

Næstved, den 8. december 1977

Sigurd Wechselmann, amtmand,
Formand for statens forligsinstitution
i arbejdsstridigheder

Ved skrivelse af 28. september 1977 har Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB) og Landsorganisationen i Danmark (LO) – på Kvindeligt Arbejderforbunds (KADs) vegne – anmodet mig om en udtalelse om et ligelønsproblem, der ikke har kunnet løses under overenskomstforhandlingerne mellem FDB og KAD. Efter en skriftudveksling er sagen blevet forhandlet og det omtvistede arbejde besigtiget i Albertslund den 18. november 1977.

På grundlag af det nedenfor citerede protokollat af 12. september 1977 skal jeg herfter svare således:

Efter en række forhandlinger om fornyelsen af parternes overenskomster af 5. maj 1975 om løn- og arbejdsforhold henholdsvis i og uden for hovedstadsområdet blev der den 12. september 1977 mellem parterne oprettet følgende protokollat:

»Ved et møde den 12. september 1977 mellem på den ene side Landsorganisationen i Danmark (LO) og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD) og på den anden side Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB) drøftedes den videre procedure i de pågående forhandlinger om nye overenskomster (betegnet 31.14.0 og 3.15.0) for KAD-medlemmer med beskæftigelse i FDB.

Mødets hovedtema var, om KADs medlemmer beskæftiget ved FDBs pakkerier ved centralafdelinger m.v. på grundlag af lov om

ligeløn og mæglingforslaget fra 1973 kan kræve aflønning på linie med Specialarbejderforbundets medlemmer på de samme arbejdspladser. Der opnåedes ikke enighed om dette spørgsmål.

Under hensyn hertil enedes man om, at overenskomstforhandlingerne genoptages mellem KAD og FDB på basis af mæglingforslaget fra april 1977, og at KAD/LO uafhængigt heraf ønsker spørgsmålet om ligeløn afklaret. Dette kan ske ved, at parterne i fællesskab indhenter et respondum fra en opmand, hvis konklusion parterne vil være bundet af. Parterne er enige om at anmode amtmand S. Wechselmann om at påtage sig hvervet som opmand.«

Herefter blev overenskomstforhandlingerne ført videre og afsluttet ved protokollater af 29. september 1977. Disse protokollater indeholder bestemmelser om grundlønningen. Men efter protokollatet af 12. september 1977 står det spørgsmål tilbage, om grundlønningen for de medlemmer af KAD, der er beskæftiget i FDBs pakkerier ved centralafdelinger m.v., skal være den samme som den grundløn, der ydes til medlemmer af SiD, som beskæftiges på de samme arbejdspladser. Denne grundløn er aftalt ved en overenskomst af 26. april 1977 mellem FDB og SiD.

På det således foreliggende grundlag udgør forskellene i grundlønningerne pr. 29. august 1977 følgende beløb i øre pr. time:

	Hovedstad	Provins
SiD-overenskomsten:	2069	1735
KAD-overenskomsten:	1862	1654
Forskel:	207	81

Parterne er enige om, at hovedstads- og provinsoverenskomsterne – bortset fra grund-

lønssatserne og visse af tillæggene – er iden-

tiske og dækker identiske funktioner for så vidt angår det spørgsmål, der her er til behandling.

De arbejdsfunktioner, for hvis vedkommende KAD har rejst ligelønskravet, er pakkearbejdet, der udføres af ca. 150 medarbejdere. Hovedområdet herfor er frugt- og grøntpakkerierne ved FDBs centralafdelinger m.v.

FDB har beskrevet dette arbejde således:

»En væsentlig del af den frugt og de grøntsager, der omsættes i landets brugser, leveres af leverandørerne til FDBs afdelinger uindpakket i hele kasser, sække m.v., og disse varer ompakkes i pakkerierne i detailsalgspakninger. Varerne og den nødvendige emballage bringes til pakkeområdernes pakkeborde af lager- og pakhusarbejdere, der arbejder under SiD-overenskomsten.

Medarbejdere under KAD-overenskomsten tager herefter varerne op på pakkebordene, hvor der ud fra en bestemt arbejdsdeling mellem de medarbejdere, der står ved hvert bord, udføres pakning, vejning og etikettering (hvor dette ikke sker maskinelt). Herefter anbringes de færdige detailsalgspakker – stadig af medarbejdere under KAD-overenskomsten – i modulkasser, og disse sættes på transportpaller.

De fyldte paller køres af LPere fra pakkeområdet til centralafdelingens lagerhal, hvorfra den videre ekspedition til butikkerne foregår.

Transporten af råvarerne til centralafdelingens lagerhal udføres af LPere. Dette er også tilfældet m.h.t. transporten fra lagerhallen til pakkeområdet og med hensyn til transporten af de detailpakkede varer tilbage til lagerhallen, hvorfra LPere foretager selve ekspeditionsarbejdet og læsning af de lastbiler, der bringer varerne til butikkerne.«

Lagerarbejdet for arbejdere under SiD-overenskomsten er beskrevet således:

»Varemodtagelse fra lastvogne og jernbanevogne:

Varerne læses af vognene med gaffeltruck, hvorefter der finder påpladssætning sted ved hjælp af gaffeltrucks.

For så vidt angår frugt og grønt, der skal detailpakkes, gælder, at dette fra vognene bliver bragt til kølerum, hvorfra det transporteres til pakkeområdet og fra pakkeområderne igen – efter pakning – ud til ekspeditions-

områderne. Dette arbejde udføres ved hjælp af trucks eller de såkaldte elheste »(elektrisk drevne køretøjer)«. I alt er 15–20 medarbejdere i hele landet beskæftiget med dette arbejde.

Det egentlige ekspeditionsarbejde udgør den væsentligste del af LPernes arbejdsfunktioner, der udføres ved hjælp af elheste og i øvrigt således, at ekspedienten på grundlag af forskellige numre i EDB-udskrevne lister finder frem til de varer, der skal ekspederes, læser disse på paller og krydser varerne af EDB-listerne. Ekspedienten kører herefter den fyldte palle til det såkaldte rankeområde. Fra rankeområdet læses de fyldte paller ved hjælp af gaffeltrucks i lastbiler, der kører varerne til butikkerne. En del LP-medarbejdere er herudover beskæftiget med modtagelse af tom returemballage (f.eks. tomme modulkasser), rengøring af denne og påpladssætning af den.«

For fuldstændigheds skyld er det nævnt, at der udover de nævnte SiD- og KAD-medarbejdere samt overordnede funktionærer tillige findes HK-medarbejdere på centralafdelingernes lagerområder. Disse har kontrolfunktioner samt visse funktioner med opsplitning af hele kolli. Om kønsfordelingen på de nævnte opgaver er det oplyst, at det i alt væsentligt er kvinder, der udfører arbejdet under KAD-overenskomsten, og at det i alt væsentligt er mænd, der udfører arbejde under SiD-overenskomsten.

Der er imidlertid kvinder, der under SiD-overenskomsten udfører finfordelingsarbejde, dvs. arbejde med fordeling af varer fra FDBs landslagre til de enkelte butiksekspeditioner. Undtagelsesvis har der været kvinder beskæftiget med egentligt ekspeditionsarbejde. I disse situationer er der ydet aflønning efter den SiD-overenskomst, der dækker dette arbejde.

I de få tilfælde, hvor SiD-medarbejdere undtagelsesvis har udført KAD-arbejde, er der af hensyn til de pågældendes individuelle ansættelsesaftaler ydet aflønning med SiD-løn.

Denne fremstilling af arbejdsgangen har KAD ikke bestridt.

Ved besigtigelsen af frugt- og grøntpakkeriet i Albertslund er det iagttaget, at de kvindelige arbejders tempo er relativt hurtigt; dette blev forklaret med, at der arbejdes under en bonusordning. Det blev ligeledes iagt-

taget, at deres arbejde medfører en særlig fysisk belastning, dels ved arbejdsstillingerne, dels ved transportpallerne. En tilsvarende belastning for de mandlige arbejdere ved deres kørsel og arbejdsoperationer som foran beskrevet er ikke iagttaget.

FDB har til støtte for sit standpunkt anført følgende:

Mæglingforslaget af 28. marts 1973 bestemmer i afsnit A I, 1., at der i overenskomstforhold, der omfatter såvel kvinder som mænd, fastsættes de overenskomstmæssige normallønssatser ... til samme beløb for kvinder som for mænd ... KAD-overenskomsten omfatter alene kvinder. SiD-overenskomsten har ingen gyldighed på KAD-overenskomstens område.

Selv om det kunne statueres, at FDB på grund af årelang praksis var forpligtet til at følge mæglingforslaget, kan der således ikke heraf udledes nogen forpligtelse for FDB til at yde KADs medlemmer den samme grundlønssats som den, der er fastsat i SiD-overenskomsten.

Ligelønsloven forpligter arbejdsgiveren til at yde lige løn for samme arbejde. Det er uden for tvivl, at de medarbejdere, der arbejder under KAD-overenskomsten, ikke udfører det samme arbejde som de medarbejdere, der arbejder under SiD-overenskomsten.

Der er derfor heller ikke i lovens ord noget grundlag for at imødekomme KADs krav.

Imidlertid er FDB enig i den af Arbejdsgiverforeningen og LO anerkendte opfattelse, at selv om ligelønsloven anvender begrebet »samme arbejde«, må dette opfattes som »arbejde af samme værdi«, således som dette udtryk er anvendt i det EF-direktiv, der er baggrund for ligelønsloven. Men FDB bestrider, at det arbejde, der udføres af medarbejdere under KAD-overenskomsten, har samme værdi som det arbejde, der udføres af medarbejdere under SiD-overenskomsten. Herom har FDB anført følgende:

Når der – som her – er tale om sammenligning af arbejdsydelser, der reguleres af forskellige overenskomster, må værdien af disse arbejdsydelser umiddelbart være den pris i kroner og øre, som arbejdsydelserne hver for sig takseres til ved forhandlingerne om de enkelte overenskomster. Skal der gøres afvigelser herfra, må der skulle opstilles

sammenligningskriterier. Det må da være den part, der vil gøre afvigelse, der skal opstille disse kriterier og dokumentere, at det herudfra kan statueres, at der foreligger arbejde af samme værdi. Hverken LO eller KAD, der har ønsket denne afvigelse, har opstillet sådanne kriterier og herudfra foretaget en acceptabel sammenligning.

Ved en vurdering af arbejdets værdi i den foreliggende sag må man have for øje, at lønnen for henholdsvis pakkearbejdet på centralafdelingen og centralafdelingens lagerarbejde må skulle vurderes for hver af grupperne som helhed. Der har således været en tilbøjelighed i diskussionen til udelukkende at sammenligne pakkearbejdet med det arbejde, LPerne har med råvarer og emballagetilførsel til pakkeområdet samt transporten herfra. I alt 15–20 LPere i hele landet er beskæftiget med dette arbejde; der er altså her tale om knap 4 pct. af LPernes forskelligeartede lagerarbejde.

Det synspunkt har i forhandlingerne været fremført fra LOs og forbundets side, at værdien af arbejdet for forskellige ufaglærte grupper i en virksomhed må forudsættes at være den samme.

FDB afviser dette synspunkt, idet det vil medføre kunstige og urimelige konsekvenser både indbyrdes mellem de ufaglærte grupper og i relation til faglærte grupper, som af forskellige årsager ikke har en løn, der er på højde med den løn, der kræves ligeløn med.

LO og KAD har gjort gældende, at arbejdet i frugt- og grøntpakkerierne er én samlet arbejdsproces. Den omstændighed, at det dækkes af to forskellige overenskomster, skyldes, at det udføres af medlemmer af to forskellige organisationer. At anføre dette forhold som et argument imod at yde ligeløn forekommer nærmere som en art omgåelse af loven. De to grupper af arbejdere er begge ufaglærte; der er ingen relevant forskel i deres uddannelse og kvalifikationer, og det er i denne sag irrelevant, at LPernes arbejde på den omtvistede arbejdsplads kun udgør 4 pct. af deres samlede arbejde. De kvindelige arbejders arbejdsbetingelser er – ved den fysiske belastning, arbejdet medfører – ringere end de mandliges; deres ansvar er lige så stort som deres mandlige kollegers. Det er i det hele arbejdersidens opfattelse, at grunden til, at der ydes de kvindelige arbejdere en lavere løn end den, der ydes under SiD-over-

enskomsten, alene er den, at der traditionelt ydes en lavere løn til kvindelige arbejdere. Denne kønsdiskrimination er i strid med, hvad der er tilsigtet såvel med mæglingsskiftet af 25. marts 1973 som ved ligelønsloven af 4. februar 1976.

I bemærkningerne til forslaget til lov om ligeløn hedder det bl.a.:

»Særligt hvad angår udtrykket »samme arbejde« er dette i Danmark – bl.a. af de implicerede organisationer – blevet fortolket så bredt, at en tilføjelse af direktivets udtryk »arbejde, der er blevet tillagt samme værdi« næppe vil indebære nogen reel udvidelse af området for ligeløn i Danmark.

I de få tilfælde, hvor der ved en jobklassificering er tillagt et arbejde samme værdi som et andet, vil det helt naturligt være omfattet af bestemmelserne om ligeløn.

Danmark tog derfor i forbindelse med vedtagelsen af direktivet forbehold om, at man – af klarhedsgrunde – i den danske følgelovgivning alene ville anvende udtrykket »samme arbejde«.

Hertil har såvel Dansk Arbejdsgiverforening som Landsorganisationen henholdt sig, da The Committee of Experts over for regeringen i 1977 rejste det spørgsmål, om »ligeløn for samme arbejde« måtte anses for et snævrere begreb end begrebet »ligeløn for arbejde af samme værdi«.

Under lovforslagets behandling i folketinget havde arbejdsmarkedsudvalget ønsket en uddybning af dette spørgsmål. Arbejdsministerens svar af 9. december 1975 lyder således:

»Udgangspunktet for overvejelserne om, hvilket udtryk man skal anvende, har været ønsket om at bruge samme formulering som i de kollektive overenskomster, således at den ret, der tilsikres efter loven, er den samme som den, de kollektive overenskomster giver. Ved at bruge samme udtryk begge steder opnår man, at der ikke bliver anledning til at fortolke loven på en måde, der adskiller sig fra overenskomsterne.

Når direktivet tillige bruger udtrykket »arbejde, som tillægges samme værdi« – uanset at Romtraktatens art. 119 alene taler om »samme arbejde« – må dette ses i lyset af forholdene i enkelte af de øvrige medlemslande, hvor man har set eksempler på, at li-

geløn for »samme« arbejde kun er blevet ydet i de sjældne tilfælde, hvor mænd og kvinder udøver nøjagtigt samme arbejdsfunktioner.

Kommissionen ønskede at lægge hindringer i vejen for en sådan bogstavelig eller spidsfindig fortolkning – som man ikke kan antage at danske domstole vil anlægge – ved gennem det nævnte udtryk at inddrage de såkaldte jobklassificeringssystemer under direktivets område. Ved sådanne systemer tillægges de enkelte job samme værdi uafhængigt af, om de udføres af mænd eller af kvinder.

Sådanne meget formelle og stive systemer anvendes kun lidt i Danmark, og under forberedelserne af lovforslaget har der mellem arbejdsmarkedets parter været enighed om, at erfaringerne har vist, at indførelse af disse i noget videre omfang ikke var ønskelig, idet der er risiko for, at kvinderne bliver anbragt i de lavere klasser.

I stedet for at operere med et jobklassificeringssystem er det organisationernes opfattelse, at en reel ligestilling bedre kan tilvejebringes ved de fagretlige instansers og domstolens fortolkning af det fra overenskomsterne kendte og i loven anvendte udtryk »samme arbejde«.

Nogen klassificering af de her omtvistede arbejder har ikke fundet sted.

Det spørgsmål, der er forelagt opmanden, vedrører alene ligelønsproblemet i FDBs frugt- og grøntpakkerier ved centralafdelinger m.v.

Allerede mæglingsskiftet af 28. marts 1973 gør indgreb i den frie prisdannelse, der har bestemt visse lønforskelle mellem mænd og kvinder. Efter forarbejderne til ligelønsloven af 4. februar 1976 finder opmanden det rigtigt, at det spørgsmål, denne sag drejer sig om, må afgøres ud fra en af den almindelige løndannelse uafhængig, direkte vurdering af de pågældende arbejdergruppers indsats i det omtvistede led af produktionen.

Arbejdet i frugt- og grøntpakkerierne har til formål at gøre varerne parat til levering til FDBs butikker. Det udføres af to grupper af ufaglærte arbejdere.

Disse gruppers arbejde findes under hensyn til arbejderens indsats at være af samme værdi for og i produktionen på arbejdsplad-

sen. Derfor finder opmanden, at der i medfør af ligelønsloven bør ydes den samme grundløn til medarbejdere under KAD-

overenskomsten som til medarbejdere under SiD-overenskomsten.

Wechselmann

Spørgsmål 7:

Hvorledes sikrer ligelønsloven, at der ved den fagretlige behandling og domstolsbehandling af ligelønsvister ydes lige løn for arbejde af samme værdi, når der ikke i lovbemærkningerne er givet nogen fortolkningsbidrag?

Svar:

Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget og besvarelsen af spørgsmålene 1 og 6, er der ikke med ændringen af § 1 tilsigtet nogen ændring i den hidtidige retstilstand. Der er alene tale om, at den hidtidige retstilstand skal klargøres og præciseres. Direktivets tekst, hvorefter der skal ydes lige løn for samme arbejde og for arbejde, der tillægges samme værdi, var alene indeholdt i de almindelige bemærkninger til ligelønsloven og ikke i selve lovtæksten. Denne uklarhed for borgerne skal efter EF-Domstolens afgørelse rettes.

Tilføjjelsen af ordene »arbejde af samme værdi« lægger med andre ord ikke noget til den hidtidige retstilstand, og der er derfor ikke anledning til i bemærkningerne at give nogen fortolkningsbidrag. Den hidtidige retstilstand er beskrevet i svaret på spørgsmålene 1 og 6. Hvad angår forholdet mellem den

fagretlige og den civilretlige behandling af ligelønsvister henvises til svaret på spørgsmål 2.

Spørgsmål 9:

Skal det tillægges betydning, at de to arbejdsfunktioner, der sammenlignes, er omfattet af to forskellige kollektive overenskomster?

Svar:

I forhold til ligelønsloven kræves det af en arbejdsgiver, at alle grupper af ansatte får ligeløn uanset køn.

Det fritager derfor ikke en arbejdsgiver fra kravet om ligeløn, at der kan henvises til forskellige overenskomster for forskellige grupper. På den anden side må lønvilkårene for en gruppe lønmodtagere i henhold til en given overenskomst bedømmes som en helhed. Derfor kan det ikke kræves, at 2 forskellige overenskomster er identiske punkt for punkt på det lønmæssige område.

Der kan i den forbindelse henvises til bemærkningerne til lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder (Folketingstidende 1977-78, Tillæg A II, sp. 3088-3089).