

forstående fra læreanstalter eller tekniske institutioner.

Det foreslåede § 2, stk. 6, vil i sammenhæng med det foreslåede stk. 5 styrke Ligestillingsrådets sagsbehandling og skaffe det bedst mulige vurderingsgrundlag til brug for Ligestillingsrådets stillingtagen.

En ret for Ligestillingsrådet og de nævnte særligt sagkyndige til i konkrete sager at besigtige arbejdets udførelse på de implicerede virksomheder vil i en række tilfælde være af stor værdi og udgøre et nødvendigt supplement til parternes skriftlige fremstillinger af produktionsgang, arbejdsforhold, arbejdsindhold, maskiners indretning og betjening m.m.

Til § 2

Til nr. 1

Den foreslåede ændring tilsigter at bringe lovens formulering i overensstemmelse med EØF-Traktaten, art. 119, der ifølge EF-Domstolens dom i Mac-Arthyssagen, sag nr. 129/79, indebærer, at en kvinde kan kræve ligeløn med en mandlig forgænger i stillingen, således at det ikke er et krav, at arbejdsgiveren har såvel mænd som kvinder ansat på samme tid.

Til nr. 2

Forslaget følger af den udvikling af ligelønsprincippet, som er sket gennem EF-Domstolens praksis. På dette grundlag tilsigter forslaget at tydeliggøre, hvilke kriterier der kan lægges til grund ved en vurdering af arbejdets værdi.

Udtrykket »kvalifikationer og andre faktorer« omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår m.v., som det udføres under.

At bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering, kan udledes af EF-Domstolens afgørelse i Rummlersagen, sag nr. 237/85. Det fremgår heraf, at hvor der inddrages (jobrelevante) kriterier, som den eller de mandlige arbejdstagere er særligt egnede til at opfylde, skal der også inddrages (jobrelevante) kriterier, som den eller de kvindelige arbejdstagere i særlig grad er egnede til at opfylde. Som eksempler kan nævnes muskelstyrke, som er en typisk mandlig kvalifikation, og fingerfærdighed, som er en typisk kvindelig kvalifikation.

I Danfossagen, sag nr. 109/88, blev der taget stilling til følgende kriterier: fleksibilitet, faglig uddannelse og anciennitet. Om de to første kriterier udtalte Domstolen, at disse i tilfælde, hvor de har kønsskæv effekt, kun kan benyttes, når arbejdsgiveren godtgør, at fleksibiliteten eller den faglige uddannelse har betydning for de konkrete arbejdsopgaver, den pågældende lønmodtager har.

Rummler- og Danfossagerne indebærer således, at der som hovedregel ved vurderingen af, hvilke kriterier der kan begrunde, at arbejdet ikke anses for at være af samme værdi, skal lægges vægt på kriteriernes konkrete relevans for det udførte arbejde.

Endelig følger det af forslaget, at vurderingen af arbejdets værdi skal ske ud fra en direkte og af den almindelige løndannelse uafhængig vurdering af de pågældende arbejdergruppers indsats i produktionen. Dette er i overensstemmelse med den af arbejdsmarkedets parter afgivne fælleserklæring af 16. december 1982 i forbindelse med traktatbrudssagen mod Danmark, sag nr. 143/83.

Til nr. 3

Genansættelsesretten svarer til, hvad der allerede gælder på hovedparten af det organiserede arbejdsmarked i henhold til hovedaftalerne.

Ved usaglige afskedigelser er genansættelse uden dækning af løntabet i den mellemliggende periode eneste logiske konsekvens, såfremt den usagligt afskedigede lønmodtager ønsker dette. Det er i så henseende ikke rimeligt at imødegå en obligatorisk adgang til genansættelse med mulige efterfølgende samarbejdsvanskeligheder. Efter genansættelse påhviler det begge parter at medvirke til et rimeligt samarbejde, og den genansattes manglende vilje hertil udgør en saglig afskedigelsesgrund. Den genansatte må derfor naturligt bære risikoen for, at samarbejdet om muligt ikke kan genetableres.

Godtgørelsen til den usagligt afskedigede lønmodtager, der ikke ønsker genansættelse, må i alle tilfælde fastsættes ud fra det niveau, der fastlægges i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af forholdsforhold, jf. lovbekendtgørelse nr. 443 af 13. juni 1990, idet der ikke ses at være nogen begrundelse for at behandle de to typer tilfælde forskelligt.

Til nr. 4

Forslaget sikrer arbejdstageren og dennes organisation ret til at få udleveret oplysninger fra arbejdsgiveren.

Oplysningerne skal være af en sådan karakter, at den enkelte medarbejder på baggrund af disse oplysninger og på en sammenlignelig måde kan vurdere sin egen aflønning i forhold til andre medarbejdere af begge køn. Oplysningerne skal derfor omfatte informationer om arbejdet, løn og lønvilkår og om oplæring og anciennitet.

Oplysningerne om løn m.v. skal derfor også omfatte, hvilke kriterier et personligt tillæg er fastsat efter, og hvordan disse kriterier er anvendt.

Arbejdsgiveren har ligeledes oplysningspligt om den pågældende gruppes lønstatistik, ligesom oplys-