



UiT Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

Lønnsdiskriminering i arbeidslivet

Hvilke krav stiller likestillings- og diskrimineringsloven til likelønn?

Ida-Kristin Bjørstad Olsen

Masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3902, høst 2021

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning og veien videre.....	1
1.3	Begrepsavklaring.....	2
1.3.1	Arbeidstaker	2
1.3.2	Arbeidsgiver	3
2	Metode.....	3
2.1	Nasjonale rettskilder.....	4
2.1.1	Norske lover	4
2.1.2	Forarbeider	7
2.1.3	Rettspraksis på området for likelønn.....	8
2.1.4	Nemndspraksis på området for likelønn.....	9
2.1.5	Litteratur	12
2.2	Internasjonale rettskilder	12
2.2.1	EU- og EØS-rett	13
2.2.2	Internasjonale konvensjoner.....	14
3	Likelønnsprinsippets fremvekst i norsk rett.....	16
4	Forbudet mot lønnsdiskriminering.....	19
4.1	Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven.....	19
4.2	Hva er diskriminering?.....	20
4.2.1	Direkte diskriminering	20
4.2.2	Indirekte diskriminering.....	21
4.2.3	Grensen mellom direkte og indirekte diskriminering.....	21
4.2.4	Saklig grunn til forskjellsbehandling	23
4.3	Likestillings- og diskrimineringslovens delte bevisbyrde.....	25
4.4	Hva inngår i likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34?.....	27

4.4.1	«Kvinner og menn i samme virksomhet».....	29
4.4.2	«Lik lønn»	30
4.4.3	«Samme arbeid eller arbeid av lik verdi».....	32
4.4.4	Lønnsfastsettelse «uten hensyn til kjønn».....	36
4.5	Håndheving og reaksjoner.....	40
4.6	Verktøy for å avdekke lønnsdiskriminering utover § 34.....	43
4.6.1	Utlevering av opplysninger om lønnsnivå.....	44
4.6.2	Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt	45
5	Rettspolitisk perspektiv	49
	Referanseliste	55
	Norsk lovverk:	55
	Forarbeider:	55
	Domstolpraksis:.....	56
	Nemndspraksis:	57
	Juridisk litteratur:	58
	Elektroniske juridiske artikler:	58
	Forskningslitteratur:	58
	Andre nasjonale kilder:	59
	Internasjonale konvensjoner, direktiver og traktater:.....	59
	EU-domstolens praksis:.....	60
	Andre internasjonale kilder:	61

Forord

Jeg vil gjerne takke min veileder Stig Eidissen, advokat i KS, for konkrete tilbakemeldinger, nye synspunkter og mye god hjelp i arbeidet med masteravhandlingen.

Tusen takk også til min kjære søster Anette Glad, advokatfullmektig i NESO, for gjennomlesing og gode tips. Jeg vil også takke mine flotte svigerforeldre, Anita og Trond Brenden-Veisal, som reddet innspurten.

En spesielt stor takk til min kjære, gode familie, Rasmus og Klara, for oppmuntring, støtte og tålmodighet. Dere er så kule!

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Norge er et av verdens mest likestilte land, ifølge tall fra 2019.¹ Folk flest vil nok være enige i at vi lever i et land hvor likestillingen i stor grad er tilfredsstillende. Likevel er det liten tvil om at det fortsatt er rom for forbedring på mange områder, for eksempel området for likelønn. Tall fra Fafo sier at «kvinner sammenliknet med menn i snitt tjener 87,5 prosent, og at likelønnsgapet er på hele 12,5 prosent.»²

Ulikheter i lønn mellom kjønnene kan være et utslag av diskriminering i arbeidslivet. Det forekommer i all hovedsak ikke situasjoner hvor lønnsfastsettelsen uttalt begrunnes i den ansattes kjønn. Likevel vet man at slik forskjellsbehandling forekommer. Problemet er derfor å avdekke tilfeller der kjønn har vært utslagsgivende i en lønnsfastsettelsesprosess, selv om det ikke uttrykkelig er tilkjennegett.

Avhandlingens problemstilling lyder som følger: Hvilke krav stiller likestillings- og diskrimineringsloven³ til likelønn?

Formålet med denne avhandlingen er å undersøke hvilke plikter og rettigheter som ligger i likelønnsvernet innenfor norsk rett. Jeg vil ta utgangspunkt i det norske lovverket og de internasjonale regler som har betydning for rettstilstanden. Jeg vil også undersøke hvordan lovverket håndheves i praksis. Avhandlingen vil i så måte være en rettsdogmatisk tilnærming til likelønnsspørsmålet. Avslutningsvis kommer også en rettspolitisk drøftelse av temaet.

1.2 Avgrensning og veien videre

Idet likelønnsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 34 gjelder for «kvinner og menn», er kjønn det relevante diskrimineringsgrunnlag. Det avgrenses derfor mot lønnsdiskriminering på andre grunnlag enn kjønn.

¹ FNs statistikk for likestilling: <https://www.fn.no/Statistikk/gii-likestilling>

² <https://www.lo.no/hva-vi-mener/et-likestilt-arbeidsliv/nyheter-om-likestilling/likelønnsdagen-2021/>

³ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) 16. juni 2017 nr. 51

Det avgrenses også mot plikten til universell utforming, trakassering, gjengjeldelse, instruksjon og medvirkning, jf. ldl. §§ 12-16, da disse temaer ikke berører likelønnsparagrafens bestemmelser.

Retten til å ikke bli diskriminert kan i særskilte tilfeller komme i konflikt med andre grunnleggende menneskerettigheter, slik som retten til ytringsfrihet. Avhandlingen avgrenses mot problemstillinger som dreier seg om motsetningsforhold til andre rettigheter, da dette i liten grad har betydning for den form for diskriminering som oppstår ved likelønnsproblematikk.

I punkt 1.3 kommer en begrepsavklaring. Videre i avhandlingens kapittel 2 vil jeg gå nærmere inn på metode og rettskildebruk. En kort historisk fremstilling av diskrimineringsvernet i norsk rett følger i kapittel 3.

Avhandlingens hoveddel kommer i kapittel 4. Her vil jeg gå nærmere inn på hva som ligger i diskrimineringsbegrepet, før jeg undersøker innholdet i likelønnsvernet i norsk rett. Avslutningsvis i del 5 kommer en rettspolitisk drøftelse av likelønnsproblematikk i Norge.

1.3 Begrepsavklaring

Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet er ikke definert i likestillings- og diskrimineringsloven, men anvendes i flere bestemmelser. Der hvor arbeidstaker- eller arbeidsgiverbegrepet er brukt i denne avhandlingen, vil det være tatt utgangspunkt i arbeidsmiljølovens⁴ definisjoner.

1.3.1 Arbeidstaker

I arbeidsmiljøloven (aml.) § 1-8 første ledd, defineres «arbeidstaker» som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.» I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) kap. 6.1.1 s. 73 listes opp en rekke kriterier for å avgjøre om det foreligger et arbeidstakerforhold. Blant disse er at en må stille sin arbeidskraft til rådighet, må underordne seg arbeidsgivers ledelse, og mottar lønn. Arbeidstakerbegrepet drøftes ikke nærmere, idet det forutsettes at et arbeidstakerforhold foreligger dersom likelønnsbestemmelsen kommer skal komme til anvendelse.

⁴ Lov 17. juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven)

Grensedragningen mellom arbeidstaker og annen arbeidskraft gjør seg gjeldende for spørsmålet om likelønn fordi f.eks. oppdragstakere faller utenfor diskrimineringsvernet for arbeidstakere. Arbeidsgiver eller oppdragsgiver bruker gjerne oppdragsformen for å ha større handlefrihet, blant annet ved at oppsigelsesvernet ikke dekker oppdragstakere, jf. arbeidsmiljølovens kapittel 15.

Jeg vil ikke gå nærmere inn på grensedragninger mellom arbeidstaker og annen form for arbeidskraft, da dette ikke er et tvilstema i de tilfeller hvor likelønnsbestemmelsen kommer til anvendelse i denne avhandlingen.

1.3.2 Arbeidsgiver

Arbeidsgiverbegrepet er definert i aml. § 1-8 annet ledd, som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.» Det er ofte ikke tvilsomt hvem som er arbeidsgiver, da dette normalt fremkommer av arbeidsavtalen, jf. aml. § 14-6 (1) bokstav a.

Det sentrale for likelønnsbestemmelsen er sammenhengen mellom arbeidsgiverbegrepet og virksomhetsbegrepet. Det fremkommer av aml. § 1-2 (1) at arbeidstaker er sysselsatt av en «virksomhet», hvilket peker på at arbeidsgiver- og virksomhetsbegrepet i stor grad er sammenfallende.

Heller ikke arbeidsgiverbegrepet beskrives nærmere her, men det legges til grunn at arbeidsgiver sammenfaller med virksomhetsbegrepet i vilkåret «samme virksomhet» etter ldl. § 34 første ledd. Dette vil jeg komme tilbake til i punkt 4.4.1.

2 Metode

Denne avhandlingen vil i hovedsak ha et rettsdogmatisk preg, idet drøfting og analyse av gjeldende rett er kjernen i avhandlingen. Fremgangsmåten tar utgangspunkt i den alminnelige juridiske metode. «Juridisk metode», eller «rettskildelæren» beskriver metoden for å finne innholdet i gjeldende rett. Fremgangsmåten går ut på å finne hvilke kilder som er relevante for å tolke lover og andre rettskilder, trekke slutninger ut fra disse, og veie ulike kilder mot hverandre.⁵ Avhandlingen tar utgangspunkt i nasjonalt og internasjonalt lovverk, forarbeider, rettspraksis, nemndspraksis, og annen juridisk litteratur.

⁵ Skoghøy (2018) s. 17 flg.

I det følgende vil metodekapittelet omhandle de rettskilder som er anvendt for å analysere rettsituasjonen for likelønn i det norske arbeidslivet. Først behandles de norske rettskilder som er sentrale for likelønnsvernet, i underpunkt 2.1.

Videre er rettskildebildet preget av internasjonalisering, slik at EU/EØS-rett og internasjonale konvensjoner og rettspraksis er av stor betydning. I de fleste tilfeller er det norske lovverket tilstrekkelig til å besvare de juridiske spørsmål som oppstår, men det henvises til internasjonalt lovverk i de tilfeller hvor det anses oppklarende. De internasjonale rettskilder som er relevante for forståelsen av og innholdet i det norske likelønnsvernet behandles i underpunkt 2.2.

Som nevnt i innledningen vil jeg også komme inn på enkelte sentrale rettspolitiske problemstillinger avslutningsvis i avhandlingen, hvor det også benyttes enkelte samfunnsvitenskapelige studier på området for likestilling og diskrimineringsvern. Metoden for den rettspolitiske delen vil beskrives nærmere i avhandlingens del 5.

2.1 Nasjonale rettskilder

2.1.1 Norske lover

Grunnloven § 98 lyder: «Alle er like for loven. Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling.» Forbudet mot diskriminering har dermed grunnlovsværn.

Grunnloven ble i 2014 supplert med flere menneskerettighetsbestemmelser, deriblant bestemmelsen i § 98. I praksis var lovendringen en kodifisering av allerede gjeldende likhets- og ikke-diskrimineringsprinsipper. Bestemmelsen består av et likhetsprinsipp og et ikke-diskrimineringsprinsipp, som til dels overlapper hverandre, gjennom at diskrimineringsforbudet er avledet av ideen om likhet for loven.⁶ Menneskerettighetsutvalget påpeker at ikke-diskrimineringsprinsippet i større grad enn likhetsprinsippet kan være «gjenstand for domstolsprøving».⁷

Retten til likestilling og til å ikke bli diskriminert mot er menneskerettslige prinsipper, nedfelt i Grunnloven, menneskerettighetsloven og internasjonale konvensjoner. Denne retten er

⁶ Dokument 16 (2011-2012), kap. 26.6.1.1, s. 144

⁷ Op.cit. s. 144

begrunnet i overordnede rettferdighets- og likeverdsprinsipper, med en grunntanke om at alle mennesker er like mye verdt.

Av de norske rettskilder er lovtekster den mest tungtveiende rettskilden,⁸ gjennom Stortingets lovgivningsmyndighet, jf. Grunnloven⁹ § 49 jf. § 75 bokstav a. Grunnloven er i en særstilling idet lovgivningsmyndigheten må utøves innen Grunnlovens rammer. I konfliktilfeller vil Grunnloven gå foran annen lov, idet den har stilling som «lex superior».

Ifølge Menneskerettighetsutvalget er det kun «offentlige instanser som er pliktsubjekt etter Grunnloven»,¹⁰ hvilket betyr at kun statlige myndigheter kan pålegges plikter etter Grl. § 98. I kraft av dette må lover og regler vedtas uten diskriminerende innhold. Det er kun domstolene som har kompetanse til å håndheve Grunnloven.¹¹ Som følge av dette har ikke Diskrimineringsnemnda myndighet til å håndheve Grl. § 98.

Bestemmelsen er likevel av en slik art at dersom ingen av de gjeldende diskrimineringsvern kan gjøres gjeldende, kan grunnlovsbestemmelsen gi et selvstendig vern. For spørsmål som omhandler likelønn kommer Grunnloven § 98 trolig ikke til anvendelse, idet lønnsdiskriminering omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven.¹² I LB-2018-154220 la Borgarting lagmannsrett til grunn at dagjeldende diskrimineringslov oppfylte Grunnlovens krav om at ingen må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling, og at Grunnloven § 98 derfor ikke gir et større vern utover likestillings- og diskrimineringsloven.

For likelønnsprinsippet er likestillings- og diskrimineringsloven sentral for reglene om likelønn og diskrimineringsvern. Hovedvekten av avhandlingen vil befinne seg på likestillings- og diskrimineringslovens område. Idet store deler av likestillings- og diskrimineringsloven er videreført fra de tidligere gjeldende likestillingslover fra henholdsvis 1978 og 2013, samt de ulike tidligere diskrimineringslover, vil avgjørelser tatt i henhold til disse lover også være relevante.

⁸ Skoghøy (2018) s. 47

⁹ Kongeriket Norges Grunnlov av 17. mai 1814

¹⁰ Dokument 16 (2011-2012), kap. 26.6.2.4 s. 148

¹¹ Ballangrud og Søbstad (2020), s. 69

¹² Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven, ldl.)

Videre er også arbeidsmiljøloven¹³ av betydning idet likelønnsprinsippet i likestillings- og diskrimineringsloven gjelder på arbeidsrettens område. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 inneholder regler om diskriminering i arbeidslivet. Når diskrimineringsgrunnlaget er kjønn, viser loven til likestillings- og diskrimineringslovens regler, jf. aml. § 13-1 (4). Som nevnt legges hovedvekten i denne avhandlingen derfor på likestillings- og diskrimineringslovens regler, men enkelte begreper og momenter fra arbeidsmiljøloven vil likevel være av betydning.

Også diskrimineringsombudsloven¹⁴ er av betydning for likelønnstemaet, idet loven gir regler om organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) og Diskrimineringsnemnda (nemnda), jf. lovens § 1. Både likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven er omfattet av ombudets og nemndas virksomhet, jf. diskrol. § 1 bokstav a og b.

Videre har EØS-loven¹⁵ betydning for likelønsspørsmålet. Bestemmelser etter EØS-loven har forrang, jf. § 2. Jeg kommer nærmere inn på EØS-lovens betydning under punkt 2.2.1.

Også menneskerettsloven¹⁶ er av betydning, hvor Norge har inkorporert en rekke konvensjoner. Sentralt for likelønnstemaet er EMK, SP, ØSK, og kvinnediskrimineringskonvensjonen, jf. mrl. § 2. Ved motstrid har menneskerettsloven forrang, jf. mrl. § 3. De ovennevnte konvensjoner kommer jeg tilbake til under punkt 2.2.2.

For å anvende rettsregler i tråd med gjeldende rett er lovteksten det viktigste bidraget, og innholdet må tolkes og eventuelt suppleres med andre rettskilder.¹⁷ For diskrimineringsaker på likelønnsområdet er forarbeider, nasjonal rettspraksis, internasjonale konvensjoner og traktater og internasjonal rettspraksis relevante kilder.

¹³ Lov 17. juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven, aml.)

¹⁴ Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven, diskrol.)

¹⁵ Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) mv. (EØS-loven)

¹⁶ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven, mrl.)

¹⁷ Skoghøy (2018) s. 16

2.1.2 Forarbeider

Forarbeider har utgangspunkt i lovgivningsmyndigheten, og er derfor autoritative rettskilder.¹⁸ I forarbeidene finnes både opplysninger om lovens formål, og hva som menes med de ulike bestemmelsene. Høyesterett bygger i stor grad på hva som er uttalt i forarbeidene ved sin lovtolkning, og lovforarbeidene er viktige bidrag til forståelsen av en rettsregel. I det følgende presenteres de forarbeider som har størst betydning for avhandlingens problemstillinger rundt likelønnsprinsippet.

Barne- og likestillingsdepartementets forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov som skulle samle de fire tidligere diskrimineringslovene, Prop. 81 L (2016-2017), er sentral som bidrag til å tolke lovtekstens ordlyd i likestillings- og diskrimineringsloven. Proposisjonen gir med dette bidrag til forståelsen av diskrimineringsvernets omfang. For temaet likelønn er det spesielt proposisjonens del om «særlige regler i arbeidsforhold» som er interessant.

Prop. 80 L (2016-2017) inneholder forarbeider til den någjeldende diskrimineringsombudsloven, og er viktig for å finne diskrimineringsvernets rekkevidde. Særlig kapittel 8 til 10 om nemndas myndighet er av interesse, samt avklaringer i kapittel 12.

Videre er Prop. 63 L (2018-2019) av betydning. Proposisjonen inneholder forslag til en forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne plikten er ifølge departementet et viktig verktøy for å nå målet om reell likestilling, og søker å få bukt med den manglende oppfølging som tidligere har hindret at bl.a. bestemmelsen om likelønn ikke har virket etter sin hensikt.¹⁹ Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt gjennomgås i punkt 4.6.2.

Forarbeider til likestillingsloven 1978²⁰ og likestillingsloven 2013²¹ er relevante idet forbudet mot kjønnsdiskriminering i hovedsak er videreført fra disse to lover. For likestillingsloven 1978 er særlig Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) av betydning.

¹⁸ Skoghøy (2018) s. 73 flg.

¹⁹ Prop. 63 L (2018-2019) kap. 1.1 s. 5

²⁰ Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 1978)

²¹ Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 2013)

NOU 2008:6 «Kjønn og lønn» er en utredning som ser på fakta, analyser og virkemidler for likelønn. Utredningen undersøker blant annet årsaker til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og får anvendelse i avhandlingens rettspolitiske drøftelse i del 5.

Også NOU 2009:14 om et helhetlig diskrimineringsvern er av betydning idet den avklarer spørsmål knyttet til innholdet i diskrimineringsretten og inneholder en grundig gjennomgang av gjeldende rett for diskrimineringsvernet.

Videre inneholder Prop. 88 L (2012-2013) forarbeider til likestillingsloven 2013. Den inneholder enkelte presiseringer av gjeldende rett, og også forslag til endringer fra likestillingsloven 1978. Blant annet foreslås lønnsstatistikker basert på kjønn og lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering som verktøy i arbeidet for likelønn.

2.1.3 Rettspraksis på området for likelønn

Det er sjelden saker som omhandler likelønn kommer til de ordinære domstolene. I saker som er behandlet av Høyesterett, der retten har uttalt seg om diskrimineringsvern, får man indikasjoner om hvilke vurderingsmomenter som er relevante å vektlegge i saker som omhandler likelønn, og om hvilken retning rettstilstanden som omhandler likelønn går. Jeg kommer tilbake til de saker Høyesterett har behandlet om temaet diskrimineringsvern i punkt 2.1.4.1 om diskrimineringsnemndas kompetanse. Også bevisbyrderregelen i diskrimineringsaker er behandlet av Høyesterett. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 4.3. Høyesterettsavgjørelser er autoritative rettskilder da Høyesterett, som siste rettsinstans, definerer hva som til enhver tid anses for å være gjeldende rett.²²

Også i Arbeidsretten finnes det lite praksis på dette temaet. I all hovedsak er det kun ARD-1990-148 som er relevant for spørsmålet om likelønn. Denne saken går jeg nærmere inn på i 4.4.3.5. Arbeidsrettens praksis kan ikke sies å være en autoritativ rettskilde, men saker herfra kan ha noe rettskildemessig vekt når den gir uttrykk for en konsekvent praksis.

Årsaken til at det er lite praksis i de ordinære domstoler og i Arbeidsretten er at det er Diskrimineringsnemnda som har kompetanse til å håndheve likestillings- og diskrimineringsloven gjennom diskrimineringsombudsloven, jf. ldl. § 35. De fleste saker om lønnsdiskriminering løses derfor av nemnda. Det følger av dette at praksis fra

²² Skoghøy (2018) s. 40

Diskrimineringsnemnda er den mest omfattende og vesentligste praksisen for håndhevelse av likelønnsprinsippet i norsk rett.

2.1.4 Nemndspraksis på området for likelønn

Nemndspraksis har normalt sett ikke spesielt stor rettskildemessig vekt, idet slike avgjørelser ikke har rettsnormerende kraft.²³ Dette følger av at forvaltningsorganer ikke har kompetanse til å bestemme hva som er gjeldende rett, da denne kompetansen ligger hos Høyesterett. Imidlertid kan forvaltningspraksisen, dersom den inneholder overbevisende argumentasjon, eller har utviklet fast praksis, likevel påvirke rettsutviklingen.²⁴

Ifølge Høyesterett kan fast nemndspraksis ha en viss rettskildeverdi. I HR-2016-867-A fremkommer at tvisteløsningsnemndas syn på hvordan forarbeidene skulle leses avvek fra Høyesteretts syn på dette. I avsnitt 92 uttalte førstvoterende at nemndas tiårige praksis ikke var tilstrekkelig til å legge vekt på deres avgjørelse, da spørsmålet for førstvoterende ikke var tvilsomt. Det kan implisitt utledes av dette at dersom spørsmålet var mer tvilsomt kunne nemndas praksis hatt en viss rettskildeverdi. Selv om dette var en sak for Tvisteløsningsnemnda, antas at en slik forståelse kan være overførbart også til Diskrimineringsnemndas praksis.

Diskrimineringsnemndas avgjørelser har stor betydning i den praktiske håndhevingen av likelønnsproblemet idet de fleste tvister om likelønn avgjøres der. Nemndene følger i stor grad egen praksis og egen anvendelse av regelverket såfremt det ikke overprøves av domstolene. Det er adgang til å anke saker til domstolene i henhold til diskrimineringsombudsloven § 16 annet ledd, men som nevnt ovenfor tilhører dette sjeldenhetene.

Idet Norge er bundet av EØS-rettslige regler (som jeg vil komme tilbake til i punkt 2.2 flg.) skal nemndspraksisen være i henhold til de folkerettslige regler på likelønnsstemaet. Inntil det eventuelt kommer prinsipielle spørsmål om likelønnsbestemmelsen for domstolene må man legge til grunn at den praksis som føres av nemnda er i tråd med både nasjonale og internasjonale regler om likelønn.

²³ Skoghøy (2018) s. 233 med videre henvisninger

²⁴ Op.cit. s. 233

Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og diskrimineringsombudet (nemnda og ombudet) er de instanser i Norge som behandler og håndhever saker som omhandler diskriminering på arbeidsplassen, på de diskrimineringsgrunnlag som oppstilles i ldl. § 6. På dette grunnlag vil jeg gå litt nærmere inn på deres kompetanseområder her enn det som ellers ville være vanlig i en metodisk utredning. Videre i avhandlingen anvendes nemndspraksis som avklarende eksempler i avhandlingens hoveddel i punkt 4 flg.

2.1.4.1 Diskrimineringsnemndas kompetanse

Diskrimineringsnemnda har kompetanse til å medvirke til, og føre tilsyn med, gjennomføring av saker etter likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. diskrol. annet ledd § 1 bokstav a og b. Nemnda kan etter dette behandle konkrete enkeltsaker, jf. diskrol. §§ 7 og 8.

Nemndas ledere skal ifølge diskrol. § 6 tredje ledd oppfylle kravene som stilles til dommere, jf. domstolloven § 53 første ledd og § 54 annet ledd. Videre skal nemndas øvrige medlemmer i all hovedsak ha juridisk kompetanse. Dette er ikke presisert i lovteksten, men fremkommer av forarbeidene.²⁵ Årsaken er at behandlingen av saker i nemnda i hovedsak dreier seg om ren rettsanvendelse, og har store likheter med domstolenes virksomhet. Kompetansekravene tilsier at nemndas praksis derfor vil ha noe rettskildemessig vekt. Også det store antallet saker som behandles av nemnda, og det at nemnda er et spesialisert forvaltningsorgan på diskrimineringsområdet, tilsier at deres avgjørelser skal kunne vektlegges.

Diskrimineringsnemnda fatter endelige vedtak, men sakene kan av sakens parter bringes inn for de alminnelige domstolene ved søksmål, jf. diskrol. § 16. Domstolene kan prøve saken fullt ut – det vil si at også nemndas skjønnsutøvelse kan prøves. Hensiktsmessigheten og rimeligheten ved vedtaket kan etter dette også prøves fullt ut av de alminnelige domstoler. Det er imidlertid svært begrenset adgang til å avsi dom over realiteten, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) kap. 8.6.7 s. 78 og Rt. 2001 s. 995. Domstolene kan etter dette avsi dom for hvorvidt vedtaket er gyldig, men har begrenset adgang til å avsi dom for det underliggende kravet.

I Rt. 2015 s. 1313, avsnitt 26, slo Høyesterett fast at avgjørelser av Likestillings- og diskrimineringsnemnda som konkluderer med at det ikke er brudd på

²⁵ Prop. 80 L (2016-2017) kap. 12 s. 103

diskrimineringslovgivningen, ikke kan prøves av domstolene. Dette på grunn av at en slik avgjørelse ikke innebærer rettsvirkninger. Det kan imidlertid reises søksmål ved de alminnelige domstolene for det underliggende saksforhold.

Diskrimineringsnemnda behandler saker gratis, og man behøver ikke å benytte seg av advokat for å få sin sak behandlet. I så måte er dette et lavterskeltilbud til alle som opplever seg diskriminert på arbeidsplassen, og gir mulighet til å få sin sak avgjort som enkeltvedtak heller enn å ta saken til domstolene.

Nemnda har myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning for den som har blitt avlønnet i strid med ldl. § 34, jf. ldl. § 38 og diskrol. § 12. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 4.5.

Nemndas håndhevingsfunksjon er viktig for at diskrimineringsvernets praksis skal være effektivt. Én instans som skal håndheve lovverket og behandle klager fører til raskere og mer effektiv saksbehandling enn den tidligere ordningen hvor ombudet også hadde håndheverrollen.²⁶

2.1.4.2 Likestillings- og diskrimineringsombudets kompetanse

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd at Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) har som oppgave å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på de diskrimineringsgrunnlag oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven.

Ombudet skal blant annet arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, ved å avdekke tilfeller som motarbeider likestilling og likebehandling, og gi gratis veiledning og rettleiding om lovverket. Ombudet har også ansvar for å passe på at Norges forpliktelser etter FNs kvinnekonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne etterleves, jf. diskrol. § 5 tredje ledd.

Ombudet skal ikke behandle saker gjennom uttalelser eller vedtak, da denne kompetansen nå ligger hos Diskrimineringsnemnda, etter at den nye diskrimineringsombudsloven ble vedtatt i 2017. Årsaken til at organiseringen av nemndas og ombudets roller ble endret fremkommer i forarbeidene til den någjeldende diskrimineringsombudsloven. Formålet var å hindre sammenblanding av roller som kunne svekke tilliten til behandling av lovhåndheverspørsmål,

²⁶ Semner (2018) s. 267

forkorte behandlingstiden av diskrimineringsaker, og å gi nemnda myndighet til å gi oppreisning og erstatning.²⁷ Saker som tidligere har blitt behandlet av likestillings- og diskrimineringsombudet har likevel noe rettskildemessig vekt, da innholdet i dagens likestillings- og diskrimineringslov i stor grad bygger på tidligere lovverk på området.

2.1.5 Litteratur

I denne avhandlingen henvises det til noe juridisk litteratur på arbeidsrettens område. Boken «Diskrimineringsvern i arbeidslivet – en håndbok» av Brit Djupvik Semner, har en rekke gode poenger. For metodiske spørsmål anvendes boken «Rett og rettsanvendelse» ved Jens Edvin A. Skoghøy. Også lovkommentaren til likestillings- og diskrimineringsloven ved Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad er anvendt som støtte og tolkningsgrunnlag. Juridisk litteratur er en sekundær rettskilde, som ikke i seg selv har stor rettskildemessig vekt.²⁸ Imidlertid bygger den juridiske teorien på primære rettskilder, og kan ha en avklarende funksjon for hva som er gjeldende rett.

I avhandlingens rettspolitiske del er Trude Hauglis bok «Samværsrett i barnevernssaker» interessant med tanke på rettspolitiske drøftelser. Videre henvises også til relevante samfunnsvitenskapelige rapporter. Disse kommer jeg til i avhandlingens rettspolitiske del i punkt 5. Slike rapporter har ikke noen egen rettskildemessig vekt, men anvendes for å gi et bilde på det politiske arbeidet som gjøres for likestilling i Norge, og de eventuelle problemer som ikke fanges opp av gjeldende lovverk.

2.2 Internasjonale rettskilder

Som jeg vil komme tilbake til i avhandlingens punkt 3 er området for likestilling og ikke-diskriminering i stor grad internasjonalsert gjennom traktater, direktiver og konvensjoner. Flere av disse internasjonale rettskildene er inkorporert i norsk rett, og har betydning for tolkning og gjennomføring av gjeldende rett. Også rettsavgjørelser i EU-domstolen er av betydning for internasjonaliseringen av rettsområdet.

Internasjonale traktater som er inkorporert i norsk rett ved lov, har lovs rang og er derfor autoritative rettskilder.²⁹ For spørsmålet om likelønn er bl.a. EØS-avtalens hoveddel og de

²⁷ Prop. 80 L (2016-2017) kap. 1 s. 7

²⁸ Skoghøy (2018) s. 44

²⁹ Op.cit. s. 83 flg.

konvensjoner som er inkorporert i menneskerettsloven, eksempler på traktater som er inkorporert i norsk rett. Hvilke konvensjoner dette gjelder, kommer jeg tilbake til i punkt 2.2.2. De traktater som ikke er inkorporert eller transformert skal så vidt mulig tolkes i samsvar med folkeretten, gjennom presumsjonsprinsippet.³⁰

I det følgende vil jeg gå gjennom de viktigste internasjonale rettskilder på området for likestilling og ikke-diskriminering som har direkte sammenheng med likelønnsprinsippet.

2.2.1 EU- og EØS-rett

I EU-retten finnes en rekke traktater, direktiver og forordninger som beskytter mot diskriminering, blant annet på grunnlag av kjønn.

EUs direktiver som gjelder kjønnslikestilling er bindende for Norge gjennom EØS-avtalen, og lovgivning relatert til EØS-avtalen har forrang ved motstrid, jf. EØS-loven § 2. Bestemmelser i norsk rett som er materielt identiske med EU-rettens bestemmelser, skal tolkes i samsvar med de avgjørelser som er relevante, jf. EØS-avtalens artikkel 6. I samme artikkel fremkommer det at det kun er praksis fra EU-domstolen som var avsagt da EØS-avtalen ble inngått som direkte omfattes av dette prinsippet. Dette var utgangspunktet, men ifølge ODA artikkel 3 nr. 2 er også nyere praksis fra EU-domstolen relevant idet de prinsipper som fastlegges gjennom EU-domstolen skal hensyntas ved tolkning av EØS-rett. EU-rettens praksis har derfor betydning for rettsutviklingen i Norge.

For likelønsspørsmålet er EUs likebehandlingsdirektiv, direktiv 2006/54/EF,³¹ mest relevant. Direktivet samler og erstatter flere tidligere direktiver om likebehandling. I artikkel 1 stadfestes at direktivet gjelder likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeidsforhold. Videre forbys direkte og indirekte diskriminering på grunn av bl.a. kjønn i forbindelse med beskjeftigelse og erverv, jf. artikkel 2. Direktivets artikkel 4 fastslår at menn og kvinner skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Også EUs rammedirektiv 2000/78/EF inneholder regler om direkte og indirekte diskriminering i arbeidslivet.

³⁰ Skoghøy (2018), s. 86

³¹ EU-direktiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse

Likebehandlingsdirektivet er en del av EØS-avtalen og ble gjennomført i norsk rett gjennom likestillingsloven 2013.³² Direktivet er et minimumsdirektiv, jf. artikkel 27 nr. 1, hvilket betyr at det oppstiller et minimumskrav, og at statene står fritt til å fastsette regler som gir et sterkere diskrimineringsvern.³³

Det er lite praksis fra de norske domstolene på området for likelønn, hvilket fører til at avgjørelser fra EU-domstolen ofte trekkes inn i drøftelser ved Diskrimineringsnemnda. I så måte er EU-retten, gjennom EØS-avtalen, sentral for å stadfeste hva som er gjeldende rett i Norge for temaet likelønn og diskriminering. EU-domstolen har omfattende rettspraksis på området for kjønnsdiskriminering, deriblant likelønn, og er en viktig rettskilde på området for likelønn. EU-domstolen ble tidligere kalt EF-domstolen. Der jeg henviser til EU-domstolen i den videre avhandlingen omfattes både avgjørelser fra den tidligere EF-domstolen og den nåværende EU-domstolen.

EØS-rettslige kilder må tolkes i samsvar med EØS-rettslig metode. Presumsjonsprinsippet står sentralt, idet norsk rett skal tolkes i harmoni med folkeretten, så langt det er mulig.³⁴ For spørsmålet om likelønn er de internasjonale rettskilder nokså samstemte, og ldl. § 34 antas å harmonere med EU- og EØS-retten. Idet Høyesterett ikke har tatt stilling til spørsmålet om lik lønn for arbeid av lik verdi i særlig grad, kan man anta at nemndas praksis samsvarer med gjeldende rett og med folkeretten.

2.2.2 Internasjonale konvensjoner

Sentralt for konvensjonstolkning er Wien-konvensjonen³⁵ artikkel 31–33. Konvensjonen er ikke ratifisert av Norge, men gir uttrykk for folkerettslig sedvanerett.³⁶ Ifølge disse bestemmelsene skal konvensjoner tolkes i god tro, i samsvar med ordlyden. Ordlyden skal videre sees i samsvar med formålet med konvensjonen.

³² Prop. 81 L (2016-2017) kap. 6.2.2.3 s. 46

³³ Op.cit. kap. 14.4.2 s. 122

³⁴ Arnesen og Stenvik (2015), s. 58

³⁵ Vienna convention on diplomatic relations, Wien, 23. mai 1969

³⁶ Ballangrud og Søbstad (2020), s. 88 med videre henvisninger

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen³⁷ (EMK) er en av konvensjonene som er relevant for likelønnsspørsmålet. EMK artikkel 1 forbyr alle former for diskriminering. EMK artikkel 14 forbyr diskriminering på flere grunnlag, deriblant kjønn. Ifølge praksis fra EMD er diskriminering ulovlig hvis den ikke har en saklig og rimelig begrunnelse, forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig for å oppnå sakens formål, og ikke er forholdsmessig. Dette tilsvarer vernet i ldl. § 9 bokstav a-c.

Videre er FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter³⁸ (SP) artikkel 2 nr. 1 relevant, idet den sikrer at forskjellsbehandling ikke skal finne sted. Konvensjonen lister opp flere diskrimineringsgrunnlag, deriblant kjønn. Bestemmelsen er generell, og omfatter dermed også arbeidslivet. Artikkel 3 sikrer at menn og kvinner skal ha lik rett til å nyte alle rettigheter som er fastsatt i konvensjonen. Også FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter³⁹ (ØSK) forbyr diskriminering på flere grunnlag, bl.a. kjønn. I art. 7 bokstav a punkt i sikres lik lønn for arbeid av lik verdi. Både SP og ØSK trådte i kraft i Norge i 1976.

Også FNs kvinnediskrimineringskonvensjon⁴⁰ er relevant, da den verner spesifikt mot diskriminering av kvinner. I artikkel 11 nr. 1 bokstav d sikres retten til lik lønn for arbeid av lik verdi. Konvensjonen tillater midlertidig positiv forskjellsbehandling inntil målene om like muligheter og lik behandling er oppnådd, gjennom f.eks. midlertidige særtiltak for å fremme faktisk likestilling. Ikrafttredelsesår i Norge var 1981.

Både SP, ØSK og EMK ble inkorporert i menneskerettsloven da den trådte i kraft i 1999. Kvinnediskrimineringskonvensjonen ble inkorporert i menneskerettsloven ved endringslov i 2009. Det følger av menneskerettsloven §§ 2 og 3 at de ovennevnte konvensjonene skal gjelde som norsk lov, og har forrang ved motstrid.

Norge er også bundet av flere ILO-konvensjoner. ILO (The International Labour Organization)⁴¹ er en internasjonal arbeidsorganisasjon som bl.a. jobber for å skape

³⁷ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950.

³⁸ International covenant on civil and political rights (ICCPR), New York, 16. desember 1966

³⁹ International covenant on economic, social and cultural rights (ICESCR), New York, 16. desember 1966

⁴⁰ Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW), New York, 18. Desember 1979

⁴¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

muligheter for anstendig og produktivt arbeid for både menn og kvinner. Når det gjelder spørsmålet om likelønn er det konvensjon nr. 100 og nr. 111 som er relevante.

ILO-konvensjon nr. 100⁴² ble ratifisert av Norge i 1959. Av størst betydning for likelønnsprinsippet er at konvensjonen skulle sikre lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidstakere for arbeid av lik verdi. I konvensjonens artikkel 1 bokstav b ble det fastslått at lik lønn for arbeid av lik verdi skulle fastsettes «uten diskriminering som grunner seg på kjønn.» Konvensjonens artikkel 2 forplikter statene til å fremme likelønnsprinsippet gjennom lovgivning, forskrifter og kollektive avtaler.

I 1959 ratifiserte Norge ILO konvensjon nr. 111⁴³ om diskriminering i sysselsetting og yrke. Konvensjonens artikkel 2 forplikter statene til å fremme likebehandling og like muligheter for å fjerne all diskriminering i arbeidslivet.

De ovennevnte ILO-konvensjonene er ikke inkorporert i norsk rett p.t., men har betydning som rettskildefaktor ved tolkning av regelverket om likestilling og diskriminering. I tråd med presumsjonsprinsippet skal lovgivningen tolkes i samsvar med forpliktelsene etter disse konvensjonene.

Konvensjonene som er gjennomgått her er viktige fordi de viser en internasjonal utvikling for likestilling over tid, som Norge har forpliktet seg til å følge. Konvensjonene blir likevel ikke behandlet videre, da de ikke går noe videre i likelønsspørsmålet enn EØS-retten og norsk rett.

3 Likelønnsprinsippets fremvekst i norsk rett

Den historiske fremveksten til likelønnsprinsippet er av interesse da det er et rettsområde som er i stadig utvikling. Jeg vil derfor gjøre rede for utviklingen innenfor likestillingsregelverket i norsk rett, med særlig henblikk på likelønnsprinsippet. Videre vil jeg se på hvilken betydning internasjonaliseringen av lovverket har for det norske regelverket.

⁴² Convention concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value, Geneve, 29. Juni 1951

⁴³ Convention concerning discrimination in respect of employment and occupation, Geneve, 25. Juni 1958

Den første likestillingsloven i Norge trådte i kraft den 15. mars 1979.⁴⁴ På dette tidspunktet var Norge allerede forpliktet av flere konvensjoner for å sikre likestilling mellom kjønnene, som nevnt ovenfor i punkt 2.2 flg. Siden den gang har rettskildebildet gradvis blitt utviklet med tanke på likestilling mellom kvinner og menn.

Før lovens ikrafttredelse var det kontroverser rundt hvorvidt lovens formål skulle være å fremme likestilling eller hindre diskriminering. Det var spesielt store uenigheter rundt at loven skulle være kjønnsnøytral, idet kvinnebevegelsen ønsket en lov spesifikt mot kvinnediskriminering.⁴⁵ Formålsbestemmelsen fikk til slutt ordlyden «fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling», jf. likestillingsloven 1978 § 1.

I forarbeidene til likestillingsloven 1978 uttalte Høyres stortingsgruppe at arbeidet for likestilling var en «internasjonal politisk fellesoppgave.»⁴⁶ Likelønn ble ansett som et viktig aspekt ved likestillingsarbeidet. Forslaget var ikke nytt – det ble i Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) foreslått en lov om likestilling av kvinner og menn på alle områder, deriblant samme lønn for arbeid av lik verdi.

Prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi har vært gjeldende i internasjonal sammenheng i nokså lang tid. Allerede i 1957 kom en bestemmelse om lik lønn for arbeid av lik verdi inn i Roma-traktaten. Likelønnsprinsippet var også gjenstand for debatt før likestillingsloven 1978 trådte i kraft,⁴⁷ men prinsippet ble gjennomført i lovens § 5. Lovteksten er videreført, og lyder likt i dag som i 1978. Praksis vedrørende tolkning av likelønnsbestemmelsen fra tidligere lovverk er derfor relevant også i dag.

Likelønnsvernet i Norge er i stor grad basert på EU-retten gjennom EØS-avtalen, som beskrevet i punkt 2.2.1. Idet Norge er bundet av EØS-retten har EUs rettspraksis på området for likelønn stor vekt for tolkningen og anvendelsen av likelønnsprinsippet i norsk rett. I sammenheng med dette har likelønnsprinsippet vokst frem i norsk rett over tid. På dette grunnlag kan man si at det har foregått en internasjonalisering av lovverket på likestillings- og

⁴⁴ Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven 1978)

⁴⁵ Ballangrud og Søbstad (2020), s. 49, med videre henvisninger

⁴⁶ Ot.prp. nr. 1 (1977-1978) kap. 1.1

⁴⁷ Op.cit. kap. 3.2.4

diskrimineringsvernområdet. Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi er et viktig prinsipp, som ett av mange verktøy som i sum skal føre til et likestilt arbeidsliv.

I sammenheng med at likestillings- og diskrimineringsloven skal tolkes i henhold til EU-rettens regler og praksis, vil det kunne få betydning for det norske regelverket dersom det skjer internasjonale utvikling for likelønnsvernet.

Likestillingsloven 1978 ble erstattet av en ny likestillingslov i 2013. Videre ble likestillingsloven 2013 erstattet av någjeldende likestillings- og diskrimineringslov, som trådte i kraft 1. januar 2018.

Før dagens likestillings- og diskrimineringslov trådte i kraft 1. januar 2018, var diskrimineringsvernet spredt over fire ulike lover. Disse var likestillingsloven, og tre diskrimineringslover om henholdsvis etnisitet mv., seksuell orientering mv., og nedsatt funksjonsevne. Jeg vil i avhandlingen ikke gå nærmere inn på disse lovene. Praksis og forarbeider fra de tidligere likestillings- og diskrimineringslovene som omhandler likelønn er likevel fortsatt relevant, idet mange av reglene i den någjeldende likestillings- og diskrimineringsloven er videreført fra disse tidligere lovverk.

I sammenheng med at det kom en ny likestillingslov og tre diskrimineringsvernlover i 2013, er det et interessant spørsmål hvorfor den någjeldende likestillings- og diskrimineringsloven kom så kort tid etter den forrige lovendringen.

Det fremkommer av forarbeidene til den någjeldende likestillings- og diskrimineringsloven at spørsmålet om en felles lov har vært oppe tidligere, men at regjeringen Stoltenberg II mente at særlover ville gi det beste vernet for de ulike diskrimineringsgrunnlag. Solberg tok over statsministerposten i 2013. Den nye regjeringen ønsket da å «styrke likestillingen og skape et bedre diskrimineringsvern for alle» gjennom å utforme en felles likestillings- og diskrimineringslov.⁴⁸ Endringen gjenspeiler hvor stor betydning den politiske sammensetningen har for utviklingen av det norske lovverket.

Den någjeldende felles likestillings- og diskrimineringslov fører til at lovverket er mindre fragmentert enn tidligere. Det har også tilkommet noen nye regler, og enkelte bestemmelser

⁴⁸ Prop. 81 L (2016-2017), kap. 2.1 s. 20

har blitt mer presise enn tidligere. Målet med lovendringen var å «styrke diskrimineringsvernet gjennom å gjøre lovverket mer tilgjengelig for de som har rettigheter og plikter etter loven.»⁴⁹ Dette skulle gjøre loven mer brukervennlig og oversiktlig enn tidligere, hvilket skulle gi et mer effektivt og enhetlig vern for alle diskrimineringsgrunnlag.

4 Forbudet mot lønnsdiskriminering

4.1 Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven

Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven er å «fremme likestilling og hindre diskriminering», hvilket fremkommer i lovens § 1 første ledd. Loven ramser opp en rekke diskrimineringsgrunnlag. Formålsbestemmelsen har ifølge forarbeidene betydning som tolkningsfaktor for de øvrige bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven.⁵⁰

For denne avhandlingen er det formålet om å fremme likestilling og hindre diskriminering på diskrimineringsgrunnlaget kjønn som er sentralt, idet likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34 gjelder rett til lik lønn for «kvinner og menn». I formålsparagrafens tredje ledd legges det blant annet vekt på å bedre kvinners stilling. Likestilling mellom kjønnene er en grunnleggende verdi i vårt samfunn,⁵¹ og prinsippet om likelønn for arbeid av lik verdi er sentralt for å sikre likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.

Å «fremme likestilling» og «hindre diskriminering» er to begreper som henger tett sammen. Av lovforarbeidene fremgår at loven skal påvirke «holdninger og øke bevisstheten om diskriminerende praksis og barrierer.»⁵² Det underliggende mål er å rette opp i skjevheter og styrke stillingen til grupper som kommer dårligere ut enn andre.

Ldl. § 29 presiserer at alle sider av et arbeidsforhold omfattes av diskrimineringsforbudet, jf. ldl. §§ 6 til 8. Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi, jf. ldl. § 34, omfattes derfor av diskrimineringslovgivningen.

⁴⁹ Op.cit. kap. 1.1 s. 15

⁵⁰ Op.cit. kap. 8.8.5 s. 57

⁵¹ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 8.8.6 s. 58

⁵² Op.cit. kap. 8.8.2 s. 57

Hensynet til likebehandling uavhengig av kjønn er ansett som en grunnleggende rettighet også internasjonalt, hvilket fremkommer i EU-retten i bl.a. sak C-256/01 (Allonby).

4.2 Hva er diskriminering?

En naturlig språklig forståelse av ordet «diskriminering» er en form for forskjellsbehandling hvor noen behandles «mindre gunstig enn andre», basert på spesifikke egenskaper ved dem.⁵³ I dagligtalen anvendes ordet diskriminering gjerne der en føler seg urettferdig behandlet på grunn av egenskaper ved en selv. I rettslig forstand er diskrimineringsbegrepet snevrere enn den allmennspråklige forståelse.⁵⁴ Jeg vil i denne delen av avhandlingen redegjøre nærmere for hva som ligger i diskrimineringsbegrepet i rettslig forstand.

Diskrimineringsforbudets hovedregel finnes i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 første ledd. Bestemmelsen forbyr diskriminering «på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene». For temaet likelønn er det kjønn som er det relevante diskrimineringsgrunnlaget, jf. ldl. § 34 som regulerer likelønn for «kvinner og menn».

«Diskriminering» defineres i ldl. § 6 fjerde ledd som «direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8.» Legaldefinisjonen av henholdsvis direkte og indirekte forskjellsbehandling finnes i ldl. §§ 7 og 8, og beskrives nærmere i det følgende.

4.2.1 Direkte diskriminering

Direkte diskriminering defineres i ldl. § 7 ved at «en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd», jf. ldl. § 7. Lovteksten benytter ordlyden «direkte forskjellsbehandling», og viser til forskjellsbehandling som er ulovlig etter § 6.

Bestemmelsen skal ikke tolkes snevert, og både handlinger og unnlatelser inngår i begrepet «behandles». Videre er det ikke avgjørende om diskrimineringen foregår åpent eller i det skjulte slik at en arbeidsgiver kan utøve direkte diskriminering uten å innrømme motivet.⁵⁵

⁵³ SNL: <https://snl.no/diskriminering>

⁵⁴ NOU 2009:14, kap.3.2 s. 39

⁵⁵ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kap. 8.3.5.3 s. 35

Det er ikke noe krav i loven om at diskrimineringen skal være villet. Diskriminering kan forekomme uten at det foreligger ond vilje, og det kan være ubevisste prosesser som fører til diskriminering.⁵⁶ Med tanke på den generelle kjønnssegregeringen idet norske arbeidslivet kan det tenkes at dette gjelder spesielt lønnsdiskriminering mellom kvinner og menn.

At en person behandles dårligere enn en annen i en sammenlignbar situasjon er en forståelse av diskrimineringsbegrepet som også benyttes av EU-domstolen, jf. C-501/12 til C-506/12, C-540/12 og C-541/12 (Specht m.fl.), avsnitt 39.

Lønnsdiskriminering foregår i arbeidslivet, og arbeidsmiljøloven inneholder regelverk for diskrimineringsvern i kapittel 13. I aml. § § 13-1 (4) henvises til likestillings- og diskrimineringsloven for diskriminering på grunnlag av kjønn.

4.2.2 Indirekte diskriminering

«Indirekte forskjellsbehandling» defineres i ldl. § 8, som «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløstelse» som stiller en person dårligere på grunn av de særskilte egenskaper nevnt i ldl. § 6 første ledd. Slik forskjellsbehandling defineres som diskriminering, jf. ldl. § 6 fjerde ledd. Sentralt her er at handlingen mv. fremstår som nøytral, men likevel for eksempel rammer det ene kjønn.

Et eksempel på indirekte diskriminering i forbindelse med likelønnsproblematikk kan finnes der hvor det tilsynelatende nøytrale kriteriet ansiennitet rammer kvinnelige arbeidstakere som har lavere ansiennitet på grunn av fravær i tilknytning til barn.⁵⁷ Indirekte diskriminering som gir en kjønnskjev effekt vil jeg komme tilbake til i punkt 4.4.6.

Det må vurderes i hvert enkelt konkrete tilfelle hvorvidt indirekte diskriminering har funnet sted. Dersom man kan sannsynliggjøre at den diskriminerte har blitt dårligere behandlet enn en tredjeperson som ikke innehar samme egenskaper, er det tilstrekkelig for at indirekte diskriminering har funnet sted.

4.2.3 Grensen mellom direkte og indirekte diskriminering

Mens det ved direkte diskriminering foreligger diskriminerende elementer ved selve handlingen mv., er indirekte diskriminering tilsynelatende nøytralt og dermed tilsynelatende

⁵⁶ Prop. 88 L (2012-2013), kap. 12.4.1.1 s. 83

⁵⁷ NOU 2009:14, kap. 3.2.5 s. 42

saklig. Det skal av denne grunn mer til for at direkte diskriminering skal tillates, enn for indirekte diskriminering.⁵⁸

Skillet mellom direkte og indirekte diskriminering kan være uklart. Handlingens art, tilknytningen mellom personen og diskrimineringsgrunnlaget, og uenigheter rundt de faktiske forhold, er elementer som kan gjøre grensedragningen vanskelig.⁵⁹

En forenklet beskrivelse av forskjellen mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling er at direkte forskjellsbehandling forekommer der like tilfeller behandles ulikt, mens indirekte forskjellsbehandling forekommer der ulike tilfeller behandles likt.⁶⁰

I praksis er skillet mellom direkte og indirekte diskriminering viktig fordi det i arbeidsforhold skal mer til for å godta direkte enn indirekte diskriminering.⁶¹ Departementet foreslo i lovproposisjonen at det skulle tillegges et vilkår om snevrere adgang til direkte forskjellsbehandling i arbeidsforhold, som «kun er tillatt hvis det aktuelle grunnlaget har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke». Dette samsvarer med EUs likebehandlingsdirektiv, som krever at direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn i arbeidsforhold må begrunnes i et «regulært og avgjørende yrkesmessig krav» for å være lovlig.⁶²

I en sak for Diskrimineringsnemnda, nærmere bestemt DIN-2018-325 (håndhilsesaken), belyses skillet mellom direkte og indirekte diskriminering. Her delte nemnda seg i et flertall og et mindretall når det gjaldt spørsmålet om det forelå direkte eller indirekte diskriminering. Det var spørsmålet om hvilket faktum som skulle legges til grunn som delte flertallet og mindretallet. Saken gjaldt en mann som av religiøse årsaker ikke ville håndhilse på kvinner, og derfor fikk avlyst en samtale om mulig arbeid. Retningslinjene ved arbeidsplassen var generelt utformet, og flertallet kom til at det derfor forelå indirekte diskriminering, jf. ldl. § 8. Mindretallet la til grunn at en SMS om at mannen ikke håndhilste ble tolket kvinnediskriminerende, og at møtet ble avlyst av den grunn. Når faktum ble tolket på denne

⁵⁸ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.2.2 s. 119

⁵⁹ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 8.2.4 s. 266

⁶⁰ Semner (2018) s. 53

⁶¹ Prop. 81 L (2016-2017), kap. 14.2.2 s. 119

⁶² 2006/54/EF artikkel 14 nr. 2 (min oversettelse)

måten, som en direkte reaksjon på SMS-en, ble det av mindretallet tolket som direkte diskriminering.

I denne avhandlingen vil jeg ikke direkte undersøke grensen mellom direkte og indirekte diskriminering i forbindelse med likelønn, men jeg vil likevel komme inn på eksempler av begge varianter.

4.2.4 Saklig grunn til forskjellsbehandling

Ikke all forskjellsbehandling er ulovlig. I ldl. § 9 første ledd fremkommer at forskjellsbehandling som a) har et «saklig formål», som b) er «nødvendig for å oppnå formålet», og c) «ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles», ikke er i strid med forbudet i ldl. § 6.

I begrepet «saklig formål» ligger at et korrekt faktum må legges til grunn for handlingen, og at formålet anses som legitimt etter en konkret vurdering.⁶³ Vurderingen skal innbefatte de reelle behov og eventuelle ulemper, kostnader mv. som følger av handlingen.

Nødvendighetskriteriet må også vurderes konkret, og dersom det foreligger tilstrekkelige ikke-diskriminerende alternativer, er dette et sterkt argument for at diskrimineringen ikke er nødvendig.⁶⁴

I forholdsmessighetskriteriet ligger at de positive effekter og negative konsekvenser av forskjellsbehandlingen må veies mot hverandre, og løsningen må samlet sett anses som rimelig. Jo større de eventuelle konsekvensene er, jo viktigere må forskjellsbehandlingen være for å oppnå det saklige formålet.⁶⁵

Spørsmålet blir hvordan ldl. § 9 første ledd forholder seg til likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34. For spørsmålet om likelønn er det rom for å gi ulik lønn til ansatte som utfører samme eller likt arbeid dersom det gjøres etter nøytrale kriterier,⁶⁶ og ikke er begrunnet i kjønn, jf. ldl. § 34 første ledd annet punktum. Slike nøytrale kriterier tilsvarer i stor grad at forskjellsbehandlingen må ha saklig formål, være nødvendig, og ikke uforholdsmessig

⁶³ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.2.1 s. 118 med videre henvisninger

⁶⁴ Op.cit kap. 14.2.1 s. 119

⁶⁵ Op.cit. kap. 14.2.1 s. 119

⁶⁶ De nøytrale kriterier vil beskrives nærmere i avhandlingens punkt 4.4.4.

inngrepene. Likestillings- og diskrimineringslovens regler om delt bevisbyrde i ldl. § 37 har også sammenheng med dette, idet arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det ikke er lagt vekt på kjønn ved lønnsfastsettelse.

Dersom arbeidsgiver sannsynliggjør at det foreligger saklige grunner for forskjellsbehandling etter ldl. 34 jf. § 37 kommer dermed regelen om saklig forskjellsbehandling i ldl. § 9 første ledd ikke til anvendelse.

Det finnes et unntak for dette. ldl. § 9 kan komme til anvendelse dersom det foreligger indirekte diskriminering som gir en kjønnskjev effekt.⁶⁷ Hvis tilsynelatende nøytrale kriterier rammer kjønnskjev, jf. ldl. § 8, må det foretas en vurdering etter § 9 første ledd.

Det er som nevnt snever adgang til forskjellsbehandling i arbeidslivet. Årsaken er at det skal mye til for å oppnå forholdsmessig forskjellsbehandling da verdien av arbeid har stor betydning for den enkelte arbeidstaker. Dette følger blant annet av EUs rammedirektiv,⁶⁸ som forbyr direkte og indirekte diskriminering i arbeidslivet. Forbudet presiseres i EUs likebehandlingsdirektiv,⁶⁹ som åpner for diskriminering på grunnlag av kjønn kun hvis det er avgjørende for å utføre arbeidet, jf. artikkel 14 nr. 2.

I ldl. § 9 andre ledd samsvarer med likebehandlingsdirektivets artikkel 14 nr. 2, idet den sier at forskjellsbehandling på grunn av bl.a. kjønn tillatt hvis «egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.» Regelen er svært snever i arbeidsforhold, idet den aktuelle egenskapen må være avgjørende. Hvorvidt vilkåret er oppfylt må vurderes konkret.⁷⁰ Det er sjelden bestemmelsen får betydning for diskrimineringsgrunnlaget kjønn, og for likelønnsbestemmelsen antas den ikke å komme til anvendelse.

Loven gir også adgang til lovlig forskjellsbehandling etter andre grunnlag enn ldl. § 9. I forbindelse med graviditet, fødsel, amming og permisjon kan forskjellsbehandling være lovlig, hvilket reguleres av § 10. Videre er det adgang til positiv særbehandling på grunn av forhold nevnt i § 6 første ledd, jf. § 11. Jeg går ikke nærmere inn på disse lovbestemmelsene,

⁶⁷ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 34.3.3 s. 925

⁶⁸ Direktiv 2000/78/EF, artikkel 3 pkt. 1 bokstav a, jf. artikkel 2 pkt. 1

⁶⁹ Direktiv 2006/54/EF

⁷⁰ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 14.9.4.3 s. 129 flg.

idet spørsmålet om diskriminering i henhold til likelønnsbestemmelsen dreier seg om direkte og indirekte forskjellsbehandling.

4.3 Likestillings- og diskrimineringslovens delte bevisbyrde

Hovedregelen i norsk rett er at saksøker har bevisbyrden, eller tvilsrisikoen, for å bevise sakens faktum. Domstolen legger så det mest sannsynlige faktum til grunn for sin avgjørelse, der «mest sannsynlig» tilsier en sannsynlighetsovervekt på mer enn 50 %. Dersom saksøker ikke kan sannsynliggjøre faktum i tilstrekkelig grad, vil hen tape saken.⁷¹

Problemet med den alminnelige bevisbyrderegelen er at den kan gjøre det vanskelig for en arbeidstaker å gå til sak mot sin arbeidsgiver, for eksempel med anførsel om likelønnsdiskriminering. Det kan være utfordrende å avdekke lønnsdiskriminering på bakgrunn av kjønn, idet slik diskriminering ofte ikke er uttalt, men skjer i det skjulte. Problemet søkes løst gjennom reglene om delt bevisbyrde, som fører til at bevisbyrden lettere kan gå over på arbeidsgiver.⁷²

Regelen om bevisbyrde i likestillings- og diskrimineringsloven finnes i § 37, som lyder: «Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd.» Bestemmelsen viderefører og erstatter bevisbyrdereglene fra de fire tidligere diskrimineringslovene.⁷³

Vurderingstemaet etter bevisbyrdeparagrafen er om det foreligger «omstendigheter som gir grunn til å tro» at det foreligger diskriminering. Med «omstendigheter» menes at det må foreligge holdepunkter for, eller indikasjoner på, at det foreligger diskriminering, jf. forarbeidene.⁷⁴ Selv om det ikke kreves sannsynlighetsovervekt, er det likevel ikke tilstrekkelig med en påstand som ikke gir «grunn til å tro» at diskriminering foreligger. Formuleringen «grunn til å tro» skal ifølge forarbeidene gi en «lempeligere standard enn det

⁷¹ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 28.4.2.1 s. 293

⁷² Op.cit. kap. 28.4.2.1 s. 293

⁷³ Op.cit. kap. 28.4.1 s. 293

⁷⁴ Op.cit. kap. 30 s. 336

alminnelige beviskravet i sivile saker om sannsynlighetsovervekt». Det må foretas en konkret vurdering, og påstanden må holdes opp mot hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

I hovedsak innebærer den delte bevisbyrden at dersom en saksøker sannsynliggjør at det foreligger diskriminering, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at det ikke har skjedd, så legges det til grunn at diskriminering har funnet sted.⁷⁵ Det kreves etter dette ikke en sannsynlighetsovervekt for saksøker, slik som i vanlige sivilrettslige regler, men saksøkte må bevise med sannsynlighetsovervekt at diskriminering ikke har funnet sted.⁷⁶

Dersom arbeidstakeren kan sannsynliggjøre at diskriminering har skjedd, går bevisbyrden over på arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren må da sannsynliggjøre at lønnsforskjellen enten er begrunnet i at arbeidet ikke er av «lik verdi», hvilket jeg kommer til i avhandlingens punkt 4.4.3, eller at lønnen er fastsatt «uten hensyn til kjønn», som jeg kommer nærmere inn på i avhandlingens punkt 4.4.4. For arbeidsgiver er det da ikke tilstrekkelig å henvise til andre grunner enn diskriminering, men må kunne sannsynliggjøre dette. For eksempel må arbeidsgiver kunne sannsynliggjøre at lønnsnivået var nødvendig for å rekruttere eller beholde en ansatt, og at det samme hensynet ikke kunne gjøres gjeldende for den ansatte det ble sammenlignet med.⁷⁷

Det viktigste hensyn som gjør seg gjeldende for den delte bevisbyrden er en effektivisering av diskrimineringsvernet, gjennom å bidra til at arbeidsgivers saksbehandling er ryddig, og med gode rutiner i lønnsaker.⁷⁸ Bestemmelsen gjelder for likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34, jf. § 37 annet ledd bokstav d.

Regelen om delt bevisbyrde kom inn i likestillingsloven i 1995, etter utvikling gjennom EU-retten. I saker om kjønnsdiskriminering har EU-domstolen i stor grad latt bevisbyrden gå over på arbeidsgiver.⁷⁹ Årsaken er at domstolen fant at det var svært vanskelig for en arbeidstaker å vinne fram med sin påstand ved kjønnsdiskriminering i arbeidsforhold.⁸⁰ Et eksempel finnes i

⁷⁵ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 28.4.2.2 s. 293

⁷⁶ Semner (2018) s. 251

⁷⁷ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 16 s. 166

⁷⁸ Op.cit. kap. 12.2.3 s. 130

⁷⁹ Semner (2018) s. 251

⁸⁰ NOU 2009:14, kap. 20.3 s. 272

sak C-381/99 (Brunnhofer), hvor EU-domstolen la til grunn at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen ikke er begrunnet i kjønn, dersom arbeidstakeren har lagt fram bevis for at en lønnsforskjell foreligger, og arbeidene ellers er de samme eller har lik verdi. Videre i sak C-400/93 (Royal Copenhagen) stilte domstolen krav om at lønnssystemer må være gjennomskuelige.

Høyesterett har behandlet bevisbyrderegelen i diskrimineringsaker i to tilfeller. I Rt. 2012 s. 424 uttalte førstvoterende i premiss 36 at formålet med bevisbyrderegelen var å effektivisere diskrimineringsvernet ved at arbeidsgiver skulle bære risikoen for tvil omkring bevisstanden, og inspirere arbeidsgiver til en ryddig og forsvarlig saksbehandling. Videre i premiss 40 fremhevet retten at forklaringer fra de som deltok i ansettelsesprosessen vil ha bevisverdi. Rettstilstanden ble videreført i Rt. 2014 s. 402, hvor Høyesterett uttalte at det er særlig de begivenhetsnære bevis som er viktige ved bevisbedømmelsen.

Også Diskrimineringsnemnda har lagt vekt på tidsnær dokumentasjon, blant annet i LDN-2007-4 og LDN-2012-8. Dokumentasjon som er utarbeidet i etterkant og etterfølgende forklaring er ikke tilstrekkelig til å oppfylle bevisbyrden, og nemnda har også presisert at tids- eller begivenhetsnære bevis er mest tungtveiende i totalvurderingen.

Praksis viser at regelen om delt bevisbyrde har stor betydning i praksis for anvendelsen av likelønnsbestemmelsen i § 34. Som jeg vil komme nærmere tilbake til i punkt 4.4 flg., kan arbeidsgiver begrunne ulik lønn mellom menn og kvinner både i at arbeidet ikke er av lik verdi, og i at det er nøytrale kriterier, og ikke kjønn, som gir lønnsforskjellen dersom arbeidet er av lik verdi. Uavhengig av hvilken av disse årsaker ulikelønnen har, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at lønnsforskjellen ikke er et utslag av kjønnsdiskriminering, i henhold til bevisbyrderegelen i ldl. § 37.

4.4 Hva inngår i likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34?

Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 lyder:

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

Retten etter første ledd gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag, eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

I det følgende vil jeg undersøke rettstilstanden for likelønnsvernet de lege lata, gjennom å analysere likelønnsbestemmelsen. Jeg vil se på bestemmelsens ordlyd og hvordan denne skal tolkes i lys av nasjonal praksis, forarbeider, i tillegg til internasjonal praksis.

Først behandles begrepet «kvinner og menn i samme virksomhet» i bestemmelsens første ledd første punktum, under punkt 4.4.1. I punkt 4.4.2 tolkes begrepet «lik lønn». Her behandles også lønnsbegrepet, som defineres i bestemmelsens fjerde ledd.

Vilkåret «samme arbeid eller arbeid av lik verdi», jf. bestemmelsens første ledd første punktum, behandles i punkt 4.4.3 Hvorvidt arbeidene er av lik verdi må avgjøres gjennom en helhetsvurdering, jf. bestemmelsens tredje ledd. Helhetsvurderingen behandles også under punkt 4.4.3, da innholdet i «lik verdi»-vilkåret henger tett sammen med helhetsvurderingen.

Bestemmelsens andre ledd er i hovedsak en presisering av bestemmelsens første ledd.⁸¹ Den behandles ikke nærmere i den videre fremstillingen, men det er verdt å nevne at presiseringen av at reglene «gjelder uavhengig av om arbeide tilhører ulike fag» er viktig. Dette fordi arbeid kan sammenlignes på tvers av fagområde, hvilket gjør bestemmelsen anvendelig i det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Sammenligning av ulike yrker og fag er viktig dersom likelønnsbestemmelsen skal være et effektivt virkemiddel for likelønn.⁸² Andre ledd presiserer også at ulikelønn på grunn av tariffavtaler kan være i strid med likelønnsbestemmelsen.

Videre fastslås at dersom arbeidene er av lik verdi, skal lønnsfastsettelsen skal skje på samme måte, uten hensyn til kjønn. Ulikelønn mellom arbeidstakere av ulikt kjønn kan begrunnes med nøytrale kriterier, og dermed være lovlig. Dette fremkommer av bestemmelsens første ledd annet punktum, og behandles i avhandlingens punkt 4.4.4. Vurderingen av hvorvidt

⁸¹ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 34.4.1 s. 926-927

⁸² Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 8.7.2s. 81

arbeidene er av lik verdi, og hvorvidt lønnsfastsettelsen er uten hensyn til kjønn, er dermed to separate vurderingstemaer.

Videre i punkt 4.5 vil jeg gå inn på håndhevingen av likelønnsbestemmelsen, jf. ldl. § 38. Avslutningsvis vil jeg også se på andre verktøy loven oppstiller som kan ha direkte betydning for likelønnsprinsippet, i punkt 4.6.

Det understrekes at likelønnsregelen må ses i sammenheng med lovens hovedregel i ldl. § 6, §§ 7 og 8 om direkte og indirekte diskriminering, og § 9 og lovlig forskjellsbehandling.

4.4.1 «Kvinner og menn i samme virksomhet»

Likelønnsbestemmelsen gjelder «kvinner og menn». Det følger dermed av ordlyden at bestemmelsen kun gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Forbud mot lønnsdiskriminering på andre diskrimineringsgrunnlag reguleres derfor av ldl. § 6 jf. §§ 7 og 8. Det er også verdt å nevne, for grensdragningen mellom det generelle diskrimineringsforbudet og likelønnsbestemmelsen, at ldl. § 34 gjelder likelønn mellom bestemte personer, og ikke mellom grupper av arbeidstakere, f.eks. en hel yrkesgruppe.⁸³ Dersom det foreligger forskjellsbehandling av hele grupper må derfor det ordinære diskrimineringsforbudet i ldl. § 6 jf. §§ 7 og 8 anvendes.

Videre må arbeidstakere arbeide i «samme virksomhet» for å omfattes av likelønnsbestemmelsen. I utgangspunktet er det rettssubjektet arbeidsgiver som omfattes av som virksomhetsbegrepet.⁸⁴ Er man statlig eller kommunalt ansatt er det staten eller kommunen som er arbeidsgiver og «virksomhet» i denne sammenheng. For eksempel kan en avdelingsleder ved kommunens SFO og en avdelingsingeniør i avdeling for vann og avløp sammenlignes, så lenge arbeidene er av «lik verdi»,⁸⁵ jf. LDN-2009-42.

I staten vil ansatte som juridisk og økonomisk er en del av staten, og dermed omfattes av statsansatteloven, anses å være ansatt i samme virksomhet. For statlig eide selskaper, som f.eks. NRK, er det imidlertid annerledes. Selskaper som er skilt ut som egne rettssubjekter

⁸³ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.4.2 s. 277

⁸⁴ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 8.2.3 s. 73

⁸⁵ Begrepet «lik verdi» forklares nærmere i punkt 4.4.3 flg.

tilhører ikke samme virksomhet som staten for øvrig.⁸⁶ Eksempler er statsforetak og statlige aksjeselskaper.⁸⁷

I privat sektor kan ansatte hos samme arbeidsgiver sammenlignes, da er det foretaket man er ansatt i som er «samme virksomhet». I større konserner vil mor- og datterselskap normalt ikke anses som «samme virksomhet». Dette kan være problematisk hvor flere selskaper eies av samme enhet. I så tilfelle kan ldl. § 6 supplere likelønnsbestemmelsen, for å «stanse en del tilfeller av kjønnsdiskriminerende avlønning som ikke omfattes av § 5⁸⁸», jf. forarbeidene.⁸⁹

Det er ikke et krav at personen man sammenligner seg med er ansatt samtidig, man kan også sammenligne seg med en person som har vært ansatt i stillingen tidligere.⁹⁰

4.4.2 «Lik lønn»

Utgangspunktet er at kvinner og menn skal ha «lik lønn» for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. En naturlig språklig forståelse av begrepet er kvinner og menn som gjør identisk eller sammenlignbart arbeid skal få utbetalt tilsvarende lønn.

Første spørsmål er hva som inngår i begrepet «lønn».

Lønnsbegrepet defineres i likelønnsbestemmelsens fjerde ledd som «det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren.» Lønningen omfatter dermed flere elementer, som f.eks. «timelønn, akkordlønn, bonuser, reise fasiliteter, overtidssordninger, fri bil og avisabonnement», jf. forarbeidene.⁹¹

Lønnsbegrepet i likestillings- og diskrimineringsloven skal forstås likt som lønnsbegrepet innenfor EØS-retten, jf. forarbeidene.⁹² I EØS-avtalen artikkel 69 defineres lønn som «grunnlønn eller minstelønn og all annen godtgjøring som arbeidsgiveren på grunn av arbeidsforholdet direkte eller indirekte betaler arbeidstageren i penger eller i naturalia.» Også

⁸⁶ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 8.2.3 s. 73

⁸⁷ Ballangrud og Søbstad (2020), pkt. 34.2.3 s. 915

⁸⁸ Tidl. § 5 i likestillingsloven 1978, § 34 i någjeldende likestillings- og diskrimineringslov

⁸⁹ Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) s. 38

⁹⁰ Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 27.4.2.2 s. 277.

⁹¹ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.4.2.2 s. 277

⁹² Op.cit. kap. 27.5.2 s. 284

i direktiv 2006/54/EF artikkel 2 nr. 1 bokstav e defineres lønn tilsvarende. I EU-rettens sak C-333/97 ble julegratiale ansett som et insentiv til fremtidig arbeid eller lojalitet, og dette ble også ansett å omfattes av lønnsbegrepet. Det fremkommer i direktiv 2006/54/EF artikkel 4 at ethvert element som omfattes av lønnen skal fastsettes kjønnsnøytralt. Videre er det i sak C-262/88 (Barber) fastslått av EU-domstolen at hvert enkeltelement i lønnen skal sammenlignes.

Når man legger denne forståelsen til grunn er lønn et vidt begrep, og omfatter flere elementer enn det man nødvendigvis legger i en naturlig forståelse av lønnsbegrepet.

Videre er det et spørsmål om hvor grensen går for at lønnen er «lik».

Det følger ikke av begrepet «lik lønn» at menn og kvinner nødvendigvis skal ha det samme beløpet utbetalt, idet bestemmelsen ikke utelukker lønnsforskjeller på andre nøytrale kriterier.⁹³

Marginal eller bagatellmessig forskjellsbehandling når det gjelder likelønnsbestemmelsen omfattes ikke av lovens alminnelige diskrimineringsforbud, jf. forarbeidene.⁹⁴ Små lønnsforskjeller vil dermed ikke omfattes av loven. Det er ikke oppstilt noen konkret nedre grense for hva som er tilstrekkelig for å oppfylle vilkåret om lønnsforskjell, men veiledning kan finnes i DIN-2018-138, hvor en lønnsforskjell på 8800 kroner var tilstrekkelig, men «relativt liten».

Hva som er «marginal» eller «bagatellmessig» forskjellsbehandling er åpent for tolkning. At regelverket åpner for tolkning framfor å sette et gitt beløp som standard er en god løsning, idet et beløp slik som 8800 kroner vil kunne være et vesentlig beløp for lavtlønte, mens det for en person med høy eller svært høy lønn kan ligge nærmere det bagatellmessige.

Regelverket gir derfor mulighet til å vurdere en persons totale lønn ved grensdragningen mot det bagatellmessige. I DIN-2018-138 lå lønns spennet mellom 500 000 kroner og 550 000 kroner, hvilket ikke kan sies å være et spesielt lavt lønnsnivå. Det kan tenkes at lavere lønnsforskjeller kan godtas for lavtlønte.

⁹³ Hvilke kriterier det gjelder vil jeg komme tilbake til i underpunkt 4.4.4.

⁹⁴ Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 12.2.4.1 s. 102.

4.4.3 «Samme arbeid eller arbeid av lik verdi»

Første spørsmål er hva som ligger i begrepet «samme arbeid». En naturlig språklig forståelse tilsier at «samme arbeid» forekommer når man gjør de samme arbeidsoppgaver på samme sted, og har tilnærmet identisk arbeid. Begrepet medfører ikke særlig tvil, men det finnes praksis fra EU-domstolen sak C-309/97 som gir veiledning til forståelse av begrepet. I sakens premiss 17 med videre henvisninger uttales at en rekke faktorer slik som arbeidets art, utdanningskrav og arbeidsforhold undersøkes for å finne ut om de gjeldende arbeidstakerne befinner seg i en sammenlignbar situasjon.

Videre er det spørsmål om hva som ligger i begrepet «arbeid av lik verdi». Dette er et begrep som i større grad kan by på tolkningsproblemer. Ordlyden tolkes slik at det ikke bare er tilfeller hvor kvinner og menn utfører de samme arbeidsoppgaver som omfattes, men også tilfeller hvor de utfører ulikt arbeid.⁹⁵ Arbeider i ulike fag eller etter ulike tariffavtaler kan sammenlignes, jf. bestemmelsens andre ledd, slik at arbeid som i det ytre oppleves ulike likevel kan ha lik verdi.⁹⁶ Videre skal arbeidets verdi knyttes til «en objektiv vurdering av innholdet og vanskelighetsgraden i det arbeidet som skal utføres.»⁹⁷

Om arbeidet er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering, jf. ldl. § 34 tredje ledd. I vurderingen bør alle faktorer som har betydning for utførelsen av det konkrete arbeidet inngå, jf. forarbeidene.⁹⁸ Det skal legges vekt på «objektive kjennetegn» som kompetanse og «andre relevante faktorer», deriblant anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Listen er ikke uttømmende, og i henhold til forarbeidene bør alle relevante faktorer tas i betraktning.⁹⁹

4.4.3.1 Kompetanse

I kompetansebegrepet ligger både utdanning og yrkeserfaring. Herunder finnes både fagkunnskaper og instrumentelle, fysiske og sosiale ferdigheter, samt krav til kreativitet og

⁹⁵ Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn, kap. 8.1.1 s. 71

⁹⁶ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 34.1 s. 910

⁹⁷ Prop. 88 L (2012-2013) kap.. 17.1.1 s. 127-128

⁹⁸ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 30 s. 335

⁹⁹ Op.cit. kap. 27.4.2.4 s. 278

initiativ. Kompetansen som kreves til stillingen, og som vises til i stillingsutlysningen, skal alltid tas i betraktning, jf. forarbeidene.¹⁰⁰

Det er kun faktorer som kreves for stillingen og som forelå da stillingen ble utlyst som er av betydning – eventuell kompetanse utover stillingens krav vil ikke ha betydning her. Også i EU-retten er det lagt til grunn at kompetansen må ha betydning for arbeidets utførelse.¹⁰¹

4.4.3.2 Anstrengelse

Både psykiske og fysiske anstrengelser omfattes av «anstrengelse»-kriteriet. For eksempel kan stillinger der man må foreta tunge løft være fysisk anstrengende, mens å arbeide som utrykningspersonell kan være psykisk anstrengende.¹⁰² Ulike stillinger kan ha ulik grad av anstrengelse, og dermed vurderes til å ikke ha «lik verdi». I norsk nemndspraksis har det ikke, etter mitt skjønn, vært noen tilfeller hvor anstrengelseskriteriet har vært avgjørende for om arbeidet hadde lik verdi. I utenlandsk rett finnes imidlertid et eksempel som belyser anstrengelseskriteriet. I EF-domstolens (nå EU-domstolen) sak C-237/84 (Rummler) ble fysisk anstrengelse belønnet ved arbeidsgivers lønssystem, og domstolen kom der fram til at dersom fysisk styrke, som en typisk mannlig kvalifikasjon, skulle vektlegges, måtte også typisk kvinnelige kvalifikasjoner vektlegges tilsvarende.

4.4.3.3 Ansvar

I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er ansvarskriteriet beskrevet som f.eks. økonomiske og materielle ressurser, arbeidsledelse, personalansvar, ansvar for informasjon, ansvar for mennesker og ansvar for planlegging og organisering.¹⁰³ Det reelle ansvaret som tilhører stillingen er avgjørende, og ikke nødvendigvis den hierarkiske plasseringen. Graden av ansvar for ulike arbeidsoppgaver er dermed en relevant faktor når likelønnsspørsmålet gjør seg gjeldende. For at en kjønnsnøytral vurdering av ansvar skal kunne utføres, må man ta hensyn til at kvinner og menn gjerne befinner seg i ulike yrkesgrupper, men likevel kan ha tilsvarende ansvar.

¹⁰⁰ Op.cit. kap. 27.4.2.4 s. 278

¹⁰¹ Sak C-109/88, Danfoss

¹⁰² Semner (2018) s. 239-240

¹⁰³ Prop. 81 L (2016–2017) kap. 27.4.2.4 side 278 med videre henvisninger

4.4.3.4 Arbeidsforhold

En siste faktor som listes opp i bestemmelsens tredje ledd er arbeidsforhold. I forarbeidene nevnes bl.a. «ubekvemme arbeidsforhold (støv, smuss, støy mv.) og risiko» som eksempler som har betydning ved vurderingen av «likt arbeid». ¹⁰⁴ Lovkommentaren til likestillings- og diskrimineringsloven nevner videre arbeidstid, herunder ubekvem arbeidstid, som vurderingsfaktor, i tillegg til en vurdering av hvor belastende arbeidsforholdene er for arbeidstakerne. ¹⁰⁵

Et eksempel på at ulikheter i arbeidsforhold kan få avgjørende betydning for vurderingen av likelønn finnes i LDN-2016-27. Her ble det lagt til grunn at en SFO-leder og to oppsynsmenn ikke utførte arbeid av lik verdi, idet oppsynsmennene hadde større ulemper og helserisiko enn SFO-lederen.

4.4.3.5 Krav til arbeidsgivers «sannsynliggjøring» jf. § 37

Et sentralt spørsmål er hvor strenge krav som stilles til arbeidsgiver for å sannsynliggjøre at objektive kjennetegn, og ikke kjønn, er lagt til grunn for lønnsforskjellen. I henhold til regelen om delt bevisbyrde, som beskrevet ovenfor i 4.3, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at det ikke foreligger kjønnsdiskriminering.

En problemstilling er hvor mye vekt arbeidsgiver kan legge på kompetansekriteriet. I sak LDN-2013-50 anførte arbeidstaker at hun ble diskriminert på grunnlag av kjønn, idet hun tjente mindre enn en mannlig kollega. Arbeidsgiver hevdet at arbeidet ikke hadde lik verdi. Nemnda la vekt på at det syntes å stilles skjerpede krav til kompetanse hos den mannlige kollegaen. Det var i tillegg ulik stillingstittel ved stillingsutlysning, og den mannlige ansatte hadde større selvstendig ansvar og en stilling med større kompleksitet. Dette var tilstrekkelig begrunnelse for ulik lønn mellom en kvinnelig og en mannlig ansatt. Det ble derfor sannsynliggjort at lønnsforskjellen ikke var begrunnet i kjønn, jf. ldl. § 37, og at arbeidet derfor ikke hadde «lik verdi». Avgjørelsen var delt i et flertall og et mindretall, hvilket tyder på at avgjørelsen i denne saken lå tett opp til grensen for hva som anses som arbeid av «lik verdi» når det gjelder kompetansekriteriet.

¹⁰⁴ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 30 s. 335

¹⁰⁵ Ballangrud og Søbstad (2020) kap. 34.5.7 s. 933

Videre kan det stilles spørsmål ved hvor mye som skal til før ansvarskriteriet teller tilstrekkelig til at det ikke utføres arbeids av lik verdi. I LDN-2006-4 ble to ansatte i mellomlederstillinger i en kommune ansett å ikke utføre arbeid av lik verdi, til tross for at kompetansekravene var tilnærmet like, og de befant seg på samme organisatoriske nivå. Begrunnelsen var at det var ulikheter i budsjett- og personalansvar, hvilket i tilstrekkelig grad sannsynliggjorde at arbeidet ikke var av lik verdi, jf. ldl. § 37. Ansvarskriteriet ble i denne saken dermed avgjørende for at det ikke forelå brudd på dagjeldende likestillingslov.

Videre kan det stilles spørsmål om hvor stor vekt arbeidsgiver kan legge på ansvarskriteriet kontra kompetansekriteriet. Et eksempel finnes i LDN-2015-20, hvor en kvinne med høyere utdanning enn sine mannlige kollegaer tjente mindre enn dem. Nemnda fant at de mannlige kollegaene hadde tyngre ansvar, og stillinger som krevde selvstendighet og skjønnsutøvelse i større grad enn hennes stilling. Hennes videreutdanning, hvor hun hadde 35 studiepoeng mer enn sine kollegaer, var ikke tilstrekkelig til å utgjøre en vesentlig forskjell. Nemnda fant at de ikke utførte arbeid av lik verdi. Nemnda uttalte også at utdanning i seg selv ikke utløser et krav om lønnsopprykk, med utgangspunkt i likestillingsloven 2013 § 5. En slik tolkning samsvarer også med EU-domstolens praksis i f.eks. sak C-427/11 (Kenny), hvor det ble presisert at faglig utdanning i seg selv ikke var tilstrekkelig begrunnelse for ulik lønn mellom ulike arbeidstakere.

Videre er det interessant å se på praksis hvor ulikt arbeid ble ansett å ha lik verdi. I LDN-2008-23 sto saken mellom avdelingssykepleiere og avdelingsingeniører. Nemnda uttalte her at ansvar for mennesker og ansvar for materielle verdier må tillegges samme vekt dersom likelønnsbestemmelsens vern mot kjønnsdiskriminering skulle være effektivt. I begrunnelsen for vurderingen viser nemnda til at en oppjustering av typiske kvinneyrker er ett av formålene med likelønnsbestemmelsen og arbeidsvurderingen, og at dette er viktig for å sikre at ansvar måles på en kjønnsnøytral måte, i henhold til Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling. Arbeidet ble ansett å være av lik verdi, da arbeidsgiver ikke kunne sannsynliggjøre at kompetansekravene var ulike. Den ulike lønnen var likevel ikke i strid med lovverket da det var rekrutteringshensyn¹⁰⁶ som var årsaken til lønnsforskjellen.

¹⁰⁶ Rekrutteringshensyn er ett av de nøytrale kriterier som jeg vil komme tilbake til i punkt 4.4.4.

Vurderingen av ansvar for materielle verdier kontra ansvar for mennesker har blitt videreført i nemndas praksis, bl.a. i LDN-2009-42, og anses å være sikker rett.

Et annet eksempel på at ulikt arbeid kan ha lik verdi finnes i ARD-1990-148, hvor bioingeniører og avdelingsingeniører ble ansett å utføre arbeid av lik verdi. Arbeidsretten fant ingen forskjeller i f.eks. kompetanse eller ansvarsmengde som hadde betydning for den ulike lønnsfastsettelsen. Arbeids- og arbeidstidsvilkår ble ansett å være like, arbeidsoppgavene ble ansett å være sammenlignbare, og de ble ansett å være på samme nivå i organisasjonsstrukturen. Saken kom til Arbeidsretten idet den gjaldt lønn i henhold til tariffavtale. De som ble lavere lønnet på grunn av tariffbestemmelser, fikk de tariffavtalte lønnsbestemmelser kjent ugyldig.

For avgjørelsen av om arbeid er av lik verdi er også arbeidsmarkedets kjønnssegregering et element som må hensyntas. Dette er viktig fordi vurderingen skal skje på en kjønnsnøytral måte, til tross for at det kan være ulike former for anstrengelse og ansvar for menn og kvinner i ulike yrkesgrupper. EU-domstolen har uttalt at det avgjørende er om arbeidstakerne må anses å være i en sammenlignbar situasjon, etter en samlet vurdering.¹⁰⁷

Som nevnt er det kun objektive kjennetegn som skal vektlegges ved verdivurderingen, jf. Prop. 81 L kap. 27.4.2.4 s. 278. I vurderingen av hvorvidt arbeider er av lik verdi er forhold som arbeidsprestasjoner og arbeidserfaring ikke av betydning, da disse er nøytrale kriterier som kan begrunne ulikelønn i tråd med § 34 første ledd annet punktum. Disse kommer jeg tilbake til i neste underpunkt.

4.4.4 Lønnsfastsettelse «uten hensyn til kjønn»

I ldl. § 34 første ledd annet punktum fremkommer det at lønnen skal «fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.» Bestemmelsens kjerne er dermed at kjønn ikke skal være et kriterium ved lønnsfastsettelse, og at normene ved lønnsfastsettelse skal være like uavhengig av kjønn.¹⁰⁸ Lønnen skal etter dette være fastsatt etter kjønnsnøytrale kriterier.

Det følger av bestemmelsen av hvis en kvinne og en mann utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi, men likevel lønnes ulikt, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at lønnen ikke er

¹⁰⁷ Semner (2018) s. 241 med videre henvisninger

¹⁰⁸ Semner, s. 234

begrunnet i kjønn, men i andre nøytrale kriterier, jf. ldl. § 37 og forarbeidene.¹⁰⁹ En slik forståelse er forenlig med EU-domstolens uttalelser i sak C-381/99 Brunnhofer.

Eksempler på nøytrale kriterier er markedsverdi, lønnskrav, ansiennitet, arbeidserfaring, arbeidsutførelse og særskilte kvalifikasjoner.¹¹⁰ En ren henvisning til disse kriterier som grunnlag for ulik lønn ikke en tilstrekkelig begrunnelse for å bevise at det ikke foreligger diskriminering. I forarbeidene¹¹¹ uttaler departementet at det skal stilles strenge krav til arbeidsgivers bevis eller begrunnelse der det legges vekt på nøytrale kriterier ved ulikelønn. Dette skal sikre at retten til lik lønn ikke uthules, og samsvarer med EU-domstolens praksis. Et eksempel finnes i C-127/92 Enderby, hvor domstolen uttalte at det må stilles krav til at arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at høy lønn var nødvendig for å rekruttere eller beholde en arbeidstaker.

I de saker som kommer inn til Diskrimineringsnemnda anfører ofte arbeidsgiver at det er lagt vekt på ett eller flere nøytrale kriterier, der det er fastsatt ulik lønn for arbeidsgivere av ulikt kjønn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi. I det følgende undersøkes grensedragningen mellom tilstrekkelige og utilstrekkelige begrunnelser fra arbeidsgivers side.

Et spørsmål er hva som skal til for at en arbeidstakers markedsverdi er nok til at arbeidsgiver kan tilby høyere lønn til enn mannlige enn kvinnelige arbeidstaker i stillinger med arbeid av lik verdi.

I Diskrimineringsnemndas sak DIN-2019-330 var rekrutteringsproblematikk et eksempel på markedsverdiens betydning ved lønnsfastsettelse. I denne saken var en utfordrende rekrutteringssituasjon, og et behov for rask tiltredelse for å dekke undervisningsbehov, lagt til grunn for å gi en mannlige førsteamanuensis bedre lønn enn en kvinnelig kollega. De to arbeidstakerne var på samme alder, hadde samme utdannelse og tiltredelsesår, og arbeidet ved samme fakultet og avdeling. Her var det derfor ikke tvil om at det gjaldt «samme arbeid eller arbeid av lik verdi». De strenge kravene til arbeidsgivers sannsynliggjøring av at diskriminering ikke hadde skjedd, jf. ldl. § 37, var i denne saken ikke oppfylt. Årsaken er at arbeidsgiveren ikke hadde forsøkt å tilby den mannlige arbeidstakeren den samme lønnen som

¹⁰⁹ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.4.2.1 s. 277

¹¹⁰ Op.cit. kap.27.4.2.5 s. 279

¹¹¹ Op.cit. kap. 30 s. 335

hans kvinnelige kollega hadde blitt tilbudt, men umiddelbart tilbudt lønnstrinn 77, 10 lønnstrinn høyere enn den kvinnelige kollegaen ble tilbudt som utgangspunkt. Nemnda uttalte at man på dette grunnlag ikke kunne vite om mannen ville takket ja til det samme tilbud som kvinnen hadde fått, og at arbeidsgiver derfor ikke hadde sannsynliggjort at det var nødvendig å tilby ham et så mye høyere lønnstrinn.

Heller ikke i Diskrimineringsnemndas sak 20/207 førte en anførsel om rekrutteringsproblemer frem som tilstrekkelig begrunnelse for ulik lønn for likt arbeid. Her ble en kvinnelig lege tilbudt 210 000 kroner mindre i lønn enn sin mannlige kollega. Nemnda mente i denne saken at arbeidsgiver ikke hadde sannsynliggjort at rekrutteringsproblematikken var avgjørende i henhold til ldl. § 37, da arbeidsgiver ikke hadde fremlagt tilstrekkelig dokumentasjon for anførselen.

Motsetningsvis finner man i saken LDL-2010-38 at rekrutteringsproblematikk kan forsvare en lønnsforskjell. I denne saken var det kamp om arbeidskraft og behov for mannens tekniske kompetanse. Nemnda uttalte at markedsverdien til den mannlige ansatte ikke var bestridt. I tillegg hadde han fremsatt et lønnskrav, hvilket for nemnda fremsto som et kjønnsnøytralt kriterium i sammenheng med hans markedsverdi. Nemnda fant dermed at dette var god nok begrunnelse for at en mannlig arbeidstaker tjente bedre enn sine fire kvinnelige kollegaer.

Ansiennitet er også et kriterium som i utgangspunktet er kjønnsnøytralt.¹¹² Økt lønn på grunnlag av ansiennitet er en form for belønning av erfaring, som i utgangspunktet er fullt forsvarlig i henhold til lovverket. Også i EU-retten er dette fastslått, bl.a. i sakene C-109/88 (Danfoss) og C-17/05 (Cadman). I LKN-2004-3 uttalte nemnda at likestillingsloven ikke er til hinder for lønnsforskjeller som skyldes ansiennitet, så lenge menn og kvinner bedømmes likt etter kriteriet.

Også arbeidsutførelse og arbeidsinnsats er ansett som nøytrale kriterier.¹¹³ Nemnda uttalte i LKN-2005-30 at forskjeller i jobbutførelse kan godtgjøre forskjeller i lønn, såfremt menn og kvinner vurderes likt etter kriteriet. I utgangspunktet er det dermed ikke noe i veien for at en mann som utfører jobben bedre enn en kvinne kan belønnes med høyere lønn.

¹¹² Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.4.2.5 s. 279

¹¹³ Ballangrud og Søbstad (2020) kap. 34.3.4 s. 925-926

Særskilt kompetanse kan i enkelte tilfeller begrunne ulikelønn mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi. Denne vurderingen er ulik kompetanseelementet i vurderingen av om arbeidet har lik verdi i avhandlingens punkt 4.4.3, som kun kan ta utgangspunkt i den kompetansen som formelt kreves for å utføre arbeidet. Særskilt kompetanse utover dette kan begrunne ulik avlønning under lønnsfastsettelse «uten hensyn til kjønn» dersom dette kan begrunnes tilstrekkelig av arbeidsgiver.

Det følger av de ovenstående eksempler at arbeidsgiver må kunne sannsynliggjøre at det er ett eller flere nøytrale kriterier som har vært utslagsgivende for lønnsforskjellen. En ren henvisning til et slikt nøytralt kriterium ikke er tilstrekkelig begrunnelse. Dette er i henhold til regelen om delt bevisbyrde i ldl. § 37.

De nøytrale kriterier som arbeidsgiver kan legge til grunn, kan i enkelte tilfeller gi opphav til en kjønnskjev effekt dersom det foreligger indirekte diskriminering.

4.4.4.1 Kjønnskjev effekt av indirekte diskriminering

I noen tilfeller kan kriterier som i utgangspunktet er kjønnsnøytrale, eksempelvis markedsverdi, ansiennitet eller arbeidsinnsats, likevel ramme kjønnskjevt. I slike tilfeller må det vurderes om det foreligger indirekte diskriminering, jf. ldl. § 6, jf. §§ 8 og 9 første ledd. En beskrivelse av dette finnes i forarbeidene, hvor det uttales at «[d]et skal skje en prøving av om markedsverdien faktisk er kjønnsnøytral og – dersom den er ulik for kvinner og menn – om ulik lønn er et nødvendig og forholdsmessig tiltak,»¹¹⁴ under videre henvisning til EU-domstolens avgjørelse i sak C-127/92 (Enderby).

Et eksempel fra EU-domstolen på at det forelå indirekte diskriminering finnes i sak C-237/84 (Rummler), hvor fysisk styrke ble verdsatt høyere enn annen arbeidsutførelse. I slike tilfeller kan lønnsøkning fastsatt etter arbeidsinnsats eller arbeidsutførelse være vanskeligere å oppnå for kvinner enn for menn.

Et kriterium for at indirekte diskriminering skal foreligge på grunnlag av kjønn, er at det må være et vesentlig større antall kvinner enn menn som rammes.¹¹⁵ Dette forutsettes også av

¹¹⁴ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 27.4.2.5 s. 279

¹¹⁵ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 8.7.4 s. 277

EU-domstolen, bl.a. i sak C-170/84 (Bilka). I norsk nemndspraksis fremkommer dette kriteriet i sakene LDN-2008-23 og LDN-2009-42, som beskrives nærmere i det følgende.

I LDN-2008-23 sto saken mellom avdelingssykepleiere, som alle var kvinner, og avdelingsingeniører, som alle var menn. Nemnda fant at kjønns sammensetningen i denne saken tilsvarte kjønns sammensetningen av disse yrkesgruppene også på generelt grunnlag, og dermed ikke kunne være tilfeldig. Vilåret om kjønnskjev virkning var i denne saken oppfylt. Denne saken er nevnt i forarbeidene til dagens likestillings- og diskrimineringslov som eksempel på når det foreligger kjønnskjev virkning. Det antas på dette grunnlag at saken er et uttrykk for gjeldende rett.

Det kan stilles spørsmål ved hvor grensen for kjønnskjev effekt går i praksis. I LDN-2009-42 var kjønns sammensetningen 85 % kvinner og 15 % menn for SFO-ledere, og 67 % menn og 33 % kvinner for seksjon Regulering og teknisk drift. Nemnda var her i tvil om denne kjønns sammensetningen var tilstrekkelig til at en «vesentlig større andel kvinner enn menn blir rammet av lønnsforskjellen.» Nemnda kom til at fordelingen «i denne saken» var tilstrekkelig til at vilåret om kjønnskjev virkning var oppfylt. Avgjørelsen bygger på tidligere praksis i LDN-2008-23, hvor kjønnskjev virking ble funnet til tross for et lite statistisk grunnlag. Uttalelsen peker mot at den prosentvise fordelingen i disse sakene ikke gir noen fasit på hvor grensen for «vesentlig større andel kvinner enn menn rammes», men sakene gir likevel en pekepinn på dette.

Indirekte diskriminering etter ldl. § 8, som fører til kjønnskjev effekt, kan likevel være lovlig i henhold til ldl. § 9. Her fastslås at indirekte forskjellsbehandling er lovlig dersom den har et a) saklig formål, b) er nødvendig for å oppnå formålet og c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles. Det er arbeidsgivers ansvar å sannsynliggjøre at vilkårene for forskjellsbehandlingen er oppfylt i henhold til ldl. § 9. Dersom dette ikke gjøres, legges det til grunn at diskriminering har funnet sted, jf. ldl. § 37.

4.5 Håndheving og reaksjoner

Dersom en person har blitt avlønnet i strid med likelønnsbestemmelsen i ldl. § 34, kan hen «kreve oppreisning og erstatning», jf. ldl. § 38 første ledd bokstav c. Bestemmelsen er en

videreføring av rettstilstanden etter de tidligere diskrimineringslovene.¹¹⁶ I realiteten er det som regel kvinner som lønnes dårligere enn menn ved overtredelse av ldl. § 34. I forbindelse med denne avhandlingen er det ikke funnet eksempler på det motsatte.

Ifølge ldl. § 38 annet ledd har arbeidsgiver et objektivt ansvar for oppreisning og erstatning ved overtredelse av likelønnsbestemmelsen, jf. første ledd bokstav c. Dette samsvarer med reglene i skadeserstatningsloven¹¹⁷ § 2-1.

Det kreves som hovedregel klanderverdig atferd av den ansvarlige dersom det skal ilegges oppreisning og erstatning etter ldl. § 38. Skyldkravet er som hovedregel simpel uaktsomhet, men arbeidsgiver har imidlertid et objektivt ansvar, jf. bestemmelsens annet ledd, jf. første ledd annet punktum. Et slikt lempeligere skyldkrav enn ved vanlige erstatningsrettslige regler anses å harmonere med en effektivisering av diskrimineringsvernet. Hensynet bak er også å implementere EU-retten på riktig måte.¹¹⁸

For overtredelse av likelønnsbestemmelsen finner den erstatningsbetingede handlingen sted i et arbeidsforhold, og arbeidsgiver har ansvar både for egne handlinger og unnlater, og handlinger og unnlater gjort på arbeidsgivers vegne.¹¹⁹

Utmålingen av oppreisning og erstatning skjer etter reglene i bestemmelsens tredje ledd. Det er Diskrimineringsnemnda som har myndighet til å tilkjenne erstatning og oppreisning, jf. diskrol. § 12.

«Oppreisning» gjelder økonomisk kompensasjon for ikke-økonomisk skade, jf. ldl. § 38 tredje ledd annet punktum. Oppreisningen fastsettes til det beløp som er «rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.» Det følger av ordlyden at en slik rimelighetsvurdering vil være skjønnspreget. Dette er også forutsatt i forarbeidene.¹²⁰ Den diskriminerende handlingens art og alvorlighetsgrad skal stå sentralt i

¹¹⁶ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 28.5.8 s. 298

¹¹⁷ Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven)

¹¹⁸ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 13.6.1 s. 149

¹¹⁹ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 28.5.2.4 s. 296 jf. kap. 30 s. 337

¹²⁰ Op.cit. kap. 30 s. 337

vurderingen,¹²¹ i tillegg til allmennpreventive hensyn.¹²² Høyesterett har uttalt at det er «vanskelig å fastsette noen generell norm for utmålingen», idet diskrimineringsaker er så forskjellige i sin art og omfang.¹²³ Ved brudd på diskrimineringslovverket fastsettes oppreisningen normalt til mellom 20 000 og 80 000 kroner.¹²⁴ Oppreisningen skal, i tillegg til å kompensere for krenkelse, virke preventivt slik at færre skal utsettes for diskriminering.¹²⁵

«Erstatning» skal «dekke økonomisk tap som følge av den ulovlige behandlingen», jf. ldl. § 38 tredje ledd. Hele det økonomiske tapet skal dekkes.¹²⁶ Dette samsvarer med EU-rettens krav om reell og effektiv rettsbeskyttelse, ved å erstatte det fulle tapet.¹²⁷ Ved utmålingen gjelder de ulovfestede alminnelige erstatningsrettslige vilkår om økonomisk tap, ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng.

Ifølge diskrol. § 12 andre ledd jf. § 1 første ledd bokstav a kan Diskrimineringsnemnda enstemmig tilkjenne erstatning for overtredelser av likestillings- og diskrimineringsloven. Nemnda tilkjenner kun erstatning i «enkle saksforhold»,¹²⁸ det vil si saker der innsigelser mot erstatningsansvar er uttrykk for manglende vilje eller evne til betaling, og der innklagedes argumentasjon er åpenbart uholdbar.¹²⁹ At vedtaket må være enstemmig for at erstatning kan tilkjennes samstemmer med at saksforholdene skal være enkle. I tillegg kommer hensynet til å forenkle behandlingen av slike enkle saksforhold slik at de ikke må føres for de ordinære domstolene.

I forarbeidene uttalte departementet at erstatningssummen i enkle saker ble antatt å begrenses til 10 000 kroner.¹³⁰ Nemnda har imidlertid vedtatt erstatning for høyere summer enn dette, og uttalte i sak 20/57 at kompetansen til å tilkjenne erstatning ikke er beløpsmessig begrenset.

¹²¹ Op.cit. kap. 28.5.2.5 s. 297

¹²² Prop. 80 L (2016-2017) kap. 10.6.3 s. 93

¹²³ HR-2020-2476-A, avsnitt 99

¹²⁴ Prop. 80 L (2016-2017) kap. 10.6.3 s. 94

¹²⁵ Op.cit. kap. 10.2.2 s. 81

¹²⁶ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kap. 13.6.4 s. 151

¹²⁷ EU-domstolens sak C-407/14, Camacho, avsnitt 45

¹²⁸ Prop. 80 L (2016-2017) kap. 10.6.5 s. 94 flg.

¹²⁹ Prop. 80 L (2016-2017) kap. 10.6.5 side 95

¹³⁰ Prop. 80 L kap. 10.6.5. s. 106

Grunnlaget var Kulturdepartementets høringsnotat,¹³¹ hvor det ble uttalt at uttalelsen i forarbeidene ikke skulle «tolkes som en formell begrensning i nemndas myndighet.» En slik løsning samsvarer bedre med både nasjonal og internasjonal retts formål om at hele det økonomiske tapet skal dekkes.

I Diskrimineringsnemndas sak 20/207, som er nærmere beskrevet over i punkt 4.4.4, ble kvinnen tilkjent erstatning på 265 000 kroner, som skulle dekke lønnstapet i perioden hun ble diskriminert mot. Kvinnen ble i tillegg tilkjent oppreisning med 20 000 kroner. Nemnda så hen til egen tidligere praksis, deriblant sak 20/57 ved vurderingen av beløpets størrelse, og la vekt på manglende oppfyllelse av opplysningsplikten i ldl. § 32, samt at arbeidsgiver utviste manglende vilje til å imøtekomme kvinnen ved lønnsforhandlinger.

I tillegg til at oppreisning og erstatning kan tilkjennes etter bestemmelsen i ldl. § 38, kan det også kreves etter alminnelige erstatningsrettslige regler. Det bemerkes at bevisbyrderegelen i ldl. § 37 ikke gjelder ved krav om erstatning, hvilket vil si at den som er utsatt for diskriminering må godtgjøre at vilkårene om erstatning og oppreisning er oppfylt.

4.6 Verktøy for å avdekke lønnsdiskriminering utover § 34

Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 er hovedbestemmelsen for å sikre likelønn for arbeidstakere av ulikt kjønn. Spørsmålet som søkes besvart i det følgende er hvilke andre bestemmelser i lovens kapittel 4 (om aktivt likestillingsarbeid) og kapittel 5 (om særlige regler i arbeidsforhold) som kan ha betydning for likelønn. Listen er ikke uttømmende, men søker å gi et mer helhetlig bilde på lovens verktøy for å tilrettelegge for likelønn.

Først behandles arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn, ldl. § 32. Denne har direkte innvirkning på likelønnsbestemmelsen idet den gir reell mulighet til å sammenligne lønn. Deretter behandles aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgiver, som har betydning for likelønnsarbeid på arbeidsplassen.

Offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner har også en aktivitets- og redegjøringsplikt, jf. ldl. §§ 24 og 25. Disse behandles ikke nærmere idet de ikke har

¹³¹ Høringsnotat Kulturdepartementet, pkt. 7.4, 2. juli 2020

innvirkning på likelønnsbestemmelsen på individnivå. De nevnes likevel kort her idet de er viktige for overordnet arbeid for likestilling og likelønn generelt sett.

For offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt er tanken at dersom man gjennom et aktivt likestillingsarbeid skal oppnå reell likestilling, er det ikke nok å arbeide på individnivå, men også forebyggende og systematisk på myndighetsnivå.¹³² Dersom målet om reell likestilling i samfunnet skal nås, derunder reell likelønn for kvinner og menn, er det avgjørende at det arbeides i alle samfunnssektorer, også på myndighetsnivå og politisk.

Gjennom arbeidslivets organisasjoners aktivitets- og myndighetsplikt tyder sammenhengen i loven på at organisasjonenes aktivitetsplikt særlig skal gjelde arbeid mot lønnsforskjeller som skyldes kjønn, jf. ldl. § 34.¹³³ I så måte har bestemmelsen også indirekte virkning for håndhevingen av likelønnsprinsippet i praksis.

4.6.1 Utlevering av opplysninger om lønnsnivå

I henhold til ldl. § 32 første ledd kan «arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen» kreve at arbeidsgiveren «skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de arbeidstakeren sammenlikner seg med.» Bestemmelsen gir dermed arbeidsgiveren en plikt til å utlevere lønnsopplysninger dersom det foreligger mistanke om diskriminering.

I forarbeidene uttaler departementet at innsyn i andre ansattes lønn er avgjørende for å kunne sammenligne seg med andre, og vurdere om en kan være diskriminert mot ved avlønningen.¹³⁴ Bestemmelsen ble innført for å gjøre likelønnsbestemmelsen mer effektiv, gjennom å gi større åpenhet om lønn på arbeidsplassen.¹³⁵

Hvis en arbeidsgiver unnlater å utlevere lønnsopplysninger etter ldl. § 32, kan dette være en omstendighet som gir grunn til å tro at det er snakk om diskriminering etter ldl. § 37 jf. § 34 og Prop. 81 L (2016-2017) kap. 30 s. 333.

¹³² Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 24.1 s. 701

¹³³ Op.cit., kap. 25.5 s. 722

¹³⁴ Prop. 88 L (2012-2013) kap. 18.4.2 s. 146

¹³⁵ Op.cit. kap. 18.4.2 s. 146

Et spørsmål som oppstår er hva som blir konsekvensen av manglende oppfyllelse av opplysningsplikten. I Diskrimineringsnemndas sak 20/207 bemerket nemnda at manglende oppfyllelse av opplysningsplikten i seg selv ga grunn til å tro at lønnsfastsettelsen var diskriminerende. Dersom en klagesak vedrørende diskriminering ved lønnsfastsettelse kommer opp, og arbeidsgiver ikke har oppfylt opplysningsplikten etter ldl. § 32, er det opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at lønnsfastsettelsen ikke er diskriminerende, jf. regelen om delt bevisbyrde i ldl. § 37.¹³⁶

Saker om brudd på opplysningsplikten i ldl. § 32 kan bringes inn for de ordinære domstoler eller Diskrimineringsnemnda, jf. diskrol. § 7. Brudd på plikten gir ikke rett til erstatning eller oppreisning etter ldl. § 38. I sak 20/207 var brudd på opplysningsplikten likevel vektlagt ved utmålingen av oppreisning på grunnlag av diskriminering i henhold til ldl. § 6 jf. § 34.

4.6.2 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Med virkning fra 1. januar 2020 ble reglene om arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven endret. Ved endringen ble Likestillings- og diskrimineringsombudets og Diskrimineringsnemndas mulighet for kontroll og håndheving styrket.¹³⁷ Arbeidsgivers aktivitetsplikt- og redegjørelsesplikt er konkretisert i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a, med klare regler for hvordan arbeidsgivere kan sikre reell likestilling og forhindre diskriminering.

Formålet med den skjerpede plikten er å «fremme likestillingsarbeidet med underliggende strukturer og systemer på alle samfunnsområde.»¹³⁸ Både hensynet til styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt og hensynet til forenkling og avbyråkratisering søkes ivaretatt med lovendringen. Likestillings- og diskrimineringslovens formålsbestemmelse om å «fremme likestilling og hindre diskriminering» i ldl. § 1, samt det grunnleggende diskrimineringsforbudet i ldl. § 6, er sentrale for forståelsen av aktivitets- og

¹³⁶ Prop. 81 L (2016-2017) kap. 30 s. 333

¹³⁷ Søreide & Lorentzen (2020), pkt. 5

¹³⁸ Prop. 63 L (2018-2019) kap. 3.1.1 s. 40

redegjørelsesplikten.¹³⁹ En erkjennelse av at aktivitets- og redegjørelsesplikten ikke har hatt ønsket effekt har ført til en tydeliggjøring av regelverket.¹⁴⁰

4.6.2.1 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Arbeidsgivers generelle aktivitetsplikt fremgår av § 26 første ledd. I henhold til bestemmelsen skal alle arbeidsgivere «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, [og] hindre diskriminering».

Plikten gjelder for alle arbeidsgivere, og dekker alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Bestemmelsen er generelt utformet, og det er opp til den enkelte virksomhet å vurdere hvilke tiltak som er passende for deres arbeidsplass.¹⁴¹ Arbeidet skal omfatte blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår. Det sentrale er at arbeidsgiver skal jobbe «aktivt, målrettet og planmessig» for mangfolds- og likestillingsarbeid. Med «aktivt» menes at konkrete tiltak skal iverksettes for å fremme likestilling, jf. Prop. 81 L (2016-2017) kap. 24.4.10.2 s. 240. Betydningen av «målrettet og planmessig» er at arbeidsgiver må sette et mål med arbeidet og ha en plan, og det må være klart hvor ansvaret ligger.¹⁴²

Ldl. § 26 annet ledd inneholder en mer konkret aktivitetsplikt som gjelder for alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, samt alle offentlige arbeidsgivere. Lovbestemmelsen fremsetter en firetrinns arbeidsmetodikk for hvordan arbeidsgiver skal gjennomføre mangfolds- og likestillingsarbeidet.

I tillegg gjelder bestemmelsen for private virksomheter med 20-50 ansatte dersom det kreves av en av «arbeidslivets parter i virksomheten». Dette betyr at den tillitsvalgte på arbeidsplassen kan kreve at arbeidsgiver følger arbeidsmetoden i ldl. § 26 bokstav a-d så lenge det er enighet blant flertallet på arbeidsplassen. Denne bestemmelsen er ny etter lovendringen som trådte i kraft 1. januar 2020.

¹³⁹ Søreide og Lorentzen (2020), pkt. 5

¹⁴⁰ Prop. 63 L (2018-2019) kap. 1.1 s. 5.

¹⁴¹ Prop. 81 L (2017–2018) kap. 30 s. 329

¹⁴² Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 26.2.4 s. 733

Ldl. § 26 annet ledd bokstav a gir arbeidsgiver plikt til å undersøke om det foreligger risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. Blant annet er likelønn et moment arbeidsgiver skal arbeide aktivt mot, gjennom bl.a. lønnskartlegging.¹⁴³

Lønnskartlegging fordelt på kjønn er sentralt for likelønnsprinsippet, og forarbeidene gir anvisning til å undersøke om det finnes lønnsforskjeller i virksomheten som har direkte eller indirekte sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag.¹⁴⁴ I henhold til denne regelen må arbeidsgiver utarbeide lønnsoversikter fordelt på stillinger som utfører arbeid av lik verdi, for å finne eventuelle lønnsforskjeller og hvorvidt disse skyldes arbeidstakernes kjønn.¹⁴⁵

Vurderingen av «lik verdi» følger den metode beskrevet ovenfor 4.4.3.

Plikten til lønnskartlegging gjelder kun diskrimineringsgrunnlaget kjønn. Plikten trådte i kraft 1. januar 2020. Kartleggingens formål er å finne ut av om det er lønnsforskjell mellom menn og kvinner i virksomheten, og bidra til en gjennomskuelig lønnsfastsettelse.¹⁴⁶ Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har laget et skjema til hjelp for lønnskartleggingen.¹⁴⁷ Lønnskartleggingen må dokumenteres og offentliggjøres, jf. ldl. § 26 fjerde ledd.¹⁴⁸

Gjennomgang av rutiner og retningslinjer, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser er noen av virkemidlene arbeidsgiver kan benytte for å avdekke eventuell diskriminering på arbeidsplassen.¹⁴⁹

Ldl. § 26 annet ledd bokstav b gir arbeidsgiver plikt til å analysere årsakene til de risikoer for diskriminering som eventuelt blir oppdaget etter undersøkelser som følger av bokstav a. For eksempel kan arbeidsgiver undersøke hvorfor eventuelle lønnsforskjeller finnes, og hvorfor de eventuelt er så store.¹⁵⁰ Videre må arbeidsgiver i henhold til bokstav c iverksette tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten. Blant tiltak

¹⁴³ Op.cit. pkt. 26.3.5 s. 740

¹⁴⁴ Prop. 81 L (2016–2017), kap. 24.4.10.4 s. 242

¹⁴⁵ LDO, <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/lonn-ogarbeidsvilkar/>

Veiledning-for-likelonn/

¹⁴⁶ Ballangrud og Søbstad (2020), kap. 26.3.5 s. 740

¹⁴⁷ <https://bufdir.no/Inkludering/arp/>.

¹⁴⁸ Prop. 63 L (2018–2019) kap. 3.7.2.4 s. 68

¹⁴⁹ Prop. 81 L (2016–2017) kap. 24.4.10.4 s. 242

¹⁵⁰ Op.cit. kap. 24.4.10.4 s. 242 og 243

for å sikre likelønn foreslår forarbeidene at arbeidsgiver utarbeider en kjønnsdelt lønnsstatistikk.¹⁵¹ Til sist stadfester bestemmelsens bokstav d at resultatene av arbeidet i bokstav a-c skal vurderes. Herunder skal arbeidsgiver undersøke om de mål som er satt har blitt oppnådd, og hvilke nye tiltak som eventuelt må iverksettes.¹⁵²

Den del av aktivitetsplikten som gjelder krav til likelønn skal være i henhold til FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og direktiv 2006/54/EF, som følge av EØS-avtalen.

4.6.2.2 Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Det følger av arbeidsgivers redegjørelsesplikt i ldl. § 26 a at arbeidsgiver «skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten», og hva som gjøres for å «oppfylle aktivitetsplikten». Bestemmelsen gjelder alle arbeidsgivere som har plikter etter § 26 annet ledd.

Mens dokumentasjonsplikten i ldl. § 26 fjerde ledd er mer generelt utformet, inneholder redegjørelsesplikten spesifikke krav til bl.a. en redegjørelse over kjønnsfordeling i virksomheten og resultat av lønnskartlegging fordelt på kjønn.¹⁵³

Formålet med redegjørelsesplikten er å bidra til at arbeidsgivers aktivitetsplikt blir effektiv i praksis. Den gjør det mulig å føre kontroll med det likestillingsarbeid som gjøres i virksomhetene, og øke bevisstheten rundt de utfordringer som finnes vedrørende likestilling.¹⁵⁴

4.6.2.3 Håndheving av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Spørsmålet videre er hva som er konsekvensen av brudd på aktivitetsplikten i ldl. § 26. Brudd på aktivitetsplikten kan ikke føres for Diskrimineringsnemnda, da bestemmelsen er unntatt nemndas ansvarsområde.¹⁵⁵ Det er likestillings- og diskrimineringsombudet som har ansvar for å følge opp aktivitetsplikten, jf. diskrol. § 5 fjerde ledd første punktum. Ifølge denne bestemmelsen kan dette bl.a. innebære at «ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten.» Ombudet kan også

¹⁵¹ Op.cit. kap. 24.4.10.4 s. 243

¹⁵² Op.cit. kap. 24.4.10.4 s. 244

¹⁵³ Prop. 63 L (2018-2019) kap. 3.8.1.5 s. 82

¹⁵⁴ Ballangrud og Søbstad (2020) kap. 26a.1 s. 759

¹⁵⁵ Op.cit. kap. 26.7 s. 755

gjennomføre oppfølgingsbesøk, og gjennomgå likestillingsarbeidet i virksomheten, og komme med forslag til forbedringstiltak.

Ved brudd på redegjørelsesplikten kan en part, eller andre som har rettslig klageinteresse, bringe saken inn for Diskrimineringsnemnda, jf. diskrol. § 8 første ledd annet punktum. Nemnda har myndighet til å fatte vedtak og tiltak som retting eller stansing, og sette tidsfrist for oppfyllelse, jf. diskrol. § 11. Videre kan nemnda også treffe vedtak om tvangsmulkt, jf. diskrol. § 13.

5 Rettspolitisk perspektiv

Den rettspolitiske metode skiller seg fra den rettsdogmatiske metoden anvendt i avhandlingens hoveddel. I en rettspolitisk drøftelse er målet å vurdere gjeldende rett med et kritisk blikk, eventuelt finne svakheter og skjevheter, og problemstillinger som ikke er diskutert i det autoritative kildematerialet, mv.¹⁵⁶ Hovedformålet er, etter Hauglis syn, å identifisere og presist uttrykke de verdimeslige premisser som bør styre diskusjonen.

Grunnlaget for denne rettspolitiske drøftelsen er at det fortsatt kan stilles spørsmålstegn ved hvorvidt lovverket i tilstrekkelig grad sikrer reell likelønn mellom kvinner og menn i Norge i dag.

I utgangspunktet er regelverket klart. Lønn skal fastsettes uten å ta hensyn til kjønn. Imidlertid er det slik, ifølge tall fra 2020, at kvinner tjener 87,5 % av det menn tjener, når man ser på månedslønn per heltidsekvivalent.¹⁵⁷ Det finnes mange årsaker til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på generell basis, slik som valg av yrke og valgt deltidsarbeid mv. Problemet oppstår der hvor kvinner og menn i samme arbeid, eller arbeid av lik verdi, mottar ulik lønn.

Formålet som ligger til grunn for likestillings- og diskrimineringsloven er å fremme likestilling og hindre diskriminering. For klare diskrimineringsaker tyder mye på at lovverket fungerer godt, og i stor grad hindrer lønnsdiskriminering mellom kvinner og menn som gjør

¹⁵⁶ Trude Haugli, *Samværsrett i barnevernssaker*, 2. utgave, Universitetsforlaget Oslo (2000)

¹⁵⁷ SSB (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirkes-av-korona>)

arbeid av lik verdi.¹⁵⁸ Likevel er det et spørsmål hvorvidt lovens formål oppnås i tilstrekkelig grad i samfunnet generelt.

I dagens samfunn er det et stort fokus på mer likestilling mellom kvinner og menn, både blant folk generelt, og i det politiske arbeidet. Arbeidet for likestilling generelt sett, også på likelønnsområdet, foregår både nasjonalt og internasjonalt. I arbeidslivet forventes reell likestilling i økende grad. Likevel er lønnsgapet mellom kvinner og menn fortsatt et problem.

Mye av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan forklares av yrkesvalg, utdanningsnivå, arbeidssted o.l., men selv når man justerer for slike momenter så tjener menn fortsatt mer enn kvinner. Ifølge rapporten «Inntekts- og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn» fra 2020¹⁵⁹ er inntektsforskjellene mellom 20 og 30 prosent i året mellom kvinner og menn. Videre sier rapporten at det er en uforklart timelønnsforskjell på 7,7 % mellom kvinner og menn etter en justering for utdanning, yrkeserfaring, bransje og yrke. Med en politisk bevegelse i retning av likestilling og derav likelønn, økt oppmerksomhet rundt dette i befolkningen over de siste tiår, og – ikke minst – et lovverk som er rimelig klart og tydelig hva gjelder diskriminering på grunnlag av kjønn, er det betenkelig at kvinner og menn fortsatt tilsynelatende forskjellsbehandles i arbeidslivet når det gjelder lønn.

I dag er forskjellene mellom kvinner og menn hva gjelder utdanningsnivå, kompetanse og antallet arbeidstimer mindre enn de tradisjonelt har vært. Det er i større grad kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet – at kvinner og menn tradisjonelt velger ulike yrkesveier, og at menn gjerne velger yrker som i gjennomsnitt betaler bedre – som trolig er den viktigste årsaken til de vedvarende lønnsforskjellene.¹⁶⁰

Natalie M. Dyvesether har i en studie fra 2017 vist til at politiske virkemidler er mer effektive enn markedsøkonomiske virkemidler for å bedre kvinners økonomiske rettigheter.¹⁶¹ I så måte

¹⁵⁸ NOU 2008:6 kap. 13.3 s. 183

¹⁵⁹ Wagner, Fjell, Frisell og Østbakken (2020), s. 26

¹⁶⁰ Wagner, Fjell, Frisell og Østbakken (2020), s. 10

¹⁶¹ Dyvesether (2017): Er politikk eller marked nøkkelen til likestilling i arbeidslivet? Effekten av politiske rettigheter og markedsliberalisering på kvinners økonomiske rettigheter, 1981–2011. Norsk statsvitenskapelig tidsskrift 03-04 / 2017 (Volum 33)

er det forsterkede fokus på lønnsforskjeller og de rettslige virkemidler som er iverksatt de senere år viktige skritt i retning av å redusere lønnsforskjellene.

I NOU 2008:6 kapittel 15.2 flg. fremkom flere forslag til tiltak for økt likestilling, deriblant rekruttering av kvinner til ledende stillinger, likere deling av foreldrepermisjon, og lønnsløft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. Dette viser at det har vært økt fokus på likestilling og reell likelønn over flere år, og at det er en sterk politisk vilje til å redusere kjønnsulikheter i arbeidslivet.

Likevel kan det diskuteres hvorvidt vurderingen av hvilket arbeid som har «lik verdi» er optimal. Kjønnsegregeringen av arbeidsmarkedet og den graden av lønnsforskjell mellom kvinner og menn som følger av dette kan fortsatt sees tydelig i undersøkelser som gjøres på området.

Et eksempel rettet spesifikt mot jurister finnes i rapporten «Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister» fra 2021. Ifølge studien er lønnsgapet større mellom menn og kvinner i økonomi- og juriststillinger, enn blant andre med høy utdanning.¹⁶² En hovedårsak er trolig at det er større rom for lønnsforhandlinger og en ikke-lineær lønnsøkning i disse yrkene, sammenlignet med flere andre yrker som krever høy utdanning.

Å holde oversikt over familielogistikken (også kalt det tredje skiftet) er en oppgave som fortsatt i hovedsak tilfaller kvinner, ifølge rapporten.¹⁶³ Dette til tross for likestilte idealer – menn ønsker i større grad å likedele ansvaret i hjemmet, men rapporten viser at det fortsatt er relativt kjønnskjeve betingelser for jobb og karriere mellom kvinner og menn – også i 2020.¹⁶⁴ Sammenlignet med en tilsvarende studie i 2007 har lønnsgapet økt noe, mellom menn og kvinner i privat sektor, kontrollert for eksamensår. I rapportens konklusjon uttales at summen av familievennlige krav og forventninger har betydning for lønnsgapet i årslønn, også kontrollert for sektor og stillingsnivå.¹⁶⁵

En sentral utfordring for likelønn er arbeidslivets kjønnsegregering. Et spørsmål som oppstår er hva som er grunnen til at kvinnedominerte yrker generelt gir lavere lønn enn

¹⁶² Halrynjo, Vadla og Jørgensen (2021), s. 17

¹⁶³ Op.cit. s. 107

¹⁶⁴ Op.cit. s. 71

¹⁶⁵ Op.cit. s. 111

mannsdominerte yrker. En av årsakene kan være lønnsoppgjørsmetoden. I Norge er metoden for lønnsoppgjør kalt «frontfagsmodellen». Målet med modellen er at konkurranseutsatt industri skal forhandle først, for at Norges konkurransekraft i forhold til utlandet ikke skal svekkes.¹⁶⁶ Typiske «kvinneyrker», som f.eks. omsorgsykker, er ikke blant slike konkurranseutsatte yrker. I NOU 2008:6 hevdes at frontfagsmodellen kan føre til at lønnsforskjeller vedvarer. Dette fordi de fleste kvinner arbeider i offentlig sektor, og får sin lønn regulert i dette forhandlingsområdet.¹⁶⁷ Modellen bidrar etter dette ikke til å øke forskjellene, men til å vedlikeholde de forskjeller som allerede eksisterer.¹⁶⁸

Nå kan man hevde at likestillings- og diskrimineringslovverket har hatt en viktig rolle i å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I NOU 2008:6¹⁶⁹ fremkommer det at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi innenfor samme virksomhet, er av marginal betydning i et større perspektiv. Også her hevdes at lønnsforskjellene som finnes, følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Spørsmålet blir derfor hvorvidt dagens regelverk er tilstrekkelig til å forhindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, også der problemene knytter seg til kjønnssegregering.

I NOU 2008:6 foreslås også en rekke tiltak for å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.¹⁷⁰ Blant tiltakene er endring av utdanningsvalg for jenter og gutter, rekruttering av kvinner til ledelse og akademia, og kjønnskvoltering.

Videre foreslås i NOU 2008:6 blant annet en plikt for å utarbeide lønnsstatistikk. Slik lønnsstatistikk er nå blitt en del av arbeidsgivers styrkede aktivitetsplikt, jf. § 26 andre ledd første punktum bokstav c. De nye reglene forplikter arbeidsgiver til å vurdere hvilke arbeidstakere som utfører arbeid av lik verdi, på tvers av yrker og fag og tariffavtaler. Blant annet plikten til å undersøke muligheten for å kombinere arbeid og familieliv er viktig her, idet flere studier tyder på at lønnsforskjellene er størst mellom menn og kvinner med barn.¹⁷¹

¹⁶⁶ NHO: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/>

¹⁶⁷ NOU 2008:6 kap. 17.4.3 s. 245

¹⁶⁸ Op.cit. kap. 2 s. 32

¹⁶⁹ Op.cit. kap. 13.3 s. 183

¹⁷⁰ NOU 2008:6 kap. 14.5 flg, s. 211 flg.

¹⁷¹ Halrynjo, Vadla og Jørgensen (2021), s. 105

Spørsmålet om hvordan man kan oppnå reell likelønn mellom kvinner og menn er et komplisert spørsmål, som neppe har ett entydig svar. Det antas at arbeidsgivere flest ønsker å bidra til likestilling og ikke-diskriminering, men at det kan være vanskelig å oppdage kjønnskjevhet og indirekte diskriminering. Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt er ett av flere viktige verktøy for å oppdage at slik diskriminering skjer.

Når arbeidsgiver er pliktig til å arbeide aktivt, på jevnlig basis, med oppfølging fra ombudet, kan dette få praktisk betydning. Særlig fordi denne vurderingen ikke kun finner sted i klagesaker hva gjelder diskriminering på arbeidsplassen, kan dette være et viktig virkemiddel for å sikre faktisk likelønn i de virksomheter som omfattes av regelen. Et slikt virkemiddel kan på sikt bidra til å redusere lønnsforskjellene som følger av kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet.

Også andre virkemidler er av verdi for å oppnå reell likelønn. For arbeidstakere har det nylig kommet et nytt digitalt verktøy for likestilling på arbeidsplassen, kalt «Equality Check».¹⁷² Gjennom denne plattformen kan ansatte anonymt vurdere hvor «likestilt og transparent» deres egen arbeidsplass er, gjennom å svare på en rekke spørsmål om mangfold, likestilling, mv. I dette verktøyet kan man søke etter virksomheter og se hvordan de scorer på ulike kriterier, blant annet likelønn.

I tillegg finnes kampanjer som skal bevisstgjøre folk flest om likestilling og likelønn. For eksempel Likelønnsdagen, hvor det uttales at kvinner i teorien jobber gratis ut året fra 15. november. Dette har grunnlag i tall fra Fafo, som vist til innledningsvis i avhandlingen, som viser at «kvinner sammenliknet med menn i snitt tjener 87,5 prosent, og at likelønnsgapet er på hele 12,5 prosent.»¹⁷³ I forbindelse med Likelønnsdagen viste Hadia Tajik til at regjeringen jobber med flere virkemidler for økt likestilling og likelønn, deriblant «[s]tyrking av fortrinnsretten i lovverket, økt dokumentasjonskrav ved utlysning av deltidsstillinger og etablering av en heltidspott som skal stimulere til likelønnsprosjekter lokalt.»

Det er liten tvil om at det er stort fokus på likestilling og likelønn i dagens samfunn, både blant folk flest, og også juridisk og politisk. Forhåpentligvis vil dette fokuset, og arbeidet som legges ned, føre til endring over tid. Målet må være at den systematiske lønnsforskjellen

¹⁷² <https://www.juristforbundet.no/nyheter/2021/equality-check/>

¹⁷³ [https://www.lo.no/hva-vi-mener/et-likestilt-arbeidsliv/nyheter-om-likestilling/likelonnsgdagen-2021-/](https://www.lo.no/hva-vi-mener/et-likestilt-arbeidsliv/nyheter-om-likestilling/likelonnsgdagen-2021/)

mellom kvinner og menn fortsatt reduseres, til den grad at kjønn ikke lenger har betydning for lønn, uavhengig av yrkesvalg.

Referanseliste

Norsk lovverk:

Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven)

Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven)

Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v (EØS-loven)

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestillings og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Forarbeider:

Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) Lov om likestilling mellom kjønnene.

Ot.prp. nr. 1 (1977-1978) Lov om likestilling mellom kjønnene

Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)

Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) om m lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

NOU 2008:6 Om kjønn og lønn – Fakta, analyser og virkemidler for likelønn

NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK,

Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn

Dokument 16 (2011-2012) Rapport til Stortingets presidentskap fra

Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven. Rapport fra

Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven, avgitt 19. desember 2011.

Prop. 88 L (2012-2013) Om diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Prop. 81 L (2016 –2017) Om lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Prop. 80 L (2016-2017) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Prop. 63 L (2018-2019) Om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten)

Domstolpraksis:

Høyesterett:

Rt. 2001 s. 995

Rt. 2012 s. 424

Rt. 2014 s. 402

Rt. 2015 s. 1313

HR-2016-867-A

HR-2020-2476-A

Lagmannsretten:

LB-2018-154220 (Borgarting)

Arbeidsretten:

Ard-1990-148

Nemndspraksis:

LKN-2004-16

LKN-2005-30

LDN-2006-4

LDN-2007-4

LDN-2008-23

LDN-2009-42

LDL-2010-38

LDN-2012-8

LDN-2013-50

LDN-2015-20

LDN-2016-27

DIN-2018-138

DIN-2018-325

DIN-2019-330 (foreløpig kun tilgjengelig på diskrimineringsnemndas nettsider)

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/2382/sak-19-330-anonymisert-vedtak.pdf>

Sak 20/57 (foreløpig kun tilgjengelig på diskrimineringsnemndas nettsider)

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/2770/offentlig-versjon-av-nemndas-vedtak.pdf>

Sak 20-207 (foreløpig kun tilgjengelig på diskrimineringsnemndas nettsider):

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/2782/offentlig-versjon-av-vedtak.pdf>

Juridisk litteratur:

Finn Arnesen og Are Stenvik, *Internasjonalisering og juridisk metode - særlig om EØS-rettens betydning i norsk rett*. Universitetsforlaget 2015.

Semner, Brit Djupvik, *Diskrimineringsvern i arbeidslivet – en håndbok. Likestillings- og diskrimineringsloven 2017*. Fagbokforlaget 2018.

Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, *Likestillings- og diskrimineringsloven, Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Ajourført lovkommentar. Bekreftet à jour pr. 26. august 2021.

<https://juridika.no/lov/2017-06-16-51/2020-01-01/%C2%A71/kommentar> (lastet ned 28. september 2021)

Skoghøy, Jens Edvin A., *Rett og rettsanvendelse*, Universitetsforlaget 2018.

Elektroniske juridiske artikler:

LDO: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/lonn-og-arbeidsvilkar/Veiledning-for-likelonn/>

Christel Søreide og Julie Piil Lorentzen, «Kommentar til endringer i likestillings- og diskrimineringsloven: arbeidsgivers lovpålagte plikt til mangfoldsarbeid.» *Juridika Innsikt*, publisert 6. juli 2020. <https://juridika.no/innsikt/kommentar-til-endringer-i-likestillings-og-diskrimineringsloven-arbeidsgivers-lovp%C3%A5lagteplikt-til-mangfoldsarbeid> (lastet ned 18.11.21)

Forskningslitteratur:

Sigtona Halrynjo, Ingrid Høie Vadla og Ruth Eva Jørgensen, *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. Institutt for samfunnsforskning, Rapport 2021:4.

https://www.juristforbundet.no/globalassets/dokumenter/div/kjonn-karriere-og-omsorgsansvar-blant-jurister_isf_rapport_4-2021-003.pdf (hentet 01.09.21)

Natalie M. Dyvesether (2017), *Er politikk eller marked nøkkelen til likestilling i arbeidslivet? Effekten av politiske rettigheter og markedsliberalisering på kvinners økonomiske rettigheter, 1981–2011*. Norsk statsvitenskapelig tidsskrift 03-04 / 2017 (Volum 33).

<https://www.idunn.no/nst/2017/03->

[04/er_politikk_eller_marked_noekkelen_til_likestilling_i_arbeid](#) (Hentet 27.08.21)

Ines Wagner, Live Kjos Fjell, Marte Marie Frisell og Kjersti Misje Østbakken, *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* Institutt for samfunnsforskning, Rapport 2020: 4.

<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2641600>

(hentet 28.08.21)

Andre nasjonale kilder:

Høringsnotat. Endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven. Nemndsløsning for varslingsaker etter arbeidsmiljøloven og endringer i diskrimineringsombudsloven.

Arbeids- og sosialdepartementet, Kulturdepartementet 2. juli 2020:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9a57245aabaf407d9b893ae303a2e727/endringer-i-diskrimineringsombudsloven-og-arbeidsmiljoloen.pdf> (hentet 14. november 2021)

Equality Check: <https://www.equalitycheck.it/>

NHO: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/> (sist lest 13.12.21)

<https://www.lo.no/hva-vi-mener/et-likestilt-arbeidsliv/nyheter-om-likestilling/likelonnsgagen-2021-/> Sist oppdatert 16.11.2021, sist lest 14.12.21

Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirkes-av-korona>

Internasjonale konvensjoner, direktiver og traktater:

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950.

ILO-konvensjon 100: Convention concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value, Geneve, 29. Juni 1951

Convention concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value, Geneve, 29. Juni 1951

ILO-konvensjon 111: Convention concerning discrimination in respect of employment and occupation, Geneve, 25. Juni 1958

Convention concerning discrimination in respect of employment and occupation, Geneve, 25. Juni 1958

International covenant on civil and political rights (ICCPR), New York, 16. desember 1966

International covenant on economic, social and cultural rights (ICESCR), New York, 16. desember 1966

Vienna convention on diplomatic relations, Wien, 23. mai 1969

Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW), New York, 18. Desember 1979

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med beskjeftigelse og erverv (EUs likebehandlingsdirektiv)

Rådets direktiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om likebehandling med hensyn til beskjeftigelse og erverv

ODA https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1992-05-02-2/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

EU-domstolens praksis:

Dom av 15. april 1986, Rummler, C-237/84, ECLI:EU:C:1986:149

Dom av 13. mai 1986, Bilka, C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204

Dom av 17. oktober 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383

Dom av 17. mai 1990, Barber, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209

Dom av 27. oktober 1993, Enderby, C-127/92, ECLI:EU:C:1993:859

Dom av 31. mai 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155

Dom av 11. mai 1999, Bavarian Lager Company Ltd, C-309/97, ECLI:EU:C:1999:241

Dom av 21. oktober 1999, Lewen, C-333/97, ECLI:EU:C:1999:512

Dom av 30. mars 2000, Jämställdhetsombudsmannen, C-236/98, ECLI:EU:C:2000:173

Dom av 26. juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358

Dom av 3. oktober 2006, Cadman, C-17/05, ECLI:EU:C:2006:633

Dom av 28. februar 2013, Kenny, C-427/11, ECLI:EU:C:2013:122

Dom av 19. juni 2014, Specht m.fl, Joined cases C-501/12 to C-506/12, C-540/12 and C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005

Dom av 17. desember 2015, Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831

Andre internasjonale kilder:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

