

EN KANDIDATAFHANDLING OM

LIGELØN I DANMARK

EN ERHVERVSJURIDISK ANALYSE
AF LIGELØNSREGLERNE I DANMARK MED
ET ARBEJDSMARKEDSØKONOMISK PERSPEKTIV

EQUAL PAY IN DENMARK
A COMMERCIAL LAW ANALYSIS OF THE EQUAL PAY LEGISLATION
IN DENMARK WITH A LABOUR ECONOMICS PERSPECTIVE



His



Hers

Caroline Bilenberg Sønderup
Cand.merc.(jur.) – Studienr. 108251
CBS – Copenhagen Business School
Antal anslag: 181.439 (79,8 sider)

Afleveringsdato: 17.09.2018
Økonomisk vejleder: Niels Ploug
Juridisk vejleder: Susanne Borch

Indholdsfortegnelse

SUMMARY	4
AFSNIT I - INTRODUKTION.....	5
1.1 INDLEDNING.....	5
1.2 PROBLEMFELT	6
<i>1.2.1 Problemstilling</i>	<i>7</i>
<i>1.2.2 Juridiske delspørgsmål</i>	<i>7</i>
<i>1.2.3 Økonomiske delspørgsmål</i>	<i>7</i>
1.3 AFGRÆNSNING	7
1.4 TEORI OG METODE.....	9
<i>1.4.1 Juridisk metode.....</i>	<i>9</i>
<i>1.4.2 Økonomisk teori og metode.....</i>	<i>10</i>
1.4.2.1 Teorien om human kapital.....	10
1.4.2.2 Teorien om det segmenterede arbejdsmarked	11
1.4.2.3 Efficiency wage teorien.....	11
1.5 KILDEKRITIK.....	12
1.6 FREMGANGSMÅDE.....	12
AFSNIT II – JURIDISK DEL	14
2.1 EU-RETSLIGT REGELGRUNDLAG OM KØNSLIGESTILLING.....	14
<i>2.1.1 Lissabontraktatens artikel 157</i>	<i>14</i>
<i>2.1.2 Det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006.....</i>	<i>16</i>
<i>2.1.3 Mainstreamingsprincippet i EU</i>	<i>17</i>
<i>2.1.4 CFREU.....</i>	<i>17</i>
2.2 DANSK RETSGRUNDLAG.....	18
2.2.1 Ligelønsloven	18
2.2.2 Ligebehandlingsloven	20
2.2.2.1 Direkte forskelsbehandling	20
2.2.2.2 Indirekte forskelsbehandling	20
2.2.3 Ligestillingsloven.....	21

2.2.4 Danske virksomheders ansvar.....	22
2.3 DOMSANALYSE	22
2.3.1 Defrenne-sagen:	22
2.3.1.1 C-80/70 Defrenne I	23
2.3.1.2 C-43/75 Defrenne II.....	23
2.3.1.3 C-149/77 Defrenne III.....	25
2.3.2 Ursula Voss-sagen:.....	26
2.3.3 Royal Copenhagen-sagen	27
2.3.4 Bilka-sagen.....	30
2.3.4.1 Proportionalitetsprincippet.....	33
2.3.5 Barber-sagen.....	34
2.3.6 Ornano-sagen.....	37
2.3.7 U.2012.2627H.....	39
2.3.7.1 Sagens omstændigheder	39
2.3.7.2 Sagens anbringelser	40
2.3.7.3 Sø- og Handelsrettens afgørelse	41
2.3.7.4 Højesterets afgørelse.....	42
2.4 REFLEKSION AF DOMME.....	43
2.4.1 Tidsmæssig virkning	43
2.4.2 Barsel.....	44
2.4.3 Deltid	45
2.4.4 Det juridiske lønbegreb	45
2.4.5 Samme arbejde, eller arbejde af samme værdi	48
2.4.6 Positive foranstaltninger.....	50
2.5 DELKONKLUSION PÅ JURIDISK DEL.....	54
AFSNIT III – ØKONOMISK DEL	55
3.1 ARBEJDSMARKEDSØKONOMI.....	55
3.2 KORTLÆGNING AF LØN	56
3.3 LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER I DANMARK	57
3.3.1 Lønforskellens udvikling fra 2007-2011.....	57
3.3.2 Lønforskelle i Danmark sammenlignet med andre EU-lande.....	59
3.3.3. Lønforskelle mellem mænd og kvinder i dagens Danmark.....	62

3.3.4 Lønforskelle for udvalgte arbejdsfunktioner.....	64
3.3.5 Nedsat arbejdstids indflydelse på lønforskellen.....	65
3.4 ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED.....	67
3.4.1 Generelt om det kønsopdelte arbejdsmarked.....	68
3.4.2 Valg af uddannelse.....	69
3.4.3 Personalepolitikernes betydning.....	70
3.5 LØNFORSKELLE SAMMENHOLDT MED DE ØKONOMISKE TEORIER.....	71
3.5.1 Human kapital teorien.....	71
3.5.2 Efficiency wage teorien.....	73
3.5.3 Glasloftet teorien.....	73
AFSNIT IV – INTEGRERET DEL.....	76
4.1 LØNFORSKELLE SET UD FRA ET SAMLET PERSPEKTIV.....	76
4.1.1 En samlet opfattelse af 'samme arbejde'-begrebet.....	76
4.1.2 Lønåbenhed.....	77
4.1.3 Indsats fra EU.....	78
AFSNIT V - KONKLUSION.....	79
LITTERATURLISTE.....	80
BILAG.....	89

Summary

Gender pay gap has always been an issue in the labour market. This Master thesis examine the problem of the gender pay gap in the Danish labour market. The thesis is divided into two main parts: a legal part and an economical part. Both parts examine the causes of gender pay gap but by using different methods.

The legal analysis uses a case analysis to deduce how the pay concept should be interpreted, based on EU- and labour law. The judgments originate primarily from the European Court of Justice. The legal analysis examines how the courts have interpreted the legislation in the field of gender pay, especially focusing on the term 'same work or work of equal value'. It's deduced from the judgments that the concept of wage extends widely, while the assessment of the 'same work or work of equal value' must be based on an overall assessment of the nature of the work, the education requirements and the working conditions. The courts protect women in relation to part-time employment and maternity leave, but there are some reservations. Member States have the opportunity to introduce positive measures as long as they comply with the principle of proportionality.

The economical part is based on selected theories, including human capital theory, efficiency theory and the theory of the glass ceiling. In addition, results from current wage statistics are derived to investigate the development of equal pay in the last decade. Wage statistics are used from both Eurostat and Danmarks Statistik. According to the labour economics analysis, there are some social standards in the Danish culture that have a major influence on the gender pay gap.

The distinction is made between the justified and unjustified factors that can explain the difference in gender pay. Statistics show that predominantly the justified factors are the cause of the gender pay gap. Among the justified factors are the choice of education, work function and choice of public or private sector. An unjustified factor is discrimination.

The thesis ends with an incorporated part which combines the legal concepts with the results from the economic analysis. In conclusion it is found that the primary reason for gender pay gap is due to the gender segregated labour market in Denmark, which results from women prioritising family and being the main caregiver, which impacts their abilities to choose the highest paid positions.

AFSNIT I - Introduktion

1.1 Indledning

Ønsket om ligeløn stammer fra en ideologi om, at mænd og kvinder skal være ligestillede inden for alle aspekter i samfundet. I 1999 fik Danmark sin første ligestillingsminister, og da Danmark trådte ind i den Europæiske Union i 1973, medfulgte et krav om, at Danmark skulle implementere de ligestillingslove, der er gældende for alle EU's medlemsstater. Denne implementering er blandt andet sket med vedtagelsen af de danske ligeløns- og ligebehandlingslove. Trods den omfattende etablerede lovgivning inden for området, hersker der ingen tvivl om, at ikke eksisterer reel ligestilling mellem mænd og kvinder i Danmark, primært inden for ligelønsområdet. Ifølge de nyeste tal fra Danmarks Statistik, var der i 2016 et løngab på mænd og kvinders indkomst på 13,2 procent.¹ Det er dog væsentligt at overveje, om løngabet er stigende eller faldende, samt hvilke foranstaltninger det danske arbejdsmarked har indført, for at forebygge lovstridige lønforskelle. I foråret 2018 udkom rapporten "Lønåbenhed og ligeløn" udarbejdet af VIVE, der af 38 danske organisationer blev bedt om at undersøge lønåbenhed i udvalgte EU-lande. Rapporten konkluderede blandt andet, at Danmark er bagud når det kommer til åbenhed om løn.² Hashtag som #DelDinLøn bliver nu opfordret til at blive brugt på sociale medier i håb om, at mere lønåbenhed vil nedbryde løntabuet og dermed opnå ligeløn.³

Umiddelbart virker problematikken vedrørende ligeløn dog mere kompleks end hvad der kan løses udelukkende med mere lønåbenhed. Forskellige faktorer spiller ind, disse har alle indflydelse på danskernes valg af bl.a. uddannelse, arbejdsfunktioner og fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Derudover kan det virke vanskeligt at bedømme hvornår reel diskrimination og forskelsbehandling finder sted på en arbejdsplads, samt *hvilken* form for forskelsbehandling der hører under ligestillingslovene, da historien har vist, at retspraksis ikke anser al form for kønsforskelsbehandling til at være omfattet af ligelønsreglerne.

Hvor det kan virke som en nødvendig ressource at lovgive inden for ligestilling, ved bl.a. at gennemtvinge kønskvotering, kan det på den anden side også være med til at skabe en negativ stemning blandt kollegerne på en arbejdsplads, samt en form for ny diskrimination, hvor udfaldet

¹ Se Bilag 4, figur 6

² Larsen og Prescott (2018)

³ Debatindlæg fra Politikken (2018)

kan være, at mænd bliver diskrimineret og fravalgt stillinger. Denne teori bliver også direkte afvist af mange kvinder, der vil ansættes pga. deres kvalifikationer, og ikke ud fra hvilket køn man er.⁴ Så hvordan undgår man i Danmark denne form for ”omvendt diskrimination”, hvor formålet med at fokusere på løngabet er at forhindre diskrimination og ubalance mellem køn på arbejdsmarkedet, men hvor det hurtigt kan få den modsatte effekt, da kvinder hurtigt kan føle sig valgt pga. af netop deres køn og ikke deres kvalifikationer? Kan debatten vendes til at fokusere sig udelukkende om individets egenskaber, og ikke om køn, når kønnet er omdrejningskraften for flere lovgivninger, diskussioner og rapporter? Og har det i realiteten den modsatte effekt, hvor der er for fokus på det, når målet netop er at fjerne al fokus fra hvilket køn man er?

Den danske velfærdsstatsmodel har skabt forudsætningerne for, at kvinder i Danmark kan deltage i arbejdsmarkedet, men samfundsnormer, traditioner og forventninger bidrager fortsat til, at kvinder ikke anses til, at have samme mulighed for at gøre karriere, som mænd. Ligeløn betyder lige løn for samme arbejde til mænd og kvinder, men hvad definerer samme arbejde? Og er ligeløn ensbetydende med ligebehandling? Hvilke faktorer forklarer lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked?

Det ønskes med denne afhandling at opdatere udviklingen inden for ligelønsdebatten ved at undersøge om den gældende lovgivning i Danmark er i overensstemmelse med den aktuelle situation på arbejdsmarkedet. Derudover ønskes det med afhandlingen at undersøge, hvordan løngabet er fordelt på det danske arbejdsmarked, om der er større problemer inden for den private eller offentlige sektor, og om uddannelse har væsentlig betydning for lønforskelle.

”Løn er et spørgsmål om kvalifikationer. Det er ikke et spørgsmål om, hvor du er i dit liv, eller om du har lagt krop til at føde et barn. Hvis du får et job på en arbejdsplads, spørger de dig jo heller ikke, om du har været et år i Himalaya. De spørger om din alder, din anciennitet og kvalifikationer.

Og det bør være nøjagtigt det samme for en mand som for en kvinde.”

- Juliane Marie Neiiendam, Formand for IDAs Ansattes Råd

1.2 Problemfelt

Eftersom afhandlingen både vil udarbejdes ud fra et juridisk og arbejdsøkonomisk perspektiv,

⁴ Skov-Larsen (2018)

ønskes det er undersøge, om den danske lovgivning og retspraksis er effektiv, i forhold til de arbejdsøkonomiske teorier der forklarer lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark. Det ønskes endvidere at undersøges, om lovgivning inden for ligeløn er omfattende og effektiv, og om de arbejdsøkonomiske teorier, der forklarer arbejdsmarkedsskrukturen, kan give årsager til den forsat eksisterende lønforskel, på trods af lovgivningens forbud af forskellig aflønning for samme arbejde.

1.2.1 Problemstilling

Hvordan defineres lønbegrebet i Danmark ud fra et henholdsvis juridisk og arbejdsøkonomisk perspektiv, og hvorfor strider nutidens løngab mellem mænd og kvinder i Danmark, ikke imod kravene om ligeløn fra EU-retten?

Afhandlingen vil opdeles i to hovedafsnit: en juridisk og en økonomisk. Til udarbejdelsen af hvert afsnit, er følgende spørgsmål overvejet:

1.2.2 Juridiske delspørgsmål

- Hvor stor indflydelse har EU-Domstolens retspraksis på den danske lovgivnings fortolkning af ligeløn?
- Hvilken retspraksis har dannet præcedens inden for ligelønsområdet?
- Er dansk lovgivning i overensstemmelse med EU-rettens ligelønsregler, og er loven effektiv?

1.2.3 Økonomiske delspørgsmål

- Hvordan forklares løngabet ifølge udvalgte arbejdsøkonomiske teorier?
- Hvilke sociale normer og værdier har effekt på ligelønnen i Danmark?
- Hvad mener forskerne inden for området om udviklingen af ligelønnen i fremtiden?

1.3 Afgrænsning

Diskrimination omfavner mange grupper, herunder race, alder, køn og seksualitet. I denne

afhandling vil diskrimination afgrænses til udelukkende at fokusere på diskrimination mellem mænd og kvinder, trods af bevidstheden om, at emnet også omfavner andre grupper.

På grund af omfanget af materiale om lønforskelle mellem mænd og kvinder, vil afhandlingens primære fokus afgrænses til årene 2007-2016. Denne afgrænsning er valgt på baggrund af, at der ikke med afhandlingen er et ønske om, at give et historisk indblik i lønforskelle, men derimod vil fokus være på den aktuelle stilling, med udgangspunkt i udviklingen inden for det seneste årti. Danmarks Statistiks nyeste lønstatistikker stammer fra 2016, og er derfor de mest nutidige, som det har været muligt at analysere på.

Den juridiske del er skrevet med udgangspunkt i EU- og arbejdsretten.

Da fokus i denne afhandling er debatten om ligeløn, er andre ligestillingsproblematikker bevidst undladt. Dette gælder bl.a. sexchikane, chikane og specifikke regler inden for barsel og orlov.

Afhandlingen vil kort berøre barselsorlov og arbejdstagers rettigheder under barsel, navnlig i domsanalysen, idet udvalgte domme fra EU-Domstolen omhandler ligeløn i forhold til barsel. Det skal hertil nævnes, at barselsorlov kan anses som være et afhandlings-emne i sig selv, og da afhandlingen behandler ligeløn mellem mænd og kvinder på et generelt plan, hvor andre aspekter inden for ligeløn også ønskes undersøgt, vil barsel ikke inddrages mere, end hvad der findes nødvendigt i domsanalysen.

Inden for den økonomiske del er udvalgte områder af arbejdsmarkedsøkonomien også fravalgt grundet afhandlingens omfang. Der vil i denne afhandling ikke fokuseres på efterspørgsel og udbud i arbejdsmarkedet, ligesom løndannelse også kun vil behandles ud fra et ligelønsperspektiv. Der vil ikke skelnes mellem offentlig og privat sektor i større omfang, andet end hvad der findes relevant inden for debatten om ligeløn, og såfremt det er medvirkende til besvarelse af problemformuleringen.

Det økonomiske aspekt i afhandlingen er bearbejdet med teorier fra arbejdsmarkedsøkonomien og udvalgte lønstatistikker. Statistikkerne vil benyttes til at give et indblik i, hvilken udvikling der er sket på ligelønsmrådet i det seneste årti. Der vil blive anvendt en kildekritisk metode til analyse af statistikker.

1.4 Teori og metode

Dette afsnit vil give et overblik af afhandlingens metodiske greb, samt et oprids af det teoretiske udgangspunkt, både inden for den juridiske og økonomiske del.

1.4.1 Juridisk metode

Den juridiske del af afhandlingen vil blive besvaret ud fra den retsdogmatiske metode, der beskæftiger sig med at fortolke og analysere gældende ret. Udgangspunktet for afhandlingen er dansk ret, men for at kunne besvare problemstillingen ud fra et juridisk perspektiv, vil retskilder både fra Danmark og EU benyttes i analysen. Ved retskilder forstås gældende lovgivning, retspraksis, sædvaner og forholdets natur. Hvor lovgivning er den primære retskilde, bidrager retspraksis til at forstå hvordan lovgivningen fortolkes af domstolene.

Udover at fortolke og analysere gældende ret, har den retsdogmatiske metode også til formål at bidrage med eventuelle forslag til en ændret retstilstand. Eftersom de fleste retskilder er åbent formulerede, er det muligt at fortolke frit på dem, og ved hjælp af den retsdogmatiske metode kan alternative fortolkninger præsenteres.⁵ Det kan anses som en ulempe, at den retsdogmatiske metode beskriver en allerede gældende resttilstand, der ofte forældes og ændres. Samtidig kan det med brug af den retsdogmatiske metode som redskab til analyse af gældende ret, opfattes som om, at der ikke bidrages med noget nyt. Dette er ikke nødvendigvis tilfældet, så længe den juridiske analyse tillægges som en selvstændig retskildeværdi inden for området.⁶

Af gældende dansk lovgivning, vil denne afhandling primært fokusere på ligelønsloven og ligebehandlingsloven. EU-rettens principper om forrang over medlemsstaternes lovgivning medfører, at EU-retlige regler, herunder væsentlige traktatbestemmelser som Lissabontraktatens artikel 157 og direktiver som 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006'⁷, vil inddrages i det omfang som findes relevant for besvarelse af problemstillingen.

Relevant retspraksis, herunder afgørelser fra EU-Domstolen, de danske domstole og ligebehandlingsnævnet vil inddrages i analysen. Hensigten med domsanalysen er at få bedre forståelse for hvordan retssystemet fortolker gældende ret, samt i hvilken omfang retspraksis danner

⁵ Nicolaisen (2008) s. 7

⁶ Blume (2009) s. 161

⁷ Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006. Vil i afhandlingen omtales som 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006'

præcedens for kommende sager. En definition af relevante begreber, herunder ligelønsprincippet, direkte- og indirekte forskelsbehandling mm. vil ligeledes inddrages i det juridiske kapitel.

1.4.2 Økonomisk teori og metode

Den økonomiske del af afhandlingen vil blive belyst ud fra et arbejdsmarkedsekonomisk perspektiv. Arbejdsmarkedsekonomien dækker bredt over alle teoretiske discipliner inden for arbejdsmarkedet, og bidrager til at anskueliggøre hvordan arbejdsmarkedet er organiseret og fungerer.⁸ Diskussioner vedrørende arbejdsmarkedets funktionsområde går langt tilbage i samfundsøkonomisk forskning, og indtil 1970'erne var det teoretiske udgangspunkt i forbindelse med arbejdsudbuddet, den neoklassiske standardmodel.⁹ Den nyere arbejdsmarkedsteori, der især efter 2. verdenskrig fik udviklingskraft, går kort fortalt ud på, at individer igennem de sidste 40-50 år i stigende grad har ændret holdning til deres arbejde. Hvor det tidligere handlede om arbejdsudbud og nyttemaksimering, er familielivet blevet en beslutningsenhed til valg af arbejde.¹⁰ Andre vigtige faktorer for lønmodtageres valg af arbejdsfunktion er f.eks. gode kollegaer, et godt arbejdsmiljø og fleksibilitet i arbejdstiderne.

Ifølge Niels Plougs artikel 'Teoretiske perspektiver' fra 1990, kan arbejdsmarkedsteoriene inddeles i tre grupper. Den første tager udgangspunkt i det enkelte individs karakteristika og baggrund, den anden gruppe består primært af teorier, der beskriver arbejdsmarkedets skrutur, og den sidste gruppe er de nyere teorier om arbejdsmarkedet.¹¹

1.4.2.1 Teorien om human kapital

Human kapital hører under den første gruppe af arbejdsmarkedsteorier, og beskæftiger sig med hvordan lønmodtagerens adfærd har indflydelse på indkomstmulighederne.¹²

Det er en individbaseret arbejdsmarkedsteori, og som ordet lægger op til, betragtes human kapital som den værdi et menneske akkumulerer sig i form af uddannelse, erfaring, færdigheder og evner. I teorien om human kapital tillægges arbejdstageren et væsentligt ansvar for sin integration på

⁸ Ibsen og Stamhus (2016) s.14

⁹ Pedersen (1983) s. 143

¹⁰ Ibsen og Stamhus (2016) s.17-19

¹¹ Ploug (1990) fra kompendium 'Personaleøkonomi', s. 67-68

¹² Ploug (1990) s. 68

arbejdsmarkedet.¹³ Teorien vil blive inddraget i den økonomiske analyse til at forklare, hvilken indflydelse lønmodtagerens egne valg kan have på lønforskellene på arbejdsmarkedet.

1.4.2.2 Teorien om det segmenterede arbejdsmarked

Teorien hører under den anden gruppe af arbejdsmarkedsteorier, og er en institutionel teori om arbejdsmarkedet. Ifølge teorien er arbejdsmarkedet opdelt i 'delmarkeder', hvilket kan begrænse individets jobmuligheder.¹⁴ I et segmenteret arbejdsmarked er der en meget lille, eller ikkeeksisterende mobilitet mellem delmarkeder, hvilket medfører, at lønmodtagere er 'fanget' i det delmarked, de umiddelbart vælger efter endt uddannelse, med lille mulighed for at skifte over i et andet marked. Teorien er væsentligt i afhandlingen, der vil fokusere på 'det kønsopdelte arbejdsmarked' og undersøge, hvor stor indflydelse et opdelt arbejdsmarked har på lønforskelle mellem mænd og kvinder. I teorien om et kønsopdelt arbejdsmarked skelnes der mellem de forskellige arbejdsmarkeder, heriblandt den øvre og nedre del, hvor den øvre del repræsenterer ledelsesstillinger, mens den nedre del består af de øvrige typer af job, der findes på delmarkedet.¹⁵ Denne form for vertikal og horisontal fordeling, vil uddybes nærmere i analysen.

1.4.2.3 Efficiency wage teorien

Efficiency wage teorien hører under den sidste gruppe af arbejdsmarkedsteorier og beskæftiger sig med begrebet efficiensløn. Den grundlæggende antagelse i efficiency wage teorien er, at produktiviteten af den enkelte virksomhed er afhængig af den realløn der udbetales.¹⁶ Det kan i visse tilfælde være fordelagtigt for en virksomhed, at udbetale en højere løn, end hvad der anses for at være markedslønnen, bl.a. i situationer, hvor virksomheden ikke har mulighed for at føre kontrol med arbejdstagerens arbejdsindsats. En anden begrundelse for at udbetale efficiensløn er også at det kan mindske omkostningerne ved hyppig udskiftning af personale.

Afsluttende vil teorien om glasloftet også inkluderes i analysen. De udvalgte teorier er valgt til besvarelsen af den økonomiske del af problemstillingen, da det vurderes, at ingen af teorierne

¹³ Ploug (1990) s. 69

¹⁴ Ploug (1990) s. 67

¹⁵ Ploug (1990) s. 74

¹⁶ Ploug (1990) s. 81

enkeltvis vil være tilstrækkelige, men i stedet skal fungere som værktøjer til, i fællesskab, at kunne give en helhedsvurdering af årsager til lønforskel mellem mænd og kvinder.

1.5 Kildekritik

Den økonomiske litteratur er hovedsagligt baseret på undervisningsmaterialet fra faget 'Videregående arbejdsret og personaleøkonomi' fra 2. semester på cand.merc.(jur.) uddannelsen på CBS, sammenholdt med materiale primært skrevet af seniorforskerne på VIVE.¹⁷

Det er væsentligt at pointere, at holdninger der fremtræder i anvendt litteratur ikke nødvendigvis er dækkende over alle økonomers holdning til arbejdsmarkedet. Der er langt fra enighed blandt arbejdsmarkedsforskere om, hvordan arbejdsmarkedet fungerer.¹⁸ Denne afhandling præsenterer et udpluk af holdningerne, og besvarer problemstillingen ved brug af disse.

Faglitteraturen benyttet i afhandlingens økonomiske del er skrevet af moderne kvinder og mænd, som har en holdning om, at mænd og kvinder er ligeværdige, og skal behandles derefter. Var tilgangsvinklen i afhandlingen en anden, er det muligt, at udfaldet af afhandlingens økonomiske del ville være af anden karakter.

1.6 Fremgangsmåde

Afhandlingen vil blive opdelt i to hovedafsnit: en juridisk og en økonomisk.

Det er bevidst valgt at starte med den juridiske del, for at fastlægge de gældende retsregler på ligelønsområdet. EU-retten har en dominerende rolle inden for ligelønsområdet, og de EU-retlige regler vil derfor indgå i den juridiske del. Derefter vil en domsanalyse, hovedsagligt bestående af EU-Domstolens afgørelser, uddrage de vigtigste pointer i de udvalgte domme, med henblik på at forstå, hvordan retspraksis fortolker retsreglerne samt hvilke afgørelser der har dannet præcedens for nyere domme. Den juridiske del vil afsluttende sammenholde dommenes konstateringer, for at fastsætte⁹ hvad der fra et juridisk synspunkt er omfattet af lønbegrebet, samt hvordan 'samme arbejde, eller arbejde af samme værdi' skal fortolkes.

Den økonomiske analyse vil indledningsvist redegøre for, hvorvidt der fra et arbejdsmarkedsøkonomisk perspektiv eksisterer et løngab mellem mænd og kvinder på det danske

¹⁷ Tidligere kaldet SFI

¹⁸ Ploug (1990) s. 67

arbejdsmarked. Derefter vil der redegøres for de lønbegreber, der bruges i lønstatistikkerne, da det anses som værende væsentligt for forståelsen af lønforskelle mellem mænd og kvinder, at afklare, hvad lønbegrebet omfatter fra et økonomisk synspunkt. Efterfølgende vil den økonomiske analyse belyse udviklingen af lønforskelle mellem mænd og kvinder i EU, med henblik på at forstå Danmarks placering i EU, vedrørende lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Resultaterne af lønstatistikkerne til sammenholdes med de udvalgte økonomiske teorier, og afslutningsvist vil det økonomiske kapitel indeholde et afsnit, der sammenholder de såkaldte *begrundede* og *ubegrundede* faktorer, som forklarer lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked. Den økonomiske analyse vil primært udarbejdes ved hjælp af lønstatistikker og opgørelsen fra Danmarks Statistik, rapporter fra SFI, senere VIVE, om lønforskelle i Danmark og det kønsopdelte arbejdsmarked samt Lønkommissionens lønredegørelse fra 2010.

AFSNIT II – Juridisk del

2.1 EU-retligt regelgrundlag om kønsligestilling

EU har gennem årene udarbejdet en række retsregler med henblik på at fremme ligeløn og ligestilling i arbejdslivet. I 1957 indeholdt den daværende EF-traktat kun én enkelt bestemmelse om kønsdiskrimination, nemlig artikel 119 om princippet om lige løn mellem mænd og kvinder for samme arbejde. Siden midten af 1970'erne er der blevet vedtaget en række direktiver om forbud mod forskelsbehandling af køn. Hovedparten af dem blev ophævet og erstattet af omarbejdningdirektivet om ligestilling mellem mænd og kvinder i beskæftigelse og erhverv i 2006.¹⁹ Denne omarbejdning skete med et ønske om, at gøre EU's lovgivning om ligestilling mere tydelig og overskuelig. EU's direktiver gælder i alle EU-medlemslandene, og det er et krav, at alle EU-lande skal omsætte reglerne til national ret. I Danmark sker implementeringen af EU-retlige regler ved lov eller ved kollektiv overenskomst.²⁰

Det er vigtigt at pointere, at EU-reglerne om ligeløn fastlægger det præceptive mindstekrav, som medlemslandene derefter kan supplere med øvrige regler, der i højere grad er med til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder.

2.1.1 Lissabontraktatens artikel 157

Lissabontraktatens artikel 157 er en af de mest relevante retsregler i afhandlingen. Den indeholder kravet om ligeløn og ligebehandling. I artiklens stk. 1 fastslås det, at alle medlemsstater skal gennemføre princippet om ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde, eller arbejde af samme værdi. I artiklens stk. 3, nævnes princippet om lige løn for samme arbejde, eller arbejde af samme værdi. Ligelønsprincippet indebærer, at der ikke må eksistere direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn, og at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.²¹

Før Lissabontraktatens artikel 157 trådte i kraft var de EU-retlige regler vedrørende ligeløn først at

¹⁹ Direktiv 2006/54/EF af 05/07/2006

²⁰ Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, 'EU og Ligestilling'

²¹ Definition på ligelønsprincippet i Lønkommissionens 'Lov om lige løn til mænd og kvinder' (2010)

finde i Romtraktatens artikel 119, der trådte i kraft i d.1 januar 1958²², og efterfølgende artikel 141 i Amsterdamtraktaten, der trådte i kraft d. 1 maj 1999²³, og som var gældende indtil

Lissabontraktatens artikel 157 indtrådte d. 1 december 2009.²⁴

Dommene i domsanalysen bærer præg af hvilken traktat der var gældende på tidspunktet for afgørelsen, og dermed hvilken artikel der refereres til. Hvor Romtraktatens artikel 119 fastsatte krav om opretholdelse af princippet om ligeløn efterfulgt af en beskrivelse af lønbegrebet for 'samme arbejde', blev det med indførelsen af Amsterdamtraktatens artikel 141 erstattet med 'samme arbejde, eller arbejde af samme værdi'. Derudover blev stk. 3 og stk. 4 tilføjet til artiklen.

Vedtagelsen af Amsterdamtraktaten i 1997 var et vendepunkt i udviklingen af EU's antidiskriminations lovgivning. Amsterdamtraktaten introducerede vigtige innovationer, og der var fem bestemmelser, der udtrykkeligt fokuserede på ligestilling mellem køn:

- Artikel 2 om ligestilling mellem mænd og kvinder som et mål for EU (nu artikel 3 EUF)
- Artikel 3, stk. 2 om integrering af ligestillingsaspektet, også kaldet mainstreamingsprincippet (nu artikel 8 og 10 EUF)
- Artikel 13, som gav EU et retsgrundlag til enstemmigt at vedtage lovgivning der forbyder diskrimination på grund af køn, race og etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering, alder, handicap på alle områder, der er omfattet af EU's kompetence (nu artikel 19 i EUF)
- Artikel 137, der gav EU hjemmel for, at et flertal kan vedtage lovgivning om ligestilling mellem mænd og kvinder i beskæftigelse (nu 153 EUF)
- Artikel 141 om ligeløn og ligebehandling, indeholder en direkte retsvirkning til ligeløn, og giver et retsgrundlag for at et flertal kan vedtage lovgivning (herunder forordninger, direktiver mv.), om ligestilling mellem køn i beskæftigelse (nu 157 EUF).²⁵

²² I afhandlingen omtales EØF-traktaten

²³ I afhandlingen omtales EF-traktaten

²⁴ I afhandlingen omtales EUF-traktaten

²⁵ Nielsen (2013) s. 304

2.1.2 Det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006

Ligestillingsdirektivets betragtning 1, klarlægger årsagen bag det omarbejdede ligestillingsdirektiv, der er en samling af tidligere ligestillingsdirektiver. Som angivet i betragtning 1, er formålet med det omarbejdede ligestillingsdirektiv, at det er ”(..) ønskeligt af hensyn til klarheden at foretage en omarbejdning af bestemmelserne ved i én tekst at samle de vigtigste bestemmelser på området, samtidig med at der tages hensyn til nye elementer, der er en følge af De Europæiske Fællesskabers Domstols retspraksis.”²⁶

Formålet med direktivet er endvidere beskrevet i artikel 1, hvor det nævnes, at det umiddelbare formål med direktivet, er at sikre gennemførelsen af princippet om *lige muligheder og lige behandling* af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder arbejdsvilkår og løn.²⁷ Artikel 2, stk. 1, definerer hvad der forstås ved begreberne direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, chikane, sexchikane, løn og erhvervstilknyttede sikringsordninger. Begrebet løn, defineres ud fra et EU-perspektiv, som *den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier*.²⁸ Ifølge artikel 4, skal alle former for forskelsbehandling, herunder både direkte såvel som indirekte, afskaffes. Direktivet er implementeret i dansk ret i ligelønsloven, og beskrivelsen om ligeløn i ligestillingsdirektivet, er enslydende med ligelønslovens § 1, stk. 1 og 2.

Artikel 19 i ligestillingsdirektivet foreskriver, at der gælder delt bevisbyrde i ligebehandlingssager. Dette betyder, at hvis en unionsborger føler sig krænket fordi ligebehandlingsprincippet ikke er opfyldt, så påhviler det den indklagede part at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.²⁹ Dog foreskriver direktivet også, at det ikke er til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren. Direktivet tillader altså, at medlemsstaterne kan indføre regler om omvendt bevisbyrde, hvor det udelukkende er arbejdsgiverens opgave at bevise, at der ikke er en situation om forskelsbehandling i strid med ligelønsreglerne.

Vurderingen af samme arbejde, eller arbejde af samme værdi kan være svær at bedømme, og i direktivets betragtning 9 fastslås det, at denne vurdering bør ske i overensstemmelse med EU-

²⁶ Direktiv 2006/54/EF af 05/07/2006, notat 1

²⁷ Direktiv 2006/54/EF af 05/07/2006, artikel 1

²⁸ Direktiv 2006/54/EF af 05/07/2006, artikel 2, stk. 1e

²⁹ Direktiv 2006/54/EF af 05/07/2006, artikel 19 stk. 1

Domstolen faste retspraksis. Det er derfor væsentligt for forståelsen af definitionen at kigge nærmere på retspraksis og dens afgørelser.

2.1.3 Mainstreamingsprincippet i EU

Da Amsterdamtraktaten trådte i kraft, introducerede den nogle vigtige innovationer, bl.a. inkorporeringen af kravet om mainstreamingsprincippet i artikel 3, stk. 3, som i dag er at finde i artikel 8 i EUF-traktaten.³⁰

I EUF-traktatens artikel 8 og artikel 10 bliver det understreget, at EU skal indarbejde et ligestillingsaspekt i alle sine politikker og aktiviteter. Dette er den såkaldte *kønsmainstreaming*. EUF-traktatens artikel 8 indeholder et krav om, at fremme ligestilling mellem kønnene, og påpeger at: *"I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder."* EUF-traktatens artikel 10 fokuserer på bekæmpelse af forskelsbehandling og understreger at: *"Ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræber Unionen at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering."*

Begrebet kønsmainstreaming handler om, at integrere ligestilling mellem mænd og kvinder inden for alle områder af EU-retten. Det er EU's opgave at sikre, at medlemslandene ikke skaber lovgivning som er diskriminerende i forhold til køn.³¹ Mainstreaming anses for at være et forebyggende element, da der ved hjælp af indførelsen af tiltag og positive foranstaltninger, kan undgås at der diskrimineres mellem køn på arbejdspladserne. Denne ex ante tilgang er derfor et proaktivt værktøj til forebyggelsen af forskelsbehandling.³²

2.1.4 CFREU

Charter of the Fundamental Rights of the European Union³³, på dansk oversat til Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder, blev ratificeret i 2000, men blev først juridisk bindende i forbindelse med Lissabontraktatens ikrafttrædelse i 2009.³⁴ Charteret har til formål at styrke beskyttelsen af de grundlæggende rettigheder for alle unionsborgere. Artikel 21 og artikel 23 i CFREU er relevante i forbindelse med ligestilling af mænd og kvinder.

³⁰ Nielsen (2013) s. 303-304

³¹ Dansk Kvindesamfunds hjemmeside, 'Kønsmainstreaming'

³² Andersen og Nielsen (2007) s. 39

³³ Omtales CFREU i afhandlingen

³⁴ EUF-traktatens artikel 6, stk. 1

Artikel 21 stk. 1 foreskriver, at 'ikke-forskelsbehandling' er en overordnet forordning, der forbyder al forskelsbehandling. Den foreskriver: *"Enhver forskelsbehandling på grund af **køn**, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder, seksuel orientering eller ethvert andet forhold er forbudt."*

Artikel 23 om 'Ligestilling mellem mænd og kvinder' er mere specifik end artikel 21, da den udelukkende fokuserer på kønsligestilling. Artiklen foreskriver at *"der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med **beskæftigelse, arbejde og løn**. Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele."*

2.2 Dansk retsgrundlag

De danske ligestillingslove bygger på et fælles princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Lovene har mange fællestræk, men repræsenterer alle forskellige områder inden for ligestillingsområdet, og vil blive behandlet i følgende afsnit. Det er relevant at huske, at EU-retten er det præceptive mindstekrav som medlemsstaterne skal overholde, men at alle lande har mulighed for at lovgive yderligere inden for området, med henblik på at styrke ligeløn mellem mænd og kvinder. Derudover har alle medlemsstaterne mulighed for at indføre positive foranstaltninger, der hjælper det underrepræsenterede køn.³⁵

2.2.1 Ligelønsloven

I 1976 vedtog Folketinget ligelønsloven³⁶, som udsprang af EU's ligelønsdirektiv fra 1975.³⁷ Loven havde til hensigt at sikre lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde, eller arbejde af samme værdi. I fremlæggelsestalen til ligelønsloven blev det af forhenværende arbejdsminister, Erling Dinesen, fastsat at de to mest væsentlige ting ved lovforslaget først og fremmest var at sikre ligeløn

³⁵ Det underrepræsenterede køn er i alle EU-lande forsat kvinder

³⁶ Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder, LBK nr. 899 af 05/09/2008. Forkortes LLL

³⁷ Ligelønsdirektivet er senere blevet erstattet af 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006'.

for alle lønmodtagere, og dernæst at beskytte lønmodtagere mod afskedigelse som følge af, at der blev anlagt sag mod arbejdsgivere for krav om ligeløn.³⁸

Dog var definitionen af 'samme arbejde, eller arbejde af samme værdi' ikke tydeligt formuleret i loven, og det blev derfor overladt til retspraksis og domstolene, at fortolke på omfanget af begrebet 'arbejde af samme værdi'.³⁹ Ligelønsloven blev revideret efter EU-Domstolen i 1985 afgjorde, at Danmark ikke have overholdt sin forpligtelse til korrekt at implementere EU lovgivning ved at udelukke at inkorporere begrebet "samme arbejde, eller arbejde af samme værdi" i lovteksten.⁴⁰

Ligelønsloven skal sikre, at der ikke sker lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, hvilket både gælder direkte og indirekte forskelsbehandling jf. LLL § 1, stk. 1.

Lovteksten er enslydende med 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006', der i § 1, stk. 2 fastslår, at enhver arbejdsgiver skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi og ifølge § 1, stk. 3 skal denne bedømmelse ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Ifølge Ligelønslovens § 2 stk. 1, har en lønmodtager, hvis løn er i strid med § 1, krav på forskellen, mens § 3 fastsætter de retsregler, der gælder for urimelig afskedigelse i forbindelse med ligeløn.

Ifølge LLL § 1a, stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet, eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation. Indirekte forskelsbehandling foreligger når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det modsatte køn, medmindre den pågældende bestemmelse er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er *hensigtsmæssige og nødvendige* jf. LLL § 1a, stk. 2. Løn defineres i LLL § 1a, stk. 3 som *den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier*.

Ligelønsloven kan tilsidesættes såfremt en kollektiv overenskomst tilsvarende med ligelønsloven tilskriver arbejdsgiverne at yde lige løn, jf. LLL § 1, stk. 4. Der er ifølge ligelønslovens § 6, stk. 2 delt bevisbyrde. Det betyder, at hvis lønmodtageren føler sig krænket, og kan påvise faktiske

³⁸ Danmarkshistorien.dk af Aarhus Universitet, 'Ligelønsloven'

³⁹ Danmarkshistorien.dk, 'Ligelønsloven, 4. februar 1976'

⁴⁰ C-143/83 *Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriet Danmark*

omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det modparten, altså arbejdsgiveren, at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Denne delte bevisbyrde er i overensstemmelse med artikel 19 i 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006'.

2.2.2 Ligebehandlingsloven

Hvor ligelønsloven har fokus på ligeløn til mænd og kvinder, er ligebehandlingslovens⁴¹ centrale udgangspunkt forbud af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Dette gælder både direkte- og indirekte forskelsbehandling. En overtrædelse af ligebehandlingsloven kan efter lovens kapitel 6, medføre til godtgørelse til den krænkede part. Ligebehandlingslovens § 19 regulerer straffebestemmelsen, hvilket betyder, at hvis lovens §§ 2-6 overtrædes, kan det straffes med bøde. Følgende kapitler vil redegøre yderligere for forskellen mellem direkte og indirekte forskelsbehandling.

2.2.2.1 Direkte forskelsbehandling

Der foreligger direkte forskelsbehandling når en person pga. køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet, eller vil blive i en tilsvarende situation, jf. LBL § 1, stk. 2. Derudover foreskriver §1, stk.2, at *direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved **enhver** form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen*. Direkte forskelsbehandling sker ikke kun ved aktive handlinger, men kan også være passivitet. Det betyder, at i nogle tilfælde kan en undladelse af en handling føre til en krænkelse af ligebehandlingsloven. Et eksempel på det kan være, at en arbejdsgiver undlader at ansætte en person udelukkende pga. vedkommendes køn. Der er ifølge loven uden betydning om forskelsbehandlingens sker bevidst eller ubevidst.⁴²

2.2.2.2 Indirekte forskelsbehandling

LBL § 1, stk. 3 omhandler indirekte forskelsbehandling. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af det ene køn ringere end personer af det modsatte køn. Der findes dog en

⁴¹ Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., LBL nr. 645 af 08/06/2011. Forkortes LBL

⁴² Lehmann, Grønsund og Østrup (2012) s. 5

undtagelse i denne bestemmelse, nemlig at indirekte forskelsbehandling kan retfærdiggøres såfremt bestemmelsen, betingelsen eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er *hensigtsmæssige og nødvendige*.

Begge beskrivelser er enslydende med dem benyttet i ligelønsloven, men ligebehandlingsloven spænder udover ligeløn, og omfatter alle former for ligebehandling, herunder bl.a. arbejdsforhold og fleksibilitet på arbejdspladsen, hvor ligelønslovens primære fokus er lønforskelle. Når det skal bedømmes om der i en situation er tale om indirekte forskelsbehandling, er arbejdsgiverens motiv uvæsentligt. I lovteksten nævnes det, at det ikke er forbudt at stille særlige krav, som kan medføre til indirekte forskelsbehandling, men dette skal kunne begrundes af arbejdsgiveren, og betingelserne skal være nødvendige for at opfylde et sagligt formål. Med andre ord kan denne form for indirekte forskelsbehandling kun finde sted, hvis midlerne er rimelige i forhold til målet. Undtagelsen, der nævnes i LBL § 1, stk. 3 betyder, at en bestemmelse ikke er i strid med ligebehandlingsloven, hvis den opfylder proportionalprincippet. Dette princip vil behandles nærmere i domsanalysen.

2.2.3 Ligestillingsloven

Ligestillingsloven⁴³ er mere generel end de tidligere nævnte ligestillingslove, da den omfatter ligestilling inden for alle områder, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundet funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds ligestilling jf. ligestillingsloven § 1, stk. 1. I LSL § 1a, stk. 2 klargøres der for, at lov om ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og lov om lige løn til mænd og kvinder anvendes på de områder, der er omfattet af disse love. Lovens § 2 omhandler forskelsbehandling, og beskrivelsen er identisk med den der benyttes i både ligelønsloven og ligebehandlingsloven, mens § 3 og § 3a indeholder bestemmelser om undtagelser til forbuddet mod forskelsbehandling. Ligestillingsloven fungerer som en paraply, der dækker over alle love vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, mens de mere konkrete ligestillingslove vedrørende ligeløn, beskæftigelse, ligebehandling på arbejdspladsen, specificerer de retsgrundlag, der gælder for de enkelte områder. Ligestillingslovens § 7 nævner, at ligestillingsministeren hvert år inden d. 1. marts, udarbejder en redegørelse og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

⁴³ Bekendtgørelse af lov om ligestilling af mænd og kvinder, LBK nr. 1678 af 19/12/2013. Forkortes LSL

2.2.4 Danske virksomheders ansvar

Ifølge Ligelønslovens § 5a stk.1, har alle virksomheder med mindst 35 ansatte pligt til årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Dog er brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri undtaget denne bestemmelse. Ifølge Beskæftigelsesministeriet, behøver virksomheder ikke selv at udarbejde eller betale for den kønsopdelte statistik, da Danmarks Statistik udarbejder statistikken, som årligt bliver sendt til virksomhederne.⁴⁴ Ifølge ligelønsloven § 5a stk. 3 kan virksomheder indgå aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse i stedet for en kønsopdelt lønstatistik. Ligelønsredegørelsen fra 2016, der blev udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet⁴⁵, foreskriver, at formålet med den kønsopdelte lønstatistik er at danne grundlag for et aktivt ligelønsarbejde på de enkelte virksomheder. Der er et ønske om, at kravet om de kønsopdelte lønstatistikker vil skabe fokus på området, og dermed mere lønåbenhed. Det er muligt at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik ved en kollektiv overenskomst.⁴⁶

2.3 Domsanalyse

Retspraksis omhandlende ligeløn og ligestilling er omfattende, både inden for dansk retspraksis og domme afsagt ved EU-Domstolen. Denne analyse vil indeholde et udpluk af de domme, der vurderes til at være mest centrale til besvarelse af problemstillingen, og som har været med til at danne præcedens for senere domme, såvel som afklaret eventuelle tvivlsomheder inden for definitionen af ligeløn, med særdelehed idéen om 'samme arbejde, eller arbejde af samme værdi'. Omstændighederne er kort forklaret i de udvalgte domme, men fokus vil være på de vigtigste pointer i afgørelsen.

2.3.1 Defrenne-sagen:

Defrenne-sagerne har alle karakter af, at være væsentlige præjudicielle afgørelser, der har haft indflydelse på måden EUF-traktatens artikel 157 er blevet fortolket i EU-Domstolen de sidste 40 år. Sagen om Defrenne stammer oprindeligt fra Belgien, og omhandlede en tvist mellem Gabrielle Defrenne, der var ansat som stewardesse, og hendes arbejdsgiver, det belgiske flyselskab Sabena. Ifølge flyselskabets ansættelseskontrakt, blev alle kvindelige stewardesser opsagt, den dag de fyldte

⁴⁴ Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, 'Kønsopdelt lønstatistik'

⁴⁵ Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse (2016)

⁴⁶ Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse (2016) s. 3

40 år. I forbindelse med opsigelsen, fik Defrenne en fratrædelsesgodtgørelse, svarende til 12 måneders løn. Før sagen kom til EU-Domstolen, havde Defrenne i 1968 anlagt sag ved en national instans, med påstand om erstatning for det tab, som hun havde lidt i tre henseender, nemlig med hensyn til løn, udtrædelsesgodtgørelse og pension, som følge af forskelsbehandlingen af stewardesser og mandligt flypersonale, der udfører et tilsvarende arbejde.⁴⁷ Den nationale domstol i Bruxelles erklærede ved en afgørelse i 1970, at ingen af Defrennes krav kunne imødekommes. Der findes ikke mindre end tre *Defrenne*-domme⁴⁸, der behandlede forskellige aspekter af den oprindelige ligestillingsordning i traktaten.

2.3.1.1 C-80/70 *Defrenne I*

Defrenne I blev afsagt i 1971, hvor EU-Domstolen fastslog, at en alderspension, der var etableret inden for rammerne af en social sikringsordning, der var fastsat i lovgivningen, faldt uden for bestemmelserne om ligeløn i EØF-traktaten, idet den ikke var en ydelse, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtog indirekte fra arbejdsgiveren efter den forudsatte betydning i artikel 119⁴⁹. EU-Domstolen afgjorde derfor, at den ikke engang behøvede at besvare de andre spørgsmål stillet i sagen, der handlede om, hvorvidt de mandlige og kvindelige medarbejdere i Sabena udførte 'samme arbejde' ifølge artikel 119. EU-Domstolen fastslog i *Defrenne I*, at diskriminerende forhold som må følge af anvendelsen af det omhandlede system, ikke var omfattet af EØF-traktatens artikel 119.⁵⁰

2.3.1.2 C-43/75 *Defrenne II*

I *Defrenne II*, der blev afsagt i 1976, hævdede flyselskabet Sabena, at EØF-traktatens artikel 119 klart indeholdte en forpligtelse, som alle medlemsstaterne havde påtaget sig, men at den ikke i sig selv umiddelbart skabte rettigheder og pligter for borgerne, herunder arbejdsgivere og arbejdstagere i staterne. Det første spørgsmål EU-Domstolen skulle tage stilling til var altså, om artikel 119 havde direkte virkning på borgerne i EU-lande.

EU-Domstolen fastslog, at EØF-traktatens artikel 119 havde direkte bindende virkning for private arbejdsgivere⁵¹, og at ligelønsbestemmelsen i traktaten ikke alene havde det oprindelige

⁴⁷ C-80/70 *Defrenne I*

⁴⁸ C-80/70 *Defrenne I* (1971), C-43/75 *Defrenne II* (1976), C-149/77 *Defrenne III* (1978)

⁴⁹ Nielsen (2013) s. 301

⁵⁰ C-80/70 *Defrenne I*, domsafgørelsen

⁵¹ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 9

økonomiske formål at sikre lige konkurrence mellem ansatte, der var etableret i forskellige medlemsstater, men havde et dobbelt formål: et økonomisk og socialt.⁵² Det økonomiske formål blev beskrevet i dommen som følgende: *”På den ene side skal artikel 119 under hensyn til den forskel, der består mellem sociallovgivningernes udviklingstrin i de forskellige medlemsstater, hindre, at virksomhederne i de stater, som faktisk har gennemført princippet om ligeløn, handicappes i konkurrencen inden for Fællesskabet i forhold til virksomheder, som er placeret i stater, der endnu ikke har fjernet den lønmæssige forskelsbehandling til skade for den kvindelige arbejdskraft.”*⁵³

Dette økonomiske formål var med henblik på at sørge for, at de stater der implementerede princippet om ligeløn, ikke blev udkonkurreret af virksomheder i de stater, der forsat havde forskelsbehandling. Det var en måde at samle unionens medlemsstater og skabe et fælleskab, der strakte sig ud over de enkelte staters lovgivning. Det sociale aspekt i artikel 119, blev beskrevet som *”(.) På den anden side skal bestemmelsen ses i sammenhæng med de sociale mål for Fællesskabet, idet dette ikke indskrænker sig til en økonomisk union men samtidig gennem fælles handling skal sikre sociale fremskridt og stadig søge at forbedre de europæiske folks levevilkår og beskæftigelsesforhold, således som det fremhæves i traktatens præambel.”*⁵⁴

Princippet om ligeløn præsenterer på mange måder fundamentet for EU. Nemlig at skabe et fælleskab, der strækker sig ud over det økonomiske aspekt, men samtidig skaber sociale fremskridt for alle medlemsstater. De efterfølgende præmisser i dommen, sondrede mellem begreberne direkte- og indirekte forskelsbehandling og fastsatte, at artikel 119 kan anvendes inden for begge former for forskelsbehandling.⁵⁵

Det blev med denne dom fastsatte EU-Domstolen, at artikel 119, i dag artikel 157 EUF, har direkte virkning på alle instanser, både offentlige og private, og alle borgere i alle medlemslande, herunder arbejdsgivere. Dog blev det også fastsat, at EUF-traktatens artikel 157 kun har direkte virkning på private arbejdsgivere i tilfælde sket efter dommens dato, d.8. april 1976.⁵⁶

⁵² Nielsen (2013) s. 301

⁵³ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 39

⁵⁴ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 10

⁵⁵ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 18

⁵⁶ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 75

2.3.1.3 C-149/77 *Defrenne III*

I *Defrenne III* forsøgte Defrenne at påberåbe sig ligebehandlingsbestemmelsen i Romtraktaten mod Sabena, for kønsdiskriminerende afskedigelse. Den belgiske domstol anmodede EU-Domstolen om at afgøre, hvorvidt det lønprincip, der er fastsat i artikel 119, skal fortolkes. EU-Domstolen skulle vurdere, om der ifølge artikel 119 er krav om generel ligestilling af arbejdsvilkår for mænd og kvinder, således at indsættelsen af en klausul i en ansættelseskontrakt af en stewardesse, der bringer kontrakten til ophør, så snart hun fylder 40 år, når ingen sådan klausul er knyttet til kontrakten for mandlige kabinepersonale, der udfører det samme arbejde, udgør forskelsbehandling som følge af nævnte bestemmelse.

Domstolen fastslog, at bestemmelserne om ligeløn ikke skulle finde anvendelse på afskedigelse på grundlag af køn. EU-Domstolen udtalte at *"navnlig er den omstændighed, at visse ansættelsesvilkår, såsom en særlig aldersgrænse, kan have økonomisk betydning, ikke tilstrækkelig grund til at lade sådanne vilkår være omfattet af artikel 119, der hviler på den snævre sammenhæng mellem arbejdsydelse og lønnens størrelse."*⁵⁷ Med denne udtalelse konkluderede EU-Domstolen, at EØF-traktatens artikel 119 i 1970'erne ikke kunne fortolkes således, at den ud over ligeløn også foreskrev lighed med hensyn til andre arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere.⁵⁸

Den belgiske domstol anmodede også EU-Domstolen om at klarlægge, om der i EU-lovgivningen, udover de særlige bestemmelser i artikel 119 EØF, fandtes en almindelig grundsætning, der forbyder forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til ansættelses- og arbejdsvilkår. EU-Domstolen forelagde, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn var en grundlæggende rettighed, men da *Defrenne III* sagen drejede sig om afskedigelse, der på tidspunktet for sagen var uden for EU-lovgivningen, kunne EU-retten om grundlæggende rettigheder ikke påberåbes. EU-Domstolen udtalte at *"spørgsmålets andet led må derfor besvares således, at der på tidspunktet for de forhold, som ligger til grund for hovedsagen, ikke, for så vidt angår de af national ret omfattede arbejdsforhold, fandtes nogen fællesskabsretlig bestemmelse om forbud mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere med hensyn til andre arbejdsvilkår end løn, der er omfattet af traktatens artikel 119"*.⁵⁹

⁵⁷ C-149/77 *Defrenne III*, præmis 21

⁵⁸ C-149/77 *Defrenne III*, præmis 24

⁵⁹ C-149/77 *Defrenne III*, præmis 33

Defrenne-dommene viser den udvikling der er sket inden for EU retspraksis fra 1970'erne og frem til dags dato. I de første år efter Romtraktatens vedtagelse, havde EU-Domstolen til opgave at fortolke meningen bag bl.a. artikel 119, særligt hvor bredt et omfang den spændte inden for ligestilling af mandlige og kvindelige arbejdstagere. Med *Defrenne II* blev det konstateret, at EU's traktater har direkte virkning på private arbejdsgivere i medlemsstaterne, og at det følger af det dobbelte økonomiske og sociale mål, at princippet om ligeløn hører under EU's fundament.⁶⁰ Med *Defrenne III* fastslog EU-Domstolen, at artikel 119 ikke kunne anvendes på andre arbejdsvilkår end ligeløn, og at der på tidspunktet for dommen ikke eksisterede nogen fællesskabsretlig bestemmelse om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til andre arbejdsvilkår end de lønvilkår, der var omfattet af EØF-traktatens artikel 119.⁶¹

2.3.2 Ursula Voss-sagen:

Denne dom⁶² er fra EU-Domstolen og blev afsagt i 2007. Sagen stammede fra Tyskland og omhandlede en tvist mellem Ursula Voss og Land Berlin, vedrørende godtgørelse for overarbejde, som Voss præsterede som deltidsansat. Romtraktatens artikel 119 var på dette tidspunkt blevet erstattet af Amsterdamtraktatens artikel 141, der gjorde sig gældende i denne sag.

Tvisten i sagen gik ud på, at Voss i 2000 modtog en godtgørelse for overarbejdstimer, der havde en lavere timelønssats, end den timelønssats, som en fuldtidsansat modtog. Spørgsmålet i sagen gik ud på, om den lavere sats for de tjenestetimer, Voss havde ydet i overarbejdstimer som deltidsansat, vurderet i forhold til den forholdsmæssige aflønning, fuldtidsansatte lærere modtog for det samme antal tjenestetimer inden for den almindelige arbejdstid, udgjorde en ulovlig forskelsbehandling af kvindelige lærere i henhold til EF-traktatens artikel 141, stk. 2. Ifølge artikel 141, stk. 2 punkt b, skal den løn, der ydes for timelønnet arbejde, være den samme for samme slags arbejde. Det præjudicielle spørgsmål, der blev forelagt til EU-domstolen var, om den nationale lovgivning var i strid med EF-traktatens artikel 141 vedrørende udbetaling af godtgørelse for overarbejdstimer, der havde en lavere timelønssats for deltidsansatte end fuldtidsansatte, når det overvejende var kvinder, der var deltidsansatte. I dommen blev det nævnt at "*Princippet om lige løn er ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grundlag af køn, men også at der gennemføres bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og*

⁶⁰ C-43/75 *Defrenne II*, præmis 12

⁶¹ Lønkommissionen (2010) s. 317

⁶² Case C-300/06 *Voß*

kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn."⁶³

EU-Domstolen afgjorde, at der ikke var tale om direkte forskelsbehandling, og det i stedet skulle undersøges, om bestemmelserne udgjorde en indirekte forskelsbehandling i strid med EF-traktatens artikel 141. I dommen blev det fastsat, at hvis forskelsbehandlingen påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, og for så vidt der ikke eksisterer objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som ikke kan begrunde en sådan forskelsbehandling, er den nationale bestemmelse i strid med artikel 141.⁶⁴ Det blev i dommen fastslået, at i foråret 2000, da sagens omstændigheder fandt sted, var cirka 88 procent af deltidsansatte lærere i Land Berlin, kvinder. På baggrund af disse oplysninger fandt EU-Domstolen, at artikel 141 var til hinder for de tyske nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd såfremt at 1) *der blandt alle de arbejdstagere, som er omfattet af de omhandlede nationale bestemmelser, er en væsentligt højere procentdel af kvinder end mænd, som påvirkes* og 2) *forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.*⁶⁵

Denne dom af nyere tid, er et eksempel på, hvor bredt artikel 141 kan fortolkes. Selvom der umiddelbart ikke er tale om en situation mellem forskelsbehandling af mænd og kvinder, men omhandler en sag om afvigende udbetaling af godtgørelse for henholdsvis deltids- og fuldtidsansatte, kan der stadig godt være indirekte forskelsbehandling, såfremt den væsentlige hovedpart af de deltidsansatte er kvinder.

2.3.3 Royal Copenhagen-sagen

Denne dom stammer fra Danmark og blev afsagt af EU-Domstolen i 1995. Sagen handlede om en tvist mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S. Royal Copenhagen er en virksomhed, der på tidspunktet havde 1150 medarbejdere, hvoraf 40 procent var mænd og 60 procent kvinder. Medarbejderne blev opdelt i tre grupper: drejergruppen, malergruppen og arbejdsmandsgruppen.⁶⁶ Alle medarbejderne var omfattet af den samme

⁶³ Case C-300/06 *Voß*, præmis 25

⁶⁴ C-300/06 *Voß*, præmis 38

⁶⁵ C-300/06 *Voß*, præmis 45

⁶⁶ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 3

overenskomst, og blev som udgangspunkt aflønnet med akkordløn, men havde mulighed for at vælge fast en timeløn i stedet, der var ens for alle medarbejdere. Problematikken gik ud på, at cirka 70 procent af drejerne og 70 procent af malerne var på akkordløn, men gennemsnitslønnen for henholdsvis en undergruppe af drejerne kaldet rollerdrejerne, der alle var mænd, og den undergruppe af malerne, der var blåmalere, der bestod af kvinder med undtagelse af én mand, havde en lønforskel på 12,93 kr. i timen samt en forskel i akkordandelen på 71,69 kr. for rollerdrejerne i modsætning til 57 kr. for blåmalerne.⁶⁷ Da disse grupper bestod af primært mænd i den ene gruppe, og kvinder i den anden, fandt Specialarbejderforbundet, at Royal Copenhagen tilsidesatte ligelønskravet og anlagde sag ved den faglige voldgiftsret i Danmark. Specialarbejderforbundet påstod, at Royal Copenhagen ikke anerkendte, at blåmalernes og rollerdrejernes arbejde var af samme værdi, og derfor skulle ligelønnens efter artikel 119 i EØF-traktaten og direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975⁶⁸, ved at bringe gennemsnitsakkordindtjeningen for blåmalerne på niveau med gennemsnitsakkordindtjeningen for rollerdrejerne.⁶⁹ Den faglige voldgiftsret i Danmark mente, at tvistens afgørelse beroede på fortolkningen af artikel 119 og direktivet, og valgte at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen. Voldgiftsretten valgte i deres forelæggelsesbeslutning at understrege, at forelæggelsen for EU-Domstolen ikke skulle omfatte spørgsmålet om værdien af det arbejde, de forskellige medarbejdergrupper udførte, men derimod stille en række spørgsmål, der udsprang af, at der i sagen var tale om aflønning efter akkordlønsystemer, og af det valg i sammenligningsgrupper som Specialarbejderforbundet foretog.⁷⁰

Voldgiftsretten forelagde spørgsmålet til EU-Domstolen om, hvorvidt artikel 119 og direktivet om ligeløn fra 1975 kunne anvendes på lønsystemer som bl.a. akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad, beroede på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat. Fandtes dette at være bekræftende, ønskede Voldgiftsretten yderligere tre spørgsmål besvaret vedrørende artikel 119 og direktivets anvendelse inden for de forskellige arbejdsgrupper. EU-Domstolen startede ud med at fastsætte, at artikel 119 og direktivet selv foreskriver, at ligelønsprincippet finder anvendelse på akkordlønsystemer jf. artikel 119 stk. 3, litra a.⁷¹

Det andet spørgsmål voldgiftsretten ønskede præciseret af EU-Domstolen var, hvorvidt ligelønsprincippet fandt anvendelse ved sammenligning af to grupper lønmodtagere, hvor den gennemsnitlige timefortjeneste for den ene gruppe akkordlønnede, der overvejede består af kvinder,

⁶⁷ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 4-7

⁶⁸ I dag 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006'

⁶⁹ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 8

⁷⁰ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 9

⁷¹ I dag artikel 157 stk. 2, litra a

som udfører én type arbejde, er væsentlige lavere end for den anden gruppe akkordlønnede, der overvejende består af mænd, som udfører den anden type arbejde, såfremt det forudsættes, at kvindernes og mændenes arbejde kan tillægges samme værdi. Til dette svarede EU-Domstolen, at ligelønsprincippet skal fortolkes således, at det inden for rammerne af et akkordlønsystem ikke findes tilstrækkeligt til, at det kan konkluderes, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling, ”(..) når det efter et akkordlønsystem, hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere, imidlertid ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.”⁷²

De efterfølgende spørgsmål der blev stillet til EU-Domstolen, handlede om den sammenligning, der skulle foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere. EU-Domstolen svarede, at det i disse tilfælde er nødvendigt for den nationale retsinstans at vurdere helheden af de arbejdsforhold, de to arbejdsgrupper hver har, herunder arbejdets art, uddannelseskraft, særlige krav, betalte pauser, frihed i arbejdstilrettelæggelsen og eventuelle arbejdsgener. Denne helhedsvurdering kunne bruges til at bestemme om de to arbejdsgrupper kunne anses for at befinde sig i en sammenligning situation, og dermed tage stilling til ”(..) om de to typer arbejde har samme værdi, eller om de pågældende forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.”⁷³

Helheden af dommens afgørelse var, at trods ligelønsprincippet er gældende for akkordlønsystemer, og situationer hvor lønelementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, jf. bl.a. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 39, skulle den nationale retsinstans vurdere, om forskelle i gennemsnitsløn for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling pga. køn.

Det fremgår af EU-domstolens svar til de præjudicielle spørgsmål, stillet af voldgiftsretten, at, for at arbejdsgrupper i en virksomhed kan vurderes til at yde arbejde af samme værdi, skal visse forhold kunne sammenlignes. Blandt andet skal arbejdsgrupperne være homogene, kunne omfatte alle i en

⁷² C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 28

⁷³ C-400/93 *Royal Copenhagen*, domsafgørelse litra 4

sammenlignelig situation og være af vis størrelse. Dette skal forstås således, at der ikke er hjemmel til at opstille et krav om, at personen, eller arbejdsgruppen, repræsenterer alle ansatte i virksomheden, som forudsætning for, at forholdet er omfattet af ligelønsprincippet.⁷⁴

I den efterfølgende voldgiftskendelse i Royal Copenhagen-sagen⁷⁵, var sammensætningen af arbejdsgrupperne det afgørende for sagens udfald. Voldgiftsretten nåede frem til, at for at sikre ligelønsprincippet efterlevelse, havde arbejdsgiveren bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle i gennemsnitslønnen på de to arbejdsgrupper ikke var et udtryk for kønsdiskrimination og dermed i strid med ligelønsloven. Det var voldgiftsrettens opfattelse, at et sådant bevis ikke blev ført af arbejdsgiveren, og udfaldet i voldgiftsretten blev, at retten gav klagerne medhold i, at blåmalernes arbejde i ligelønslovens forstand, var af samme værdi som rollerdrejernes. Medholdet kom med en forudsætning om, at de arbejdsgrupper, som klageren havde udvalgt til sammenligning, var egnet til at demonstrere, om de konstaterede lønforskelle var kønsbestemte.⁷⁶ Hvor én opmand⁷⁷ gav klager medhold i ligelønskravet, fandt to opmænd, at valget af sammenligningsgrupperne var så vilkårlige, at sammenligningen ikke var egnet som grundlag til at konstatere, om lønforskellen var i strid med ligelønsloven. Disse to opmænd endte derfor med at frifinde Royal Copenhagen for brud på ligelønskravet⁷⁸, men voldgiftsretten bestemte at Royal Copenhagen skulle anerkende, at blåmalerne udførte arbejde af samme værdi som rollerdrejerne.⁷⁹

2.3.4 Bilka-sagen

Udgangspunktet i ligelønsprincippet er, at når en kvinde og mand udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi, vil forskellig aflønning som udgangspunkt antages at være i strid med ligelønsprincippet. Denne sag omhandler én af de situationer, hvor der er tale om samme arbejde, eller arbejde af samme værdi, men hvor der indgår faktorer, der kan berettige til forskellig aflønning. I tilfælde hvor der eksisterer forskellig aflønning af mænd og kvinder, skal det kunne begrundes i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

⁷⁴ Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen og Tvarnø (2016) s. 306

⁷⁵ Faglig Voldgiftskendelse, SID mod Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S

⁷⁶ Resume af afgørelsen, www.arbejdsretu.lovportaler.dk/

⁷⁷ I en voldgiftssag er opmanden den, der har den afgørende stemme, hvis der er uenighed mellem de af parterne udpegede voldgiftsmænd. Opmanden er typisk en advokat med speciale inden for det felt, som voldgiftssagen omhandler

⁷⁸ Resume af afgørelsen, www.arbejdsretu.lovportaler.dk/

⁷⁹ Faglig Voldgiftskendelse, SID mod Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S

Eksempler på sådanne objektive forhold, der kan legitimere lønforskel, kan være anciennitet, uddannelse, fleksibilitet, overenskomstforhold, opretholdelse af tidligere lønniveau og lønmodtagerens præstationer.⁸⁰ Hjemlen til denne berettigede afvigelse af ligeløn findes i retspraksis, især fra EU-Domstolen. Følgende afsnit vil gennemgå dommens vigtigste pointer og efterfølgende redegøre for, hvad der forstås ved Bilka-testen, som er et begreb der opstod som følge af denne dom.

Dommen blev afgjort af EU-Domstolen i 1986, og behandler en tvist mellem tyske Bilka-Kaufhaus GmbH og Karin Weber von Hartz.⁸¹ EU-Domstolen blev sat til at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen på EØF-traktatens artikel 119 angående en sag mellem Bilka og den tidligere ansatte Weber, vedrørende hendes adgang til pension under til tillægspensionsordning, som Bilka havde indført for sine ansatte.⁸² Det fremgik i sagen, at Bilka havde en pensionsordning, der gennem årenes løb var blevet ændret flere gange, og som blev betragtet som værende en integreret del af arbejdskontrakterne mellem Bilka og de ansatte. Ifølge den gældende version af kontrakten, var deltidsansatte kun omfattet af pensionsordningen, så vidt de havde arbejdet på fuldtid i mindst 15 år, ud af et tidsrum på 20 år.⁸³ Weber havde arbejdet for Bilka fra 1961 til 1976, men havde siden 1972 været på deltid, og Bilka nægtede hende derfor virksomhedspension. Weber sagsøgte derfor Bilka idet hun bl.a. gjorde gældende, at virksomhedens pensionsordning var i strid med EØF-traktatens artikel 119 om krav til ligeløn for mænd og kvinder, og anførte i den forbindelse, at kravet om fuldtidsbeskæftigelse i en vis periode var til ugunst for kvindelige medarbejdere, der i højere grad end mandlige kollegaer valgte deltidsstillingen, grundet forpligtelser i privatlivet. Den tyske retsinstans forelagde sagen til EU-Domstolen med spørgsmålet om, hvorvidt pensionsordningen var i strid med EØF-traktatens artikel 119 i form af indirekte forskelsbehandling, da undtagelsen af deltidsansatte påvirkede flere kvinder end mænd. Såfremt det første spørgsmål blev svaret bekræftende, ønskede den tyske retsinstans desuden at vide:

a) Kan virksomheden begrunde denne ringere stilling med, at den tilsigter at beskæftige færrest mulige deltidsansatte, selv om driftsøkonomiske hensyn ikke taler for en sådan personalepolitik inden for varehusområdet?

⁸⁰ Lønkommissionen (2010) s. 322

⁸¹ Omtales som henholdsvis Bilka og Weber fremadrettet

⁸² C-170/84 *Bilka*, præmis 2

⁸³ C-170/84 *Bilka*, præmis 4

*b) Skal virksomheden udforme sin pensionsordning således, at der i fornødent omfang tages hensyn til de særlige vanskeligheder, som består for arbejdstagere med familieforpligtelser, med hensyn til opfyldelse af betingelserne for at få udbetalt pension fra virksomheden?*⁸⁴

Den tyske retsinstans gjorde blandt andet gældende, at det var af den opfattelse, at kravene om 15 års fuldtidsarbejde i forbindelse med retten til pensionsordningen, ikke hørte under anvendelsesområdet for EØF-traktatens artikel 119. Til at begrunde denne opfattelse, blev der henvist til C-149/77 *Defrenne III*, hvor EU-Domstolen udtalte, at ligelønsprincippet kun vedrører problemet om forskelsbehandling med hensyn til mænd og kvinders løn, og at artikel 119 ikke udstrækkes til også at omfatte andre aspekter af ansættelsesforholdet.⁸⁵

Til besvarelsen af den tyske nationale rets første spørgsmål, henviste EU-Domstolen til Jenkinsdommen⁸⁶, og konkluderede at en varehusvirksomhed, som udelukker deltidsansatte fra virksomhedens pensionsordning, overtræder EØF-traktatens artikel 119, når foranstaltningen rammer et væsentligt større antal kvinder end mænd. Dog tilføjede EU-Domstolen også, at der eksisterer en undtagelse til overtrædelsen, *”hvis virksomheden godtgør, at den nævnte foranstaltning kan forklares ved andre, objektivt begrundede, faktorer end forskelsbehandling på grundlag af køn.”*⁸⁷

Ved besvarelsen af spørgsmål 2 a), valgte EU-Domstolen at fokusere på årsagerne til, hvorfor Bilka valgte at undlade deltidsansatte i deres virksomhedspensionsordning. Blandt grundene hørte blandt andet, at undladelsen udelukkende havde til formål at gøre deltidsstillingen mindre attraktiv, primært for at sikre, at der var tilstrækkeligt antal ansatte til stede på de mindre populære arbejdstider, som sene eftermiddage og weekender. Til dette svarede EU-Domstolen at *”en varehusvirksomhed i henhold til artikel 119 kan begrunde indførelsen af en lønpolitik, der medfører, at deltidsansatte, uanset køn, udelukkes fra virksomhedens pensionsordning, med, at den tilsigter at beskæftige færrest mulige ansatte i denne kategori, når det godtgøres, at de midler, der er valgt for at opnå dette mål, er i overensstemmelse med virksomhedens virkelige behov, er egnede til at opnå dette mål og er nødvendige herfor.”*⁸⁸ For at kunne tilsidesætte artikel 119, skulle den nationale ret altså bedømme, hvorvidt den valgte lønpolitik var nødvendig og

⁸⁴ C-170/84 *Bilka*, præmis 8, litra 2

⁸⁵ C-170/84 *Bilka*, præmis 11

⁸⁶ C-96/80 *Jenkins*

⁸⁷ C-170/84 *Bilka*, præmis 31

⁸⁸ C-170/84 *Bilka*, præmis 37

proportional med de formål, Bilka forfulgte. Disse såkaldte objektivt begrundede økonomiske grunde, skulle ifølge EU-Domstolen være virksomhedens virkelige behov, for at der forelå en tilsidesættelse af artikel 119. Denne vurdering skulle træffes af den nationale retsinstans. Afsluttende i dommen skulle EU-Domstolen vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren i medfør af EØF-traktatens artikel 119 skulle tage hensyn til de familiemæssige byrder, der hviler på kvindelige ansatte, i udformningen af virksomhedens pensionsordning. Til dette svarede EU-Domstolen, at artikel 119 ikke indebærer, at en arbejdsgiver er forpligtet til at udforme sin virksomhedspensionsordning således, at der tages hensyn til særlige vanskeligheder som arbejdstagerne eventuelt kan have, herunder familiemæssige forpligtelser.

2.3.4.1 Proportionalitetsprincippet

Med Bilka-sagen præsenterede EU-Domstolen en tre-leddet test, der kan fungere som et redskab i en sag til at bedømme, hvorvidt EØF-traktatens artikel 119, vedrørende indirekte forskelsbehandling baseret på køn, er overtrådt, eller om der eksisterer objektive begrundede faktorer, der begrundet forskelsbehandlingen, og dermed ikke er i strid med EU-retten. Undtagelsen til princippet om forbud mod indirekte forskelsbehandling kan kun godtages, hvis bestemmelsen er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. Proportionalitetsprincippet gælder både for Unionen og medlemsstaterne og sikrer, at EU-retlige og nationale foranstaltninger ikke har uforholdsmæssigt negative virkninger på unionsborgernes frihed.⁸⁹ Princippet om proportionalitet indebærer, at de midler der benyttes, er egnede til at opnå et lovligt mål, samt at de ikke går ud over hvad der må anskues som værende absolut nødvendigt for opnåelse af målet.

Proportionalitetsprincippet kræver altså, at den mindst indgribende foranstaltning benyttes. En national foranstaltning der påvirker de grundlæggende EU-rettigheder, er som udgangspunkt i strid med EU-retten *medmindre* foranstaltningen er nødvendig for at opnå et lovligt mål. Derudover må der ikke findes mindre indgribende foranstaltninger for at opnå dette mål, da bestemmelsen dermed ikke ville være proportional.⁹⁰ Med det forstås, at ved brug af proportionalitetsprincippet, så testes det, om foranstaltningen tjener et lovligt formål, er egnet til at nå målet og ikke er for vidtgående. Som tidligere nævnt blev der med denne dom præciseret ”Bilka-testen”, der går ud på, at begrundelsen for forskelsbehandlingen, skal kunne opfylde følgende kriterier:

⁸⁹ Tridimas (2007) s.136

⁹⁰ Tridimas (2007) s.137-318

- det valgte kriterium skal forfølge et lovligt formål,
- det er nødvendigt for at nå dette mål og
- der er en rimelig proportion mellem mål og middel.⁹¹

Med Bilka-sagen fastsatte EU-Domstolen, at hvis deltidskriteriet har en kønsskæv effekt, er der som udgangspunkt tale om indirekte forskelsbehandling i strid med ligelønsprincippet, medmindre bestemmelsen kan retfærdiggøres af objektive grunde, der ikke er baseret på køn, samt ikke går ud over hvad der anses som værende nødvendigt for at opnå målet. Denne undtagelse er også nævnt i 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006', artikel 2. stk. 1, litra b.

2.3.5 Barber-sagen

Sagen stammer fra England og handler om en tvist mellem Douglas Harvey Barber, arbejdstager, der på tidspunktet hvor sagen blev fremlagt for EU-Domstolen var afdød, og Guardian Royal Exchange Assurance Group, arbejdsgiveren til Barber. Det fremgik af dommen, at Barber havde været medlem af en pensionskasse stiftet af Guardian, der var indrettet således, at medlemmerne ikke skulle betale bidrag, da ordningen var fuldt ud finansieret af arbejdsgiveren. Dette var en såkaldt *contracted-out* ordning, som var godkendt i medfør af national lov. Pensionskassens betingelser indebar, at medlemmerne ved aftale gav afkald på at være omfattet af den indtægtsbestemte del af den statslige pensionsordning, der i stedet blev erstattet af Guardians pensionskasse. Medlemmerne af en sådan ordning, betalte kun nedsatte bidrag til den statslige pensionsordning svarende til det grundbeløb, der i henhold til sidstnævnte ordning, blev udbetalt til alle arbejdstagere uafhængigt af indtægts omfang.⁹² Problematikken omkring pensionskassen, og årsagen til, at Barber anlagde sag mod Guardian, skyldes en forskelsbehandling i alder for henholdsvis mænd og kvinder. Ifølge pensionskassens betingelser, kunne mænd gå på pension når de nåede alderen 62 år, mens kvinder kunne gå på pension i alderen 57 år.⁹³ I afskedigelsesvilkårene, som indgik i Barbers arbejdskontrakt, blev det nævnt, at *"(..) medlemmer af pensionskassen i tilfælde af afskedigelse begrundet i driftsmæssige hensyn var berettiget til aktuel pension under forudsætning af, at de var fyldt 55 år for mænds vedkommende og 50 år for kvinders vedkommende. Personer, som ikke opfyldte disse betingelser, var berettiget til visse kontantydelse, der blev*

⁹¹ Lønkommissionen (2010) s. 322

⁹² C-262/88 *Barber*, præmis 3

⁹³ Det fremgik af dommen, at denne aldersforskel svarede til forskellen i den statslige socialsikringsordning, hvor den normale pensionsalder var 65 år for mænd og 60 år for kvinder

beregnet efter ancienniteten, og til opsat pension, der blev udbetalt ved den normale pensionsalders indtræden.”⁹⁴

Da Barber blev afskediget som 52-årig af driftsmæssige årsager, fik han udbetalt de kontantydelse han var berettiget jf. afskedigelesvilkårene, og ville først som 62-årig være berettiget til arbejdsophørspension. Det skal her bemærkes, at en kvinde i lignende situation, ville have modtaget aktuel arbejdsophørspension, hvilket var af højere værdi. Barber lagde derfor sag an mod Guardian med en påstand om, at han var blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn. Da han ikke fik medhold i første og anden nationale retsinstans, valgte han at appellere til den engelske appeldomstol, der besluttede sig at forelægge sagen til EU-Domstolen. Den nationale retsinstans ønskede fem præjudicielle spørgsmål besvaret af EU-Domstolen. Det første spørgsmål behandlede hvorvidt de ydelser der var gældende i denne sag, var omfattet af begrebet 'løn' i traktaten og direktiverne. Det andet spørgsmål berørte, om det var relevant, at der var tale om en privat pensionsordning. De tre sidste spørgsmål handlede om, hvorvidt ligelønsprincippet var tilsidesat, når kvinder af samme alder, opnåede en højere fortjeneste end mænd i tidspunktet for afskedigelsen. Til det første spørgsmål svarede EU-Domstolen, at selvom ydelsen først blev udbetalt efter arbejdsforholdets ophør, i princippet var omfattet af begrebet 'løn' i EØF-traktatens artikel 119, stk. 2, uanset om ydelserne udbetales i henhold til en arbejdskontrakt, i henhold til lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag.⁹⁵ I denne forbindelse refererede EU-Domstolen til sagen om Garland mod British Rail Engineering⁹⁶, hvor en kvinde sagsøgte sin tidligere arbejdsplads for at forskelsbehandle på mænd og kvinder vedrørende afgang til befordringsgoder til pensionerede tidligere ansatte. British Rail Engineering ydede sine ansatte, herunder deres ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn, en række væsentlige befordringsgoder under ansættelsen. Efter de ansatte pensionerede fortsatte befordringsgoderne - dog ikke i samme udstrækning. Hvor de mandelige ansattes ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn forsat var omfattet af befordringsgoderne, var dette ikke tilfældet for de tidligere kvindelige ansatte. I Garland-sagen fastslog EU-Domstolen, at hvis en arbejdsgiver, uden at være forpligtet, valgte at yde sine ansatte særlige befordringsgoder, så skulle det ifølge ligelønsprincippet være ens for mænd og kvinder, og der forelå derfor forskelsbehandling i strid med EØF-traktatens artikel 119.⁹⁷

⁹⁴ C-262/88 *Barber*, præmis 5

⁹⁵ C-262/88 *Barber*, præmis 20

⁹⁶ C-12/81 *Garland*

⁹⁷ C-12/81 *Garland*, præmis 11

Til det andet spørgsmål vedrørende private pensionsordninger svarede EU-Domstolen, at en pension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt *contracted-out* ordning, er omfattet af EØF-traktatens artikel 119, da pensionsordningen betragtes som værende ydelser, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet.⁹⁸ Til spørgsmålene om hvorvidt ligelønnen skal sikres for hver enkelt del af lønnen, eller kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager, svarede EU-Domstolen:

*”Med hensyn til måden, hvorpå det kan efterprøves, om ligelønsprincippet overholdes, må det konstateres, at hvis de nationale domstole var forpligtet til at foretage en vurdering og sammenligning af alle de forskellige former for ydelser, der alt efter omstændighederne udbetales til mænd og kvinder, ville domstolskontrollen være vanskelig at gennemføre, og som følge heraf ville artikel 119's effektive virkning blive svækket. Heraf følger, at **virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun opnås, hvis ligelønsprincippet gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager.**”⁹⁹*

EU-Domstolen konkluderede, at det var i strid med EØF-traktatens artikel 119, at en mand, der blev afskediget af driftsmæssige årsager, fik udbetalt mindre i samlet ydelser, end en kvinde på samme alder ville få. Med denne udtalelse afgjorde EU-Domstolen, at princippet om ligeløn skal overholdes for enhver del af lønnen, og ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser som arbejdstagernes modtager.¹⁰⁰ Denne anskuelse kan også beskrives som punkt for punkt præceptivitet, hvor hvert enkelt lønelement er ufravigelig og skal behandles hver for sig.

EU-Domstolen fastslog med Barber-sagen, at pensionsydelse, som arbejdsgiveren udbetaler i forbindelse med en afskedigelse af driftsmæssige grunde, også omfattes af lønbegrebet. Med denne afgørelse blev det konstateret, at alle ydelser, der udbetales i henhold til erhvervstilknyttede pensionsordninger, er omfattet af EUF-traktatens artikel 157. Lovbestemte pensionsordninger falder som hovedregel udenfor artiklens anvendelsesområde.¹⁰¹ I Barber-sagen satte EU-Domstolen en

⁹⁸ C-262/88 *Barber* præmis 28

⁹⁹ C-262/88 *Barber* præmis 34

¹⁰⁰ C-262/88 *Barber*, præmis 35

¹⁰¹ Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen og Tvarnø (2016) s. 278-280

tidsmæssig virkning på sager med pension og fastslog, at krav om tilkendelse af pensionsret kun havde direkte virkning af EØF-traktatens artikel 119 fra dommens dato, d. 17. maj 1990, medmindre arbejdstagerne forinden havde anlagt sag eller rejst en tilsvarende administrativ klage i henhold til gældende national ret.¹⁰²

2.3.6 Ornano-sagen

Sagen om Ornano¹⁰³ hører til de nutidige afgørelser i EU-Domstolen angående fortolkning af EUF-traktatens artikel 157 og omhandler udbetaling af ydelser under barselsorlov. Sagen handlede om en tvist mellem den italienske dommer Maria Cristina Elisabetta Ornano, og hendes arbejdsgiver Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero, på dansk oversat til Justitsministeriet, og var blevet indgivet til EU-Domstolen af den øverste domstol i forvaltningsretlige sager i Italien, Consiglio di Stato. Ifølge italiensk nation lov, modtager dommere en særlig dommergodtgørelse, som er et fast tillæg til aflønningen og dermed en ekstra ydelse. Før 1. januar 2005 modtog dommere under deres obligatoriske barselsorlov, ikke denne særlige dommergodtgørelse, det vedrører de udgifter, som de almindelige dommere afholder i forbindelse med udøvelsen af deres beskæftigelse. Fra januar 2005, blev denne lovgivning ændret, og dommergodtgørelsen omfattede dermed også dommere på barsel. Ornano havde været på barselsorlov to gange før d. 1. januar 2005, uden at modtage dommergodtgørelsen, og anmodede i februar 2007 justitsministeriet, om betaling af bl.a. den særlige dommergodtgørelse for så vidt angik de to perioder, hvor hun havde afholdt obligatorisk barselsorlov, der fandt sted i 1997/1998 og 2000/2001. I 2007 afslog justitsministeriet Ornanos anmodning med den begrundelse, at de to barselsorlovsperioder lå forud for ikrafttrædelsesdatoen for den ændrede lov, og at denne ændring ikke havde tilbagevirkende kraft.¹⁰⁴ Sagen endte nationalt hos Consiglio di Stato, der valgte at udsætte sagen og forelægge EU-Domstolen et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt EU-retten skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den omhandlede, hvor en dommer, i et tilfælde med en periode med obligatorisk barselsorlov før d. 1. januar 2005, er udelukket fra at modtage en dommergodtgørelse vedrørende de udgifter, som de almindelige dommere afholder i forbindelse med udøvelsen af deres beskæftigelse. Hertil blev det bemærket, at de faktiske omstændigheder i tvisten fandt sted i 1997/1998 og i 2000/2001, hvor Ornano afholdt

¹⁰² C-262/88 *Barber*, præmis 45

¹⁰³ C-335/15 *Ornano*

¹⁰⁴ C-335/15 *Ornano*, præmis 15

obligatoriske barselsorlovsperioder, og hensigten med det præjudicielle spørgsmål var at undersøge, om bestemmelserne i EU-retten vedrørende ligeløn angående barselsorlov, navnlig direktiv 92/85¹⁰⁵, EØF-traktatens artikel 119 og direktiv 75/117¹⁰⁶, var gældende i disse perioder.¹⁰⁷ EU-Domstolen besvarede spørgsmålet med at henvise til den gældende EU-retspraksis der anførte, at kvindelige arbejdstagere ikke med henvisning til bestemmelserne i direktiv 92/85 kan gøre gældende, at de skal bevare fuld løn under barselsorloven, som var de forsat i bestridelse af deres arbejde og henviste bl.a. til dommene Gillespie¹⁰⁸ og Gassmayr.¹⁰⁹ EU-Domstolen slog fast, at der skal sondres mellem begrebet 'løn' som anført i artikel 11 i direktiv 92/85 og begrebet 'den fulde løn', som oppebæres, når kvindelige arbejdstagere bestrider deres arbejde, hvilket i dette foreliggende omfattede den særlige dommergodtgørelse.¹¹⁰ EU-Domstolen påpegede, at hensigten med direktiv 92/85 og domstolens retspraksis var at sikre, at arbejdstageren under barselsloven får en indtægt, der mindst svarer til den ydelse, der er fastsat i den nationale lovgivning under social sikring for tilfælde af sygeorlov. Derudover udtalte EU-Domstolen at *"når en arbejdstager er fraværende fra arbejdet, fordi hun er på barselsorlov, indebærer den minimumsbeskyttelse, der kræves efter artikel 11, nr. 2) og 3), i direktiv 92/85 EØF, derfor ikke, at vedkommende bevarer retten til fuld løn."*¹¹¹ Afslutningsvist bemærkede EU-Domstolen, at EØF-traktatens artikel 119 var gældende under Ornanos barselsorlovsperioder, men gjorde det klart at:

"Det følger imidlertid af Domstolens faste praksis, at en forskelsbehandling består i, at der på sammenlignelige situationer anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige situationer. De kvinder, som har barselsorlov i henhold til den nationale lovgivning, befinder sig imidlertid i en særlig situation, som kræver, at der gives dem en speciel beskyttelse, men som ikke kan sammenlignes med den situation, en mand eller en kvinde, som faktisk arbejder,

¹⁰⁵ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992

¹⁰⁶ Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975

¹⁰⁷ C-335/15 *Ornano*, præmis 26-27

¹⁰⁸ C-342/93 *Gillespie*, der konkluderede, at hverken EØF-traktatens artikel 119 eller artikel 1 i direktiv 75/117/EØF på tidspunktet for de faktiske omstændigheder, indebar en forpligtelse til fortsat at give kvindelige arbejdstagere fuld løn under barselsorlov jf. præmis 20

¹⁰⁹ C-194/08 *Gassmayr*, der påpegede at kvindelige arbejdstagere ikke med henvisning til bestemmelserne i EF-traktatens artikel 14 eller i artikel 11 i direktiv 92/85/EØF med rette gøre gældende, at de skal bevare fuld løn under barselsorloven, som om de faktisk, ligesom andre arbejdstagere, bestred deres arbejde jf. præmis 82

¹¹⁰ C-335/15 *Ornano*, præmis 31-32

¹¹¹ C-335/15 *Ornano*, præmis 34

befinder sig i."¹¹²

Det følger af denne udtalelse af EU-Domstolen, at ligelønsprincippet ikke indebærer, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give kvindelige arbejdstagere fuld løn under barselsorlov. Ligeledes opstiller ligelønsreglerne heller ikke specifikke kriterier med henblik på fastsættelsen af de ydelser, der udbetales i barselsorloven, medmindre den fastsættes på et niveau, der bringer formålet med barselsorloven i fare. Så længe beregningen af ydelserne under barselsorloven bygger på den løn, som den kvindelige arbejdstager modtog forud for barslen, samt ydelserne omfatter lønforhøjelser der er sket mellem begyndelsen af den periode referencelønnen omfatter, og slutningen af barselsorloven, fra det tidspunkt, hvor de er trådt i kraft jf. sagen om Alabaster.¹¹³ I dommens afgørelse blev det fastsat, at hverken de EU-retlige ligeløns- eller ligebehandlingsregler medførte, at Ornano havde ret til fuld løn under hendes barselsorlovperioder, og at bestemmelsen om den særlige dommergodtgørelse umiddelbart ikke var i strid med EU-retlige regler. Dog skulle den ydelse, som Ornano modtog under barsel, mindst være på niveau med, hvad hun ville være berettiget til under en sygeorlov efter national lovgivning.

2.3.7 U.2012.2627H

Den sidste dom, der vil blive behandlet i domsanalysen, stammer fra dansk retspraksis og blev afsagt i Højesteret, efter den tidligere var blevet afsagt i Sø- og Handelsretten. Dommen er valgt til at påvise, hvordan de danske retsinstanser fortolker EU-Domstolens afgørelser og implementerer dem i dansk retspraksis.

2.3.7.1 Sagens omstændigheder

Sagen vedrører en tvist mellem en kvindelig arbejdstager, A, og hendes arbejdsgiver, B.¹¹⁴ I 2000 blev A ansat i virksomheden og fik i 2005 tilbudt en stilling som indkøbsassistent, som hun tiltrådte

¹¹² C-335/15 *Ornano*, præmis 39

¹¹³ C-147/02 *Alabaster*, der handlede om en engelsk kvinde, Alabaster, der var ansat i virksomheden Woolwich fra 1987 til 1996. Alabaster havde barselsorlov fra den 8. januar 1996, hvor hun modtog en lovbestemt barselsydelse. Grundlaget for beregning af barselsydelsen var hendes løn i perioden 1. september 1995 til 31. oktober 1995. Den 12. december modtog Alabaster en lønforhøjelse, hvor der ikke blev taget hensyn til ved beregningen af barselsydelsen. EU-Domstolen udtalte, at hvis barselsydelsen beregnes helt eller delvist på grundlag af den løn som en kvindelig arbejdstager modtager inden barselsorloven, skal EØF-traktatens art. 119 fortolkes således, at den kræver, at enhver lønforhøjelse, som er givet mellem begyndelsen af den periode referencelønnen omfatter, og slutningen af barselsorloven, skal medtages ved beregningen af størrelsen af barselsydelsen.

¹¹⁴ U.2012.2627H

d. 20. juni 2005. A's ansættelsesforhold var reguleret af Landsoverenskomst for Kontor og Lager, hvori det var anført, at lønnen individuelt skulle aftales mindst én gang om året, jf. overenskomstens § 4.

I august 2006 gik A på barsel og fik udbetalt den samme løn af sin arbejdsgiver, som hun modtog inden sin barsel, frem til hendes tilbagevendelse på arbejdspladsen i august 2007. Virksomhedens medarbejderpolitik var, at afholde MUS-samtaler i april eller maj måned, men under barselsorloven blev A ikke indkaldt. Efter A vendte tilbage fra barselsorlov, blev hun indkaldt til MUS-samtale i marts 2008, hvor hun, efter at have udtrykt utilfredshed, blev tildelt en månedlig lønstigning på 700 kr. med virkning fra 1. marts 2008. A skrev efterfølgende i maj 2008 til sin nærmeste leder, hvori hun udtrykte utilfredshed over, at hun ikke blev indkaldt til MUS-samtale under hendes barselsorlov. A mente, at hun burde være på et højere lønniveau, men var blevet fraberøvet muligheden for dette, fordi hun havde været på barselsorlov. A blev efterfølgende opsagt d. 30. maj 2008 med henvisning til samarbejdsvanskeligheder.

2.3.7.2 Sagens anbringelser

HK Danmark, som mandat for A, sagsøgte B, med Dansk Erhverv som mandat, med påstand om, at A ikke blev indkaldt til lønsamtale under barsel, hvilket hun havde krav til, og som kunne have resulteret i en lønstigning, da dette havde været tilfældet for de fleste andre medarbejdere i virksomheden. Derudover fremlagde HK, at den manglende lønregulering alene skyldtes fraværet pga. graviditet og barsel. HK nedlagde påstand om at der var hjemmel til både at tilkende en lønefterregulering i henhold til ligelønslovens § 2 og en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 4.

HK gjorde gældende, at opsigelsen af A var i strid med ligelønslovens § 3, der fastsætter at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren fremsatte krav om ligeløn.¹¹⁵ A havde derfor krav på godtgørelse for ugunstig afskedigelse jf. ligelønslovens § 3, stk. 3 sammenholdt med ligebehandlingslovens § 15. Subsidiært fremsatte A et krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, der fastsætter at såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.¹¹⁶ HK's påstand om krav til godtgørelse for lovstridig

¹¹⁵ Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder, LBK nr. 899 af 05/09/2008

¹¹⁶ Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, LBK nr. 1002 af 24/08/2017

afskedigelse begrundede i, at opsigelsen ifølge B var begrundet i samarbejdsvanskeligheder, men eftersom dette ikke tidligere var blevet påtalt overfor A, havde hun ikke haft mulighed for at rette op på forholdene, og der derfor var tale om en urimelig afskedigelse.

Dansk Erhverv fremlagde i sine anbringelser, at A ikke var blevet stillet dårligere end andre sammenlignelige medarbejdere af modsat køn. Dansk Erhverv påstod også, at lønniveauet for den enkelte medarbejder i øvrigt beroede på en individuel forhandling på baggrund af bl.a. kvalifikationer, arbejdsindsats og anciennitet jf. overenskomstens § 4. Det var derfor udokumenteret, at A ville have fået en lønstigning under sin barsel.¹¹⁷ Endvidere påstod Dansk Erhverv, at såfremt sagen var omfattet af ligelønsloven, havde B tiltrækkeligt dokumenteret, at opsigelsen fandt sted som resultat af samarbejdsvanskeligheder, og derfor ikke var i strid med ligelønsloven. Med hensyn til krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b gjorde Dansk Erhverv gældende, at A havde misligholdt ansættelsesforholdet væsentligt, ved ikke at udfylde hendes FLEX-skema korrekt, hvilket resulterede i, at B kunne opsiges A uden krav om skriftlig advarsel. Dansk Erhverv mente derfor ikke, at der var grundlag til at tildele A godtgørelse efter funktionærlovens § 2b.

2.3.7.3 Sø- og Handelsrettens afgørelse

Sø- og Handelsretten mente, at tvisten om lønstigning i sagen ikke havde relation til hverken ligeløns- eller ligebehandlingsloven, eftersom A fremlagde et krav om lønstigning ud fra personlige årsager og ikke som resultat af, at hendes mandlige kollegaer tjente mere. Der var derfor, ifølge Sø- og Handelsretten ikke tale om forskelsbehandling i henhold til ligelønsreglerne. Endvidere mente Sø- og Handelsretten ikke, at A havde krav på lønregulering, da det forhold alene, at andre i virksomheden fik lønstigning, ikke var tiltrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder, der beviser forskelsbehandling.

Dog fandt Sø- og Handelsretten dog, at A skulle tildeles en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, da opsigelsen ikke var rimeligt begrundet i arbejdstagerens forhold, efter B ikke havde forelagt tidligere til A, at FLEX-skemaet blev udfyldt ukorrekt. Afsluttende tilkendte Sø- og Handelsretten A, en godtgørelse i medhold til ligebehandlingslovens § 14 på 10.000 kr., eftersom hun ikke var blevet indkaldt til MUS-samtale under hendes barselsorlov. Til dette fandt Sø- og Handelsretten, at

¹¹⁷ U.2012.2627H

der var sket forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovens § 4.¹¹⁸

2.3.7.4 Højesterets afgørelse

Da sagen blev afsagt i Højesteret, den øverste retsinstans der findes i Danmark, d. 14. maj 2012, inddelte retten afgørelsen i tre punkter: *Spørgsmålet om efterregulering af løn efter ligelønslovens § 2, spørgsmålet om godtgørelse for krænkelse af ligebehandlingslovens § 4 og afsluttende, spørgsmålet om krænkelse af ligelønslovens § 3, stk. 1.*

Til det første punkt, der vedrørte efterregulering af A's løn, udtalte Højesteret:

*”Højesteret finder, at det udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling i strid med ligelønslovens § 1, stk. 1, hvis en kvinde, der har barsels- eller forældreorlov, af denne grund bliver afskåret fra at få en lønforhøjelse. **Det er i denne situation uden betydning, om kvindens samlede løn er mindre end den samlede løn for sammenlignelige medarbejdere af modsat køn.** Hvis kvinden efter ligelønslovens § 6, stk. 2, har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun som følge af sin barsels- eller forældreorlov er gået glip af en lønforhøjelse, skal arbejdsgiveren bevise, at dette ikke er tilfældet. Kan denne bevisbyrde ikke løftes, har kvinden krav på efterregulering af sin løn i henhold til ligelønslovens § 2.”*¹¹⁹

Med denne udtalelse fastslog Højesteret, at det ikke er nødvendigt at kunne bevise lønforskel mellem kollegaer i tilfælde hvor der på grund af barselsorlov, er sket en forsømmelse af virksomhedens ansvar for at afholde medarbejdersamtaler, der vedrører lønregulering. På baggrund af sagens faktiske omstændigheder fandt Højesteret, at reglerne om ligeløn var krænkede, og B skulle kunne bevise, at ligelønsprincippet ikke var blevet krænkede. Dette mente Højesteret ikke at B havde formået, og konkluderede derfor, at A havde krav på en efterregulering af sin løn med virkning fra den 1. september 2007, jf. ligelønslovens § 2. Ifølge Højesteret skulle efterreguleringsbeløbet fastsættes til 700 kr. pr. måned som påstået, med virkning fra den dag, A var kommet tilbage fra barselsorlov.

¹¹⁸ SØ- & Handelsrettens dom af 22. juni 2010, sag F-6-09

¹¹⁹ U.2012.2627H

Til det næste punkt, der omhandlede godtgørelse for krænkelse af ligebehandlingslovens § 4, der angiver, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår arbejdsvilkår, fandt Højesteret, at B allerede havde anerkendt, at § 4 var blevet krænket, fordi A ikke fik tilbudt en MUS-samtale under sin barselsorlov. Højesteret fandt, at der skulle tilkendes en godtgørelse ved siden af lønefterreguleringen i medfør af ligelønslovens § 2, og at godtgørelsen efter forholdets karakter skulle være på 10.000 kr. jf. ligebehandlingslovens § 14 om retten til godtgørelse.

Til det sidste punkt vedrørende retten til godtgørelse for ugunstig afskedigelse jf. ligelønslovens § 3, stk. 1, fandt Højesteret, at A havde rejst krav om ligeløn som anført i ligelønslovens § 3, og at skal B herefter skulle bevise, at opsigelsen ikke var begrundet i A's krav om ligeløn, jf.

ligelønslovens § 3, stk. 2. Ifølge Højesteret formåede B ikke at bevise dette og fastslog derfor at A derfor havde krav på en godtgørelse, der skulle fastsættes ”under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt”, jf. ligelønslovens § 3, stk. 3. Højesteret besluttede, at godtgørelsen passende kunne fastsættes til, hvad der svarede til 6 måneders løn. Konkluderende til behandling af denne dom kan det nævnes, at Højesteret gav A medhold i alle påstande.

2.4 Refleksion af domme

Følgende afsnit vil sammenholde ovenstående domme og udlede de vigtigste pointer fra afgørelserne. Eftersom den retsdogmatiske metode går ud på at fortolke og analysere gældende ret, er det ikke nok kun at forstå lovteksten, men også at undersøge, hvordan retspraksis fortolker lovgivning og hvad domstolene betragter som værende omfattet af ligelønsreglerne.

2.4.1 Tidsmæssig virkning

EU-Domstolen har i flere sager statueret direkte tidsmæssig virkning, herunder områder som pension jf. *Barber*-sagen og lønperioder jf. *Defrenne II*-sagen. I sager hvor EU-Domstolen har afgrænset afgørelsen med en tidsmæssig virkning, har den direkte virkning på lovgivningens fortolkning ikke kunne påberåbes fra et tidspunkt, der lå forud for den pågældende dom. Det betyder, at når EU-Domstolen træffer en afgørelse med tidsmæssig virkning, kan fortolkningen ikke gælde med tilbagevirkende kraft. Denne udvikling i retspraksis må anses som være nødvendig for at følge med samfundets udvikling. I *Ornano*-sagen udtalte EU-Domstolen, at en særlig dommergodtgørelse, der ikke er blevet udbetalt til en dommer forud for lovændringen, ikke er i

strid med EU-retslige regler, så længe arbejdstager modtog minimumskravet, hvilket er den ydelse vedkommende ville have modtaget i tilfælde af sygeorlov. Dette peger på, at en national lovændring ikke automatisk har tilbagevirkende kraft i sager vedrørende ligeløn.

2.4.2 Barsel

I sager der vedrører barsel, tydeliggør domme som bl.a. U.2012.2627H, hvor vigtigt det er for en arbejdsplads, at indkalde medarbejdere på barselsorlov til lønsamtale, da forsømmelse af dette medfører til en forskelsbehandling i strid med ligelønsreglerne. Dette gælder også selvom medarbejderen ikke kan bevise lønforskel med en sammenlignelig kollega af modsat køn. I sager om barsel er selve barselsorloven alene nok til, at der forelægger forskelsbehandling mellem køn, da det er en forudsætning, at kvinden ikke ville være fraværende på arbejdet, hvis ikke det var for at tage sig af sit barn. Da det i mange tilfælde er kvinder der vælger at tage barslen, og ikke mændene har det en effekt på ligelønsprincippet. Det har i det seneste år været et stigende antal sager i EU-Domstolen angående beskyttelse af kvinder på barsel. Denne udvikling omkring beskyttelse af kvinder på barsel er ikke kun sket på EU-plan. I de senere år har der i Danmark været omfattende række sager, hvor Ligebehandlingsnævnet har givet klager medhold i, at der er sket forskelsbehandling i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven.¹²⁰ Trods den brede beskyttelse af kvinders ret til ligeløn under barsel, er beskyttelsen ikke komplet. I domme som Z-sagen¹²¹ og D-sagen¹²², afgjorde EU-Domstolen i 2014, at en kvinde, der har fået et barn via en surrogataftale, og som var blevet nægtet orlov med løn svarende til barsels-eller adoptionsorlov, ikke var omfattet af EU-rettens ligestillingsdirektiver¹²³, da det ifølge deres fortolkning indebærer, at en kvinde skal have været gravid og født barnet, for at der var sket forskelsbehandling på grund af køn.

Der kan argumenteres for, at EU-Domstolens afgørelse vedrørende nægtelse af barsel for kvinder, der har fået et barn via en surrogataftale, ikke udgør forskelsbehandling på grund af køn, og dermed ikke er omfattet af ligelønsreglerne. Forklaringen er, at en far heller ikke ville have ret til en sådan orlov, og afslaget derfor ikke indebærer, at kvinder behandles ringere end mandlige arbejdstagere.

¹²⁰ Se Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. februar 2013, nr. 45 / 2013, afgørelse af 30. april 2014, nr. 86 / 2014, afgørelse af 21. juni 2018, nr. 2017-6810-43025, afgørelse af 21. juni 2018, nr. 2017-6810-62026

¹²¹ C-363/12 Z

¹²² C-167/12 D

¹²³ Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006, Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000

2.4.3 Deltid

Der har været utallige sager testet i EU-Domstolen angående deltidsstillinger. Da det er tilfældet, at flere kvinder end mænd vælger deltidsstillinger, bliver problematikken om udbetaling af løn til deltidsstillinger et kønsligestillingsemne. I *Voss*- og *Bilka*-sagen skulle EU-Domstolen besvare spørgsmål vedrørende lønregulering af deltidsstillinger og deltidsansattes ret til pensionsordninger. I *Voss*-sagen gav EU-Domstolen Voss medhold i, at der var tale om en forskelsbehandling, mens det med *Bilka*-sagen blev diskuteret, hvorvidt betingelsen var proportional og dermed ikke i strid med ligelønsreglerne.

I afgørelsen af *Voss*-sagen konstaterede EU-Domstolen, at indirekte forskelsbehandling, hvor lønforskellen på timelønningen af deltidsansatte og fuldtidsansatte påvirker væsentligt flere kvinder end mænd, er i strid med EU-retlige regler. Dette er dog kun tilfældet, hvis forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive hensyn, som ikke har noget at gøre med køn. Det er i forlængelse af den sidste udtalelse, at EU-Domstolen i *Bilka*-sagen vurderede, at selvom der som udgangspunkt var sket en overtrædelse af EØF-traktatens artikel 119, så var de saglige begrundede hensyn, som *Bilka* forklarede forskelsbehandlingen med, forklaring nok til at begrunde indførelsen af deres lønpolitik. Ud fra retspraksis må det udledes, at EUF-traktatens artikel 157 fortolkes bredt når det kommer til spørgsmål omkring deltidsstillinger og ligeløn, og at proportionalitetsprincippet finder anvendelse.

Endvidere har EU-Domstolen fastslået, at det er i strid med ligelønsprincippet i EUF-traktatens artikel 157, at udelukke deltidsbeskæftigelse fra ydelser, i tilfælde hvor en betydelig højere procentdel af kvinder end mænd har deltidsbeskæftigelse.¹²⁴

2.4.4 Det juridiske lønbegreb

Lønbegrebet i et juridisk aspekt omfatter alle former for arbejdsvederlag, uanset hvordan vederlaget er fastsat, altså er det uden betydning om det sker via en overenskomst, en individuel aftale eller noget helt tredje. Det er også uden betydning hvilken aflønningsform der anvendes. Det betyder, at lønbegrebet dækker over udbetaling af løn i form af tidløn, akkordløn, normalløn, mindsteløn, minimalløn, resultatløns, bonusser og provisioner. Derudover er både arbejdstidsbestemte, arbejdsbestemte og personlige tillæg også omfattet af lønbegrebet.¹²⁵

¹²⁴ Lønkommissionen (2010) s. 324

¹²⁵ Lønkommissionen (2010) s. 316

EU-Domstolen har i adskillige domme fastsat, hvordan retspraksis fortolker bestemmelsen, og hvad der er omfattet af lønbegrebet. Med udgangspunkt i udtalelserne i *Barber*-sagen, bestemte EU-Domstolen, at det ikke er muligt at omfavne lønbegrebet som en helhed baseret på alle samlede ydelser, men at det er nødvendigt, at se på hver enkelt ydelse en arbejdstager modtager, for at kunne vurdere, om der er tale om forskelsbehandling. I ligestillingssager er det ikke tilstrækkeligt at sammenligne en kvinde og mands samlede indtjening og afgøre om der indtræffer forskelsbehandling, da lønforskelle på én enkelt ydelse der indgår i lønnen er tilstrækkeligt til, at der sker lovstridig forskelsbehandling.

I *Defrenne I* fra 1971 fastslog EU-Domstolen, at en alderspension ikke var en ydelse, som en arbejdstager modtog indirekte af arbejdsgiveren, og var derfor ikke omfattet af artikel 119.

Denne anskuelse var dog ikke gældende i *Lewen*-sagen¹²⁶, der blev afsagt af EU-Domstolen i 1999. I denne sag konstaterede EU-Domstolen at et julegratiale, en frivillig, enkeltstående social ydelse, var omfattet af lønbegrebet i EØF-traktatens artikel 119. EU-Domstolen udtalte i denne sag, at det i relation til anvendelsen af artikel 119, var uden betydning hvad baggrunden var for arbejdsgiveren udbetalte ydelsen, da det var som følge af arbejdsforholdet.¹²⁷

I sagen om *Moreno*¹²⁸, hvor EU-Domstolen skulle vurdere, om den omhandlende alderspension faldt ind under anvendelsesområdet for bl.a. artikel 4 i direktiv 79/7¹²⁹ og EUF-traktatens artikel 157. I denne sag udtalte EU-Domstolen at, ”begrebet ’løn’ i den forstand, hvori det er anvendt i artikel 157, stk. 2, TEUF, henhører de pensioner, der hidrører fra ansættelsesforholdet mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, bortset fra dem, der følger af en lovbestemt ordning, der finansieres af arbejdstagere, arbejdsgivere og eventuelt det offentlige i et omfang, som i mindre

¹²⁶ C-333/97 *Lewen*

¹²⁷ C-333/97 *Lewen*, præmis 20

¹²⁸ C-385/11 *Moreno*. Handlede om en tvist mellem en spansk kvinde, Isabel Moreno og det spanske institut for Social sikkerhed INSS. Moreno sendte som 66-årig en ansøgning til INSS med henblik på at opnå alderspension. Hun havde i 18 år udelukkende arbejdet som rengøringshjælp på deltid, med fire timer om ugen, hvilket udgjorde 10% af den lovhjemlede arbejdsrid i Spanien, der er på 40 timer. Moreno fik afslag på hendes ansøgning med den begrundelse, at hun ikke opfyldte betingelsen om en minimumsbidragsperiode på 15 år, der kræves for at opnå alderspension ifølge spansk national lov. Efter afslaget lagde Moreno sag an, hvorved hun gjorde gældende, at den nationale ret indebar en tilsidesættelse af lighedsprincippet, idet den gældende bestemmelse krævede en bidragsperiode, der var længere for deltidsansatte end for fuldtidsansatte. Moreno gjorde endvidere gældende, at reglen indebar en indirekte forskelsbehandling, da det var statistisk ubestrideligt, at det i overvejende grad var kvinder, ca. 80%, der anvendte denne type kontrakter.

¹²⁹ Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978

*grad følger af et sådant ansættelsesforhold end af socialpolitiske overvejelser. (...) Således ses dette begreb ikke at kunne omfatte socialsikringsordninger eller -ydelser, såsom alderspension, som er reguleret direkte ved lov, således at der ikke foreligger nogen overenskomst inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgren, og som obligatorisk finder anvendelse på almindelige grupper af arbejdstagere.”*¹³⁰ I sagens afgørelse konstaterede EU-Domstolen, at artikel 4 i direktiv 79/7 skal fortolkes således, at den under sagens omstændigheder var til hinder for en medlemsstats retsforordning, der af deltidsansatte, som hovedsagligt udgjorde kvinder, krævede en forholdsmæssig længere bidragsperiode i forhold til fuldtidsansatte, for at kunne få adgang til alderspension. Dog henviste EU-Domstolen i denne sag til *Griesmar*, *Defrenne I*, *Bilka*, og *Barber-sagen*¹³¹, og fastslog at det i overensstemmelse med fast retspraksis skal forstås, at selvom fordele med karakter af ydelser under den sociale sikring ikke principielt kan udelukkes fra begrebet løn, ses dette begreb, som det er afgrænset i traktatens artikel vedrørende krav til ligeløn, imidlertid ikke at kunne omfatte socialsikringsordninger eller -ydelser, såsom alderspension, som direkte er reguleret ved lov. Årsagen til dette er at disse ordninger sikrer arbejdstagerne ydelser fra et lovmæssigt system, der finansieres af arbejdsarbejder, arbejdsgivere og eventuelt det offentlige rum.¹³²

I den tidligere nævnte *Garland*-sag fastslog EU-Domstolen at befordringsgoder som arbejdstager modtager efter pension, er omfattet af EØF-traktatens artikel 119, også selvom en arbejdsgiver ikke er kontraktmæssigt forpligtet til at udbetale ydelsen.

Ud fra ovenstående domme kan det derfor fastsættes, at selvom en arbejdsgiver udbetaler en ydelse på frivilligt grundlag, hvad end det er en julebonus, befordringsgoder eller en fratrædelsesgodtgørelse, er ydelsen stadig omfattet af lønbegrebet i EUF-traktatens artikel 157, og enhver forskelsbehandling vedrørende udbetaling af sådanne ydelser, er i strid med traktaten. Arbejdsmarkedspensionsordninger er som udgangspunkt omfattet af lønbegrebet, dog er socialsikringsordninger og disses ydelser, der er reguleret ved lov, ikke omfattet af lønbegrebet i traktaten.

¹³⁰ C-385/11 *Moreno*, præmis 20

¹³¹ C-366/99 *Griesmar*, C-80/70 *Defrenne I*, C-170/84 *Bilka*, C-262/88 *Barber*

¹³² C-366/99 *Griesmar*, præmis 27

2.4.5 Samme arbejde, eller arbejde af samme værdi

Hvor EU-retsreglerne ikke angiver nogen beskrivelse om begrebet 'samme arbejde, eller arbejde af samme værdi', og dansk lovgivning meget vagt beskriver det som 'en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer', er det for at få klarhed, nødvendigt at se på tidligere retspraksis, og hvad domstolene har lagt vægt på i vurderingen. Der vil i dette afsnit blive gennemgået nogle af de væsentligste faktorer, som benyttes til vurderingen af, hvornår der eksisterer samme arbejde, eller arbejde af samme værdi.

I *Royal Copenhagen*-sagen udtalte EU-Domstolen, at en sammenligning af to grupper arbejdstagere skal ske som en helhed af omstændigheder, herunder *arbejdets art*, *uddannelseskrav* og *arbejdsforhold*. Derudover blev det i *Royal Copenhagen*-sagen bestemt, at sammenligningsgrupperne skal omfatte et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er et udtryk for tilfældighed eller kortvarige omstændigheder.¹³³ Ifølge EU-Domstolen er det op til den nationale retsinstans at bedømme, hvorvidt der er tale om en situation hvor der tilkommer arbejde, der tillægges samme værdi.

De tre nævnte faktorer kan beskrives således:

- *Arbejdets art*: Når det skal vurderes om arbejde skal tillægges samme værdi, skal det undersøges, om arbejdsdelingen mellem sammenligningspersonerne er *tilfældig*. Er dette tilfældet, taler det for, at arbejdet er af samme værdi. Ligeledes hvis arbejdsdelingen er et *resultat af tradition*, taler det for arbejde af samme værdi. Det skal i vurderingen om arbejdets art undersøges, hvad *formålet med arbejdet* er. Er formålet det samme for de to sammenligningspersoner, er der tale om arbejde af samme værdi. Er arbejdsopgaverne sammenfaldende, eller er den samme jobbeskrivelse anvendt til de to sammenligningspersoners stillinger, kan dette også tale for, at arbejdet er af samme værdi.¹³⁴
- *Uddannelseskrav*: Uddannelse kan have væsentlig betydning i vurderingen af arbejde af samme værdi. Er en bestemt slags uddannelse påkrævet for at udføre det pågældende arbejde, og anses uddannelsen som en forudsætning for ansættelsen, kan forskellige uddannelseskrav for to sammenligningspersoner medføre, at deres arbejde tillægges

¹³³ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 38

¹³⁴ Lønkommissionen (2010) s. 318-319

forskellig værdi. Herunder kan *længde på uddannelse* også have stor betydning, hvilket viste sig at være tilfældet i *Royal Copenhagen*-sagen, hvor voldgiftsretten udtalte, at de kvindelige blåmaleres erhvervsmæssige uddannelse på et års varighed talte for, at deres arbejde havde større værdi end de mandlige rolledrejer, hvis eneste uddannelse var en oplæring mellem 1-4 måneders varighed.¹³⁵ *Anciennitet* har også betydning for, om arbejde kan tillægges samme værdi. Ved anciennitet forstås den erfaring, en medarbejder kan have samlet sammen over en længere periode, hvor vedkommende har været ansat i en stilling. Anciennitetskriteriet bruges ofte ved vurdering af arbejdets værdi, til at definere de krav, en virksomhed stiller til de ansattes erfaring, for at arbejdet kan udføres.¹³⁶ Ved vurdering af anciennitet, kan der være tale om flere aspekter. For det første, kan anciennitet bruges til at vurdere medarbejderens erfaring, hvilket kan have betydning for udførelse af jobbet og dermed kan være et jobkrav. Et sådan krav vil oftest fastsættes allerede inden ansættelsen, og er derfor med til at vurdere skalaen af arbejdets værdi. For det andet, kan kravet om anciennitet anvendes mere generelt, hvilket vil sige, at erfaringen bliver belønnet løbende undervejs i arbejdsforholdet.¹³⁷

- *Arbejdsforhold*: Ved arbejdsforhold forstås de arbejdsvilkår, som sammenligningspersonerne udfører deres arbejde under. Dette fænomen er meget bredt, men ved hjælp af retspraksis, er det muligt at udarbejde nogle væsentlige faktorer, der bruges i bedømmelsen. I *Royal Copenhagen*-sagen udtalte EU-Domstolen, at der ved vurderingen af hvorvidt arbejdet har samme værdi, kan tages hensyn til, om der findes forskel mellem *betalte pauser*, eventuelle arbejdsgener og frihed i arbejdstilrettelæggelsen.¹³⁸ En anden ofte påberåbt begrundelse for forskellig løn, er arbejdstagerens *fleksibilitet*. Hvis det kan dokumenteres, at fleksibiliteten er nødvendig for arbejdet, anses det for at være et jobkrav, som indgår i bedømmelsen af arbejdets værdi. Der har været adskillige sager i voldgiftsretten, hvor fleksibilitet har indgået som et indirekte kriterium, da der er blevet lagt væk på, om sammenligningspersonerne har mulighed for at afløse hinanden i deres opgaver, eller om de eventuelt indgår i en rotationsordning, hvilket taler for, at de udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi. I tilfælde hvor fleksibilitet spiller ind i forhold til

¹³⁵ Lønkommissionen (2010) s. 320

¹³⁶ Lønkommissionen (2010) s. 321

¹³⁷ Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen og Tvarnø (2016) s. 228

¹³⁸ C-400/93 *Royal Copenhagen*, præmis 43

vilje og evne til at tilpasse sig skiftende arbejdstider- og steder, vil en sådan form for fleksibilitet indikere, at en sådan stilling tillæg større værdi.¹³⁹ Et eksempel på dette kan være, at hvis en arbejdstager har mulighed for at tilrettelægge sine arbejdstider som det passer bedst ind til vedkommende, samt har frihed til at planlægge sin egen arbejdsplan, er det indikation for, at en sådan stilling tillægges større værdi, end stillinger hvor tidsplanen er besluttet på forhånd, og hvor der ikke er mulighed for at tilrettelægge sin egen arbejdsdag.

I *Bilka*-sagen fastslog EU-Domstolen, at lønforskel mellem to arbejdstagere ikke udgør forskelsbehandling, som er i strid med EUF-traktatens artikel 157, såfremt den kan forklares med andre, objektive begrundede faktorer, en forskelsbehandling på grundlag af løn.¹⁴⁰ Eksempler på sådan objektivt begrundede faktorer, kan bl.a. være som nævnt i ovenstående kapitel, den ansattes præstationer, uddannelse, fleksibilitet, opretholdelse af tidligere lønniveau eller individuelle forhold. For at situation, hvor der eksisterer forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, ikke er i strid med ligelønsprincippet, skal begrundelsen kunne opfylde *Bilka*-testen, jf. *Bilka*-sagen.¹⁴¹

2.4.6 Positive foranstaltninger

Med foranstaltninger forstås en handling eller et initiativ, som iværksættes med henblik på at fremme en ønsket udvikling. Det kan også forstås som en bestemmelse, der forhindrer en uønsket handling i at finde sted. I ligebehandlingssager bruges udtrykket 'positiv særbehandling' ofte til sager, hvor der eksisterer foranstaltninger.

Retten til at indføre positive foranstaltninger er nævnt flere gang i de gældende ligebehandlingsretsregler, herunder bl.a. artikel 23 i CFREU, EUF-traktatens artikel 157 stk. 4, 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006' artikel 3, samt EUF-traktatens artikel 19 stk. 1. Ifølge artikel 19, stk.1, der handler om de beføjelser, som Unionen har tildelt EU-Rådet, kan "(..) Rådet, der træffer afgørelse efter en særlig lovgivningsprocedure og efter Europa-Parlamentets godkendelse, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race..."¹⁴²

I henhold til ordlyden i bestemmelserne, har EU-Rådet mulighed for at indføre foranstaltninger,

¹³⁹ Lønkommissionen (2010) s. 321-322

¹⁴⁰ C-170/84 *Bilka*, præmis 30

¹⁴¹ Lønkommissionen (2010) s. 322

¹⁴² Udpluk af EUF-traktatens artikel 19, stk. 1

men samtidig er EU-retten ikke til hinder for, at medlemsstaterne selv vedtager positive foranstaltninger, der har til formål at opfylde ligelønsprincippet. I 'det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006' betragtning 22 er det nævnt at "(..) *for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejds-markedet, er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere. I betragtning af den nuværende situation, bør medlemsstaterne i første række bestræbe sig på at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.*"¹⁴³

Retspraksis fra EU-Domstolen støtter op om dette initiativ, men har også sine begrænsninger. I Kalanke-sagen¹⁴⁴ afgjorde EU-Domstolen, at i en national bestemmelse, der gav kvinder i betragtning til en forfremmelse, og som var lige så kvalificerede som deres mandlige medansøgere, automatisk fortrinsret inden for områder, hvor kvinder var underrepræsenteret, indebar en forskelsbehandling på køn.¹⁴⁵ Det skulle derfor, ifølge EU-Domstolen, undersøges, om den nationale bestemmelse var i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2 i Direktiv 76/207/EØF, der omhandlede muligfor for at iværksætte foranstaltninger, til at fremme lige muligheder for mænd og kvinder.¹⁴⁶ Ifølge EU-Domstolen var en ordning, hvor kvinder fik absolut og ubetinget fortrinsret ved udnævnelse eller forfremmelse ikke proportionel, og overskred grænsen for hvad der måtte fortolkes som undtagelsen i direktivets artikel 4, stk. 2. Desuden mente EU-Domstolen, at en sådan ordning erstattede målsætningen med at lige muligheder for mænd og kvinder, ved at kun at fremme muligheder for kvinder.¹⁴⁷

I den danske ligebehandlingslov¹⁴⁸ er der også givet en særlig dispensation til ministre, til at kunne

¹⁴³ Det omarbejdede ligestillingsdirektiv, 2006/54/EF af 5. juli 2006, betragtning 22

¹⁴⁴ C-450/903 *Kalanke*. Sagen omhandlede en tvist mellem Eckhard Kalanke, en have- og landskabsingeniør, og den tyske delstat Bremen. Ifølge tysk, national ret, havde kvinder, der var lige så kvalificerede som deres mandlige medansøgere, fortrinsret til stillingsbesættelse inden for de områder, hvor kvinder var underrepræsenterede. Kalanke lagde sag an efter han blev valgt fra til en stilling som afdelingsleder, der i stedet blev besat af en kvinde. Kalanke mente, at han var mere kvalificeret end hans medansøger, og mente at kvoteordningen lov var i strid med den tyske grundlov og den tyske domstols forelagde sagen for EU-Domstolen med det præjudicielle spørgsmål om, hvorvidt retten til at give kvinder fortrinsret, var i strid med Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 og proportionalitetsprincippet

¹⁴⁵ C-450/903 *Kalanke*, præmis 16

¹⁴⁶ I dag at finde i det omarbejdede ligestillingsdirektiv, 2006/54/EF af 5. juli 2006, artikel 3

¹⁴⁷ C-450/903 *Kalanke*, præmis 22-23

¹⁴⁸ Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., LBK nr. 645 af 08/06/2011

fravige bestemmelserne om krav om ligebehandling af mænd og kvinder, nævnt i ligebehandlingslovens §§ 2-6. Dispensationen findes i ligebehandlingslovens § 13, og i § 13 stk. 1 bestemmes det, at: ”Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i **rimeligt forhold** til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.” I § 13, stk. 2-3 er det angivet, at ministre også kan iværksætte foranstaltninger til at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, samt fastsætte nærmere regler for, hvornår disse foranstaltninger må iværksættes. Denne bestemmelse i ligebehandlingsloven viser, at ministre i Danmark har tilladelse til, inden for lovens grænser, at justere regler, med henblik på at skabe rimelige forudsætninger for arbejdsmarkedet. Den særlige dispensation er implementeret i dansk ret fra ’det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006’, artikel 14 stk. 2.

Det kan forekomme yderst vanskeligt at opstille en grænse mellem ulovlig diskrimination og lovlige, aktive tiltag. Medlemsstaterne skal kunne præcisere et legitimt rationale for de aktive tiltag, og samtidig sørge for, at sammenhængen mellem målet om at undgå diskrimination, og de konkrete foranstaltninger, er proportionale og legitime.¹⁴⁹ Det kan umiddelbart findes umuligt at bedømme, hvor snævert en foranstaltning skal defineres, men sammenholdes lovgivningen med retspraksis, kan det udledes, at der inden for retten til at iværksætte positive foranstaltninger, eksisterer tre forbud¹⁵⁰:

- For det første må national lovgivning ikke garantere kvinder automatisk fortrinsret ved forfremmelse eller udnævnelse til en stilling. Denne absolutte form for foranstaltning, hvor kvinder altid foretrækkes frem for mænd, er i strid med EU-lovgivning, jf. *Kalanke-sagen*.¹⁵¹
- For det andet må national lovgivning ikke tillade, at kvindelige ansøgere bliver foretrukket frem for mere kvalificerede mænd. Det gælder også selvom kvinden foretrækkes for at afhjælpe underrepræsentation, eller kvinden er kvalificeret, dog i mindre grad end manden.

¹⁴⁹ Andersen (2017) s. 20

¹⁵⁰ Bonde og Ravnkilde (2015) s. 2

¹⁵¹ Bonde og Ravnkilde (2015) s. 2

Dette forbud blev fastsat i *Abrahamsson*-sagen.¹⁵² Princippet følger af *Kalanke* sagen: hvis en kvinde ikke har automatisk fortrinsret over en lige så kvalificeret mand, gælder det naturligvis heller ikke, når kvinden er mindre kvalificeret – heller ikke selvom beslutningen træffes for at tilgodese en lovlig kvoteordning.¹⁵³

- Afslutningsvist er det tredje forbud, at en national lovgivning ikke må tillade, at visse stillinger øremærkes til kvinder, der dermed forhindrer mænd at søge om stillingen. Dette blev fastsat i en dom fra EFTA Domstolen, hvor en norsk lov tillod, at 20 professorater blev øremærket til kvinder.¹⁵⁴ Igen blev denne afgørelse begrundet med, at hvis princippet i *Kalanke*-sagen er, at kvinder ikke må have automatisk fortrinsret over mænd, må det i forlængelse af det betyde, at en foranstaltning, der fuldstændig udelukker mænd i overvejelsen til at besætte en stilling, ikke kan tillades.¹⁵⁵

For at foranstaltninger om positiv særbehandling er tilladt i medfør af EUF-traktatens artikel 157, stk. 4, er det væsentligt at følgende betingelser er gældende:

- Mænd og kvinder skal have lige adgang til at søge om en stilling eller forfremmelse.
- Kvinden der udvælges til stillingen, skal være lige så kvalificeret, eller tilnærmelsesvis lige så kvalificeret som den mandlige ansøger.
- Der må ikke være tale om automatisk fortrinsret, og manden skal have en reel mulighed for at blive betragtet til stillingen.
- Der skal foretages en objektiv hensynstagen af ansøgerne i vurderingen, herunder hver enkelt ansøgers personlige forhold.
- Så snart en ligelig repræsentation er opnået inden for det specifikke område, skal foranstaltningen ophøre.¹⁵⁶

¹⁵² C-407/98 *Abrahamsson*. Handlede om et svensk universitet, der blev sagsøgt af to af ansøgerne for at have valgt positiv særbehandling over krav om objektivitet i deres ansøgningsprocedure, og havde tilbudt en stilling som professor til en kvinde, trods hun havde færre kvalifikationer end to andre ansøgere, en mand og kvinde, der mente, at stillingsudnævnelsen var i strid med svensk national lovgivning samt *Kalanke*-sagens afgørelse. EU-retten gav sagsøgerne medhold i, at ligelønsreglerne i EU-lovgivningen var til hinder for, at kvinder med lavere kvalifikationer måtte vælges som led i nationale regler om positiv særbehandling, fremfor en mandlig ansøger, da *udvælgelsesmetoden ikke stod i et rimeligt forhold til målet*, jf. præmis 55

¹⁵³ Bonde og Ravnkilde (2015) s. 2

¹⁵⁴ E-1/02 EFTA *Surveillance Authority v Norway*, judgment 24/1 2003

¹⁵⁵ Bonde og Ravnkilde (2015) s. 2

¹⁵⁶ Bonde og Ravnkilde (2015) s. 4

2.5 Delkonklusion på juridisk del

Generelt om ligelønsreglerne inden for EU- og national lovgivning gælder det, at fortolkningen af lønbegrebet er bred, mens muligheden for at indføre positive foranstaltninger kan argumenteres for, at være snæver. Dansk lovgivning har implementeret de EU-retlige regler om ligeløn og den danske domstolsinstans benytter retspraksis fra EU-Domstolen, når der skal træffes afgørelse. Der eksisterer en klar horisontal virkning mellem EU-retten og dansk ret, hvor EU-retten har dominerende indflydelse på ligelønsreglerne i Danmark og hvordan disse skal fortolkes.

Det er tydeligt, at trods omfattende retspraksis og lovgivning inden for ligebehandling mellem mænd og kvinder, findes der stadig lønforskel i hele EU, heriblandt i Danmark. Såfremt årsagen til dette ikke er at finde i lovgivningen, der tyder på en klar regel om krav til ligeløn, må der være andre faktorer, der har indflydelse. Disse faktorer skal findes i samfundsøkonomien, da kultur og sociale normer, i høj grad påvirker lønforskellen i Danmark. Følgende afsnit vil klarlægge, hvilke arbejdsmarkedsøkonomiske teorier, der begrunder det løngab, som trods omfattende lovgivning, eksisterer i Danmark.

AFSNIT III – Økonomisk del

Formålet med den økonomiske analyse er at undersøge om den grundlæggende personalepolitik der føres i Danmark forårsager lønforskelle, eller om de normer og værdier danskerne har påvirker hvilke valg der træffes på arbejdsmarkedet, og at lønforskelle derfor ikke er et produkt af arbejdsmarkedet, men en konsekvens af familieværdiernes betydning. Og er det muligt at generalisere en hel befolkning, eller kan der opdeles grupper, med forskellige prioriteringer?

3.1 Arbejdsmarkedsøkonomi

Afhandlingens økonomiske del er skrevet ud fra et arbejdsmarkedsøkonomisk perspektiv, hvis teoretiske udgangspunkt er en grundlæggende økonomisk mikroteori om hvordan arbejdstagere og arbejdsgivere træffer beslutninger på arbejdsmarkedet inden for de rammer, som samfundet angiver.¹⁵⁷ Ifølge økonomerne Iben og Stamhus, kan arbejdsmarkedsøkonomi fremstilles ud fra forskellige teoretiske tilgange, som traditionelt deler sig i to hold: *En konkurrence- og markedsorienteret tilgang* og *en institutionel, organisations-, forhandlings- og regelorienteret tilgang*, men begge økonomer mener, at den institutionelle tilgang bedst beskriver den danske arbejdsmarkedsmodel.¹⁵⁸ Ifølge arbejdsmarkedsøkonomiens teori, skal arbejde betragtes som et middel de fleste mennesker yder, for at kunne nå et bestemt mål om nyttemaksimering.

Arbejdsmarkedsøkonomien analyserer hvordan arbejdsmarkedet fungerer og er organiseret, samt hvad udbyttet er i form af arbejde, produktion, beskæftigelse og lønindkomst.¹⁵⁹

Arbejdsmarkedets væsentligste transaktion er arbejde byttet for penge, men på trods af, at få individer ville arbejde uden at modtage en betaling, er der også andre faktorer der spiller ind, når mennesker vælger deres arbejde. Værdien af et arbejde er forskellig for mennesker, og hvor nogle prioriterer et godt arbejdsmiljø og gode kollegaer, er andre mere fokuseret på at opnå en høj fortjeneste. Årsagerne til valg af arbejde, samt danskernes forskellige prioritering angående arbejde, vil blive analysere yderligere i det økonomiske afsnit.

¹⁵⁷ Iben og Stamhus (2016), s. 11

¹⁵⁸ Ibsen og Stamhus (2016), s. 14

¹⁵⁹ Ibsen og Stamhus (2016), s. 14

3.2 Kortlægning af løn

Begrebet løn i et økonomisk perspektiv, dækker over forskellige løntyper. Løn er et bredt fænomen, der kan defineres på mange måder, bl.a. årsløn, månedsløn og timeløn. Definitionen af løn afhænger derfor af hvordan man opgør den. For at kunne sammenligne lønniveauer, lønforskelle og kunne foretage en lønanalyse i afhandlingen, er det nødvendigt, at forholde sig til én fælles opfattelse, der dækker over begrebet, da analysen ellers ville bære præg af, at indsamlingen af løndata stammede fra forskellige definitioner af løn, hvilket vil give uklare resultater.

Det anvendte lønbegreb i afhandlingen vil være den timeløn, som defineres af Danmarks Statistik som *standardberegnet timefortjeneste*. Dette begreb dækker over den timesats, som lønmodtagere og arbejdsgivere har aftalt, at lønmodtager skal modtage for hver normaltime der arbejdes, altså hvad der kan betegnes som være den direkte løn.¹⁶⁰ Timelønnen udregnes ved at dividere lønmodtagerens fortjeneste, med antal timer som fortjenesten er optjent i.¹⁶¹

På Danmarks Statistiks hjemmeside, beskrives begrebet således:

*”Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er ”aftalt” mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.”*¹⁶²

Standardfortjenestebegrebet blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens udarbejdelse af deres lønrapport fra 2010.¹⁶³ Standardfortjenesten er fortjenesten fratrukket udbetalinger for eventuelt overtid og fravær og indeholder grundløn, personalegoder, genetillæg, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger samt den særlige feriegodtgørelse.¹⁶⁴ Fordelen med brugen af standard beregnet timefortjeneste er, at det er en kønsneutral måde at opgøre løn på, og derfor er den velegnet til, at sammenligne løn mellem mænd og kvinder. Lønbegrebet er neutralt fordi det angiver den løn, som lønmodtageren får udbetalt, uanset om

¹⁶⁰ Ibsen og Stamhus (2016) s. 150

¹⁶¹ Antal timer som fortjenesten er optjent i, betyder ikke udelukkende ’præsterede timer’, men derimod ’betalte timer’, hvilket også dækker over de tidspunkter, hvor lønmodtageren er fraværende på arbejdet for eksempel pga. sygdom, orlov, ferie, barsel og andet betalt fravær. Se Lønkommissionen (2010) s. 55-56

¹⁶² Danmarks Statistiks hjemmeside, ’Standardberegnet timefortjeneste’

¹⁶³ Lønkommissionen blev nedsat af VK-regeringen i 2008 på baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008

¹⁶⁴ Danmarks Statistiks hjemmeside, ’Standardberegnet timefortjeneste’

lønmodtageren har været fraværende pga. sygdom eller barsel. Dette lønbegreb er derfor det optimale at bruge i afhandlingen, da det ønskes at vurdere lønforskellen mellem mænd og kvinder, ud fra et ensartet udgangspunkt, der er upåvirket af kønsbetingede fraværsforskelle.¹⁶⁵

3.3 Lønforskel mellem mænd og kvinder i Danmark

Ifølge Danmarks Statistiks opgørelse af danske lønmodtagers lønninger i 2012, tjente mænd i gennemsnit 260 kr. i timen, mens kvinders tilsvarende løn var 222 kr. i timen. Dette svarer til et løngab på 15 procent.¹⁶⁶ Ifølge Statistikbanken, var den gennemsnitlige timeløn for en lønmodtager i 2013 steget til 245 kr. i timen. Mændenes gennemsnitlige timeløn var steget til 263 kr., mens kvinders gennemsnitlige timeløn i 2013, var steget 226 kr.¹⁶⁷ Altså var der, trods en stigning i lønindkomsten, men der var fortsat lønforskel mellem mænd og kvinder i 2013.

I rapporterne, som er benyttet i analysen, skelnes der mellem *bruttolønforskellen* og *den korrigerede lønforskel*. Bruttolønforskellen er forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn i procent af gennemsnitslønnen for alle lønmodtagere. Ved bruttolønforskel forstås den ukorrigerede lønforskel, dvs. den ”rå” lønforskel mellem mænd og kvinder, hvor der ikke er taget højde for, at mænd og kvinder er forskelligt fordelt på en række målbare forhold, der findes data for i de eksisterende registre fra Danmarks Statistik. Den korrigerede lønforskel, omtalt ”rest” i rapporten, er den forskel mellem mænds og kvinders løn, der er tilbage, når der er taget højde for at kvinder og mænd er forskellige på en række målbare forhold.¹⁶⁸

Afhandlingens økonomianalyse har taget forbehold for begreber i rapporterne, og vil benytte begrebet ”lønforskel”, hvor der i rapporterne henvises til ”bruttolønforskel”.

3.3.1 Lønforskellens udvikling fra 2007-2011

I en lønrapport fra 2013, blev lønforskellen mellem mænd og kvinders udvikling i perioden 2007-2011, belyst.¹⁶⁹ Formålet med rapporten var, at opdatere den eksisterende viden indenfor området, herunder både størrelsen af og udviklingen i lønforskellene samt at undersøge de to køns forskellige fordeling på målbare forhold som bl.a. erhvervs erfaring, sektor, uddannelsesniveau og

¹⁶⁵ Lønkommissionens beregninger (2010)

¹⁶⁶ Iben og Stamhus (2016) s. 150

¹⁶⁷ Se bilag 1, figur 1-3

¹⁶⁸ Larsen og Larsen (2018) s. 8

¹⁶⁹ Larsen og Houlberg (2013)

arbejdsfunktion. I rapportens analyser blev arbejdsmarkedet primært betragtet som en helhed, og der blev undervejs i rapport benyttet tre forskellige lønbegreber: *fortjeneste pr. præsteret time*, *smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder* og *standardberegnet timefortjeneste*.¹⁷⁰

Afhandlingen vil fokusere på resultaterne ud fra brugen af standardberegnet timefortjeneste, som blev opgjort for årene 2009-2011.¹⁷¹ Rapportens redegørelse byggede på data indsamlet fra Danmarks Statistik, omfattede lønmodtagere på hele arbejdsmarkedet, med undtagelse til landbrug og fiskeri industrien samt private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsansatte og var omgrænset til at omhandle personer i alderen 25-59 år.¹⁷²

Rapportens resultater konkluderende, at når standardberegnet timefortjeneste blev brugt som lønbegreb, var lønforskellene på sektorniveau større, og i særdeleshed inden for statsansatte. Dette kunne skyldes at genetillæg, der på statsniveau blev udbetalt til mænd, men ikke kvinder, ikke blev brugt som lønkomponent når smalfortjenesten blev benyttet som lønbegreb. Selv om valget af lønbegreb gjorde udfald i resultaterne, så var det overordnede indtryk i rapporten, at valget af lønbegreb spillede en mindre rolle i udviklingen af lønforskelle over tid. De generelle udviklingstendenser pegede alle i samme retning for de tre lønbegreber over den femårige tidsperiode, som rapporten arbejdede ud fra. Den væsentligste forskel var, at omfanget af størrelsen på lønforskelle ændrede sig, efter hvilket lønbegreb der blev anvendt. Ligeledes gjaldt det i resultaterne vedrørende sammenhængen af bruttolønforskelle og kønsforskelle, hvad angik erhvervserfaring og uddannelse.¹⁷³

Rapportens hovedresultater var følgende¹⁷⁴:

- I 2011 var bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder på hele arbejdsmarkedet på 13-17 procent, afhængigt af hvilket lønbegreb der blev anvendt.
- Den korrigerede lønforskel, dvs. den tilbageværende lønforskel, efter at der var taget højde for kvinders og mænds forskellige fordeling på bl.a. uddannelse, erhvervserfaring, sektor,

¹⁷⁰ Larsen og Houlberg (2013) s. 7

¹⁷¹ Grunden til den standardberegnete timefortjeneste ikke blev benyttet før 2007 skyldtes, at begrebet blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde, som først startede i efteråret 2008

¹⁷² Larsen og Houlberg (2013) s. 11

¹⁷³ Larsen og Houlberg (2013) s. 21

¹⁷⁴ Larsen og Houlberg (2013) s. 9

branche og arbejdsfunktion, var på 4-7 pct.

- Lønforskellene var faldet i perioden 2007-2011. Dette gjaldt både på sektorniveau såvel som på hele arbejdsmarkedet.
- Lønforskellene på det samlede arbejdsmarked påvirkes af konjunkturudviklingen,¹⁷⁵ i den forstand, at lønforskellen formindskes, når ledigheden stiger og vice versa.¹⁷⁶
- Lønforskellene var samlet set faldet siden 1997. Faldet var mest markant i den offentlige sektor, mens faldet i lønforskelle på arbejdsmarkedet som helhed var relativt beskedent.

Afslutningsvist fandt rapporten, at der bag faldet i lønforskellene lå markante forskydninger i kvindernes favør inden for den offentlige sektor. Inden for statsansatte var der især sket et ryk i form af kvinders uddannelseslængde. Effekten af disse forskydninger var, at kvinders placering på arbejdsmarkedet, herunder kvinders fordeling på brancher, sektorer og arbejdsfunktioner, i højere grad end tidligere år var sammenlignelig med mændenes.¹⁷⁷ Tilsvarende markante forskydninger til kvinders fordel havde ikke været at finde i den private sektor. Derudover blev det konstateret, at lønforskellen mellem mænd og kvinder var størst i den ældre aldersgruppe. Det trækker i en retning af, at den yngre aldersgruppe fremadrettet ville blive mere ligestillet med mænd end tidligere, eftersom udviklingen i samfundet peger på, at ansvaret i familielivet er blevet et mere delt ansvar mellem far og mor, end hvad det tidligere har været. Ligeledes ses det, at kvinder i højere grad end tidligere tager uddannelser på samme niveau som mænd.

3.3.2 Lønforskelle i Danmark sammenlignet med andre EU-lande

I rapporten fra 2013 blev det undersøgt, hvordan Danmarks lønforskelle stod til, sammenlignet med andre europæiske lande, primært med fokus på de andre skandinaviske lande. Resultaterne fra rapporten vil blive sammenholdt med Eurostats lønoprørelse, der senest udkom i 2016. Hvert fjerde år udgiver EU's statistikkontor, Eurostat, deres lønanalyse, som dækker over alle medlemsstater i

¹⁷⁵ Ved konjunkturudvikling forstås den økonomiske udviklingstendens i samfundet. Konjunkturudviklingen bidrager til forskydninger mellem sektorerne, hvad angår relative lønninger, antal ansatte og kønssammensætning. Disse forskydninger påvirker bruttolønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed

¹⁷⁶ Larsen og Houlberg (2013) s. 19

¹⁷⁷ Larsen og Houlberg (2013) s. 10

EU. Udarbejdelsen af lønstatistikken, er forklaret på Eurostats egen hjemmeside således:

*”Den kønsbestemte lønforskel defineres i sin ukorrigerede form som **forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mænd og kvinder, udtrykt i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mænd.** Metoden for udarbejdelse af denne indikator er benchmarket ud fra data indsamlet gennem lønstrukturundersøgelsen, der revideres hvert fjerde år, når nye data fra lønstrukturundersøgelsen er tilgængelige. Ifølge den anvendte metode omfatter den ukorrigerede kønsbestemte lønforskel alle ansatte i virksomheder, med mindst to ansatte, inden for industri, bygge- og anlægsvirksomhed og tjenesteydelser”*¹⁷⁸

De internationale sammenligninger af bruttolønforskel er beregnet på basis af SES (Structure of Earnings Survey), der omfatter harmoniserede strukturelle data for bl.a. bruttoindtjening for alle medlemsstaterne i EU, samt for Norge, Schweiz og Island.

Den model, der blev anvendt til udregning af lønforskel i den danske rapport går ud på, at forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn bliver divideret med gennemsnitslønnen for alle. I Eurostats opgørelse benyttes en metode, hvor mænds gennemsnitlige løn anvendes som nævner. På grund af de forskellige opgørelsesmetoder, er Eurostats opgørelse af lønforskel mellem mænd og kvinder i alle medlemsstaterne, ikke direkte sammenlignelig med den danske model, selvom den også er baseret på uvægtede tal.¹⁷⁹

Eurostats opgørelse benytter også et andet lønbegreb, end dem, der benyttes i den danske rapport, idet Eurostat beregner bruttotimelønnen som hele årsfortjenesten, dog udelades personalegoder og bonusbetalinger, divideret med betalte timer. Derudover omfatter Eurostats opgørelse ikke nogen virksomheder med under 10 ansatte, hvor små offentlige arbejdspladser med mindre end 10 ansatte, indgår i den danske rapport. Eurostat udelader at inddrage offentlig forvaltning og forsvar samt socialsikring fra deres opgørelse, i modsætning til den danske rapport.¹⁸⁰ Trods de nævnte forskelle i den danske og Eurostats udregningsmodel, er de statistikker der er udregnet af Eurostat stadig væsentlige for forståelsen af lønforskel i Danmark og det er påvist, at resultaterne af de to rapporter er ensartede.

¹⁷⁸ Eurostats hjemmeside, 'Kønsbestemt lønforskel'

¹⁷⁹ Larsen og Houlberg (2013) s. 92

¹⁸⁰ Larsen og Houlberg (2013) s. 92

Eurostats opgørelse fra 2010¹⁸¹ viser, at lønforskellen i EU som helhed, var på 16,2 procent. Danmark havde en lønforskel på 16 procent, mens de andre skandinaviske lande havde en lønforskel på henholdsvis: Norge 15,8 procent¹⁸², Sverige 15,4 procent og Finland 20,3 procent. Variationen mellem lønforskelle i EU-landene er ifølge Eurostats opgørelse stor, med værdier i den ene ende af skalaen på 0,9 procent for Slovenien, som altså har den laveste lønforskel af medlemsstaterne, mens Estland topper med 27,7 procent lønforskel mellem mænd og kvinder.¹⁸³

Nyere tal fra Eurostats opgørelse fra 2016¹⁸⁴ viser, at der samlet i EU i 2016 var en lønforskel på 16,2 procent, mens den i Danmark var faldet siden den sidste opgørelse, og nu var på 15 procent. Dette placerer Danmark nogenlunde i midten af EU-landene, med værdier der strækker sig fra 25,3 procent i Estland til 5,2 procent i Rumænien. De andre skandinaviske lande havde ligeledes oplevet et fald i deres lønforskel, med 14,9 procent i Norge, 13,3 procent i Sverige og Finland med den forsat høje lønforskel på 17,4 procent, som dog er et markant fald fra 2010 opgørelsen. De nyeste tal viser også at Danmark nu er det land i Skandinavien, der har den næsthøjeste lønforskel mellem mænd og kvinder, men at værdien dog er faldet i de senere år. Sammenlignes Danmark med de andre EU-lande, er Danmarks løngab forholdsvist højt, men stadig med bedre resultater end nabolande som Tyskland og England, der har lønforskelle på henholdsvis 21,5 procent i Tyskland og 21 procent i England.

Eurostat forklarer på deres hjemmeside, at årsagen til, at der findes betragtelige lønforskelle mellem mænd og kvinder, kan skyldes forskellige faktorer. En væsentlig årsag til, at nogle af de østeuropæiske lande har så lav en lønforskel kan skyldes, at andelen af kvinder der deltager i arbejdsmarkedet, er lav. Kvinders uddannelsesniveau har stor indflydelse på lønforskelle, hvilket påvirker til et kønsopdelt arbejdsmarked, hvor forskellige erhvervsområder er domineret af enten mænd eller kvinder. Forskelle i omfanget af mænd og kvinders valg af deltidsarbejde samt de private og offentlige personaleafdelingers holdninger til karriereforløb, orlov uden løn og barselsorlov, spiller forsat en rolle for lønforskelle i EU. Dertil skal det bemærkes, at underliggende faktorer, der kan forklare kønsbestemte lønforskelle, afspejler sig i andre uligheder på arbejdsmarkedet, nemlig at det oftest er kvinder der påtager sig ansvaret af de familiemæssige

¹⁸¹ Se Bilag 2, figur 4

¹⁸² Der på trods af ikke at være et medlemsland i EU, bliver inkluderet i opgørelsen.

¹⁸³ Larsen og Houlberg (2013) s. 93

¹⁸⁴ Se Bilag 3, figur 5

forpligtelser. Det kan føre til vanskeligheder med at balancere familieliv og arbejde, hvilket medfører at mange kvinder vælger at arbejde deltid eller i fleksible arbejdsstillinger, der kan have negativ indflydelse på kvinders løn, forfremmelsesmuligheder, pension og generelle karriereforløb.¹⁸⁵

3.3.3. Lønforskelle mellem mænd og kvinder i dagens Danmark

I dokumentation af Statistikbankens tabeller vedrørende ligestilling, forklares det at:

*Danmarks Statistik anvender den standardberegnete timefortjeneste til at beregne løngabet. Løngabet beregnes som forskellen mellem mænds og kvinders løn i forhold til mænds løn. Denne beregningsmetode er den, som bruges internationalt. Tabellerne er eksklusiv unge og elever. Løngabet er objektivt. Indikatoren siger således ikke noget om, hvorfor det forholder sig sådan. Anciennitet, arbejdsområde, ledelsesansvar og uddannelse har betydning for løngabet.*¹⁸⁶

Ifølge lønstatistikkerne fra Danmarks Statistisk om ligestilling i Danmark¹⁸⁷, har løngabet været faldende siden 2011. I 2011 var løngabet på 15,2 procent, mens det i 2016 var faldet til 13,2 procent. Tallene viser en væsentlig forbedring i Danmark, i modsætning Eurostats opgørelse, der i 2016 konstaterede, at Danmark har et løngab på 15 procent.

I slutningen af maj 2018, udkom en ny lønrapport fra VIVE. Rapporten behandlede lønforskelle mellem mænd og kvinder, med nye tal fra 2012-2016.¹⁸⁸ Rapporten benyttede de samme grundlag for dataindsamling som den tidligere rapport, og formålet med den nye rapport var, at illustrere udviklingen i lønforskellen mellem mænds og kvinders timeløn, siden den forrige lønrapport udkom i 2013. Den standardberegnete timefortjeneste blev benyttet som lønbegreb, primært med den begrundelse, at kvinder overordnet set har mere fravær end mænd, og ved at benytte lønbegrebet 'løn pr. præsteret time', ville timelønnen være højere for kvinder, hvilket ville vise en mindre forskel i løn mellem mænd og kvinder.¹⁸⁹

¹⁸⁵ Eurostats hjemmeside, 'Kønsbestemt lønforskel'

¹⁸⁶ Statistikbanken (2017) s. 9

¹⁸⁷ Se Bilag 4, figur 6

¹⁸⁸ Larsen og Larsen (2018)

¹⁸⁹ Larsen og Larsen (2018) s. 8

Ved brug af den standardberegnete timefortjeneste, tages der ikke stilling til omfanget af fravær, da lønbegrebet udregnes ved at tage fortjenesten, som er løntagerens lønindkomst, og fratrække fraværsbetaling og overtimebetaling.

Rapporten viste, at der er sket et iøjefaldende fald i lønforskellen mellem mænd og kvinder i det seneste årti. Udvalgte hovedresultater i rapporten var følgende¹⁹⁰:

- I 2016 var lønforskellen mellem mænd og kvinder på 10-15 procent afhængigt af, hvilket lønbegreb der blev benyttet til udregningen.
- Der er sket et markant fald i lønforskellen siden 2007, på op til 5 procent. De faldende tal i det seneste årti er interessante, da lønforskellen i de forgående årtier ikke ændrede sig i samme omfang. Der er altså sket en mere progressiv handling i den positive retning mod ligestilling de sidste 10 år, end hvad der før er set. Inden for gruppen af 30-39-årige, har lønforskellen haft det største fald.
- Jo højere løn der udbetales, jo mere stiger lønforskellen. For de lavtlønnede var lønforskellen gennemsnitligt på 4 procent, mens den for de højest lønnede var mellem 17 og 25 procent.
- Omkring 50-60 procent af lønforskellen på hele det danske arbejdsmarked, kan forklares med, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika, hvilket er *begrundede faktorer* til lønforskel mellem køn. Af *begrundede faktorer* ses bl.a. uddannelse, erhvervs erfaring, branche, arbejdsfunktion og privat eller offentlig sektor. Dette hænger især sammen med, at der i Danmark eksisterer et kønsopdelt arbejdsmarked, hvilket vil blive behandlet i næste kapitel. Af den resterende lønforskel, der er tilbage, når de begrundede faktorer fratrækkes, er der ca. 4-7 procent, der kan beskrives som *ubegrundede faktorer*. Det er den gruppe der, trods de samme karakteristika, aflønnes forskelligt.

Forklaringen på hvorfor der siden 2007 er sket et markant fald i lønforskellen mellem mænd og kvinder, hænger blandt andet sammen med, at flere kvinder end tidligere, har bevæget sig opad i stillingshierarkiet. Dette er bl.a. sket i sammenhæng med, at kvinders uddannelseslængde er forøget,

¹⁹⁰ Larsen og Larsen (2018) s. 7-8

hvilket giver dem mulighed for højere stillinger med bedre løn.¹⁹¹ Ifølge rapporten, var lønforskellen mellem mænd og kvinder i 2016 på 14,5 procent, ved brug af standardberegnet timefortjeneste som lønbegreb. Det svarede til, at når en mand gennemsnitligt tjente 100 kr. i timen i 2016, tjente en kvinde tilsvarende ca. 87 kr. i timen. Rapportens resultat er en smule højere end Danmarks Statistiks lønanalyse, der konstaterede, at lønforskellen mellem mænd og kvinder i 2016, var på 13,2 procent.¹⁹² Forskellen kan skyldes, at Danmarks Statistik medregner alle lønmodtagere i Danmark med undtagelse til unge og elever.

3.3.4 Lønforskelle for udvalgte arbejdsfunktioner

Trods den positive indsnævring i løngabet over de seneste par år, er løngabet ikke lukket. Fokuseres der på de forskelle brancher på arbejdsmarkedet konstateres det, at mænd tjener mere end kvinder inden for alle arbejdsfunktioner. Dette gælder også indenfor de arbejdsområder, der bliver kategoriseret som kvindefag.

Inden for sygeplejerskearbejde, der er et kvindedomineret fag, er der et løngab på 7,3 procent i mændenes favør.¹⁹³ I arbejdsfunktioner der er domineret af mænd, er løngabet endnu større. Inden for ejendomsmæglerarbejde er løngabet helt oppe på 22,7 procent¹⁹⁴, og for hver hundredekroneseddel en mandlig ejendomsmægler tjener, tjener en kvindelig ejendomsmægler i gennemsnit 77,3 kr.¹⁹⁵ Lønrapporten fra 2016 konstaterede, at den største lønforskel er at finde inden for grupperne¹⁹⁶:

- Personer over 40 år
- Ansatte i den regionale sektor
- Ansatte inden for brancherne 'finansiering og forretningsservice' og 'sundhedsvæsen'
- Personer med mellemlang videregående uddannelse (heriblandt professionsbacheloruddannelserne som bl.a. lærer, sygeplejerske og pædagog)
- Topledere

¹⁹¹ Larsen og Larsen (2018) s. 7

¹⁹² Se Bilag 4, figur 6

¹⁹³ Se Bilag 4, figur 8

¹⁹⁴ Se Bilag 5, figur 9

¹⁹⁵ Se Bilag 5, figur 10

¹⁹⁶ Larsen og Larsen (2018) s. 7-8

Inden for nogle arbejdsfunktioner, er der stor forskel på hvad kvinder og mænd får i løn, for samme type job.

I en artikel fra Danmarks Radio fra 2017, udarbejdet med udgangspunkt i lønstatistikken fra Danmarks Statistik, undersøgte DR 280 arbejdsfunktioners lønforhold. Det viste sig, at i 251 af de 280 arbejdsfunktioner der blev undersøgt, tjente mænd mere end kvinder, mens kvinder i 22 tilfælde tjente mere end mænd. I 7 tilfælde tjente kønnene det samme. Eksempler på arbejdsfunktioner hvor mænd og kvinder tjente det samme, var bl.a. rejselederarbejde og arbejde inden for religion.

I gennemsnit tjente mænd 10 procent mere end kvinder inden for de 280 arbejdsfunktioner, og i 27 af stillingerne, tjente mænd i gennemsnit over 20 procent mere end kvinder. Det blev konstateret i artiklen, at jo højere stilling, des større et løngab mellem mænd og kvinder, i mændenes favør.¹⁹⁷ I 2016 tjente mænd inden for produkt- og tøjdesignbranchen i gennemsnit 279,96 kr. i timen mod kvinders 235,50 kr. i timen, mens mænd i øverste ledelse i de lovgivende myndigheder gennemsnitsligt tjente 483,96 kr. i timen mod kvinders 372,95 kr.¹⁹⁸

Tallene viser, at mænd tjener mere end kvinder i langt de fleste arbejdsfunktioner i Danmark, men variationen af lønforskellen afhænger meget af hvilken branche og sektor, der sammenlignes.

3.3.5 Nedsat arbejdstids indflydelse på lønforskellen

En fuldtidsstilling i Danmark er på 37 timer om ugen, og nedsat arbejdstid i afhandlingen omfatter alle stillinger på mindre end 37 timer om ugen. Nedsat arbejdstid, også kaldet deltidstillinger, er meget eftertragtede i Danmark. Det danske velfærdssamfund er bygget op således, at begge forældre har mulighed for at arbejde og samtidig balancere familieliv og forpligtelser i privatlivet. Hvor der forsat i mange lande er en relativ stor andel hjemmegående mødre, er dette fænomen yderst sjældent i Danmark. Det kan blandt andet forklares med, at der i Danmark er rigtig gode muligheder for at indskrive sine børn i dagsinstitutioner, hvilket betyder, at begge forældre har mulighed for at arbejde. Dog vælger mange mødre at arbejde deltid, og i 2016 arbejdede 43 procent af kvinder på det danske arbejdsmarked på nedsat arbejdstid, mod 25 procent af mænd.¹⁹⁹

Udgangspunktet er, at deltidsansatte gennemsnitligt aflønnes lavere pr. time, end fuldtidsansatte.

¹⁹⁷ Bengtsten (2017)

¹⁹⁸ Se Bilag 6, figur 11 og figur 12

¹⁹⁹ Larsen og Larsen (2018) s. 12

Selvom lønforskellen er beregnet ud fra timeløn, og personer på nedsat tid isoleret set²⁰⁰ ikke får en lavere timeløn i gennemsnit, har det alligevel en indflydelse på lønforskellen. Dette gælder uanset køn, sektor eller lønbegreb. I henhold til nedsat arbejdstid, kan lønforskellen opdeles i følgende grupper:

- a) Lønforskellen pr. time mellem en mand på fuldtid og en mand på deltid
- b) Lønforskellen pr. time mellem en kvinde på fuldtid og en kvinde på deltid
- c) Lønforskellen pr. time mellem en mand og kvinde, der begge arbejder deltid
- d) Lønforskellen pr. time mellem en kvinde på deltid og en mand på fuldtid

Udover opdelingen af grupper, er der også forskel på om lønmodtageren er timelønnet eller fastlønnet i sin stilling. I lønrapporten fra 2016, havde forfatterne udarbejdet en oversigt, der repræsenterede de forskellige grupper på nedsat tid.²⁰¹ I gruppe a) konstaterede rapporten, at lønforskellen mellem mænd i fuldtidsstilling og mænd på deltidsstilling, er væsentligt større end for kvindernes vedkommende, med undtagelse til statsansatte, hvor kønslønforskellen generelt er så lille, at kvinders lønforskel er en lille grad større end mændenes. På arbejdsmarkedet som helhed, var lønforskellen i 2016 mellem mænd på fuldtid og mænd på deltid på 24 procent. I den statslige sektor var lønforskellen blandt mænd på fuldtid og deltid på 7 procent, mens den i den private sektor var helt oppe på 27 procent. Den høje lønforskel inden for den private sektor skyldes primært, at mænd på deltidsstillinger i den private sektor er timelønnede, og at forskellen på timelønnede og fastlønnede inden for den private sektor er væsentlig stor.²⁰² Inden for gruppen af timelønnede mænd på deltid, var lønforskellen kun på ca. 3 procent, mens fastlønnede mænd på deltid tjente ca. 1 procent *mere* pr. time end fastlønnede, fuldtidsansatte mænd.²⁰³

For gruppe b) gjaldt det, at kvindernes lønforskel på arbejdsmarkedet som helhed mellem fuldtidsansatte og deltidsansatte, var på knap 15 procent. For kvindernes vedkommende, var lønforskellen mellem sektorerne mindre end hos mændene, omend der ligesom med mændene gjaldt, at lønforskellen i den private sektor var størst, for kvinders vedkommende mellem 18-20 procent. For de fastlønnede kvinder, var lønforskellen mellem en kvinde på deltid og fuldtid på 3

²⁰⁰ 'Isoleret set' skal forstås således, at der er taget højde for forskelle mellem mænd og kvinder, hvad angår f.eks. uddannelseslængde og placering på arbejdsmarkedet, jf. rapportens s. 12

²⁰¹ Se Bilag 8, figur 14

²⁰² Larsen og Larsen (2018) s. 97

²⁰³ Ved brug af den standardberegnete timefortjeneste som lønbegreb

procent, mens de timelønnede kvinder på deltid havde en væsentlig højere gennemsnitlig timeløn, der var 13 procent højere end de fuldtidsansatte timelønnede kvinder.²⁰⁴

Generelt for både mænd og kvinder gælder det, at fastlønnede med en relativt høj timeløn isoleret set får en mindre gennemsnitlig timeløn hvis de arbejder på deltid, end hvis de er fuldtidsansatte. Dette kan skyldes, at de fastansatte på deltid har ofret en procentdel af deres løn, for at have mere fleksibilitet i deres arbejdstid, samt der kan forekomme omkostninger for arbejdsgiveren forbundet med at tilvejebringe denne tidsmæssige fleksibilitet. Det kan tænkes, at en lederstilling, hvor lønmodtageren arbejder på deltid, kræver det ekstra af kollegaerne, i forhold til at overtage opgave og holde deadlines. Ligeledes får de timelønnede mænd og kvinder i lavtlønnede deltidsstillinger generelt set en lavere timeløn, end de lavtlønnede fuldtidsansatte. Dette kan forklares med, at en lavtlønnet, timelønnet deltidsansat har en lavere human kapital værdi end de fuldtidsansatte, da udgangspunktet må være, at de ikke bidrager med det samme på arbejdspladsen, som de fuldtidsansatte.²⁰⁵

3.4 Et kønsopdelt arbejdsmarked

Det kan nu konstateres, at der i Danmark findes lønforskelle mellem mænd og kvinder, og at gennemsnitstimelønnen for mænd overordnet set er højere, end for kvinder. Dog er det ikke tilstrækkeligt blot at konstatere lønforskelle på et gennemsnitsligt niveau, da det er mere hensigtsmæssigt at se på, hvilke årsager der kan skyldes disse lønforskelle. Der eksisterer ingen tvivl om, at diskrimination og forskelsbehandling mellem køn er en realitet, jf. den retspraksis, der tidligere i afhandlingen er blevet analyseret, hvori det blev konstateret, at lovstridig forskelsbehandling findes. Der findes også andre forklaringer på, hvorfor der eksisterer lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark. Disse andre forklaringer, vil i afhandlingen blive omtalt som *begrundede faktorer*, mens de lovstridige, diskriminerende, vil anses som de *ubegrundede faktorer*. Dette kapitel vil omhandle én af de mest væsentlige faktorer, der bidrager til, at der på nationalt plan er et løngab: det segmenterede arbejdsmarked.

Udgangspunktet med ligelønsreglerne er, at når mænd og kvinder udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi, så skal de også have samme løn. Opdages det, at dette ikke er tilfældet, er det muligt for den diskriminerende part at søge om, at få udredt forskellen. Som redegjort for i

²⁰⁴ Larsen og Larsen, (2018) s. 98

²⁰⁵ Larsen og Larsen (2018) s. 8

ovenstående kapitel, er lønforskellen i Danmark væsentlig. Dette kan bl.a. skyldes, at der i Danmark er tendens til, at være et kønsopdelt arbejdsmarked. Følgende kapitel vil gennemgå hvad der menes med et kønsopdelt arbejdsmarked, og hvad de eventuelle konsekvenser deraf kan være.

3.4.1 Generelt om det kønsopdelte arbejdsmarked

I Danmark er der en høj erhvervsfrekvens, og Danmark er blandt de lande i verden, hvor flest kvinder er aktive på arbejdsmarkedet. Samtidig er det danske arbejdsmarked også et af de mest kønsopdelte i verden. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har to dimensioner: vertikal og horisontal. Vertikal kønsopdeling betyder, at kvinder og mænd befinder sig i forskellige steder i stillingshierarkiet. Det betyder, at jo højere man kommer op i hierarkiet, jo færre kvinder er der. Størstedelen af kvinder på arbejdsmarkedet er altså i de lavere stillinger, og mændene har det største antal ledelsesstillinger. Horisontal kønsopdeling betyder, at mænd og kvinder er ansat i forskellige brancher, sektorer, og i forskellige afdelinger i virksomhederne. I den offentlige sektor er der flest kvinder ansat, mens der inden for den private sektor, og især i håndværksfagene, er en dominans af mænd.²⁰⁶

I 2016 udkom en opdateret rapport for SFI, om kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. Rapporten havde til formål at kortlægge omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.²⁰⁷ Udvalgte resultater fra rapporten var følgende²⁰⁸:

- Der var i 2016 forsat horisontal kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. Det betyder, at mænd og kvinder er fordelt forskelligt på sektorer og brancher, og hvor der er flest kvindelige ansatte i den offentlige sektor, udgør mænd flertallet af ansatte i den private sektor. De sidste 20 år er der ikke sket en bemærkelsesværdig udvikling inden for den horisontale kønsopdeling.
- Ligesom der forsat eksisterer horisontal kønsopdeling på det danske arbejdsmarked, er der også en vertikal kønsopdeling, hvor mænd er placeret i højere stillinger end kvinder. Dog er der sket en udvikling inden for den vertikale opdeling, da flere kvinder er kommet i højere stillinger, hvilket har reduceret forskellen.

²⁰⁶ Beskæftigelsesministeriet (2006) s. 11

²⁰⁷ Larsen, Holt og Larsen (2016) forord

²⁰⁸ Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 10-11

- På trods af, at det danske arbejdsmarked er fleksibel med en stor grad af mobilitet mellem arbejdsfunktioner, er denne mobilitet ikke gældende imellem sektorer. Det betyder, at det danske arbejdsmarked er relativt ufleksibelt når det kommer til at overgå fra den ene sektor til den anden, hvilket bidrager til, at der ikke sker nogen synlig ændring indenfor den horisontale kønsopdeling.

Det kønsopdelte arbejdsmarked påvirker i høj grad lønforskellene mellem mænd og kvinder, og kan have negative konsekvenser for samfundet. Det kan blandt andet føre til at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, hvilket medvirker til skævt fordelt ledighed og arbejdskraftsmangel.

I forbindelse med at flere kvinder end tidligere vælger at uddanne sig inden for de mere økonomiske retninger, hvilket påvirker, at kvinder i stigende grad ansættes i de før-ansete mandefag, opstår der en arbejdskraftsmangel i den kvindedominerede offentlige sektor.

Sammensætningen af alder blandt de ansatte vil indebære, at en stor del af de ansatte vil trække sig tilbage i de kommende år og pensioneres.²⁰⁹

Det antages, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er den overvældende grund til lønforskellen mellem mænd og kvinder, og at ca. 50 procent af lønforskellen hænger sammen med, at mænd og kvinder har forskellige karakteristika. Af karakteristika forstås de baggrundvalg der medfører et kønsopdelt arbejdsmarked, som uddannelse, valg af arbejdsfunktion, sektor og branche.

Lønforskellen havde været endnu større, hvis det ikke var fordi kvinder er begyndt at overhale mænd med hensyn til uddannelseslængde.²¹⁰

3.4.2 Valg af uddannelse

Der har historisk set altid være en tæt sammenhæng mellem lønmodtagers valg af uddannelse og deres arbejdsfunktion. På samme måde er der også en sammenhæng mellem uddannelse og løn, hvor de højeste lønniveauer findes i gruppen af lønmodtagere med en lang videregående uddannelse.²¹¹

I Danmark har der altid eksisteret kønssegregering på arbejdsmarkedet. Det betyder at mange mænd og kvinder ikke har de samme slags arbejde, og at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. Valg af

²⁰⁹ Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 11

²¹⁰ Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 10

²¹¹ Ibsen og Stamhus (2016) s.152-153

arbejde er oftest et udtryk for, hvilket uddannelsesvalg danskerne vælger. Allerede efter folkeskolen ses det, at danskerne kønsopdeler sig, hvilket kun forstærkes yderligere efter gymnasiet.

Der er historisk en tendens til, at mænd er gået efter de finansielle- og håndværksfag, mens kvinder har valgt omsorgs- og humanistiske fag. Denne opdeling har dog de seneste år ændret sig, da et betydeligt stigende antal kvinder vælger at uddanne sig inden for de økonomiske fag. Det er derfor muligt, at man med tiden vil kunne se, at kønsopdeling til en vis grad vil opløses, i forlængelse af, at kvinders uddannelsesvalg i dag, ikke ligner dem, der blev truffet for 20 år siden. Denne teori stemmer også overens med, at den vertikale kønsopdeling er reduceret de sidste 20 år.

Selvom der er sket en udvikling inden for kvinders uddannelseslængde, ses det stadig, at kvinder har tendens til at vælge uddannelser, der skaber muligheder for job inden for den offentlige sektor, mens mænd vælger uddannelser, der giver karriere i den private sektor.²¹² Selv når kvinder og mænd har samme uddannelse, er der stadig forskel på, hvilken sektor hoveddelen placerer sig i, hvilket tyder på, at det ikke er tilstrækkeligt til sikre mere kønsblandede uddannelsesretninger for at opnå, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet bliver mindre.²¹³

På alle uddannelsesniveauer har kvinder en lavere gennemsnitsløn end mænd²¹⁴, hvilket tyder på, at uddannelse og valg af arbejdsfunktion ikke udelukkende kan forklare lønforskelle i Danmark, da der desværre både inden for de højt- og lavtuddannede lønmodtagere, eksisterer løngab. Andre faktorer end uddannelse må derfor have indflydelse på, hvorfor der eksisterer et kønsopdelt arbejdsmarked, der fører til lønforskelle mellem mænd og kvinder.

3.4.3 Personalepolitikernes betydning

Det kønsopdelte arbejdsmarked er især præsenteret ved, at størstedelen af den offentlige sektor er kvinder²¹⁵, mens den private sektor er domineret af mænd.²¹⁶ Derudover eksisterer der også arbejdsområder, der decideret omtales kvindefag og mandefag, og som har meget forskellige arbejdsvilkår. Undersøgelser har vist, at i de arbejdsfunktioner der hører under kvindefagene, bl.a. sygeplejerske, er kollegaerne hjælpsomme og fleksible. Sygeplejesker har tendens til at træde ind og bytte vagter, hvis en kollega har brug for det, hvorimod udvalgte mandefag, herunder politiet

²¹² Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 10-11

²¹³ Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 19

²¹⁴ Ibsen og Stamhus (2016) s.153-154

²¹⁵ I 2012 var 78 procent af de ansatte i regioner og kommuner kvinder, mens de beskæftigede i staten var nogenlunde ligeligt fordelt, med 47 procent kvinder og 53 procent mænd. Årsagen til det høje antal mænd af statsansatte skyldes primært, at de fleste stillinger i politiet og militæret er besat af mænd

²¹⁶ I 2012 var 74 procent af de ansatte i den private sektor mænd

opererer under et helt andet arbejdsmiljø, hvor der ikke er den samme fleksibilitet, og hvor kollegaer ikke internt beder hinanden om hjælp. Denne filosofi kan have stor indflydelse på, hvilken arbejdsfunktion køn vælger, alt efter hvad behovet er. Hvor kvinder prioriterer et tæt arbejdsmiljø, gode forhold til kollegaer, samt fleksibilitet på arbejdspladsen, og derfor er indstillet på at udskifte højere lønninger ud med et bedre arbejdsmiljø, kan det tænkes, at mænd er mere drevet af karriere og prioriterer forfremmelsesmuligheder over fleksibilitet.

Denne tankegang er generaliserende, og det er ikke muligt at fordele mænd og kvinder i så opstillede kategorier, da alle individer har forskellige målsætninger og behov, men undersøgelser viser dog, at valg af uddannelse og dermed karriere, bliver trukket ud fra forskellige behov for de to køn.

3.5 Lønforskelle sammenholdt med de økonomiske teorier

Det er i afhandlingen blevet bekræftet, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er en realitet på det danske arbejdsmarked, og at sektorer og grupper påvirkes forskelligt af lønforskellen, afhængigt af, hvilke faktorer, der spiller ind i lønforskellen. Omfanget af lønforskel afviger væsentligt inden for de forskellige arbejdsstillinger, primært inden for grupperne lavtlønnede og højtlønnede. For at kunne forklare lønforskelle mellem mænd og kvinder, er det relevant at benytte udvalgte økonomiske teorier, der bl.a. fokuserer på løndannelse. Følgende kapitel vil opdeles i de udvalgte teorier, og undersøge hvordan de hver især forklarer løngabet på det danske arbejdsmarked.

3.5.1 Human kapital teorien

Teorien om human kapital²¹⁷ omhandler det enkelte individ, og forklarer, at grunden til at løn varierer blandt andet skyldes, at lønmodtagere er forskellige. Når en lønmodtager bliver vurderet til en stilling og der skal ske løndannelse, bliver der taget stilling til flere faktorer. Uddannelse er væsentlig, da mange stillinger kræver specifikke kvalifikationer, som opnås bedst ved uddannelse. Derefter bliver værdier som erhvervserfaring, anciennitet, personlige kvalifikationer som f.eks. flersproget eller ekstra træning, resultater og kompetencer taget i betragtning. Ved lønforhandling

²¹⁷ Tankegangen bag human kapital teorien går tilbage til økonomen Adam Smith. Omfanget af det enkelte menneskes investering i uddannelse påvirker den lønindkomst, som den pågældende får efter uddannelsens afslutning. Ifølge teorien om human kapital, fastlægges den enkeltes uddannelsesindsats ved at opveje det forventede afkast af at uddanne sig yderligere, og de omkostninger, der er forbundet med denne uddannelse. Det forventede afkast afhænger bl.a. af evner hos den enkelte, mens omkostningerne afhænger af familiemæssig baggrund. Se: Gyldendal den store danske, Human capital

eller opstart af ny stilling, bliver der ofte taget udgangspunkt i lønmodtagerens forhenværende lønindkomst, hvilket skaber en pyramide, hvor højtlønnede bliver mere lønnede. Denne teori hænger sammen med lønforskelle eftersom mænd ofte er mere villige til at skifte job, forhandle løn og generelt er mere aggressive når det kommer til at forberede sin løn og karriere. Kvinder har derimod en tendens til at være mere tilbageholdene når det kommer til at forhandle løn og presse på med forfremmelse, da det for nogle kvinder anses for at være anmassende og påtrængende. Det kan ifølge human kapital teorien være svært at sammenligne to lønmodtagere, når der i juridiske term skal overvejes om der udføres ”samme arbejde, eller arbejde af samme værdi”, da alle lønmodtagere har en forskellig human kapital og dermed individuelle værdier, der påvirker lønnen.

Teorien om human kapital kan bidrage til at forklare lønforskelle mellem køn. Som nævnt i tidligere kapitel om kønsopdelt arbejdsmarked, er der stor forskel på mænd og kvinders valg af uddannelse. En økonomisk forklaring på uddannelsesvalg tager afsæt i teorien om human kapital. Udgangspunktet for human kapital teorien er, at der ved valg af uddannelses træffes nogle rationelle beslutninger af individet, der bygger på en vurdering af afkast og omkostninger. Det er bevist, at højere uddannelsestrin medfølger højere lønninger, men omkostningerne kan også være store. De længere videregående uddannelser, især inden for økonomi og handel, kan føre til stillinger, der kræver meget fokus, tid og nedprioritering af privatlivet. Stillinger med lederansvar medfølger også et større antal forpligtelser og forventninger fra arbejdspladsen, hvilket kan have omkostninger for familielivet. Når det enkelte individ skal vælge uddannelse, er både interesse og omkostninger i spil.

En medvirkende årsag til at der eksisterer kønssegregering kan være, at kvinder og mænd ikke investerer lige meget i uddannelse, hvilket påvirker deres human kapital. Ved investering af uddannelse forstås ikke den indsats der lægges i uddannelsen, men hvilket form for uddannelse der vælges, og om investeringen giver et højt afkast i form af høje lønninger ved endt uddannelse. Som det er blevet bekræftet i rapporterne om kønsopdelt arbejdsmarked, har kvinder og mænd meget forskellige præferencer i forhold til uddannelsesretning, hvilket påvirker arbejdsmarkedet.²¹⁸ En rationel begrundelse for kvinder og mænds forskellige valg af uddannelse kan være, at kvinder er mere fokuserede på familie end mænd. Familien kan opfattes som en indirekte karriere for kvinder, hvilket medvirker til, at kvinder vælger uddannelser, der gør det muligt at kombinere arbejde med familieliv. Det kan ifølge human kapital teorien udledes, at kvinder ikke kun vælger karriere ud fra

²¹⁸ Larsen, Holt og Larsen (2016) s. 44

interesse, men med henblik på at kunne have et balanceret arbejds- og familieliv. En human kapital værdi, omhandler for mange kvinder ikke kun karrieremuligheder, men muligheden for et familieliv. Den helt forsimplede grund til valg af uddannelse, er ifølge human kapital teorien, at kvinder vælger uddannelser, der ofte giver job i den offentlige sektor, hvilket ofte har bedre barselsforhold og grundlæggende en mere familievenlig arbejdskultur.²¹⁹

Derudover er det også bevist, at samme uddannelse giver et større afkast, hvis den anvendes i den private sektor, end hvis den bruges i den offentlige sektor.²²⁰ Eftersom der er flest mandlige ansatte i den private sektor, kan dette være med til at forklare hvorfor mænd tjener mere end kvinder, trods samme uddannelsesbaggrund.

3.5.2 Efficiency wage teorien

Hvor teorien om human kapital handler om udbudssiden af arbejdsmarkedet, altså lønmodtageren, er efficiency wage teorien tilknyttet efterspørgselssiden, nemlig virksomhederne. Efficiency wage teorien, går helt forenklet ud på, at nogle virksomheder vælger at udbetale højere lønninger end hvad der anses for at lønniveauet inden for arbejdsområdet for at beholde deres medarbejdere, så virksomheden undgår omkostninger ved udskiftning af personale. En anden begrundelse er, at motivere og effektivisere de ansatte. Derudover er målet med effektivitetsløn også, at undgå monoritering af de ansatte, som følge af større motivation. Denne form for præstationsløn er mere udbredt i den private sektor, da mange offentlige stillinger har faste lønningsniveauer. Det kan derfor påvirke lønforskellen, hvis flere ansatte i den private sektor, der hovedsagligt består af mænd, bliver effektivitetslønnede. Dette får lønniveauet til at stige, og skaber større forskelle mellem lønningerne i den private og offentlige sektor, hvilket konsekvent påvirker lønforskelle mellem køn, grundet det kønsopdelte arbejdsmarked.

3.5.3 Glasloftet teorien

Teorien om glasloftet, bruges som en metafor til at forklare de forhold, som flere undersøgelser har bekræftet, nemlig at kvinder når til et bestemt niveau i stillingshierarkiet, hvorefter de ikke kommer videre. Dette gælder især inden for ledelsesposition og stillinger med ansvar. Det virker som om, at kvinder støder på et usynligt glasloft, der forhindrer dem i at nå helt til toppen, hvor mændene

²¹⁹ Larsen, Holt, Larsen (2016) s. 45

²²⁰ Ibsen og Stamhus (2016) s.172

derfor fortsat dominerer.²²¹ Denne teori er relevant når det skal forklares, hvorfor så mange kvinder, trods samme uddannelsesbaggrund som mænd, ikke ender i stillinger på højeste niveau, men endnu mere væsentligt er det at undersøge, hvad årsagerne er. Med andre ord, hvad består glasloftet af? Teorien om glasloftet hører under diskriminationsteoriene, og har udgangspunkt i statistisk diskrimination. Et eksempel kan være, at hvis en arbejdsgiver skal ansætte en ny leder, og står mellem valget af en mandlig og kvindelig ansøger, kan der opstå en situation, hvor arbejdsgiver vælger at ansætte manden i stillingen, fordi det statistisk viser sig, at kvinder bliver kortere tid i ledelsesstillinger. Denne form for indirekte diskrimination sker på grundlag af, at en statistikdatabase benyttes til at træffe beslutningen.²²²

En anden årsag til at kvinder når til det usynlige glasloft, kan også skyldes lønmodtagerens egne forhold, i stedet for en konsekvens af arbejdsgiverens handlinger. En kvinde kan nå til et punkt i sin karriere, hvor det ikke vil være muligt at kombinere familieliv med arbejdsliv, hvis der pålægges mere ansvar eller kræves længere arbejdsdage. Kvinder kan derfor også selv begrænse deres muligheder inden for karriere, ved at påtage sig mere ansvar i privatlivet. Glasloftet kan også nås, hvis en kvinde er nødsaget til at tage barselsorlov, og dermed mister et år eller mere på arbejdspladsen, hvilket medfører, at hendes mandlige kollegaer stigere højere i hierarkiet imens.

3.6 Delkonklusion på økonomisk del

Lønforskelle mellem mænds og kvinders timeløn i Danmark er en realitet, der har eksisteret så længe begge køn har været på arbejdsmarkedet. For at kunne præcisere lønforskellen, benyttes forskellige lønbegreber samt udregningsmetoder, der trods udfald i resultaterne, alle peger i samme retning. I lønrapporterne udarbejdet af SFI og VIVE, viser analyserne, at der er sammenhæng mellem lønforskel og kønsforskelle hvad angår bl.a. uddannelse, arbejdsfunktion, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet.

De økonomiske teorier tyder på, at årsagen til lønforskelle mellem mænd og kvinder, er kompleks, og består af en masse faktorer. Der findes ikke ét endegyldigt svar inden for arbejdsøkonomien på, hvorfor lønforskelle mellem mænd og kvinder eksisterer på det danske arbejdsmarked. Både rapporter om et kønsopdelt arbejdsmarked, lønrapporterne og Lønkommissionens lønrapport lægger alle op til, at for forstå helheden, er det nødvendigt at sammenholde alle faktorerne, både de

²²¹ Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard og Lind (2006) s. 98

²²² Ibsen og Stamhus (2016) s. 177

begrundede og de ubegrundede.

Hovedparten af lønforskelle mellem mænd og kvinder opstår primært som følge af forskelle i arbejdsfunktion, branche, sektor, valg af uddannelse og erhvervserfaring. Det er samtidig tydeligt, at lønforskellen mellem de yngre mænd og kvinder, er lavere end for den ældre gruppe mænd og kvinder. Årsagen til dette er, at kvinder er steget i uddannelsesniveau, hvilket har mindsket løngabet.

Tallene i afhandlingen viser, at Danmark er på niveau med lønforskellene i hele EU, og at Danmark ligger på niveau med de andre skandinaviske lande, med undtagelse til Finland, der generelt ligger højere. Lønforskellene er størst blandt de ansatte i den regionale sektor, samt topledere og personer med en ”mellemlang videregående uddannelse”.

De nyeste tal fra Danmarks Statistik viser, at løngabet var på 13,2 procent i Danmark, og har været faldende de sidste par år. Analysen peger på, at når der korrigeres for variable som mænd og kvinder forskellige uddannelse, præferencer inden for offentlig og privat sektor og arbejdsfunktion, så reduceres lønforskellen fra 13,2 procent til ca. 7 procent. De 7 procent viser den lønforskel, der umiddelbart ikke kan forklares i objektive forhold, og som derfor kan anses som være et resultat af potentiel diskrimination og forskelsbehandling på arbejdsmarkedet som helhed. Inden for den private sektor antages det, at op til 10 procent af lønforskellen ikke kan forklares af statistiske analyser.

AFSNIT IV – Integreret del

4.1 Lønforskelle set ud fra et samlet perspektiv

Det ønskes med den integrerede del at redegøre for, hvordan arbejdsmarkedet kan indrette sig efter lovgivningen, på trods af de store lønforskelle, samt at undersøge, hvilke strategier der er lagt for at kunne forebygge lønforskelle mellem mænd og kvinder i fremtiden. Lovgivningen vil sammenholdes med den økonomiske teori for at overveje, hvilke tiltag der bliver gjort i Danmark, for at formindske løngabet.

Undervejs i afhandlingen, har der været begreber, som både nævnes i lovgivningen, og samtidig er vigtige redskaber i den økonomiske analyse. Følgende kapitel vil undersøge, om begreberne kan sammenholdes i en fælles definition, samt om de fortolke ens inden for jura og økonomi.

4.1.1 En samlet opfattelse af 'samme arbejde'-begrebet

Den danske lovgivning indeholder ikke en klar beskrivelse af, hvad der skal forstås ved "samme arbejde, eller arbejde af samme værdi", jf. ligelønslovens § 1 stk. 3. Derfor har retspraksis måtte fortolke hvad der kan defineres som arbejde der kan tillægges samme værdi. Den juridiske opfattelse er, at det skal vurderes ud fra en helhedsvurdering af arbejdets art, uddannelseskrav samt arbejdsvilkår og arbejdsforhold. Altså skal der fokuseres på selve arbejdet, når det vurderes om to lønmodtagere har samme arbejde.

I økonomien er der i nogle af teorierne mere fokus på selve lønmodtageren, vedkommendes uddannelsesbaggrund, anciennitet og kvalifikationer. I human kapital teorien er det en lønmodtagerens værdi, der fastsætter lønnen. I efficiency wage teorien er det objektive årsager, som bl.a. arbejdsgiverens ønske om at holde på sine medarbejdere, der kan forårsage lønforskelle, uden det har grundlag for løn.

Hvor det ifølge juraen er medlemsstaternes ansvar at mindske lønforskelle, lægger arbejdsøkonomiens teorier op til, at individerne selv har en stor indflydelse på lønforskellene, bl.a. ved valg af uddannelse og arbejdsfunktion.

De objektive forhold nævnt i arbejdsøkonomiens afsnit *kan* være årsag til, at lønforskelle ikke er i strid med ligelønsloven, men det er svært at vurdere hvor bredt det kan fortolkes og hvilke parametre der gælder. Diskrimination er forsat en del af arbejdsmarkedet, dog i langt mindre

omfang, end hvad andre faktorer er.

Sammenligningsgrundlaget skal foretages ud fra en helhedsvurdering, hvilket kan være svært. Kan en kvinde med 5 års erhvervserfaring sammenlignes med en mand med 8 års erhvervserfaring?

Denne grænse er stadig at fastsætte, og lovgivningen kunne bidrage til det, ved at forberede definitionen af samme arbejde i lovtjekterne.

4.1.2 Lønåbenhed

Lønstatistikkerne udarbejdet af Danmarks Statistik er den mest effektive måde at kontrollere, om ligelønsreglerne bliver overholdt i Danmark. Hvorvidt lønstatistikkerne giver et klart billede af den aktuelle situation i Danmark, er diskuterbart. Lønopgørelserne omfatter ikke private virksomheder med under 10 ansatte samt landbrug og fiskeri-industrien, hvilket påvirker, at resultaterne ikke giver et klart billede af, hvad lønstatistikkerne reelt er, for arbejdsmarkedet som helhed. Ifølge ligelønslovens §5a, er det kun virksomheder med mindst 35 ansatte der skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik årligt. Det betyder, at mange små virksomheder i Danmark ikke skal forholde sig til kønsstatistikker, mens dem med under 10 ansatte heller ikke inkluderes i Danmarks Statistiks opgørelse.

Gennemsigtighed er en forudsætning for ligeløn, og uden omfattende rapportering og præciserede statistikanalyser, er det vanskeligt at vide, hvad den reelle situation er. En undersøgelse, foretaget af Institut for Menneskerettigheder fra 2014 viste, at i der i mange ligelønssager mangler gennemsigtighed. Fra 2000-2014 blev der kun ført 31 sager om ligeløn i Ligebehandlingsnævnet, hvilket kan skyldes, at det kan være svært at identificere lønforskelle.²²³

I 2018 udkom et notat fra VIVE, der handlede om lønåbenhed og ligeløn, især med fokus på landene England og Tyskland, der i 2016 begge havde en lønforskel på over 20 procent.²²⁴

Ifølge EU-Kommissionen hæmmes indførelsen af ligelønsprincippet pga. manglende gennemsigtighed i lønsystemerne og en manglende retssikkerhed af begrebet ”samme arbejde, eller arbejde af samme værdi”. I EU-Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed, udtalte Kommissionen, at det er for vanskeligt for ofre for løndiskrimination at påvise de faktiske omstændigheder og ”*de obskure lønstrukturer og mangel på information om lønniveauer for de ansatte, der udfører det samme*

²²³ Institut for Menneskerettigheder (2015)

²²⁴ Larsen & Prescott (2018)

*arbejde eller arbejde af samme værdi, er i høj grad med til at øge disse vanskeligheder”.*²²⁵

For at kunne få det optimale ud af lovgivningen er det nødvendigt, at EU-landene gør en større indsats for at vise lønåbenhed og påvise korrekt løndata. Ligeså vigtigt er det, at definitionen af samme arbejde bliver afklaret, så klagere af løndiskrimination har bedre mulighed for, at præsentere deres sag for domstolene.

4.1.3 Indsats fra EU

Den Europæiske Union arbejder hårdt for at mindske lønforskelle i EU. I 2016 udkom EU-Kommissionens ”Strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019”. Ifølge brochuren, skulle ligestillingspolitikken i EU fremadrettet fokusere på de fem nuværende nøgleområder:

- *forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og økonomisk uafhængighed på lige fod*
- *bekæmpelse af kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder*
- *fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd i beslutningstagning*
- *bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre*
- *fremme af ligestilling og kvinders rettigheder i hele verden.*²²⁶

For at opfylde disse mål ønsker EU blandt andet, at gøre det nemmere at kombinere arbejds- og familieliv. Det er også nævnt i brochuren, at EU ønsker at gennemføre en vurdering af det omarbejdede direktiv fra 2006, herunder fremme løngennemsigtighed og overveje de konsekvenser der er kommet af EU-Domstolens nylige retspraksis.²²⁷ Det vil blive interessant at se, om EU reviderer deres ligestillingsdirektiv inden 2019, da det vil påvirke alle EU-landenes lovgivning om ligeløn.

²²⁵ Larsen og Prescott (2018), s. 5

²²⁶ EU-Kommissionen (2016) s. 9

²²⁷ EU-Kommissionen (2016) s. 12

AFSNIT V - Konklusion

På baggrund af den juridiske og økonomiske analyse kan det konstateres, at hovedparten af lønforskellene i Danmark ikke umiddelbart er i strid med ligelønsloven, da årsagerne til lønforskellen mellem mænd og kvinder overordnet ikke skyldes diskrimination og forskelsbehandling på arbejdspladsen, men i stedet er et resultat af de to køns forskellige karakteristika.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er den primære årsag til, at der eksisterer løngab i Danmark. En væsentlig årsag til det opdelte arbejdsmarked er, at kvinder stadig er den primære omsorgsperson i familien, hvilket har konsekvenser for kvinders karriere og valg af uddannelse. For at kunne formindske løngabet er det derfor nødvendigt at se på de samfundsnormer og traditioner, der er en del af den danske kultur.

Hvis ligelønsproblematikken i Danmark skal forbedres, er det nødvendigt at præcisere begrebet ”samme arbejde, eller arbejde af samme værdi” i lovgivningen, for at gøre den mere overskuelig for både arbejdstager og arbejdsgiver. Lønstatistikkerne brugt i afhandlingen viser, at store dele af lønforskellen også skyldes kvinders fravær på arbejdsmarkedet i form af barselsorlov, nedsat arbejdstid og sygedage i forbindelse med børn. En løsning på fraværsproblematikken kunne være, at indføre lovkrav om, at fædre skal tage en del af barsel, et initiativ Island tog i 2000.

Lovgivningen har indflydelse på ligelønnen, men da det er påvist problematisk at bevise forskelsbehandling på arbejdsmarkedet ligger løsningen først og fremmest i mere lønåbenhed samt en ny anskuelse af de traditionelle familieroller.

Som afklaret i den økonomiske del, er langt fra alle årsager til lønforskelle, diskriminerende. Kun en lille andel af løngabet kan umiddelbart forbindes med uretfærdig forskelsbehandling, mens størstedelen kan forklares i form af uddannelsesvalg, arbejdsfunktion og præferencer.

Litteraturliste

Artikler og publikationer

- *Bengtzen, Diana (2017)*, Interaktiv graf: Så stor er lønforskellen inden for dit arbejdsområde, artikel fra Danmarks Radios hjemmeside d. 24. juli 2017, udarbejdet af DR's Databaseredaktion
- *Bengtzen, Diana (2017)*, Løngab: Kvinder får ikke den samme løn som deres mandlige kollegaer, artikel fra Danmarks Radios hjemmeside d. 24. juli 2017, udarbejdet af DR's Databaseredaktion
- *Beskæftigelsesministeriet (2006)*, En ligelønsguide til virksomheder, der vil arbejde med at fremme lige løn mellem kvinder og mænd, Minister for ligestilling
- *Beskæftigelses- og ligestillingsministeriet (2016)*, Ligelønsredegørelse, udgivet i april 2016, Lønkommissionen
- *Beskæftigelsesministeriet (2017)*, Undersøgelse af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet 2014-2016
- *Europa Kommissionen (2016)*, Strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019, Den Europæiske Unions Publikationskontor
- *ILO (2011)*, Lige løn for lige arbejde – en trin for trin guide, International Labour Office, FIU
- *Minister for ligestilling (2018)*, Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2018, afgivet til Folketinget af minister for ligestilling den 27. februar 2018

- *Skov-Larsen, Kristian Serge* (2018), 'Den svære ligestilling', Aarhus Universitet
- *Statistikbanken* (2017), Dokumentation af statistikbanktabellerne vedrørende ligestilling

Bøger og rapporter

- *Andersen, Agnete og Ruth Nielsen* (2007), Mainstreaming i juridisk perspektiv, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag,
- *Andersen, Agnete; Ruth Nielsen; Kirsten Precht og Christina D. Tvarnø* (2015), Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1, 7. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- *Andersen, Agnete; Trine Hougaard; Ruth Nielsen; Kirsten Precht; Maria Rasmussen og Christina D. Tvarnø* (2016), Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2, 7. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- *Andersen, Signe Henz* (2017), Hvornår må man lave positiv særbehandling?, 1. udgave, Institut for menneskerettigheder
- *Bonde, Hans og Jens Ravnkilde* (2015), Nogle omgørelser af EU-retten i den positive særbehandling af kvindelige forskere, U.2015B.169, Ugeskrift for Retsvæsen
- *Blume, Peter* (2009), Juridisk metodelære, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- *Deding, Mette og Helle Holt* (2010), Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? – en antologi om ligeløn i Danmark, SFI, 10:12
- *Gyldendal*, Den store danske ordbog. Kan hentes på www.denstoredanske.dk

- *Holt, Helle; Lars Pico Geerdsen; Gunvor Christensen; Caroline Klitgaard og Marie Louise Lind (2006), Det kønsopdelte arbejdsmarked, Socialforskningsinstituttet, 06:02*
- *Ibsen, Flemming og Jørgen Stamhus (2016), Arbejdsmarkedsøkonomi, 1. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets forlag*
- *Larsen, Mona og Helle Houlberg (2013), Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011, SFI, 13:24*
- *Larsen, Mona og Helle Houlberg (2013), Mere uddannelse, mere i løn?, SFI, 13:25*
- *Larsen, Mona; Helle Holt og Malene Rode Larsen (2016), Et kønsopdelt arbejdsmarked, SFI, 16:15*
- *Larsen, Mona og Malene Rode Larsen (2018), Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn – nye tal for perioden 2012-2016, VIVE*
- *Larsen, Mona; Asta Prescott (2018), Lønåbenhed og ligeløn - Initiativer til fremme af lønåbenhed i Storbritannien, Island og Tyskland, VIVE*
- *Lehmann, Per; Flemming H. Grønsund og Sanne Aakermann Østrup (2012), Temahæfte: Forskelsbehandling, FIU, Landsorganisationen i Danmark*
- *Nicolaisen, Nis (2008), Introduktion til juridisk metode, 1. udgave, Forlaget SB*
- *Nielsen, Ruth (2013), Lige adgang – juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser, 1. udgave, Institut for menneskerettigheder*
- *Nielsen, Ruth (2013), EU Labour Law, 2. udgave, DJØF publishing*

- *Pedersen, J. Peder* (1983), Nyere arbejdsmarkedsteori- og empiri: en oversigt, bind 121, Nationaløkonomisk Tidsskrift
- *Kompendium* (2017) Personaleøkonomi, Materialesamling til faget 'Videregående arbejdsret og personaleøkonomi', Juridisk Institut
- *Lønkommisionens lønredegørelse* (2010), Lønkommisionens lønredegørelse - Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet, Bind 1
- *Lønkommisionen* (2010), Lønkommisionens beregninger 1, dokument af 27. maj 2010
- *Ploug, Niels* (1990), Teoretiske perspektiver (Oversigt over arbejdsmarkedsteorier), Socialforskningsinstituttets rapport 90:11
- *Tridimas, Takis* (2007), The General Principles of EU Law, 2. udgave, Oxford University Press
- *Udsen, Sanne* (1992), Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet, Handelshøjskolen i København
- *Udsen, Sanne* (1999), Lønbegreber: hvor bevæger vi os hen?, Arbejdsministeriet

Dansk lovgivning

- Lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven), Lovbekendtgørelse nr. 899 af 05/09/2008
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven) Lovbekendtgørelse nr. 645 af 08/06/2011
- Lov om ligestilling af mænd og kvinder, (ligestillingsloven), Lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19/12/2013

Europæisk Union lovgivning

- Amsterdamtraktaten. Omtalt *EF-traktaten* i afhandlingen
- Charter of Fundamental Rights of The European Union – 2012/C 326/02
- Lissabontraktaten, Traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåde. Omtalt *EUF-traktaten* i afhandlingen
- Romtraktaten. Omtalt *EØF-traktaten* i afhandlingen
- Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975, om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder
- Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976, om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår
- Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring
- Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer
- Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006, om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Omtalt '*det omarbejdede ligestillingsdirektiv fra 2006*' i afhandlingen

Domsregister

Danske domme og afgørelser fra voldgiftsretten

Alle danske domme er fundet på Ugeskrift for Retsvæsen (UfR).

Afgørelser fra voldgiftretten er fundet på www.arbejdsretu.lovportaler.dk

- Sag F-6-09, Sø- & Handelsrettens dom af 22. juni 2010
- SID mod Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S, Faglig Voldgiftskendelse af 19. marts 1996
- U.2012.2627H, A mod B, Højesterets Dom af 14. maj 2012

EU-domme

Alle domme fra EU-Domstolen er fundet på www.curia.eu

- *Abrahamsson-sagen*, C-407/98, Katarina Abrahamsson og Leif Anderson mod Elisabet Fogelqvist, Domstolens dom af 6. juli 2000
- *Alabaster-sagen*, C-147/02, Michelle K. Alabaster mod Woolwich plc, Domstolens dom af 30. marts 2004
- *Barber-sagen*, C-262/88. Douglas Harvey Barber mod Guardian Royal Exchange Assurance Group, Domstolens dom af 17. maj 1990
- *Bilka-sagen*, C-170/84, Bilka - Kaufhaus GmbH mod Karin Weber von Hartz, Domstolens dom af 13. maj 1986
- *D-sagen*, C-167/12, C.D mod S.T, Domstolens dom af 18. marts 2014

- *Defrenne I-sagen*, C-80/70, Gabrielle Defrenne mod Belgien, Domstolens dom af 25. maj 1971
- *Defrenne II-sagen*, C-43/75, Gabielle Defrenne mod Sabena, Domstolens dom af 8. april 1976
- *Defrenne III-sagen*, C-149/77, Gabielle Defrenne mod Sabena, Domstolens dom af 15. juni 1978
- *Garland-sagen*, C-12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Limited, Domstolens dom af 9. februar 1982
- *Gassmayr-sagen*, C-194/08, Susanne Gassmayr mod Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung, Domstolens dom af 1. juli 2010
- *Gillespie-sagen*, C-342/93, Joan Gillespie m.fl. mod Northern Health and Social Services Board m.fl., Domstolens dom af 13. februar 1996
- *Griesmar-sagen*, C-366/99, Joseph Griesmar mod Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation, Domstolens dom af 29. november 2001
- *Jenkins-sagen*, C-96/80, J.P Jenkins mod Kingsgate (Clothing Productions) LTD, Domstolens dom af 31. marts 1981
- *Kalanke-sagen*, C-450/93, Eckhard Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen, Domstolens dom af 17. oktober 1995
- *Kommissionen mod Danmark*, C-143/83, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriget Danmark, Domstolens dom af 30. januar 1985

- *Lewen-sagen*, C-333/97, Susanne Lewen mod Lothar Denda, Domstolens dom af 21. oktober 1999'
- *Moreno-sagen*, C-385/11, Isabel Elbal Moreno mod Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) og Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Domstolens dom af 22. november 2012
- *Ornano-sagen*, C-335/15, Maria Cristina Elisabetta Ornano mod Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero, Domstolens dom af 14. juli 2016
- *Royal Copenhagen-sagen*, C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S, Domstolens dom af 31. maj 1995
- *Voss-sagen*, C-300/06, Ursula Voss mod Land Berlin, Domstolens Dom af 6. december 2007
- *Z-sagen*, C-363/12, Z mod A Government department, Domstolens dom af 18. marts 2014

Hjemmesider

Alle hjemmesider er sidst identificeret d. 15/9 2018

- www.dst.dk – alle lønstatistikker er fundet på Statistikbanken
- www.bm.dk
- <https://ec.europa.eu/eurostat>
- <http://danmarkshistorien.dk/leksikon-og-kilder/vis/materiale/ligeloensloven-4-februar-1976/>
- <https://danskkvindesamfund.dk/dansk-kvindesamfunds-abc/koensmainstreaming/>
- <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/ligestilling/eu-og-ligestilling/>
- <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art6369996/fortael-hvad-der-staar-pa-din-lonseddel-det-er-sadan-vi-opnaar-ligelon>
- <http://www.au.dk/om/profil/historie/x-import/arkiv/2010/artikler/nr11/densvaereligestilling/>

- <https://ida.dk/content/del-din-loen-paa-kvindernes-kampdag>
- www.sfi.dk
- http://www.eftacourt.int/fileadmin/user_upload/Files/PRs/2003/3_03/3_03_PR_EN.pdf
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/da#K.C3.B8nsbestemt_l.C3.B8nforskel

Bilag

Bilag 1

Figur 1:

Løn efter køn, lønkomponenter, lønmodtagergruppe, aflønningsform, sektor, alder og tid

	2013
Mænd og kvinder i alt	
STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE	
Lønmodtagergrupper (eksklusiv unge og elever)	
Time- og fastlønnede i alt	
Sektorer i alt	
Alder i alt	245,69

Der er i forbindelse med offentliggørelsen d. 10. oktober 2013 udført revisioner af dele af statistikken for 2009-2011.

Kilde: Danmarks Statistik. Gennemsnitlig timeløn for danske lønmodtagere i 2013.

Figur 2:

Løn efter køn, lønkomponenter, lønmodtagergruppe, aflønningsform, sektor, alder og tid

	2013
Mænd	
STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE	
Lønmodtagergrupper (eksklusiv unge og elever)	
Time- og fastlønnede i alt	
Sektorer i alt	
Alder i alt	263,29

Der er i forbindelse med offentliggørelsen d. 10. oktober 2013 udført revisioner af dele af statistikken for 2009-2011.

Kilde: Danmarks Statistik. Gennemsnitlig timeløn for mandlige lønmodtagere i 2013

Figur 3:

Løn efter køn, lønkomponenter, lønmodtagergruppe, aflønningsform, sektor, alder og tid

	2013
Kvinder	
STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE	
Lønmodtagergrupper (eksklusiv unge og elever)	
Time- og fastlønnede i alt	
Sektorer i alt	
Alder i alt	226,09

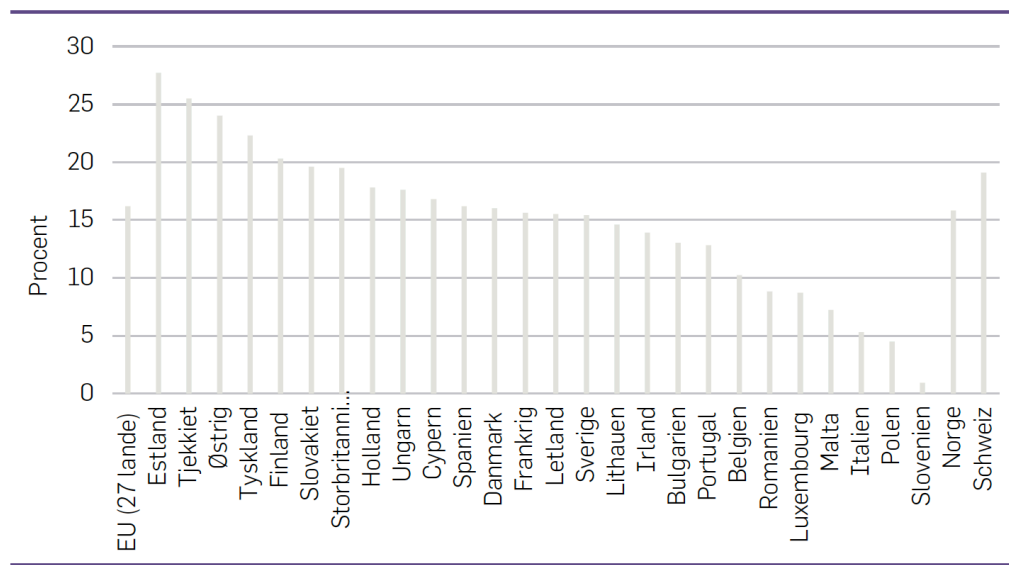
Der er i forbindelse med offentliggørelsen d. 10. oktober 2013 udført revisioner af dele af statistikken for 2009-2011.

Kilde: Danmarks Statistik. Gennemsnitlig timeløn for kvindelige lønmodtagere i 2013

Bilag 2

Figur 4:

Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd inden for EU som helhed, i de enkelte EU-lande og i Norge og Schweiz, 2010.



Anm.: Bruttolønforskellen angiver forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. De inkluderede personer omfatter alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 10 ansatte, ekskl. landbrug og fiskeri, offentlig forvaltning og forsvar samt socialsikring. Der er ikke nationale data til rådighed for Grækenland for 2010.

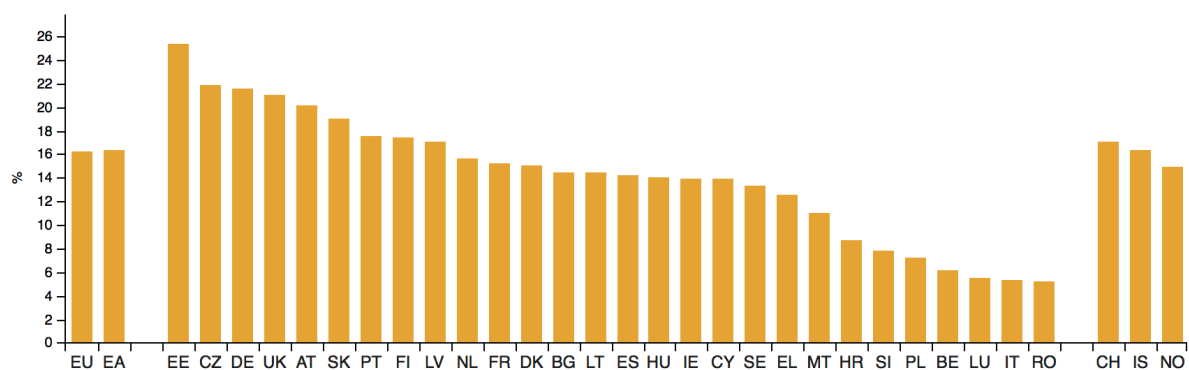
Kilde: Eurostat (tsdsc340).

Kilde: Rapport 13:24 Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2010, s. 93

Bilag 3

Figur 5:

The unadjusted gender pay gap, 2016 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S

Provisional data: EU, EA, Germany, Spain, France, United Kingdom and Finland

2014 data: Ireland, Greece and Croatia

Estimated: Romania

Estimated by Eurostat: United Kingdom

eurostat 

Kilde: eurostat, data fra marts 2018, hjemmeside: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Bilag 4

Figur 6:

Ligestillingsindikator for løngab efter indikator og tid

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Løngab (pct.)	15,2	14,7	14,3	13,8	13,3	13,2

Enhed : pct.

Kilde: Danmarks Statistik. Løngab mellem mænd og kvinder 2011-2016

Figur 7:

Ligestillingsindikator for løngab efter indikator og tid

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kvinders andel af mænds løn (pct.)	84,8	85,3	85,7	86,2	86,7	86,8

Enhed : pct.

Kilde: Danmarks Statistik "Ligestilling i Danmark"

Figur 8:

Ligestillingsindikator for løngab efter alder, arbejdsfunktion, indikator og tid

	2016
Alder i alt	
2221 Sygeplejerskearbejde	
Løngab (pct.)	7,3

Angiver forskellen mellem mænds og kvinders løn set i forhold til mænds løn, ud fra den standardberegnete timefortjeneste. (enhed: procent)

Kilde: Danmarks Statistik: "Ligestilling i Danmark"

Bilag 5

Figur 9:

Ligestillingsindikator for løngab efter alder, arbejdsfunktion, indikator og tid

	2016
Alder i alt	
3324 Erhvervsmæglerarbejde	
Løngab (pct.)	22,7
Angiver forskellen mellem mænds og kvinders løn set i forhold til mænds løn, ud fra den standardberegnete timefortjeneste. (enhed: procent)	

Kilde: Danmarks Statistik "Ligestilling i Danmark"

Figur 10:

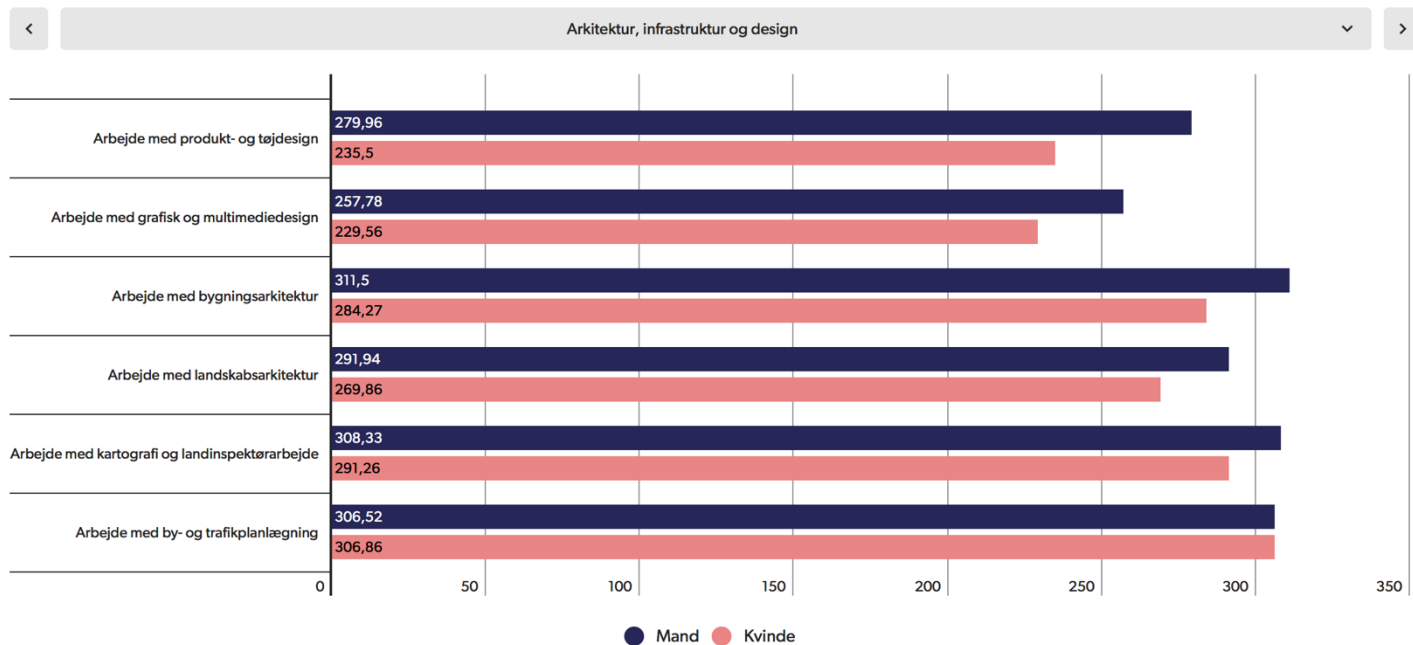
Ligestillingsindikator for løngab efter alder, arbejdsfunktion, indikator og tid

	2016
Alder i alt	
3324 Erhvervsmæglerarbejde	
Kvinders andel af mænds løn (pct.)	77,3
Angiver forskellen mellem mænds og kvinders løn set i forhold til mænds løn, ud fra den standardberegnete timefortjeneste. (enhed: procent)	

Kilde: Danmarks Statistik "Ligestilling i Danmark"

Bilag 6

Figur 11:

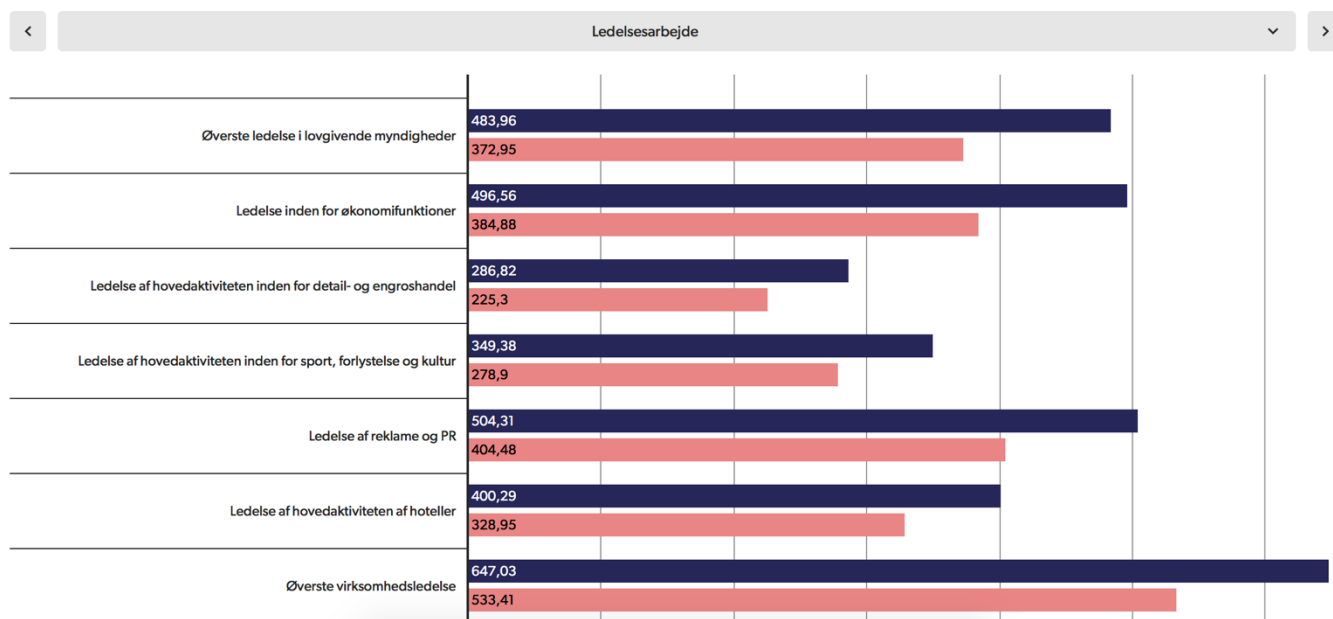


Anm.: Udtrækket fra Danmarks Statistik dækker over den seneste løndata fra 2015.

Der er taget udgangspunkt i alle sektorer, time- og fastlønnede i alt, lønmodtagergrupper (eksklusiv unge og elever) og den anvendte lønkomponent er 'Standardberegnet timefortjeneste'

Kilde: DR-artikel af 27. juli 2017 "Så stor er lønforskellen inden for dit arbejdsområde"

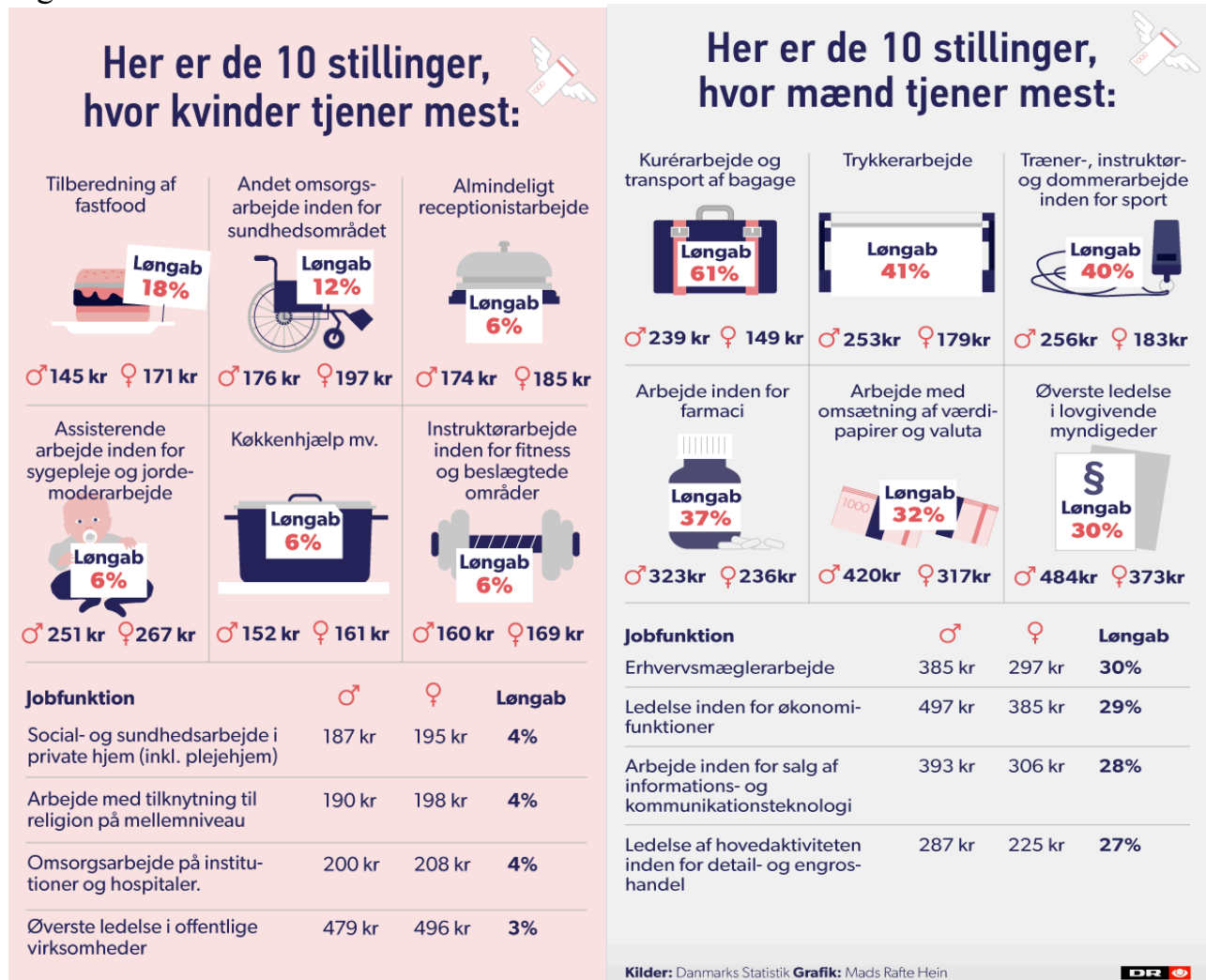
Figur 12:



Kilde: DR-artikel af 27. juli 2017 "Så stor er lønforskellen inden for dit arbejdsområde"

Bilag 7

Figur 13:



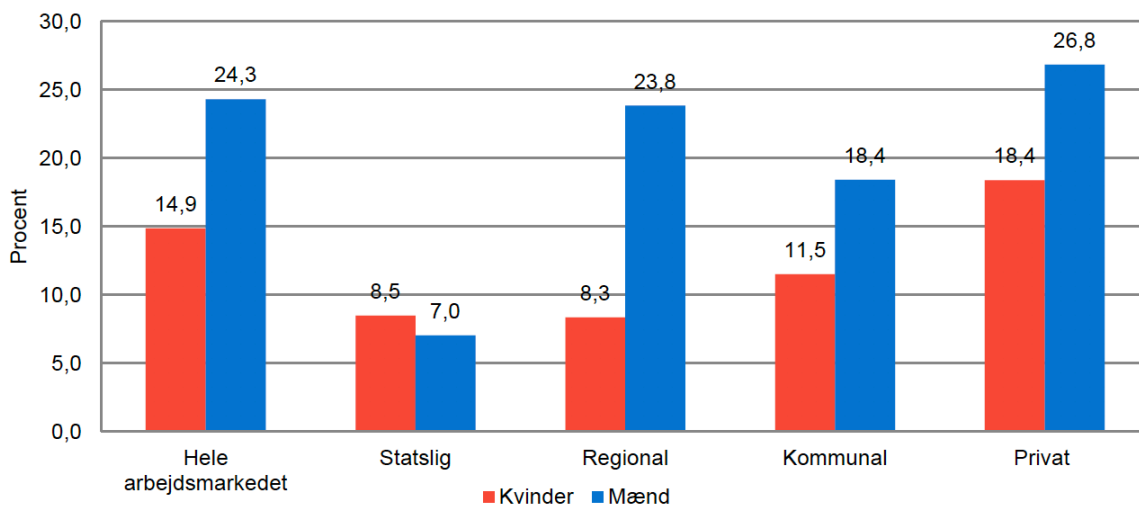
Anm.: Den anvendte lønkomponent er 'Standardberegnet timefortjeneste'. Standardfortjenesten er fortjenesten fratrasket betalinger for overtid og fravær og indeholder grundløn, genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger samt den særlige feriegodtgørelse.

Kilde: DR-artikel af 27. juli 2017 "Så stor er lønforskellen inden for dit arbejdsområde"

Bilag 8

Figur 14:

Figur 9.3 Bruttolønforskel mellem ansættelser med henholdsvis fuld tid og nedsat tid for kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at ansættelser på fuld tid i gennemsnit aflønnes højere end ansættelser på nedsat tid og vice versa.

Kilde: Larsen og Larsen (2018), VIVE, s. 97