforbund udtog LO (dengang DsF) ved overenskomstsituationen i *1952* ligeløn når kvinder og mænd udfører samme *akkordarbejde* som generelt krav. Det blev ikke gennemført men resulterede i en bestemmelse i mæglingsforslaget om at der skulle nedsættes et udvalg til at undersøge mulighederne for at gennemføre ligeløn når kvinder og mænd udfører samme arbejde i akkord. I 1951 var som tidligere omtalt ILO-konvention nr. 100 om ligeløn blevet vedtaget. Den blev i 1953 inddraget i overenskomstudviklingen idet LO (DsF) den 23. 10. 1953 henvendte sig til regeringen og opfordrede den til at lade konvention nr. 100 om ligeløn ratificere, idet man henviste til de overvejelser om ligeløn der var indledt efter mæglingsforslaget af

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1952, se nærmere Vagn Dahl Pedersen s. 140 ff, der fremsætter den formodning at LO's (DsF's) initiativ skyldtes et ønske om at pacificere de kvindelige forbund. I sin henvendelse slog LO (DsF) fast at man af principielle grunde ikke ønskede statslig lønfastsættelse på det private arbejdsmarked, men man mente at ratifikation kunne ske uden på basis af den udvikling der var i gang på overenskomstområdet. Der blev nedsat et udvalg hvis arbejde ikke førte til ratifikation, jfr. Vagn Dahl Pedersen s. 179.

Ved overenskomsterne i *1954* blev der indført lige store *dyrtidsportioner* for kvinder og mænd. Dette er en delvis imødekommelse af kravet om lige store dyrtidstillæg. Et dyrtidstillæg består dels af nogle gamle portioner, dels af nogle nye der erhverves efterhånden som priserne stiger. Vedtagelsen i 1954 indebar kun at fremtidige dyrtidsportioner blev lige store, mænd havde fortsat fordele af de tidligere skæve dyrtidsportioner. Denne ulighed blev gradvis udlignet i de følgende år således at der fra 1969 blev opnået lige dyrtidstillæg på LO-DA-området.

Overenskomsterne i 1956 og 1958 indeholdt ingen særlig markant ligelønsudvikling. Men i 1958 indførtes ligeløn på tjenestemandsområdet idet reglerne om forsørgertillæg udgik, se om enkelte reminiscenser af forsørgerbegrebet i tjenestemandslovgivningen efter 1958 nærmere betænkning 440/1966 s. 53. Midt i 1950'erne blev spørgsmålet om ratifikation af ILO-konvention nr. 100 om ligeløn desuden taget op i Nordisk Råds regie, se nærmere Vagn Dahl Pedersen. Dette førte til at Norge i 1958 ratificerede konventionen i forbindelse med at der oprettedes et ligelønsråd der blev moderorgan for det nuværende norske ligestillingsråd. I Danmark blev ILO-konvention nr. 100 ratificeret i 1960. Som begrundelse henvistes til den udvikling vedrørende ligeløn der var sket på det offentlige arbejdsmarked, d.v.s. ligelønnen på tjenestemandsområdet. Desuden henvistes til den norske ratifikation. Formentlig kan ratifikationen også ses som en forhåndstilpasning til EF, jfr. Vagn Dahl Pedersen s. 154 der nævner at der i arbejdsministeriets sag om ratifikationen er anført det argument for ratifikation at det kan bane vej for Danmarks indtræden i EF.

Den direkte anledning til ratifikation af konventionen om ligeløn var et forslag fra kommunisten Ragnhild Andersen. I folketingssamlingen 1957–58

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

opfordrede hun gennem et forslag til folketingsbeslutning regeringen til at fremsætte forslag om ratifikation. Det skete ikke. Hun fremsatte derefter selv i folketingssamlingen 1958–59 forslag til ratifikation. Formelt burde forslaget formentlig have været afvist idet initiativet til ratifikation af traktater ligger hos regeringen, og de folketingsbeslutninger hvorved folketinget i medfør af grundlovens § 19 samtykker heri er af efterfølgende og kontrollerende art, jfr. Ole Espersen: Indgåelse og opfyldelse af traktater s. 73 og Vagn Dahl Pedersen s. 132 særlig note 6. Forslaget blev imidlertid ikke afvist af formalitetsgrunde men blev realitetsforhandlet. Herunder erklærede arbejdsministeren at regeringen ville tage spørgsmålet om ratifikation op til fornyet overvejelse under hensyn til at den stedfundne udvikling på ligelønsområdet nu ville gøre en ratifikation mulig uden at der behøvede at ske ændringer i dansk ret. Han opfordrede derfor forslagsstilleren til på den baggrund at trække sit forslag tilbage. Det gjorde hun idet hun dog samtidig gjorde opmærksom på at ratifikation af konvention nr. 100 kunne bane vej for konvention nr. 111 om ligebehandling m.v. I den følgende folketingssamling fremsatte regeringen herefter forslag om ratifikation såvel af ILO-konvention nr. 100 om ligeløn som af ILO-konvention nr. 111 om ligebehandling.

I forbindelse med ratifikationen af ILO-konvention nr. 100 opfordrede arbejdsministeren arbejdsmarkedets parter til at have opmærksomheden henvendt på ligelønsproblemet, jfr. betænkning 668/1972 s. 56.

I ILO-konvention nr. 100 art. 3 bestemmes det som omtalt foran i kap. V at der hvis gennemførelse af ligeløn derved kan lettes skal indføres arbejdsvurdering. I overenskomstforhandlingerne i *1961* indgik krav om lige løn for samme arbejde. Bortset fra mindre udligninger af satsforskellene blev det ikke gennemført, men i mæglingsforslaget blev optaget en bestemmelse om et nyt udvalgsarbejde om ligeløn. Arbejdet i det gamle udvalg i henhold til mæglingsforslaget af 1952 var nærmest løbet ud i sandet. På delområder skete dog gradvis en vis udligning i satserne. I mæglingsforslaget i 1961 fremhævedes særlig arbejdsvurdering ligesom i ILO-konvention nr. 100. Det siges om udvalgets opgaver at det "skal forsøge at fremkomme med forslag til en rammeaftale om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdere hvor disse udfører samme arbejde, f.eks. baseret på arbejdsvurdering. Der skal herunder også tages hensyn til at samme løn forudsætter en alle forhold taget i betragtning lige værdifuld arbejdsindsats". Desuden skulle udvalget tilvejebringe "oplysninger til bedømmelse af ønsket

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

om at der over en 5-årig aftrapningsperiode gennemføres samme dyrtidstillæg for kvinder og mænd". Der er aldrig blevet vedtaget nogen rammeaftale om ligeløn baseret på arbejdsvurdering, hvilket som nævnt hænger sammen med at arbejdsvurdering fører til en løndifferentieringspolitik der strider mod den solidariske lavtlønspolitik hvis sigte er at mindske lønforskellene mellem forskellige grupper. Derimod blev det lige dyrtidstillæg gradvis indført i løbet af 1960'erne, definitivt med virkning fra 1969.

Mæglingsforslaget af 1961 lagde ikke kun op til en central men også til en decentral løsning af ligelønsspørgsmålet. Det indeholdt følgende tilføjelse til det foran citerede om rammeaftale (på hovedorganisationsplan): "Såfremt et flertal indenfor udvalget måtte komme til den opfattelse at kravet indenfor visse overenskomstområder mest hensigtsmæssigt kan anbefales løst ved direkte forhandling mellem de modstående overenskomstparter i stedet for gennem en rammeaftale vil der intet være til hinder herfor". På enkelte delområder blev der i løbet af 1960'erne indført ligeløn gennem arbejdsvurdering. Det gjaldt cigaretindustrien i perioden fra 1965–68, se nærmere Kvinder i tobaksindustrien s. 110 og slagterierne i perioden fra 1961–66, se nærmere Hvor gik kvinderne hen s. 162 f.

I *1963* fremsattes intet mæglingsforslag men i stedet gennemførtes den såkaldte helhedsløsning. Den juridiske grundstamme i den er helhedsløsningsloven. I dens § 3 bestemtes at medlemmerne af DA og SALA skulle yde et beløb på henholdsvis 60 millioner og 8 millioner "til de af dem beskæftigede *lavtlønnede* medlemmer af fagforbund under Landsorganisationen i Danmark (som) tillæg til de overenskomstmæssige lønninger med særlig hensyntagen til bl.a. normalløns- og minimallønssatser samt med hensyntagen til *kvindelønningers dyrtidstillæg*". Her ses klart placeringen af ligeløn som et led i lavtlønspolitikken. Ganske vist er der tale om et lovindgreb og ikke en overenskomstløsning, men i opfattelsen af ligeløn som en del af lavtlønspolitikken er der næppe nogen forskel på socialdemokratisk indkomstpolitik og LO's overenskomstpolitik. Om LO's opfattelse af ligeløn som en del af den solidariske lavtlønspolitik i den her omtalte periode vidner f.eks. fremstillingen i LO gør status. Belysning af fagbevægelsens resultater 1963–75, særlig s.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

23–24. Se også DASF's betænkning fra lavtlønsudvalget f.eks. s. 59 f.

I *1963* aftaltes desuden ligeløn i *HK's minimallønsoverenskomst* med butiks- og kontorfagenes arbejdsgiverforening. Aftalen gennemførtes efter en overgangsordning således at der pr. 1. januar 1965 kun var én minimallønssats fælles for begge køn. I HK's pjece Kvindens lønmæssige ligestilling s. 8 erkendes det dog at ens minimallønssatser ikke løser ligelønsproblemet. Der peges særlig (s. 18 ff) på at mænd gennemsnitligt får bedre personlige tillæg end kvinderne også for samme arbejde, hvilket omtales som en diskriminerende udnyttelse af løfteparagraffen. Som midler til at løse problemet peges (s. 19 f) på forbedring af løfteparagraffen, bedre regler for tillidsrepræsentanter så de kan gå mere aktivt ind i forhandlingerne om de enkelte lønforhold, bedre samarbejde mellem de ansatte indbyrdes og større åbenhed om hvad hver enkelt tjener, så man undgår at arbejdsgiveren får held til at spille medarbejderne ud mod hinanden. Desuden foreslås opløsning af kønsopdelingen således at kvinder i højere grad overtager traditionelle mandsjob af mere kvalificeret karakter så vi vænnes til at se kvinder på lederposter og i betroede stillinger. Dette antages at være en af måderne til at løse ligelønsproblemets psykologiske side. Som et eksempel på hvordan man kan overvinde nogle af ligelønsproblemerne nævnes at HK i overenskomsten med en stor butikskoncern der står udenfor arbejdsgiverforeningen har haft gode erfaringer med taktregulering af minimallønningerne (fra 1973). Herved er løfteparagraffen i realiteten sat ud af kraft og afløst af en taktregulering for alle i takt med lønudviklingen for faglærte mænd i hovedstaden. Denne ordning betyder at HK'erne får gavn af de faglærte mænds traditionelle faglige og lønmæssige aktivitet på deres arbejdspladser, hvorved de lønforskelle der skyldes forskelle i kampniveau på typiske kvindeområder og mandsområder udlignes. Herved bliver der tale om en form for ligeløn på tværs af kønsopdelingen.

Ved overenskomsterne i *1965, 1967 og 1969* skete på det generelle LO-DA-område en udligning af kønsforskellene i minimalløns- og normallønssatser samt i dyrtidstillæg. Fra og med overenskomsten i 1969 var dyrtidstillægget lige stort for kvinder og mænd.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Den sidste udligning blev opnået ved at indføre et særligt dyrtidstillæg til kvinder på 10 øre i 1967 og på 8 øre i 1969, dog således at forhøjelsen af det kvindelige dyrtidstillæg aldrig skulle andrage mere end at dyrtidstillægget til kvinder blev det samme som til mænd. Også i disse mæglingsforslag er der klar sammenhæng mellem ligeløns- og lavtlønspolitikken idet det først og fremmest var ligeløn på lavtlønsgrænsen der sikredes.

Ved overenskomsterne i *1971* pressede specielt Kvindeligt Arbejderforbund hårdt på for at få udlignet de sidste forskelle mellem overenskomstsatserne for kvinder og mænd. Kravet blev delvis imødekommet, idet lavtlønsgrænsen for kvinder blev hævet mere end for mænd, således at der ved overenskomstperiodens udløb var en forskel på normallønsområdet på 1 kr. (12,80 kr. for kvinder og 13,80 kr. for mænd) og på minimallønsområdet på 70 øre (12,70 kr. for kvinder og 13,40 kr. for mænd). Desuden indeholdt mæglingsforslaget af 1971 som pkt. VII følgende bestemmelse "Ligeløn for mænd og kvinder. Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn. Dette forudsætter at udvalg inden for de enkelte områder forbereder en omskrivning af overenskomsterne hvorefter lønnen fastsættes efter arbejdets art og ikke som i dag baseret på køn. Disse udvalgs arbejde skal være afsluttet i god tid inden næste overenskomstsituation indledes".

Som det ses bruges der en formulering der ligger tæt op af tankegangen i arbejdsvurdering, idet der tales om betaling efter arbejdets art. Der bruges også formuleringen arbejde af samme værdi hvilket udtryk typisk foretrækkes af arbejdsvurderingstilhængere fremfor udtrykket samme arbejde. I bemærkningerne til ligelønsloven, jfr. senere, der bruger udtrykket samme arbejde begrundes dette med at overenskomsterne i Danmark benytter udtrykket samme arbejde. Det er som det ses af den citerede passus fra mæglingsforslaget af 1971 en tvivlsom sandhed. Ligeløn defineres netop som ligeløn for arbejde af samme værdi og ikke som ligeløn for samme arbejde.

Kvindeligt Arbejderforbund var ikke tilfreds med mæglingsforslaget og stemte nej, men på grund af sammenkædning med de andre

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

forbund i LO-området der stemte ja blev forslaget vedtaget. Resultatet heraf blev at Danmark begyndte sin tilværelse som EF-land pr. 1. januar 1973 med traktatbrud på ligelønsspørgsmålet. Som omtalt foran i kap. VI er art. 119 i EØFT direkte anvendelig i visse elementære tilfælde af uligeløn, herunder kønsbestemte satser ved kollektiv overenskomst. Fra 1. januar 1973 til 10. april 1973 var den generelle løsning på LO-DA-området samt på alle de områder der indretter sig efter dette, f.eks. det offentlige i forhold til arbejderforbundene traktatstridig.

En dansk Defrenne der var lønnet med overenskomstmæssig uligeløn i begyndelsen af 1973 kunne have fået overenskomsterne tilsidesat som stridende mod art. 119 hvis hun havde rejst sag i tide. På grund af tidsfristen (8. 4. 1976) i Defrenne-II-dommen kan der ikke nu rejses sag i anledning af den traktatstridige uligeløn i begyndelsen af 1973.

Vurderingen af hvilke krav EF-reglerne stillede til Danmark med hensyn til gennemførelse af ligeløn var forud for Danmarks indtræden i EF usikker og varierende. I kvindekommissionens arbejdsmarkedsudvalgs betænkning, betænkning 668/1972 s. 57 siges det om forpligtelsen efter art. 119: "Ved indførelse af ligelønsprincippet i de kollektive overenskomster må Danmark anses for at have opfyldt denne forpligtelse". I rapport om betydningen for ligestillingen i Danmark mellem mænd og kvinder af en dansk indtræden i De europæiske Fællesskaber konkluderes s. 21: "Det er derfor muligt at en opfyldelse af art. 119 til sin tid må ske ved lovgivning".

I 1971 fremsattes (af SF'eren Gunhild Due) forslag til folketingsbeslutning om en ligelønslov, men dette initiativ førte ikke til noget. Det var den igangværende udvikling på overenskomstområdet der førte videre.

Som tidligere nævnt (i indledningen til 3. del) afvistes også lovgivning om ligeløn i 1965 i forbindelse med ratifikationen af Europarådets socialkonvention. Se om spørgsmålet om ligeløn ved lov i forbindelse med regeringskrisen i december 1967, hvor SF's venstrefløj det senere VS tilbød sine stemmer for bl.a. en ligelønslov, nærmere Økonomi og Politik 1973 s. 162 (Steen Leth Jeppesen: Den indkomstpolitiske strid i vinteren 1967–68).

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ved overenskomsterne i 1973 tilendebragtes den afvikling af kønsbestemte satser og tillæg i overenskomsterne som da havde foregået kontinuerligt i ca. 20 år, omend mest effektivt i de seneste år før 1973. Der ydedes et særligt tillæg (ligelønstillæg) til kvindelønssatserne således at normalløns- og minimallønssatser herefter er ens for begge køn. Mæglingsforslaget af 1973 indeholder som sit første punkt følgende bestemmelse:

"I. Ligeløn for kvinder og mænd

1. Tidløn

a. Normallønsområdet

I overenskomstforhold som omfatter såvel kvinder som mænd fastsættes de overenskomstmæssige normallønssatser for kvinder med virkning fra den 10. april 1973 til samme beløb som for mænd inklusive dyrtidstillæg og andre overenskomstmæssige tillæg der ydes til samtlige tidlønstimer bortset fra genetillæg.

I overenskomstforhold som alene omfatter ikke-faglærte kvindelige arbejdere forhøjes de overenskomstmæssige normallønssatser med virkning fra den 10. april 1973 til kr. 14,10 pr. time inklusive dyrtidstillæg og andre overenskomstmæssige tillæg bortset fra genetillæg.

b. Minimallønsområdet

De overenskomstmæssige minimallønssatser herunder mindstebetalingssatser for voksne arbejdere fastsættes med virkning fra 10. april 1973 ens for kvinder og mænd, normalt til kr. 13,40 pr. time inklusive dyrtidstillæg.

c. Dag-, uge- og månedslønninger reguleres efter samme retningslinier

2. Akkord- og bonusordninger

Betalingssatserne fastsættes uden hensyn til køn, hvilket indebærer at hvor mænd og kvinder udfører samme arbejde aflønnes de efter samme sats.

Såfremt tilpasning af denne bestemmelse kræver forhandlinger skal disse afsluttes snarest og så vidt muligt inden 1. juli 1973. Dette gælder hvad enten ordningerne er aftalt lokalt eller ved overenskomst. Opnås der ikke enighed mellem parterne underkastes sagen sædvanlig fagretlig behandling.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3. Lige adgang til arbejde

Alle begrænsninger på grund af køn i adgangen til at udføre arbejde af enhver art bortfalder ved ligelønnens gennemførelse.

Det følger heraf at arbejdsbestemte tillæg på den enkelte virksomhed fastsættes uden hensyn til køn".

Det ses at den form for ligeløn der indførtes på overenskomstområdet mellem LO og DA generelt i 1973 indebærer lige normallønssatser og lige minimallønssatser uafhængigt af køn på hele LO-DA-området. Der er derfor i mange tilfælde tale om lige bundsatser for forskelligt arbejde. Kvinder der arbejder efter overenskomster der kun omfatter ufaglærte kvinder, f.eks. Kvindeligt Arbejderforbunds overenskomster sikres også samme normalløn som andre normallønnede, idet beløbet 14,10 kr. svarer til mændenes normalløn (inklusive dyrtidstillæg) pr. 10. april 1973. Disse satser forhøjes i de følgende punkter af mæglingsforslaget med lige store beløb for begge køn, hvilket udtrykkes sprogligt på den måde at man undlader at nævne køn, idet uligeløn som omtalt foran under 1 kræver særlig hjemmel og tavshed om kønsspørgsmålet i overenskomsterne betyder ligeløn.

Ligeløn i 1973-overenskomsternes forstand indebærer også at akkordsatser skal være lige uanset køn og her findes betingelsen "samme arbejde", idet der på akkordområdet kun er pligt til at betale ligeløn for samme arbejde. Ligelønnen vedrørende akkord er derfor meget snævrere end ligelønnen på normallønns- og minimallønssatserne og dyrtidstillæggene som var klaret tidligere. Desuden er tidsfristen for indførelse af ligeløn på akkordområdet meget fleksibel, idet den blot skal indføres snarest efter ikrafttræden af den øvrige ligeløn pr. 10. april 1973 og såvidt muligt inden 1. juli 1973. På akkordområderne foreskrives lige løn for samme arbejde uanset om akkordsatserne er fikseret i overenskomsterne eller aftales lokalt. Af punkt 3 om lige adgang til arbejde fremgår også at arbejdsbestemte tillæg der aftales på den enkelte virksomhed skal fastsættes uden hensyn til køn.

Mæglingsforslaget er især uklart på to punkter: 1) Kan der sluttes modsætningsvis fra udtrykket "arbejdsbestemte tillæg" til personlige tillæg som ingen steder omtales i mæglingsforslaget, d.v.s. er det

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tilladt at kønsdiskriminere på personlige tillæg uanset at der er overenskomstmæssig ligeløn? Som foran nævnt er der på HK-området stadig i praksis uanset at overenskomsterne ikke diskriminerer på grund af køn problemer med ligeløn på de personlige tillæg. 2) Hvilken rækkevidde har bestemmelsen om lige adgang til arbejde, betyder den f.eks. at ligebehandlingslovens diskriminationsforbud ligger implicit i den overenskomstmæssige ligeløn? Dette spørgsmål der berøres i bemærkningerne til ligebehandlingsloven tages op nedenfor i kap. X.

Med hensyn til spørgsmålet om kønsdiskrimination på de personlige tillæg er der efter gennemførelsen af ligelønsloven (pr. 9. 2. 1976) ingen tvivl om at diskrimination er forbudt hvis der er tale om samme arbejde på samme arbejdsplads. Hvis det ikke følger af overenskomsterne følger det af ligelønslovens §§ 1 og 2. Men da håndhævelsesapparatet i ligelønsloven er meget svagt mens de fagretlige muligheder for at håndhæve ligelønnen er bedre vil det være mere fordelagtigt for dem der ønsker ligeløn om kravet kan indfortolkes i overenskomsterne. Som det fremgår af erfaringerne på HK-området der er omtalt foran har overenskomstmæssig ligeløn ikke hidtil i praksis sikret ligestilling mellem kønnene med hensyn til de personlige tillæg, se i det hele Kvindens lønmæssige ligestilling. Det er også dette forhold der er baggrunden for kommissionens skepsis overfor den overenskomstmæssige løsning af ligelønsproblemet i Danmark, jfr. princippet om ligeløn s. 52.

Den løsning af ligelønsproblemet mæglingsforslaget af 1973 giver er således differentieret efter lønelementer. Der er ligeløn for alt arbejde indenfor LO-DA-området for så vidt angår minimalløns- og normallønssatser inklusive dyrtidstillæg. Der er desuden ligeløn for samme arbejde med hensyn til akkord og bonusordninger og med hensyn til arbejdsbestemte tillæg. Derimod er det tvivlsomt hvorvidt overenskomsterne overhovedet hjemler ligeløn på de personlige tillæg. I praksis sikrer de i hvert fald ikke denne form for ligeløn.

Minimalløns- og normallønssatserne inklusive dyrtidstillæg danner en bundgrænse. Ved nogle overenskomstsituationer er lavtlønsgrænsen dog placeret højere end disse satser idet personer der ikke har tilstrækkelige tillæg (arbejdsbestemte eller personlige) til at tjene et vist højere beløb får et lavtlønstillæg, garantibetaling eller

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lignende. Det fremgår heraf at ligelønnen er langt mere omfattende og går på tværs af kønsopdelingen på lavtlønsgrænsen mens de former for ligeløn der gælder udover lavtlønsgrænsen er langt snævrere og mere ineffektive.

Efter 1973-overenskomsterne på LO-DA-området smittede denne løsning af ligelønsproblemet af på en række andre områder, f.eks. forholdet mellem det offentlige og LO-forbund som f.eks. Kommunalarbejderforbundet.

Ved overenskomsterne i 1975 (overenskomstloven) og 1977 blev der ikke gjort yderligere fremskridt vedrørende ligeløn. Hovedorganisationerne og arbejdsministeriet er tilbøjelige til at hævde at ligeløn reelt er gennemført pr. 1973, se f.eks. deres erklæring i denne retning overfor EF i princippet om ligeløn s. 49 og bemærkningerne til ligelønsloven, jfr. nedenfor. De har næppe kvindeforbundene bag sig i denne politik. HK-pjecen fra 1975 om kvindens lønmæssige ligestilling erkender som nævnt åbent at der er mange problemer igen vedrørende ligeløn efter afskaffelsen af kønsbestemte satser og tillæg i overenskomsterne. Kvindeligt Arbejderforbund har også fremsat krav om ligeløn på de faktisk opnåede lønninger. Se f.eks. Kvindernes Fagblad nr. 6, 1976 s. 4 ff. Uanset den overenskomstmæssige ligeløn tjener ufaglærte kvinder kun ca. 90 % af hvad ufaglærte mænd tjener, jfr. foran.

Den lavtlønspolitik som ligelønsudviklingen er sket i sammenhæng med er dog videreført efter 1973. 1977-overenskomsterne indeholder således en garantibetalingsordning som på LO-DA-området sikrer tidlønnede mindst 29 kr. i timen (pr. 13. april 1977). Ved beregningen af garantibetalingen medregnes alle lønandele (fuld modregning) bortset fra overenskomstmæssige genetillæg. Garantibetalingen ajourføres med ændringer i dyrtidstillægget og er pr. 1. 3. 1978 31,20 kr. pr. time. Da det primært er kvinder der er lavtlønnede har denne ordning særlig betydning for kvinders indtægter og medvirker til udligning af uligelønnen på de faktiske indtægter.

2.5. Sammenfatning af ligelønssituationen i Danmark forud for vedtagelsen af ligelønsloven (den 3. 2. 1976)

Den primære retskilde er helt klart kollektiv overenskomst. Inden-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

for de kollektive overenskomster er indholdet af ligeløn afskaffelse af forskelsbehandling af kønnene med hensyn til alle de spørgsmål som traditionelt har indgået i overenskomsterne, men der er ikke i noget væsentligt omfang inddraget nye spørgsmål under overenskomstmæssig regulering for at sikre ligeløn.

Konsekvensen heraf er at ligelønsreglerne er forskellige for forskellige persongrupper. Den overenskomstmæssige ligeløn dækker kun ansatte hos overenskomstforpligtede arbejdsgivere og kun de organiserede blandt disse vil individuelt få tab ved uligeløn erstattet.

Ligelønsreglerne er desuden forskellige for så vidt angår forskellige lønelementer. Med hensyn til normalløns- og minimallønssatser, dyrtidstillæg og lavtlønsgrænser er der ligeløn for forskelligt arbejde. Med hensyn til akkord og bonus og arbejdsbestemte tillæg er der ligeløn for samme arbejde. Og med hensyn til personlige tillæg er det tvivlsomt om der overhovedet var ligeløn før ligelønsloven.

Sammenlignet med EF-reglerne om ligeløn havde Danmark derfor ved gennemførelsen af ligelønsdirektivet i februar 1976 p d e s en meget bred og mere end tilstrækkelig form for ligeløn i form af ligeløn for forskelligt arbejde i nogle tilfælde. Når man som i Danmark vælger at have fælles bundgrænse for forskelligt arbejde er det dog en betingelse efter EF-reglerne at denne udformes kønsneutralt. Men det lavtlønsperspektiv der er i den danske ligelønsordning er ikke påbudt i EF-reglerne. P d a s havde Danmark en meget snæver form for ligeløn idet visse persongrupper stod helt udenfor denne. Den danske ordning hvor ligelønsreglerne varierer med lønelementer kendes heller ikke i EF-reglerne, der kræver ligeløn for samme arbejde for så vidt angår alle lønelementer. Betingelsen samme arbejde er som nævnt foran i kap. VI under udvidelse. De svageste led i den danske overenskomstmæssige ligelønsordning er formentlig i underkanten af EF-kravene. Det gælder særlig de personlige tillæg. Desuden vil en gradvis udvidelse af EF-kravene gennem udvidelse af betingelsen samme arbejde kunne medføre at det ikke er tilstrækkeligt at der på samme arbejdsplads ydes ligeløn for samme arbejde, idet der kan blive tale om at kræve ligeløn for samme arbejde i samme branche eller

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligeløn for samme arbejde på hele arbejdsmarkedet, jfr. foran i kap. VI,7.

Udover disse indholdsmæssige forskelle mellem EF-reglerne og dansk ret er der en mere formel retskildemæssig, idet der i EF-reglerne gentagne gange udtrykkes præference for lovgivning, evt. administrative forskrifter, d.v.s. statslig lønfastsættelse, mens den danske tradition indtil ligelønsloven klart var for kollektiv overenskomst som eneste retskilde på det private arbejdsmarked (ved siden af individuelle aftaler) og imod lovgivning.

De indtil nu vedtagne regler om ligeløn har ikke indebåret at kvinder og mænd opnår samme gennemsnitsfortjeneste pr. tidsenhed, heller ikke kvinder og mænd med samme uddannelsesniveau.

3. Ligelønsloven

Den direkte baggrund for ligelønsloven er ligelønsdirektivet, jfr. foran i kap. VI,5.

Den omstændighed at Danmark på visse områder har en videregående form for ligeløn end EF-reglerne er udtryk for er ikke noget problem idet EF's ligelønsregler kun danner en mindstegrænse som de enkelte medlemslande frit kan overgå, f.eks. ved at sikre ligeløn for forskelligt arbejde. Men som nævnt var de danske overenskomstregler om ligeløn også på visse punkter på lavere niveau end EF-reglerne, særlig med hensyn til personkreds og måske med hensyn til visse lønelementer. Disse mangler kunne man have udbedret ved at udbygge overenskomstsystemet, f.eks. ved at gøre overenskomstmæssig ligeløn obligatorisk for alle arbejdsgivere, uanset om de har underskrevet overenskomst eller ej. Indenfor lærlingeområdet findes den regel at der skal betales overenskomstmæssig løn også af arbejdsgivere der ikke i øvrigt er overenskomstforpligtede, se nærmere lærlingelovens § 4. Problemerne med de svage lønelementer i den overenskomstmæssige ligeløn kan løses ved en omlægning af lønsystemerne så man satser på de lønelementer med hensyn til hvilke ligelønnen er effektiv og afskaffer de andre.

I forbindelse med gennemførelse af ligelønsdirektivet i Danmark er det imidlertid ikke seriøst blevet overvejet at gøre det gennem en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ændring af overenskomstsystemet, hvilket ville være foreneligt med EF-forpligtelserne jfr. foran i kap. VI,7. Den overenskomstmæssige ligeløn er fastholdt fuldstændig uforandret herunder med de begrænsninger den hele tiden har været behæftet med. Til gengæld for denne indholdsmæssige ikke-indblanding i overenskomstområdet har Danmark på det formelle retskildemæssige plan opgivet sin modstand mod lovgivning og vedtaget en ligelønslov til at gælde ved siden af den overenskomstmæssige løsning. Denne lov er udformet med et så snævert indhold og forsynet med et så svagt håndhævelsesapparat at det må forventes at den ingen praktisk betydning får, hvilket heller ikke har været formålet med den.

I bemærkningerne til lovforslaget hævdes det at ligelønsprincippet forud for loven var gennemført i Danmark i kraft af den overenskomstmæssige ordning heraf, men at kommissionen har ret i at ikke alle har et formelt krav på ligeløn. Ligelønsloven skal afbøde denne formelle mangel ved dansk ret. Men sigtet har ikke været at foretage realitetsændringer. I forhold til spørgsmålet om statsindgreb eller EF-indgreb i lønfastsættelsen har man således indholdsmæssigt afvist et EF-indgreb ved at acceptere et statsindgreb (ligelønsloven) på det formelle retskildemæssige plan. Det tilsyneladende kraftige brud med dansk tradition som ligelønsloven er udtryk for idet man opgiver en tidligere fast modvilje mod lovgivning er derfor i virkeligheden ikke så dybtgående idet man bruger statsindgrebet (ligelønsloven) til at afværge en endnu dybere indgriben i indholdet af ligelønsreglerne. Man havde næppe kunnet gennemføre ligelønsdirektivet via ændringer i overenskomsterne uden at man var blevet nødt til at tage stilling til den kritik af forholdet mellem ligeløn og lønglidning som kommissionen har rejst, jfr. kommissionens tidligere omtalte indvendinger mod den danske overenskomstmæssige ligeløn foran i kap. VI,1 og princippet om ligeløn s. 52.

Ved i stedet at vedtage en lov fjernes søgelyset fra den overenskomstmæssige ligeløn. Og ved at loven får et meget beskedent indhold undgås det at organisationerne reelt mister adgangen til at bestemme over lønfastsættelsen. Et par måneder efter ligelønslovens ikrafttræden den 9. 2. 1976 faldt som nævnt foran i kap. VI,6 den 8. 4. 1976 dom i Defrenne-II-sagen ved

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

EF-domstolen. Ved denne blev det statueret at ligelønsreglen i art. 119 i EØFT er direkte anvendelig i klare tilfælde, særlig når der er uligeløn ved lov, overenskomst eller ved individuel aftale om samme arbejde på samme arbejdsplads. Ligelønsloven går i hvert fald ikke videre end disse tre af EF-domstolen opregnede elementære tilfælde af ligeløn. Det statsindgreb organisationerne har måttet tåle ved ligelønsloven er derfor uden selvstændig betydning idet det ligger indenfor grænserne af det EF-indgreb som allerede art. 119 direkte anvendt betyder i organisationernes eneret til at bestemme lønfastsættelsen.

3.1. Ligelønslovens forarbejder

Forslaget til ligelønslov der blev fremsat den 14. november 1975 var forud forhandlet med LO og DA. Bortset fra at ikrafttrædelsesdatoen blev ændret fra 1. februar til 9. februar gik forslaget uændret igennem folketinget.

I de almindelige bemærkninger begrundes forslaget først med henvisning til EØFT art. 119 og ligelønsdirektivet. Dernæst redegøres der kort for gennemførelsen af ligeløn i Danmark. Her nævnes lov nr. 100 af 1921 om lige adgang for kvinder og mænd til tjenestestillinger og hverv i det offentlige samt ændringen i 1947 hvorved den også kom til at omfatte præster. Disse love handler ikke om løn. Det gør til gengæld tjenestemandslønningsloven af 1919 der afskaffede den direkte kønsbestemte uligeløn for tjenestemænd, hvilket undertiden kaldes at der indførtes ligeløn for tjenestemænd. Der var imidlertid ikke tale om ligeløn i EF-reglernes forstand idet man samtidig indførte forsørgertillæg og benyttede et kønsdiskriminerende forsørgerbegreb der begunstigede gifte mænd. Forsørgerlønssystemet afskaffedes i 1958, hvilket år der således blev ligeløn for tjenestemænd.

Dernæst siges det i bemærkningerne: "For så vidt angår det private arbejdsmarked ratificerede Danmark i 1960 ILO-konvention nr. 100 om ligeløn. . .". Som omtalt foran i kap. V gælder ILO-konvention nr. 100 ikke specielt det private arbejdsmarked, men hele arbejdsmarkedet. Som begrundelse for ratifikation henvistes bl.a. til udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, d.v.s.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligelønnen for tjenestemænd i 1958, jfr. foran. Lønreglerne for tjenestemænd og andre offentligt ansatte nævnes imidlertid overhovedet ikke i bemærkningerne, og da ILO-konvention nr. 100 specielt nævnes i forbindelse med det private arbejdsmarked bliver resultatet at ligelønslovens bemærkninger er et eksempel på hvor dominerende en rolle det private arbejdsmarked, særlig LO-DA-området spiller for ligelønsudviklingen uanset at næsten halvdelen af kvindelige lønmodtagere er offentligt ansatte.

Vedrørende det private arbejdsmarked nævnes den gradvise gennemførelse af ligeløn siden ca. 1960 ganske kort, særlig fremhæves HK-området, slagterierne og tobaksindustrien. Desuden nævnes særligt mæglingsforslaget i 1971 og det siges at der ved vedtagelsen af mæglingsforslaget i 1973 gennemførtes ligeløn på LO-DA-området. Da dette område i vidt omfang får virkning dels på andre overenskomstområder, dels på områder der ikke er reguleret ved overenskomst konkluderes det "kan man gå ud fra at ligelønsprincippet er gennemført i Danmark. På den anden side har EF-kommissionen utvivlsomt ret i at ikke alle har et formelt krav på ligeløn som kan håndhæves ad retslig vej".

Lovforslaget tilsigter at råde bod på denne mangel. Forslaget er "udformet således at det ikke går udover dette formål, idet det er et hovedprincip at hvor ligelønnen har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der ved forslaget ingen ændringer i denne retstilstand. Spørgsmålet om lønfastsættelsen herunder ligeløn vil derfor fortsat primært være overladt til arbejdsmarkedets parter, hvilket bl.a. indebærer at krav på ligeløn skal rejses ved de fagretlige instanser".

3.2. De enkelte bestemmelser i ligelønsloven

Loven består af 8 §'er hvoraf de to første er de vigtigste. § 1 bestemmer at enhver arbejdsgiver som har kvinder og mænd ansat på samme arbejdsplads skal yde dem lige løn for samme arbejde i medfør af denne lov hvis han ikke i medfør af kollektiv overenskomst er forpligtet hertil overfor dem. § 2 bestemmer at en lønmodtager hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres har krav på forskellen.

Disse regler rummer lovens vigtigste indhold, nemlig følgende:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1) subsidiaritetsprincippet, d.v.s. at loven viger for kollektiv overenskomst, hvoraf følger at
2) rettighedssubjekterne er kun dem der ikke har krav på ligeløn efter overenskomst
3) pligtsubjekter er primært arbejdsgivere
4) der kræves "subjektidentitet", d.v.s. at det skal være en og samme arbejdsgiver der betaler uligeløn for at loven er overtrådt
5) der skal findes en sammenligningsperson
6) det der skal være "lige" er "løn"
7) der skal være tale om samme arbejde
8) det skal foregå på samme arbejdsplads
9) sanktionen er dom til at betale løndifferencen

Loven giver anledning til en række fortolkningsproblemer vedrørende disse punkter. Uanset at ligelønsloven i sig selv ingen praktisk betydning har gennemgås disse spørgsmål nedenfor. Det skyldes at ligelønsloven er brugt som juridisk-teknisk paradigme ved udformningen af ligebehandlingsloven som formentlig får større både principiel og praktisk betydning. Mange af de spørgsmål der opstår i forbindelse med ligebehandlingsloven kan ikke besvares uden at der tages hensyn til den baggrund deres løsning har i ligelønsloven.

3.2.1. Subsidiaritetsprincippet

Dette er som nævnt i forbindelse med de generelle bemærkninger til lovforslaget et hovedprincip. I de specielle bemærkninger til § 1 skærpes formuleringen idet det siges at det er "et hovedprincip for forslaget at det ikke må gribe ind i eller overlappe det eksisterende arbejdsretlige system". Hermed siges ikke blot at hvis overenskomsterne er i overensstemmelse med EF-reglerne går de forud for loven, men at de bestående overenskomstregler uden forbehold går forud for loven. Ligelønsdirektivet kræver dog i art. 4 at kollektive overenskomster der strider mod ligelønsprincippet skal kunne tilsidesættes. I den udstrækning der ved kollektiv overenskomst aftales noget der strider mod ligelønsprincippet er det derfor nødvendigt at gribe ind enten ved at anvende loven mod overenskomsterne eller ved at anvende EØFT art. 119 direkte, idet uligeløn

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ved overenskomst hører til de oplagte tilfælde hvor art. 119 efter Defrenne-II-dommen er direkte anvendelig. Formentlig vil danske domstole foretrække at anvende den danske ligelønslov fremfor art. 119 direkte. De tilfælde hvor der særlig kan opstå tvivl om hvorvidt ligelønsloven overlapper overenskomstsystemet er spørgsmålet om individuel påtaleret for uorganiserede på overenskomstdækkede virksomheder der omtales nedenfor i afsnit 3.2.2., spørgsmålet om ligelønsloven har andre pligtsubjekter end den angiver der omtales nedenfor under 3.2.3., spørgsmålet om hvad der gælder hvis der er kvinde- og mandsoverenskomst for samme arbejde, der omtales nedenfor under 3.2.6. og spørgsmålet om ligelønsloven supplerer den overenskomstmæssige ligeløn for så vidt angår de lønelementer særlig personlige tillæg hvor den er svag og måske ikke opfylder EF-kravene. Dette spørgsmål diskuteres ligeledes nedenfor under 3.2.6.

Ligelønslovens ordning er at overenskomsterne obligatorisk går forud for ligelønsloven. Det er uden betydning hvad f.eks. den krænkede ønsker eller hvad parterne måtte være enige om.

Selve det problem der løses ved subsidiaritetsprincippet er ikke nyt. Det er en ret typisk udviklingsvej at et eller andet gode først opnås for en gruppe lønmodtagere ved overenskomst og senere udbredes til andre grupper ved lov. Tidligere har man imidlertid valgt andre modeller for kombination af overenskomster og lovgivning end ligelønsloven gør. Der er ikke i forbindelse med loven givet nogen begrundelse for dette og i ligebehandlingsloven har man overtaget ligelønslovens subsidiaritetsprincip uden nærmere forklaring.

Som eksempler på tidligere anvendte kombinationsmodeller kan nævnes følgende:

Funktionærlovens § 2b blev indført i 1964 (dengang og frem til 1971 hed den § 2a). Den indeholder en regel om afskedigelsesbeskyttelse, der stort set er identisk med den tidligere Hovedaftale af 1960 på LO-DA-området § 4.3. Forarbejderne til funktionærloven indeholder en forudsætning om at funktionærloven ligesom det nu er tilfældet med ligelønsloven tvungent for alle implicerede skal være subsidiær i forhold til overenskomster der indeholder afskedigelsesbeskyttelse, f.eks. Hovedaftalen eller tilsvarende regler. Men i litteraturen og formentlig i praksis antages det at der er valgfrihed for den

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

enkelte funktionær. Enten kan hun lade sin organisation behandle sagen i det fagretlige system (for afskedigelsesnævn) eller også kan hun individuelt påberåbe sig funktionærloven og gå til de almindelige domstole eller Sø- og handelsretten. Se nærmere Carlsen i Juristen 1966 s. 131, Kaj Petersen s. 124 f og Kufahl og Hasselbalch s. 24.

På *ferieområdet* var situationen før 1938 den at der ved visse overenskomster var sikret lønmodtagere ferie med betaling. Ved ferieloven i 1938 generaliseredes denne ordning til (næsten) alle lønmodtagere. Efter den nuværende ferielovs § 3 kan arbejdstilsynet undtage områder fra loven hvis de er dækket af overenskomst der stiller de ansatte mindst lige så godt som ferieloven. Hvis arbejdstilsynet træffer en sådan bestemmelse gælder alene overenskomsten. I andre tilfælde hvor der findes overenskomstbestemmelser om ferie gælder disse formentlig ved siden af ferieloven, således at krav efter overenskomsten kan gøres gældende i det fagretlige system samtidig med at arbejdstilsynet skal påse overholdelsen af ferieloven, dog således at arbejdsgivere der har betalt efter overenskomst ikke tillige skal betale efter loven.

I *lærlingelovens* § 4.2 findes en tredje model for kombination af lov og overenskomst. Denne § bestemmer at en evt. overenskomstbestemmelse i et fag om lærlingeløn skal respekteres af alle læremestre, også arbejdsgivere som ikke i øvrigt er forpligtede af overenskomst. På dette specielle område er overenskomsterne således obligatoriske. Hvis der ikke i faget findes overenskomstbestemmelser om lærlingeløn fastsættes lønnen af et særligt nævn.

Desuden kan man tænke sig tilfælde hvor der skal betales både efter overenskomst og samtidig oven heri efter loven. Det gælder ved sammenstødet mellem funktionærlovens § 7 om barsel og dagpengelovens §§ 33 ff om samme emne.

Ligelønsdirektivets art. 2 kræver som tidligere nævnt at *enhver* der føler sig krænket ved overtrædelse af ligelønsprincippet skal kunne gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser. Med dette udgangspunkt og på baggrund af de hidtil brugte løsninger til kombination af lov og overenskomst havde det været nærliggende at vælge en valgfrihedsløsning for den ansatte f.eks. på samme måde som vedrørende funktionærlovens § 2b således som den fortolkes i litteraturen. Den løsning der er valgt i ligelønsloven og senere i ligebehandlingsloven er udtryk for vidtgående hensyn til organisationerne og det fagretlige system.

3.2.2. Rettighedssubjekterne

Som omtalt tidligere er de interesser der ligger bag ligeløn ganske sammensatte, hvilket gør at mange forskellige kan have interesse i at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

princippet overholdes. Enhver der føler sig krænket ved overtrædelse af ligelønsprincippet kan derfor være mange forskellige, f.eks. arbejdsgivere der føler sig udsat for konkurrence fra en anden arbejdsgivers side eller et forbund der føler sig generet af løntryk fra nogle uorganiserede der går for uligeløn, eller kolleger til en uligelønnet der føler løntrykket eller det kan være den person der bliver underbetalt der føler sig krænket herved. I den overenskomstmæssige ligelønsordning varetages samtidig en række af disse hensyn. Når forbundene kan kræve overenskomsterne overholdt overfor uorganiserede er det for at imødegå løntryk og DA håndhæver også selv overenskomsterne blandt arbejdsgiverne for at ingen skal skaffe sig en konkurrencefordel. Desuden varetages de underbetalte medlemmers interesser af forbundene.

EF-reglerne må formentlig i dag uanset at de opstod som konkurrenceudlignende midler antages primært at sikre de underbetalte lønmodtageres ligelønskrav, jfr. foran i kap. VI. Den danske ligelønslov ligger i forlængelse heraf. Den kender kun ét rettigheds- og påtalesubjekt, nemlig den lønmodtager der har fået uligeløn i strid med loven, jfr. § 2. I betragtning af hvor vidtgående hensyn der i øvrigt er taget til organisationerne er det påfaldende at man ikke har givet dem påtaleret for overtrædelse af loven. Hvis f.eks. nogle kvinder går rundt og finder sig i at blive underbetalt kan de efter ligelønslovens § 5 når som helst fortryde deres eftergivenhed og rejse ligelønskrav. Men hvis de aldrig bliver grebet af kampånden er der ingen andre f.eks. ikke det forbund hvis forsøg på at få overenskomst undergraves ved underbetalingen der kan skære igennem og forlange løntrykket stoppet. Det hænger antagelig sammen med at forbundenes interesse på dette område er modsigelsesfyldt. På den ene side har man interesse i en påtaleret, på den anden side har organisationerne utvivlsomt set en interesse i at ligelønsloven blev så dårlig som muligt, så det er klart at overenskomstmæssig ligeløn i organisationernes egen regie er bedre end lovmæssig ligeløn.

På grund af subsidiaritetsprincippet er det kun de underbetalte lønmodtagere der ikke er sikret ligeløn ved overenskomst der kan påberåbe sig ligelønsloven. Det betyder at alle ansatte på virksomheder der ikke er overenskomstdækkede kan gøre krav om ligeløn

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gældende efter loven. Hvis arbejdsgiveren har indgået overenskomst er han overfor forbundet forpligtet til at overholde den overfor alle ansatte såvel organiserede som uorganiserede. Men kun de organiserede vil få tab ved uligeløn erstattet. Det rejser spørgsmålet om de uorganiserede på en overenskomstdækket virksomhed hvis arbejdsgiver overfor et forbund som de ikke er medlemmer af har pligt til at betale ligeløn i tilfælde af at dette ikke sker kan rejse krav efter ligelønsloven. En sådan løsning stemmer godt med ligelønsdirektivets art. 2, idet den sikrer de pågældende en individuel adgang til erstatning for deres tab. Men det kan næppe antages at arbejdsgiveren skal betale to gange, en gang til den uorganiserede efter ligelønsloven og en gang til forbundet efter overenskomsten. Hvis man indrømmer den uorganiserede adgang til at bruge ligelønsloven i denne situation kommer man derfor næppe udenom at ligelønsloven i strid med de foran citerede bemærkninger overlapper det hidtidige overenskomstsystem og berøver forbundet en ret det tidligere har haft. I bemærkningerne til ligelønsloven er man ikke opmærksom på denne modsigelse idet der i bemærkningerne til § 1 (ca. 10 linier efter bemærkningerne om at det er et hovedprincip ikke at gribe ind i det eksisterende arbejdsretlige system) siges at den uorganiserede kan påberåbe sig ligelønsloven. I forhold til ligebehandlingsloven opstår det samme problem. Her gås der i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 1.3 ind for en anden mere organisationsvenlig løsning idet den uorganiserede på en overenskomstdækket virksomhed kun skal kunne påberåbe sig loven "hvis forbundet ikke vil føre sagen". D.v.s. at forbundets påtaleret med deraf følgende bod til forbundet som ikke viderebetales til den uorganiserede går forud for den uorganiseredes adgang til at skaffe sig erstatning ved hjælp af loven. Det må antages at problemet må løses på samme måde vedrørende både ligelønsloven og ligebehandlingsloven. Spørgsmålet er blot hvilken af lovenes bemærkninger der bør følges. Påtaleret for den uorganiserede stemmer bedst med ligelønsdirektivet, mens begrænsning af påtaleretten til tilfælde hvor forbundet ikke vil føre sagen stemmer bedst med hensynet til ikke at berøve organisationerne hidtidige rettigheder. Problemet illustrerer modsætningen mellem hensynet til at overholde ligelønsdirektivet og hensynet til at bevare den traditionelle danske respekt for det

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fagretlige system. Da ligelønsloven generelt er meget organisationsvenlig vil det stemme bedst med lovens ånd at fortolke den således at den uorganiserede på en overenskomstdækket virksomhed kun kan påberåbe sig ligelønsloven hvis forbundet ikke vil føre sagen, d.v.s. en fortolkning i direkte strid med bemærkningerne til § 1, men i overensstemmelse med bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 1.3.

Det er i øvrigt en illustration af hvor relativt inkonsekvent ligeløns- og ligebehandlingsloven er at det på dette punkt er ligebehandlingsloven der indeholder det mest organisationsvenlige fortolkningsbidrag. Bedømt generelt er den almindelige linie i ligelønsloven meget selvudslettende og overenskomstforherligende, mens dette ikke i samme grad er tilfældet i ligebehandlingsloven der hævder loven og staten som egnede instrumenter i ligebehandlingspolitikken, jfr. senere.

3.2.3. Pligtsubjekter

Ligelønsloven nævner udelukkende arbejdsgivere som pligtsubjekt. Der siges intet om at arbejdsmarkedets organisationer ikke må indgå overenskomster om uligeløn eller at arbejdsformidlingen ikke må anvise arbejde for hvilket der ikke betales ligeløn.

Uanset dette er der ingen tvivl om at organisationerne er forpligtet til at undlade at krænke ligelønsprincippet ved overenskomst, dels står det udtrykkeligt i ligelønsdirektivets art. 4 dels er EØFT art. 119 direkte anvendelig i dette tilfælde ifølge Defrenne-II-dommen. Se om fortolkning af overenskomster i lyset af ligelønsdirektivet LO-bladet nr. 2 1978 s. 5. Formentlig vil danske domstole foretrække at støtte sig på den danske ligelønslov fremfor at statuere at den ikke opfylder de mest elementære krav EF-reglerne stiller og anvende art. 119 direkte, jfr. foran. Det er noget tvivlsomt hvordan man kan begrunde at en overenskomst skal tilsidesættes med hjemmel i ligelønsloven, der som flere gange nævnt klart i bemærkningerne erklærer ikke at gribe ind i de kollektive overenskomster. Man kan muligvis sige at det følger af ligelønslovens § 1 idet en arbejdsgiver efter denne må være afskåret fra at betale uligeløn uanset hvilken undskyldning han har herfor f.eks. at det følger af kollektiv overenskomst. Evt. kan man også komme til resultatet ved en udvidende fortolkning af ligelønslovens

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

§ 5 der bestemmer at en lønmodtager ikke kan give afkald på sine rettigheder efter loven. I ligebehandlingslovens § 7 erklæres aftaler virksomhedsreglementer m.v. der strider mod diskriminationsforbudet for ugyldige. Disse udtryk omfatter ifølge forarbejderne til ligebehandlingslovens § 7 også kollektive overenskomster. På baggrund heraf kan man måske udvide ligelønslovens § 5 så den får samme omfang som ligebehandlingslovens § 7.

Problemet er ikke af særlig stor praktisk betydning. Det kan opstå i tilfælde hvor der er kvinde- og mandsoverenskomst om samme arbejde på samme arbejdsplads, jfr. nedenfor under 3.2.6. Men problemet illustrerer de principielle vanskeligheder der vil opstå hvis ligelønsloven skal fortolkes i denne situation, hvor lovens indhold simpelthen er udtryk for at man har forudsat at overenskomster er fuldt tilstrækkelige og derfor bør stå udenfor loven, mens EF-reglerne klart forudsætter at ligelønsprincippet er det overordnede og alle retskilder også kollektiv overenskomst må bøje sig herfor.

Arbejdsformidlingen og andre offentlige myndigheder der kommer til at tage stilling til lønspørgsmål kan ikke efter gennemførelse af ligelønsdirektivet være berettiget til at tvinge nogen til at finde sig i uligeløn, sammenlign ligelønsdirektivets art. 3. Der kan f.eks. ikke med vægringskonsekvenser anvises uligelønnet arbejde til en arbejdsløs eller godkendes lærekontrakter med uligeløn, se nærmere Ruth Nielsen: Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet 1978 s. 142 f. Disse forhold er ikke omtalt i ligelønsloven men det kan ikke ændre ved at offentlige myndigheder klart er forpligtede til at overholde ligelønsprincippet. Dette gælder dog endnu ikke med hensyn til social sikring, jfr. senere, hvorfor den praktiske betydning endnu ikke er særlig stor.

Som ligelønsloven er udformet er ligeløn en ret for den underbetalte lønmodtager, men ikke en pligt. Derimod er overenskomstmæssig ligeløn også en pligt for den enkelte idet forbundene ikke vil tolerere at nogen lader sig underbetale. EF-reglerne stiller formentlig medlemsstaterne frit i denne henseende, jfr. foran i kap. VI,7 således at både den overenskomstmæssige løsning og ligelønslovens løsning opfylder EF-kravene. Spørgsmålet hænger sammen med det foran diskuterede om rettighedssubjekter. Hvis ligeløn

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

skulle være en pligt for den enkelte måtte der indføres andre påtaleberettigede end den underbetalte. Ved ligebehandlingsloven er der indført strafsanktion således at anklagemyndigheden efter omstændighederne kan tvinge en ansat der ikke ønsker ligebehandling til at affinde sig hermed.

3.2.4. Subjektidentitet

Ligelønsloven regulerer kun den situation hvor det retssubjekt (arbejdsgiveren) der betaler en mand og en kvinde forskelligt er en og den samme. Hvis en arbejdsgiver betaler en kvinde en løn og en anden arbejdsgiver en mand en anden løn for samme arbejde på samme arbejdsplads gælder ligelønsloven ikke. Dens udgangspunkt er den enkelte arbejdsgiver der forskelsbehandler flere ansatte af forskelligt køn. Overenskomstmæssig ligeløn forpligter derimod typisk ikke blot en enkelt arbejdsgiver til at behandle flere ansatte lige, men tvinger også forskellige arbejdsgivere til at følge ensartede satser. Den oprindelige baggrund for EØFT art. 119 var som omtalt foran i kap. VI netop ønsket om at udligne konkurrencebetingelserne mellem forskellige arbejdsgivere i forskellige EF-lande. I den danske ligelønslov er der ikke meget igen af denne tanke om udligning af forskelle mellem forskellige arbejdsgivere, idet den ikke gælder hvis det er to eller flere forskellige arbejdsgivere der betaler uligeløn.

Ofte er der kun én arbejdsgiver på samme arbejdsplads og begrænsningen til en enkelt arbejdsgiver får da ikke selvstændig betydning ved siden af begrænsningen til samme arbejdsplads. Men man kan f.eks. tænke sig at en virksomhed dels får gjort rent ved egne rengøringsdamer, dels har givet noget af rengøringen i entreprise til et rengøringsselskab. I så fald kan rengøringsarbejdere stå side om side og lave samme arbejde på samme arbejdsplads men være ansat hos forskellige arbejdsgivere. Hvis en rengøringsassistent (kvinde) hos den ene arbejdsgiver lønnes anderledes end en sanitør (betegnelsen for en mandlig rengøringsassistent) hos den anden arbejdsgiver kan ligelønsloven ikke bruges. Den handler kun om ansættelsesforholdet mellem en enkelt arbejdsgiver og hans ansatte.

I den hidtidige tradition i dansk arbejdsret skelner man ofte

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mellem en kollektiv arbejdsretlig synsvinkel og en individuel ansættelsesretlig. I den kollektive arbejdsret er det ganske normalt at en flerhed af arbejdsgivere forpligtes til ensartet optræden, mens den individuelle ansættelsesret tager udgangspunkt i den enkelte arbejdsgiver og hans forhold til de ansatte. Karakteriseret ved hjælp af disse etiketter er ligelønsloven udpræget en individuel ansættelsesretlig lov og ikke kollektiv arbejdsretlig. Det er for så vidt påfaldende da den som flere gange nævnt er præget af dyb respekt for det fagretslige system. Men man har ikke forsøgt at efterligne genstanden for sin beundring og f.eks. udformet ligelønsloven som en generaliseret overenskomst.

I den svenske betænkning Jämställdhet i arbetslivet, SOU 1978:38 s. 87 diskuteres spørgsmålet om subjektidentitet i relation til det svenske forslag om lov om ligestilling i arbejdslivet.

3.2.5. Sammenligningsperson

Efter ligelønslovens § 2 er det en betingelse for at rejse ligelønskrav at man har fået mindre end andre, d.v.s. der skal være en eller flere andre man kan sammenligne sig med som har fået mere. Denne betingelse udgør en meget væsentlig begrænsning i ligelønslovens praktiske betydning. Den indebærer at ligelønsloven fuldstændig viger for kønsopdelingen af arbejdsmarkedet og aldrig kan begrunde ligelønskrav hvis arbejde udelukkende udføres af kvinder. Det er relativt atypisk at kvinder der får lav løn kan pege på en mandlig sammenligningsperson der på samme arbejdsplads udfører samme arbejde. Den overenskomstmæssige ligeløn stiller i hvert fald vedrørende dyrtidstillæg og satser ikke dette krav. F.eks. nævnte mæglingsforslaget af 1973 som omtalt udtrykkeligt overenskomstområder hvor der udelukkende var ufaglærte kvinder beskæftiget, som nogle der skulle have andel i ligelønnen.

Ligelønsloven kræver formentlig at der er en aktuel sammenligningsperson, d.v.s. at der samtidig er kvinder og mænd der får forskellig løn for samme arbejde på samme arbejdsplads. En praktisk relativt vigtig form for uligeløn består i at en mand forlader en stilling hvorefter den beklædes med en kvinde som imidlertid ikke får samme løn som den forhenværende indehaver af stillingen

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fik, jfr. Kvindens lønmæssige ligestilling s. 19. I denne situation kan kvinden næppe påberåbe sig ligelønsloven under henvisning til at hun får mindre end sin forgænger i stillingen. Det stemmer i hvert fald dårligt med ordlyden af ligelønsloven § 1 "enhver arbejdsgiver som har ansat mænd og kvinder. . .". I betragtning af at sigtet med loven har været at gøre den snæver må der formentlig kræves en sammenligningsperson som er ansat samtidig med den underbetalte. Hvis man derimod antager at ligelønsloven kan anvendes i dette tilfælde bliver der tale om ret betydelig overlapning af overenskomstsystemet. Det er svagheden i den overenskomstmæssige sikring af ligeløn på personlige tillæg der er den vigtigste grund til at kvinder der afløser mænd i en stilling ikke får samme løn.

I den svenske betænkning om jämställdhet i arbetslivet, SOU 1978:38 diskuteres spørgsmålet om ligeløn og i forbindelse hermed om der skal være sammenligningsperson s. 114 ff. Resultatet bliver (s. 117) at man mener der ikke bør kræves sammenligningsperson. Det afgørende bør være om man er "misgynnat" på grund af køn og dette kan godt være tilfældet selv om man ikke kan pege på bestemte personer af det andet køn der er blevet behandlet bedre.

3.2.6. Ligeløn

Ligelønsloven taler om løn generelt. Der er ikke som i mæglingsforslaget af 1973 tale om nogen differentiering mellem lønelementer, hvorved ligelønsloven ligger på linie med EF-reglerne. Til forskel fra hvad der er tilfældet i EF-reglerne indeholder ligelønsloven ingen præcisering af hvad der forstås ved løn. Begrebet må forstås ligesom i EF-reglerne jfr. foran i kap. VI,7, hvilket bl.a. indebærer at social sikring ikke er omfattet af ligelønsloven.

Da ligelønsloven gælder alle lønelementer kan den påberåbes på overenskomstdækkede områder til sikring af ligeløn vedrørende lønelementer, særlig personlige tillæg, for hvilke der ikke er overenskomstmæssig sikring af ligelønnen. Hvis ligelønslovens øvrige snævre betingelser er opfyldt vil kønsbestemte personlige tillæg være i strid med loven. Men da de øvrige betingelser i ligelønsloven (sammenligningsperson, samme arbejdsgiver, samme arbejde, samme arbejdsplads m.v.) er meget snævre indebærer det ikke at proble-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

merne med ligeløn og lønglidning som overenskomsterne ikke har løst hermed er løst.

Lønnen er kun ulige på en i forhold til ligelønsloven relevant måde hvis forskellen hænger sammen med køn. Lønforskelle begrundet med uddannelse, anciennitet, og lignende begrunder ikke ligelønskrav. Et særligt problem opstår hvis lønforskelle begrundes med at lønnen for forskellige grupper er reguleret ved forskellige retskilder, f.eks. hvis nogle er tjenestemandsansatte og andre overenskomstansatte eller hvis de pågældende lønnes efter forskellige overenskomster. I alle tilfælde hvor det ikke er køn der begrunder valget mellem retskilderne er ligelønsloven uanvendelig. Men på grund af den kønsbestemte organisering i Kvindeligt Arbejderforbund er der tilfælde hvor det alene er biologisk køn der begrunder om et arbejde skal aflønnes efter overenskomst med Kvindeligt Arbejderforbund eller efter en mandsoverenskomst, f.eks. med SID.

Et eksempel herpå er omtalt i Ligestillingsrådets beretning 1976 s. 37 ff. Sagen drejede sig om åndssvageforsorgen hvor mandlige medhjælpere er ansat og aflønnet efter finansministeriets overenskomst med SID, mens kvindelige medhjælpere er ansat og aflønnet efter finansministeriets overenskomst med Kvindeligt Arbejderforbund. I socialministeriets redegørelse om sagen af 11. 6. 1976 (d.v.s. ca. 2 måneder efter Defrenne-II-dommen på et tidspunkt hvor EØFT art. 119 var direkte anvendelig i Danmark og ligelønsloven havde været gældende i ca. 4 måneder) oplyses følgende: "Ifølge overenskomsten med SID aflønnes mændene med en kvotaløn af statens lønramme 3 (skalatrin 7–12) medens kvinderne der tidligere havde opnået ringere forhandlingsresultater end mændene først ved indgåelse af overenskomsten af 17. 8. 1973 fik gennemført en delvis optrapning af deres lønninger til dette niveau, således forstået at medarbejderne efter denne overenskomst efter deres 18. år aflønnedes med en løn svarende til skalatrin 7–10 incl. stedtillæg, medens skalatrin 11 føjedes til deres lønskala pr. 1. april 1975. Med virkning fra den 1. april 1977 forlænges skalaen for de kvindelige arbejdere til også at omfatte skalatrin 12, d.v.s. sidste trin i statens lønramme 3.".

D.v.s. at socialministeriet ca. 3 år efter at den danske stat i forening med hovedorganisationerne erklærede overfor EF at der ikke var vanskeligheder med ligeløn i Danmark, jfr. princippet om ligeløn s. 49 og nogle måneder efter at ligelønsloven var trådt i kraft med virkning fra 9. 2. 1976 og efter at EF-domstolen havde statueret at art. 119 er direkte anvendelig skrev til Ligestillingsrådet og fortalte at ufaglærte kvinder i åndssvageforsorgen ville få samme lønvilkår som mænd pr. 1. april 1977 og ikke før.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ligestillingsrådet havde bedt om en redegørelse fra socialministeriet fordi man var blevet gjort opmærksom på at der måske var ligelønsproblemer i åndssvageforsorgen, hvilket der som det ses også var. Efter at have afskrevet socialministeriets åbne erkendelse af at overtræde EF-reglerne konstaterer Ligestillingsrådet imidlertid i beretningen s. 39 blot "Ligestillingsrådet har herefter ikke kunnet foretage sig yderligere".

Ligestillingsrådet har ingen påtaleret for ligelønskrænkelser, men Rådet kunne have rejst kritik af den åbenbare overtrædelse af EF-reglerne. Når det ikke skete er det formentlig et udtryk for den blinde accept af uligeløn ved overenskomst som præger danske myndigheder. Kvindeligt Arbejderforbund har sikkert ikke været tilfreds med den pågældende overenskomst, men på den anden side har man næppe ønsket at sige til medlemmerne at de ville stå sig bedre ved at blæse på overenskomsterne og gå den individuelle vej til domstolene og påberåbe sig ligelønsloven og EF-reglerne på samme måde som Defrenne gjorde. Offentlige myndigheder f.eks. Ligestillingsrådet afholder sig fra at genere organisationerne ved at tale højt om at EF-reglerne i nogle tilfælde har sikret ligelønnen bedre end organisationerne har gjort ved overenskomsterne.

Kvinder der efter ligelønslovens ikrafttræden (9. 2. 1976) har fået mindre end en mand for samme arbejde på samme arbejdsplads alene fordi de som kvinder er omfattet af en kvindeoverenskomst der er ringere end den tilsvarende mandsoverenskomst må kunne kræve løndifferencen i medfør af ligelønslovens § 2. Kravet er undergivet 5-årig forældelse jfr. § 1 i forældelsesloven af 1908. I det foran nævnte eksempel fra åndssvageforsorgen kan der derfor stadig rejses krav for perioden fra 9. 2. 1976 – 1. 4. 1977.

Hvis kvindeforbundet fortryder en kvindeoverenskomst der er dårligere end den tilsvarende mandlige kan det formentlig ikke påberåbe sig ligelønsloven da denne ingen regler indeholder der giver organisationerne påtaleret. Det er derimod muligt at kvindeforbundet kan fragå en overenskomst der medfører uligeløn under henvisning til art. 119 direkte anvendt, det vil efter Defrenne-II-dommen dog kun kunne ske med virkning for tiden efter 8. 4. 1976. Her er muligvis et eksempel på at det kan få praktisk betydning ved siden af de danske ligelønsregler at Defrenne-II-sagen har statueret direkte anvendelighed, jfr. foran i kap. VI,6.

3.2.7. Samme arbejde

Som omtalt foran veksler EF-reglerne mellem at tale om samme

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejde og arbejde der tillægges samme værdi. I ligelønsloven bruges udtrykket samme arbejde hvilket Danmark tog forbehold om at gøre ved vedtagelsen af ligelønsdirektivet, der ligesom ILO-konvention nr. 100 taler om arbejde der tillægges samme værdi. I bemærkningerne begrundes den danske formulering med at den skulle stemme med ordvalget i de kollektive overenskomster og at det vil lette en ensartet praksis efter ligelønsloven og overenskomsterne at der anvendes samme udtryk.

Som omtalt tidligere hjemles ligeløn i de enkelte overenskomster imidlertid uden ord. En typisk overenskomst der garanterer ligeløn nævner ikke ordene kvinde og mand eller ligeløn og samme arbejde eller andre af de tvivlsomme udtryk i ligelønsloven. I de krav der er blevet rejst om ligeløn er derimod benyttet udtryk som lige løn for samme arbejde, og i de mæglingsforslag der ligger bag overenskomsterne findes udtrykkene samme arbejde og arbejde af samme værdi, jfr. foran i afsnit 2.4. Bemærkningerne til ligelønsloven stemmer imidlertid ikke særlig præcist med indholdet af mæglingsforslagene. I mæglingsforslaget af 1971 defineres ligeløn som ligeløn for arbejde af samme værdi, altså netop den formulering man ikke ville bruge i ligelønsloven. Det er denne definition af ligeløn i 1971 der dannede udgangspunkt for gennemførelsen af ligeløn ved mæglingsforslaget i 1973. Her defineres ligeløn ikke generelt. Specielt i forbindelse med akkord tales om ligeløn for samme arbejde, men overenskomstmæssig ligeløn er meget andet end lige akkordsatser for samme arbejde. Som flere gange omtalt er det netop karakteristisk for den overenskomstmæssige ligeløn at den i en række relationer ikke er begrænset til samme arbejde. Det er derfor næppe rigtigt som antaget i bemærkningerne at man kan hente fortolkningsbidrag ved fortolkningen af ligelønsloven i den meget bredere overenskomstmæssige ligeløn.

Som tidligere nævnt hænger de to forskellige formuleringer "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" sammen med om man er eller ikke er tilhænger af arbejdsvurdering, idet modstandere heraf ofte foretrækker udtrykket "samme arbejde". I Danmark er arbejdsvurdering generelt ikke særlig udbredt, men hvis der er sket arbejdsvurdering hvorved arbejde er tillagt samme værdi vil det også blive henført under udtrykket "samme arbejde", hvilket fremhæves

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

i bemærkningerne som argument for at det ikke spiller nogen større rolle om man vælger det ene eller det andet udtryk.

I den norske ligestillingslov § 5 er valgt udtrykket lige løn for arbejde af lige værdi. I den svenske betænkning SOU 1978:38 om jämställdhet i arbetslivet diskuteres spørgsmålet om de to formuleringer. Man ender med at foreslå ikke at bruge nogen af dem men at lade ligelønsprincippet være indeholdt i et generelt forbud mod kønsdiskrimination i arbejdslivet hvilket antages at give en mere fleksibel regel end såvel ligeløn for samme arbejde som ligeløn for arbejde af samme værdi, se nærmere SOU 1978:38 s. 115 ff.

3.2.8. Samme arbejdsplads

Ligelønsloven indeholder den begrænsning at den kun gælder når kvinder og mænd udfører samme arbejde på samme arbejdsplads. Denne betingelse findes ikke i EF-reglerne. I Defrenne-II-dommen er det antaget at uligeløn for samme arbejde på samme arbejdsplads er et så oplagt eksempel på ligelønskrænkelse at art. 119 er direkte anvendelig, men det er klart at indholdet af art. 119 går videre, derimod er det ikke særlig klart hvor meget videre, jfr. foran i kap. VI,7, hvor det nævnes at det er tvivlsomt om EF-reglerne kræver ligeløn for samme arbejde i samme branche eller måske endog ligeløn for samme arbejde på hele arbejdsmarkedet. Tendensen i EF-reglerne går mod en udvidelse af sammenligningsområderne. Denne tendens er bestemt ikke fulgt op i den danske ligelønslov der uden holdepunkter i EF-reglerne har valgt det snævrest tænkelige sammenligningsområde ved at indføje betingelsen "samme arbejdsplads". Den begrundes i bemærkningerne med at det vil være umuligt for en domstol at tilvejebringe noget sikkert sammenligningsgrundlag for lønnen medmindre de pågældende lønmodtagere er beskæftiget på samme arbejdsplads. D.v.s. at den omstændighed at man ønsker at forsyne loven med et ineffektivt håndhævelsesapparat (de almindelige domstole der ikke formodes at have forstand på lønforhold) bruges som begrundelse for at give loven et meget snævert materielt indhold. I LO-kommentaren til ligelønsloven i Arbejdsmarkedets Håndbog 1978 s. 154 er de vanskeligheder en ligelønslov med et bredere område ville skabe vokset til "uoverskuelige administrative, retslige og organisatoriske proble-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mer". Det siges at være for at undgå disse at loven er begrænset til samme arbejdsplads.

Ofte vil betingelsen "samme arbejdsplads" falde sammen med kravet om subjektidentitet jfr. foran under 3.2.4. Men ligesom der kan være flere arbejdsgivere på samme arbejdsplads kan en arbejdsgiver have flere arbejdspladser. Hvis en virksomhed f.eks. har afdelinger forskellige steder i landet vil der ofte være geografisk begrundede lønforskelle. Disse rammes ikke af ligelønsloven, idet hver driftsenhed må betragtes som en arbejdsplads for sig.

3.2.9. Sanktioner og håndhævelse

Den vigtigste sanktion ligelønsloven indeholder er den at en arbejdsgiver der har begået underbetaling i strid med loven ved de almindelige domstole kan dømmes til at betale det for lidt erlagte, jfr. ligelønslovens § 2. Der er derimod ingen bodssanktion som i arbejdsretslovens § 12. Sanktionerne er derfor forskellige afhængigt af om en sag føres i det fagretlige system efter overenskomst eller efter ligelønsloven ved de almindelige domstole.

Ligebehandlingsloven adskiller sig herfra ved at indføre nye sanktioner, foruden erstatning, godtgørelse for ikke-økonomisk skade og straf.

I et specielt tilfælde er der dog også hjemmel til godtgørelse i ligelønsloven jfr. nedenfor om §§ 3 og 4.

3.2.10. Ligelønslovens øvrige bestemmelser

Udover de gennemgåede to hovedbestemmelser (§§ 1 og 2) indeholder ligelønsloven en række mindre vigtige bestemmelser. § 3 giver den der afskediges fordi den pågældende har fremsat krav om ligeløn mulighed for at kræve godtgørelse for uberettiget afskedigelse. I § 4 findes en tilsvarende regel for overenskomstområder hvor der ikke er sikret beskyttelse mod usaglig afskedigelse ved overenskomst. Disse to §'er gennemfører ligelønsdirektivets art. 5. Fortolkning af udtrykket godtgørelse tages op nedenfor i kap. X i forbindelse med ligebehandlingsloven, hvis forarbejder til forskel fra ligelønsloven indeholder en diskussion af hvad begrebet omfatter.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ligelønslovens § 5 bestemmer at en lønmodtager ikke kan give afkald på sin ret efter loven. Den indebærer bl.a. ifølge bemærkningerne at passivitet ikke kan fortolkes som stiltiende afkald. Bestemmelsen opfylder delvis ligelønsdirektivets art. 4 der foruden om individuelle aftaler også handler om kollektive overenskomster, jfr. herom foran under 3.2.3.

Ligelønslovens § 6 bestemmer at sager efter ligelønsloven føres ved de almindelige domstole. Ifølge bemærkningerne er den givet for tydelighedens skyld. Det samme ville have været gældende hvis man havde udeladt §'en. Uanset at loven bruger udtrykket almindelige domstole må det antages at der i hvert fald for funktionærers vedkommende også kan anlægges sag ved Sø- og Handelsretten.

Ligelønslovens § 7 indeholder en ikrafttrædelsesbestemmelse. § 8 bestemmer at loven ikke gælder Færøerne.

3.3. Sammenfatning

Ligelønsloven tilsigter ikke at videreudvikle de danske ligelønsregler indholdsmæssigt. De formodes i lovens forarbejder allerede forud at være nået op på et udmærket og fuldt tilfredsstillende niveau i kraft af den overenskomstmæssige ligeløn. Ligelønslovens formål er kun at opfylde hvad der betragtes som en formel mangel, nemlig den omstændighed at ikke alle før ligelønsloven formelt kunne få prøvet deres ligelønskrav ved retslige instanser. Denne mangel har man udbedret ved at udforme en overordentlig snæver lov der obligatorisk viger for kollektive overenskomster. Loven er gjort snæver gennem en række betingelser, samme arbejdsgiver, samme arbejde, samme arbejdsplads og sammenligningsperson. Desuden er alene den underbetalte lønmodtager påtaleberettiget og sanktionen er kun efterbetaling og sagen skal behandles ved de almindelige domstole som ikke har speciel indsigt i arbejdsmarkedsforhold. På grund af denne udformning må det antages at loven ingen reel praktisk betydning får. Socialt typiske kvinder der har et ligeløns/lavtlønsproblem opfylder ikke lovens betingelser. Den har heller ikke hidtil givet anledning til trykte afgørelser og vistnok overhovedet ikke til sager. I forhold til retsudviklingen vedrørende ligeløn er loven

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

nærmest en blindtarm. Men i forhold til den videre udvikling af ligestillingsregler i arbejdslivet har den haft juridisk-teknisk betydning idet der ved udformningen af ligebehandlingsloven er taget udgangspunkt i den model som ligelønsloven danner. Alle de fortolkningsproblemer der er indbygget i ligelønsloven har derfor også betydning for ligebehandlingsloven, se herom nærmere nedenfor i kap. X.

4. Ligelønnens afledede betydning

I dette afsnit gennemgås reglerne på nogle områder hvor det har betydning om der er eller ikke er ligeløn.

4.1. Bod

Efter arbejdsretslovens § 12 kan der i sager i henhold til arbejdsretslovens § 9 stk. 1 nr. 1 og 2 og § 9 stk. 4 idømmes bod. Næsten alle sager der resulterer i bod er rejst i medfør af arbejdsretslovens § 9 stk. 1 nr. 2 om brud på kollektive overenskomster om løn og arbejdsforhold.

Før 1973 indgik i fastsættelsen af boden et erstatningssynspunkt, men i betænkningen bag den nuværende arbejdsretslov fra 1973 tages der afstand fra dette, se nærmere betænkning 685/1973 s. 28. Hvis bod fastsættes efter et erstatningssynspunkt får lønforskelle mellem kvinder og mænd ingen betydning for lønmodtageres bodsansvar, men de kan få betydning for arbejdsgivernes ansvar i underbetalingssager.

Uanset de principielle muligheder for at tage erstatningshensyn før 1973 har man både før og efter 1973 ved idømmelse af bod for overenskomststridige strejker ikke udmålt den som erstatning for den skade arbejdsgiveren har lidt, men derimod efter et fast takstsystem af pønal karakter.

Ved udformningen af disse bodstakster har ligelønssituationen på LO-DA-området spillet en afgørende rolle.

Indtil 1970 fastsattes boden som en bod pr. dag. Den var før krigen 10 kr. pr. dag for mænd og 8 kr. for kvinder. Den steg jævnt

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gennem årene og var i slutningen af 1960'erne 60 kr. pr. dag for faglærte arbejdere, 50 kr. pr. dag for ufaglærte mænd og 45 kr. for kvinder, se nærmere C. Ove Christensen s. 60. Frem til 1970 fastsattes boden af arbejdsretten efter forudgående forhandling mellem hovedorganisationerne (LO og DA). I 1970 blev der imidlertid fastsat nye takster uden sådan forudgående forhandling, idet LO nægtede at medvirke da LO's principielle synspunkt er at bod er overflødig. Arbejdsretten fastsatte i dom af 11. februar 1970 i sag nr. 6502 følgende takster pr. strejketime (man skiftede altså fra bod pr. dag til bod pr. time): 10,50 kr. for faglærte, 8,75 for ufaglærte mænd og 7,75 kr. for kvindelige arbejdere. Dommen sagde ikke noget om hvad der skulle gælde på områder med overenskomstmæssig ligeløn. Praksis var at kvindelige arbejdere i disse tilfælde pålagdes mandstaksten. Som eksempel kan nævnes arbejdsrettens dom af 5. maj 1975 i sag nr. 7453. Den drejede sig om nogle strejker på Skandinavisk Tobakskompagni A/A's afdelinger i Ålborg (Skråen) og Sofiendal. De strejkende var ufaglærte kvinder. De idømtes ved dommen boden på 8,75 kr. i timen for den første del af strejken og derefter skærpet bod.

Strejkerne er nærmere beskrevet og analyseret i Kvinder i tobaksindustrien s. 118–140. Se om mandsbod til kvinder på ligelønsområder også Jacobsen s. 472.

I arbejdsrettens dom af 21. december 1976 i sag nr. 7799 er bodstaksterne efter krav fra DA forhøjet. LO havde pånynægtet at medvirke hertil og udtalte sig mod forhøjelsen. Arbejdsgiverforeningen refererede under sagen bl.a. dommen fra 1970 om bodssatser og sagde i den forbindelse "... Idet bemærkes at de i dommen fastsatte særlige bodsbeløb for kvindelige arbejdere nu er uden betydning...". Arbejdsretten fulgte arbejdsgivernes krav om forhøjelse af taksterne dog ikke med så stort et beløb som arbejdsgiverne ønskede. Det siges i præmisserne bl.a. at retten mener "at der som det hidtil gennem årene har været tilfældet bør være sammenhæng mellem lønniveauets og bodsbeløbenes størrelse". Dommen munder ud i at der fastsættes en takst på 16 kr. for faglærte og 13,50 kr. for ufaglærte. Der fastsættes ingen særlig kvindetakst og præmisserne indeholder intet udtrykkeligt om

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

hvorfor dette ikke sker. De nye takster skulle efter dommen først gælde for strejker efter 21. 12. 1976 (dommens dato) og altså ikke i den konkrete sag som forelå for arbejdsretten. I denne benyttedes de gamle takster. Der er her tale om en særegen form for regeldannelse beslægtet med lovgivning eller administrative forskrifter idet arbejdsretten herved udsteder generelle retningslinier for fremtidige sager uden at der er tale om et præjudikat i traditionel forstand.

Med hensyn til ligestilling af kvinder og mænd er dommen kun en "kodifikation" af praksis, jfr. foran. Men i forhold til den begrundelse der gives i dommen og i betragtning af at der gøres forskel mellem ufaglærte og faglærte er afgørelsen ikke særlig konsekvent. Der henvises som nævnt i præmisserne til at der bør være sammenhæng mellem bodstakster og lønniveau. Forskellen mellem faglærtes og ufaglærtes takster stemmer med dette synspunkt. Men hvis dette princip anvendtes konsekvent skulle ufaglærte kvinder kun betale en bod på ca. 90 % af ufaglærte mænds. Ligestillingen af kønnene kan kun begrundes med fraværet af diskrimination i overenskomsterne, men hvis dette er afgørende er der ingen grund til at gøre forskel mellem faglærte og ufaglærte. Den primære grund til lønforskelle mellem faglærte og ufaglærte er ikke at der er aftalt forskellige takster for samme arbejde afhængigt af om det udføres af faglærte eller ufaglærte, men at de to grupper udfører forskelligt arbejde og lønnes efter forskellige overenskomster. Bortset fra at arbejde kan være forbeholdt faglærte er der næsten samme slags formelle ligeløn mellem faglærte og ufaglærte som mellem mænd og kvinder. Dommen bruger således ét princip (de faktiske lønindtægter) i forholdet mellem faglærte og ufaglærte og et andet (fravær af diskrimination i overenskomsterne) i forholdet mellem kvinder og mænd. Det ville være gunstigere for kvinder om hensynet til de faktiske lønindtægter brugtes i begge relationer således at ufaglærte kvinders bod kun blev 90 % af ufaglærte mænds.

4.2. ATP

Ved beregningen af om en arbejdstager har tilstrækkelig lang arbejdstid til at være med i ATP, d.v.s. 10 timer ugentligt eller 44

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

timer månedligt og ved afgørelsen af om der skal betales fuldt bidrag, 2/3 bidrag eller 1/3 bidrag skal der i tilfælde hvor arbejdstiden ikke kendes ske beregning ud fra lønnen, jfr. ATP-lovens § 4.10 og § 15.4. Hvis ugelønnen udgør 10 gange en timeløn eller månedslønnen 44 gange en timeløn anses de pågældende for at have henholdsvis 10 og 44 timers arbejde. Den timeløn der regnes med er forskellig for kvinder og mænd, idet det er den gennemsnitlige timefortjeneste for kvindelige henholdsvis mandlige ufaglærte arbejdere i det forudgående april kvartal. I denne sammenhæng er det således den faktiske lønindtægt pr. tidsenhed der er afgørende, hvilket indebærer at der i disse §'er i ATP-loven ikke er ligeløn og ikke vil blive det før kvinder og mænd tjener det samme.

4.3. Normalbidrag

Ifølge børnelovens § 13 er begge forældre forpligtede til at forsørge deres barn. Hvis en af forældrene ikke bor sammen med barnet fastsættes normalt et bidrag. I tilfælde hvor den der skal betale det er ubemidlet skal det ifølge børnelovens § 14 stk. 1 in fine fastsættes til det til enhver tid gældende normalbidrag. Dette er ifølge børnetilskudslovens § 24 forskelligt for kvinder og mænd. Kvinders normalbidrag fastsættes til 2/5 af udgifterne ved barnets forsørgelse, mens mænds fastsættes til 3/5, d.v.s. at det normalbidrag det pålægges en moder at betale udgør 2/3 af det normalbidrag en fader skal betale.

I de senere år har denne kønsforskel givet anledning til kritik ofte med henvisning til at ligelønnen burde medføre at kvinder og mænd skulle betale samme eller mere ensartet bidrag, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1976 s. 51 ff og beretning 1977 s. 106 ff samt s. 136 med referat af en redegørelse fra Folketingets Ombudsmand om sagen.

I disse regler er det de faktiske indtægtsforskelle mellem kvinder og mænd ikke blot pr. tidsenhed men mere generelt der er afgørende.

4.4. Ægteskabsudvalgets argumentation ud fra indtægtsforskelle

Ægteskabsudvalgets betænkninger indeholder ikke forslag om at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

afskaffe forsørgelsespligt, formuefællesskab eller andet kvindebeskyttende med den begrundelse at nu har kvinder og mænd ligeløn (i betydningen fravær af diskriminerende overenskomster eller aftaler). Tværtimod argumenteres der med bruttoindkomster uafhængigt af hvorfor de er forskellige. I udvalgets 3. betænkning om formueordningen, betænkning 716/1974 s. 12 refereres således en undersøgelse fra 1972 der viste at gifte kvinders gennemsnitlige bruttoindtægt i 1972 var 11.578 kr. mens gifte mænds var gennemsnitligt 51.358 kr., d.v.s. at gifte mænd tjener ca. 5 gange så meget som gifte kvinder. På dette tidspunkt var ca. halvdelen af de gifte kvinder hjemmearbejdende. Udvalget konstaterer bl.a. på baggrund heraf at der "selv under fuld beskæftigelse i hvert fald vil gå mange år inden gifte kvinder når samme gennemsnitlige indtægt som gifte mænd. Dette skyldes ikke mindst at deltidsbeskæftigelse nok fortsat må forventes at være langt mere udbredt blandt gifte kvinder end blandt mænd". Dette fører udvalget frem til den konklusion at fuldstændigt særeje under de herskende indtægtsforhold vil begunstige mændene.

Her argumenteres således ud fra indtægtsforholdene for socialt typiske kvinder sammenlignet med mænd og ikke ud fra fravær af diskrimination i visse retskilder.

4.5. Omregningssatser

Hvis en arbejdsløs får arbejde i kortere tid end fuld tid kan den pågældende få supplerende dagpenge efter arbejdsløshedslovens § 59. Nærmere regler om beregning af disse findes i AK-cirkulære 41/70 og AK-cirkulære 77/74. I disse bestemmes at der i tilfælde hvor arbejdstiden er vanskelig at kontrollere eller konstatere skal ske nedsættelse af dagpengene med et beløb som svarer til forholdet mellem den løn medlemmet har tjent i vedkommende uge og en ugeløn der efter de foreliggende oplysninger om fortjenesten indenfor fagområdet må anses for sædvanlig. Fradrag vil i sådanne tilfælde kunne beregnes efter følgende formel: arbejdsindtægt gange dagpengesats divideret med omregningssats. Omregningssatserne fastsættes for hver arbejdsløshedskasse under hensyn til de faktiske indtægtsforhold. Ved cirkulæreskrivelse af 1. 3. 1978 har arbejds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

direktoratet udsendt meddelelse om dagpengesatser og omregningssatser i de statsanerkendte arbejdsløshedskasser 1977/78. Heraf fremgår at en række kasser har direkte kønsbestemte omregningssatser, hvilket bunder i den faktiske uligeløn mellem kvinder og mænd indenfor kassernes områder, se nærmere den nævnte cirkulæreskrivelse.

4.6. Sammenfatning

De afledede virkninger ligeløn tillægges varierer. I bodsreglerne er det fraværet af kønsdiskrimination i overenskomsterne der er afgørende. I ATP-reglerne og reglerne om omregningssatser er det de faktisk opnåede lønindtægter for sammenlignelige grupper (ufaglærte kvinder/mænd, kvinder/mænd indenfor samme arbejdsløshedskasse) pr. samme tidsenhed. I normalbidragsreglerne har man taget udgangspunkt i et friere skøn over de gennemsnitlige indtægtsforskelle og i ægteskabsudvalgets argumentation er det de faktiske bruttoindtægter der er udgangspunktet. Det indebærer en variation fra et udgangspunkt hvor kvinder og mænd er ligestillede (bodsreglerne) til et udgangspunkt hvor gifte mænd gennemsnitligt tjener ca. 5 gange så meget som gifte kvinder (ægteskabsudvalgets argumentation). Disse forskelle illustrerer at spørgsmålet om hvad der er de retligt relevante aspekter af ligeløn ikke er særlig afklaret og ikke besvares ens forskellige steder i retssystemet.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Del 4. Ligebehandling

De mange relativt usammenhængende og delvis modstridende regler der er omtalt i de foregående kapitler er fra midten af 1970'erne så småt ved at blive vævet sammen i en mere omfattende ligebehandlingslovgivning.

Sondringen mellem diskriminations- og integrationsproblemet der næppe har været bevidst til stede i de tidligere gennemgåede regler kan spores i noget af baggrundsmaterialet for ligebehandlingsreglerne, særlig i kommissionens ligebehandlingsmemorandum.

Før midten af 1970'erne har der eksisteret punktvise regler om ligebehandling, men fra midten af 1970'erne sker en vækst i omfanget og intensiteten af reguleringen på området. Desuden er der en vis omend ikke entydig tendens til at integrationsproblemet begynder at danne den overordnede ramme som diskriminationsproblemet ses som et delproblem indenfor. Et middel til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken kan være afskaffelse af kønsdiskrimination, men det modsatte, d.v.s. indførelse af kønsdiskrimination i form af positiv særbehandling, evt. kvotering kan også bruges hertil. Der er derfor i de seneste år udviklet et nyt retligt dobbeltsyn på kønsdiskrimination. Det er blevet noget der afskaffes i nogle tilfælde og indføres i andre, jfr. senere.

De modsigelser og den manglende afklaring der præger de hidtil gennemgåede regler er givet i arv til ligebehandlingsreglerne. Den usammenhængende og delvis manglende målsætningsdebat vedrørende socialt kvindekøns retsstilling kommer i ligebehandlingsreglerne til udtryk i at der ingen steder findes en nogenlunde klar formulering af hvis interesser der varetages og hvis der tilsidesættes ved at fremme ligebehandling.

I EF-sammenhænge hvor ligeløn har været med fra starten af EØF ud fra en konkurrencepolitisk synsvinkel er ligebehandling

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

først blevet taget op i begyndelsen af 1970'erne ud fra en socialpolitisk eller arbejdsmarkedspolitisk synsvinkel. Ud fra denne anses det i ligebehandlingsmemorandummet, jfr. senere, for nødvendigt og ønskeligt at kvinder integreres i arbejdsstyrken, men hvilke hensyn der taler herfor siges der ikke meget om.

Hvis integration af kvinder i arbejdsstyrken på lige fod med mænd antages at indebære at kønsopdelingen udlignes, at arbejdstidsforskelle udlignes, at dobbeltarbejdet fordeles på begge køn og at kvinders gennemsnitsindtægter hæves til samme niveau som mænds må det antages at de interesser der taler for eller imod dette ligesom det er tilfældet for ligelønnens vedkommende er ganske sammensatte.

For de enkelte arbejdsgivere kan det ud fra en kortsigtet betragtning være en fordel at arbejdsmarkedet er kønsopdelt og at betingelserne på de to køns arbejdsmarkeder er forskellige. Herved kan man spare investeringer i tekniske fornyelser idet man i mandsfag kan udnytte den mandlige fysik, f.eks. mænds større muskelkraft. Evt. forbud mod teknologisk kønstilpasning af arbejdspladser (hvilket endnu ikke er gældende ret) vil være dyrt for mange arbejdsgivere i håndværk og industri, særlig for de teknisk mest tilbagestående. På den anden side vil en offensiv ligebehandlingspolitik der udrenser teknisk primitive virksomheder der kun kan klare sig ved hjælp af mandlige armkræfter stimulere den teknologiske udvikling og formentlig være i kapitalens langsigtede interesse.

I kvindefag kan arbejdsgiverne i kraft af kønsopdelingen spare uddannelsesomkostninger ved kun at tage kvinder, idet der "nasses" på de kvalifikationer kvinder udvikler i familien. Det gælder udpræget i kvindefagene i offentlig reproduktion, f.eks. kan hjemmehjælp og dagpleje være ufaglært arbejde fordi kvinder har lært husligt arbejde og børnepasning i deres egen familie. Hvis mænd skal fungere lige så godt som kvinder i disse stillinger må der ske en professionalisering og uddannelsesniveauet hæves.

Se om vanskelighederne ved at få mandlige hjemmehjælpere til at fungere Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 66 f, hvor en mand klagede over at mænd ikke kunne blive hjemmehjælpere. Kommunen svarede at den ikke fandt at "mænd kønsdiskrimineres, men (de) antages for tiden ikke fordi der ikke kan anvises arbejde til dem på grund af hjemmehjælpsmodtagernes vægring herved

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

til trods for seriøse overtalelsesforsøg. Under hensyn til denne modstand og den store kvindearbejdsløshed finder vi at der ikke er grund til nu at presse mænd igennem".

På den anden side er der en langsigtet interesse i at arbejdskraftens kvalifikationsniveau hæves og der er faktisk en professionalisering i gang af offentlig reproduktion som efterhånden reelt vil åbne kvindefagene for mænd, jfr. foran i kap. IV.

Integration af kvinder i arbejdsstyrken vil også udvide arbejdskraftens kønslige mobilitet hvilket er i overensstemmelse med den politik til fremme af den faglige og geografiske mobilitet der har været ført siden ca. 1960 i arbejdsmarkedspolitikken.

Den mangelfulde integration af kvinder giver sig som omtalt udtryk i at kvinder mere end mænd har dobbeltarbejde og at niveauet med hensyn til løn og formentlig også andre arbejdsvilkår er ringere på det kvindelige end på det mandlige arbejdsmarked. Det giver kvinder en interesse i ligebehandling og omvendt kan det give mænd en interesse i at undgå denne. På den anden side er forskellene mellem det kvindelige og det mandlige arbejdsmarked ikke udelukkende i det mandliges favør. Begge undergår strukturændringer hvorved der sker en forskydning fra produktive funktioner i snævrere forstand til formidlende og reproduktive funktioner. Denne udvikling er længere fremme for kvindernes vedkommende end for mændenes der derfor er mest udsat for social og teknisk forældelse. Mange arbejdsfunktioner i håndværk og industri og mange typisk mandlige ledelsesfunktioner vil formentlig forsvinde eller udhules fordi de ikke længere er teknisk og/eller socialt nødvendige. Det kan give mænd en interesse i reel lige adgang til moderne kvindefag, f.eks. i offentlig reproduktion, hvor fremtidsmulighederne er større. Omvendt betyder det at kvinder ikke har interesse i at erobre en hvilken som helst teknisk og/eller socialt forældet position som mænd indtager på arbejdsmarkedet.

Sammenlign i denne forbindelse Harriet Holters tese at kvinder vinder frem på samfundsområder efterhånden som mænd forlader dem fordi de mister deres sociale betydning. Som eksempler nævner hun familien og kirken, hvor kvinder er trængt frem i menighedsrådene og som præster i takt med kirkens forfald, se nærmere f.eks. i Kvinnekunskap s. 61 ff.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Udover de foran nævnte hensyn der taler for og mod ligebehandling har spørgsmålet sålænge der ikke er reel ligeløn sammenhæng med de interesser der står bag dette krav. Fordele/ulemper ved uligeløn realiseres ved ansættelse, afskedigelse m.v., d.v.s. netop ved de handlinger der omfattes af ligebehandlingsreglerne. Der kan derfor så længe der er uligeløn være noget konkurrenceudlignende i forholdet mellem arbejdsgiverne ved ligebehandling ved ansættelse, arbejdsvilkår m.v. Desuden har nogle arbejdsvilkår særlig social sikring der indtil videre ikke er omfattet af ligebehandlingsreglerne økonomisk betydning. Hvis nogle arbejdsgivere belastes med større sociale omkostninger vedrørende arbejdskraften end andre gør der sig de samme konkurrencepolitiske synspunkter gældende som ved ligeløn. Det "gamle" konkurrenceudlignende argument for ligeløn bruges også vedrørende ligebehandling med hensyn til social sikring, se f.eks. parlamentets udtalelse om forslaget til direktiv om ligebehandling med hensyn til social sikring, Dokument 355/77 s. 21.

I det følgende gennemgås først ILO-reglerne om ligebehandling (kap. VIII), dernæst EF-reglerne (kap. IX) og i kap. X de danske ligebehandlingsregler, særlig ligebehandlingsloven og reglerne om Ligestillingsrådet. På dette område har vi praktisk taget ingen overenskomsttradition i Danmark. Den direkte anledning til at ligebehandlingsloven er blevet vedtaget er EF-direktivet om ligebehandling men vi ville sandsynligvis også uden EF-medlemskabet have fået tilsvarende lovgivning, idet dette er sket eller ved at ske i andre lande på tilsvarende udviklingstrin udenfor EF, f.eks. Norge, Sverige og USA.

Udover de regler der gennemgås her findes der i udkastet til FN-konvention om forbud mod diskrimination af kvinder ligebehandlingsregler i art. 10–13 hvis indhold i programerklæringsform nogenlunde svarer til EF-reglerne bortset fra at det kun er diskrimination af kvinder (og ikke af begge køn) der forbydes.

KAP. VIII. ILO-REGLER OM LIGEBEHANDLING

ILO's regler om ligebehandling med hensyn til ansættelse, forfremmelse, arbejdsvilkår m.v. falder i tre hovedgrupper:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1) overvejende ældre kvindespecifikke beskyttelsesregler
2) forbud mod kønsdiskrimination, konvention og rekommendation nr. 111 fra 1958, og
3) erklæringer om fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd fra 1975.

1. Kvindespecifikke beskyttelsesregler

I ILO-regie findes følgende konventioner om særbeskyttelse af kvinder:

Konvention nr. 4 fra 1919 og konvention nr. 89 fra 1948 om kvinders natarbejde i industrien,
Konvention nr. 45 fra 1935 om kvinders arbejde under jorden, d.v.s. i miner,
Konvention nr. 127 fra 1967 om maksimal vægt som må bæres af en arbejdstager,
Konvention nr. 13 fra 1921 om brug af blyhvidt ved indvendig maling,
Konvention nr. 136 fra 1971 om beskyttelse mod farer ved brug af benzen,
Konvention nr. 3 fra 1919 om kvinders arbejde før og efter nedkomst,
Konvention nr. 103 fra 1952 om mødrebeskyttelse og
Konvention nr. 102 fra 1952 om mindstestandard for social sikring del VIII om barselstøtte.

Desuden findes rekommendation nr. 123 om beskæftigelse af kvinder med familieforpligtelser fra 1965.

Ingen af de nævnte konventioner er ratificerede af Danmark der traditionelt er meget skeptisk overfor særbeskyttelse af kvinder. Se om disse konventioner nærmere ILO og kvinner i arbeidslivet, NU 1976:6 s. 18 ff. I forbindelse med 1975-vedtagelserne om ligestilling, jfr. herom senere var der enighed om at søge rekommendation nr. 123 omarbejdet så den kommer til at handle om arbejdstagere med familieforpligtelser og ikke specielt kvinder.

Ligestillingsrådet har i 1977 afgivet en udtalelse om rekommendation nr. 123, se nærmere beretning 1977 s. 148–157.

2. Forbud mod kønsdiskrimination, konvention nr. 111 og rekommendation nr. 111 fra 1958

ILO-konvention nr. 111 fra 1958 der er ratificeret af Danmark i 1961 og rekommendation nr. 111 ligeledes fra 1958 handler om ligebehandling i beskæftigelse og erhverv uafhængigt af race, farve, køn, religion m.v. I kommissionens ligebehandlingsmemorandum der ligger til grund for ligebehandlingsdirektivet som igen er baggrunden for ligebehandlingsloven henvises

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

der ikke til ILO-konvention nr. 111 og EF-reglerne om ligebehandling adskiller sig fra ILO-konvention nr. 111 ved kun at omhandle kønsdiskrimination og ikke racediskrimination m.v. samt ved at placere kønsdiskriminationsproblemet som et delproblem indenfor integrationsproblematikken. Den umiddelbare lighed mellem ILO-konvention nr. 111 og EF-reglerne om samme emne er derfor betydelig mindre end ligheden mellem ILO-konvention nr. 100 om ligeløn og EØFT art. 119.

Konvention nr. 111's hovedindhold udtrykkes i art. 2 der bestemmer at medlemsstaterne hvis de ratificerer konventionen forpligter sig til at udforme og følge en politik der tager sigte på med midler der er afpasset efter de nationale forhold og sædvaner "at fremme ligestilling i beskæftigelse og erhverv i det øjemed at fjerne enhver forskelsbehandling på dette område".

Forpligtelsen går således kun på at følge en vis målsætning, der er derimod ikke pligt til at foretage bestemte handlinger. Ligestilling identificeres med at fjerne forskelsbehandling. I relation til spørgsmålet om kønnenes ligestilling vil det sige afskaffelse af kønsdiskrimination. Der er dog tale om en noget bred forståelse af hvad forskelsbehandling er idet det i art. 1 bestemmes at udtrykket forskelsbehandling i konvention nr. 111 omfatter: "a) enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling på grund af race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv". Desuden omfattes også visse andre tilfælde af adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling af konventionen. Den omstændighed at adskillelse anses for diskrimination betyder formentlig at forskellige men måske lige gode tilbud bestemt af køn, race m.v. er forbudt. Det vil f.eks. være i strid med konventionen at indrette erhvervsuddannelsesinstitutioner for hvert køn, hver race m.v.

EF-reglerne om ligebehandling forbyder formentlig ikke adskilt men lige behandling. Spørgsmålet er i Danmark navnlig relevant med henblik på den kønsbestemte organisering af ufaglærte arbejdere for kvindernes vedkommende i Kvindeligt Arbejderforbund, jfr. nærmere nedenfor i kap. X.

I ILO-konvention nr. 111's art. 3 foretages en vis uddybning af pligten til at sigte mod ligestilling. Der sker navnlig på 4 punkter en præcisering i forhold til art. 2. For det første skal staterne søge at få arbejdsmarkedets organisationer til at arbejde med på at gennemføre ligestilling. For det andet skal medlemmerne indrette lovgivningen således at den kan antages at fremme ligestilling. For det tredje skal det offentlige som arbejdsgiver eller som tilsynsmyndighed overfor private arbejdsgivere følge en ligestillingspolitik. Endelig skal der rapporteres til ILO om hvad man gør for at overholde konventionen. Også rekommendationen nr. 111 indeholder visse præciseringer af hvordan man kan fremme ligestillingen. Rekommendationens indhold har dog kun karakter af anbefalinger. Som nævnt foreslås ligeløn som et middel til at sikre ligestilling, jfr. foran og Fighting Discrimination s. 87.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Hovedreglen i konvention nr. 111 om ligebehandling begrænses af nogle undtagelser der opregnes i art. 5. Dels kan ligestilling undlades når det er nødvendigt af hensyn til de kvalifikationer der udkræves for at bestride en bestemt stilling. Dels er særbeskyttelse af kvinder tilladt, jfr. herom foran under 1. Endelig kan ethvert medlem efter forhandling med repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer bestemme at særforanstaltninger ikke skal anses for forskelsbehandling hvis de er nødvendige for at imødekomme særlige behov hos personer der på grund af f.eks. køn, alder, invaliditet m.v. efter almindelig opfattelse behøver særlig hjælp eller beskyttelse. Denne bestemmelse kan næppe opfattes som en positiv særbehandlingsregel, sammenlign Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 178 hvor socialministeriet går ind for den opfattelse at sociale "lapperegler" f.eks. kvinders adgang til social enkepension og den lave tilgangsalder for enlige kvinder til folkepension har karakter af positiv særbehandling, hvilket Ligestillingsrådet ikke er enigt i, da sådanne regler kan begrænse kvinders muligheder på arbejdsmarkedet.

Ligestillingsmålsætningen i konvention nr. 111 omfatter ifølge art. 1.3. adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og til bestemte erhverv såvel som arbejdsvilkårene. Det er praktisk taget samme område som EF-reglerne har. I disse nævnes afskedigelse udtrykkeligt. Selv om det ikke sker i konvention nr. 111 må det antages at også afskedigelse er dækket af konventionen. Social sikring nævnes ikke i konventionen. Da der er store forskelle i en række lande på arbejdsgivernes pligter med hensyn til social sikring overfor kvinder og mænd og da der er mange penge i dette område, kan det ikke indfortolkes i konventionen. Herom gælder derfor ikke andet end konvention nr. 102 om mindstestandard for social sikring, hvor Danmark som nævnt netop ikke har ratificeret del VIII om barselsstøtte, jfr. foran under 1.

Sammenfattende kan det siges at konvention nr. 111 om ligebehandling som målsætning fastslår at kønsdiskrimination skal være forbudt. Den har karakter af en programerklæring idet den ikke pålægger bestemte pligter. Dens sigte er udelukkende at fremme ligestillingen ved hjælp af forbud, hvorimod den ikke pålægger staterne at føre en aktiv integrationsfremmende politik. Det kan heller ikke antages at den indeholder nogen positiv særbehandlingsregel. Konventionen er således i det væsentligste parallel med konvention nr. 100 om ligeløn. Den adskiller sig dog fra denne ved at behandle kønsdiskrimination i sammenhæng med andre former for diskrimination f.eks. på grund af race eller religion. I forhold til de overvejende ældre kvindespecifikke beskyttelsesregler er konvention nr. 111 karakteristisk ved at handle om kønsdiskrimination kønsneutralt. Det er ikke specielt diskrimination af kvinder der forbydes, hvorved konventionen også adskiller sig fra udkastet til FN-konvention om afskaffelse af diskrimination af kvinder. I forhold til de senere erklæringer fra 1975 er konventionen karakteristisk ved kun at gå ud på at afskaffe kønsdiskrimination og ikke at sigte på at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken. Den definerer dog diskrimination så den også omfatter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

adskillelse i tilfælde hvor ligestillingen ophæves eller forringes herved. Vedrørende raceproblemerne er der via forbud mod raceadskillelse som en del af forbud mod racediskrimination reelt ført en raceintegrationspolitik, f.eks. i USA, således at diskriminationsproblemet er kommet til at omfatte integrationsproblemet. Noget tilsvarende er imidlertid ikke tilfældet med hensyn til kønsdiskrimination. F.eks. har der ikke været tale om at opløse kvindeligt arbejderforbund der er udtryk for kønsadskilt organisering af hensyn til ILO-konvention nr. 111. I hvert fald i den danske forståelse af konvention nr. 111 har forbudet mod kønsadskillelse derfor ingen reel betydning.

3. Deklarationen og handlingsplanen om ligestilling og lige muligheder for kvindelige arbejdstagere fra 1975, samt resolutionen om ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i erhverv fra samme år

Som nævnt foran i kap. V vedtog ILO's generalkonference i 1975 for at markere det internationale kvindeår 3 instrumenter om ligestilling.

Deklarationen og handlingsplanen hænger sammen på den måde at deklarationen udstikker en række principper mens handlingsplanen med henblik på at gennemføre disse angiver forskellige midler der kan være egnede, dels på nationalt plan dels på ILO-plan.

Deklarationen består af en indledning og 15 artikler. Dens enkelte artikler er kommenteret af Ligestillingsrådet i beretning 1977 s. 158 ff. I indledningen henvises til tidligere vedtagelser vedrørende ligestilling og til at kvinder alligevel stadig møder vanskeligheder på arbejdsmarkedet. Det siges at ILO's generalkonference derfor ønsker at opstille visse principper som mål der gradvis skal nås med henblik på at integrere kvinder i det økonomiske liv. Det angives altså udtrykkeligt som hensigten med deklarationen at fremme kvinders integration i arbejdslivet. Det er første gang i ILO-regie at integrationsproblemet så klart sættes i centrum. I de tidligere ILO-regler, jfr. foran har afskaffelse af diskrimination eller særbeskyttelse af kvinder været hovedsagen. Artikel 1 bestemmer at der skal være lige muligheder og ligebehandling for alle arbejdstagere. Enhver diskriminering på grund af køn som hindrer eller begrænser ligheden må fjernes. Uanset at deklarationen handler om ligestilling af kvindelige arbejdstagere indeholder den således et kønsneutralt forbud mod kønsdiskrimination i de tilfælde hvor diskrimination hindrer ligestilling. Ifølge art. 1.2 betragtes positiv særbehandling i en overgangsperiode med sigte på at opnå effektiv ligestilling mellem kønnene ikke som diskriminerende. Det er første gang i ILO-regie at der klart er adgang til positiv særbehandling og ikke blot særbeskyttelse af kvinder eller andre specielt svage grupper. Positiv særbehandling kan godt bruges til fordel for grupper som ikke er i en særlig svag position, jfr. senere om art. 6.6 der foreskriver positive tiltag for at sikre kvinder topstillinger.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Art. 2 bestemmer at der ved fremme af ligestillingen skal tages hensyn til internationale konventioner m.v. mod diskrimination. Som eksempel på sådanne konventioner kan nævnes ILO-konventionen nr. 111 og den kommende FN-konvention.

Art. 3 foreskriver at love, kollektive overenskomster, praksis og sædvaner som begrænser kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd skal revideres. Her sættes igen kvinders integration i arbejdsstyrken i centrum.

Art. 4 handler om den offentlige opinion der skal opmuntre til ligestilling.

Art. 5 drejer sig om uddannelse og adgang til visse stillinger. Efter stk. 1 skal der sikres kvinder og mænd samme grunduddannelse og samme adgang til al uddannelse og erhvervsvejledning. Deklarationen er således ikke begrænset til erhvervsuddannelse, men omfatter ligesom kommissionens oprindelige forslag til ligebehandlingsdirektiv al uddannelse. I de vedtagne EF-regler er der kun pligt til ligebehandling med hensyn til erhvervsuddannelse.

Efter stk. 2 skal piger og kvinder opmuntres til fuldt ud at gøre brug af de muligheder for vejledning, rådgivning og oplæring som står til rådighed og de skal opmuntres til frit at vælge erhverv også sådanne som hidtil har været forbeholdt mænd. Der lægges således op til at piger og kvinder aktivt skal opmuntres til at bryde arbejdsmarkedets kønsopdeling.

Efter stk. 3 skal det sikres at piger og kvinder som har gennemført en uddannelse bliver placeret i arbejdslivet på lige fod med tilsvarende kvalificerede mænd.

Efter stk. 4 skal det være forbudt at annoncere ledige offentlige stillinger specielt for det ene køn.

Endelig bestemmer art. 5.5 at der skal vedtages særlige tiltag for at lette videreuddannelse og oplæring af kvinder og for at lette kvinders tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter perioder med fravær. Disse vil typisk være begrundet i familiemæssige forhold. Her berøres altså kombinationsproblemet familie/arbejde og der peges i denne sammenhæng på positiv særbehandling.

Art. 5 i deklarationen handler som det ses bl.a. om erhvervsvejledning. Ligestilling i denne sammenhæng er også taget op i forbindelse med ILO-konvention nr. 142 med tilhørende rekommendation nr. 150 om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse i forbindelse med udviklingen af de menneskelige ressourcer. Disse instrumenter blev ligesom ligestillingserklæringerne vedtaget på generalkonferencen i 1975. Den tidsmæssige sammenhæng er formentlig baggrund for at rekommendationen indeholder et afsnit (VIII) om fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd med hensyn til uddannelse og beskæftigelse. Det opstilles som målsætning at (bl.a.) erhvervsvejledere skal tilskynde kvinder og mænd til på lige fod at tage del i samfunds- og erhvervslivet og til at ændre traditionelle holdninger med hensyn til kvinde- og mandsarbejde i hjemmet og på arbejdsmarkedet. Her lægges således op til at kønsopdelingen skal brydes og kvinder integreres i arbejdsstyrken, d.v.s. samme politik som de samtidige ligestillingsdokumenter fra 1975 er udtryk for.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Art. 6 handler om adgang til arbejde.

Efter stk. 1 skal alle nødvendige tiltag vedtages for at sikre kvinder ret til arbejde.

Efter stk. 2 skal der for at stimulere kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd træffes foranstaltninger til at bryde kønsopdelingen af arbejdsmarkedet såvel horisontalt som vertikalt. Her nævnes således igen integrationsproblemet og det kædes sammen med spørgsmålet om ændring af kønsopdelingen. Efter stk. 3 må der ikke diskrimineres i strid med konvention nr. 111, jfr. om denne foran. Her placeres anti-diskriminationsreglerne således som en lille brik indenfor en større ligestillingssammenhæng.

Efter stk. 4 må der ikke diskrimineres på grund af ægteskabelig status, alder eller familieansvar.

Stk. 5 foreskriver at der skal vedtages særlige tiltag for at sikre at kvinders muligheder, anlæg, ønsker og behov på samme måde som mænds bliver taget fuldt ud i betragtning i ordninger og planer til fremme af beskæftigelsen. Her lægges således op til at der skal føres en til socialt typiske kvinder tilpasset politik mod kvindearbejdsløsheden og ikke blot en abstrakt kønsneutral beskæftigelsespolitik.

Stk. 6 bestemmer at der skal vedtages positive tiltag for at stimulere til lige adgang for kvinder til topstillinger i såvel den private som den offentlige sektor.

Sluttelig bestemmer stk. 7 at arbejde og arbejdspladser så langt det er muligt skal lægges således til rette at både kvinder og mænd kan arbejde på dem.

Art. 7 handler om ligeløn. Herom henvises til gennemgangen foran i kap. V.

Art. 8 drejer sig om graviditet og moderskab og art. 9 om anden særbeskyttelse.

Art. 10 foreskriver at den sociale infrastruktur, særlig børnepasningsordninger skal styrkes for at sikre ligestilling i praksis. Dette problem nævnes også i rekommendation nr. 123 om beskæftigelse af kvindelige arbejdstagere med familieforpligtelser.

I art. 11 forbydes kønsdiskrimination med hensyn til social sikring. Herved går deklarationen videre end EF-reglerne om ligebehandling og de danske følgeregler hvor social sikring foreløbig er undtaget. Et direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring er under udarbejdelse jfr. senere.

Art. 12 foreskriver at skattesystemet skal revurderes i tilfælde hvor det udgør en hindring for kvinders beskæftigelse.

Art. 13 handler om udviklingslandene.

De foran nævnte regler indeholder deklarationens materielle indhold. I de sidste to artikler findes nogle bestemmelser om hvordan principperne kan realiseres. I art. 14 bestemmes det at det kan ske ved lovgivning, kollektive overenskomster eller andre aftaler af bindende art. Der skal vedtages tiltag for at sikre håndhævelsen af ligestillingsprincippet herunder adgang til at klage og til behandling ved voldgift eller domstole.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Sluttelig bestemmer art. 15 at medlemsstaterne skal styrke det administrative apparat på national basis for sammen med arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer at kunne sikre den fulde virkning af de forskellige tiltag. Da deklarationen ikke er retligt forpligtende kan art. 14 og 15 dog kun opfattes som anbefalinger. Det samme gælder handlingsplanen der består af to dele. Dels nationale tiltag som medlemsstaterne bør iværksætte, dels tiltag på ILO-plan.

Handlingsplanen indeholder i det væsentligste kun gentagelser eller omformuleringer af deklarationen. Handlingsplanen er dog lidt mere eksplicit med hensyn til det apparatmæssige. Det siges at der bør oprettes et tre-part-organ med henblik på at planlægge, stimulere og vurdere specielle tiltag til fremme af ligestilling og for at gennemføre ligestillingspolitikken på alle planer. Tre-partsorganer i ILO-regie består af repræsentanter for regeringerne, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne. I Danmark har vi et sådant organ vedrørende ligestilling i Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg der består af rådsforpersonen, LO-repræsentanten og DA-repræsentanten i Ligestillingsrådet.

Resolutionen om ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i erhverv og beskæftigelse der blev vedtaget efter forslag af de nordiske lande, jfr. foran i kap. V og NU 1976:6 består af 2 dele.

For det første opfordrer generalkonferencen Styret til at give generaldirektøren instruks om a) at udrede behovet for nye internationale instrumenter til supplering af konvention nr. 100 om ligeløn og konvention nr. 111 om ligebehandling, jfr. foran i kap. V, samt b) at gennemføre grundige og tilstrækkelig udførlige studier vedrørende særbeskyttelse af kvinder og evt. mænd.

For det andet opfordres Styret til a) at opfordre medlemsstaterne til at afgive rapporter om forskellige konventioner om særbeskyttelse af kvinder i anledning af graviditet og fødsel, samt b) på grundlag af rapporter om rekommendation nr. 123 om beskæftigelse af kvinder med familieforpligtelser at sætte spørgsmålet om arbejdstagere (d.v.s. ikke specielt kvindelige) med familieforpligtelser på dagsordenen med sigte på at få vedtaget et nyt instrument.

Som det ses går resolutionen primært ud på at få iværksat en oprydning i og ajourføring af de ældre kvindebeskyttende regler samt af diskriminationsforbudene i konventionerne nr. 100 om ligeløn og nr. 111 om ligebehandling.

Sammenfattende kan 1975-vedtagelserne karakteriseres ved at de tager udgangspunkt i socialt typiske kvinders situation. De tre aspekter af socialt kvindekøns stilling som er gennemgået i 2. del omfattes alle af ILO-deklarationen fra 1975. Der gås klart ind for at familie og arbejde skal kunne kombineres, kønsopdelingen skal brydes og deltidsproblemet berøres (i art. 7.4 omtalt foran i kap. V) og der tages afstand fra diskrimination af deltidsansatte. Det overordnede sigte med 1975-reglerne er at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd. Forbud mod kønsdiskrimination er et middel hertil. Positiv særbehandling er et andet. Desuden peges som integra-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tionsfremmende midler på udbygning af den sociale infrastruktur, tilpasning af arbejdspladserne til begge køn, uddannelse og vejledning samt ændring af holdningerne til kvinders arbejde. Sammenlignet med de tidligere ILO-regler er der således sket en forskydning i interessefeltet fra særbeskyttelse for kvinder og diskriminationsforbud til fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken. ILO-reglerne befinder sig som nævnt på et ret luftigt principplan. De har næppe konkret betydning for indholdet af gældende ret. På det principielle plan er de ret klare eksempler på at integrationsproblemet omkring midten af 1970'erne er ved at blive det overordnede ligebehandlingsproblem. I andre regler der befinder sig på et mere virkelighedsnært plan er tendensen mere modsigelsesfyldt og ikke så ren og klar som i ILO-reglerne, jfr. de følgende to kapitler om henholdsvis EF-reglerne og de danske regler. I den nordiske baggrund for ILO-vedtagelserne i 1975 som den kommer til udtryk i NU 1976:6 ses ligebehandling ved midten af 1970'erne i et dynamisk helhedsperspektiv. Desuden synes de nordiske lande at være tilhængere af mere konkret forpligtende regler, idet konventionerne nr. 100 og 111 kritiseres for reelt at være uforpligtende fordi de indeholder meget generelle regler, se nærmere ILO og kvinner i arbeidslivet, NU 1976:6 kap. 3. Endnu er der imidlertid ikke sket en sådan udvikling. 1975-erklæringerne er helt uforpligtende principtilkendegivelser mens de ældre konventioner i hvert fald formelt er retligt bindende.

KAP. IX. EF-REGLER OM LIGEBEHANDLING

I EØFT findes ingen bestemmelser om ligebehandling. Direktivet herom er udstedt i medfør af EØFT art. 235. Herved adskiller ligebehandlingsproblemerne sig fra ligeløn der som omtalt i kap. VI er reguleret i EØFT art. 119.

1. Rådets resolution om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram af 21. 1. 1974

I det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, jfr. foran i kap. VI,4 findes som nævnt en bestemmelse om at Rådet for at opnå fuld og bedre beskæftigelse lægger vægt på at gennemføre foranstaltninger for at sikre ligestilling med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår herunder aflønning idet der tages hensyn til den vigtige rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på dette område. Desuden udtrykte Rådet vilje til at iværksætte "bestræbelser på at bringe overensstemmelse mellem alle de berørtes familiemæssige forpligtelser og deres arbejdsmæssige ønsker", EF-Bulletin, Supplement 2/74 s. 8. Desuden foretog

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Rådet som nævnt foran i kap. VI,4 en prioritering hvor man gav ligestilling en ret fremtrædende plads.

Sluttelig blev kommissionens sociale handlingsprogram taget til efterretning. I det findes i bilag II, aktion II 4, EF-Bulletin 2/74 s. 23 f et afsnit om kvinderne på arbejdsmarkedet. Her opstilles det som mål at skabe en situation hvor der er lige vilkår for kvinder og mænd på Fællesskabets arbejdsmarked. Det skal nås gennem forbedring af de økonomiske og psykologiske vilkår såvel som ved udbygning af den sociale og pædagogiske infrastruktur. Det siges at det problem der kunne gives højest prioritet er at sikre kvinderne faciliteter der gør det muligt for dem at forene deres erhvervsmæssige bestræbelser med deres familiemæssige forpligtelser.

Programmet tager således udgangspunkt i den sociale realitet at typiske kvinder på arbejdsmarkedet i dag er gifte og at det derfor er en forudsætning for ligestilling at familie og arbejde kan forenes. Der findes ikke i programmet nogen eksplicit diskussion af kønsdiskrimination og/eller kvinders integration i arbejdsstyrken. Hverken udtrykket diskrimination eller integration forekommer i selve Rådets resolution.

I kommissionens sociale handlingsprogram som tages til efterretning af Rådet nævnes som årsager til kvindens nuværende situation på arbejdsmarkedet: mangel på erhvervsmæssig vejledning, uddannelse og genoplæring; hyppige tilfælde af diskrimination med hensyn til ansættelsesvilkår og vurdering af beskæftigelse; afbrydelse af beskæftigelsen på grund af moderskab og mangel på passende faciliteter for udearbejdende mødre. Diskrimination placeres således ikke som hoved- eller eneårsag til problemerne, se nærmere EF-Bulletin Supplement 2/74 s. 23.

2. Kommissionens ligebehandlingsmemorandum, COM (75) 36

Den 12. februar 1975 afgav kommissionen til Rådet et memorandum om ligebehandling af kvindelige og mandlige arbejdstagere. Det består af en beskrivelse og analyse af kvinders stilling på arbejdsmarkedet samt af en række almindelige retningslinier og forslag til foranstaltninger som bør træffes. Desuden indeholder det kommissionens forslag til ligebehandlingsdirektiv.

De almindelige retningslinier som memorandummet indeholder siges at være rettet til medlemsstaterne. De skal danne den almindelige ramme som fællesskabsforanstaltninger vedrørende ligebehandling må forstås indenfor. Den hidtil vigtigste fællesskabsforanstaltning på området er direktivet om ligebehandling.

Memorandummet består af en indledning og 7 kapitler om enkeltemner samt bilag.

I indledningen tages udgangspunkt i det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram. De to foran nævnte synspunkter, d.v.s. at rådet ønsker at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

fremme ligestilling og at kombinationen af familie og arbejde bør lettes trækkes frem som udgangspunkt for memorandummet der siges at være et første skridt i den retning som rådet har angivet gennem det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram.

Kapitel 1 handler om de erhvervsarbejdende kvinders situation generelt. Her placeres det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram i forlængelse af ligelønsreglerne. Disse behandles ikke nærmere i memorandummet fordi de er udskilt til særligt direktiv, se herom foran i kap. VI,5. Kommissionen afgrænser sit emne således at man ikke vil beskæftige sig med familiepolitikken som sådan men kun med de arbejdsmarkedsmæssige aspekter af ligebehandlingen herunder børnepasningsproblemerne. Hermed er kommissionen mere tilbageholdende med at gå ind i familieproblematikken end det økonomiske og sociale udvalg der da det blev hørt om udkastet til ligebehandlingsdirektiv foreslog familielivet inddraget i medfør af EØFT art. 235, hvilket dog ikke blev gennemført, jfr. senere. Hele ligebehandlingsområdet ligger i yderkanten af Fællesskabets kompetence som den er afgrænset i EØFT, hvilket er baggrunden for at blanco-bestemmelsen i art. 235 påberåbes som hjemmel. Særlig familielivet og familielovgivningen må anses for at ligge på ydergrænsen af hvad Fællesskabet for tiden kan beskæftige sig med, se nærmere rapport om betydningen for ligestillingen s. 20, hvor man bestemt ikke forud for Danmarks indtræden forestillede sig at der skulle ske harmonisering af familielovgivningen. Man forudså i det hele ikke meget, bl.a. ikke ligebehandlingsdirektivet der er en udløber af det sociale og arbejdsmarkedsmæssige handlingsprogram som der var udarbejdet forslag til på det tidspunkt rapporten blev til.

I kap. 1 i memorandummet (s. 7) går kommissionen lidt ind på hvorfor ligebehandlingsproblemerne overhovedet vedkommer Fællesskabet. For det første henvises til sammenhængen med ligeløn der i medfør af art. 119 klart er fællesskabsanliggende. For det andet antages ligebehandling at bidrage til et højt beskæftigelsesniveau som ifølge EØFT er et af Fællesskabets mål. Som tredje begrundelse anføres at ligebehandling er et område hvor solidaritet mellem arbejdstagerne kan give praktiske resultater. Denne begrundelse er ganske bemærkelsesværdig da EF næppe generelt kan opfattes som en institution til organisering af solidaritet mellem arbejdstagerne. Som omtalt i kap. VI har ligeløn i EF-regie (art. 119) sin oprindelse i arbejdsgiverinteresser i at undgå konkurrenceforvridning. I ligebehandlingsspørgsmål er udgangspunktet derimod som det ses taget i arbejdstagernes forhold. Ligeløn har samtidig i nogen grad ændret funktion fra det rent konkurrencepolitiske til også at være et led i en bredere arbejdsmarkedspolitik hvor det indgår sammen med ligebehandling.

Memorandummet kap. 1 indledes med en kort fremstilling af de vigtigste problemer kvinder har på arbejdsmarkedet. Den bygger på forskellige rapporter, særlig tre der specielt handler om kvinder på arbejdsmarkedet, nemlig: "Kvindernes erhvervsarbejde og deres problemer i medlemsstaterne" af E.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Sullerot, 1970. "De erhvervsarbejdende kvinders arbejdsvilkår i de seks medlemsstater" af E. Vogel, 1972 og "Kvindernes erhvervsarbejde i Danmark, Irland og Det forenede Kongerige" af R. Cornu, 1974.

Kommissionen mener at kvinders situation på arbejdsmarkedet afviger betydeligt fra mænds. De problemer kvinder har kan sammenfattes i tre kategorier (memorandum s. 2):

1) problemer der hænger sammen med kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Kvinderne er koncentreret i visse sektorer, navnlig sådanne der kræver et lavt kvalifikationsniveau. Kvindearbejde er som regel lavtlønnet og giver dårlige muligheder for forfremmelse.
2) problemer der har sammenhæng med at kvinders skoleuddannelse og faglige uddannelse kun dårligt forbereder dem til erhvervsarbejde. Og
3) problemer med kombination af familie og arbejde.

Disse tre problemer: kønsopdelingen af arbejdsmarkedet, kvinders uddannelsesproblemer og kombinationsproblemet familie og arbejde er således udgangspunktet for ligebehandlingsmemorandummet der som nævnt danner den almindelige ramme ligebehandlingsdirektivet og som udløber heraf den danske ligebehandlingslov skal ses i. Selv om begrebet ikke bruges af kommissionen kan man sige at det er socialt kvindekøns situation der er baggrunden for at EF overhovedet har taget ligebehandlingsproblematikken op. Kønsdiskrimination nævnes ikke i opregningen af de grundlæggende problemer. Afskaffelse af kønsdiskrimination kommer senere som et blandt andre midler til at løse problemerne, jfr. nedenfor. Integration af kvinder i arbejdsstyrken på lige fod med mænd formuleres ikke helt udtrykkeligt som målsætning, men det ligger implicit i memorandummet at det det drejer sig om er hvordan socialt typiske kvinder kan inddrages i arbejdslivet. Som eksempel på en formulering der peger i denne retning kan nævnes følgende fra kap. 5 s. 25: "Da samfundets behov og et stadig større antal kvinders ønsker fører til at disse integreres i erhvervslivet må pasning af børnene blive det offentliges sag". I ligebehandlingsmemorandummet er kvinder der har typisk kvindelige karakteristika hovedpersoner. Der er ingen abstrakte lighedsdiskussioner og ingen konstruerede eksempler med kvindelige murere og lignende sjældenheder, som indgår i bemærkningerne til den danske ligebehandlingslov, jfr. nedenfor i kap. X. Mænd er kun til stede i memorandummet i bisætninger. Kommissionen behandler klart ligebehandling som et kvindeproblem og ikke som et kønsneutralt fællesproblem.

I slutningen af kap. 1 (s. 7–8) angives hvilke foranstaltninger Kommissionen anser for nødvendige for at sikre retten til arbejde. Det drejer sig om tre typer foranstaltninger:

1) afskaffelse af juridisk forskelsbehandling af kønnene. Dette siges at være formålet med forslaget til ligebehandlingsdirektiv,
2) afskaffelse af misforholdet mellem kvinders og mænds uddannelses-, beskæftigelses- og forfremmelsesmuligheder. Det siges at man har til hensigt

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

at lade den europæiske socialfond spille en initiativtagende rolle i denne henseende,

3) endelig siges det at kommissionen over en bred front må føre en informationspolitik der tilsigter at afskaffe fordomsfulde holdninger.

Ligebehandlingsdirektivet tillægges her specielt den opgave at afskaffe forskelsbehandling. Men afskaffelse heraf må ses som et led i den integrationsfremmende politik som memorandummet i det hele er udtryk for. Afskaffelse af kønsdiskrimination omtales ingen steder som et selvstændigt mål, men kun som i det foran refererede som et middel.

Kap. 2 handler om ansættelse og anden beskæftigelse, ansættelsesvilkår og faglig forfremmelse. Det indeholder dels en beskrivelse af situationen med hensyn til disse forhold dels forskellige forslag til forbedring. Det nævnes at problemerne kan afhjælpes ved lov, administrative forskrifter og praktiske skridt fra de ansvarliges side. Derimod nævnes kollektive overenskomster ikke som egnede midler i ligebehandlingspolitikken. I denne sammenhæng nævnes forslaget til ligebehandlingsdirektiv. Den skepsis overfor overenskomstmæssige løsninger som kommissionen gentagne gange har givet udtryk for vedrørende ligeløn, jfr. foran i kap. VI går således indirekte igen i ligebehandlingsmemorandummet, idet man forbigår den mulighed at problemerne kan løses ved kollektiv overenskomst. I slutningen af kapitlet (s. 13) findes en opregning af en række foranstaltninger, bl.a. forslag om at beskæftigelsesniveauet i kvindedominerede sektorer hæves og om at øvre aldersgrænser for adgang til stillinger afskaffes. Disse forslag er som det ses tilpasset socialt typiske kvinders problemer og stopper ikke op ved abstrakt ligestilling uanset biologisk køn.

Kap. 3 handler om erhvervsvejledning, faglig uddannelse og omskoling. Her foretages på samme måde som i kap. 2 først en gennemgang af den faktiske situation og derefter formuleres nogle retningslinier og foreslås forskellige foranstaltninger til at forbedre forholdene. Også i dette kapitel er forslagene tilpasset til de socialt typiske problemer for kvinder. Der peges bl.a. på positiv særbehandling som et middel til at genindpasse kvinder der har været borte fra arbejdsmarkedet i erhverv, se nærmere memorandummet s. 14–17.

Kap. 4 om arbejdsvilkår er opbygget parallelt med de to foregående kapitler. De vilkår der diskuteres er for det første tilrettelæggelse af arbejdstiden. Kommissionen giver udtryk for en meget positiv holdning til flextid og er ret positiv overfor deltid. For det andet omtales uddannelsesferier som kommissionen går ind for. For det tredje behandles kvinders repræsentation ved forhandling om arbejdsvilkår. Det siges at fastlæggelse af arbejdsvilkår sker ved samarbejde mellem arbejdstagere, fagforeninger og virksomhedsledelserne. Det er derfor vigtigt at kvinder repræsenteres effektivt i fagforeningernes ledelse samt i samarbejdsudvalg på virksomheder der beskæftiger et større antal kvinder. Det siges at være ønskeligt at fagforeningerne og virksomhedsledelserne opmuntrer flere kvinder til at tage del i dette arbejde. Her peges altså på en vis form for positiv særbehandling idet der lægges op til aktiv rekruttering. I

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

den danske ligebehandlingslov er de problemer der her er tale om blevet ignoreret, jfr. senere i kap. X. Endelig for det fjerde behandles særbeskyttelse af kvinder.

I slutningen af kap. 4 opregnes forskellige foranstaltninger der bør træffes. Nogle af disse er ganske vidtgående i forhold til dansk ret. Det gælder følgende (memorandum s. 23):

"c) bedre muligheder for uddannelsesferier for særlig at gøre det muligt for kvinder med erhvervsarbejde og familieforpligtelser at benytte sig af en sådan ferie,
d) kvindernes aktive deltagelse i de faglige organisationers og fagforeningernes arbejde og ledelse,
e) forbud mod afskedigelse på grund af svangerskab og betaling af fuld løn under den barselsorlov den pågældende har retligt krav på,
f) sikring af at arbejdstagere med deltidsarbejde får mulighed for forfremmelse i overensstemmelse med deres kvalifikationer og erfaring samt af "frynsegoder" og sociale sikringsydelser der er direkte proportionale med den tid de arbejder".

Kap. 5 handler om børnepasningsfaciliteter og støtte til arbejdstagere med familiemæssige forpligtelser. Her gennemgås den mangelfulde udbygning af børnepasningsordningerne i medlemslandene. Det lægges til grund at børnepasning er et offentligt anliggende (s. 25). Foruden børnepasningsordninger peges der på behovet for ordninger for arbejdstagere med syge eller ældre slægtninge. Desuden gås der ind for betalt frihed for enten moderen eller faderen i tilfælde af et barns sygdom, se nærmere memorandum s. 23–27.

Kap. 6 handler om social sikring, der var omfattet af kommissionens forslag til ligebehandlingsdirektiv. Bestemmelserne herom udgik imidlertid og vil senere blive genstand for et selvstændigt direktiv, jfr. nedenfor i afsnit 6.

Memorandummets kap. 7 indeholder en sammenfatning af kommissionens forslag til ligebehandlingsforanstaltninger på fællesskabsplan. De forskellige forslag til foranstaltninger i kap. 2–6 var som nævnt primært forslag til hvad medlemsstaterne bør gøre.

På fællesskabsplan foreslår kommissionen 4 grupper af foranstaltninger:

1) forslag til ligebehandlingsdirektiv,
2) forslag om mere intens brug af den europæiske socialfond,
3) forslag om mere information, og
4) andre forslag.

Direktivforslaget omtales nedenfor i afsnit 3. Den europæiske socialfond nedenfor i afsnit 5.

Med hensyn til information mener kommissionen at der er meget stort behov herfor. Mange kvinder er dårligere stillet end de behøvede at være fordi de er dårligt informeret om deres rettigheder og muligheder. I 1975 blev der

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

under generaldirektoratet for sociale anliggender oprettet et kontor for kvinders stilling. Desuden er der under generaldirektoratet for information taget initiativ til at udsende en informationsbulletin om kvinders forhold. Denne hedder i den danske udgave "Europas kvinder" og udkom første gang i november 1977. Se om denne også Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 13 i bilag 3.

Under rubrikken andre forslag nævnes kun erhvervsuddannelse. Kommissionen mener at det europæiske center for faglig uddannelse der blev oprettet den 17. 12. 1974 bør tage spørgsmål om kvinders faglige uddannelse op. Det er også sket, omend ikke i særlig stort omfang. I 1977 udgav centeret et dobbeltnummer af sin informationsbulletin som temanummer om kvinders erhvervsuddannelse i de europæiske fællesskaber. Se nærmere Erhvervsuddannelse, nr. 3–4 1977. Centeret er for tiden (efteråret 1978) i gang med en kortlægning af hvad der i medlemsstaterne gøres for at fremme kvinders muligheder på arbejdsmarkedet. Desuden afholdt kommissionen den 24. – 28. november 1975 et seminar om erhvervsvejledning og uddannelse af kvindelige arbejdstagere, se nærmere rapporten herfra "Erhvervsvejledning og uddannelse af kvindelige arbejdstagere". Kommissionen arbejder med et forslag til henstilling til medlemsstaterne om erhvervsvejledning og uddannelse af kvinder baseret på konklusionerne fra dette seminar, jfr. Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 216. I juli 1978 har et af de danske medlemmer af parlamentet rykket for oplysninger om hvornår kommissionens forslag vil blive fremsat, se nærmere EF-information 1978 s. 161.

Kommissionens ligebehandlingsmemorandum slutter med en konklusion (s. 36). Det siges at gennemførelse af ligebehandling kræver en vedvarende indsats. Ligebehandling opfattes altså ikke som en tilstand der kan nås på kort sigt men som en kontinuerlig proces. Dette syn ligger også til grund for ILO's ligestillingserklæringer fra 1975, jfr. foran i kap. VIII og den danske ligebehandlingslov, jfr. senere i kap. X. Det siges videre at foranstaltninger for at fremme ligebehandling bør supplere dem der er iværksat i medfør af art. 119 men de bør også berolige de kvinder der er bekymrede over de nuværende (d.v.s. i 1975) beskæftigelsesforhold. Det siges dernæst at det er vigtigt at 1975 der er FN's internationale kvindeår bliver et år hvor der sker store fremskridt indenfor EF. Kommissionen peger på tre ting som EF's bidrag til kvindeåret:

1) gennemførelse af ligelønsdirektivet, jfr. foran i kap. VI,5,
2) øget anvendelse af art. 5 vedrørende den europæiske socialfond, jfr. senere i afsnit 5,
3) undersøgelse af mulighederne for at bruge art. 4 vedrørende socialfonden til at støtte integrerede udviklingsprogrammer på lokalt niveau til at fremme kvinders beskæftigelse.

Desuden vil kommissionen fremme indsamling og udbredelse af information.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3. Forslaget til ligebehandlingsdirektiv. COM (75) 36 s. 43 ff

Det vedtagne ligebehandlingsdirektiv, jfr. nedenfor i afsnit 4, adskiller sig på tre væsentlige punkter fra forslaget. Forandringerne kan karakteriseres ved følgende udviklingstendenser: 1) der skete en indsnævring af emneområder, idet uddannelse i almindelighed og social sikring der var medtaget i forslaget gik ud, 2) der skete en forskydning fra en blandet integrations- og diskriminationsproblematik til en mere isoleret diskriminationsproblematik, og 3) der skete en forskydning fra socialt kvindekøns ligebehandling til en mere abstrakt ligestilling af kønnene.

I begrundelsen for kommissionens forslag til ligebehandlingsdirektiv henvises til det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, men til forskel fra hvad der skete i memorandummet kun til beslutningen om at fremme ligestilling ikke til den tidligere citerede passus om at kombination af familie og arbejde skal lettes. Det siges at Rådet i handlingsprogrammet har placeret løn som en af faktorerne af betydning for kønnenes ligestilling. Da denne faktor er reguleret ved et selvstændigt direktiv (ligelønsdirektivet) mener kommissionen at der er behov for at der indføres en tilsvarende retsakt med hensyn til de andre faktorer af betydning for ligestillingen. Ligebehandlingsdirektivet foreslås altså som et supplement og en parallel til ligelønsdirektivet.

I den videre begrundelse siges det at der uanset de fremskridt der er gjort stadig forekommer diskrimination på grund af køn, civilstand eller familiemæssig stilling. Det er derfor nødvendigt at vedtage en passende retsakt. Ligebehandlingsdirektivet præsenteres altså her som et middel til at udrydde den endnu forekommende diskrimination. Videre siges det i begrundelsen at det foreslåede ligebehandlingsdirektiv kun omfatter visse aspekter af ligestillingsproblemet. For at blive virkeligt effektivt må det styrkes af de andre foranstaltninger der er omtalt i memorandummet. Ligebehandlingsdirektivet er således klart tiltænkt et snævrere sigte end det samlede ligebehandlingsmemorandum. Kommissionens forslag til direktiv var imidlertid ikke så snævert som det vedtagne, idet de tre foran nævnte udviklingstendenser fra forslag til vedtaget direktiv er udtryk for en yderligere indskrænkning af reglernes rækkevidde. Den samlede udvikling fra kommissionens memorandum over forslaget til direktiv til det vedtagne direktiv er således en stadig indsnævring, hvilket formentlig skyldes at medlemsstaterne er utilbøjelige til at forpligte sig til mere end højst nødvendigt, mens kommissionen nok synes at man kan gå ret vidt for at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken. Denne udvikling illustrerer også hvor tomme principerklæringerne i ILO-dokumenterne fra 1975 er. For dem der er enige i ILO-erklæringerne af 1975 er der intet chokerende i kommissionens ligebehandlingsmemorandum, det er udtryk for nøjagtigt den samme politik til fremme af kvindernes integration i arbejdsstyrken. Men ved udformningen af reelt forpligtende regler i direktivform har medlemsstaterne kun villet gå med til noget væsentligt snævrere, nemlig det vedtagne ligebehandlingsdirektiv.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I indledningen til direktivforslaget siges bl.a. at der diskrimineres mod kvinder. For at det stigende antal kvindelige arbejdstagere kan nyde gavn af fremskridtene med hensyn til arbejdskraftens levevilkår og arbejdsvilkår indenfor rammerne af en afbalanceret økonomisk og social udvikling må der ske en harmonisering af de bestemmelser der handler om de forhold der er omfattet af de enkelte artikler i direktivforslaget. Her fremhæves altså den sociale realitet at der er et stigende antal kvinder på arbejdsmarkedet og det siges at diskrimination primært rammer kvinder og det siges at være sigtet med direktivet at forbedre forholdene for disse kvinder. I det vedtagne direktiv er enhver antydning af at direktivet særlig skal gavne kvinder udgået, bortset fra art. 2, stk. 3 og 4.

Ligebehandling defineres i direktivforslagets art. 1.2. Denne definition adskiller sig på væsentlig måde fra definitionen i det vedtagne direktiv. I forslaget defineres ligebehandling som et to-leddet forehavende. For det første som afskaffelse af forskelsbehandling på grund af køn, civilstand eller familiemæssig stilling. For det andet som indførelse af de bestemmelser der er nødvendige for at sikre kvinder lige muligheder med hensyn til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår. Første del af definitionen drejer sig om afskaffelse af kønsdiskrimination. Rækkevidden af anden del af definitionen er vanskelig at bedømme. De bestemmelser der er nødvendige for at sikre kvinder lige muligheder er af forskellig art. Dels vedrører de tilvejebringelse af nødvendige forudsætninger for at kvinder kan fungere på arbejdsmarkedet, f.eks. udbygning af den sociale infrastruktur, bl.a. børnepasningsordninger. Dels vedrører de indretning af arbejdstid og andre vilkår således at de passer til kvinder. Endelig må positiv særbehandling være tilladt efter denne del af definitionen. Anden del af definitionen er således meget bred og peger i langt højere grad på en opfattelse af ligebehandling som identisk med integration af kvinder i arbejdsstyrken på lige fod med mænd end blot på ligebehandling i betydningen afskaffelse af diskrimination som første del af definitionen er udtryk for. I det vedtagne direktiv art. 2.1 overtog man første del af definitionen med den ændring at forbudet mod kønsdiskrimination udtrykkeligt angives at ramme såvel direkte som indirekte diskrimination for sidstnævntes vedkommende nævnes familiemæssig stilling som eksempel. Der ligger næppe nogen reel udvidelse heri. Diskriminationsforbudet i art. 119 er som nævnt foran i kap. VI,6 i Defrenne-II-sagen antaget også at ramme indirekte diskrimination selv om dette ikke sprogligt er tilkendegivet. I SOU 1978:38 om det svenske forslag til lov om ligestilling i arbejdslivet s. 95 antages det også at det ikke er nødvendigt udtrykkeligt i lovteksten at nævne indirekte diskrimination for at det skal være omfattet af den. Anden del af definitionen i forslaget, d.v.s. den brede integrationsfremmende del udgik. Det eneste spor der er tilbage af den er art. 2.4 i det vedtagne direktiv hvorefter diskriminationsforbudet ikke forhindrer positiv særbehandling hvis staterne ønsker at have adgang til den slags.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Definitionen af ligebehandling er således ændret fra forslaget hvor den omfattede såvel diskriminationsforbud som fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken gennem indførelse af de hertil nødvendige bestemmelser til det vedtagne direktiv i hvilket ligebehandling kun betyder fravær af diskrimination dog at medlemsstaterne står frit med hensyn til at begrænse diskriminationsforbudet så der bliver plads til positiv særbehandling. Den pligt det var meningen at pålægge medlemsstaterne i direktivforslaget var således af både "negativ" og "positiv" art. Dels skulle de sørge for at afskaffe forskelsbehandling, dels skulle de sørge for at indføre de nye bestemmelser der er nødvendige for at sikre kvinders lige muligheder på arbejdsmarkedet. I det vedtagne direktiv pålægges der derimod kun medlemsstaterne den "negative" side af denne pligt. Staternes pligt til at indføre diskriminationsforbud går dog ikke videre end at der er plads til positiv særbehandling, hvis de ønsker det. Der er ikke pligt til at indføre positiv særbehandling jfr. senere. Samtidig med denne forskydning fra en dobbelt antidiskriminations- og prointegrationsdefinition til en ren antidiskriminationsdefinition er ligebehandlingsprincippet blevet kønsneutralt. I forslaget indeholdt anden del af definitionen som nævnt en henvisning til at der skulle sikres kvinder lige muligheder gennem de bestemmelser der skulle indføres. I det vedtagne direktiv fremhæves kvinder ikke som dem det handler om, bortset fra art. 2, stk. 3 og 4.

Art. 2–5 i forslaget indeholdt direktivets materielle bestemmelser. De svarer til det vedtagne direktivs art. 3–5 med den ændring at uddannelse generelt og social sikring var omfattet af forslaget men er udgået af det vedtagne direktiv. Desuden var der i forslagets art. 3 om uddannelse og art. 5 om arbejdsvilkår brugt formuleringerne "for at give kvinderne mulighed for at" og "for at gøre det muligt for kvinderne at drage fordel af". Disse formuleringer er udgået af det vedtagne direktiv der i sin sproglige udformning ligestiller kønnene.

Forslagets øvrige bestemmelser om håndhævelse m.v. svarer til det vedtagne direktiv.

Ved høringen af det økonomiske og sociale udvalg og parlamentet om forslaget til ligebehandlingsdirektiv fremkom ændringsforslag der går i den modsatte retning af den tendens til indskrænkning der er beskrevet foran, men de blev heller ikke vedtaget.

Det økonomiske og sociale udvalg foreslog som nævnt at man tværtimod at indskrænke emneområdet skulle udvide med familien, se nærmere CES 964 (75) s. 4. Parlamentet foreslog at der skulle være pligt til at oprette særlige organer i medlemsstaterne til at behandle ligebehandlingsspørgsmål, se nærmere dokument 24 (75) s. 14. Hvis man først opretter sådanne organer vil det formentlig trække i retning af en aktiv integrationsfremmende politik fra statens side, jfr. senere om Ligestillingsrådet i Danmark, om ikke af anden grund så fordi en offentlig myndighed må have noget at lave og ingen kan få tiden til at gå med at administrere snævre diskriminationsforbud der aldrig giver anledning til sager.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

4. Ligebehandlingsdirektivet (76/207/EØF)

Som omtalt foran i kap. VI er de centrale tvivlsspørgsmål i ligelønsdirektivet foruden i dette også reguleret ved en række andre EF-retskilder fra kommissionens henstilling i 1960 til Defrenne-II-dommen. Det samme er ikke tilfældet med ligebehandlingsdirektivet. Dets bestemmelser er på EF-plan med de modifikationer der følger af de foregående afsnit engangsregulering der i hvert fald indtil videre kun findes i ligebehandlingsdirektivet. Den danske ligebehandlingslov følger omend i en snævrere og mere præcis udformning direktivet så nøje at næsten alle fortolkningsproblemer rejser sig på parallel måde. De gennemgås derfor ikke her, men udskydes til kap. X og gennemgås i sammenhæng med ligebehandlingsloven. Her gives kun et overblik over direktivets indhold.

I indledningen begrundes det med henvisning til EØFT art. 235 samt de høringer der er foretaget af det økonomiske og sociale udvalg og parlamentet samt forslag fra kommissionen. Desuden fremdrages den passus fra det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram hvor rådet går ind for at sikre gennemførelse af ligestilling af kvinder og mænd. Som omtalt tidligere refereres denne passus forskelligt i indledningerne til ligeløns- og ligebehandlingsdirektivet, jfr. foran i kap. VI,5. På samme måde som i indledningen til ligelønsdirektivet stopper citatet fra handlingsprogrammet før man kommer til "idet der tages hensyn til den vigtige rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på dette område". På den anden side går man ikke så vidt som i indledningen til ligelønsdirektivet i retning af at udtrykke præference for lovgivning og administrative forskrifter fremfor kollektive overenskomster, idet der intet siges om hvilke retskilder der er bedst egnede til at fremme ligebehandling. Der henvises videre til ligelønsdirektivet. Det siges herefter at en handling fra fællesskabets side ligeledes synes påkrævet for at gennemføre princippet om ligebehandling af kvinder og mænd både for så vidt angår adgang til beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse og med hensyn til andre arbejdsvilkår. Her bruges det brede udtryk "uddannelse" men i selve direktivet tales kun om erhvervsuddannelse. Dernæst siges det at "ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau; traktaten indeholder ikke den hertil fornødne særlige hjemmel". Til slut i indledningen siges det at princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring bør defineres og gennemføres gradvis ved senere retsakter.

Herefter følger selve direktivet der består af 11 artikler. Art. 1 er en generalklausul. Den fastslår at direktivet tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår. I art. 1.2 bestemmes at der om social sikring skal vedtages nærmere bestemmelse om ligebehandlingsprincippets indhold, udstrækning og gennemførelse.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Art. 2 indeholder dels i stk. 1 definitionen af hvad princippet om ligebehandling indebærer, nemlig at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling. Dels indeholder art. 2, stk. 2–4 undtagelser fra ligebehandlingsprincippet. Efter stk. 2 er direktivet ikke til hinder for at medlemsstaterne fra dets anvendelsesområde kan udelukke sådanne former for erhvervsuddannelse og -udøvelse for hvilke udøverens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold under hvilke de udføres. Efter stk. 3 er direktivet ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder særlig i forbindelse med graviditet og moderskab. Sluttelig er direktivet efter stk. 4 ikke til hinder for foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder særlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder som påvirker kvindernes muligheder på de i artikel 1.1 anførte områder.

Diskriminationsforbudet i art. 2.1 er en pligtregel der begrænser medlemsstaternes kompetence til at indrette den nationale retstilstand som de vil. Kønsdiskrimination skal som hovedregel være forbudt. Undtagelserne fra art. 2.1 i art. 2, stk. 2–4 er begrænsninger i denne pligt, hvilket indebærer at medlemsstaterne på disse områder bevarer deres kompetence til selv at bestemme. De er frit stillede med hensyn til om de f.eks. vil undtage brandmænd fra direktivet i medfør af art. 2.2, lave særbeskyttelse for kvinder i ly af art. 2.3 og indføre positiv særbehandling der er tilladt efter art. 2.4.

De forskellige sproglige formuleringer der er benyttet i art. 2, stk. 2–4, d.v.s. udtrykkene "ikke til hinder for at medlemsstaterne" i stk. 2, "ikke til hinder for bestemmelser" i stk. 3 og "ikke til hinder for foranstaltninger" i stk. 4 ændrer ikke noget ved at medlemsstaterne på alle de tre områder hvor der ikke er pligt til diskriminationsforbud er frit stillet. Der kan ikke i disse bestemmelser indlægges en pligt for medlemsstaterne til at gøre disse undtagelser fra diskriminationsforbudet. Der er altså ikke påbud om at undtage visse stillinger på grund af deres art, påbud om at indføre særbeskyttelse for kvinder eller påbud om at bruge positiv særbehandling. Det er hverken forbudt eller påbudt, d.v.s. frit.

Art. 3–5 udpensler hvad anvendelse af princippet om ligebehandling indebærer vedrørende de forskellige forhold med hensyn til hvilke der skal ligebehandles, dels adgang til beskæftigelse (art. 3), dels faglig uddannelse m.v. (art. 4) og dels endelig arbejdsvilkår (art. 5).

Art. 6 der svarer til ligelønsdirektivets art. 2 indeholder krav om adgang til retlig prøvelse af overtrædelse af ligebehandlingsprincippet.

Art. 7 der svarer til ligelønsdirektivets art. 5 foreskriver beskyttelse mod afskedigelse der skyldes at en arbejdstager påberåber sig ligebehandlingsprincippet.

Art. 8 der svarer til ligelønsdirektivets art. 7 forpligter medlemsstaterne til at sørge for oplysning om ligebehandlingsreglerne.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Art. 9 bestemmer indenfor hvilken frist direktivet skal gennemføres. Det skal ske inden 30 måneder fra meddelelsen af direktivet, d.v.s. senest den 12. 8. 1978.

Art. 10 indeholder en regel om rapporteringspligt overfor kommissionen og art. 11 bestemmer at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

Sammenlignet med ligelønsdirektivet er ligebehandlingsdirektivet anderledes ved ikke at indeholde et ord om hvem der skal ligebehandle hvem. Desuden bruges betingelsen "samme arbejde eller arbejde der tillægges samme værdi" overhovedet ikke i ligebehandlingsdirektivet, der derfor er helt upræcist med hensyn til hvad det er relevant at sammenligne.

I kommissionens udkast til direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring tages udgangspunkt i ligebehandlingsdirektivet der som nævnt udskød social sikring. Her siges det (COM (76) 650 s. 2) at det foreslåede direktiv om social sikring skal anvendes på de samme kategorier af personer som moderdirektivet (ligebehandlingsdirektivet) d.v.s. på den potentielle, aktuelle og forhenværende arbejdskraft. Man kan næppe tænke sig kønsdiskrimination på de områder der omfattes af direktivet overfor en så bred personkreds. Spørgsmålet tages op nedenfor i kap. X i forbindelse med ligebehandlingsloven, der til forskel fra direktivet angiver en meget snæver og ret præcist afgrænset personkreds. Her diskuteres også betingelsen "samme arbejde" som i en vis udstrækning bruges i ligebehandlingsloven, formentlig mere inspireret af ligelønsloven end af ligebehandlingsdirektivet der ikke kender denne betingelse.

5. Den europæiske socialfond

Som nævnt foran i afsnit 3 indgår socialfondens virksomhed i kommissionens overvejelser og forslag i memorandummet om ligebehandling. Kommissionen mener at socialfonden vil være egnet til at spille en initiativtagende rolle med henblik på at løse en række af de aspekter af ligebehandlingsproblemerne der falder udenfor ligebehandlingsdirektivet. Socialfondens virksomhed er beslægtet med den aktive arbejdsmarkedspolitik der har været ført i Danmark siden ca. 1960 jfr. om den særlige arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder foran i kap. II,3. Fondens opgaver i forbindelse med ligebehandling beskrives med formuleringer som afhjælpe kvindernes arbejdsløshed, bidrage til indpasning af kvinder i arbejdsstyrken, støtte erhvervsvejledning, uddannelse og lignende, støtte genindpasning i erhverv og tilsvarende.

Socialfonden er i de tilfælde den bruges overfor kvinder klart mere et integrationsfremmende end et diskriminationsafskaffende middel. Denne tendens er blevet forstærket ved de ændringer der er sket i reglerne om socialfondens intervention til fordel for kvindeprojekter.

Socialfondens virke er generelt reguleret i EØFT art. 123. Den 1. 2. 1971

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

vedtog Rådet en afgørelse om en reform af den europæiske socialfond som for så vidt angår kvindebestemmelserne er ændret med virkning fra 1. 1. 1978.

I afgørelsen af 1971 (71/66) skete en opdeling af interventionsområder i to grupper reguleret i henholdsvis art. 4 og art. 5.

Art. 4-interventioner er beregnet på løsning af problemer som skyldes Fællesskabets politik eller som nødvendiggør en fælles indsats for bedre at sikre en tilpasning af udbudet og efterspørgselen efter arbejdskraft i Fællesskabet.

Art. 5-interventioner er beregnet på løsning af mere regionale problemer eller problemer for visse grupper af erhvervsvirksomheder eller i visse erhvervsgrene. Disse problemer behøver ikke at have deres udspring i Fællesskabets politik, men de kan indirekte have det ligesom der kan interveneres hvis disse problemer hindrer en harmonisk udvikling i Fællesskabet.

Art. 4 handler således noget forenklet om Fællesmarkedets egen arbejdsmarkedspolitik på det fælles arbejdsmarked, mens art. 5 hjemler en slags "udviklingsbistand" eller egnsudvikling fra Fællesskabets side til tilbagestående områder, erhverv eller grupper i medlemsstaterne. I længden er det tanken at de fleste penge skal bruges på art. 4-interventioner, jfr. art. 9.

Ved afgørelsen i 1971, blev der adgang til positiv særbehandling af kvinder i art. 5-situationerne. Derimod blev kvinder ikke gjort til genstand for særregler i forbindelse med art. 4-interventioner. Kvindeproblemer blev således placeret i "u-landsafdelingen" og ikke som et problem for Fællesskabets arbejdsmarkedspolitik.

I art. 5 i afgørelsen af 1. 2. 1971 (71/66) bestemtes det at der i de tilfælde hvor der kunne interveneres i henhold til art. 5 kunne ydes støtte til foranstaltninger "der tager sigte på handicappedes, ældre arbejdstageres, kvinders eller unge arbejdstageres indpasning eller genindpasning i erhvervslivet". Nærmere regler om hvornår der kunne ske intervention i henhold til art. 4 og 5 blev fastsat ved Rådets forordning nr. 2396/71 af 8. 11. 1971. Her bestemmes det i art. 1, stk. 2c) at tilskud i medfør af art. 5 under en række betingelser kunne ydes til "kvinder over 35 år der for første gang ønsker at udøve en erhvervsmæssig beskæftigelse eller hvis fagkundskab efter en afbrydelse ikke længere svarer til kravene". Betingelserne for art. 5-intervention til fordel for kvinder blev således udformet meget snævert. Kommissionen konstaterede i ligebehandlingsmemorandummet at art. 5-interventionerne til fordel for kvinder ikke kunne anses for effektive, memorandum s. 31 f. Der har herefter været udarbejdet forskellige forslag til ændringer af reglerne som ikke blev gennemført. Pr. 1. 1. 1978 er reglerne om intervention fra den europæiske socialfond ændret således at kvindeinterventionerne er flyttet fra art. 5 til art. 4.

Disse ændringer bygger på forslag fra kommissionen af 4. 10. 1977 (KOM (77) 442), vedrørende kvindeproblemerne. Der er samtidig sket andre ændringer i socialfondsreglerne. Ved Rådets afgørelse af 20. 12. 1977

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

(77/801/EØF) er den tidligere rådsafgørelse af 1. 2. 1971 om den europæiske socialfond ændret således at der ikke mere i art. 5 findes en speciel regel om kvinder.

Ved Rådets forordning nr. 2893/1977 af 20. 12. 1977 er den tidligere forordning nr. 2396/1971 ændret således at kvinder ikke mere specielt er nævnt. Ved disse to ændringer er de tidligere kvindespecifikke regler altså strøget. Til gengæld har Rådet vedtaget en ny afgørelse den 20. 12. 1977 (77/804/EØF) om intervention fra den europæiske socialfond til fordel for kvinder.

I indledningen til afgørelsen henvises til traktaten om oprettelse af EØF og til Rådets afgørelse af 1. 2. 1971 (71/66/EØF) om reformen af den europæiske socialfond som ændret ved rådets afgørelse af 20. 12. 1977 (77/801/EØF) særlig art. 4. Desuden henvises til forslag fra kommissionen og høringsudtalelserne fra det økonomiske og sociale udvalg og parlamentet. Herefter begrundes afgørelsen med at regeringscheferne på et møde i Rom i marts 1977 var enige om nødvendigheden af at iværksætte aktioner til løsning af særlige problemer på arbejdsmarkedet, især for så vidt angår uddannelse og beskæftigelse af kvinder. Dernæst siges det at beskæftigelsessituationen for arbejdsløse kvinder eller for kvinder der søger beskæftigelse understreger nødvendigheden af at der gøres en særlig fællesskabsindsats for bedre at sikre balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i Fællesskabet. Det siges videre at kvinders erhvervsuddannelse for at overvinde de særlige hindringer for kvinders indførelse eller genindførelse i erhvervslivet bør ledsages af supplerende foranstaltninger. Desuden er det meget vigtigt at den faglige omskoling af undervisere fremmes.

Selve afgørelsen består af 3 artikler, hvoraf hovedbestemmelsen er art. 1 der bestemmer til hvem og hvad der kan ydes støtte. Den går ud på at der i henhold til art. 4 i afgørelse 71/66 kan ydes tilskud til foranstaltninger til fremme af beskæftigelsen af kvinder på 25 år eller derover uden faglige kvalifikationer eller med utilstrækkelige faglige kvalifikationer, hvis indførelse eller genindførelse i erhvervslivet viser sig særlig vanskelig, forudsat at foranstaltningerne vedrører:

- kvinder der ønsker at udøve et erhverv for første gang eller efter lang tids afbrydelse, eller
- kvinder som har mistet deres beskæftigelse.

De personer der kan støttes er således typisk ufaglærte kvinder på 25 år eller mere som søger erhverv for første gang eller vender tilbage til arbejdsmarkedet f.eks. efter at have været hjemmearbejdende eller som er arbejdsløse. Den omstændighed at målgruppen er kvinder med ingen eller dårlig uddannelse er baggrunden for bestemmelsen om hvilke foranstaltninger der kan støttes. Det er en betingelse at de foranstaltninger der støttes omfatter erhvervsuddannelse indenfor rammerne dels af foranstaltninger til indførelse i erhvervslivet eller til

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

motivering af nye erhvervsvalg, dels af foranstaltninger der tager sigte på at lette indpasningen i erhverv der byder på beskæftigelsesmuligheder. De projekter der støttes skal således indeholde dels et uddannelseselement, dels et element af indføring i eller tilpasning til erhvervslivet. De danske arbejdsmarkedsuddannelser og særlige kvindekurser i medfør af beskæftigelsesplanen, jfr. herom foran i kap. II,3 rummer dette dobbelte uddannelses- og arbejdsmarkedstilpasningssigte.

Ifølge art. 1.2 kan der i henhold til art. 4 i afgørelse 71/66/EØF om den europæiske socialfond ligeledes ydes støtte til foranstaltninger til faglig omskoling af undervisere når disse personer udøver deres virksomhed i forbindelse med de foranstaltninger der er omtalt foran. D.v.s. at lærerkræfter til de kurser der måtte få støtte fra fonden også kan uddannes med støtte fra denne. I kommissionens forslag (KOM (77) 442 s. 7) havde art. 1.2 en noget anden formulering idet den bestemte at støtte kan ydes til specialisering af erhvervsvejledere, undervisere og arbejdsanvisere for kvindelig arbejdskraft. Efter forslaget ville alle kurser i kvinde/ligestillingsproblemer for erhvervsvejledere m.v. kunne støttes, f.eks. sådan undervisning af erhvervsvejledere m.v. i ligestillingsspørgsmål som Ligestillingsrådet har foreslået, jfr. foran i kap. II,3 og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 15. Efter den vedtagne formulering er det imidlertid kun undervisere på kurser og lignende der i sig selv er af en sådan art at kurserne kan støttes der kan få en uddannelse der betales af fonden.

Art. 2 indeholder en henvisning til forordning 2396/71 om hvilke støtteformer der kan ydes. Art. 3 indeholder ikrafttrædelsesbestemmelser. Afgørelsen trådte i kraft den 1. 1. 1978. Ved denne afgørelse er der sket en meget principiel ændring af reglerne om socialfondsinterventioner til fordel for kvinder, idet problemer med kvinders stilling på arbejdsmarkedet er blevet flyttet fra art. 5 til art. 4. Kvindeproblemer på arbejdsmarkedet placeres hermed som et spørgsmål af betydning for balancen på Fællesskabets arbejdsmarked og anses ikke blot som et resultat af at der findes forskellige tilbagestående områder og brancher i visse medlemslande. Det må betragtes som en principiel opprioritering af emnet, hvilket også understreges af at de tidligere meget snævre betingelser for intervention til fordel for kvinder er blevet erstattet af noget videre afgrænsede regler. I kommissionens forslag begrundes skiftet fra art. 5 til art. 4 med at en kategori af arbejdstagere, in casu kvinder, for hvilke der findes forskellige fællesskabsordninger og regler, her nævnes ligebehandlingsdirektivet og kommissionens memorandum om ligebehandling, kan give anledning til iværksættelse af en fællesskabsaktion i henhold til art. 4. Der synes således at være noget selvforstærkende i EF's ligebehandlingsregler. Den omstændighed at man har vedtaget nogle regler bruges som argument for nogle flere. Desuden påberåbes ligebehandlingsdirektivet her som regulering vedrørende kvinder uanset at det vedtagne direktiv som omtalt er praktisk taget kønsneutralt udformet.

Reglerne om intervention fra den europæiske socialfond er eksempler på

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

positiv særbehandling af kvinder. Det gælder uanset om der er tale om intervention i henhold til art. 5 eller som nu art. 4. Der har således på dette område været adgang til positiv særbehandling siden 1971 i medfør af rådsafgørelsen fra 1. 2. 1971 (71/66/EØF). I Danmark har der været brugt positiv særbehandling i arbejdsmarkedspolitikken siden begyndelsen af 1960'erne, jfr. foran i kap. II,3 men det er sket ved cirkulærer og lignende hvilket måske er årsag til at det ikke gav anledning til nogen principiel debat. Heller ikke positiv-særbehandlingsreglerne i afgørelsen og forordningen om socialfonden fra 1971 gav imidlertid anledning til debat i Danmark, se f.eks. Rapport om betydningen for ligestilling der blev udarbejdet i anledning af Danmarks indtræden i Fællesskabet og hvor positiv-særbehandlingsreglerne slet ikke nævnes. Det konkluderes tværtimod, hvilket er forkert, at ingen af fællesskabsreglerne efter deres ordlyd er kønsdiskriminerende, se rapporten s. 21.

6. Social sikring

I det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, i kommissionens memorandum om ligebehandling og i kommissionens forslag til ligebehandlingsdirektiv indgik social sikring som et blandt andre arbejdsvilkår, d.v.s. der skulle være ligebehandling med hensyn hertil. Der kunne imidlertid ikke blive enighed om at gennemføre ligebehandlingsprincippet på dette område. Det hænger sammen med at der er stor forskel mellem de forskellige medlemslandes socialsikringsordninger, bl.a. med hensyn til om arbejdskraftens sociale sikring er arbejdsgiver- eller skatteyderfinansieret. Danmark benytter i højere grad end de andre EF-lande skatteyderfinansierede ordninger som arbejdsgiverne næsten intet betaler til. Desuden er social sikring et af de områder hvor der er mest "gammeldags" kønsdiskrimination tilbage. Det gælder også i Danmark f.eks. i folkepensionslovens § 2 (62-års reglen for enlige kvinder).

Endelig lagde kommissionens ligebehandlingsmemorandum op til en løsning af barselsstøtten på højt niveau, idet man foreslog fuld løn under barselsorlov (COM (75) 36 s. 23) ligesom kommissionen gik ind for betalt frihed til forældrene under et barns sygdom (COM (75) 36 s. 27). Det ville derfor ikke være muligt at gennemføre ligebehandlingsprincippet i forbindelse med social sikring uden at det ville koste noget og rejse alvorlige principielle problemer om hvordan ordningerne skal indrettes. Resultatet blev som nævnt at problemerne foreløbig blev udskudt idet ligebehandlingsdirektivets art. 1.2 bestemmer at kommissionen skal udarbejde forslag til rådet med henblik på en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring særlig om indholdet, udstrækningen og gennemførelsen af princippet. I indledningen til ligebehandlingsdirektivet siges det at princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring bør defineres og gennemføres gradvis ved senere retsakter. Ligebehandlingsdirektivet holder det således helt åbent

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

hvordan ligebehandlingsprincippet overhovedet skal defineres i relation til social sikring og om det skal gennemføres fuldt ud. Det følger således ikke engang af ligebehandlingsdirektivet at det princip der er defineret i dets art. 2 på et eller andet tidspunkt skal realiseres for så vidt angår social sikring. Danmark var blandt de lande der ikke ønskede social sikring med i ligebehandlingsdirektivet, jfr. Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 178.

6.1. Kommissionens ligebehandlingsmemorandum kap. VI, COM (75) 36 s. 28 ff

I kommissionens ligebehandlingsmemorandum behandles social sikring i kap. VI. Kommissionen konstaterer at de sociale sikringsordninger i medlemsstaterne halter bagefter de samfundsøkonomiske realiteter. Kommissionen henstiller derfor til medlemsstaterne at reformere deres sociale sikringsordninger med henblik på at sikre ligebehandling af kvinder og mænd samt at afskaffe forskelsbehandling der skyldes at manden betragtes som forsørger. Forsørgerbegrebet er ikke længere noget kønsdiskriminationsproblem i Danmark.

De socialsikringsordninger som kommissionen behandler er: alderspensioner, efterladtepensioner, ydelser ved sygdom, arbejdsløshedsunderstøttelse og den selvstændige næringsdrivende kvindes problemer. De problemer kommissionen fremdrager knytter sig til kvinders ringere arbejdsmarkedstilknytning der gør at kvinder ikke opnår så lange optjeningsperioder som mænd samt kvinders lave lønniveau der bevirker at ydelser der står i forhold til lønnen bliver lavere for kvinder end for mænd. Desuden kritiseres det at forsørgerbegrebet i mange ordninger bruges på en måde der begunstiger gifte mænd og derved indeholder indirekte kønsdiskrimination. Foruden i kap. VI behandles barselstøtte og betalt frihed til at passe syge børn i kap. IV og V i ligebehandlingsmemorandummet om henholdsvis arbejdsvilkår og børnepasningsordninger og støtte til arbejdstagere med familieforpligtelser. Kommissionen går som nævnt ind for fuld løn under barselsorlov og betalt frihed til at passe syge børn.

Som det ses tog kommissionen udgangspunkt i socialt typiske kvinders problemer (lav arbejdsmarkedstilknytning, lav løn, barsel og børnepasningsproblemer). Det er på linie med det øvrige indhold i memorandummet om ligebehandling, jfr. foran under 2. Men dette udgangspunkt er væsentligt anderledes end det forslag kommissionen fremsatte til direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring i 1977 jfr. straks nedenfor, hvor synsvinklen snævres ind om et delvist diskriminationsforbud og hvor forankringen i socialt kvindekøns situation forlades.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

6.2. Kommissionens forslag til direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til social sikring, COM (76) 650

6.2.1. Generelt om forslaget

I januar 1977 fremsatte kommissionen forslag til direktiv om ligebehandling med hensyn til social sikring. En noget reduceret udgave hvor pensionsreglerne ikke kommer med kan formentlig ventes vedtaget i begyndelsen af 1979. Det vedrører et område hvor der er reelle forskelle mellem medlemsstaterne og hvor ligebehandlingsprincippet ikke er et "gratisprincip" men kræver vigtige ændringer i national ret. Disse problemer har man søgt at imødegå ved en meget kraftig sænkning af ambitionsniveauet i forhold til ligebehandlingsmemorandummet. Kommissionens forslag til direktiv adskiller sig især fra dens ligebehandlingsmemorandum på følgende punkter:

1) man opgiver at tage udgangspunkt i kvindeproblemer og bruger tværtimod den omstændighed at nogle problemer f.eks. barsel særlig er relevante for kvinder som begrundelse for at holde dem udenfor direktivet således at centrale kvindeproblemer hvis forslaget gennemføres kommer på venteliste endnu en gang,
2) man opgiver den aktive integrationsfremmende linie og foreslår kun et delvist diskriminationsforbud der skal gennemføres gennem forskellige etaper for forskellige sociale sikringsordninger. Forslaget er endnu snævrere end ligebehandlingsdirektivet,
3) man lukker øjnene for tvangshåndhævelsesspørgsmålet, idet forslaget ikke indeholder en regel svarende til ligelønsdirektivets art. 2 og ligebehandlingsdirektivets art. 6 om adgang til at gennemtvinge princippets overholdelse ved retlige instanser.

Forslaget er ligesom de andre ligestillingsdirektiver ganske kort, det består af 8 artikler. Men det er ikke så enkelt og overskueligt som ligeløns- og ligebehandlingsdirektiverne. Det skyldes at der er mange undtagelser og modifikationer og at den gradvise gennemførelse af ligebehandlingsprincippet tænkes at skulle ske igennem flere faser forskelligt for forskellige aspekter af problemerne. I det følgende gennemgås kort hovedpunkterne i forslaget med særlig vægt på de indskrænkninger det er udtryk for i forhold til ligebehandlingsmemorandummet og ligebehandlingsdirektivet.

6.2.2. Hvilke reproduktionssvigt ("socialbegivenheder") dækker direktivforslaget?

I direktivforslagets art. 2.1 opregnes i hvilke tilfælde der skal være ligebehandling med hensyn til social sikring. De reproduktionssvigt der skal dækkes kønsneutralt er følgende: medicinsk behandling, tab af arbejdsfortjeneste på

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

grund af sygdom, tab af arbejdsfortjeneste på grund af arbejdsløshed, alderdom, arbejdsulykke eller erhvervssygdom samt invaliditet. I kommissionens begrundelse pkt. 7 siges det at de tilfælde der dækkes af forslaget er de samme som dem der er omfattet af ILO-konvention nr. 102 og den europæiske socialpagt undtagen ydelser til enker og i anledning af moderskab samt familieydelser. Kommissionen sammenligner ikke de opregnede tilfælde med Rådets forordning (1408/71/EØF) om social sikring for vandrende arbejdstagere. Det gør parlamentet derimod i sin udtalelse om forslaget (Dokument 355/77 s. 14 f). Efter parlamentets opfattelse må man uden videre fordømme at kommissionen ikke er gået ud fra den opfattelse af social sikring der ligger til grund for forordningen. Man peger på at det vil skabe juridiske fortolkningsproblemer hvis EF har to sæt socialsikringsregler dels forordningen for vandrende arbejdstagere, dels ligebehandlingsreglerne der bygger på forskellige begreber og afgrænsninger.

I forordningen om vandrende arbejdstagere bestemmes det i art. 4 stk. 1 hvilket sagligt anvendelsesområde den har. Den finder anvendelse på "enhver lovgivning om sociale sikringsgrene der vedrører:

a) ydelser i anledning af sygdom og moderskab

. . .

d) ydelser til efterladte

. . .

h) familieydelser"

Kommissionens tre undtagelser i forhold til ILO-konvention nr. 102, d.v.s. ydelser i anledning af moderskab, enkestand og familieydelser er således også undtagelser i forhold til det saglige anvendelsesområde for EF's egen forordning om social sikring af vandrende arbejdstagere.

Kommissionen begrunder i pkt. 7 disse tre undtagelser med at de to første er kvindespecifikke, mens den sidste mere vedrører familiepolitikken end arbejdsbetingelser. D.v.s. at den omstændighed at nogle ydelser særlig vedrører kvinder antages at begrunde at de ikke skal omfattes af ligebehandlingsreglerne. Denne begrundelse accepterer parlamentet i sin udtalelse idet man betragter det som en beskyttelse af kvinderne at moderskab og enker undtages fra ligebehandlingsreglerne, se nærmere dokument 355/77 s. 13 f. Det er imidlertid kun rigtigt hvis de nationale ordninger stiller kvinder bedre end EF's ligebehandlingsregler. De forslag kommissionens ligebehandlingsmemorandum indeholdt om fuld løn under barsel er langt gunstigere end f.eks. dansk rets barselsregler. Ved at barsel og moderskab holdes udenfor direktivet bliver medlemsstaterne frit stillet med hensyn til om de vil behandle disse grupper bedre eller dårligere eller ligesom andre. I Danmark er den sociale virkelighed at barselskvinder behandles ringere end andre f.eks. syge og arbejdsløse, og det samme gælder formentlig også enker. Det er derfor ingen beskyttelse af kvinder men derimod af Danmarks (og andre landes) nationale selvbestemmelsesret at der ikke sikres barselskvinder og enker mindst lige så god behandling som andre grupper.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Adgangen til at behandle kvinder bedre kunne man have sikret ved en positiv særbehandlingsregel. I øvrigt er det argument at barsel og enkestand er kvindespecifikt uholdbart, idet direktivforslaget naturligvis ikke handler direkte om liv og død, men om retsreglerne herom. Der er intet i vejen for at barselslovgivning og lovgivning om efterladte kan handle om begge køn. Tendensen i nyere skandinavisk barselslovgivning er klart at der indføres barselsregler for mænd ligesom tendensen i hvert fald i Skandinavien går mod ligestilling af kvindelige og mandlige efterladte.

Som tidligere omtalt var udgangspunktet såvel i rådets resolution om det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram som i kommissionens ligebehandlingsmemorandum at det er afgørende for ligebehandlingen at der sikres muligheder for at kombinere familie og arbejde. I disse dokumenter fremhæves således sammenhængen mellem familie og arbejde. I forslaget til socialsikringsdirektiv fremhæves derimod forskellene idet familieydelser som nævnt foreslås holdt udenfor fordi de er af familiepolitisk art. De er dog som fremhævet af parlamentet (dokument 355/77 s. 14) ikke mere arbejdsmarkedsirrelevante end at de er omfattet af forordningen om social sikring af vandrende arbejdstagere. Parlamentet går ind for at familieydelser bør være omfattet af direktivet.

De tre undtagelser: moderskab, enker og familieydelser er som det ses udtryk for en væsentlig ændring i forhold til det brede integrationsfremmende sigte der lå i ligebehandlingsmemorandummet. Socialt kvindekøns problemer er ikke udgangspunkt for direktivforslaget. Tværtimod, et problems karakter af kvindeproblem begrunder at det holdes udenfor direktivforslaget. I parlamentets variant af begrundelsen bruges endog den fordrejende og tilslørende argumentation at det skulle være en beskyttelse for barselskvinder og enker at blive holdt udenfor EF's ligebehandlingsregler.

6.2.3. Hvilke ordninger omfattes af direktivforslaget?

Kommissionens udkast til direktiv omfatter såvel private som lovmæssige ordninger vedrørende de foran nævnte reproduktionssvigt, jfr. art. 2.2. Det gælder også både sikringsordninger og forsorgsordninger, for så vidt de supplerer eller træder i stedet for sikringsordninger. Forslaget omfatter f.eks. følgende danske love: sygesikringsloven, dagpengeloven, arbejdsløshedsloven og bistandsloven der er en forsorgslov i tilfælde hvor den supplerer eller træder i stedet for f.eks. dagpenge ved sygdom eller arbejdsløshed. Desuden omfattes folke- og invalidepensionsregler for så vidt angår forhenværende arbejdskraft.

6.2.4. Hvad indebærer ligebehandlingsprincippet med hensyn til social sikring?

Det nærmere indhold af ligebehandlingsprincippet fremgår af forslagets art. 3–6. Det består i en gradvis gennemførelse af et delvist diskriminationsforbud

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

indenfor de ordninger som er omtalt i det foregående. I art. 6 gøres undtagelse fra diskriminationsforbudet med hensyn til pensionsalder, optjeningsperioder og erhvervelse af rettigheder gennem ægtefællen. Bortset fra disse former for diskrimination som efter forslaget kan fortsætte i al fremtid skal andre former for diskrimination afvikles i løbet af forskellige etaper der er nærmere opregnet i art. 4 og 5. Det foreskrives dog i art. 6.2 at der selv med hensyn til de former for kønsdiskrimination der kan bevares (pensionsalder m.v.) skal ske en regelmæssig gennemgang af reglerne.

Det ligebehandlingsprincip der er defineret herigennem er som det ses væsentlig mindre vidtgående end ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingsdirektivets art. 2, der foreskriver at næsten al kønsdiskrimination skal afvikles. Desuden er der karakteristiske forskelle på undtagelserne fra ligebehandlingsprincippet i de to sæt regler. I ligebehandlingsdirektivet er den vigtigste undtagelse art. 2.4 om positiv særbehandling. Undtagelserne i socialsikringsdirektivet er derimod ikke bundet til at de skal have karakter af positiv særbehandling. Det er op til medlemsstaterne hvordan de vil bruge dem. Det står dem lige så frit at modarbejde reel ligestilling som at fremme denne. I betragtning af at begrundelsen for at man sænker ligebehandlingskravene vedrørende social sikring er det lave niveau medlemsstaterne befinder sig på på dette område, jfr. kommissionens bemærkninger om at socialsikringsordningerne halter bagefter de samfundsøkonomiske realiteter, betyder frihed for medlemsstaterne til at gøre hvad de vil ikke at der kan ventes ført en avanceret ligebehandlingspolitik. Det gælder også for Danmarks vedkommende hvor social sikring hører til de mest tilbagestående ligebehandlingsområder og hvor niveauet er væsentlig ringere for kvinderne end det niveau kommissionen sigtede på i ligebehandlingsmemorandummet.

6.2.5. Hvordan skal ligebehandling tvangsgennemføres?

Kommissionens udkast forbigår spørgsmålet om tvangshåndhævelse i tavshed såvel i begrundelsen som i selve direktivteksten. Forslaget indeholder ingen regel svarende til ligelønsdirektivet art. 2 og ligebehandlingsdirektivet art. 6 om at de krænkede skal kunne gøre deres rettigheder gældende ad retlig vej. Der er heller ingen regel om afskedigelsesbeskyttelse for dem der påberåber sig ligebehandlingsprincippet, jfr. ligelønsdirektivets art. 5 og ligebehandlingsdirektivets art. 7. Dette kritiseres af parlamentet, dokument 355/77 s. 19. Denne forskel fra de tidligere direktiver er ligesom de foran omtalte udtryk for en svækkelse af ligebehandlingskravene i forbindelse med social sikring.

6.2.6. Information

Som omtalt har kommissionen i sine tidligere ligebehandlingsdokumenter prioriteret information meget højt blandt andet for at ændre fordomsfulde holdninger. Dette grundsyn er i ligeløns- og ligebehandlingsdirektivet kommet

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

til udtryk i henholdsvis art. 7 og art. 8. Også denne måde at fremme ligebehandlingsprincippet på er opgivet i forslaget til socialsikringsdirektiv der ingen informationsbestemmelser indeholder, hvilket kritiseres af parlamentet (s. 19 i dokument 355/77). Også med hensyn til videns- og holdningsbearbejdelse er der derfor sket en svækkelse af ligebehandlingskravene i socialsikringsdirektivet sammenlignet med de tidligere ligestillingsdirektiver.

6.3. Sammenfatning af social sikring

EF's forsøg på at få vedtaget nogle ligebehandlingsregler om social sikring er udtryk for en klar sænkning af kravene til medlemsstaterne fra kommissionens ligebehandlingsmemorandum der sigtede på et ganske højt niveau over ligebehandlingsdirektivet som uanset at det ikke er særlig vidtgående dog ikke kunne vedtages i relation til social sikring til kommissionens forslag til socialsikringsdirektiv hvor man i forhold til ligebehandlingsdirektivet har undtaget særlig kvinderelevante problemer, begrænset forbudet mod kønsdiskrimination, foreskrevet en etapevis og dermed relativt langsom gennemførelse af den smule det er meningen at gennemføre, opgivet at kravene skal kunne tvangshåndhæves og undladt at indføre en informationsbestemmelse. Denne udvikling illustrerer det på én gang realistiske og urealistiske i kommissionens udspil i ligebehandlingsmemorandummet. Det tager udgangspunktet i socialt kvindekøns situation og er meget realistisk i forhold til kvinders virkelighed på arbejdsmarkedet. Men i forhold til den politiske virkelighed i EF's beslutningscentre er det ikke realistisk. Medlemsstaterne er ikke parate til at forpligte sig til noget der i den grad tager kvinders reelle problemer op. Hvis et forslag skal være politisk realistisk skal det omhandle ligestilling på et mere abstrakt plan så det bliver muligt for medlemsstaterne at undgå at inddrage de reelle kvindeproblemer i følgelovgivningen. EF's socialsikringsregler illustrerer vanskelighederne ved at få de to sider af virkeligheden, kvinders faktiske stilling på arbejdsmarkedet og de politiske realiteter i EF til at hænge sammen.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

KAP. X. DANSKE LIGEBEHANDLINGSREGLER

1. Ansættelsesforhold før ligebehandlingsloven

1.1. Det private arbejdsmarked

1.1.1. Almindeligt krav om saglighed

På det private arbejdsmarked er udgangspunktet at arbejdsgiveren har ret til at lede og fordele arbejdet, jfr. Hovedaftalen på LO-DA-området § 4. Ledelsesretten omfatter bl.a. ret til at ansætte netop de arbejdere arbejdsgiveren ønsker, ret til at forfremme, indenfor overenskomstmæssige rammer ret til at fastsætte arbejdsvilkår f.eks. placere arbejdstiden og ret til med de begrænsninger der følger af love eller aftaler at foretage afskedigelser. Som det ses omfatter ledelsesretten alle de forhold: ansættelse, forfremmelse, arbejdsvilkår og afskedigelse som er centrale i ligebehandlingsreglerne. Ligebehandlingsreglerne omfatter dog også erhvervsuddannelse og adgang til at drive selvstændig næring, jfr. senere.

Arbejdsgiverens ledelsesret er ikke helt fri. Dels er den begrænset ved forskellige lov- og overenskomstbestemmelser og kutymer, dels er der formentlig ud fra almindelige erstatningsregler en grænse for hvor usaglige hensyn arbejdsgiveren må tage også selv om der ikke findes regler herimod, jfr. Hasselbalch s. 124. Det kan dog ikke antages at kønsdiskrimination har været forbudt ud fra et almindeligt saglighedskrav før ligebehandlingsloven. Det har været frit for arbejdsgiveren at kønsdiskriminere medmindre der fandtes nogle regler der hjemlede det modsatte. Udgangspunktet er derfor for overenskomstdækkede arbejdsgivere det modsatte af hvad der var tilfældet ved ligeløn, jfr. foran i kap. VII. Det må også antages at andre kønsbestemte hensyn end kønsdiskrimination mellem kvinder og mænd har været tilladt. Hvis f.eks. en privat arbejdsgiver sorterede kvinder indbyrdes efter udseende, familiebelastning (enlig mor, småbarnsmor og lignende) eller andet kønsbestemt havde han (og har han formentlig stadig) ret til det som en del af ledelsesretten.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

På visse områder gælder og gjaldt også før ligebehandlingsloven særlige begrænsninger i den frie ledelsesret.

Vedrørende *ansættelse* var og er arbejdsgiveren i den private sektor meget frit stillet. Før ligebehandlingsloven kunne der klart kønsdiskrimineres ved ansættelse ligesom der kunne tages kønsbestemte hensyn, f.eks. hensyn til familiebelastning ved valget mellem flere kvindelige ansøgere. Se om den frie antagelsesret generelt Hasselbalch s. 127 med yderligere henvisninger. I nogle tilfælde har arbejdsgiveren pligt til at samarbejde med de ansatte om principperne for personalepolitikken, jfr. afsnit 3 pkt. 3 i Samarbejdsaftalen af 1970 på LO-DA-området. Heri ligger dog ingen beskyttelse mod kønsdiskrimination eller andre kønsbestemte hensyn, da evt. uvilje mod ligestilling lige så vel kan stamme fra de ansatte, der f.eks. ikke ønsker kvindelige overordnede som fra arbejdsgiveren. Også andre usaglige hensyn end kønsdiskrimination var tilladt før ligebehandlingsloven, f.eks. var det formentlig tilladt for en privat arbejdsgiver at tage hensyn til race, religion, personlig sympati, politiske holdninger, udseende, bekendtskaber og andet. Ved ligebehandlingsloven er specielt kønsdiskrimination forbudt, men der er ikke i øvrigt grebet ind i arbejdsgiverens frie antagelsesret, heller ikke i hans ret til at sortere kvinder indbyrdes efter kønsbestemte hensyn som familiebelastning eller udseende. Diskriminationsforbudet har derfor primært karakter af en undtagelse i forhold til den almindelige regel om arbejdsgiverens frihed til at ansætte hvem han vil, hvilket begrænser reglens effektivitet, jfr. senere.

Om *forfremmelse* og *forflyttelse* gælder det samme som om ansættelse. Om *arbejdsvilkår* findes forskellige lovregler særlig i arbejdsmiljøloven. Disse er som hovedregel kønsneutrale. Desuden er de vigtigste arbejdsvilkår typisk overenskomstregulerede. Det gælder særlig løn og arbejdstid. Når der findes overenskomstbestemmelser som ikke udtrykkeligt nævner køn gælder de for begge køn, jfr. foran om ligeløn. For så vidt angår arbejdsvilkår som ikke er overenskomstregulerede eller den nærmere fastlæggelse af f.eks. arbejdstid indenfor overenskomsternes rammer kan arbejdsgiveren bestemme som led i sin ret til at lede og fordele arbejdet efter samme regler som omtalt foran om ansættelse m.v. Den praktiske

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

betydning heraf er dog ikke så stor som ved ansættelse da de vigtigste løn- og arbejdsvilkår er regulerede ved overenskomst eller kutyme der må ligestilles med overenskomst.

Afskedigelser er også omfattet af arbejdsgiverens ledelsesret men for vigtige grupper, nemlig funktionærer der er omfattet af funktionærloven og for arbejdere der er omfattet af Hovedaftalen mellem LO-DA eller tilsvarende aftaler er arbejdsgiveren forpligtet til at være saglig og kan tilpligtes at betale erstatning eller godtgørelse hvis der sker usaglig afskedigelse.

Disse regler går tilbage til begyndelsen af 1960'erne. Afskedigelsesbeskyttelse på LO-DA-området blev indført i Hovedaftalen af 1960 § 4.3 og er i lidt udbygget form videreført i den nuværende Hovedaftale af 1973 § 4.3. I perioden uden hovedaftale fra 1969 da hovedaftalen af 1960 udløb efter opsigelse til 1973 da den nuværende trådte i kraft var der ingen beskyttelse mod usaglige afskedigelser af arbejdere indenfor LO-DA-området.

For funktionærer blev der indført beskyttelse mod usaglig afskedigelse i 1964 i funktionærlovens § 2a, der fra 1971 er ændret til § 2b. Afskedigelse på grund af køn bortset fra graviditet må antagelig være omfattet af disse regler som usaglig således at både kønsdiskrimination af kvinder og mænd og kønsbestemt afskedigelse af kvinder der ikke havde en mand at sammenligne sig med også før ligebehandlingsloven udløste krav på erstatning eller godtgørelse. Afskedigelse der ikke var begrundet i køn i almindelighed men i graviditet måtte som hovedregel anses for saglig. Efter omstændighederne kunne der dog konkret være tale om usaglig afskedigelse, jfr. U 1974. 203. Se om dommen nærmere Gertrud Backer: Problemer i lovgivningen omkring barsel i Årbog for Kvinderet 1978 s. 41. Der kunne således som hovedregel ske afskedigelse på grund af graviditet men det måtte ske med sædvanligt varsel. Carlsen (s. 114) antog dog (i 1974) at det ikke er udelukket "at en ugift kvinde kan blive gravid under sådanne omstændigheder eller i sådan strid med de krav der med hensyn til vandel stilles til hendes stilling at der kan indtræde en misligholdelsessituation". Denne opfattelse var formentlig ikke udtryk for gældende ret. Efter ligebehandlingsloven og følgeloven er det i hvert fald umuligt at blive gravid under sådanne omstændigheder at det er misligholdelse og afskedigelse

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

med sædvanligt varsel på grund af graviditet er usaglig og omfattet af diskriminationsforbudet. Med hensyn til graviditet er det en ny regel og på kort sigt en af de væsentligste nydannelser ved lovene. Men for så vidt angår afskedigelse på grund af køn generelt er ligebehandlingsloven og følgeloven kun en videreførelse af hvad der stort set var gældende ret forud for lovene.

Med hensyn til *annoncering* af ledige stillinger var der før ligebehandlingsloven fri adgang til at annoncere usagligt herunder kønsdiskriminerende hvilket i praksis forekom i stort omfang. Ved ligebehandlingsloven er kønsdiskriminerende stillingsannoncer blevet forbudt.

1.1.2. Forbud mod kønsdiskrimination som et selvstændigt spørgsmål

Forbud mod kønsdiskrimination har ikke forud for ligebehandlingsloven været genstand for generel regulering. Ligebehandlingslovens diskriminationsforbud er derfor klart en nydannelse i forhold til den private sektor, men ikke i den offentlige, jfr. nedenfor.

Der fandtes dog også før ligebehandlingsloven punktvis regler om ligebehandlingsspørgsmål.

I medfør af § 23 i fabrikloven af 1913 blev der i nogle tilfælde vedtaget forbud mod kvindearbejde for at beskytte kvinder. Disse regler blev opretholdt ved arbejderbeskyttelsesloven i 1954 og er igen opretholdt efter den nuværende arbejdsmiljølov af 1975 og de er heller ikke ophævet ved ligebehandlingsloven, jfr. dens § 1.2. De er derfor stadig gældende ret.

Det drejer sig om Regulativ 76 af 21. 3. 1935 § 13.5 om akkumulatorfabrikker, som er opretholdt senest ved bekendtgørelse nr. 321 af 21. 6. 1977 § 3A.7. Regulativ 245 af 30. 4. 1946 om lervarefabrikker m.v. § 13.11 om adgang for arbejdstilsynet til at forbyde visse arbejder for kvinder, opretholdt ved ovennævnte bekendtgørelse § 3A.8. Se også bekendtgørelse nr. 414 af 29. 1. 1941 der forbyder kvinder over 40 år at arbejde med visse giftige stoffer, opretholdt ved ovennævnte bekendtgørelse § 3B.6.

For gravide gjaldt før ligebehandlingsloven flere begrænsninger i adgangen til at opnå og bevare arbejde. For det første havde gravide en kvalificeret oplysningspligt når de søgte ansættelse, de skulle oplyse arbejdsgiveren om graviditeten, jfr. Carlsen s. 87 f og Hasselbalch s. 125. Denne regel der hvilede på retspraksis jfr. U

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1950.960 i forbindelse med forudsætningssynspunkter er formentlig ændret ved ligebehandlingsloven eller følgeloven, idet arbejdsgiveren ikke indenfor disse love kan tage hensyn til graviditeten og derfor heller ikke kan have noget krav på at få oplysning om den. Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse har han dog krav på meddelelse om den forestående fødsel 3 måneder før den sker. Den praktiske betydning af den tidligere oplysningspligt knyttede sig til de stadier af graviditeten hvor arbejdsgiveren kun gennem ansøgerens oplysning fik kendskab til den, hvilket det blev antaget at han havde et rimeligt krav på så han kunne få lejlighed til at kønsdiskriminere. Desuden kunne arbejdsgiveren som foran nævnt frit afskedige på grund af graviditet med mindre der forelå konkrete omstændigheder der gjorde det specielt usagligt. I en vis udstrækning var lovbestemte varsler endvidere fraveget. Det gjaldt i lærlingeloven, medhjælperloven og sømandsloven. Disse regler er stort set (for sømandslovens vedkommende dog kun delvis) ændret ved følgeloven til ligebehandlingsloven, jfr. senere.

Selve den retspolitiske idé at det burde være forbudt at afskedige på grund af graviditet nåede dog betydelig anerkendelse længe før ligebehandlingsloven. Allerede i 1938 gik befolkningskommissionen i sin 3. betænkning ind for regler der mindst svarede til dem der 40 år senere blev realiseret ved ligebehandlingsloven, se om befolkningskommissionens meninger nærmere Lene Guld: Træk af barselslovgivningens historie i Årbog for Kvinderet 1978 s. 28.

I kollektive overenskomster forekom undertiden før ca. 1973 bestemmelser som forbeholdt arbejde for mænd eller gav dem fortrinsadgang til arbejde. Disse regler blev indført efter krav fra forbund der repræsenterede mandlige arbejdere og indebar en begrænsning i arbejdsgiverens ansættelseskompetence. Når mandsforbundene var interesserede heri skyldtes det at kvinder på grund af uligelønnen var farlige konkurrenter. Hvis arbejdet kunne udføres af begge køn var der risiko for løntryk mod mændene ved at arbejdsgiveren ansatte billigere kvindelig arbejdskraft. Rise omtaler i Faglig Voldgift s. 195 ff forskellige kendelser der handler om fortolkningen af bestemmelser der udelukker kvinder herunder spørgsmålet om hvor udtrykkelig en bestemmelse af denne art skulle være.

Alle de foran omtalte særregler om ligebehandling har karakter af

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

påbud om kønsdiskrimination eller tilladelser til kønsdiskrimination. Først ved mæglingsforslaget af 1973 vedtages en bestemmelse som måske er udtryk for et delvist diskriminationsforbud. Baggrunden for denne bestemmelse er den foran nævnte praksis på overenskomstområdet hvor det forekom at kvinder typisk på grund af uligelønnen blev udelukket fra arbejde for at beskytte de mandlige arbejdere mod løntryk.

I mæglingsforslaget fra 1973, jfr. herom foran i kap. VII, 2.4 fandtes som nævnt et hovedafsnit med overskriften Ligeløn for kvinder og mænd. Som 3. punkt indenfor dette bestemtes: "Lige adgang til arbejde. Alle begrænsninger på grund af køn i adgangen til at udføre arbejde af enhver art bortfalder ved ligelønnens gennemførelse. Det følger heraf at arbejdsbestemte tillæg på den enkelte virksomhed fastsættes uden hensyn til køn".

Hermed er det udelukket at mandsforbundene efter ligelønnens gennemførelse kan opnå eneret til arbejde med den virkning at kvinder afskæres fra arbejde. Det indebærer umiddelbart en udvidelse af arbejdsgiverens kompetence, idet det herefter ikke er forbudt at ansætte kvinder. Men heraf følger ikke nødvendigvis at det er forbudt for arbejdsgiveren at kønsdiskriminere.

Retstilstanden var snarere den at arbejdsgiveren blev frit stillet, han kunne ansætte kvinder eller lade være efter sit skøn over om kvinder var passende arbejdskraft. Hvis mæglingsforslaget fortolkes på denne måde indførte det samme regel som lov nr. 100 af 1921 om offentlige stillinger, nemlig frihed for arbejdsgiveren til at ansætte begge køn.

I de generelle bemærkninger til ligebehandlingsloven siges det imidlertid at ligebehandlingsloven kan ses som en naturlig forlængelse af bl.a. mæglingsforslaget af 1973. I de specielle bemærkninger til ligebehandlingslovens § 1 erkendes det dog at mæglingsforslaget i sig selv næppe sikrer ligebehandling i samme omfang som loven. I Kvindeligt Arbejderforbunds festnummer s. 44 omtales bestemmelsen som en beskyttelse af kvindernes adgang til arbejde. Opfattelserne af hvad mæglingsforslaget indebar varierer således. Efter min mening er det en beskyttelse af arbejdsgivernes frie antagelsesret, hvilket også støttes af at bestemmelsen om lige adgang til arbejde blev indsat efter krav fra Dansk Arbejdsgiverforening.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1.1.3. Ingen pligt til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken

Den private arbejdsgiver har ikke før ligebehandlingsloven haft pligt til at gøre en indsats for at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken og pålægges heller ikke ved ligebehandlingsloven en sådan pligt.

Da der i hvert fald som helt overvejende hovedregel har været frihed til at kønsdiskriminere og i øvrigt tage kønsbestemte hensyn har der også været frihed til at foretage positiv særbehandling for de arbejdsgivere der måtte ønske det. Positiv særbehandling har således været tilladt men ikke påbudt i den private sektor før ligebehandlingsloven. Denne frihed ophæves ved ligebehandlingsloven. Hvis en privat arbejdsgiver herefter vil positivt særbehandle skal der indhentes tilladelse efter ligebehandlingslovens § 11.2.

Ligebehandlingsloven giver derimod ikke mulighed for at påtvinge arbejdsgivere at foretage positiv særbehandling, eller på anden måde at virke aktivt for ligebehandlingen. Til sammenligning kan nævnes § 3 i det svenske forslag til lov om ligestilling i arbejdslivet, SOU 1978:38 s. 9:

"En arbetsgivare är skyldig att planera sin verksamhet och att i skälig omfattning ordna arbetsförhållandena på ett sätt som främjar jämställdhet i arbetslivet.

Om det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män inom en viss typ av arbete eller en viss kategori av arbetstagare skall arbetsgivaren i samband med anställning, befordran och utbildning anstränga sig för att finna sökande av det kön som är underrepresenterat. I valet mellan en kvinna och en man med likvärdiga förutsättningar skall arbetsgivaren utse den som tillhör det kön som är underrepresenterat. . .".

Her pålægges som det ses arbejdsgiverne pligt til aktiv rekruttering for at bryde kønsskævheder og til at foretrække det underrepræsenterede køn i tilfælde af at flere ansøgere har lige kvalifikationer.

I de danske regler fra før ligebehandlingsloven findes intet der kan sammenlignes med det svenske forslag, og den danske tradition på dette område brydes ikke ved ligebehandlingsloven.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1.2. Det offentlige arbejdsmarked

1.2.1. Almindeligt saglighedskrav

I det offentlige må det antages at følge af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger at alt hvad forvaltningen foretager sig, herunder alt hvad den gør qua arbejdsgiver, skal være sagligt begrundet. Desuden må det antages at hensyntagen til køn i tilfælde hvor der ikke er tale om positiv særbehandling i tiden op mod ligebehandlingslovens vedtagelse (1978) måtte anses for usaglig og dermed utilladelig. Det gælder hensyntagen til køn både ved valget mellem flere kvinder og ved valget mellem kvinder og mænd (kønsdiskrimination).

Da lov nr. 100 af 1921 blev vedtaget har man derimod formentlig kunnet anse visse former for kønsdiskrimination og hensyntagen til familiebelastning for saglige, f.eks. hensyntagen til graviditet, evt. til graviditet udenfor ægteskab, eller til ægteskab i kombination med køn således at gifte kvinder blev behandlet anderledes end andre, jfr. nedenfor om lov nr. 100 af 1921. I takt med at kvinders stilling i samfundet er ændret er målestokken for hvad der er sagligt ændret, således at forskelsbehandling der ikke har karakter af positiv særbehandling i de seneste år normalt har måttet anses for usaglig, jfr. formentlig i samme retning Inger Margrete Pedersen: Retsbeskyttelse af ligestillingen mellem kvinder og mænd, NU 1976:31 s. 18. Udover det indholdsmæssige krav om saglighed er ansættelse, forfremmelse, afskedigelse m.v. i det offentlige omgærdet af en række formelle regler der for manges vedkommende kan ses som garantier for at der ikke tages usaglige hensyn, bl.a. til køn.

1.2.2. Forbud mod kønsdiskrimination som et selvstændigt problem

For offentligt ansatte gjaldt også før ligebehandlingsloven særlige regler om forbud mod kønsdiskrimination ved ansættelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse m.v. De støttedes på en fortolkning af lov nr. 100 af 1921 om lige adgang for kvinder og mænd til alle ved lov bestemte tjenestestillinger og hverv. Ved fortolkningen

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

af denne lov er dens område i tiden fra 1921 til 1978 blevet udvidet betydeligt udover hvad den oprindelig handlede om. Afgørende for hvad der efterhånden kunne indlægges i lov nr. 100 af 1921 har været den almindelige saglighedsstandard der er omtalt foran. I takt med et ændret syn på om kønsdiskrimination og anden hensyntagen til køn er saglig er lov nr. 100 af 1921 blevet fortolket bredere og bredere. Loven er ikke ophævet ved ligebehandlingsloven og gælder derfor fortsat ved siden af denne.

Udgangspunktet i slutningen af det 19. århundrede var at højere og mere kvalificerede stillinger i det offentlige var lukkede for kvinder i den forstand at ansættelsesmyndigheden ikke havde kompetence til at ansætte kvinder. I løbet af perioden fra midten af det 19. århundrede til 1921 åbnedes enkelte stillinger for kvinder, f.eks. blev der i 1857 adgang til at ansætte kvinder som lærerinder i det offentlige skolevæsen og i 1908 til at ansætte kvinder som retsbetjente. Ved fremsættelsen af forslaget til lov nr. 100 antog man at det vistnok var gældende ret at kvinder ikke uden særlig lovhjemmel havde adgang til at ansættes i egentlige embeder, se nærmere Rigsdagstidende 1920–21, Tillæg A, sp. 2719 f. Dette blev ændret ved lov nr. 100, hvorefter ansættelsesmyndigheden klart har kompetence til at antage kvinder f.eks. som dommere. Men heri ligger ikke i sig selv et forbud mod kønsdiskrimination. Om der kunne kønsdiskrimineres var ikke i 1921 afgjort ved loven men måtte bero på en vurdering af om det kunne anses for sagligt.

Diskrimination af gifte kvinder var almindelig til begyndelsen af 1940'rne. Se f.eks. Bettina Heltberg: Kvindesag Kbhvn. 1976 s. 62 der aftrykker en vedtagelse i Kolding Byråd fra 1940 med følgende indhold:

"Man vedtog med 12 stemmer (ingen stemte imod) at tiltræde en sålydende erklæring fra kasse- og regnskabsudvalget:

"Kasse- og regnskabsudvalget har i sit møde den 21. d.m. vedtaget at indstille til byrådet at gifte kvinder på kommunens kontorer der har en til forsørgerstilling svarende løn opsiges til fratrædelse af deres stilling fra 31. 12. 1940 at regne. Ligeledes indstilles at såfremt en i kommunens tjeneste ansat kvinde indgår ægteskab vil hun være at opsige fra sin stilling med 3 måneders varsel fra den 1. i den påfølgende måned.

Det kan dog tillades gifte kvinder at udføre et arbejde som bierhverv i kommunens tjeneste når vederlaget herfor ikke overstiger 100 kr. pr. måned".

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

I 1943 faldt der dom, U 1943.402 i en sag hvor en kommune i forbindelse med afskedigelse af en gift gravid tjenestemand havde ført til protokols at man ikke fremtidig ønskede at ansætte gifte kvinder. Det blev ved dommen anset for stridende mod lov nr. 100 af 1921. Poul Andersen er tvivlende overfor i hvilken grad lov nr. 100 forbyder diskrimination af gifte kvinder og mener i hvert fald ikke at den forbyder diskrimination på grund af graviditet, se nærmere s. 136 ff og s. 202.

Lov nr. 100 af 1921 omhandler efter sin formulering kun adgang til stillinger, ikke f.eks. afskedigelse. Det er meget naturligt på baggrund af at den oprindelig handlede om ansættelseskompetencen der vedrører hvem der kan gives adgang til stillingerne. Når man indlæser et diskriminationsforbud i den er det imidlertid rimeligt at udvide den til alle sider af ansættelsesforholdet, f.eks. arbejdsvilkår og afskedigelse. Det skete også i tiden op mod ligebehandlingsloven, se nærmere Poul Andersen s. 202 og Inger Margrete Pedersen: Retsbeskyttelsen af ligestillingen mellem kvinder og mænd, NU 1976:31 s. 32.

Efter bogstaven omfatter lov nr. 100 af 1921 desuden formentlig kun tjenestemandsstillinger. Poul Andersen omtaler også kun loven som omhandlende tjenestemænd. Endnu i 1976 gør Inger Margrete Pedersen i det foran nævnte værk s. 32 det samme. Senest fra omkring begyndelsen af 1970'erne må det imidlertid antages at lov nr. 100 efter praksis omfattede alle offentligt ansatte.

I cirkulæreskrivelse nr. 30 af 4. 3. 1971 fra lønnings- og pensionsministeriet om avertering indenfor staten meddeles det således de enkelte ministerier at Dansk Kvindesamfund ved henvendelse til statsministeriet har henstillet at princippet i lov nr. 100 af 1921 om at diskriminering mellem kvinder og mænd ikke må finde sted også bør anvendes ved avertering af stillinger. Under henvisning hertil anmodes ministerierne om at påse at der ved avertering af stillinger som efter deres art kan bestrides af såvel kvinder som mænd ikke ved formuleringen af opslag skelnes mellem mandlig og kvindelig arbejdskraft. Her antages som det ses princippet i lov nr. 100 at være et diskriminationsforbud og ikke blot en kompetenceudvidelse for ansættelsesmyndigheden og princippet foreskrives anvendt på alle stillinger der kan bestrides af både kvinder og mænd

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

og ikke specielt på tjenestemandsstillinger. I 1972 udsendte indenrigsministeriet en tilsvarende cirkulæreskrivelse til kommunerne.

I 1973 gik Folketingets Ombudsmand ind i spørgsmålet om kønsdiskriminerende annoncering af offentlige stillinger. Se nærmere Beretning 1973 s. 47 f. Han synes at forudsætte at det er rigtigt at lov nr. 100 indeholder et princip om at diskrimination af kvinder og mænd ikke må ske og at den handler om alle offentlige stillinger. Særligt henstiller han at der ikke benyttes udtrykket "kontordame" i offentlige stillingsopslag. Ombudsmandens indgriben gav anledning til nye cirkulæreskrivelser, for statens vedkommende nr. 59 af 28. 3. 1973 fra økonomi- og budgetministeriet hvor det indskærpes at udtryk som "kontordame", "piccoline", "hulledame", "kantinedame" og "børnehavelærerinde" ikke kan anses for stemmende med de foreskrevne retningslinier der bygger på hvad man har indlagt i lov nr. 100 af 1921. Hermed er man klart udenfor tjenestemandsområdet. Som nævnt var det lov nr. 100 oprindelig drejede sig om adgangen til at kvinder kunne ansættes i egentlige embeder, jfr. foran, det vil f.eks. sige i dommerstillinger og chefstillinger i administrationen. Loven er en frugt af den gamle borgerlige kvindekamp fra slutningen af det 19. århundrede og begyndelsen af dette. Den handlede ikke om piccolineniveauet. Ved udvidelsen af loven til at omfatte alle offentligt ansatte har den derfor også mistet sit middelklasse-overklassepræg, og er kommet til at handle om alle socialgrupper.

Oprindelig var det desuden kvinders adgang til tidligere rent mandlige stillinger lov nr. 100 af 1921 handlede om. I cirkulæreskrivelserne fra begyndelsen af 1970'erne er det derimod mænds adgang til kvindestillinger der beskyttes i de eksempler der fremdrages. Det var i en årrække efter vedtagelsen af loven ganske normalt at en række offentlige stillinger i social-, sundheds- og uddannelsessektoren var lukket for mænd, typisk ved at uddannelserne til disse stillinger var lukket for mænd. Det gjaldt f.eks. sygeplejersker frem til begyndelsen af 1950'erne og forskolelærerindestillingerne frem til folkeskoleloven af 1976, hvor særregler om disse er udgået. I 1966 afskaffedes uddannelsen af forskolelærerinder, men de tidligere uddannede var genstand for særregulering helt

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

frem til 1976. Se i øvrigt foran i kap. IV om åbningen af kvindefag og -uddannelser i takt med professionaliseringen af offentlig reproduktion. Se også foran i indledningen til 4. del og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 66 ff om en klage fra en mand over en kommune der ikke ansætter mandlige hjemmehjælpere. Ligestillingsrådet svarede at man vil overveje sagen efter vedtagelsen af ligebehandlingsloven, men man rejste ikke spørgsmålet om overtrædelse af lov nr. 100 af 1921, uanset at denne efter den opfattelse der ligger til grund for de omtalte cirkulæreskrivelser indeholder et diskriminationsforbud af samme styrke som ligebehandlingsloven.

I 1947 ændredes loven der oprindelig undtog militære og gejstlige stillinger så kvinder også kan ansættes som præster. Heri ligger ret klart ikke noget diskriminationsforbud. Tværtimod er det forudsat i den kirkelige lovgivning at både menighedsråd og biskopper der foretager præstevielse må kønsdiskriminere, se nærmere August Roesen: Dansk Kirkeret s. 23 og s. 174. Efter ligebehandlingsloven undtages præster i medfør af § 11.1.

Som det ses har lov nr. 100 af 1921 gennemgået en udvikling i takt med ændringerne i opfattelsen af hvad der er saglig behandling af kønnene, således at den ved midten af 1970'erne må antages at indeholde et diskriminationsforbud af samme omfang som det der foreskrives i ligebehandlingsdirektivets art. 2, d.v.s. som hovedregel jfr. art. 2.1 forbud og kun undtagelser jfr. art. 2.2–4 for stillinger der efter deres art kun kan udføres af det ene køn (f.eks. præstestillinger), særbeskyttelse af kvinder f.eks. i forbindelse med graviditet og positiv særbehandling, jfr. nedenfor.

1.2.3. Ingen pligt til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken

Ligesom det er tilfældet i den private sektor har de offentlige arbejdsgivere ikke nogen pligt til at arbejde for kvinders integration i arbejdsstyrken.

Vedrørende visse andre der er vanskeligt stillede på arbejdsmarkedet har det offentlige som arbejdsgiver derimod en særlig forpligtelse. Efter bekendtgørelsen nr. 437 af 26. 8. 1976 om fortrinsadgang for invaliderede til visse offentligt regulerede beskæftigelser, der er udstedt i medfør af bistandslovens § 30.2 skal statslige og kommunale myndigheder og virksomheder m.fl. give personer der på grund af invaliditet har vanskeligt ved at få arbejde på det almindelige

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsmarked fortrinsadgang til alle beskæftigelser ved hvilke de kan gøre rimelig fyldest.

Selv om offentlige myndigheder som arbejdsgivere ikke har nogen pligt til at gå ind i arbejdet for integration af kvinder i arbejdsstyrken, må det antages at de forudsat at de overholder de almindelige saglighedskrav der stilles til dem har adgang hertil. F.eks. må offentlige myndigheder have adgang til at etablere positiv særbehandling. Noget sådant er ikke forekommet i væsentligt omfang. De mere moderate former for positiv særbehandling, f.eks. aktiv rekruttering af personer fra det underrepræsenterede køn vil dog ofte ske så formløst at der vanskeligt kan siges noget sikkert om hvor almindeligt eller sjældent det er. I politiet indledtes i 1976 en forsøgsordning med ansættelse af kvinder, hvor man bl.a. reserverede et (beskedent) antal stillinger for kvinder, se herom nærmere Ligestillingsrådets beretning 1976 s. 100 og beretning 1977 s. 195 ff.

Ved ligebehandlingsloven pålægges der ikke offentlige myndigheder pligt til at fremme kvinders indpasning i arbejdsstyrken og der gives heller ikke Ligestillingsrådet eller arbejdsministeriet bemyndigelse til at give pålæg om positiv særbehandling. Derimod ophæves de enkelte myndigheders adgang til selv at iværksætte positiv særbehandling, hvilket fremover kræver tilladelse af arbejdsministeriet efter høring af Ligestillingsrådet, jfr. ligebehandlingslovens § 11.2. Denne regel svarer til hvad der sker for private arbejdsgivere der også mister friheden til at etablere positiv særbehandling, jfr. foran.

I Sverige har man i de senere år som led i en aktiv ligestillingspolitik brugt det offentlige som mønsterarbejdsgiver. I betænkningen SOU 1975:43 Kvinnor i Statlig tjänst findes en undersøgelse og diskussion af på hvilke måder det offentlige kan føre en personalepolitik der fremmer en ligelig fordeling af kønnene på alle niveauer i det offentlige hierarki. I forlængelse heraf vedtoges den 19. august 1976 en forordning om ligestilling mellem kvinder og mænd i statslig tjeneste (SFS 1976:686, ændret i 1977 ved SFS 1977:606). I denne bestemmes det at myndighederne skal virke for ligestilling mellem kvinder og mænd. Med dette sigte skal de vedtage foranstaltninger for at bryde kønsopdelingen og de skal sørge for at uddannelses- og forfremmelsestilbud kommer kvinder og mænd til del på lige vilkår. Myndighederne skal årligt udarbejde en plan for ligestillingsarbejdet. I den skal der særskilt angives mål

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

for: Rekruttering og ansættelse af kvinder på traditionelt mandlige områder og omvendt, uddannelse, delegering af sagsbehandling, udvidelse af arbejdsopgaver, og anden individuel personaleudvikling. Der skal årligt afgives rapport om de foranstaltninger der er truffet for at fremme ligestilling, antal kvinder og mænd i forskellige personalekategorier m.v. Der skal ske aktiv rekruttering for at stimulere personer af det underrepræsenterede køn til at søge og man skal så vidt muligt ved udpegning af repræsentanter til organer vælge en fra det underrepræsenterede køn. I tilslutning til forordningen er udstedt et cirkulære om arbejdet for ligestilling mellem kvinder og mænd (SFS 1976:687). Det indeholder bl.a. et afsnit om statens ansvar som arbejdsgiver. Her siges det at forbud mod kønsdiskrimination har vist sig utilstrækkeligt til at sikre reel ligestilling mellem kvinder og mænd i forvaltningen. For staten er det derfor en opgave at tage initiativ til og gennemføre reformer på dette område. En jævnere fordeling af kønnene vil give bedre muligheder for at drage fordel af både kvinders og mænds erfaringer fra samfundet og arbejdslivet. Det vil desuden gavne kvinders stilling på arbejdsmarkedet generelt. Det antages derfor at der bør ske et målrettet og planmæssigt arbejde for ligestilling i alle statslige myndigheder. Cirkulæret indeholder også et afsnit om ligestilling som led i fornyelsen af arbejdslivet, hvor det fremhæves at ligestillingsarbejdet bør indgå som et vigtigt led i demokratisering og fornyelse af arbejdsvilkår, ændring af miljøet m.v. Der lægges altså op til en ændring af arbejdspladserne i takt med at der indføres en mere ligelig fordeling af kønnene.

I Danmark har der ikke før ligebehandlingsloven været udstedt ligestillingscirkulærer, bekendtgørelser eller lignende, bortset fra de foran nævnte cirkulæreskrivelser om lov nr. 100 af 1921 i relation til kønsbestemte stillingsannoncer. Men lige så vel som disse cirkulæreskrivelser kunne udsendes kunne der formentlig også udsendes et ligestillingscirkulære i stil med det svenske. Der skabes ikke ved ligebehandlingsloven ny hjemmel til at udstede bindende retningslinier om ligebehandling. Ligestillingsrådet synes at omgås med planer om (delvis) kopiering af den svenske ordning, se nærmere beretning 1977 s. 6 i bilag 3.

1.3. Sammenfatning

Retstilstanden med hensyn til kønsdiskrimination og anden hensyntagen til køn i ansættelsesforhold var som det ses ganske forskellig i den private og den offentlige sektor da ligebehandlingsloven blev vedtaget i 1978. I den private sektor kunne der tages hensyn til køn, herunder kønsdiskrimineres ved ansættelse, forfremmelse og forflyt-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

telse, mens de fleste arbejdsvilkår var overenskomstregulerede, ligesom der for de største grupper fandtes beskyttelse mod usaglig herunder kønsdiskriminerende afskedigelse. I det offentlige gjaldt derimod et almindeligt krav om saglighed der i perioden kort før ligebehandlingslovens vedtagelse indebar at lov nr. 100 af 1921 indeholdt et diskriminationsforbud af samme styrke som ligebehandlingsloven. Ved ligebehandlingsloven bliver reglen om kønsdiskrimination i en vis forstand ens i den private og offentlige sektor, idet loven gælder alle arbejdsgivere. Men de traditionelle forskelle hvor der i det offentlige gælder et almindeligt saglighedskrav, mens der på det private arbejdsmarked er meget fri antagelsesret for arbejdsgiveren, som i hvert fald ikke kan mødes med et lige så strengt krav om kun at tage saglige hensyn som den offentlige arbejdsgiver, får også betydning efter ligebehandlingsloven. Dens regel bliver nemlig herved stort set en undtagelse fra arbejdsgiverens ledelsesret på det private arbejdsmarked og kan ikke støttes af ret mange andre regler der peger i samme retning. I den offentlige sektor er diskriminationsforbudet derimod blot et specielt udslag af en almindelig grundsætning.

Med hensyn til fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken var der derimod ikke særlig forskel på det private og det offentlige arbejdsmarked. Ingen arbejdsgivere havde pligt til at virke herfor, men alle havde kompetence til positiv særbehandling, for de offentliges vedkommende dog kun under forudsætning af at de gjorde det på en saglig måde. Ved ligebehandlingsloven og Ligestillingsrådsloven indføres ingen pligt for arbejdsgivere til at virke for kvinders integration i arbejdsstyrken og der er ingen myndigheder der får en hjemmel de ikke tidligere har haft til at udstede pålæg herom. Alle arbejdsgivere fratages retten til selv at etablere positiv særbehandling på egen hånd, idet der efter ligebehandlingslovens § 11.2 kræves tilladelse hertil fra arbejdsministeriet efter høring af Ligestillingsrådet.

Hvis man sammenligner ligebehandlingsreglerne vedrørende ansættelse før ligebehandlingsloven med ligelønsreglerne før ligelønsloven er der meget væsentlig forskel. De to retsområder har en helt forskellig tradition i dansk ret, idet ligebehandling kun i ringe grad er taget op ved kollektiv overenskomst, mens ligeløn, jfr. foran i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kap. VII var genstand for en meget omfattende overenskomstmæssig regulering forud for ligelønsloven.

2. Generel karakteristik af ligebehandlingsloven, følgeloven til ligebehandlingsloven og loven om Ligestillingsrådet

De tre love der udgør en sammenhæng medfører i forhold til hidtil gældende ret især tre ændringer:

1) Ligestillingsrådet lovfæstes.
2) Der indføres diskriminationsforbud i alle ansættelsesforhold og følgeloven hæver mindstestandarden for saglig behandling, hvilket særlig har betydning for gravide i den private sektor.
3) Reglerne om positiv særbehandling fra arbejdsgivernes og uddannelsesarrangørers side strammes, idet der fremover kræves tilladelse af arbejdsministeriet der skal høre Ligestillingsrådet.

Lovene er vedtaget i anledning af EF-direktivet om ligebehandling, jfr. herom foran i kap. IX. Direktivet forpligter som nævnt kun medlemsstaterne til at indføre diskriminationsforbud vedrørende adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, arbejdsvilkår og afskedigelse. Det er frit for medlemsstaterne om de vil indføre regler om positiv særbehandling, oprette særlige ligestillingsorganer og om de vil gøre noget for at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken samt om de vil tage kønsdiskriminations- og andre problemer vedrørende social sikring op. Da Danmark gennemførte ligelønsdirektivet gjorde vi udpræget så lidt som muligt, jfr. foran i kap. VII. Ved gennemførelsen af ligebehandlingsloven er der derimod valgt en langt mere modsigelsesfyldt løsning. Bedømt ud fra nogle kriterier er den danske gennemførelsesordning ganske vidtgående og vedrører mere integrationsproblematikken end diskriminationsproblemet. Bedømt ud fra andre kriterier er der derimod ligesom ved ligelønsloven tale om en snæver løsning.

De elementer i de tre ligestillingslove der går udover hvad vi havde behøvet i forhold til EF og som peger mod at integrationsproblematikken er ved at blive opprioriteret er navnlig følgende:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

1) Etableringen af en særlig ligestillingsmyndighed (Ligestillingsrådet), hvilket er beslægtet med parlamentets ikke gennemførte forslag.
2) Selve det at positiv særbehandlingsproblemet tages op i ligebehandlingslovens § 11.2 hvilket bruges som "påskud" for at lovfæste ligestillingsrådet, samt bemærkningerne til denne bestemmelse og arbejdsministerens udtalelser om den i arbejdsmarkedsudvalget.

De elementer der peger i retning af en snæver diskriminationsproblematik er navnlig følgende:

1) Diskriminationsforbudet er meget snævert.
2) Der er ikke sket udvidelse af adgangen til positiv særbehandling, f.eks. kan arbejdsministeren ikke pålægge arbejdsgivere at positiv særbehandle. Der er tværtimod tale om en vis stramning af de hidtidige regler, jfr. foran og senere.
3) Ved udformningen af ligebehandlingsloven og bemærkningerne har man abstraheret bort fra socialt typiske kvinders situation.

Bemærkningerne indeholder konstruerede urealistiske eksempler og i § 11.2 er de sidste spor i ligebehandlingsdirektivets art. 2.4 af at ligebehandling særligt drejer sig om kvindeproblemer fjernet.

Den apparatmæssige styrkelse af mulighederne for at tage integrationsproblemerne op der ligger i lovfæstelsen af Ligestillingsrådet er ikke fulgt op med materielle regler. Det vil være nødvendigt at benytte de hidtil gældende regler, særlig de foran nævnte regler om socialt kvindekøns retsstilling, jfr. kap. II-IV.

Når man ikke har vedtaget en så entydigt snæver løsning som for et par år siden ved gennemførelsen af ligelønsloven er det formentlig udtryk for at den magtforskydning fra organisationerne og kollektive overenskomster til statsorganer og lov eller administrative forskrifter som EF-organerne hele tiden også i forbindelse med ligeløn har trukket i retning af nu er ved at slå igennem i dansk ret. Selv om oprettelsen af Ligestillingsrådet som et lovbestemt organ er udtryk for en statsliggørelse af problemerne tager man dog samtidig et skridt i modsat retning ved at indbygge subsidiaritetsprincippet i ligebehandlingsloven.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Den begrundelse der gives for at lovfæste Ligestillingsrådet er et eksempel på hvor uafklarede og modsætningsfyldte de tre love er. Positiv særbehandlingsreglen og den høringsbeføjelse Rådet får bruges som begrundelse for at det skal lovfæstes. Rådets hidtidige virksomhed og arbejdsplaner peger imidlertid klart i retning af en bred integrationsfremmende politik hvorimod ligebehandlingslovens § 11.2 ikke udvider men tværtimod indskrænker adgangen hertil. Man begrunder således lovfæstelsen af et organ hvis virksomhed peger i én retning med en bestemmelse hvis indhold peger den modsatte vej.

Når reglerne er blevet så sammensatte og relativt disharmoniske som de er hænger det formentlig sammen med at samfundsudviklingen på området går hurtigt og at der er en brydning mellem diskriminations- og integrationsproblemet.

Denne brydning ligger også i de EF-regler der er baggrunden for de danske ligebehandlingsregler, jfr. foran i kap. IX. Ligebehandlingsdirektivet er langt mere uklart end ligelønsdirektivet, idet det hverken fortæller hvad der er de relevante sammenligningssituationer eller hvem det er der ikke må kønsdiskriminere. Om der skal indføres diskriminationsforbud eller en mindstestandard for saglig behandling er derfor uklart i ligebehandlingsdirektivet, der lægger op til et diskriminationsforbud med en mindstestandards bredde, hvilket er umuligt på et kønsopdelt arbejdsmarked.

Bortset fra problemernes uafklarethed er noget af grunden til lovenes modsætningsfyldte karakter dog formentlig også at man har valgt en retspolitisk metode der ikke sikrer harmonien så godt som en mere traditionel fremgangsmåde. Det er formentlig den gængse opfattelse at retspolitisk virksomhed må tage sit udgangspunkt i gældende ret på det område man vil ændre, se nærmere Preben Stuer Lauridsen: Studier i retspolitisk argumentation, Kbhvn. 1974.

Ligebehandlingsloven tager imidlertid kun meget lidt hensyn til gældende dansk ret om ligebehandling før loven, herunder positiv særbehandlingsreglerne fra før lovens vedtagelse. Det man primært har taget udgangspunkt i er ligebehandlingsdirektivet og ligelønsloven. Da man for et par år siden vedtog ligelønsloven fulgte man sædvanlig fremgangsmåde, idet ligelønsloven er et kompromis mellem danske ligelønsregler før loven og EF-direktivet om ligeløn.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Men ved udformningen af ligebehandlingsloven har man ikke på tilsvarende måde frembragt et kompromis mellem danske ligebehandlingsregler og EF-direktivet om ligebehandling. Da ligeløn og ligebehandling som nævnt er to områder med helt forskellig retstradition gør det ret stor forskel om man kopierer ligelønsloven eller tager udgangspunkt i ligebehandlingsreglerne på området. F.eks. ligebehandlingslovens § 11.2 om positiv særbehandling var formentlig blevet anderledes hvis man havde taget udgangspunkt i gældende ret. Til gengæld tager man store hensyn til regler der ikke eksisterer, nemlig nogle tænkte kollektive overenskomster om ligebehandling. Det kan næppe forklares med andet end kopieringen fra ligelønsloven på hvis område overenskomstmæssig løsning er en vigtig realitet.

Udover de tre love om ligestilling må det også antages at ligebehandlingsprincippet i EF-direktivet om ligebehandling indføres i dansk ret ved udløbet af fristen for direktivets gennemførelse d.v.s. den 12. 8. 1978 på den måde at princippet må indfortolkes i al arbejdsmarkedslovgivning og alle arbejdsretlige regler i de tilfælde hvor det efter sit indhold er relevant. Der kan derfor ikke sluttes modsætningsvis fra ligebehandlingsloven således at den omstændighed at et forhold er forbigået i loven bruges som en begrundelse for at princippet om ligebehandling ikke gælder. Ligebehandlingsloven omhandler kun ansættelsesforhold, erhvervsrettet uddannelse og adgang til selvstændig næring. Der findes andre arbejdsretlige forhold hvor man kan tænke sig ligebehandlingsprincippet anvendt og det må da respekteres uden speciel hjemmel, idet det generelt må være meningen at dansk ret skal stemme med ligebehandlingsdirektivet efter fristens udløb. F.eks. er arbejdsformidlingens virksomhed ikke omtalt i ligebehandlingsloven, men arbejdsformidlingsloven må fra ligebehandlingslovens ikrafttræden læses med forbehold af ligebehandlingsprincippet, jfr. arbejdsministeriets cirkulære af 27/6 1978 om ligebehandlingsloven. Det betyder bl.a. at den hidtidige praksis hvorefter ordre fra arbejdsgivere om arbejdskraft af et bestemt køn imødekommes må ophøre og at arbejdsformidlingen heller ikke på eget initiativ må tage hensyn til køn ved anvisning af arbejde f.eks. i typiske kvindefag som rengøring, hvor man hidtil næsten udelukkende har anvist kvinder og tilsvarende i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mandsfag. Det samme gælder de arbejdsløshedskasser der måtte få tilladelse til at foretage arbejdsanvisning. Arbejdsmiljøreglerne er stort set heller ikke berørt i ligebehandlingsloven, men også her må ligebehandlingsprincippet som det er udformet i EF-direktivet indlæses i loven. Det betyder formentlig at der efter loven kan gives pålæg om tokønnet tilpasning af arbejdspladserne for at sikre den lige adgang til erhverv, jfr. foran i kap. VIII om ILO-deklarationen af 1975 art. 6.7 og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 167 der antager at forholdet er omfattet af ligebehandlingsloven, hvad det temmelig sikkert ikke er. Ligebehandlingsdirektivets art. 3 omfatter også "funktioner" vedrørende arbejdsforhold hvilket formentlig omfatter f.eks. tillidsrepræsentanter. Disse er ikke omtalt i ligebehandlingsloven, men også her må organisationerne ved deres godkendelse af tillidsrepræsentanter være forpligtede til at følge princippet i ligebehandlingsdirektivet. Tilsvarende gælder formentlig alle arbejdsmarkedsorganer.

Den danske gennemførelseslovgivning har været drøftet i et udvalg under arbejdsministeriet med repræsentanter fra LO, DA, forpersonen fra Ligestillingsrådet samt justitsministeriet. DA tog forbehold overfor to af de foreslåede regler nemlig bødeansvaret i ligebehandlingslovens § 12 og forbudet mod forskelsbehandling f.eks. afskedigelse på grund af graviditet.

Vedtagelsen af de tre lovforslag, der skete med ganske små ændringer, blev sikret ved et forlig hvor ligestillingslovene indgik i en pakke med andre arbejdsmarkedslove, såsom ændring i arbejdsløshedsloven, bedriftssundhedstjeneste og ændring i ATP-reglerne. Regeringen "solgte" en ændring af ATP-loven med hensyn til grænsen for hvor mange aktier ATP-fonden må eje i det enkelte selskab.

De vigtigste generelle begrundelser for de tre love findes i bemærkningerne til ligebehandlingsloven, mens der om følgeloven og Ligestillingsrådsloven stort set kun anføres at de anses for nødvendige eller i hvert fald ønskelige og rimelige konsekvenser af ligebehandlingsloven.

I bemærkningerne særlig de generelle til ligebehandlingsloven anføres forskellige typer begrundelser. *For det første* henvises til EF-baggrunden. I denne forbindelse nævnes det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram. Fra dette citeres den tidligere

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

omtalte passus om ligestilling som også indgår i begrundelsen for ligebehandlingsdirektivet. Desuden nævnes EF's ligelønsdirektiv og den danske ligelønslov samt selve ligebehandlingsdirektivet, om hvilket det siges: "Dette direktiv danner grundlag for det foreliggende lovforslag". Herefter foretages en kort gennemgang af hovedindholdet af direktivet. Som det ses er det ikke EF's samlede indsats på området der refereres, men kun visse dokumenter. Man nævner således intet om kommissionens ligebehandlingsmemorandum der klart havde sit udgangspunkt i integrationsproblemerne vedrørende socialt typiske kvinder. Heller ikke den europæiske socialfond der driver aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder og som bl.a. kunne bruges til at finansiere projekter af den type der er omfattet af ligebehandlingslovens § 11.2 nævnes. Det samme gælder EF's arbejde med ligebehandling med hensyn til social sikring. EF-direktivets løftebestemmelse om engang at gennemføre ligebehandling på dette område er ikke gentaget i de danske ligebehandlingsregler der forbigår socialsikringsproblemerne bortset fra en bemærkning om at spørgsmålet er udskudt. Ved udvælgelsen af hvilke EF-dokumenter der nævnes og hvilke der forbigås er der således en klar prioritering af dem der primært handler om diskriminationsproblemet fremfor dem der mest handler om integrationsproblemet.

For det andet siges det at ligebehandlingsdirektivet og ligebehandlingsloven er udtryk for en holdning som Danmark også i øvrigt har tilsluttet sig. Der henvises herved til FN's internationale kvindeårskongres i Mexico i 1975, til nedsættelsen af Ligestillingsrådet ved regeringsbeslutning i november 1975 og til mæglingsforslaget fra 1973. Ligebehandlingsloven præsenteres således som udtryk for en holdning Danmark havde i forvejen, men om denne holdning var kommet til udtryk i tidligere regler siges der stort set intet om. Til forskel fra ligelønslovens bemærkninger der indeholdt en omend meget kort oversigt over dansk ligelønsret før ligelønsloven findes der ikke i ligebehandlingslovens bemærkninger nogen oversigt over hvad der var gældende ret forud for loven. F.eks. siges det ikke at diskriminationsforbudet i forhold til det offentlige arbejdsmarked allerede i forvejen var gældende ret i medfør af lov nr. 100 af 1921. Det siges videre, at det er ønsket med lovforslaget, der kan ses som en naturlig fortsættelse af de bestræbelser der er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gjort ved afholdelsen af FN's kvindeår, nedsættelsen af Ligestillingsrådet og fremsættelsen og vedtagelsen af mæglingsforslaget, "at det må påvirke holdningen til det traditionelle kønsrollemønster, men der er naturligvis tale om en langvarig proces, og de mere dybtliggende årsager til forskelsbehandling vil ikke blive afhjulpet fra den ene dag til den anden". Loven foreslås således som et middel til at ændre fordomsfulde holdninger til kønsroller. Betragtningen om at der er tale om en langvarig proces svarer til de synspunkter de nordiske lande havde i forbindelse med ILO-deklarationen af 1975, jfr. foran i kap. VIII og ILO og kvinner i arbeidslivet, NU 1976:6. I forhold til almindelig skik og brug ved udarbejdelse af love lægges der således i meget høj grad vægt på lovens ønskede holdningsændrende virkning og kun i ganske ringe grad på dens retsændrende. For så vidt angår følgeloven er der derimod tale om en klart retsændrende lov hvor man går ind og ophæver bestemte §'er i forskellige love fordi de strider mod ligebehandlingsprincippet.

For det tredje anføres som et grundlæggende princip i ligebehandlingsloven at ethvert individ skal vurderes ud fra sine egne forudsætninger uanset hvilket køn det tilhører. Hermed distancerer man sig klart fra den tanke at det er socialt kvindekøns situation det drejer sig om. Til støtte for ideen om den individuelle ligestilling anføres som eksempel at kvinder ikke generelt kan afvises ved job der kræver stor fysisk styrke ligesom det vil være i strid med loven hvis man foretrækker kvinder fordi mænd ikke hidtil er blevet så længe i den pågældende virksomhed som kvinder. Man bruger også et eksempel med kvindelige murere i København der ikke behøver at have samme behandling som mandlige murere i Vestjylland (på grund af den geografiske forskel). Hvis man sammenligner med kommissionens ligebehandlingsmemorandum er der tale om en helt anden måde at gribe problemet an på. Som tidligere nævnt (foran i kap. IV) er kvindeprocenten i murerforbundet 0. Der var pr. 31. 12. 1977 10 kvindelige medlemmer i murerforbundet ud af 14.372, jfr. LO-bladet nr. 10, 1978 s. 6. D.v.s. at man opstiller et abstrakt ligestillingsprincip hvis værdi illustreres med et eksempel der er relevant for mindre end 1 promille af arbejdsstyrken på det valgte område. Hvorfor man forestiller sig at netop en lov med denne grad

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

af social relevans skulle egne sig til holdningspåvirkning siges der intet om.

For det fjerde siges det at være et grundprincip at ligebehandlingsloven i det omfang der er tilsvarende ligebehandling ved kollektiv overenskomst ikke griber ændrende ind heri.

I folketingets arbejdsmarkedsudvalgs betænkning siges det at arbejdsministeren overfor udvalget har "understreget at det udelukkende er af lovtekniske grunde at § 11.2 om positiv særbehandling fremtræder som en undtagelsesregel, samt at det er regeringens hensigt at anvende bestemmelsen på alle de områder hvor det kan fremme den reelle ligestilling mellem mænd og kvinder". Den spænding mellem diskriminationsproblematikken og integrationsproblematikken der er omtalt foran kommer således også til udtryk i begrundelserne for ligebehandlingsloven. Nogle af begrundelserne særlig henvisningen til at enhver skal behandles som individ peger på et snævert diskriminationsforbud, mens prioriteringen af kollektive løsninger der indebærer en vis tilsidesættelse af individualismen jfr. senere og arbejdsministerens bemærkning om den reelle ligestilling peger mod en bredere opfattelse af problemerne.

3. Ligebehandlingsloven

3.1. Overblik over ligebehandlingslovens indhold

Ligebehandlingslovens hovedregel findes i lovens § 1 sammenholdt med §§ 2–6. Ligebehandling af mænd og kvinder defineres i § 1.1 som det forhold at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling navnlig under henvisning til graviditet eller ægteskabelig stilling.

Loven pålægger visse personer primært arbejdsgivere pligt til at ligebehandle i ovennævnte betydning af ordet ved ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse, omskoling, arbejdsvilkår og afskedigelse. Desuden er der forbud mod kønsbestemt annoncering af stillinger og uddannelsespladser, samt en regel om adgangen til selvstændig næring.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Skematisk kan ligebehandlingslovens hovedregel udtrykkes på følgende måde:

Arbejdsgivere	har pligt til ligebehandling med hensyn til	ansættelse (§ 2) forfremmelse (§ 2) forflyttelse (§ 2) erhvervsvejledning (§ 3.1) erhvervsuddannelse (§ 3.1) erhvervsmæssig videreuddannelse (§ 3.1) omskoling (§ 3.1) arbejdsvilkår (§ 4) afskedigelse (§ 4) annoncering af stillinger og uddannelsespladser (§ 6)
Enhver der driver vejlednings- og uddannelses-virksomhed	har pligt til ligebehandling med hensyn til	erhvervsvejledning (§ 3.2) erhvervsuddannelse (§ 3.2) erhvervsmæssig videreuddannelse (§ 3.2) omskoling (§ 3.2) annoncering af uddannelsespladser (§ 6)
Enhver	har pligt til ligebehandling med hensyn til	vilkår for udøvelse af selvstændig virksomhed (§ 5) uddannelse med henblik på selvstændig virksomhed (§ 5) adgang til selvstændig virksomhed (§ 5)

Loven gør tre undtagelser svarende til ligebehandlingsdirektivets art. 2 stk. 2–4, d.v.s. at alle de undtagelser fra direktivets ligebehandlingsprincip som defineret i art. 2.1 der kan gøres, er gjort. Ifølge ligebehandlingslovens § 1.2 er loven ikke til hinder for bestemmelse om beskyttelse af kvinder særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

Ifølge § 11.1 kan ressortministeren efter høring af arbejdsministeriet og ligestillingsrådet i tilfælde hvor det er af afgørende betydning at udøveren af et erhverv er af et bestemt køn fravige bestemmelserne i §§ 2–6. Bestemmelsen bruges f.eks. til at undtage præstestillinger.

Endelig og langt vigtigst er der optaget positiv særbehandlingsregler i ligebehandlingslovens § 11.2 og 3.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ligebehandlingsloven er sanktioneret på forskellig måde, dels ved visse civilretlige sanktioner, dels ved straf. Der er tale om følgende:

1) ugyldighed (§§ 7, 10)
2) erstatning (almindelige erstatningsregler, jfr. bemærkningerne til § 8) og evt. andre misligholdelsessanktioner
3) godtgørelse (§§ 8, 9)
4) straf (bøde) (§ 12).

Sager om ligebehandlingsloven skal behandles ved de almindelige domstole.

Efter ligebehandlingslovens § 1.3 gælder på samme måde som i ligelønsloven et subsidiaritetsprincip, d.v.s. at loven er subsidiær i forhold til kollektiv overenskomst der sikrer et tilsvarende krav på ligebehandling. Sager om overenskomstmæssig ligebehandling skal behandles i det fagretlige system.

Lovens §§ 13 og 14 indeholder ikrafttrædelsesregler og en regel om dens gyldighedsområde. Loven trådte i kraft den 1. juli 1978 og den gælder ikke Færøerne.

I det følgende gennemgås først subsidiaritetsprincippet herunder spørgsmålet om også kollektive overenskomster om positiv særbehandling går forud for loven. Dernæst gennemgås diskriminationsforbudet, d.v.s. §§ 1–6. Derefter positiv særbehandling som er reguleret i § 11.2 og 3. Endelig gennemgås håndhævelses- og sanktionsspørgsmål. Undtagelserne i § 1.2 om særbeskyttelse af kvinder og § 11.1 om stillinger der efter deres art kun kan udføres af det ene køn der næppe får større praktisk betydning gennemgås ikke nærmere. Det samme gælder de ansættelsesforhold, f.eks. visse skuespilleropgaver, mannequinopgaver m.v., jfr. de generelle bemærkninger, der falder helt udenfor loven.

3.2. Subsidiaritetsprincippet

Forholdet mellem ligebehandlingsloven og kollektive overenskomster er reguleret i lovens § 1.3, § 7 og § 10.

I § 1.3 bestemmes det at loven ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst. Ifølge § 7 er bestemmelser i aftaler og i virksomheds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

reglementer m.v. som er i strid med §§ 2–5 ugyldige. Denne regel omfatter også kollektive overenskomster. § 7 gennemfører ligebehandlingsdirektivets art. 3.2b), art. 4b) og art. 5.2b). Der henvises i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 7 til disse artikler og det siges udtrykkeligt i dem at kollektive overenskomster i strid med ligebehandlingsprincippet skal være ugyldige, hvilket også antages i bemærkningerne til den danske § 7. Ifølge ligebehandlingslovens § 10 er afkald på rettigheder efter loven ugyldige. Det gælder også afkald ved kollektiv overenskomst.

Princippet i ligebehandlingslovens § 1.3 om at loven viger for kollektiv overenskomst omtales som nævnt i de generelle bemærkninger som et hovedprincip bag loven. I de specielle bemærkninger til bestemmelsen siges det at reglen i princippet svarer til ligelønslovens § 1. Desuden omtales mæglingsforslaget fra 1973, jfr. herom foran. Dette antages dog ikke at sikre ligebehandling i samme omfang som loven. Ved lovens vedtagelse fandtes kun ganske få overenskomstbestemmelser som måske kan fortrænge ligebehandlingsloven. Det er muligt at reglen i Hovedaftalen på LO-DA-området § 4.3 om beskyttelse mod usaglig afskedigelse med hensyn specielt til afskedigelse kan fortrænge loven.

Ikke blot kollektive overenskomster der forelå før lovens vedtagelse men også alle de overenskomster der efterhånden måtte blive vedtaget går forud for loven. Bestemmelsen kan derfor få stærkt voksende betydning efterhånden hvis der bliver indgået mange kollektive ligebehandlingsaftaler. På kort sigt er det reelle indhold i subsidiaritetsprincippet på ligebehandlings- og på ligelønsområdet imidlertid meget forskelligt på grund af den store forskel på i hvilken udstrækning der findes overenskomster. Det er muligt at hovedorganisationerne LO og DA vil indgå en ligebehandlingsaftale i stil med f.eks. Samarbejdsaftalen af 1970 og i forbindelse hermed oprette et ligebehandlingsnævn, se nærmere LO-bladet 1978 nr. 2 s. 5.

Det obligatoriske subsidiaritetsprincip hvor loven altid viger for kollektiv overenskomst stemmer ret dårligt med EF-direktiverne, dels ligelønsdirektivets art. 2 og dels ligebehandlingsdirektivets art. 6 om at enhver krænket skal kunne gå til retlige instanser, da der ikke er individuel påtaleret i det fagretlige system. Da man indførte

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

det i ligelønsloven skete det klart af hensyn til organisationerne særlig de gamle etablerede organisationer indenfor LO-DA-området som forud for loven i vid udstrækning havde overenskomstreguleret ligelønsproblemet. Når man har kopieret ligelønsloven på dette punkt i ligebehandlingsloven må det også ses som en hensyntagen til organisationerne. Kollektive overenskomster omtales overalt i bemærkningerne som noget der indgås af arbejdsmarkedets parter, forbundene og lignende. Da de gamle organisationer imidlertid ikke forud for loven har "sat sig" på ligebehandlingsproblemerne er subsidiaritetsprincippet ikke så entydigt en fordel for dem på ligebehandlingsområdet som det er tilfældet på ligelønsområdet. Det er nemlig ikke de gamle organisationers ligebehandlingsmeninger som sådanne der viges for, men retskilden kollektiv overenskomst. Den er principielt til rådighed for enhver kollektivitet af arbejdstagere der har blot et vist organisationspræg. Der kan ikke stilles særlig høje krav for at anerkende at en eller anden gruppe af arbejdstagere f.eks. en kvindeklub på virksomhedsplan kan indgå kollektiv overenskomst. Begrebet kollektiv overenskomst er ikke defineret i lovgivningen. Se om forskellige definitioner af kollektiv overenskomst nærmere Jacobsen s. 66 ff med yderligere henvisninger. Han antager bl.a. (s. 68) at der "næppe (kan) opstilles betingelser om iagttagelse af ret mange foreningsretlige formaliteter for at anerkende en kollektivitet af lønmodtagere som søgsmålsberettiget organisation efter arbejdsretsloven, såfremt denne kollektivitet har indgået en aftale med arbejdsgiveren om arbejdsbetingelser".

Der findes mange aktive kvindegrupper der har arbejdet langt mere seriøst med ligebehandlingsproblemer i de senere år end de fleste af de gamle organisationer. Man kan meget vel tænke sig at nogle af disse vil søge at få overenskomster på virksomhedsplan om ligebehandlingsspørgsmål f.eks. om iværksættelse af positiv særbehandling. Hvis det sker vil det være dem der står bag disse overenskomster der er de "organiserede" og dem der står udenfor disse initiativer der er de "uorganiserede" i forhold til ligebehandlingsoverenskomsterne uanset om de er medlemmer af de gamle forbund, der ikke hidtil har sikret deres medlemmer ligebehandlingsoverenskomster. I bemærkningerne tiltænkes der uorganiserede

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

en temmelig dårlig retsstilling idet de kun tænkes at kunne bruge ligebehandlingsloven i tilfælde hvor de er ansat på en overenskomstdækket virksomhed hvis forbundet, d.v.s. de der har sluttet overenskomsten ikke vil forfølge deres sag i det fagretlige system. Hvis man tænker sig at der på en virksomhed der har både kvindeligt og mandligt personale er stærkere ønske blandt kvinderne end mændene om en ligebehandlingsoverenskomst med positiv særbehandling og det lykkes en forening af det kvindelige personale at få arbejdsgiveren til at gå med hertil, så er det det mandlige personale der er de uorganiserede der er henvist til at lade sagerne afgøre ved de faglige voldgifter som kvinderne og arbejdsgiverne nedsætter.

Med hensyn til overenskomstdækning af ligebehandlingsområdet befinder vi os reelt i 1978 der hvor man på lønområdet var i slutningen af forrige århundrede. Det er derfor ikke på forhånd så givet hvem der løber med overenskomsterne og dermed kontrollen over den fagretlige behandling. Den indrømmelse der er gjort til de gamle organisationer ved at indføre subsidiaritetsprincippet i ligebehandlingsloven er derfor mere tvetydig end den tilsvarende var i forbindelse med ligelønsloven.

Ligebehandlingsoverenskomster på virksomhedsplan vil navnlig kunne tænkes at få praktisk betydning hvis det antages at der kan indgås overenskomst om positiv særbehandling udenom lovens § 11 blot med respekt af ligebehandlingsprincippet som det er udformet i direktivet om ligebehandling.

Der er næppe tvivl om at der umiddelbart før lovens ikrafttræden kunne have været indgået sådanne overenskomster. Før 1973 var aftaler der forbeholdt arbejdet for mænd som nævnt foran i afsnit 1.1 ikke ukendte. Deres gyldighed har aldrig været anfægtet, men der kunne være tvivl om hvordan de skulle fortolkes. Mæglingsforslaget af 1973 frigjorde arbejdsgiverne fra de begrænsninger disse overenskomster lagde på antagelsesretten, men det kan ikke antages at mæglingsforslaget indeholder et forbud mod positiv særbehandling. Da ligebehandlingsloven ikke tilsigter at bryde ind på overenskomstområdet, men tværtimod netop går udenom dette må det antages at adgangen til frit at indgå kollektive overenskomster om positiv særbehandling ikke er ophævet. Det er også vanskeligt at se

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

hvilken nytte det skulle gøre at forlange aftaler der er enighed om på virksomhederne eller i øvrigt mellem overenskomstparterne godkendt af arbejdsministeriet. Ligebehandlingslovens regler er dog formuleret sådan at der måske kan rejses tvivl om resultatet. I § 11.1 forudsættes det således i bemærkningerne at der også på overenskomstområdet skal dispensation til fra ressortministeriet. Der er dog tale om en anden slags undtagelse i § 11.1 hvor man helt fraviger ligebehandlingsprincippet end ved positiv særbehandling hvor sigtet er at fremme ligebehandling. Hvis det antages at positiv særbehandlingsoverenskomster skal godkendes af arbejdsministeren er der næppe praktisk indhold tilbage i subsidiaritetsprincippet. Ligebehandlingslovens diskriminationsforbud er så elementært at der næppe kan være grund til at indgå mange overenskomster om det. Derimod vil netop positiv særbehandling egne sig godt til lokalt tilpasset løsning ved kollektiv overenskomst f.eks. på virksomhedsplan. Man kan hente forbilleder for sådanne overenskomster flere steder, f.eks. i de amerikanske "affirmative Action programmes", se herom nærmere PM till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering, Ds Ju 1975:7 bilag 3 og Karin Widerberg s. 231 ff eller i de svenske ligestillingsplaner som offentlige virksomheder i Sverige skal udarbejde.

Efter min opfattelse må den rigtige fortolkning være at ligebehandlingsloven viger for kollektive overenskomster om ligebehandling generelt herunder kollektive overenskomster om positiv særbehandling, se om indholdet af begrebet positiv særbehandling nedenfor i afsnit 3.3.

Overenskomster der strider mod ligebehandlingsprincippet og derfor efter ligebehandlingslovens § 7 er helt eller delvis ugyldige kan særlig tænkes i den første tid efter loven, idet den træder i kraft (den 1. juli 1978) på et tidspunkt hvor en række overenskomster der er indgået ud fra hidtil gældende ret stadig gælder. F.eks. forekommer det at kollektive overenskomster omtaler arbejdsgiverens adgang efter tidligere ret til at afskedige på grund af graviditet. Sådanne bestemmelser falder bort som ugyldige pr. 1. juli 1978.

De vanskeligste problemer vedrørende overenskomster der strider mod loven opstår hvis samme arbejde er dækket af forskellig

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

overenskomst afhængigt af køn og disse indeholder forskellige bestemmelser. Dette problem kan opstå på grund af den kønsbestemte organisering i Kvindeligt Arbejderforbund samt ved at der sker nye kønsbestemte organiseringer på virksomhedsplan. Hvis positiv særbehandling f.eks. på en virksomhed praktiseres på den måde at der indgås en aftale om efteruddannelse for det kvindelige personale og en anden om efteruddannelse af det mandlige og de to aftaler indeholder forskellige betingelser er de formentlig begge gyldige fordi forskellen kan begrundes som positiv særbehandling. I de generelle bemærkninger til ligebehandlingsloven siges det at forskellige overenskomster for samme arbejde må bedømmes ud fra en helhedsbetragtning således at mindre fordele for det ene køn i den ene overenskomst kan opvejes af fordele for det andet køn på andre områder i den anden overenskomst. Væsentlige forskelle vil dog selvstændigt kunne rammes som forskelsbehandling. Bortset fra positiv særbehandling er de forhold der i forhold til hidtidig praksis bedst kan tænkes forskelle med hensyn til deltid. Hvis en kvindeoverenskomst giver adgang til deltid og mænd der udfører samme arbejde på samme arbejdsplads efter deres overenskomst ikke har adgang til deltid eller kun til deltid med et højere ugentligt timetal opstår spørgsmålet om mænd kan kræve samme deltidsregel som kvinderne eller om mandsforbundet kan forlange kvindernes større adgang til deltid ophævet som stridende mod ligebehandlingsprincippet. Her kompliceres spørgsmålet af at der ikke er enighed om hvorvidt adgang til deltid er en fordel eller en ulempe, hvilket kan være baggrunden for at der er forskellige bestemmelser. Se om deltid i øvrigt foran i kap. III.

Resultatet må formentlig blive at mænd kan kræve deltid i samme omfang som kvinder idet tendensen går mod udvidet adgang til deltid. Håndhævelsesproblemer omtales nedenfor i afsnit 3.3. Se om problemet flere overenskomster om samme arbejde også foran i kap. VII for så vidt angår ligelønsspørgsmålet.

3.3. Ligebehandlingslovens diskriminationsforbud

Som omtalt foran i kap. IX siges der ikke i ligebehandlingsdirektivet noget om hvem der ikke må diskriminere hvem. I ligebehandlings-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

loven er personkredsen, d.v.s. pligt- og rettighedssubjekterne derimod forholdsvis præcist angivet. Dette spørgsmål gennemgås nedenfor i 3.3.1. I afsnit 3.3.2 diskuteres hvad der nærmere forstås ved ligebehandling i loven. Dernæst gennemgås i afsnit 3.3.3 en række begrænsninger af diskriminationsforbudet som er foretaget ved at bruge betingelser som samme arbejdsplads, sammenligningsperson m.v. Endelig gennemgås i afsnit 3.3.4 begrebet indirekte diskrimination som også er forbudt efter ligebehandlingsloven.

3.3.1. Personkredsen

I kommissionens udkast til socialsikringsdirektiv siges det som foran nævnt at ligebehandlingsdirektivets personkreds er den potentielle, aktuelle og forhenværende erhvervsbeskæftigede befolkning. Det er en meget bred angivelse som er snævret betydeligt ind i ligebehandlingsloven.

3.3.1.1. Pligtsubjekter

Ligebehandlingsloven nævner kun tre typer pligtsubjekter: arbejdsgivere af enhver art både offentlige og private, enhver der arrangerer erhvervsvejledning, erhvervsrettet uddannelse og lignende samt enhver der træffer bestemmelse om adgangen til at udøve selvstændig næring, om uddannelse hertil og om vilkårene herfor. I forhold til lønmodtagere er det således kun arbejdsgivere og uddannelsesarrangører i relation til erhvervsrelevant uddannelse der nævnes. Bortset fra uddannelse (§ 3.2) er loven for lønmodtageres vedkommende derfor begrænset til ansættelsesforhold på virksomhedsplan, d.v.s. at det er det individuelle arbejdsretlige forhold mellem arbejdsgiveren og de ansatte der reguleres.

I bemærkningerne til § 2 antages det at det ikke kan udelukkes at der kan være andre end den egentlige arbejdsgiver der forpligtes, nemlig hvis de har fået overladt den endelige kompetence til at træffe afgørelse om ansættelse, forfremmelse m.v. som omtalt i §§ 2–4. Hvis arbejdsgiveren f.eks. delegerer ansættelseskompetencen til et nævn hvor lønmodtagerne er repræsenteret må dette nævn være forpligtet af ligebehandlingsloven. Denne fortolkning betyder blot at man ved arbejdsgiver i lovens forstand må forstå det

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

retssubjekt der har den endelige kompetence til at udøve arbejdsgiverens ledelsesret. Den ændrer ikke ved det forhold at ligebehandlingsloven er begrænset til ansættelsesforhold på virksomhedsplan.

De organer der fungerer i medfør af arbejdsformidlings- og arbejdsløshedsloven, arbejdsmiljøloven og egnsudviklingsloven er f.eks. ikke nævnt som pligtsubjekter. For deres vedkommende må pligt til at overholde ligebehandlingsprincippet i EF-direktivet følge af de respektive love fortolket i overensstemmelse med princippet. Se dog for arbejdsformidlingens vedkommende arbejdsministeriets cirkulære til arbejdsformidlingskontorerne af 27/6 1978 om ligebehandlingsloven, hvor det pålægges arbejdsformidlingen ikke at foretage kønsbestemt anvisning. Men på disse områder gælder ligebehandlingslovens sanktionsapparat ikke. Tilsvarende gælder i forhold til organisationerne. Hvis de indgår overenskomster i strid med loven er disse ugyldige efter § 7, jfr. foran. For så vidt er de forpligtede af ligebehandlingsloven. Men der kan ikke rejses godtgørelseskrav efter § 8 eller tiltale efter § 12 mod organisationer for overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2–6 da de ikke er omtalt som pligtsubjekter i disse §'er. Ligebehandlingsdirektivet forpligter i art. 3 til at ligebehandlingsprincippet skal overholdes med hensyn til adgangsvilkår og udvælgelseskriterier til "funktioner indenfor enhver sektor eller erhvervsgren". Det betyder formentlig at adgangen til alle arbejdsmarkedsorganer skal være underlagt ligebehandlingsprincippet. På virksomhedsplan må det gælde tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisationen og lønmodtagerrepræsentanter i selskabsbestyrelser. Udenfor virksomhedsplan må det gælde f.eks. adgang til at sidde i bestyrelser for arbejdsløshedskasser, medlemskab af branchesikkerhedsråd, arbejdsmarkedsnævn m.v. Men da de grupper der udnævner disse organer ikke er omtalt som pligtsubjekter i ligebehandlingslovens §§ 2–6 kan det ikke antages at de kan straffes efter § 12 eller mødes med godtgørelseskrav efter § 8. Der kan derfor sættes spørgsmålstegn ved om kravet i ligebehandlingsdirektivets art. 6 om at enhver der krænkes ved overtrædelse af ligebehandlingsprincippet skal have mulighed for at få sit krav prøvet ved retlige instanser er overholdt i disse tilfælde ligesom i de foran nævnte tilfælde hvor de forpligtede ikke er nævnt i ligebehandlingslovens §§ 2–6. Det må være

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udelukket at der kan rejses straffekrav og krav om godtgørelse for ikke økonomisk skade uden særlig hjemmel blot af hensyn til ligebehandlingsdirektivets art. 6.

I ansættelsesforhold er pligten til ligebehandling ensidig. Det er kun arbejdsgiveren der skal ligebehandle de ansatte ikke omvendt. Enhver lønmodtager har lov til at kønsdiskriminere mod sin arbejdsgiver. F.eks. ved ikke at ville tage ansættelse hos en kvinde henholdsvis en mand. Det gælder dog nok kun sålænge de ansatte optræder individuelt. Hvis der rettes kollektive aktioner mod en arbejdsgiver på grund af dennes køn er det formentlig i strid med ligebehandlingslovens § 5. Sammenlign i denne forbindelse Per Jacobsen: Konflikters lovlige formål. Kbhvn. 1976.

3.3.1.2. Rettighedssubjekter

I ligelønssituationen er det som udgangspunkt ret klart hvem der kan rejse krav, nemlig de der måtte være underbetalt. Hvis der er overenskomst kan der opstå nogle problemer for uorganiserede, jfr. foran i kap. VII.

I ligebehandlingssituationen er udgangspunktet med hensyn til hvem der kan rejse krav efter loven derimod ikke særlig klart. Efter § 8 kan "personer hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2–5 tilkendes en godtgørelse". Den godtgørelse der er tale om er godtgørelse for ikke-økonomisk skade. Det forudsættes i bemærkningerne at evt. økonomisk skade kan kompenseres ved hjælp af almindelige erstatningsretlige regler som ikke er optaget i loven. Det er herefter klart at man kan være berettiget efter ligebehandlingsloven uden at have lidt tab. Hvem som helst kan tænkes at føle sig generet af at ligebehandlingsprincippet krænkes. Efter udgangspunktet i EF-reglerne hvor personkredsen angives at være den potentielle, aktuelle og forhenværende arbejdsstyrke kunne det begrunde at alle og enhver kan rejse krav efter loven. Det må dog antages at følge af almindelige procesretlige principper om søgsmålskompetence at der må kræves en vis særlig interesse i sagen. Men hvor meget der kan kræves er tvivlsomt.

For så vidt angår ansættelse må formentlig alle ansøgere kunne rejse sag. Tilsvarende med hensyn til forfremmelse og forflyttelse hvis det sker efter ansøgning. Hvis arbejdsgiveren foretager forfrem-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

melser og forflyttelser uden ansøgning må formentlig alle der med nogen rimelighed kunne være kommet i betragtning kunne påberåbe sig loven. Ved afskedigelse er det formentlig kun dem der er blevet afskediget der kan kræve godtgørelse. Med hensyn til arbejdsvilkår kan formentlig alle ansatte på en virksomhed rejse krav, idet der her ikke stilles krav om at der skal udføres samme arbejde, jfr. de generelle bemærkninger og nedenfor.

Det mest tvivlsomme er virksomhedsekstern uddannelse, f.eks. de videregående uddannelser ved universiteter og lignende, EFG-skolerne og arbejdsmarkedsuddannelser. De uddannelsestilbud der her er tale om retter sig til hele den brede personkreds der omtales i EF-dokumenterne nemlig den potentielle, aktuelle og forhenværende arbejdskraft. Hvis kvinder f.eks. principielt udelukkes fra en uddannelse må formentlig enhver kvinde kunne anse sig for krænket herved og rejse sag, selv om det måske ikke er sandsynligt at hendes interesse i den pågældende uddannelse er særlig stor. Dette problem er dog næppe praktisk da de sidste kønsbestemte totalbegrænsninger ophæves i forbindelse med ligebehandlingsloven, jfr. nedenfor om følgeloven. Men f.eks. ved de videregående uddannelser benyttes i forbindelse med adgangsbegrænsningen et kønsdiskriminerende vilkår, se nærmere Kønsroller og uddannelse 1 s. 108 f, idet der gives point for aftjent værnepligt. Det strider ret klart mod ligebehandlingslovens § 3.2. Men hvem der kan rejse sag herom er tvivlsomt. Formentlig kan enhver kvinde der afvises fra en videregående uddannelse på grund af adgangsbegrænsningen rejse sag. Om det er nok til overtrædelse af ligebehandlingsloven at der generelt bruges et ulovligt kriterium (hensyntagen til værnepligt) eller om det konkret skal have skadet sagsøgeren for at der er tale om overtrædelse af ligebehandlingsloven og hvem der i givet fald skal bevise hvad omtales nedenfor i forbindelse med spørgsmålet om hvad der skal forstås ved ligebehandling. I forhold til spørgsmålet om søgsmålskompetence må det være tilstrækkeligt at en kvinde kan være blevet krænket ved en kønsdiskriminerende praksis. Om hun konkret er blevet skadet herved kan ikke afgøres uden en realitetsprøvelse af sagen, hvis det overhovedet er relevant. Se i øvrigt om problemerne med adgangsbegrænsningen Kønsroller og uddannelse 1 s. 109 hvor det foreslås at der foretages en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

undersøgelse af udvælgelseskriteriernes virkning på henholdsvis mandlige og kvindelige studerendes muligheder for at gennemføre en påbegyndt uddannelse. Ved adgangsbegrænsningen i 1977 til de videregående uddannelser udgjorde kvinderne 54,4 % af de totalafviste, men kun 47 % af ansøgermassen (kønsroller og uddannelse s. 76). Der sker således en større afvisning af kvinder end mænd men det kan ikke ses af tallene hvorfor det sker.

3.3.2. Hvad er ligebehandling?

I ligebehandlingsdirektivets art. 2.1 defineres ligebehandling som det forhold at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn. Denne definition er næsten ordret optaget i ligebehandlingslovens § 1 der bestemmer: "Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn".

Udtrykt i den terminologi jeg bruger i denne bog er indholdet af kravet om ligebehandling altså at kønsdiskrimination er forbudt. Reglen er såvel en kompetencenorm som en forholdsnorm (pligtnorm). Hvis en arbejdsgiver måtte have begrænset sin kompetence til at foretage ansættelser ved at love et forbund kun at ansætte mænd, bortfalder denne aftale som ugyldig (jfr. ligebehandlingslovens § 7) ved lovens ikrafttræden og arbejdsgiveren har herefter kompetence til også at ansætte kvinder. Som tidligere nævnt afskaffede allerede mæglingsforslaget af 1973 den slags kompetencebegrænsninger på LO-DA-området. Det vil derfor kun være i ret få tilfælde denne side af diskriminationsforbudet får betydning, men enkelte virksomheder udenfor LO-DA-området har haft sådanne aftaler helt frem til ligebehandlingsloven, f.eks. Fakse bryggeri. Foruden at arbejdsgiveren efter lovens hovedregel altså har kompetence til at ansætte begge køn har han desuden pligt til at undlade at tage hensyn til køn i de tilfælde der er opregnede i ligebehandlingslovens §§ 2–6.

Disse tilfælde svarer nogenlunde til de tilsvarende bestemmelser i ligebehandlingsdirektivets art. 3–5. Dog er der som tidligere nævnt i den danske lov sket en begrænsning til virksomhedsplan bortset fra bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 3.2 om virksomhedsekstern

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

uddannelse og § 5 om selvstændige næringsdrivende. Ligebehandlingsdirektivet er derimod ikke begrænset til ansættelsesforhold på virksomhedsplan og må derfor gælde også organisationer, arbejdsmarkedsmyndigheder m.v. der måtte have indflydelse på de forhold direktivet handler om, jfr. foran.

De forhold med hensyn til hvilke der skal ligebehandles er efter ligebehandlingsloven: ansættelse, forfremmelse og forflyttelse (§ 2), erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling (§ 3), arbejdsvilkår og afskedigelse (§ 4) samt annoncering af stillinger og uddannelsespladser (§ 6). § 5 om selvstændige næringsdrivende forbigås her.

Ligebehandlingslovens § 2 om ansættelse, forflyttelse og forfremmelse, svarer til ligebehandlingsdirektivets art. 3 om lige adgang til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgren og til alle niveauer i erhvervshierarkiet. Den særlige fremhævelse af forflyttelse og forfremmelse som foretages i den danske lov findes ikke tilsvarende i ligebehandlingsdirektivet. Udtrykket "funktioner" i ligebehandlingsdirektivets art. 3 er ikke nævnt i ligebehandlingsloven, jfr. foran.

De forhold vedrørende uddannelse der nævnes i ligebehandlingslovens § 3 svarer til ligebehandlingsdirektivets art. 4. På tilsvarende måde er ligebehandlingslovens § 4 en gennemførelse af ligebehandlingsdirektivets art. 5. Om ligebehandlingslovens § 6 om forbud mod kønsdiskriminerende annoncer er nødvendig for at opfylde direktivet er tvivlsomt. Til støtte herfor kan man sige at stillingsannoncer må være omfattet af direktivets art. 3 om adgangsvilkår, men vi havde næppe fået ubehageligheder med EF-organerne hvis ligebehandlingsdirektivet var gennemført ved en lov uden annonceringsreglen.

I forhold til gældende ret før ligebehandlingsloven er diskriminationsforbudet en ændring på det private arbejdsmarked særlig for så vidt angår ansættelse, forfremmelse, forflyttelse, annoncering og afskedigelse af gravide, mens der for de andre forholds vedkommende stort set også før loven var pligt til saglighed fordi disse forhold var overenskomstdækkede. I forhold til det offentlige arbejdsmarked sker der ingen ændring idet diskriminationsforbudet ikke går udover hvad der allerede var gældende ret som følge af en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

almindelig saglighedsstandard og i medfør af lov nr. 100 af 1921 som stadig gælder ved siden af ligebehandlingsloven.

Det er tvivlsomt om pligten til ligebehandling gælder en hvilken som helst handling i forbindelse med ansættelse, forfremmelse m.v. eller det kun er selve beslutningen der i det enkelte tilfælde ikke må være motiveret af hensyn til køn. Hverken ligebehandlingsdirektivet eller ligebehandlingsloven er særlig tydelig med hensyn til om der kræves både fuldstændig kønsneutral sagsbehandling og kønsneutrale beslutninger eller om det kun er konkrete kønsdiskriminerende beslutninger der beskyttes mod. Den omstændighed at kønsdiskriminerende annoncer er forbudt tyder på at man også har tænkt på tidligere stadier end selve beslutningen. Bemærkningerne tyder derimod på at man mest har tænkt på de kriterier der lægges til grund ved ansættelsesbeslutningen m.v., se f.eks. bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 2. Det forekommer sandsynligvis ret hyppigt at der i ansættelsessager afholdes ansættelsesinterview hvor arbejdsgiveren bruger sin spørgsmålsret forskelligt overfor kvindelige og mandlige ansøgere og f.eks. viser særlig interesse for kvinders private og familiemæssige forhold. Selv om der afholdes kønsdiskriminerende ansættelsesinterview kan det meget vel tænkes at selve ansættelsesbeslutningen ikke er motiveret af kønsdiskriminerende hensyn. Hvis f.eks. en kvinde der har været udsat for et kønsdiskriminerende ansættelsesinterview faktisk får tilbudt stillingen er det tvivlsomt om hun kan rejse sag efter ligebehandlingsloven. Hun kan i hvert fald ikke kræve erstatning da hun ikke har lidt tab. Men dette udelukker ikke at der kan kræves godtgørelse for ikke-økonomisk skade og at forholdet kan være strafbart. Om forholdet er strafbart afhænger af om overtrædelse af ligebehandlingsloven er fuldbyrdet allerede ved at der bruges en kønsdiskriminerende fremgangsmåde uafhængigt af om det følges op af kønsdiskriminerende beslutninger eller om de handlinger hvorved en beslutning forberedes kun kan betragtes som forsøgshandlinger. Hvis f.eks. et kønsdiskriminerende ansættelsesinterview isoleret betragtet kun kan anses for forsøg er det straffrit, da strafferammen i ligebehandlingsloven kun er bøde og forsøg efter straffelovens § 21.3 er straffrit medmindre det modsatte er særligt hjemlet når strafferammen ikke overstiger hæfte.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Efter min opfattelse er det rimeligste at opfatte ligebehandlingslovens diskriminationsforbud som et forbud ikke blot mod kønsdiskriminerende beslutninger men også mod kønsdiskriminerende fremgangsmåder selv om de evt. ikke får afgørende betydning for den endelige beslutning, således at der kan rejses krav om godtgørelse og evt. straf uafhængigt af om der er truffet en kønsdiskriminerende afgørelse.

De fleste afgørelser om ansættelse, forfremmelse m.v. træffes formentlig ud fra en flerhed af grunde som virker sammen. Det vil sikkert ofte være sådan at en kønsdiskriminerende afgørelse ikke udelukkende er begrundet i kønsdiskrimination, men at der ved siden af dette ulovlige hensyn også er taget andre lovlige hensyn. Det spørgsmål opstår derfor om det kræves at ulovlig hensyntagen til køn har været udslaggivende for den konkrete afgørelse eller om det er tilstrækkeligt til at kræve godtgørelse og straf efter ligebehandlingsloven at det kan bevises at der er taget et ulovligt hensyn til køn. På linie med hvad der er antaget foran vil jeg mene at man må kunne bruge ligebehandlingsloven mod enhver bevist forskelsbehandling på grund af køn uanset hvilken konkret betydning den har haft. Hvis man derimod uafhængigt af ligebehandlingsloven vil rejse erstatningskrav efter almindelige erstatningsretlige regler er det afgørende om der er årsagsforbindelse mellem kønsdiskriminationen og den tabvoldende beslutning. Men med de meget lempelige sanktioner ligebehandlingsloven foreskriver, jfr. senere kan det ikke være rimeligt at stille kravene til den lovstridige handling særlig højt.

Det fremhæves i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 2 at det er uden betydning for spørgsmålet om en given forskelsbehandling strider mod loven om den sker i henhold til generelle retlingslinier eller helt konkret. Generelle retningslinier der strider mod ligebehandlingsloven er ugyldige i medfør af § 7. Hvis man f.eks. efter ligebehandlingslovens ikrafttræden opretholder den hidtidige praksis ved optagelse af studerende på de videregående uddannelser som er fulgt siden 1977 hvor der gives point for værnepligt må disse retningslinier som stridende mod ligebehandlingslovens § 3.2 være partielt ugyldige efter § 7. I denne situation indgår det kønsdiskriminerende hensyn klart sammen med en række

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

andre lovlige hensyn. Efter min opfattelse er som nævnt foran et bevist kønsdiskriminerende hensyn tilstrækkeligt til at rejse sag efter loven selv om man ikke konkret kan bevise at netop dette hensyn har været udslaggivende.

Det er en betingelse for at der foreligger en i relation til ligebehandlingsloven relevant kønsdiskrimination at den kan bevises. Udgangspunktet er at sagsøgeren d.v.s. den der er blevet offer for kønsdiskriminationen eller anklagemyndigheden i en straffesag skal bevise at der er sket uligebehandling. Det vil ofte være vanskeligt ikke mindst i den private sektor hvor arbejdsgiverens antagelsesret er så fri at han har lov at tage andre usaglige hensyn. I bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 2 antages det at den omstændighed at en arbejdsgiver i en længere periode konsekvent har ført den politik ikke at ansætte personer af det ene køn, f.eks. kvinder uanset at der har været kvalificerede kvindelige ansøgere kan være et indicium for at der er begået uligebehandling.

Ligebehandlingsloven rammer kun forskelsbehandling på grund af køn. Udelukkelse og adskillelse som der også tales om i ILO-konvention nr. 111 om ligebehandling jfr. foran i kap. VIII er ikke omtalt i ligebehandlingsloven. Den vigtigste form for "adskillelse" på grund af køn er kønsopdelingen af arbejdsmarkedet generelt og den kønsbestemte organisering særlig i Kvindeligt Arbejderforbund. Disse spørgsmål kan ikke anses for reguleret i ligebehandlingsloven. Derimod må ligebehandlingsprincippet i direktivet om ligebehandling formentlig dække så bredt at det også omfatter organisationerne hvis virksomhed klart har betydning for adgangen til beskæftigelse, jfr. ligebehandlingsdirektivets art. 3. Det må imidlertid nok antages at det ikke kan ventes at art. 3 vil blive fortolket sådan at Kvindeligt Arbejderforbund skal nedlægges, i hvert fald ikke på kort sigt. Det kan evt. begrundes med at den kønsbestemte organisering ikke kan anses for forskelsbehandling men kun er adskilt men lige behandling. Den almindelige kønsopdeling af arbejdsmarkedet falder formentlig udenfor såvel ligebehandlingsdirektivet som ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsloven forbyder kun kønsdiskrimination og ikke anden dårlig eller urimelig behandling på grund af køn. Hvis en arbejdsgiver f.eks. til en stilling som kontorfunktionær kun mod-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

tager ansøgninger fra kvindelige ansøgere og han blandt dem indbyrdes vælger efter udseende, vil mange nok synes det er urimelig behandling på grund af køn, men det er ikke forskelsbehandling mellem mænd og kvinder på virksomhedsplan og falder derfor udenfor ligebehandlingsloven, og formentlig også udenfor direktivet selv om det ikke er begrænset til virksomhedsplan.

I det svenske forslag til lov om ligestilling i arbejdslivet SOU 1978:38 er det der forbydes "misgynnande" på grund af køn. Fordelen herved antages at være at bestemmelsen kan påberåbes uafhængigt af om man kan pege på nogen man er blevet behandlet anderledes end. Den svenske regel vil derfor formentlig også kunne gøres gældende på en ren kvindearbejdsplads hvor kvinderne føler sig dårligt behandlede på grund af køn.

I den norske ligestillingslov er der ligesom i den danske ligebehandlingslov kun forbud mod forskelsbehandling.

På grund af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet er der sikkert mange flere kvinder der kommer ud for dårlig behandling på grund af køn på arbejdspladser hvor der enten kun er kvinder eller hvor de kun kan sammenlignes med kvinder end der er kvinder der bliver forskelsbehandlet sammenlignet med mænd. Selve definitionen af ligebehandling peger derfor væk fra det socialt typiske for kvinder. På grund af forskellen i de regler der findes udenfor ligebehandlingsloven er der forskel på retsstillingen på forskellige områder. I det offentlige må enhver usaglig behandling på grund af køn være forbudt selv om den ikke har karakter af forskelsbehandling af kvinder og mænd og tilsvarende gælder i den private sektor med hensyn til afskedigelse i de tilfælde hvor der er forbud mod usaglig afskedigelse f.eks. i medfør af funktionærlovens § 2b eller Hovedaftalen (LO-DA) § 4.3. Den definition af ligebehandling der sker i ligebehandlingslovens § 1 hvor ligebehandling sættes lig med forbud mod kønsdiskrimination udtømmer derfor ikke dansk rets regler om forbud mod hensyntagen til køn, idet de regler der findes udenfor ligebehandlingsloven i nogle tilfælde, jfr. foran indebærer at der er krav på en videregående form for kønsneutral behandling end den ligebehandlingsloven sikrer.

Det er dog samtidig således at ligebehandlingsloven er udtryk for en stor uafklarethed med hensyn til om det man vil forbyde er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

usaglig hensyntagen til køn f.eks. graviditet eller om det kun er kønsdiskrimination.

Det er derfor muligt at man uanset at lovordene klart taler for at kun forskelsbehandling er forbudt dog alligevel må indlæse i loven at visse grovere tilfælde af usaglig hensyntagen til køn, f.eks. graviditet er forbudt uanset at der ikke foreligger en sådan sammenligningssituation som der tales om i ligebehandlingslovens §§ 1–4 (men ikke i § 6 om annoncering). Problemet er af afgørende betydning på rene kvindearbejdspladser. Hvis en arbejdsgiver A f.eks. har 18 kvinder ansat og en af dem bliver gravid og han fyrer hende med den begrundelse at hun er gravid er det et spørgsmål om hun ikke kan påberåbe sig ligebehandlingsloven selv om tilfældet klart falder udenfor det der er beskrevet i ligebehandlingslovens § 4. I den siges det at "enhver arbejdsgiver der beskæftiger kvinder og mænd på samme arbejdsplads skal behandle dem lige for så vidt angår... afskedigelse". Til fordel for at tillægge ligebehandlingsloven et væsentligt andet indhold end dens ordlyd taler at den derved kommer til at stemme bedre med ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingsdirektivet, der ikke er begrænset til virksomhedsplan, men gælder på et ubestemt arbejdsmarkedsplan. Dette er også antaget i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 1 hvor det siges "at afskedigelser på grund af graviditet ... strider .. mod ligebehandlingsprincippet, hvorfor graviditet og det dermed følgende fravær efter forslaget ikke længere vil være saglig afskedigelsesgrund". Man har imidlertid ikke taget konsekvensen af denne betragtning og udformet loven som en lov om forbud mod usaglighed fra arbejdsgiverens side, herunder forbud mod usaglighed på rene kvindearbejdspladser. Men måske er man ikke opmærksom på forskellen mellem at forbyde usaglighed på alle arbejdspladser og at forbyde forskelsbehandling på virksomhedsplan hvorved man forbigår de enkønnede arbejdspladser. Loven er generelt skrevet ud fra abstrakte ligestillingsbetragtninger uden hensyn til socialt kvindekøns situation, jfr. foran og uden hensyntagen til at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Bemærkningerne til følgelovens § 1 tyder på at man tror at afskedigelse på grund af graviditet generelt er forbudt i ligebehandlingsloven, idet der bruges formuleringen "Under hensyn til at opsigelse under henvisning til graviditet efter

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligebehandlingslovforslaget ikke længere er lovlig". Her tages intet hensyn til at ligebehandlingslovens ordlyd kun forbyder hensyntagen til graviditet på to-kønnede arbejdspladser hvor der er sammenligningsmuligheder og overhovedet ikke omtaler en-kønnede rene kvindearbejdspladser. Man kan derfor godt i forarbejderne ligesom i ligebehandlingsdirektivet finde en vis støtte for at læse ligebehandlingsloven som et forbud mod i hvert fald den grove form for hensyntagen til køn som hensyntagen til graviditet er, selv om det fører til at arbejdsgiver A i forannævnte eksempel skal straffes og dømmes til godtgørelse og måske erstatning i klar strid med lovens ordlyd. På den anden side kan til fordel for A anføres retssikkerhedshensyn. Hvis det man i virkeligheden mente var at usaglig hensyntagen til køn, f.eks. graviditet skal være forbudt på alle arbejdspladser (d.v.s. to-kønnede arbejdspladser + rene kvindearbejdspladser + rene mandsarbejdspladser) så er det temmelig ufikst at man har formuleret loven som et forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd på to-kønnede arbejdspladser. Den arbejdsgiver der udelukkende beskæftiger kvinder kan ikke få andet indtryk af at læse loven end at han kan tage det ganske roligt. Den eneste § der efter ordlyden handler om ham er § 6 om annoncering. Selv om han læser forarbejderne kan han meget vel forblive i troen, da de helt overvejende snakker om forskelsbehandling af kvinder og mænd. Det er kun punktvis og særlig i følgelovens bemærkninger at der tilkendegives forudsætninger om at afskedigelse på grund af graviditet er ulovlig.

I de tilfælde hvor der er forbud mod afskedigelse på grund af graviditet i medfør af andre regler end ligebehandlingsloven, f.eks. lov nr. 100 af 1921 i det offentlige, funktionærlovens § 2b og Hovedaftalen (LO-DA) § 4.3 kan man bruge disse. Der kan næppe rejses tvivl om at disse regler hvis ordlyd ikke går herimod fra ligebehandlingslovens og følgelovens ikrafttræden må indebære at hensyntagen til graviditet er usaglig, som også antaget i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 1, jfr. foran. Men der er nogle personalegrupper i den private sektor der ikke har afskedigelsesbeskyttelse, og ansættelse, forfremmelse og lignende er ikke omgærdet af regler der garanterer saglig behandling i den private sektor. Der er derfor nogle tilfælde hvor man ikke kan sno sig

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udenom problemet ved at bruge nogle saglighedsregler udenfor ligebehandlingsloven, men bliver nødt til enten at lade arbejdsgivere slippe godt fra at behandle kvinder dårligt på grund af graviditet eller også i strid med ligebehandlingslovens ordlyd at betragte den som en mindstestandard for saglig behandling og ikke blot som et forbud mod kønsdiskrimination.

Den bedste løsning er formentlig generelt at forbyde arbejdsgiveren at være usaglig overfor de ansatte såvel på grund af køn som på grund af andre forhold, jfr. senere i del 5, hvilket kræver ny lovgivning. Indtil en evt. ny lov løser problemet er det formentlig tvivlsomt om retssikkerhedshensynet til arbejdsgiveren eller hensynet til at beskytte de gravide vil blive prioriteret højest.

Se om subjektiv og objektiv fortolkning generelt Preben Stuer Lauridsen: Retslæren s. 278 ff, Kbhvn. 1977 og fra domspraksis f.eks. U 1971.456 H om ATP-loven.

3.3.3. Begrænsninger i diskriminationsforbudet

I ligelønsloven er diskriminationsforbudet som omtalt foran i kap. VII ganske snævert udformet sammenlignet med ligelønsdirektivet, idet der uden direkte støtte i dette stilles krav om "subjektidentitet", "sammenligningsperson", samme arbejdsplads og samme arbejde. Ligebehandlingsdirektivet er bredere formuleret end ligelønsdirektivet idet det ikke indeholder nogen præcisering af hvem der ikke må forskelsbehandles. I ligebehandlingsloven er de begrænsende betingelser der blev brugt i ligelønsloven ikke desto mindre overtaget helt eller delvis, således at lovens diskriminationsforbud snævres ind omend i varierende grad fra § til §.

3.3.3.1. Subjektidentitet

På samme måde som i ligelønsloven kræves det at den arbejdsgiver der i strid med loven har behandlet en kvinde på én måde og en mand på en anden er én og den samme. Hermed begrænses den praktiske rækkevidde af loven betydeligt, idet de former for forskelsbehandling af kvinder og mænd der består i at der er niveauforskelle mellem kvindefag og mandsfag ikke omfattes af loven. Det er kun den enkelte arbejdsgiver der ved forskelsbehandling indenfor kredsen af sine ansatte kan overtræde loven. Betingel-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

sen overlapper i nogen grad betingelsen samme arbejdsplads, men dels kan der være flere arbejdsgivere på samme arbejdsplads, jfr. foran under ligeløn i kap. VII, dels er betingelsen samme arbejdsplads ikke overtaget i ligebehandlingsloven i helt samme udstrækning som i ligelønsloven. Den selvstændige betydning af kravet om subjektidentitet er derfor større i ligebehandlingsloven end i ligelønsloven. Når man har valgt at strafsanktionere loven ville det formentlig have været vanskeligt at undgå betingelsen om at den der har begået to forskellige behandlinger skal være den samme. Man kan næppe forsvare at A skal straffes fordi B har handlet anderledes end han. Hvis man havde valgt en anden lovmodel kunne man derimod godt kræve at forskellige arbejdsgivere skulle følge en ensartet fremgangsmåde, yde lige arbejdsvilkår m.v., hvilket typisk er det der opnås ved kollektiv overenskomst.

Konsekvensen af kravet om subjektidentitet er bl.a. at positiv særbehandling aldrig kan bedømmes efter hovedreglen om forbud mod forskelsbehandling af kønnene. En mand i en kvindedomineret virksomhed som ikke benytter positiv særbehandling kan f.eks. ikke rejse sag fordi kvinder i mandsdominerede virksomheder måske bliver støttet af positiv særbehandling. Loven åbner ingen mulighed for at få prøvet om kønnene forskelsbehandles med hensyn til positiv særbehandling, idet det f.eks. kan blive praksis at kun kvinder positiv særbehandles men at mænd i tilfælde hvor de på tilsvarende måde er underrepræsenterede ikke positiv særbehandles. En sådan praksis vil ikke være i strid med loven. Det er formentlig en svaghed at loven ikke garanterer sagligheden på arbejdsmarkedsplan af brugen af positiv særbehandling. Se om positiv særbehandling nærmere nedenfor i afsnit 3.4.

3.3.3.2. Sammenligningsperson

Kravet om sammenligningsperson er et langt stykke vej bygget ind i definitionen af ligebehandling i ligebehandlingslovens § 1, idet det loven forbyder ikke er urimelig eller usaglig behandling af kvinder og mænd herunder hensyntagen til køn, f.eks. udseende eller familiebelastning, men kun forskellig behandling, jfr. foran. Men det må antages at der også stilles et krav om en faktisk eksisterende samtidig sammenligningsperson af det modsatte køn som rækker

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udover hvad der følger af definitionen af ligebehandling som forbud mod kønsdiskrimination. Man kan godt tænke sig at en kvinde kan være blevet behandlet anderledes end en mand ville være blevet behandlet uden at manden faktisk optræder side om side med kvinden. Men som loven er formuleret kan det ikke være tilstrækkeligt til overtrædelse af loven at en "hypotetisk mand" sandsynligvis ville være blevet behandlet anderledes. Det må i hvert fald gælde om virksomhedsintern uddannelse efter ligebehandlingslovens § 3.1 og arbejdsvilkår og afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 4, hvor det udtrykkeligt siges i loven at pligten gælder "enhver arbejdsgiver der beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads". Formentlig gælder det samme om ansættelse, forfremmelse og forflyttelse efter ligebehandlingslovens § 2 og virksomhedsekstern uddannelse efter § 3.2, da der næppe er grund til at gøre forskel med hensyn til kravet om sammenligningsperson i de forskellige §'er. Hvis en kvinde vil påberåbe sig loven er det derfor en betingelse at hun kan pege på en mandlig medansøger eller kollega som hun kan sammenlignes med. Det vil ikke være tilstrækkeligt at henvise til en forhenværende mandlig ansat eller en "hypotetisk mand".

3.3.3.3. Samme arbejdsplads

I ligebehandlingslovens § 3.1 om virksomhedsintern uddannelse og § 4 om arbejdsvilkår og afskedigelse stilles krav om at forholdet (kønsdiskriminationen) skal foregå på samme arbejdsplads. Denne betingelse begrundes i de generelle bemærkninger med at det ofte vil være vanskeligt at tilvejebringe et nødvendigt sammenligningsgrundlag. "Lovforslaget præciserer derfor i §§ 3 og 4 at forpligtelsen til ligebehandling omfatter ansatte på samme arbejdsplads". I ansættelsessituationen hvor der kommer ansøgere udefra mener man i bemærkningerne at spørgsmålet om samme arbejdsplads er uden indhold hvorfor betingelsen "samme arbejdsplads" ikke er brugt i § 2. Ved virksomhedsekstern uddannelse efter § 3.2 er det også klart at der skal ske ligebehandling af personer der ikke er ansat på samme arbejdsplads.

Betingelsen "samme arbejdsplads" findes ikke i ligebehandlingsdirektivet, men er udtryk for den indsnævring fra et ubestemt

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsmarkedsplan til virksomhedsplan der er sket ved ligebehandlingsloven.

3.3.3.4. Samme arbejde

"Samme arbejde" er som tidligere omtalt en hovedbetingelse i ligelønsloven og svarer nogenlunde til betingelsen i ligelønsdirektivet. I ligebehandlingsdirektivet findes betingelsen derimod ikke. Den er heller ikke brugt i lovteksten til ligebehandlingsloven, men det er forudsat i bemærkningerne at det ved vurderingen af om der er sket forskelsbehandling i strid med loven ofte må tages i betragtning om der er tale om samme arbejde.

Hvis der er tale om ansættelse, forfremmelse og forflyttelse kan der formentlig kun være tale om kønsdiskrimination hvis en arbejdsgiver forskelsbehandler ansøgere og lignende til samme stilling eller i hvert fald meget ensartede stillinger. Hvis en arbejdsgiver f.eks. samtidig har en ledende stilling og en underordnet stilling som kontorfunktionær ledig og der til chefstillingen kun melder sig mandlige ansøgere og til kontorfunktionærstillingen kun kvindelige ansøgere er der ikke tale om kønsdiskrimination i ligebehandlingslovens forstand selv om de pågældende forskelsbehandles. Det gælder uanset at der ikke står "samme arbejde" i ligebehandlingslovens § 2 og at betingelsen ikke nævnes i bemærkningerne specielt til denne §.

Tilsvarende indebærer ligebehandlingslovens § 3 ikke at kvindelige og mandlige ansatte i en virksomhed uafhængigt af hvad de pågældende er ansat til skal have samme uddannelsestilbud, hvilket også fremhæves i bemærkningerne til §'en.

I de generelle bemærkninger nævnes særligt arbejdsvilkår som eksempel på tilfælde hvor der kan være tale om at forbyde forskelsbehandling af kvinder og mænd uanset at de udfører forskelligt arbejde. Der indføres her en sondring mellem basale arbejdsvilkår, f.eks. lokaleforhold, hygiejniske forhold og parkeringsforhold, hvor det siges at være mindre relevant om der udføres samme arbejde og tilfælde hvor forskelsbehandlingen giver sig udtryk i løn og andre økonomiske vilkår hvor det siges at være mere relevant om der er tale om samme arbejde, i hvilken forbindelse der henvises til ligelønsloven der som nævnt bruger betingelsen samme

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejde. Selv med hensyn til de forhold der nævnes som eksempler på tilfælde hvor det er mindre relevant om der udføres samme arbejde vil vilkårene dog som regel variere med stillingen. Mere overordnede har f.eks. bedre lokaleforhold end mere underordnede på de fleste arbejdspladser. Det synes at være klart at der ikke med støtte i ligebehandlingsloven kan kræves ens kontorer til alle eller lignende.

3.3.3.5. Sammenfatning

Som det ses af definitionen af ligebehandling som forbud mod kønsdiskrimination og den præcisering af definitionen der følger af de foran gennemgåede betingelser: "subjektidentitet", sammenligningsperson, samme arbejdsplads og samme arbejde rammer diskriminationsforbudet kun under ret snævre betingelser. På et arbejdsmarked der er kønsopdelt dels på den måde at der på visse virksomheder kun er ansat personer af det ene køn og dels på den måde at kvinder og mænd der er ansat på samme arbejdsplads laver usammenligneligt arbejde er den praktiske betydning af et sådant diskriminationsforbud ganske ringe. Hvis man i stedet havde forbudt usaglig behandling af kvinder og mænd i alle forhold af betydning for deres arbejdssituation uafhængigt af om de kunne sammenlignes med personer af det modsatte køn ville betydningen af loven være blevet større, jfr. senere i del 5.

Muligvis kan man i spørgsmålet om dårlig behandling på grund af graviditet dreje loven lidt fra en anti-diskriminationslov til en lov der hæver mindstestandarden for hvad der er sagligt, jfr. foran under 3.3.2. også i tilfælde hvor der ikke kan ske diskrimination, d.v.s. på en-kønnede arbejdspladser og på to-kønnede i tilfælde hvor kvinder og mænd ikke er beskæftiget i sammenlignelige situationer.

3.3.4. Indirekte kønsdiskrimination

Forbudet mod kønsdiskrimination såvel i ligebehandlingsdirektivet som i ligebehandlingsloven omfatter både direkte og indirekte kønsdiskrimination. I ligebehandlingsloven udtrykkes det ved følgende tilføjelse til den foran omtalte definition af ligebehandling som fravær af forskelsbehandling: "Dette gælder både direkte

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling".

I ligelønsreglerne er der som tidligere omtalt i kap. VI og VII ikke direkte forbud mod indirekte kønsdiskrimination, men det er i Defrenne-II-sagen antaget at reglerne må forstås på denne måde. Det er derfor næppe afgørende for forbudet mod indirekte forskelsbehandling at det er udtrykkeligt omtalt i ligebehandlingsloven. I det svenske forslag til lov om ligestilling i arbejdslivet, SOU 1978:38 har man også valgt at lade være at formulere noget eksplicit om indirekte diskrimination selv om det er meningen at det skal være forbudt, se nærmere SOU 1978:38 s. 93 ff, der indeholder en gennemgang af forbud mod indirekte diskrimination i den engelske ligestillingslov (Sex Discrimination Act) den norske ligestillingslov og EF-forordningen (1612/68/EØF) om arbejdskraftens frie bevægelighed art. 3.1.

I EF-forordningen om arbejdskraftens frie bevægelighed er der tale om en ret snæver afgrænsning af begrebet indirekte diskrimination (på grund af nationalitet), idet der herved forstås bestemmelser som "skønt de gælder uden hensyn til nationalitet udelukkende eller hovedsagelig har til formål eller bevirker at statsborgere fra de øvrige medlemsstater udelukkes fra den tilbudte beskæftigelse". Som tidligere omtalt i forbindelse med EF's arbejde med regler om ligebehandling med hensyn til social sikring, jfr. foran i kap. IX er der ikke generelt overensstemmelse mellem begreberne i de forskellige EF-regler om arbejdskraften og ligestillingsreglerne. Der er derfor ikke på forhånd nogen formodning for at begrebet indirekte forskelsbehandling på grund af køn i ligebehandlingsdirektivet skal forstås på samme måde som forbudet mod indirekte national diskrimination i forordningen om arbejdskraftens frie bevægelighed. Baggrunden for den udtrykkelige regel om indirekte diskrimination i ligebehandlingsdirektivet er ønsket om at beskytte mod diskrimination på grund af familiemæssig stilling, jfr. foran. Det er også disse forhold der særligt er nævnt som eksempler såvel i direktivets art. 2.1 som i ligebehandlingslovens § 1. Da der kun er tale om eksempler må bestemmelsen imidlertid række videre men hvor meget videre er tvivlsomt.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Når man har forbudt de former for indirekte kønsdiskrimination der særligt er fremhævet, d.v.s. graviditet og familiemæssig stilling er det formentlig fordi disse kriterier peger på nogle socialt typiske problemer for kvinder på arbejdsmarkedet, jfr. foran i kap. II om kombination af familie og arbejde. Derimod kan det næppe ses som udtryk for at man formoder at arbejdsgivere hidtil har diskrimineret f.eks. på grund af graviditet med det udelukkende eller hovedsagelige formål eller den virkning at udelukke kvinder. De fleste arbejdsgivere har sikkert ikke haft stort andet formål end at beskytte sig selv mod besvær og omkostninger, hvilket formentlig også har været graviditetsdiskriminationens hovedvirkning.

Det nøjagtige indhold af begrebet indirekte diskrimination kan næppe angives klart. Der er tale om en retlig standard hvis indhold må fastlægges efterhånden. Det vil formentlig ske ved at der lægges vægt på to elementer, dels en kvantitativ vurdering på baggrund af de faktiske forhold, dels en rimelighedsvurdering. Hvis et kriterium faktisk kan opfyldes af nogenlunde lige mange mænd og kvinder kan det ikke være indirekte kønsdiskrimination. Hvis et kriterium derimod af biologiske eller sociale grunde kan opfyldes af væsentlig flere af det ene køn end det andet opstår spørgsmålet om der er tale om indirekte diskrimination. Der er overordentlig mange kriterier som tillægges betydning i ansættelsesforhold der kan opfyldes af væsentlig flere af det ene køn end det andet. Det gælder dels forskellige biologiske kriterier, f.eks. muskelkraft, dels en række sociale karakteristika, f.eks. mange uddannelser, erhvervserfaring i bestemte brancher, deltid, jfr. foran i kap. III.3 og en række andre. Det er givet at de fleste af disse kriterier indtil videre ikke er indirekte kønsdiskrimination idet det på baggrund af de nuværende arbejdsmarkedsforhold må anses for rimeligt at acceptere den forskelsvirkning de skaber. Hvad der anses for rimeligt ændrer sig over tid og det er sandsynligt at målestokken for hvilke faktiske forskelsvirkninger der skal tolereres vil blive skærpet i de kommende år. Allerede nu kan det ret sikkert antages at pointgivning for værnepligt ved optagelse til de videregående uddannelser er indirekte kønsdiskrimination, jfr. foran og Kønsroller og uddannelse s. 108. Det er derfor forbudt efter ligebehandlingslovens § 3.2 medmindre det tillades efter § 11.2 eller 3, hvilket formentlig er

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udelukket da man ikke generelt kan positiv særbehandle det overrepræsenterede køn, jfr. næste afsnit.

Der ligger i forbudet mod indirekte kønsdiskrimination en åbning overfor at tage hensyn til socialt køn og ikke blot til biologisk køn. I løbet af nogle år kan der derfor tænkes en vis forskydning fra biologisk til socialt køn som det centrale kønsbegreb. Den omstændighed at ligebehandlingslovens diskriminationsforbud er begrænset til ganske snævre sammenligningssituationer begrænser dog muligheden herfor, idet personer med væsentligt forskellige sociale karakteristika kun forholdsvis sjældent vil befinde sig i de sammenligningssituationer der er omtalt foran, f.eks. have samme arbejde på samme arbejdsplads. Det er netop socialt typisk for kvinder ikke at have en mandlig sammenligningsperson.

3.4. Positiv særbehandling

Begrebet positiv særbehandling har ikke forud for ligebehandlingsloven haft noget fast indhold i dansk ret og reglerne har været ret uafklarede.

Her vil jeg bruge begrebet positiv særbehandling om kønsdiskrimination der bedømt i forhold til den sociale situation bidrager til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken ved at stimulere kvinders arbejdsmarkedstilknytning, udjævne kønsopdelingen, forøge mulighederne for at kombinere familie og arbejde og lignende jfr. foran i kap. I.

Som eksempler på hidtil brugte eller overvejede former for positiv særbehandling kan nævnes følgende:

1) Kønskvotering med faste kvoter, f.eks. den svenske kønskvotering vedrørende egnsudviklingsstøtte hvor det er en betingelse for at få støtte at hvert køn besætter mindst 40 % af de arbejdspladser der skabes, d.v.s. at kønsfordelingen ikke må blive skævere end 40–60, se nærmere Ligestillingslovgivning s. 78.
2) Frikvoteordninger hvor en vis kvote forlods forbeholdes det underrepræsenterede køn under forudsætning af at det har acceptable kvalifikationer. Denne ordning blev brugt i EFG-periodens første år, jfr. Kønsroller og uddannelse s. 141.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3) Fortrinsret for underrepræsenterede i tilfælde hvor kvalifikationerne er nogenlunde lige. Dette foreslås i det svenske forslag til lov om ligestilling i arbejdslivet § 3, jfr. SOU 1978:38. Jämställdhet i arbetslivet s. 9.
4) Fortrinsret for underrepræsenterede i tilfælde hvor de kan gøre rimelig fyldest. Denne ordning bruges ved ansættelse af handicappede i det offentlige, jfr. bekendtgørelse nr. 437 af 26. 8. 1976.
5) Opfordring fra autoritativ person til at være opmærksom på det ønskelige i at kvinder og mænd repræsenteres mere ligeligt. En sådan opfordring blev afgivet af statsministeren i oktober 1976 til offentlige styrelser m.v. med henblik på nedsættelse af råd, nævn kommissioner m.v., jfr. Ligestillingsrådets beretning 1977, bilag 3 s. 9.
6) Særlig arbejdsformidling for kvinder, f.eks. cirkulæret fra 1963 om mobilisering af kvindelige arbejdskraftreserver, jfr. betænkning 668/1972 s. 118, og foran i kap. II.
7) Opsøgende arbejdsformidling i kvindemiljøer f.eks. stormagasiner og supermarkeder. Det har været forsøgt i Holland, jfr. Palm De 40-50-årige på arbejdsmarkedet s. 94.
8) Ansættelse af særligt personale og uddannelse af personale til at tage sig af det underrepræsenterede køns problemer. Der ansattes f.eks. en kvindekonsulent i arbejdsdirektoratet i 1966 og særlige konsulenter til at hjælpe arbejdsløse kvinder indgik i beskæftigelsesplanen fra 1977, jfr. Årbog for Kvinderet 1978 s. 147 og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 14 ff.
9) Særlige erhvervsvejlednings- og uddannelsestilbud for kvinder. Det er en af de hidtil mest brugte former for positiv særbehandling. Der har været kvindekurser siden 1950'erne, fra slutningen af 1960'erne som et led i arbejdsmarkedsuddannelserne, jfr. foran i kap. II og Årbog for Kvinderet 1978 s. 147 ff. Sammenlign også foran i kap. IX om den europæiske socialfond.
10) Præmiering af personer der bryder kønsopdelingen. Sammenlign Kønsroller og uddannelse s. 143.
11) Aktiv rekruttering af det underrepræsenterede køn, d.v.s. iværksættelse af en eller anden særlig handling for at skaffe

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ansøgere fra det underrepræsenterede køn. Der kan f.eks. være tale om iværksættelse af oplysningskampagner. Dette foreskrives f.eks. i § 6 i den svenske jämställdhetsforordning (SFS 1976:686) der pålægger myndigheder i visse tilfælde at iværksætte særskilte rekrutterings- og informationskampagner. Aktiv rekruttering kan også være ret formløs, f.eks. ske ved mundtlige opfordringer og lignende.

12) Oprettelse af "ekspertkartoteker" med navne på nogenlunde brugelige men relativt ukendte "eksperter" fra det underrepræsenterede køn, til brug f.eks. i pressen og ved nedsættelse af offentlige udvalg og lignende.

13) Forsøgsprojekter hvor forskellige positiv særbehandlingselementer kombineres evt. sammen med forskellige kønsneutrale elementer. I Sverige har f.eks. været gennemført Kristianstadsprojektet, jfr. SOU 1976:71 Roller i omvandling. I Kønsroller og uddannelse s. 139 foreslås det at der søges indvundet erfaringer ved forsøg.

Før ligebehandlingsloven har der ikke været eksplicit hjemmel til at foretage positiv særbehandling, hvilket dog ikke har forhindret at man gjorde det. Siden begyndelsen af 1960'erne har der været ført en aktiv arbejdsmarkedspolitik specielt overfor kvinder primært for at lette kombinationen af familie og arbejde, jfr. foran i kap. II og Offentlig arbejdsret i kvinderetlig belysning i Årbog for Kvinderet s. 125 ff. Denne positive særbehandling skete ved hjælp af cirkulærer og lignende administrative forskrifter der som det er normalt med den slags forskrifter blev udstedt uden udtrykkelig hjemmel nogen steder.

Hovedparten af hvad der har været praktiseret af positiv særbehandling i Danmark før ligebehandlingsloven hviler på sådanne retskilder på "lavt" niveau. Desuden har arbejdsgiverne i medfør af de almindelige regler om arbejdsgivernes beføjelser kunnet foretage positiv særbehandling, jfr. foran i afsnit 1. For offentlige arbejdsgiveres vedkommende dog kun under forudsætning af at det skete på saglig måde. Det må også antages at der kunne indgås kollektiv overenskomst om positiv særbehandling, jfr. foran. Disse muligheder er dog kun blevet udnyttet i meget ringe omfang.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Der har også været ganske små tilløb til positiv særbehandling ved sammensætning af arbejdsmarkedsorganer, jfr. foran i kap. IV om LO og arbejdsmarkedsnævnene. Ligeledes har der som nævnt foran været praktiseret en smule positiv særbehandling i forbindelse med erhvervsuddannelse. Begrebet positiv særbehandling har ikke været brugt i retskilderne før ligebehandlingsloven.

Ved ligebehandlingsloven indføres for første gang en lovregel (§ 11.2 og 3) der klart handler om positiv særbehandling. Selve begrebet bruges ikke i lovteksten, men i bemærkningerne omtales §'en som en regel om positiv særbehandling og i arbejdsministerens udtalelse om bestemmelsen i arbejdsmarkedsudvalget siges den ligeledes at handle om positiv særbehandling.

Reglen om positiv særbehandling er formuleret som en undtagelse fra diskriminationsforbudet i ligebehandlingslovens §§ 2–6, idet det bestemmes at arbejdsministeren efter høring af ligestillingsrådet kan tillade foranstaltninger der fraviger §§ 2–6 med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse m.v. Reglen er inspireret af ligebehandlingsdirektivets art. 2.4.

Efter ligebehandlingslovens § 11.3 kan arbejdsministerens beføjelse efter stk. 2 delegeres til andre ministre. Efter bemærkningerne har der særlig været tænkt på undervisningsministeren.

I bemærkningerne til § 11.2 siges at de foranstaltninger der kan være tale om efter bestemmelsen vil være "positive generelle foranstaltninger til fremme af lovens formål ud fra mere overordnede arbejdsmarkedspolitiske hensyn". I betænkningen over lovforslaget fra arbejdsmarkedsudvalget oplyses det at arbejdsministeren som omtalt foran har udtalt overfor udvalget at det kun skyldes lovtekniske hensyn at reglen er udformet som en undtagelse "samt at det er regeringens hensigt at anvende bestemmelsen på alle de områder hvor det kan fremme den reelle ligestilling mellem mænd og kvinder. Arbejdsministeren vil derfor hilse alle initiativer og ideer på dette vigtige område velkommen". Hvis man ser bort fra reglens nærmere indhold og kun ser på det helt principielle om der er skabt sikrere hjemmel for positiv særbehandling og om der er udtrykt en relativt positiv holdning til fænomenet, må man nok sige at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligebehandlingsloven er en styrkelse af adgangen til positiv særbehandling. Det vil nu være udelukket at afvise positiv særbehandling som principielt uhjemlet. Bedømt efter ligebehandlingslovens holdningspåvirkende effekt på folk der ikke hænger sig i hvad der står i §'erne er der derfor taget et skridt i retning af mere positiv særbehandling.

Men denne tendens til fordel for positiv særbehandling modsiges af reglens indhold sammenholdt med hidtil gældende ret. Reglen udbygger ikke den positiv særbehandlingspraksis der har været ført før loven, men indeholder tværtimod på ansættelsesområdet en formentlig svag stramning. Da reglen er formuleret som en undtagelse fra diskriminationsforbudet i ligebehandlingslovens §§ 2–6 gælder den kun i de samme situationer som den hovedregel den bryder, d.v.s. i ansættelsesforhold (ved annoncering af ledige stillinger, ved virksomhedsekstern uddannelse efter § 3.2 og for selvstændige efter § 5). En ganske stor del af den positive særbehandling der har været praktiseret før ligebehandlingsloven f.eks. arbejdsformidling for kvinder, ansættelse af særlige konsulenter vedrørende kvinder og lignende falder udenfor de forhold der er omtalt i ligebehandlingslovens §§ 2–6 og må derfor gå efter de hidtidige regler uafhængigt af § 11. Desuden må positiv særbehandling på en-kønnede virksomheder og i øvrigt virksomheder hvor de sammenligningsbetingelser der kræves i ligebehandlingslovens §§ 2–5 ikke er til stede falde udenfor § 11, da det ikke kan antages at en undtagelse har et videre dækningsområde end den hovedregel den fraviger. På en række områder gælder derfor de samme regler om positiv særbehandling som før loven.

Indenfor det område ligebehandlingslovens § 11.2 dækker var der før loven med forbehold af krav om saglighed frihed til positiv særbehandling. Ved ligebehandlingsloven afløses det af et forbud som kan gennembrydes af en tilladelse fra arbejdsministeren efter høring af ligestillingsrådet. Den kompetence arbejdsministeren får er derfor en kompetence til at bremse eller lade være med at bremse de initiativer der måtte komme fra arbejdspladser (offentlige eller private), fra uddannelsesarrangører og fra organisationer vedrørende selvstændig næring. Det eneste arbejdsministeren kan gøre "for at anvende bestemmelsen på alle de områder hvor det kan fremme den

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

reelle ligestilling mellem mænd og kvinder" er derfor at lade være at kvæle de initiativer andre tager. Men han kan ikke selv sætte noget i gang. Hvis arbejdsministeriet faktisk giver tilladelse til alle der måtte søge sker der ikke indholdsmæssigt nogen reel ændring af hidtidige regler. Der er i så fald blot tale om en vis bureaukratisering. Hvis der derimod nægtes tilladelser sker der en stramning i forhold til hidtidig ret hvor positiv særbehandling kunne have været iværksat uden tilladelse. Faktisk blev denne frihed dog næsten ikke brugt så heller ikke i dette tilfælde er der tale om nogen større stramning.

Den styringsform man har valgt hvor den styrende myndighed (arbejdsministeriet) må sidde og vente på ansøgningerne om tilladelse og derefter kan sortere dem og imødekomme dem eller afslå dem efter et meget frit skøn egner sig bedst til områder, hvor det enten er meningen at der skal være tale om en snæver undtagelse, eller hvor man kan regne med at folk er så interesserede i det der skal tilladelse til at de sender en ansøgning, hvilket f.eks. er tilfældet på byggeområdet, hvor folk er så motiverede for at bygge at de søger tilladelse. Erfaringerne fra tiden før ligebehandlingsloven giver ingen grund til at tro at arbejdsgivere og uddannelsesarrangører betragter positiv særbehandling som noget særlig vigtigt. Der er derfor ingen grund til at tro at positiv særbehandlingstilladelser vil blive normale hverdagsagtige tilladelser på samme måde som f.eks. byggetilladelser. Det mest sandsynlige er at reglens retlige form af undtagelse også kommer til at bestemme dens indhold. Arbejdsministerens udtalelse om reglen undervurderer vistnok meget væsentligt betydningen af hvilken reguleringsteknik man vælger.

Hvis det er regeringens hensigt som arbejdsministeren sagde at bruge reglen på alle de områder hvor det kan fremme den reelle ligestilling ville det hjælpe på mulighederne herfor om ministeriet på samme måde som i arbejdsmarkedspolitikken havde beføjelser til at stimulere iværksættelsen af positiv særbehandling. Der er naturligvis ikke noget i vejen for at arbejdsministeriet og/eller ligestillingsrådet kan foreslå positiv særbehandling og vejlede herom i ikke retligt bindende form, men ligebehandlingsloven giver ikke mulighed for at tvinge arbejdsgivere til at iværksætte positiv særbehandling.

Indholdet i ligebehandlingslovens § 11.2 og 3 på det relativt snævre område den overhovedet omfatter er således en vis fra en

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

praktisk synsvinkel formentlig kun svag stramning, da der heller ikke foregik noget særligt før loven. Udenfor § 11.2 og 3's område gælder de samme regler som hidtil uforandret. Der er ikke på noget område tale om en udvidelse af adgangen til positiv særbehandling. Ikke desto mindre ledsages bestemmelsen af udtalelser der nærmest tyder på en opprioritering af positiv særbehandling.

Denne dobbelthed er formentlig udtryk for at ligebehandlingsloven så at sige vakler mellem diskriminationsproblemet og integrationsproblemet. Hvis man anser afskaffelse af kønsdiskrimination for det primære er det meget nærliggende at tage konsekvensen heraf og simpelthen forbyde positiv særbehandling. Hvis man havde haft politisk vilje kunne man sagtens have benyttet lejligheden til at stoppe positiv særbehandling. Ligelønsloven der er en ren antidiskriminationslov kunne have været brugt som forbillede og argument for at lave en ligebehandlingslov der også gik rent imod diskrimination. Hvis man omvendt prioriterer integrationsproblemet taler det for at give ret gode muligheder for at bruge positiv særbehandling der kan være et af midlerne til at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken. Hvis man havde valgt denne linie nogenlunde konsekvent ville det have været rimeligt at udvide adgangen til positiv særbehandling. Som det ses har man ikke bevæget sig konsekvent i hverken den ene eller anden retning men har på én gang både styrket og svækket positiv særbehandlingsreglen. Desuden bruges denne regel sammen med § 11.1 til at legitimere at Ligestillingsrådet lovfæstes jfr. senere og foran. Muligvis har det også spillet en rolle for positiv særbehandlingsreglens udformning at ligebehandlingsloven i så ringe grad fremtræder som en videreudvikling af hidtil gældende ret, jfr. foran. Bemærkningerne indeholder intet om hvordan reglen forholder sig til gældende ret. De eneste nugældende positiv særbehandlingsregler der nævnes er de svenske kønskvoteringsregler vedrørende egnsudvikling. Evt. kønskvotering i forbindelse med egnsudvikling i Danmark har næppe noget med ligebehandlingslovens § 11.2 at gøre. Det skal antagelig ske ved lovændring, men selv om det kan ske administrativt må det være de myndigheder der administrerer egnsudviklingen, d.v.s. egnsudviklingsdirektoratet under handelsministeriet der bestemmer. Disse myndigheder er ikke qua egns-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

udviklingsmyndigheder omfattet af diskriminationsforbudet i ligebehandlingslovens §§ 2–6 og der er derfor næppe heller nogen grund til at de skal søge tilladelse til at indføre kønsdiskrimination, f.eks. i form af kvotering.

3.5. Håndhævelse. Apparat og sanktioner

3.5.1. Apparat

Der oprettes intet nyt håndhævelsesapparat i anledning af ligebehandlingsloven og der sker ingen ændringer i de bestående håndhævelsesorganers kompetence. Ligestillingsrådet har ingen tvangshåndhævende beføjelser. Hvis der indgås kollektive overenskomster som fortrænger loven kan der dog ved dem oprettes nye fagretlige organer, f.eks. et ligebehandlingsnævn. Man kan meget vel tænke sig en ligebehandlingsaftale mellem LO og DA med et ligebehandlingsnævn i stil med afskedigelsesnævnet efter Hovedaftalen § 4.3. Den vigtigste forskel mellem ligebehandling ved loven og ved overenskomst er at loven håndhæves ved de almindelige domstole med de sanktionsmuligheder der er nævnt i lovens §§ 7 og 10 (ugyldighed), §§ 8 og 9 (godtgørelse for ikke-økonomisk skade) og § 12 (bødestraf efter påtale af anklagemyndigheden), mens evt. ligebehandling ved overenskomst behandles i det fagretlige system. Hvis der oprettes et særligt ligebehandlingsnævn vil alle spørgsmål komme til at høre under det ligesom det er tilfældet med alle spørgsmål vedrørende afskedigelse i forhold til afskedigelsesnævnet. Hvis der ikke oprettes nye fagretlige organer må sagerne fordeles mellem de bestående organer efter de sædvanlige regler, d.v.s. brud på kollektiv overenskomst behandles ved Arbejdsretten, mens fortolkningstvivl behandles ved faglig voldgift. Ved behandling for arbejdsretten kan der blive tale om bod, mens denne sanktion normalt ikke bruges ved voldgift, nævnsbehandling og lignende.

De almindelige civilprocessuelle og straffeprocessuelle regler der gælder om behandling af sager efter ligebehandlingsloven omtales ikke nærmere her.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

3.5.2. Sanktioner

Det sanktionssystem der indføres ved ligebehandlingsloven er en del anderledes end ligelønslovens hvis hovedsanktion er dom til betaling af det for lidt erlagte. Sanktionerne er også forskellige fra lov nr. 100 af 1921's, se herom nærmere Ligestillingslovgivning s. 139. Indførelse af strafsanktionen i ligebehandlingslovens § 12 begrundes i bemærkningerne med at der når sager føres for arbejdsretten kan idømmes bod i en række tilfælde efter arbejdsretslovens § 12. Man har derfor indført bødestraf for at opnå et sanktionsapparat ved behandling af sager efter ligebehandlingsloven der ligner det der gælder ved fagretlig behandling som gælder hvis ligebehandlingskravet støttes på overenskomst. Denne begrundelse er dog ikke særlig god da bodssanktionen ikke anvendes ved faglig voldgift medmindre der er indgået særlig aftale herom, men kun ved arbejdsretten der primært er kompetent i sager om brud på kollektive overenskomster, se nærmere arbejdsretslovens § 9. I det følgende gennemgås kort de enkelte sanktioner.

3.5.2.1. Ugyldighed

Selve den kønsdiskriminerende handling f.eks. en ansættelse, forfremmelse, afskedigelse eller andet der strider mod loven bliver ikke ugyldig. Hvis der indgås aftaler individuelle som kollektive, udformes vedtægter, reglementer eller andet i strid med loven bliver disse vedtagelser ugyldige, jfr. ligebehandlingslovens § 7 og § 10 om at der ikke kan gives afkald på rettigheder efter loven.

3.5.2.2. Erstatning for økonomisk skade

Lovteksten omtaler ikke erstatning for økonomisk skade, men det er klart at kønsdiskrimination i strid med ligebehandlingsloven kan medføre tab. I sådant tilfælde kan der kræves erstatning efter de uafhængigt af ligebehandlingsloven gældende regler, hvilket i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 8 udtrykkes på den måde at der ved siden af godtgørelseskrav efter loven kan ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

De fleste af de forhold der kan begrunde erstatning vil foregå i ansættelsesforhold således at de erstatningsregler der kommer i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

betragtning især er de regler der gælder om arbejdsgiverens erstatningsansvar ved misligholdelse af ansættelsesforhold. De er i en vis forstand ikke "almindelige" idet der i visse tilfælde, særlig funktionærlovens § 3 gælder en mindsteerstatning uafhængigt af det lidte tab. En funktionær der f.eks. afskediges i strid med ligebehandlingsloven kan kræve erstatning efter funktionærlovens § 3 der mindst giver ret til et beløb svarende til lønnen for den tid indtil hvilken den pågældende kunne have været opsagt med lovligt varsel dog højst tre måneder uden hensyn til det lidte tab. Hvis den pågældende f.eks. straks får anden stilling behøver der slet ikke at være lidt et tab. Erstatning efter funktionærlovens § 3 kan derfor indeholde en vis kompensation for ikke-økonomisk skade hvilket må tages i betragtning ved udmåling af godtgørelse efter ligebehandlingslovens §§ 8 og 9, hvis der samtidig kræves godtgørelse efter disse regler jfr. nedenfor. Der findes også mindsteerstatningsregler i medhjælperloven, se herom nærmere Hasselbalch s. 408 f. Desuden kan det ved overenskomst være bestemt, at der mindst skal ydes erstatning af en vis størrelse i tilfælde af misligholdelse. Hvis den ansatte kan påberåbe sig erstatningsregler i kollektiv overenskomst kan der ikke samtidig kræves godtgørelse efter ligebehandlingslovens §§ 8 og 9, idet man ikke samtidig kan føre en sag efter loven og kollektiv overenskomst. Hvis der overhovedet er mulighed for at rejse krav i anledning af kønsdiskrimination i medfør af overenskomst skal denne mulighed bruges, idet kollektiv overenskomst uafhængigt af hvad den ansatte ønsker går forud for loven, jfr. ligebehandlingslovens § 1.3 og foran om subsidiaritetsprincippet.

Hvis der ikke kan anvendes bestemte skrevne erstatningsregler må det almindelige princip for afgørelsen af ansættelsesretlige erstatningskrav være at lønmodtageren kan kræve det tab erstattet som han lider i kraft af misligholdelsen, idet han skal stilles som om arbejdsgiveren havde opfyldt sine forpligtelser overfor ham fuldt ud. Se nærmere Hasselbalch s. 403 ff med yderligere henvisninger. Se specielt om funktionærer nærmere Carlsen s. 192 ff. De foran nævnte erstatningsregler omfatter både tab og mindsteerstatning i tilfælde hvor arbejdsgiverens adfærd direkte påfører den ansatte et tab og i tilfælde hvor kønsdiskriminationen har karakter af en så alvorlig misligholdelse at den ansatte er berettiget til at hæve

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdskontrakten og forlade arbejdspladsen. Hvis en funktionær f.eks. udsættes for groft kønsdiskriminerende arbejdsvilkår af en sådan karakter at der foreligger grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side kan funktionæren hæve og kræve mindsteerstatning efter funktionærlovens § 3.4. Hvor meget der kræves hertil kan ikke angives præcist, se om arbejdsgiverens misligholdelse overfor funktionærer generelt Carlsen s. 176 ff og Kaj Petersen s. 137 ff og om ansættelsesforhold i almindelighed Hasselbalch s. 400 ff.

Hvis der ikke er tale om ansættelsesforhold men f.eks. virksomhedsekstern uddannelse efter ligebehandlingslovens § 3.2 må der efter almindelige erstatningsregler også kunne kræves erstatning for evt. tab på grund af kønsdiskrimination, men det vil formentlig kun sjældent være muligt at bevise et tab. Overtrædelse af ligebehandlingslovens § 6 om kønsdiskriminerende annoncering kan formentlig aldrig begrunde et erstatningskrav. Reglerne i ligebehandlingslovens §§ 8 og 9 om godtgørelse for ikke-økonomisk skade gælder kun overtrædelse af §§ 2–5 ikke af § 6, der formentlig kun kan tænkes sanktioneret ved straf, jfr. senere.

Hasselbalch s. 365 og 404 antager at arbejdsgiveren udover det ansættelsesretlige erstatningsansvar overfor de ansatte også efter den almindelige culparegel kan blive ansvarlig overfor dem og at der bør sondres skarpt mellem disse to situationer. Hvis det forekommer at arbejdsgivere optræder mere sløset og uagtsomt overfor ansatte af det ene køn end af det andet og derved påfører dem skader på person eller ejendom som ansatte af det andet køn ikke udsættes for kan der rejses krav efter culpareglen om erstatning herfor. Men på dette område er retsstillingen næppe ændret ved ligebehandlingsloven. De krav til agtsomhed der stilles efter culpareglen var også forud for ligebehandlingsloven uafhængige af om ofret var kvinde eller mand. Både kvindelige og mandlige ansatte har altid kunnet kræve erstatning hvis arbejdsgiveren på culpøs måde ødelagde deres ting, påførte dem skader på deres person eller lignende. Hvis kønsdiskriminationen består i at det ene køn f.eks. mændene behandles på niveau med culpareglen, mens kvinderne behandles ringere har de derfor også før ligebehandlingsloven været beskyttet og er det også fortsat uafhængigt af de snævre betingelser ligebehandlingsloven gælder indenfor.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Hvis kønsdiskriminationen derimod består i at f.eks. mandlige ansattes ting og personer behandles med større forsigtighed end de har krav på efter culpareglen, mens kvindelige ansatte behandles efter culpareglen, kan der næppe rejses krav med påstand om erstatning i hvert fald ikke i medfør af culpareglen. Hvis en arbejdsgiver f.eks. anviser kvindeligt personale parkeringsplads i en gård, mens mandligt personale får stillet garager til rådighed kan det tænkes at kvindernes biler bliver udsat for nogle skader som med stor sandsynlighed ikke ville have ramt dem hvis ejerne havde været mænd. I et sådant tilfælde kan der ikke være tale om at culpareglen skulle have ændret indhold ved ligebehandlingsloven, således at det er culpøst at lade kvindernes biler holde i en gård, når mændenes holder i garager.

Forholdet er ret sikkert i strid med ligebehandlingslovens § 4 om arbejdsvilkår. I bemærkningerne fremhæves som tidligere omtalt parkeringsforhold som sådanne basale arbejdsvilkår hvor det er relativt ligegyldigt om der udføres samme arbejde. Der er derfor næppe tvivl om at der kan blive tale om godtgørelse for ikke-økonomisk skade og straf. Hvis ordningen f.eks. hviler på et parkeringsregulativ arbejdsgiveren har udstedt vil det være ugyldigt i medfør af ligebehandlingslovens § 7, jfr. foran hvilket også gælder hvis der er tale om en aftale.

Selv om ordningen således ret sikkert kan kræves stoppet er det ikke så givet at der kan kræves erstatning. I givet fald må et erstatningskrav støttes på at arbejdsgiveren har overtrådt en ansættelsesretlig pligt til at lade kvindernes biler holde i garager, en pligt der kan følge af de aftaler han måtte have indgået når de renses for de elementer der falder bort som ugyldige efter ligebehandlingslovens § 7. Men ligebehandlingsloven indeholder intet krav om at bortfald af kønsdiskrimination skal ske ved at der udlignes på det bedst behandlede køns niveau. Det er meget muligt at arbejdsgiveren i eksemplet kan ophøre med at kønsdiskriminere ved at smide kvindernes biler ud af gården og mændenes ud af garagerne og gøre alle til genstand for en ensartet dårlig behandling, nemlig den at de selv må finde ud af hvordan de vil parkere. Hvis han har forpligtet sig til at stille parkeringsplads til rådighed kan det også meget vel være tilstrækkeligt at alle anvises plads i gården, således at

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

ligebehandling bliver kvindebehandling. Kun hvis mændene har et egentligt retskrav på garageplads som han ikke kan frigøre sig fra vil han være nødt til at hæve niveauet for behandlingen af kvinder for at undgå at kønsdiskriminere. I dette tilfælde kan der hvis der i øvrigt er tilstrækkelig årsagsforbindelse m.v. kræves erstatning for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4 i det foran nævnte eksempel.

3.5.2.3. Andre misligholdelsesbeføjelser

Erstatning enten alene eller i forbindelse med at aftalen hæves er formentlig de eneste misligholdelsesbeføjelser der vil have praktisk betydning.

Der kan ikke kræves dom til naturalopfyldelse med hensyn til adgangen til at udføre arbejde, hvilket også ligger i det foran sagte at selve beslutningerne om at ansætte, forfremme, afskedige m.v. ikke bliver ugyldige selv om de strider mod ligebehandlingsloven. Den der i strid med lovens § 2 ikke bliver ansat kan derfor ikke få dom til naturalopfyldelse. For så vidt angår afskedigelse er der dog formentlig en praksis under udvikling på overenskomstområdet i retning af ret til genantagelse ved uberettiget afskedigelse. Hvis man kræver erstatning ved de almindelige domstole for afskedigelse på grund af kønsdiskrimination i strid med ligebehandlingslovens § 4 må det i hvert fald indtil videre være udelukket at give dom til genansættelse. Ved kollektive overenskomster der går forud for loven i medfør af § 1.3 vil det derimod være en nærliggende mulighed at udbygge lovens sanktionssystem med andre og mere effektive, f.eks. krav på genansættelse. Med hensyn til arbejdsvilkår i strid med ligebehandlingslovens § 4 kan der formentlig efter omstændighederne opnås dom til naturalopfyldelse. Hvis en virksomhed f.eks. har en særlig fin kantine som kun mændene må spise i, kan der næppe være noget til hinder for at kvinderne kan blive indsat i den på samme måde som man kan få adgang til et hus eller en lejlighed man er berettiget til at være i.

Med hensyn til virksomhedsekstern uddannelse, hvor der dog ikke er tale om misligholdelse, må man kunne kræve dom til naturalopfyldelse.

En ansat har formentlig efter omstændighederne ret til at holde

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdsydelsen tilbage i protest mod kønsdiskrimination fra arbejdsgiverens side. Hvis der er kollektiv overenskomst om løn og arbejdsvilkår som ikke handler om kønsdiskrimination ved ansættelse m.v., hvilket er det typiske kan den omstændighed at arbejdsgiveren kønsdiskriminerer ikke berettige til at gå i strejke. Det vil stride mod fredspligten under løbende overenskomst. Men ifølge "Normen" § 5.2 viger fredspligten når hensynet "til liv, velfærd eller ære giver tvingende grunde til at standse arbejdet . .". Ved krænkelser af en ansats ære er der ikke adgang for alle på arbejdspladsen til at strejke men det er alene den eller de krænkede der kan nedlægge arbejdet. Visse tilfælde af kønsdiskrimination kan formentlig betragtes som en sådan ærekrænkelse at fredspligten viger. Se om ære-reglen generelt Jacobsen s. 311 ff med henvisninger. Selv om der er ligebehandlingsoverenskomst således at kønsdiskriminationen er direkte overenskomststridig giver det ikke videre adgang til at nedlægge arbejdet, da det normalt er overenskomststridigt at besvare overenskomstbrud fra arbejdsgiverens side med strejke.

I ansættelsesforhold må der formentlig være adgang til at nedlægge arbejdet mindst i det omfang det er tilladt når der er kollektiv overenskomst, jfr. Hasselbalch s. 401.

Som omtalt foran kan den ansatte hæve i tilfælde af grov misligholdelse og kræve erstatning. Men der er naturligvis ikke noget i vejen for at den pågældende kan nøjes med at hæve. Efter omstændighederne kan det være nødvendigt at den ansatte advarer arbejdsgiveren om at der vil ske ophævelse af kontrakten hvis kønsdiskriminationen ikke ophører, jfr. Hasselbalch s. 403.

3.5.2.4. Godtgørelse for ikke-økonomisk skade

Hovedsanktionen ved individuel påtale af overtrædelser af ligebehandlingsloven er godtgørelse for ikke-økonomisk skade efter lovens § 8. Det er primært ved hjælp af denne bestemmelse at kravet i ligebehandlingsdirektivets art. 6 om at enhver der føler sig krænket ved overtrædelse af ligebehandlingsprincippet skal kunne få sit krav prøvet ved retlige instanser opfyldes.

Efter § 8 kan personer hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2–5 tilkendes en godt-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

gørelse. Som det ses kan overtrædelse af ligebehandlingslovens § 6 om annoncering ikke påtales efter denne regel. Adgangen til at tilkende godtgørelse er fakultativ, d.v.s. at det beror på domstolenes skøn om der skal tillægges en krænket godtgørelse. Selv om loven er overtrådt er det derfor ikke givet at der vil blive ydet godtgørelse. Hvis der ydes godtgørelse er domstolene frit stillet med hensyn til beløbets størrelse. Der er hverken fastsat minimums- eller maksimumsgrænse i loven.

I bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 8 henvises til principperne i ikrafttrædelseslovens § 15. Det siges at § 8 for så vidt fraviger ikrafttrædelseslovens § 15 idet § 8 er fakultativ, d.v.s. at domstolene kan tilkende erstatning, mens ikrafttrædelsesloven efter lovændringen i 1972 er obligatorisk. Desuden er betingelserne for godtgørelse mere præcist opregnet i ikrafttrædelseslovens § 15 end det er tilfældet i ligebehandlingslovens § 8, der ikke præciserer hvilke retsgoder der beskyttes ved reglen, hvilket ansvarsgrundlag der kræves, om der f.eks. skal være handlet culpøst og hvilke typer ikke-økonomiske skader (f.eks. lidelse, ulempe, tort m.v.) den omfatter. Netop den omstændighed at ligebehandlingslovens § 8 kan tænkes anvendt på meget forskelligartede forhold anføres som begrundelse for at reglen til forskel fra ikrafttrædelseslovens er gjort fakultativ. Ifølge bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 8 er det ikke meningen at ikrafttrædelsesloven skal kunne påberåbes ved siden af § 8. Se om godtgørelsesreglen i ikrafttrædelseslovens § 15 hvis principper som nævnt angives som vejledende nærmere Vinding Kruse s. 403 ff.

I ligebehandlingslovens § 9 bestemmes det at en ansat der afskediges fordi den pågældende fremsætter krav om ligebehandling har krav på godtgørelse, der ikke kan overstige 26 ugers løn. I denne bestemmelse bruges til forskel fra i § 8 udtrykket "skal", d.v.s. arbejdsgiveren skal betale godtgørelse. Det er den samme formulering der bruges i funktionærlovens § 2b, men den er forskellig fra formuleringen af Hovedaftalens (LO-DA's) § 4.3 hvor der bruges udtrykket "kan" svarende til formuleringen af ligebehandlingslovens § 8.

Ligebehandlingslovens § 9 er indført til opfyldelse af ligebehand-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lingsdirektivets art. 7 og svarer til ligelønslovens § 3, jfr. foran i kap. VII.

Det antages i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 9 at afskedigelse fordi man har krævet ligebehandling er mere kvalificeret end afskedigelse fordi man er kvinde eller mand således at godtgørelse efter § 8 normalt ikke vil være større end godtgørelse efter § 9, men som nævnt har man ikke i § 8 som i § 9 maksimeret godtgørelsen.

§ 9.3 indeholder en regel om afskedigelsesgodtgørelse på overenskomstområder hvor der ikke som i hovedaftalens § 4.3 findes en regel herom. Denne regel skal håndhæves i det fagretlige system, da den kun gælder i tilfælde hvor hovedkravet om ligebehandling støttes på kollektiv overenskomst.

3.5.2.5. Straf

Efter ligebehandlingslovens § 12 straffes overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2–6 med bøde. Reglen omfatter således dels de forhold (§§ 2–5) som også dækkes af ligebehandlingslovens § 8 og dels annonceringsreglen i ligebehandlingslovens § 6.

Da der er tale om en særlovsbestemmelse og ikke er truffet bestemmelse om andet er såvel uagtsom som forsætlig overtrædelse af ligebehandlingsloven strafbar, jfr. straffelovens § 19.2 pkt. Hvis nogle handlinger kan betragtes som forsøgshandlinger er de ikke strafbare, jfr. straffelovens § 21.3 og foran.

I bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 8 om godtgørelse for ikke-økonomisk skade omtales straffesanktionen som en særdeles mild sanktion idet det siges "hvor der alene er tale om en ubetydelig overtrædelse vil der derfor f.eks. kunne blive tale om alene at anvende § 12". I bemærkningerne til § 12 peges der på at straffesagen kan afgøres med en advarsel efter retsplejeloven § 937.

Straf for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 6 vil primært ramme annoncører der betragtes som navngivne forfattere, jfr. presselovens § 6.6. Efter § 6.3 vil redaktøren dog i visse tilfælde være ansvarlig.

I funktionærlovens § 19 findes et strafsanktioneret forbud mod avertering efter militærfri arbejdskraft. Overtrædelse af denne vil samtidig indeholde en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 6.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kønsdiskrimination navnlig med hensyn til arbejdsvilkår kan tænkes at ske ved at det ene køn men ikke det andet behandles på en måde der indebærer en overtrædelse af forskellige offentligretlige regler der tilsigter at lægge et vist mindsteniveau for hvordan arbejdskraften skal behandles. Som eksempler kan nævnes ferieloven og arbejdsmiljøloven. Hvis f.eks. en arbejdsgiver nægter kvinder ferieret (retten til at holde fri) eller udsætter kvinder for arbejdsmiljøvilkår der strider mod arbejdsmiljøloven eller de heraf afledede regler, man ikke byder mænd det samme foreligger der forskellige arbejdsvilkår for kvinder og mænd i strid med ligebehandlingslovens § 4. Ferieloven og arbejdsmiljøloven er strafsanktionerede således at der kan blive tale om på én gang at tage stilling til strafansvar efter disse love og ligebehandlingslovens § 12.

Indførelse af strafsanktion begrundes i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 8 med hensynet til at ensarte sanktionerne på det ansættelsesretlige område (ligebehandlingsloven) og det kollektiv arbejdsretlige område, hvor der henvises til bodssanktionen i arbejdsretslovens § 12. Se om problemer med den forskellige behandling af ligebehandlingssager i de to "systemer" nærmere Ligestillingslovgivning s. 196 ff. Se også Jacobsen s. 623 for et forslag om at samle sager om usaglig afskedigelse ved Arbejdsretten.

4. Følgeloven til ligebehandlingsloven

Følgeloven består af 6 §'er, hvoraf de to sidste handler om ikrafttrædelse og gyldighedsområde.

Følgelovens § 1 ændrer funktionærloven, § 2 medhjælperloven, § 3 lærlingeloven og § 4 sømandsloven.

4.1. Funktionærloven

I funktionærloven ændres formuleringen af § 7.1. Den tidligere formulering forudsatte at det var lovligt at opsige med sædvanligt varsel på grund af graviditet. Ved ændringen er det forudsat at dette strider mod ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingsdirektivet. Som nævnt foran har man dog ingen steder formuleret et almindeligt forbud mod afskedigelse eller i øvrigt dårlig behandling på grund af graviditet i tilfælde der falder udenfor de snævre

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

sammenligningssituationer der er tale om i ligebehandlingslovens §§ 2–5. Ændringen af funktionærloven i forbindelse med ligebehandlingsloven må i hvert fald indebære at afskedigelse på grund af graviditet nu anses for usaglig i relation til funktionærlovens § 2b. Desuden må arbejdsgiverens krav på oplysning om graviditeten forud for ansættelse være bortfaldet, jfr. foran under 1. Reglen om at den gravide funktionær skal oplyse arbejdsgiveren om graviditeten senest tre måneder før forventet fødsel var foreslået ophævet, men det blev ændret under folketingsbehandlingen, således at denne regel er opretholdt dog således at det nu udtrykkeligt siges at oplysningen skal gives af hensyn til arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet (og ikke for at give arbejdsgiveren lejlighed til at fyre den gravide).

4.2. Medhjælperloven

I medhjælperloven ophæves § 4.5 og 6. § 4.5 bestemte at en kvinde kunne opsige forholdet p.g.a. indgåelse af ægteskab. Denne bestemmelse ophæves fordi den anses for stridende mod ligebehandlingsprincippet. § 4.6 gav en tilsvarende adgang til en gravid medhjælper. Denne regel anses i bemærkningerne for en utidssvarende beskyttelse af kvinder, der derfor falder udenfor ligebehandlingsdirektivets art. 2.2 og ligebehandlingslovens § 1.2. Til afløsning af den ophævede § 4.6 indsættes en ny regel i medhjælperlovens § 14.3 der giver medhjælperen ret til at holde barselsorlov i den tid hun kan få dagpenge efter dagpengeloven. § 4.6 er omfattet af ligebehandlingsdirektivets art. 9.1 2. pkt., d.v.s. at det havde været tidsnok at ændre den pr. 9. 8. 1980. I medhjælperlovens § 5.1 2. pkt. udgår ordet "mandlige", da det anses for stridende mod ligebehandlingsprincippet at begrænse reglen der handler om lønberegning når der ikke er indgået aftale herom til mænd. Der indføres en ny regel i medhjælperlovens § 19a som forpligter den gravide medhjælper til af hensyn til arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet at oplyse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Reglen svarer til den nye formulering af funktionærlovens § 7.1, jfr. foran. I medhjælperlovens § 20.1 nr. 4 udgår "svangerskab". Det betyder at en gravid medhjælper ikke som tidligere kan afvises fordi hun er gravid ved arbejdsforholdets tiltræden og arbejdsgiveren kan ikke senere hæve hvis han opdager at hun har fortiet graviditeten. Den gamle regel opfattes i bemærkningerne som stridende mod ligebehandlingsprincippet. I medhjælperlovens § 34 fandtes tidligere en henvisning til de nu ophævede §§ 4.5 og 6. Den udgår.

4.3. Lærlingeloven

I lærlingeloven ændres § 10 således at en gravid lærling får ret til at kræve læreforholdet afbrudt i den periode hvor hun er berettiget til dagpenge efter dagpengeloven. Såvel lærlingen som læremesteren kan kræve læreforholdet

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

forlænget i den anledning med et af det faglige udvalg godkendt eller fastsat tidsrum. Hermed er den tidligere regel om at såvel lærlingen som læremesteren kunne kræve læreforholdet suspenderet i 3 måneder før og 1 måned efter fødslen ophævet. Den gamle regel karakteriseres i bemærkningerne som stridende mod ligebehandlingsprincippet. § 21.2d ophæves. Den gav læremesteren adgang til at hæve hvis han ønskede suspension, jfr. foran og lærlingen modsatte sig dette. § 22.1 i, j og k ophæves. De gav en kvindelig lærling adgang til at hæve lærekontrakten når hun indgik ægteskab, blev gravid eller når hun var i huset hos en gift læremester og dennes hustru døde eller hendes samliv med ham ophørte. I § 25 om lærlingerådet indsættes en henvisning til § 10, jfr. foran. I § 27 fandtes en henvisning til den ophævede § 21.2d. Den udgår.

4.4. Sømandsloven

I sømandsloven sænkes lavalderen til 16 år for kvinder hvorved den bliver ens for mænd og kvinder. Det sker ved en ændring af § 4 der tidligere indeholdt en lavalder på 16 år for drenge og 18 år for kvinder. Den gamle regel karakteriseres i bemærkningerne som stridende mod ligebehandlingsprincippet. Efter indførelsen af ens lavalder er det tidligere grundlag for forskellig adgang til uddannelse bortfaldet, se nærmere Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 111 ff.

Sømandslovens § 4 er den eneste regel i sømandsloven der ændres ved følgeloven og resten af loven forbigås i bemærkningerne i tavshed. Sammenholdt med de ændringer der foretages i funktionærloven, medhjælperloven og lærlingeloven hvor graviditet står centralt er det meget påfaldende. Sømandsloven indeholder nemlig også graviditetsregler, som man ikke har ønsket at ændre, hvilket dog ikke havde behøvet at medføre at man blot forbigik problemerne i tavshed. De ikke-ændrede graviditetsregler i sømandsloven bygger på principper der klart afviger fra det man i øvrigt i følgeloven har forbundet med ligebehandlingsprincippet. Arbejdet er efter sin art formentlig omfattet af ligebehandlingsdirektivets art. 2.2 og ligebehandlingslovens § 11.1 så der er ikke noget direktivstridigt ved at der stadig kan afskediges på grund af graviditet med klar lovhjemmel på søfartsområdet.

Efter sømandslovens § 9 kan en gravid søfarende kræve afsked når det af hensyn til hende selv, fødslen eller barnet må anses for påkrævet. Afsked i sømandslovens terminologi betyder at forholdet ved ensidig erklæring bringes til ophør uden varsel, d.v.s. det svarer til at hæve i obligationsretlig terminologi. Sømandslovens § 16.1 nr. 3 bestemmer at skibsføreren kan afskedige en sømand der som følge af graviditet bliver ude af stand til at varetage sin tjeneste. Denne regel strider i de tilfælde hvor der er både mandlige og kvindelige sømænd på skibet mod ligebehandlingslovens § 4 der forbyder kønsdiskrimination ved afskedigelse. Uanset at sømandsloven er den ældste må den ud fra en lex-specialis synsvinkel gå forud for ligebehandlingsloven, hvilket

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

som foran nævnt ikke er uforeneligt med ligebehandlingsdirektivet, jfr. dettes art. 2.2. Tavsheden i følgelovens bemærkninger om sømandslovens § 16 kan næppe anses for forglemmelse men er snarere udtryk for ulyst til at tale om problemerne. Sømandslovens § 29.4 bestemmer at den søfarende der er gravid ved tjenestens ophør har ret til hyre sålænge hun er uden arbejde dog højst 2 måneder. Det gælder dog ikke hvis hun ved ansættelsen har fortiet at hun vidste eller bestemt formodede at hun var gravid.

4.5. Sammenfatning

Ved følgeloven ændres forskellige bestemmelser der i den tidligere lovgivning tog hensyn til køn særlig graviditet og ægteskab. Dog ændres sømandslovens graviditetsregler ikke, hvorfor der stadig er adgang til at fyre søfarende på grund af graviditet. Følgeloven hæver niveauet for hvad der på funktionærlovens m.v. områder er saglig behandling, idet hensyntagen til ægteskab og graviditet på disse områder herefter ikke kan ske. Dette gælder uden hensyn til om der foreligger de sammenligningssituationer som der er tale om i ligebehandlingslovens §§ 2–5. Følgeloven er derfor bygget op efter en helt anden model end ligebehandlingsloven som den dog alligevel hænger sammen med. Ligebehandlingslovens hovedregel er som nævnt kun et diskriminationsforbud der når kvinder og mænd befinder sig i visse snævert angivne sammenlignelige situationer, jfr. nærmere lovens §§ 2–5 forbyder at der gøres forskel mellem dem på grund af køn. Følgeloven er derimod en lov om forbedring af saglighedsstandarden der stempler hensyntagen til køn på de lovområder den handler om som usaglige (dog bortset fra sømandslovens graviditetsregler). Kvinder beskyttes umiddelbart ved følgeloven, mens den retsbeskyttelse ligebehandlingslovens diskriminationsforbud giver kvinder er afhængig af at der er en mandlig sammenligningsperson i nærheden og tilsvarende for mænd. De to love er uanset at den ene præsenteres som halehæng til den anden derfor dybtgående forskellige i deres struktur.

5. Ligestillingsrådet

Ligestillingsrådet blev nedsat af statsministeren den 26. november 1975 med den opgave at:

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

"1. Følge udviklingen i samfundet herunder lovgivningen samt følge udviklingen på arbejdsmarkedet, undersøge forhold, som modvirker ligestillingen og foreslå foranstaltninger til ændring af sådanne forhold.
2. Virke som rådgivende og koordinerende organ for statslige myndigheder og kommuner i spørgsmål om ligestilling mellem mænd og kvinder.
3. Fremsætte forslag til forskning vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder samt fremme oplysningsvirksomheden om ligestillingsspørgsmål, bl.a. gennem udsendelse af publikationer m.v.".

Rådet kom til at bestå af en forperson udpeget af regeringen og 7 andre medlemmer der udpegedes efter indstilling fra LO (1), DA (1), FTF (1), Danske Kvinders Nationalråd (3) og De grønlandske kvindeforeningers sammenslutning (1).

Forpersonen og repræsentanterne for LO og DA udgør et arbejdsmarkedsudvalg. Dette har særlig arbejdet med spørgsmål om kvinders arbejdsløshed, jfr. foran i kap. II.3 og Ligestillingsrådets beretning 1977 s. 5 ff.

Ligestillingsrådet har i ganske høj grad "fulgt udviklingen i samfundet" på den måde at man har modtaget og behandlet henvendelser om ligestillingsspørgsmål fra enkeltpersoner og private organisationer og lignende om helt konkrete sager. Se nærmere beretning 1976 s. 24 ff og beretning 1977 s. 34 ff. Disse henvendelser spænder over et meget vidt felt, fra helt bagatelagtige sager f.eks. om kønsdiskriminerende blanketter til mere principielle sager som f.eks. den foran nævnte om mænds adgang til at være hjemmehjælpere, jfr. foran og ligestillingsrådets beretning 1977 s. 66 ff.

Desuden bliver Rådet i en vis ikke særlig stor udstrækning hørt af forskellige offentlige myndigheder. Alle offentlige myndigheder der måtte ønske det kan søge vejledning i Ligestillingsrådet, men bortset fra den nye regel i ligebehandlingslovens § 11 har ingen pligt til det. Indtil nu synes privates lyst til at bruge Rådet som ligestillingsbrevkasse at have været større end offentlige myndigheders. Se om ligestillingsrådet som høringsinstans nærmere beretning 1976 s. 76 ff og beretning 1977 s. 142 ff.

Rådet og sekretariatet tager også egne initiativer. Disse synes i ganske høj grad at have deres udspring i avislæsning ikke mindst af annoncespalterne. I beretningen for 1977 anføres således 9 sager under overskriften Rådets og sekretariatets egne initiativer, s. 190–204.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Den første starter "Foranlediget af en annonce i City-avisen. . .". Den næste begynder "I et dagblad. . var. . indrykket en annonce. .". Den tredje "Foranlediget af en dagbladsannonce. . .".

Den fjerde handler om forsøgsordningen vedrørende offentligt ansattes ret til tjenestefrihed på et barns første sygedag, se om baggrunden for denne (der ikke stammer fra aviserne) nærmere beretning 1976 s. 90 f.

Den femte sag begynder "På foranledning af et læserbrev. . .". Den sjette drejer sig om forsøgsordningen med ansættelse af kvinder i politiet og er en videreførelse af en korrespondance med justitsministeriet der oprindelig startede med at man læste en af rigspolitichefens annoncer i dagspressen, se nærmere beretning 1976 s. 100 ff.

Den syvende sag starter "Sikringsstyrelsen informerede i en dagbladsannonce. . .".

Den ottende begynder "I Berlingske Tidende. . skildres et tilfælde. . .".

I den niende havde sekretariatet rekvireret betænkning 786/1976 om personalebevægelighed i centraladministrationen og gjorde nogle bemærkninger til denne.

Når man lader sig inspirere af sådanne relativt tilfældige anledninger som dagbladsannoncer er det formentlig udtryk for at der gives meget høj prioritet til de meget konkrete aspekter af ligestillingsproblemerne, mens de mere principielle spørgsmål skubbes noget i baggrunden. Ligestillingsrådet arbejder dog også med større sager. På arbejdsmarkedsområdet som nævnt kvindearbejdsløsheden og man har også interesseret sig for spørgsmålet om kvindernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne. Desuden har Rådet ladet foretage en undersøgelse af medhjælpende ægtefællers forhold, se nærmere beretning 1977 bilag 4 og Nina Gjessings artikel i Årbog for Kvinderet 1979. Sammen med Børnekommissionen har Rådet endvidere deltaget i udarbejdelsen af forslag til nye barselsregler, jfr. betænkning 846/1978 om barselsorlov. Man har nedsat en arbejdsgruppe om ugifte fædre og arbejder med voldtægt. Rådets forperson har som nævnt medvirket i den gruppe der står bag udformningen af ligebehandlingsloven og de ledsagende love.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Rådet har udarbejdet en handlingsplan til opfyldelse af FN's dekadeprogram for kvindetiåret 1976–85 Lighed, udvikling og fred, se nærmere beretning 1977 bilag 3. Den følger dispositionen i dekadeprogrammet og indeholder dels referat af hvad der findes på de forskellige områder af projekter, regler og lignende og dels forskellige forslag til hvilke projekter der bør sættes i gang. Der tilkendegives ikke eksplicit nogen overordnet politik som Rådet synes man skal følge. Men det er formentlig rimeligt at læse planen der handler om samfundslivet generelt som udtryk for at man i relation til arbejdsmarkedet ønsker at bidrage til at kvinder kan integreres i arbejdsstyrken på lige fod med mænd, se særlig beretning 1977 bilag 3 s. 4 ff.

Begreber defineres ingen steder af Ligestillingsrådet. I indledningen til handlingsplanen er man lidt inde på hvad målsætningen for planen er. Det siges at FN's program først og fremmest sigter på at afskaffe diskrimination af kvinder. I Danmark er vi imidlertid ifølge Ligestillingsrådet "nået betydeligt videre i udviklingen, idet man her arbejder med ligestillingsproblematikken. Ligestillingsrådet har derfor ment at 10-årsprogrammet for Danmarks vedkommende må tilpasses denne situation, hvorfor man ved gennemgangen af de opstillede krav har søgt at koncentrere sig om løsninger der skaber lige muligheder og samme rettigheder og forpligtelser for mænd og kvinder med hensyn til uddannelse, arbejdsliv, familieliv og samfundsliv i øvrigt". Muligvis mener Rådet hermed blot at Danmarks høje stade består i at Ligestillingsrådet interesserer sig for både mænd og kvinder og ikke som FN kun for kvinder. Hvilken forskel der er på at afskaffe diskrimination og at skabe lige muligheder og samme rettigheder og forpligtelser angives ingen steder nærmere. I mange af de enkeltsager man har fået henvendelse om fra private lægger Rådet da også afgørende vægt på om der er sket diskrimination, se f.eks. beretning 1977 s. 47.

Rådets udgivelse af publikationer har hidtil haft et yderst beskedent omfang ikke mindst hvis man sammenligner med det svenske søsterorgan, jämställdhetskommittén og tidligere jämställdhetsdelegationen og det norske likestillingsråd.

Rådet er indblandet i nogle få forskningsprojekter men hovedparten af kvindeforskningen der har taget et opsving i de senere år

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

foregår udenfor Rådets regie og uafhængigt af dets initiativ. I ligebehandlingslovens § 11 gøres Ligestillingsrådet som nævnt til høringsinstans i tilfælde hvor der gøres undtagelse fra diskriminationsforbudet i §§ 2–6, dels efter § 11.1 om stillinger der efter deres art bør beklædes med personer af det ene køn og dels efter § 11.2 og 3 om positiv særbehandling. På baggrund heraf har statsministeren ifølge fremsættelsestalen til loven om Ligestillingsrådet fundet det hensigtsmæssigt at Rådet nu lovfæstes, hvilket er sket med virkning fra ligebehandlingslovens ikrafttræden.

Loven om ligestillingsrådet består af 4 §'er. §§ 1 og 2 handler om rådets opgaver, § 3 om dets sammensætning og § 4 om ikrafttrædelse.

Ifølge § 1 har ligestillingsrådet til opgave at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd i samfundet, herunder på arbejdsmarkedet, i undervisning og uddannelse samt i familielivet.

Ligestillingsrådet er således fortsat uanset at det lovfæstes i anledning af arbejdsmarkedslovgivning om ligestilling ikke noget specielt arbejdsmarkedsorgan men derimod et tværgående organ der skal beskæftige sig med ligestilling på alle samfundsområder. Det er meningen at Rådet skal opretholde sine hidtidige funktioner, jfr. statsministerens fremsættelsestale.

Efter § 2 afgiver ligestillingsrådet udtalelser efter loven om ligebehandling, jfr. foran. Desuden kan statsministeren efter § 2.2 henlægge yderligere opgaver til Rådet.

§ 3 foreskriver hvordan Rådet sammensættes. Der er tale om uforandret sammensætning i forhold til tidligere, d.v.s. 7 organisationsrepræsentanter og en forperson udpeget af regeringen, hvilken post hidtil har været beklædt af en politiker. Rådets sammensætning peger således nærmest på at Rådets funktion er at give mulighed for at forskellige interessegruppers syn på ligestillingsspørgsmål kan blive artikuleret. I bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 11 der gør Rådet til høringsinstans begrundes høringsbeføjelsen med at ligestillingsrådet er sagkyndigt i ligestillingsspørgsmål. Det er på linie hermed at der ved lovfæstelsen af ligestillingsrådet sker en vis personalemæssig styrkelse af Rådets sekretariat hvilket formentlig vil forøge mulighederne for at styrke Rådets sagkyndige funktion. Desuden varetages arbejdsmarkedssagerne

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

herunder høringer efter ligebehandlingsloven af Rådets arbejdsmarkedsudvalg der givet er mere sagkyndigt i ligestillingsspørgsmål på arbejdsmarkedet end Rådet som sådant.

I betragtning af hvor principielt kønsneutralt ligebehandlingsloven er udformet er bemærkningerne til loven om ligestillingsrådet relativt en-kønnede kvindeorienterede. Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg beskrives f.eks. som et organ der "særligt beskæftiger sig med kvindernes situation på arbejdsmarkedet". Det er formentlig også en korrekt beskrivelse af den hidtidige praksis hvor udvalget særlig har behandlet kvindearbejdsløshed og kvinders stilling i arbejdsmarkedsuddannelserne, jfr. foran. Der gives også ved loven kvindeorganisationer halvdelen af pladserne i Rådet. De har dog ingen plads i arbejdsmarkedsudvalget.

I bemærkningerne til ligestillingsrådsloven peges foruden det arbejde Rådet har bag sig også på de nye omfattende opgaver det vil få med gennemførelsen af FN's kvindetiårsprogram der skal gennemføre målsætningen for det internationale kvindeår i 1975 som rådets nedsættelse ved regeringsbeslutning i 1975 var et bidrag til at markere.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Del 5.
Afsluttende retspolitisk vurdering

KAP. XI. SAMMENFATNING OG VURDERING

1. Overblik over indholdet af kap. I-X

I kap. I er redegjort for hovedproblemstillingen i bogen som er at undersøge socialt typiske kvinders retsstilling i arbejdslivet i perioden fra ca. 1960 til 1978, herunder ligeløns- og ligebehandlingsreglerne.

Begrebet socialt kvindekøn bruges som samlebetegnelse for en række socialt typiske karakteristika ved kvinder i et givet samfund på et givet tidspunkt, her kvinder på det danske arbejdsmarked i den undersøgte periode. Følgende tre forhold er udtaget til nærmere undersøgelse: problemer med kombination af familie og arbejde, betydningen af deltid (lav arbejdsmarkedstilknytning) og kønsopdelingen af arbejdsmarkedet.

Der sondres mellem to forskellige ligebehandlingsbegreber, dels ligebehandling i betydningen: afskaffelse af kønsdiskrimination og dels ligebehandling i betydningen: integration af kvinder i arbejdsstyrken. Bogens sigte er såvel analytisk-deskriptivt som retspolitisk. Det retspolitiske grundsyn er at kvinders integration i arbejdsstyrken bør anses for den overordnede målsætning. Alle regler herunder regler om afskaffelse af kønsdiskrimination bør ses indenfor den ramme der sættes heraf. Det indebærer bl.a. at der må sondres mellem diskriminationsforbud og mindstestandarder. Et diskriminationsforbud forbyder at der i tilfælde hvor kvinder og mænd kan sammenlignes, hvilket typisk kræver at de er ansat på samme arbejdsplads med nogenlunde ligeværdigt arbejde, tages hensyn til

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

køn, f.eks. til at kvinden er enlig mor eller gravid. En mindstestandard der definerer hensyntagen til køn som usaglig forbyder enhver arbejdsgiver, uddannelsesarrangør m.v. at tage hensyn til køn, f.eks. til en kvindes udseende, hendes status som enlig mor, anden slags mor, graviditet m.v. uden hensyn til om hun har en mandlig sammenligningsperson, typisk en mandlig kollega. En mindstestandard er mere vidtgående end et diskriminationsforbud, idet den gælder i de hyppige tilfælde hvor kønsopdelingen af arbejdsmarkedet forhindrer at kvinder og mænd kan sammenlignes, f.eks. på rene kvindearbejdspladser. Diskriminationsforbud er indeholdt i en mindstestandard. Hvis et eller andet krav til dansk ret f.eks. ligebehandlingsdirektivets kan opfyldes ved et diskriminationsforbud kan det derfor også opfyldes ved en mindstestandard.

I del 2 om socialt kvindekøns retsstilling er den retspolitiske og retlige betydning af de tre udvalgte aspekter af socialt kvindekøn gennemgået. Der foretages dels en kortfattet talmæssig belysning. Dernæst undersøges de målsætninger der tilkendegives i betænkninger, programerklæringer og lignende. Endelig gennemgås enkeltregler af betydning for det undersøgte forhold.

I kap. II om kombination af familie og arbejde påvises at der i den målsætningsdebat der har sit udgangspunkt i arbejdsmarkedsforhold ret entydigt gås ind for at kombination af familie og arbejde skal støttes, mens debat med udgangspunkt i familieforhold ikke har et tilsvarende entydigt indhold. Debatten om kombination af familie og arbejde er meget usammenhængende. Det samme gælder de enkeltregler der gennemgås. Reglerne om arbejdstid bortset fra deltid er i det væsentligste ugunstige for kombination af familie og arbejde. Den aktive arbejdsmarkedspolitik er derimod støttende heroverfor. Reglerne om offentlig børnepasning indtager en neutral holdning til om kvinder skal inddrages i arbejdsstyrken. Man følger efter udviklingen med en vis forsinkelse. Også de øvrige detailregler der gennemgås er udtryk for en ukoordineret indsats vedrørende kombination af familie og arbejde. Den manglende sammenhæng skyldes formentlig traditionel juridisk systematik der opsplitter problemerne i familie-, social- og arbejdsretlige hvilke opdelinger også er bestemmende for de fleste af de implicerede myndigheders

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kompetence. Det gælder dog ikke Ligestillingsrådet der blev oprettet i 1975 bl.a. med den opgave at virke koordinerende.

I kap. III om deltid og anden lav arbejdsmarkedstilknytning påvises ligeledes en usammenhængende målsætningsdebat. Der findes ingen officiel dansk deltidspolitik som går ud på at deltid er godt eller dårligt for kvinders integration i arbejdsstyrken eller i øvrigt i forhold til noget ligebehandlingsbegreb. Den retlige situation på arbejdsmarkedet er en både- og løsning. På nogle områder er der ret fri adgang til deltid, mens det på andre områder er forbudt (typisk ved kollektiv overenskomst).

Ved denne dobbeltløsning afspejles kønsopdelingen af arbejdsmarkedet idet det typisk er på kvindeområderne at der er adgang til deltid, mens mandsområderne af arbejdsmarkedet i vid udstrækning er lukket for deltid.

Indenfor de områder hvor deltid er tilladt er der i nogle tilfælde ligestilling mellem heltids- og deltidsansatte, evt. proportionalt med arbejdstiden, mens der i andre tilfælde gøres forskel mellem heltids- og deltidsarbejdende. Disse ligheder og forskelle følger ikke noget princip, men varierer efter hvad der af andre hensyn end hensynet til deltidsansattes stilling anses for mest praktisk og ønskeligt. Den spredte og uensartede regulering af deltid er formentlig primært følgen af at hensyn til deltidsansatte prioriteres lavt. Der findes ingen dansk målsætning med hensyn til om heltids- og deltidsansatte bør ligestilles f.eks. i relation til tryghed i ansættelsen, medbestemmelse på arbejdspladsen og social sikring. I EF-regie er en politik på dette område derimod under udvikling. Der gås her ind for ligestilling af heltids- og deltidsansatte proportionalt med arbejdstiden.

I kap. IV om kønsopdelingen af arbejdsmarkedet gennemgås på tilsvarende måde som i de foregående kapitler den retspolitiske debat, der imidlertid mest udmærker sig ved ikke at eksistere. Der kan derfor ikke på dette felt påvises den samme opsplittede og ukoordinerede indsats som omtalt i de foregående kapitler. Når der er så relativt lidt debat om kønsopdelingen skyldes det formentlig at arbejdsmarkedets kønsopdeling lægger en ramme som de fleste initiativer foregår indenfor samt at der faktisk ikke med hensyn til kønsopdeling er sket større ændringer i de sidste ca. 20 år hvorimod

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

der i denne periode er sket en stærk stigning i antallet af gifte kvinder på arbejdsmarkedet og i udbredelsen af deltidsarbejde. I gennemgangen af enkeltregler gennemgås kort regler af betydning for kønsopdelingen i erhvervsuddannelserne. Dernæst gennemgås det arbejdsretlige apparat og retskildernes gyldighedsområde. Apparatet er i meget høj grad selv kønsopdelt. Det står derfor ikke udenfor kønsopdelingsproblemet på samme måde som det står udenfor kombinationsproblemet og deltidsproblemet. Der kan næppe ske ændringer i kønsopdelingen af arbejdsmarkedet uden ændringer i det arbejdsretlige apparats struktur, herunder såvel organisationernes som det offentlige arbejdsretlige apparat, der i en vis udstrækning bl.a. ved hjælp af brancheopdeling er tilpasset til kønsopdelingen af arbejdsmarkedet. Reglernes gyldighedsområde afgrænses for overenskomsternes vedkommende ofte af organisationernes grænser. I lovgivning er det vigtigste kriterium til indbygning af tilpasning til kønsopdelingen branchekriteriet. Ved at den nærmere fastlæggelse af regler delegeres ud til brancherne bliver der mulighed for forskellige regler på kvindedominerede og mandsdominerede områder.

I del 3 er ligelønsreglerne gennemgået, dels ILO's, dels EF's og endelig de danske.

I kap. V gennemgås kort ILO's regler om ligeløn som på forskellig måde har været indblandet i de danske overenskomstsituationer.

I kap. VI gennemgås EF-reglerne om ligeløn bl.a. ligelønsdirektivet som er den direkte anledning til ligelønsloven i Danmark. Ligeløn har været reguleret i EØFT fra starten. Oprindelig blev ligeløn taget op i en konkurrencepolitisk sammenhæng. Det der bekymrede var ikke så meget at der blev begået kønsdiskrimination overfor kvinder ved lønfastsættelsen, men at der ikke blev begået lige meget i alle medlemslande. Herved opstod risiko for konkurrenceforvridninger mellem arbejdsgivere fra forskellige EF-lande. Det var for at imødekomme denne arbejdsgiverinteresse i lige konkurrencebetingelser at der blev indført ligeløn i EF. Fra begyndelsen af 1970'erne er synsvinklen på ligeløn imidlertid drejet fra den rent konkurrencepolitiske over mod en bredere arbejdsmarkedspolitisk hvor ligeløn ses som et aspekt af en mere omfattende ligebehandlingspolitik med det sigte at styrke kvinders integration i arbejds-

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

styrken. I takt hermed udvides rækkevidden af EF's ligelønsregler. Det kan meget vel tænkes at der kommer yderligere retsakter om emnet fra EF's side.

I kap. VII gennemgås de danske regler om ligeløn. Ligeløn er i Danmark til forskel fra hvad der skete i EF ikke rejst som et arbejdsgiverkrav, men har primært været et lønmodtagerkrav som regel mest et kvindekrav. Løn reguleres i Danmark traditionelt ved kollektiv overenskomst og der er i perioden efter 2. verdenskrig gennem mange små skridt sket en tilnærmelse til ligeløn. Den overenskomstmæssige ligelønsløsning sikrer lige dyrtidstillæg på næsten hele arbejdsmarkedet og lige satser. På LO-DA-området indebærer det lige satser (normalløns- eller minimalløns-) for en række forskellige arbejdsfunktioner. Med hensyn til disse lønelementer er der således en relativt vidtgående form for ligeløn. Løsningen af problemet ligeløn og lønglidning er derimod svag. Gennemførelsen af ligelønsdirektivet i Danmark er sket ved at en tidligere fast modvilje mod lovgivning blev opgivet og der blev vedtaget en ligelønslov. Denne viger for kollektiv overenskomst. Da de fleste lønspørgsmål er reguleret ved kollektiv overenskomst indskrænker det meget væsentligt lovens praktiske betydning. Desuden er loven udformet som et snævert diskriminationsforbud der kun gælder hvis der foreligger en nøje afgrænset sammenligningssituation: samme arbejde, samme arbejdsplads m.v.

I del 4 er ligebehandlingsreglerne gennemgået, ligesom for ligelønnens vedkommende dels ILO's, dels EF's og endelig de danske.

I kap. VIII gennemgås kort ILO-reglerne om ligebehandling ved ansættelse, forfremmelse m.v. I disse regler er der en klar forskydning fra konvention nr. 111 fra 1958 der er et rent diskriminationsforbud til ILO-erklæringerne fra 1975 der på programerklæringsplan går ind for kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd som det relevante indhold i ligebehandling i arbejdslivet.

I kap. IX gennemgås EF's ligebehandlingsregler. Ligebehandling ved adgang til beskæftigelse m.v. har ikke været med fra starten i EØF på samme måde som det er tilfældet med ligeløn. Det skyldes formentlig at ligebehandling ikke har samme konkurrencepolitiske

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

betydning som ligeløn. Fra begyndelsen af 1970'erne er EF imidlertid begyndt at interessere sig mere for arbejdsmarkedspolitik herunder en arbejdsmarkedspolitik specielt rettet mod kvinder med det sigte at integrere dem i arbejdsstyrken. EF-kommissionens memorandum om ligebehandling fra 1975 angiver den ramme som ligebehandlingsdirektivet der er grundlaget for ligebehandlingsloven af 1978 skal ses i. Dette memorandum tager sit udgangspunkt i socialt typiske kvinders faktiske situation på arbejdsmarkedet, nogenlunde det samme udgangspunkt som jeg har taget i denne bog. Sigtet med kommissionens memorandum er også (ligesom mit) at søge at fremme kvinders integration i arbejdsstyrken. Det direktiv om ligebehandling der kom ud af det er kun en del af løsningen på disse problemer. Sammenlignet med memorandummet handler det om et mere abstrakt krav om afskaffelse af kønsdiskrimination. Også den europæiske socialfond der fører aktiv arbejdsmarkedspolitik, bl.a. med positiv særbehandling og EF's bestræbelser på at vedtage regler om ligebehandling med hensyn til social sikring omtales. Socialsikringsproblemerne gennemgås dog ikke i detaljer i denne bog.

I kap. X gennemgås de danske ligebehandlingsregler, særlig ligebehandlingsloven fra 1978 med følgeloven og loven om ligestillingsrådet der blev oprettet administrativt i 1975.

Før 1978 var der stor forskel i de ansættelsesretlige regler om ansættelse, forfremmelse m.v. i den private sektor og i den offentlige sektor, og det er der fortsat efter ligebehandlingsloven. I det offentlige er der en almindelig pligt til at være saglig ved ansættelse m.v. Denne pligt omfattede før ligebehandlingsloven forbud mod at tage hensyn til køn, herunder diskrimination mellem kvinder og mænd i tilfælde hvor de kan sammenlignes. Der var og er således tale om en mindstestandard for saglig behandling der kan kræves overholdt uafhængigt af om man har en kollega af det modsatte køn. Når en enlig mor søger stilling som kontorfunktionær i det offentlige og alle ansøgere er kvinder skal der alligevel ses bort fra alle kønsbestemte forhold, f.eks. at en ansøger er enlig mor.

I den private sektor er udgangspunktet at arbejdsgiveren som en del af sin ledelsesret har meget fri adgang til at ansætte m.v.,

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

medmindre der ved særlige overenskomst- eller lovbestemmelser er gjort indskrænkninger heri. Sådanne begrænsninger findes f.eks. i funktionærloven om usaglige afskedigelser og i Hovedaftalen mellem LO og DA også om afskedigelse. Men det generelle træk er at der næsten ingen overenskomster er som regulerer de for ligebehandling relevante spørgsmål. Situationen er derfor helt anderledes end ved ligeløn. Med hensyn til ansættelse er der kun meget små indskrænkninger i hvad en privat arbejdsgiver kan tillade sig. Han har lov at tage en række hensyn som hvis der var tale om en offentlig arbejdsgiver ville være utilladelige, f.eks. kan der tages hensyn til om en ansøger har et udseende (hvilket normalt er kønsbestemt) som behager eller ikke behager arbejdsgiveren, er enlig mor, gravid eller andet f.eks. er i familie med nogen han kender eller lignende. Der kunne således tages usaglige hensyn såvel til køn som til andet end køn. Specielt med hensyn til afskedigelse var store grupper dog beskyttet mod usaglighed, men der gjaldt ikke en almindelig mindstestandard om at arbejdsgiveren i den private sektor som i den offentlige skulle behandle ansatte sagligt i enhver relation.

Ved ligebehandlingsloven og følgeloven der ændrer funktionærloven og visse andre love har man efter min mening ikke i tilstrækkelig grad taget bevidst stilling til om man ville lægge en mindstestandard der forbyder hensyntagen til køn (bortset fra positiv særbehandling) f.eks. hensyn til at en kvinde ikke er smuk, er enlig mor, gravid eller andet, eller om man kun ville indføre et diskriminationsforbud der beskytter en kvinde mod at der tages disse hensyn hvis og kun hvis hun har en mand på arbejdsmarkedet hun kan sammenligne sig med typisk en mandlig kollega. På grund af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet har en stor del af de kvinder der har socialt kvindekøn ikke en mandlig sammenligningsperson. Følgeloven til ligebehandlingsloven er en mindstestandardslov, der indenfor det område hvor den gælder særlig i forhold til funktionærloven bevirker at f.eks. afskedigelse på grund af graviditet er usaglig uden hensyn til tilstedeværelsen af en mand. Bemærkningerne til følgeloven tyder på at man anser afskedigelse på grund af graviditet for generelt stridende mod ligebehandlingsprincippet, men der er ingen steder formuleret en mindstestandard der forbyder

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

enhver arbejdsgiver at behandle en kvinde dårligt på grund af graviditet. Ligebehandlingslovens §§ 2–5 indeholder kun diskriminationsforbud, d.v.s. de gælder kun når der kan ske sammenligning af kvinder og mænd. På de ret typiske kvindelige dele af arbejdsmarkedet hvor der ikke er mandlig sammenligningsperson må de før ligebehandlingsloven gældende regler derfor fortsat gælde, d.v.s. at masser af kvinder stadig kan udsættes for dårlig behandling på grund af køn.

Ligebehandlingsloven og dens følgelove er også bortset fra den uklare holdning til spørgsmålet om mindstestandard eller diskriminationsforbud udtryk for en vaklende holdning til om det relevante problem er kvinders integration i arbejdsstyrken eller blot afskaffelse af kønsdiskrimination. I nogle henseender er man således gået videre end til et rent diskriminationsforbud. Dels er ligestillingsrådet lovfæstet hvad man ikke havde behøvet for EF's skyld, dels er man gået ind i spørgsmålet om positiv særbehandling. Det har man dog gjort på en ret tvetydig måde. På den ene side tales der i bemærkningerne m.v. nærmest om bestemmelsen som om den handlede om noget vigtigt der kun af hensyn til begrænset retsteknisk formåen er blevet placeret i loven som en undtagelse. Men på den anden side er reglen ikke en udvidelse af adgangen til positiv særbehandling i forhold til hidtil gældende ret men indeholder tværtimod en stramning, som dog næppe har større praktisk betydning da den adgang arbejdsgivere havde til positiv særbehandling før ligebehandlingsloven sjældent blev benyttet. Stramningen af positiv særbehandlingsreglen peger mod diskriminationsproblemet som det centrale, hvilket den snævre udformning af diskriminationsforbudet også gør. Man har i det væsentligste kopieret de indsnævringer af sammenligningssynsvinklen som blev brugt i ligelønsloven. Den praktiske betydning af ligebehandlingsloven bliver dog formentlig større end det er tilfældet for ligelønslovens vedkommende, idet der ikke på ligebehandlingsområdet er en overenskomsttradition der kan sammenlignes med traditionen for at lønspørgsmål klares ved kollektiv overenskomst. Der er også nogle kvinder der får forbedret retsstilling ved loven men der er fortsat mange socialt typiske kvinder som efterlades

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

uden retsbeskyttelse mod hensyntagen til køn, f.eks. til at de er mødre.

2. Retspolitisk vurdering

Efter min vurdering peger gennemgangen i de foregående kapitler på at der i hovedsagen er tre problemer der bør løses i den kommende tid:

1) forholdet mellem diskriminationsforbud og mindstestandarder
2) samordning og koordination af den spredte indsats
3) afklaring af målsætningen, herunder spørgsmålet om i hvilken udstrækning ligebehandlingsproblemer er retlige/retspolitiske problemer.

2.1. Diskriminationsforbud og mindstestandarder

Den ordning der er indført ved ligebehandlingsloven som kun sikrer et diskriminationsforbud men ikke opstiller en generel standard for hvilket niveau af saglighed der kan kræves af en arbejdsgiver, skaber nye disharmonier i retssystemet.

Før ligebehandlingsloven var f.eks. alle kvindelige ansatte i den private sektor nogenlunde ligeligt udsatte for usaglighed fra arbejdsgiverens side, dog med forbehold af de forskelle i retsstilling der følger af funktionærloven og andre love for specielle lønmodtagergrupper. Desuden var der i den private sektor stort set ligestilling af forskellige former for usaglighed. Kønsdiskrimination var hverken mere eller mindre tilladt end andre former for usaglighed, f.eks. hensyntagen til race, religion, bekendtskaber, personlig sympati eller lignende.

Efter ligebehandlingsloven har kvinder i næsten samme situation, f.eks. enlige mødre der søger arbejde fået forskellig retsstilling, afhængigt af det helt tilfældige forhold om der er en mandlig kollega eller medansøger. Efter min mening er det uholdbart at spørgsmålet om en arbejdsgiver må behandle dårligt på grund af køn, f.eks. status som enlig mor skal afhænge af om der på

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

arbejdspladsen eller blandt medansøgere til en stilling er en mand der kan sammenlignes med.

Indenfor ligebehandlingslovens område, d.v.s. i tilfælde hvor kvinder og mænd kan sammenlignes opstår desuden forskel på dem der behandles usagligt ved at blive kønsdiskrimineret og dem der udsættes for anden usaglighed. En kvinde skal f.eks. ikke indenfor ligebehandlingslovens område finde sig i at vige for en mand hvis han foretrækkes fordi han er mand. Men hvis han foretrækkes fordi han er arbejdsgiverens nabos nevø eller noget tilsvarende må hun finde sig i det. Der er næppe nogen grund til at den ene usaglighed skal behandles væsentligt anderledes end den anden. Retsteknisk er det også vanskeligt at arbejde med. Det vil være praktisk taget umuligt at bevise en ulovlig usaglighed (kønsdiskrimination) hvis arbejdsgiveren er smart nok til ikke at sige at han har handlet sagligt, men bare indrømmer en lovlig usaglighed, f.eks. hensyntagen til personlig sympati. Den omstændighed at hensyntagen til køn kun er forbudt i forhold til det andet køn kan også skabe helt urimelige situationer. Hvis der f.eks. til en stilling er tre ansøgere:

1) en kvinde der er sagligt bedst kvalificeret
2) en mand der er sagligt næstbedst kvalificeret, og
3) en kvinde der er sagligt ukvalificeret, men smuk

og man tænker sig at arbejdsgiveren ansætter ansøger 3) med den begrundelse at hun er den kønneste, kan ansøger 1) i dette tilfælde næppe påberåbe sig ligebehandlingslovens § 2 da hun ikke er blevet ulige behandlet sammenlignet med en mand. Derimod må ansøger 2) kunne påberåbe sig loven, men det er ikke særlig rimeligt at han skal have bedre ret end den bedre kvalificerede ansøger 1). Hvis han vinder en ligebehandlingssag opstår dernæst spørgsmålet om man kan lave en slags ligebehandlingssager i 2. potens hvor ansøger 1) herefter kan påberåbe sig at hun der er bedst kvalificeret nu er blevet ringere stillet end en mand.

Den bedste udvej af de nye disharmonier som ligebehandlingsloven skaber er formentlig at anse den for et skridt på vejen mod en mere generel ansættelseslov. I en sådan kan der stilles et almindeligt saglighedskrav til arbejdsgiveren. Herunder kan det forbydes at der tages hensyn til køn uafhængigt af om det sker i tilfælde hvor

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

mandlige og kvindelige arbejdstagere kan sammenlignes. Hermed vil diskriminationsforbudet være indeholdt i et almindeligt saglighedskrav og dermed være langt bedre sikret end nu. Samtidig vil man komme ud over de forskelle i retsstilling der i dag eksisterer mellem offentligt ansatte og privat ansatte, mellem funktionærer og arbejdere og andre lønmodtagergrupper der har særlovgivning f.eks. medhjælpere. Udformningen af en evt. ansættelseslov må naturligvis bero på overvejelser også af en række andre problemer end spørgsmålet om sikring mod dårlig behandling på grund af køn. Den mindre løsning alene at vedtage en mindstestandard om forbud mod dårlig behandling på grund af køn kunne man have valgt i forbindelse med gennemførelse af ligebehandlingsloven, men da det ikke skete er tidspunktet for en sådan lov formentlig forpasset.

2.2. Samordning og koordination

Noget af det mest slående ved de regler der er beskrevet foran i kap. II-X er hvor usammenhængende og delvis modsigelsesfyldte de er. Det er formentlig symptom på at der nu er sket sådanne forskydninger i kvinders stilling i samfundet fra familie til erhverv at der er behov for en reaktion herpå på forskellige områder, men at der på den anden side ikke er udviklet apparatmæssige og retskildemæssige strukturer der kan imødekomme dette behov på en sammenhængende og afklaret måde.

I forhold til den ligebehandlingsmålsætning der gås ud fra i denne bog, d.v.s. ligebehandling som ensbetydende med kvinders integration i arbejdsstyrken på lige fod med mænd, kræves dels at niveauet på kvindeområder hæves i forhold til nu, hvilket i nogen grad kan opnås ved en generel ansættelseslov som omtalt foran, dels at der sker en udjævning af kønsopdelingen af arbejdsmarkedet, herunder at de kønsbestemte arbejdstidsforskelle udjævnes og at kombinationsmulighederne familie/arbejde forøges.

Præcis hvad der skal til for at sikre en sådan udvikling er vanskeligt at sige. Men de hidtidige erfaringer tyder i hvert fald på at den nuværende ordning med ligestillingsrådet som eneste koordinator ikke er effektiv.

Hvis man ser på hvor i det danske system der hidtil har været ført

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

en ligebehandlingspolitik med et nogenlunde klart integrationsfremmende perspektiv, så er det først og fremmest i den offentlige arbejdsmarkedspolitik, jfr. foran i kap. II.3.2, herunder arbejdsmarkedsuddannelserne og der er også tendenser i denne retning i uddannelsessektoren generelt. I socialsektoren føres derimod kun en passiv neutralitetspolitik. Lønmodtagerorganisationerne har ikke ført nogen markant ligestillingspolitik på andre spørgsmål end ligeløn. Arbejdsgiverne har i Danmark overhovedet ikke krævet ligestilling af kvindelige og mandlige ansatte, jfr. dog foran i kap. X om mæglingsforslaget af 1973. I EF-regie føres derimod også en ligestillingspolitik med udgangspunkt i kapitalinteresser.

På baggrund af denne situation er det mest nærliggende formentlig at søge samordning gennem en udbygning af arbejdsmarkedspolitikken. Som nævnt angives også i bemærkningerne til ligebehandlingslovens § 11.2 at positiv særbehandling må ses som udslag af mere generelle arbejdsmarkedspolitiske hensyn. Der er for mig at se navnlig behov for en videreudbygning af arbejdsmarkedspolitikken i to retninger hvis den i højere grad skal kunne sikre kvinders integration i arbejdsstyrken. Dels ind over børneinstitutionsområdet i socialsektoren for at sikre forudsætninger for småbørnsmødres erhvervsarbejde og dels ind på virksomhedsplan, således at personalepolitikken på den enkelte virksomhed såvel offentlig som privat bliver en del af samfundets samlede arbejdsmarkedspolitik.

Om spørgsmålet om arbejdsmarkedsmyndighedernes medvirken i planlægningen af offentlig børnepasning henvises til kap. II.3.2 foran.

Spørgsmålet om at føre arbejdsmarkedspolitikken ind på virksomhedsplan diskuteres i den svenske betænkning Arbete åt alla, SOU 1975:90 særlig s. 201 f. Det antages her at det er nødvendigt for at der kan skaffes arbejde til alle, herunder til kvinderne at personalepolitikken på virksomhedsplan får arbejdsmarkedspolitiske ambitioner. Man ser en sammenhæng mellem dette og den arbejdsretlige lovgivning, hvorved der henvises til den svenske medbestemmelseslov (Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). Specielt i relation til ligebehandlingstiltag i personalepolitikken vil en mulighed være at søge at tilpasse de svenske

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

erfaringer med ligestillingsplanlægning i den offentlige sektor. Se herom nærmere foran i kap. IV.2 og X.1.

Et vanskeligt spørgsmål i ligebehandlingspolitikken er i hvilken udstrækning der skal satses på tvingende bestemmelser f.eks. påbudsregler og i hvilken udstrækning der kun skal benyttes råd og vejledning. Spørgsmålet kan ikke besvares uafhængigt af hvem der har den besluttende kompetence vedrørende personalepolitikken. Hvis det som nu er arbejdsgiveren er der formentlig i hvert fald i den private sektor ingen realitet i at tro at man kan føre arbejdsmarkedspolitikken ind på virksomhedsplan uden visse tvingende regler. Men hvis man f.eks. i forbindelse med en ansættelseslov også tager spørgsmålene om medbestemmelse op og overfører kompetencen evt. visse dele af den til personalet eller deres organisationer er situationen en anden. Hvis man sammenligner med arbejdsmiljøområdet er det stort set sådan at den indflydelse der øves på sikkerhedsrepræsentanter og organisationer har ikke-tvingende karakter og at tvangsbeføjelserne kun har betydning overfor evt. genstridige arbejdsgivere.

I den beskedne udstrækning det hidtil er lykkedes at bryde kønsopdelingen, nemlig primært i visse EFG-uddannelser er det der har været afgørende antagelig blandingen af traditionelt kvindearbejde og traditionelt mandsarbejde, jfr. foran kap. IV.3.1 om levnedsmiddelområdet hvor f.eks. smørrebrødsjomfru og slagter samles i samme hovedområde. En nærliggende mulighed for personalepolitiske ligestillingsforsøg er at eksperimentere videre med jobblandinger, hvor elementer fra traditionelt kvindearbejde, f.eks. pasning af telefonomstilling blandes indenfor en stilling med traditionelt mandlige arbejdsfunktioner, f.eks. ledende funktioner.

I den udstrækning der er tale om forsøgsordninger bør de vel i hvert fald ikke tvinges igennem, men bero på frivillig accept. En anden mulighed for at styrke samordningen af indsatsen er at samarbejde arbejdsmarkedspolitikken og arbejdsmiljøpolitikken som foreslået af arbejdsmiljøgruppen af 1972 i dens 4. rapport hvor der gås ind for en samling apparatmæssigt, jfr. foran i kap. IV.3.2. Traditionelt er det sådan at man i arbejdsmarkedspolitikken mest har "behandlet" arbejdskraften, f.eks. ved at vejlede den, uddanne den eller anvise den arbejde evt. på andre geografiske steder eller i

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form. Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

andre fagområder end hvor den kom fra. Herved er tilpasningen mellem arbejdstager og job primært sket ved at arbejdskraften er blevet tilpasset til jobbene og ikke omvendt. I arbejdsmiljøpolitikken sker der derimod en vis tilpasning af jobbene til arbejdskraften i hvert fald så de mest sundhedsfarlige forhold undgås. Hvis man anskuer ligebehandlingsproblemet, d.v.s. spørgsmålet hvordan man kan integrere kvinderne i arbejdsstyrken, som et arbejdsmiljøproblem flytter man derved interessen over mod hvordan man kan tilpasse jobbene til kvindernes integration i arbejdsstyrken. Det kan dels være et spørgsmål om den rent tekniske indretning af arbejdspladsen. Dels kan det være et spørgsmål om det psykosociale miljø. En begrundelse for kønskvotering er hensynet til det psyko-sociale arbejdsmiljø. Som omtalt foran i kap. II.3.1 er der visse maksimalarbejdstidsregler i arbejdsmiljøloven som dog stort set ikke beskytter i de typiske kvindesituationer hvor familie og arbejde kombineres. Hvis der generelt på alle områder af arbejdsmarkedet skulle tages hensyn til kombination af familie og arbejde og holdes en arbejdstid der passede til kvinder ville det muligvis bidrage til at udjævne kønsopdelingen. En anden form for tilpasning til kvinderne kan ske ved at udflade hierarkiske strukturer, f.eks. stillingshierarkier, jfr. i den forbindelse foran i kap. IV om forslaget i Kønsroller og uddannelse om mindre niveaudeling i uddannelsessektoren af hensyn til kønnenes ligestilling.

2.3. Afklaring af målsætningerne

Gennemgangen i de foregående kapitler afslører ganske stor uklarhed foruden manglende sammenhæng med hensyn til hvilke målsætninger der skal stræbes mod. Efter min mening bør man opgive at bruge ligestilling som et fællesbegreb. Det har et så vagt indhold at det reelt er værdiløst. I stedet kan man opdele det i forskellige relationer og definere nærmere hvad der er det centrale på de forskellige felter. I denne bog arbejder jeg således med to underbegreber: afskaffelse af kønsdiskrimination og fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken. Disse to delbegreber vedrørende ligestilling er udelukkende tænkt med henblik på arbejdsmarkedsforhold. Det er meget muligt at det i andre relationer f.eks.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

med hensyn til reklamer bør være noget helt tredje der trækkes frem. Efter min mening burde ligestillingsrådet prioritere de mere principielle spørgsmål som f.eks. hvad der skal forstås ved ligestilling i forskellige relationer højere end det hidtil er sket og søge at skabe en debat herom, i stedet for blot at arbejde med et totalt udflydende ligestillingsbegreb. Ulempen ved et meget diffust begrebsapparat er især at alt for mange kan erklære sig enige uden i øvrigt at foretage sig noget. Enhver offentlig myndighed kan med god samvittighed sige sig fri for at have handlet i strid med ligestillingsprincippet, sålænge dette ikke betyder noget bestemt. I forbindelse med en afklaring af målsætningen bør der også ske en nyvurdering af midlerne, herunder af mulighederne for at bruge retsregler som midler til fremme af forskellige varianter af ligebehandling. Fremme af kvinders integration i arbejdsstyrken kan ske ved mange midler bl.a. som omtalt foran en ansættelseslov og udbygning af arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken.

Efter min mening er de retlige sider af ligestillingsproblemer blevet undervurderet i den sidste halve snes års ligestillingsdebat, men tendensen er formentlig ved at vende fra omkring midten af 1970'erne, se nærmere Lene Guld og Ruth Nielsen: Udviklingen i ligestillingsdebatten i 1960'erne og 1970'erne i Årbog for Kvinderet 1979. I Kommissoriet for kvindekommissionen der blev nedsat i 1965 hed det således bl.a.: "På trods af at de to køn retligt har opnået ligestilling på næsten alle områder svarer kvinders virkelige stilling ikke fuldt ud til denne ligestilling", se f.eks. betænkning 715/1974 s. 7. Her sondres således mellem retlig ligestilling der formodes stort set at være opnået før 1965 og virkelig ligestilling som stadig manglede og som efter kvindekommissionens opfattelse i høj grad var et spørgsmål om holdningsændring. Denne sondring hvor retten så at sige placeres udenfor virkeligheden præger formentlig også ligestillingsrådet uanset at den ingen steder formuleres eksplicit. I kønsroller og uddannelse s. 22 tages sondringen i kvindekommissionens kommissorium mellem retlig og virkelig ligestilling også som udgangspunkt. Sammenlign også Britt-Mari Blegvad i Arbejdsmarkedets forhold s. 38 ff.

Når man kan finde på at påstå at der var retlig ligestilling før 1965 på et tidspunkt hvor der ikke en gang var forbud mod

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

kønsdiskrimination hænger det formentlig sammen med at der anlægges en årsag-virkning-synsvinkel. Det er temmelig oplagt at retsregler stort set ikke er "årsag" til kvinders stilling på arbejdsmarkedet eller i samfundet i øvrigt. Der er f.eks. ikke retlig pligt til at antage de for ens køn karakteristiske egenskaber. Hvis man anlagde en tilsvarende synsvinkel på alle andre problemer ville man formentlig komme til at de heller ikke var retlige. F.eks. er kriminalitet set i dette lys heller ikke et retligt problem.

Den traditionelle retspolitiske synsvinkel er en mål/middel synsvinkel. Hvis man bruger den på spørgsmål om ligebehandling i forskellige betydninger af dette ord så er retspolitiske overvejelser relevante i en række tilfælde hvor der er grund til at tro at målet kan fremmes ved hjælp af retsregler uanset hvad der er årsag til problemerne. Hvis målet f.eks. er at gennemføre ligebehandlingsdirektivet på en måde der fremmer socialt typiske kvinders integration i arbejdslivet, så kan man på baggrund af gældende ret tænke sig forskellige ændringer der vil virke i denne retning. Man kan lave en helt ny generel ansættelseslov, jfr. foran. Man kan også nøjes med et forbud mod hensyntagen til køn. Endelig kan man nøjes med et diskriminationsforbud som sket ved ligebehandlingsloven. I forhold til integrationsmålsætningen er det klart at diskriminationsforbudet er den dårligste løsning.

Når man alligevel valgte den ved ligebehandlingsloven hænger det for mig at se sammen med den forholdsvis a-juridiske, holdningsorienterede stil loven er præget af. Dens holdningsændrende sigte som angives i bemærkningerne minder meget om ånden fra Kvindekommissionen. Hvis man i stedet for at satse på holdningsændring ved loven havde satset på at bruge loven til at ændre retsregler, ville man sandsynligvis have beskyttet i hvert fald gravide mod enhver hensyntagen til graviditet fra arbejdsgiverens side. En højere prioritering af de juridisk/retspolitiske sider af ligebehandlingsloven ville højst sandsynligt have sikret socialt typiske kvinder uden mand på arbejdspladsen de kan sammenligne sig med en bedre retsstilling.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Forkortelser

Litteratur

Følgende er kun en forkortelsesliste over litteratur der ikke er tilstrækkeligt identificeret i teksten. En kvinderetlig litteraturliste, herunder om arbejdsret, findes i Årbog for Kvinderet 1979. En arbejdsretlig litteraturliste (omend noget forældet) findes i C. Ove Christensen og Allan Rise: Opslagsbog i arbejdsret, Kbhvn. 1972 s. 80–100.

Andersen, Poul: Dansk forvaltningsret, 3. udgave, Kbhvn. 1963.

Arbejde, pædagogik, daginstitutioner, af Ruth Nyhus Henriksen m.fl., Kbhvn. 1975.

Arbejdsgiverforeningens 50-års festskrift, Anders Vigen: Dansk arbejdsgiverforening gennem 50 år, Kbhvn. 1946.

Arbejdsmarkedets forhold, redigeret af Britt-Mari Blegvad, Olaf Rieper og Helge Tetzscner, Handelshøjskolen i København 1978.

Arbejdsmarkedets håndbog 1978, AOF's Forlag, Kbhvn. 1978.

August 77, Dokumentation for forhandlingerne i Folketinget august-september 1977 og "augustforlig-2", Schultz Specialrapport, Kbhvn. 1977.

Betænkning 668/1972 vedrørende kvinders stilling på arbejdsmarkedet afgivet af det under kommissionen vedrørende kvinders stilling i samfundet nedsatte udvalg vedrørende arbejdsforhold.

Betænkning fra lavtlønsudvalget, udgivet af DASF, Kbhvn. 1971.

Broe, Ellen: Sygeplejens faglige udvikling og historiske baggrund, Kbhvn. 1968.

Carlsen, H. G.: Dansk funktionærret, 2. udgave. Kbhvn. 1974.

Christensen, C. Ove: Arbejdsretsloven med kommentarer, Kbhvn. 1974.

Christensen, Finn *og Hald,* Lars: EFG-lærlingeuddannelse og ungdomsuddannelse, Kbhvn. 1977.

EF-Karnov, Karnovs EF-samling redigeret af Ole Due, Ole Lando og W. E. von Eyben, Kbhvn. 1973 med supplement 1973–76.

Faglig voldgift, Allan Rise: Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift, 3. reviderede udgave, Kbhvn. 1975.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Festnummer, Kvindeligt Arbejderforbund 1901–1976, særnummer af Kvindernes Fagblad 1976.

Fighting Discrimination in Employment and Occupation, ILO, Geneve 1968.

Foged, Brita: Kvindearbejde 1950–1971, Århus 1975, Modtryks serie Kvindearbejde og kvindekamp nr. 1.

Gangsted-Rasmussen, Niels: EF-rettens umiddelbare anvendelighed, Kbhvn. 1977.

Gloerfeldt-Tarp, Kirsten (red): Kvinden i samfundet, Kbhvn. 1953.

Grundregler, Allan Rise og Jens Degerbøl: Grundregler i dansk arbejdsret, 7. udgave, Kbhvn. 1976.

Hasselbalch, Ole: Ansættelsesret, Kbhvn. 1974.

Holter, Harriet m.fl.: Familien i klassesamfundet, Oslo 1975.

Horsten, Holger: Børne- og ungdomsforsorgen i Danmark, 7. udg. Kbhvn. 1973.

Hvor gik kvinderne hen: Hvor gik kvinderne hen da de gik ud – Ændringer i kvindearbejdet efter 1950, af Anette Borchorst, Lis Boysen, Birthe Dalsgaard, Ulla Holm, Jytte Juul Jensen, Lisbeth Lykke Knudsen, Randi Markussen, Nete Munck og Lene Nielsen. Århus 1977. Modtryks serie Kvindearbejde og kvindekamp nr. 4/5.

I Kvinners bilde. Bidrag til en kvinnesosiologi, redigeret af Anne Marie Berg, Åse Berge, Annemor Kalleberg og Arnlaug Leira, Oslo 1977.

Illum, Knud: Den kollektive arbejdsret, 3. udgave, Kbhvn. 1964.

Jacobsen, Per: Kollektiv arbejdsret, 2. udgave, Kbhvn. 1975.

Jarlov, Carsten *og Togeby,* Lise: Underbeskæftigelse og underuddannelse. De 17- og 19-åriges arbejds- og uddannelsessituation i Århus kommune, Århus 1975.

Kofod, Lise: Ferieloven, 5. kommenterede udgave, Kbhvn. 1976.

Kommissionens ligebehandlingsmemorandum: Kommissionen for de europæiske fællesskaber (COM (75) 36). Ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere (adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår) Bruxelles 12. 2. 1975.

Kufahl, Paul *og Hasselbalch,* Ole: Funktionærloven, Kbhvn. 1976.

Kuhlmann, Stig: Arbejdsmarkedsforhold, 1. udgave, Kbhvn. 1976.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kvindens lønmæssige ligestilling udgivet af HK i 1975.
Kvinder i elektronikindustrien af kvinde-metalgruppen. Margit Christensen, Brita Foged, Anne Buhl, Lena Dalgaard, Birgit Madsen og Nina Raaschou. Århus 1977. Modtryks serie Kvindearbejde og kvindekamp nr. 2.
Kvinder i tobaksindustrien. Ruth Emerek og Birte Siim: Kvinders arbejds- og levevilkår – belyst gennem kvinder i tobaksindustrien. Århus 1976. Modtryks serie kvindearbejde og kvindekamp nr. 3.
Kvinders arbejdsmiljø af Tage Søndergård Kristensen, udgivet af Fagbevægelsens Forskningsråd, Kbhvn. 1978.
Kvindestudier 2. artikelsamling redigeret af Nynne Koch, Kbhvn. 1978.
Kvinnans två roller af Alva Myrdal og Viola Klein, Stockholm 1957.
Kvinnekunskap, Artikelsamling redigeret af Thordis Støren og Tone Schou Vettlesen, Oslo 1976.
Kønsroller og uddannelse nr. 1 1978. Første redegørelse fra det af undervisningsministeren nedsatte udvalg vedrørende kønsroller og uddannelse.
Levevilkår i Danmark. Statistisk oversigt 1976. Redigeret af Else Marie Kjerkegaard. Kbhvn. 1976.
Ligestillingslovgivning af Ruth Nielsen og Jytte Thorbek. Kvinderetlig Skriftserie nr. 1, Kbhvn. 1976.
Lønfastsættelse af Charles Hansen, Kbhvn. (AOF) 1968.
LO, den automatiske dyrtidsregulering, Kbhvn. uden årstal. Udgivet af LO.
LO gør status, Kbhvn. 1975. Udgivet af LO.
Nielsen, Willy: Fagforbund, karteller, industriforbund, Kbhvn. 1965.
NOU (Norges offentlige utredninger) 1978:6. Arbeid for kvinner. Udarbejdet af en arbejdsgruppe under kommunal- og arbeidsdepartementet i samarbejde med forbruker- og administrasjonsdepartementet.
NU (Nordisk udredningsserie) *1976: 6. ILO og kvinner* i arbeidslivet. Nordiske synspunkter på likestilling. Udarbejdet af det nordiske ILO-udvalg for nordisk ministerråds socialpolitiske komite.
NU (Nordisk udredningsserie) *1976: 31. Retsbeskyttelse af ligestil-*

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

lingen mellem kvinder og mænd i Norden. Udarbejdet af Inger Margrete Pedersen for Nordisk Ministerråd.

Ny arbejdsret af C. Ove Christensen og Werner Sørensen. Tillidsmandens håndbibliotek, AOF/Fremad, Kbhvn. 1974.

Nøgletal for arbejdsmarkedet, Overenskomstsituationen 1976–77, udgivet af DA, Kbhvn. 1976.

Ohrt, Erik: Arbejds- og meritvurdering, Kbhvn. 1973. Arbejdsgivernes Kontaktserie.

Pedersen, Vagn Dahl: Danmark og de internationale arbejdskonventioner. Århus 1974.

Petersen, Kaj: Funktionærloven med kommentarer. 10. reviderede udgave, Kbhvn. 1975.

PM till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering. Ds Ju 1975:7. Udarbejdet af Nina Pripp for jämställdhetsdelegationen.

Princippet om ligeløn, Beretning fra kommissionen om anvendelsen af princippet om ligeløn for mænd og kvinder i Danmark, Irland og Det forenede Kongerige. SEK (74) 2721.

Quist, Gunnar: Statistik och politik. LO och kvinnorna på arbetsmarknaden, Stockholm 1974 (handler om det svenske LO).

Rapport om betydningen for ligestillingen i Danmark mellem mænd og kvinder af en dansk indtræden i De europæiske Fællesskaber, udarbejdet af en arbejdsgruppe under justitsministeriet. Kbhvn. 1971.

Rapport om rengøring. Udviklingstendenser i rengøringsindustrien og deres betydning for erfaringsorganisation blandt rengøringskvinder. Kvindekamp og Kvindeorganisering nr. 2. Fagtryk Århus 1976.

Rationalisering i kommunerne, udgivet af Kommunernes Landsforening, Kbhvn. 1975.

Redegørelse nr. 3 til arbejdsmiljøgruppen af 1972 fra SFI. Arbejdstid, helbred og trivsel. S. 55–97 i denne findes afsnittet: De erhvervsbeskæftigede kvinders helbred og trivsel.

Rubak, Poul *og Matson,* P. H.: Tjenestemandslovene og øvrige gældende regler om tjenestemænds ansættelsesforhold. 4. udgave, Kbhvn. 1976.

Smith, Lucy: Kvinnerett – mål og midler, s. 15 ff i Institut for

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

privatret. Stencilserie nr. 30. Anne Robberstad og Lucy Smith: Kvinnerett, to artikler.

SOU (Statens offentliga utredningar) *1975:38. Målet är jämställdhet.* Udarbejdet af Elisabet Sandberg for Jämställdhetsdelegationen.

SOU 1975:43. Kvinnor i statlig tjänst. Udarbejdet af et udvalg under finansdepartementet.

SOU 1975:90. Arbete åt alla. Delbetænkning fra sysselsättningsutredningen.

SOU 1976:6. Deltidsanställdas villkor. Udarbejdet af Jämställdhetsdelegationen.

SOU 1976:7. Deltidsarbete 1974. En undersökning av statistiska Centralbyrån.

SOU 1976:71. Roller i omvandling. Udarbejdet af Rita Liljeström under medvirken af Gillan Liljeström Svensson og Gunilla Fürst Melström på opdrag af Jämställdhetsdelegationen.

SOU 1978:38. Jämställdhet i arbetslivet. Lag om jämställdhet. Afgivet af Jämställdhetskommitten.

Stencilserie i kvinnorätt nr. 1. Redigeret af Lotta Wästerhäll, Lund 1978.

Under Samvirkets flag, 50-års festskrift for de samvirkende fagforbund (1898–1948), Kbhvn. 1948.

Vinding Kruse, Anders: Erstatningsretten 3. udgave, Kbhvn. 1976.

Widerberg, Karin: Kvinnans rättsliga och sociala ställning i Sverige 1750–1976, Lund 1978. Svensk doktorandafhandling i retssociologi. Department of Sociology of Law, Lund University, Sweden, Report Series 3 – 1978.

Årbog for Kvinderet 1978, redigeret af Jytte Lindgård og Ruth Nielsen. Kvinderetlig Skriftserie nr. 2. Kbhvn. 1978.

Årbog for Kvinderet 1979, redigeret af Jytte Lindgård, Ruth Nielsen og Jytte Thorbek, udkommer i Kvinderetlig Skriftserie i 1979.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Andre forkortelser:

AC: Akademikernes centralorganisation.
DASF: Dansk Arbejdsmands- og specialarbejderforbund, nu SID.
DA: Dansk Arbejdsgiverforening.
DsF: De Samvirkende fagforbund, nu LO.
FTF: Fællesrådet for tjenestemands- og funktionærorganisationer. På kongressen i november 1978 ændredes navnet til funktionærernes og tjenestemændenes fællesråd.
Følgeloven: Lov nr. 162 af 12. 4. 1978 om ændring af forskellige bestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
HK: Handels- og kontorfunktionærernes forbund.
Jämställdhetsdelegationen: Det svenske socialdemokratiske ligestillingsorgan fra 1972–1976.
Jämställdhetskommitten: Det svenske tværpolitiske ligestillingsorgan fra 1976.
Ligebehandlingsloven: Lov nr. 161 af 12. 4. 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
Ligelønsloven: Lov nr. 32 af 4. 2. 1976 om lige løn til mænd og kvinder.
Ligestillingsrådsloven: Lov nr. 164 af 12. 4. 1978 om ligestillingsrådet.
LO: Landsorganisationen i Danmark, tidligere DsF.
NFS: Nordens faglige samarbejdsudvalg (omfatter bl.a. LO og FTF).
Samling: Samling af Domstolens afgørelser (EF-domstolen).
SID: Specialarbejderforbundet i Danmark, tidligere DASF.
SFI: Socialforskningsinstituttet.
U: Ugeskrift for Retsvæsen.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

STIKORDSREGISTER

Abort, 86 f.
Afskedigelse, 297, se også ligebehandlingsloven
Akkord, 218
Aktiv arbejdsmarkedspolitik overfor kvinder, 68 ff.
Aktiv rekruttering, 151, 301, 345
Aldersbetingelser (kvindeuddannelser), 156 f.
Anciennitetsprincippet, 120 f.
Annoncering, 298, 304
Ansættelse, 295 f., se også ligebehandlingsloven
Arbejde i huset, 156
Arbejdsbyrdeberegning, 59 ff.
Arbejdsformidling, 313
Arbejdskraftreserve, 63 ff.
Arbejdsløshedspolitik overfor kvinder, 69 ff.
Arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, se sociale handlingsprogram
Arbejdsmarkedstilknytning, se lav - og deltid
Arbejdsmarkedsuddannelser, 68 ff.
Arbejdsmiljø, 314
Arbejdsret, 24 ff.
Arbejdstid, 56 ff., se også deltid
Arbejdsvilkår, 296, se også ligebehandlingsloven
Arbejdsvurdering, 183, 219
Arbejds- og ansvarsfordelingen i hjemmet, 89 f.
ATP, 257

Barsel, 88, 123, 140, se også graviditet
Beskæftigelsesarbejder, 70
Betænkning 84/1955 om deltid, 50, 95 ff.
– 668/1972 om kvinders stilling på arbejdsmarkedet, 50, 57, 64 ff., 103 f.
– 846/1978 om barsel, 365
Betænkningerne fra ægteskabsudvalget af 1969, 35, 44 ff., 91, 259
Bod, 255
Borgerligt ombud, 60, 128 f.
Branche, 163, 165, 173
Børnehaveklasser, 84
Børnepasning, 36 f., 74 ff.

Daginstitutioner, 48 f., 74 ff.
Defrenne-II-sagen, 199 ff.
Dekadeprogram, 53
Deltid, 95 ff.
–, afskedigelse, 130 ff.
–, ansættelse, 114 ff.
–, arbejdskraftreserve, 100
–, arbejdsløshedsforsikring, 102 f., 133 ff.
–, arbejdsskade, 139 f.
–, arbejdsvilkår, 124
–, augustforlig, 106
–, betænkning om, 99 ff.
–, debat om, 98 f.
–, funktionærstatus, 101
–, kvindekommissionen, 103 f.
–, overarbejdsbetaling, 118 ff.
–, procent, 95
–, svensk betænkning om, 104 f.
–, tjenestemænd, 114
–, økonomiske og sociale udvalg, 109 ff.
Diskrimination, se kønsdiskriminationsproblemet
–, i øvrigt, 28 f.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Diskriminationsforbud, 18, 369, 375 ff.
Diskriminationsproblemet, 17, 315
Dobbeltarbejde, 36, 39, 47
Dyrtidsportioner, 224
Dyrtidstillæg, 221
Dækningsprocenter, 37

EFG, 157
EF-regler om ligebehandling, 272 ff.
EF-regler om ligeløn, 188 ff.
Egentid, 61
Eksklusivaftaler, 165, 217
Elleve timers reglen, 59
Erhvervsbeskæftigede kvinders helbred og trivsel, 51
Erhvervsfrekvens, 34 ff.
Erhvervsinformerende kurser, 70 f.
Erhvervsvejledning, 65
Erstatning, 352

Fagforbund, 163
Faglige møder, 61
Fagretlige system, 167
Familietyper, kvinders præferencer, 47
Faser i familiens udvikling, 41
Ferie, 58, 121, 128
Fertilitetsundersøgelsen (SFI), 46, 87
Flere overenskomster (samme arbejde), 323 ff.
FN, 53
Forbigående hjælp, 90
Forbud mod kvindearbejde, 298
Forflyttelse, 296, se også ligebehandlingsloven
Forfremmelse, 296, se også ligebehandlingsloven
Forligsmandsloven, 215
Formuefællesskab, 45
Forsøgsprojekter, 346
Forsørgelsespligt, 46
Forsørgerbegrebet, 289
Fortrinsret, 151, 345
Forvaltningsarbejdsretlige apparat, 169 ff.
Frihed til kønsdiskrimination, 17
Frikvoteordning, 151, 344
FTF, 55, 113, 166
Funktionærloven, ændring i forbindelse med ligebehandlingsloven, 360
Fødselsmønstre og erhvervsuddannelse, 87
Følgeloven, 310, 360 ff.

Gifte kvinder, 33 ff.
Godtgørelse, 253, 357
Graviditet, 297 f., 360, se også barsel
Gyldighedsområde, 171

Helhedsløsningen (1963), 226
HK, 162, 227
Husmødre, 33, 66 f.
Hævebeføjelse, 353, 357
Håndhævelse (ligebehandlingsloven), 351 ff.

ILO, 52 f., 111, 153, 181 ff., 264 ff.
Indefrosne dyrtidsportioner, 121
Indirekte kønsdiskrimination, 209, 341 f.
Industriforbund, 163
Integrationsproblemet, 19, 301, 306, 315, 350, 369

Jobblanding, 381

Kollektive afskedigelser, 131
Kollektive overenskomster, 117, 172, 299, 321
Kombination af familie og arbejde, 15, 33 ff., 275
Korte fravær, 120
Kvindeforbund, 162
Kvindekurser, 65, 70, 286

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kvinderet, 23, 29
Kønsbestemte hensyn, 298, 302
Kønsdiskriminationsproblemet, 17, 298, 302, 369
Kønskvotering, 150 f., 153, 301, 344
Kønsopdelingen, arbejdsmarkedet, 143 ff.
Kønsopdelingen, erhvervsuddannelse, 145 ff.
Kønsroller og uddannelse, 150 ff.

Lav arbejdsmarkedstilknytning, 95 ff.
Ligebehandling, 261 ff., 329, se også kønsdiskriminations- og integrationsproblemet
Ligebehandlingsdirektivet, 27, 52, 164, 279 ff.
–, art. 1, 282
–, art. 2.1, 283, 342
–, art. 2.2, 283, 362
–, art. 2.3, 283
–, art. 2.4, 283
–, art. 3–5, 283, 329
–, art. 6–8, 283
–, art. 9–11, 284
Ligebehandlingsloven, 16 ff., 55, 113, 152, 317 ff., 324
–, § 1.3, 243, 319 f.
–, §§ 2–6, 330
–, § 7, 245, 319 f., 323
–, § 8, 327, 357
–, § 9, 358
–, § 10, 319 f.
–, § 11, 171
–, § 11.1, 306, 362
–, § 11.2, 56, 153 f., 175, 301, 311, 317
Ligeløn, 178 ff.
Ligelønsdirektivet, 195
–, art. 1, 197
–, art. 2, 198, 241, 243
–, art. 3–10, 198 ff.
Ligelønsloven, 235 ff.
–, § 1, 232, 238, 244
–, § 2, 232, 238, 242, 247
–, §§ 3–4, 253
–, § 5, 242, 245, 254
–, §§ 6–8, 254
Ligestilling, se kønsdiskriminations- og integrationsproblemet
Ligestillingsaftaler (svenske), 55
Ligestillingsrådet, 27, 53 f., 70 ff., 111 ff., 153 f., 363 ff.
Ligestillingsrådsloven, 310, 367 f.
Liv, velfærd, ære, 357
LO, 55, 113, 160 f.
Lov eller overenskomst, 210
Lov nr. 100 af 1921, 302 ff.
Lægning af arbejdstiden, 57 f.
Lærlingeloven, ændring i forbindelse med ligebehandlingsloven, 361
Lønelementer, 220
Lønkomponenter, 220
Lønkontrol, 198 f.
Lønmodtagerrepræsentanter i selskabsbestyrelser, 126
Lønrelationer, 211
Lønsystemer, 217

Marginalgrupper, 43
Medhjælpende hustruer, 27, 205
Medhjælperloven, ændring i forbindelse med ligebehandlingsloven, 361
Meritvurdering, 220
Mesterlære, 157
Mindsteerstatning, 353
Mindstestandard, 19, 310, 337, 370, 375 ff.
Minimalløn, 218
Mæglingsforslag, 215
–, 1952, 223
–, 1961, 225
–, 1971, 228
–, 1973, 230, 300

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Naturalopfyldelse, 356
Nordisk betænkning om könsroller och utbildning, 149
Normal arbejdstid, 56
Normalbidrag, 258
Normalløn, 217

Ombud, 60, 128 f.
Omregningssatser, 259
Omskoling, 65 f.
Overarbejde, 58 ff., 118 ff.
Overenskomstindgåelse, 214
Overenskomstmæssig ligeløn, 220 ff.

Pligt til kønsdiskrimination, 17
Positiv særbehandling, 19 f., 67 f., 73, 89, 267, 288, 301, 307, 310 f., 317, 321, 344 ff.
Produktion/reproduktion, 21
Professionalisering (af kvindefag/uddannelser), 155 ff.
Præmiering, 151, 345
Præstationsløn, 218
Præster, 306
Prævention, 86 f.

Redegørelse nr. 3 til arbejdsmiljøgruppen af 1972, 51, 61
Redegørelse om arbejdstid og ferie, 57
Reproduktion, definition, 25
Restgruppen, 145
Retlig standard, indirekte kønsdiskrimination, 343
Retspolitik, ligebehandlingsloven, 312

Saglighedskrav (til arbejdsgiveren), 295, 302
Samarbejdsudvalg, 124 ff.
Samme arbejde, 183, 250, 340
Samme arbejdsplads, 252, 339
Sammenkædningsregler, 215
Sammenligningsperson, 32, 247, 338
Sammenligningssituation, 207,
SFI-publikationer m.v., 33, 38, 42 ff., 49, 57, 59, 62, 85, 87, 107
Sikkerhedsorganisation, 127 f.
Skat, 92 f.
Småbørnsforældre, 61
Sociale handlingsprogram, 193, 272
Socialfond (europæiske), 284
Social infrastruktur, 73
Social sikring, 132 ff., 207, 289 ff.
Socialt kvindekøn, 15, 275, 289, 316, 369
Stedlig mobilitet, 67 f.
Straf, 359
Strukturændringer, 151, 382
Subjektidentitet, 246, 337
Subsidiaritetsprincippet, 239, 311, 317, 319
Sygdom, 173 ff.
Syge børn, 88
Særbeskyttelse af kvinder, 265
Søgsmålskompetence, 327
Sømandsloven, 362

Tidløn, 218
Tillidsrepræsentanter, 124

Udbygningsplaner, 75 ff.
Udearbejde, se dobbeltarbejde, gifte kvinder og kombination af familie og arbejde
Udfladning af hierarkiske strukturer, 151, 382
Ugyldighed, 352
Underholdsbidrag, 46
Uorganiserede, 243

Varig hjælp, 90 f.
Værnepligt, point for, 328

Ægteskabsudvalget af 1957, 41 f.
Ægteskabsudvalget af 1969, 44 ff.

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.
© Jurist- og Økonomforbundets Forlag