

Elisabeth Vigerust: Arbeid, barn og likestilling Rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet, Oslo 1998, 448 sider

ANMELDT AF RUTH NIELSEN

Bogen er forfatterens doktorafhandling, som i 1998 indbragte hende dr. juris graden fra Oslo Universitet.

Problemstillingen i afhandlingen angives at være den retlige tilpasning af arbejdsmarkedet til graviditet, fødsel, amning og omsorg for barn. Forfatteren sætter imidlertid ikke særlig fokus på det specifikke emne: graviditet og barsel, fx er graviditetsdirektivet (92/85/EØF) kun kortfattet og ikke særlig dybtgående behandlet. Hovedvægten lægges i stedet på det generelle forbud mod kønsdiskrimination. Forfatteren har hermed valgt at fokusere på et emne – det generelle forbud mod kønsdiskriminering – som i årevis har været genstand for indgående analyser i eksisterende litteratur i EU-landene. Der er også i februar/marts 1999 forsvaret to andre akademiske afhandlinger i Norden, der er baseret på næsten samme EU-retlige materiale som Vigerusts, og som begge – hver på sin måde – giver en dybtgående analyse af dette, nemlig Karin Lundströms: Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten. En feministisk analys, Uppsala 1999, der er forsvaret for jur.dr.-graden ved Lunds Universitet og Lynn Roseberrys: *The Limits of Employment Discrimination Law in the United States and European Community*, København 1999, der er forsvaret for phd-graden ved Handelshøjskolen i København.

I Norge har emnet ikke hidtil været tilsvarende højt prioriteret. Afhandlingen udgør derfor en værdifuld tilvækst til norsk arbejds- og ligestillingsret. Den er navnlig interessant for læsere, der i særlig grad er interesseret i oplysninger om norsk ligestillingsret, mens den ikke bringer meget nyt frem om EU/EØS-retten.

Afhandlingen består af 25 kapitler fordelt på 6 hoveddele. De tre første samt afslutningen i Del VI udgør afhandlingens ramme. Hovedindholdet findes i Del IV på ca 50 sider om værneregler og individuelle rettigheder og i del V på ca 225 sider om diskrimineringsforbudet.

Afhandlingen bygger på norsk retskildemateriale og på EU/EØS-ret Tidsmæssigt stopper den ca 1. september 1997. Det indebærer, at de vigtigste af EF-domstolens domme i sager om graviditet, der har være verserende, mens afhandlingen blev skrevet, men er afsagt efter denne dato, (næsten) ikke er inddraget, ligesom bevisbyrdedirektivet (97/80/EF), der indeholder en definition af indirekte kønsdiskrimination, kun er perifert berørt, uanset at en stor del af bogen handler om dette begreb. Regler om andre former for diskrimination end kønsdiskrimination behandles stort set ikke. I det norske materiale lægges der særlig vægt på Ligestillingsloven, i mindre grad

arbejdsmiljøloven, og kun i ringe grad EØS-loven. Forfatteren gør i høj grad brug af praksis fra det norske Ligestillingsombud og Klagenemnd for ligestilling. Af EF-materiale benyttes EF-domspraksis, men dog kun ca halvdelen af de domme, EF-Domstolen har afsagt (før 1.9.1997) om de berørte emner. Forfatteren oplyser ikke, at der er foretaget en selektion og begrundet ikke hvordan og hvorfor denne er foretaget.

Kap 19 om *indgåelse* af ansættelsesforhold fylder ca 100 sider og er afhandlingens største enkeltkapitel. Forfatteren begrundet vægtningen af diskriminering i den prækontraktuelle fase af ansættelsesforholdet med, at kildematerialet er størst vedrørende disse situationer. Det er kun delvis rigtigt. Det passer formentlig på materialet fra det norske Ligestillingsombud, men ikke med det EU/EØS-retlige materiale, der mest handler om løn og arbejdsvilkår og opsigelse, hvilket afspejler, at hovedproblemerne for mange gravide arbejdstagere ikke er at opnå ansættelse, men at bevare ansættelsen og de løn og arbejdsvilkår, der er opnået, at undgå udstødelse fra arbejdsmarkedet og at følge med i den lønudvikling, kollegerne får, mens de barslende kvinder er på graviditets- og barselsorlov.

Afhandlingen er først og fremmest retsdogmatisk. I store træk er den korrekt, men visse steder, fx i gennemgangen af det prækontraktuelle erstatningsansvar for kønsdiskrimination på side 325 er retsdogmatikken svag og de antagne fortolkninger i bedste fald tvivlsomme. Forfatteren har valgt ikke at sammenligne eller sammenholde forbudet mod kønsdiskrimination med andre retlige diskriminationsforbud, fx forbudet mod nationalitetsdiskrimination. I EF-Domstolens udvikling af begre-

bet indirekte kønsdiskrimination bygges i væsentlig grad på det tilsvarende begreb vedrørende nationalitetsdiskrimination og det er i mine øjne retsdogmatisk problematisk at gennemgå kønsdiskriminationsreglerne uden kendskab til de EU-retligt (og dermed også EØS-retligt) parallelle regler om andre diskriminationsformer.

Afhandlingen har også et vist retspolitisk sigte. Et vigtigt perspektiv i afhandlingen er, at rettigheder knyttet til graviditet, fødsel og barneomsorg i stigende grad bliver motiveret af familiepolitiske hensyn fremfor af ligestillingshensyn og hensynet til kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Reformerne bærer præg af en almindelig tendens til at styrke familiens interesser – med særlig vægt på hensynet til børn – samtidig med at kønsperspektivet tones ned. Hun fremhæver, at der er behov for en kønsneutral familie-hensynsnorm som forbyder diskriminering af arbejdstagere med familieforpligtelser og som generelt pålægger arbejdsgiverne at tage hensyn til de ansattes omsorgsopgaver.

Når Amsterdam-Traktaten er trådt i kraft, ventes det, at Europa-Kommissionen i sommeren 1999 vil fremsætte forslag om forbud mod diskrimination i arbejdslivet af de grunde (bortset fra køn), der er nævnt i Artikel 13 EF, der bestemmer:

Uden at det berører denne traktats øvrige bestemmelser og inden for rammerne af de beføjelser, som traktaten tillægger Fællesskabet, kan Rådet med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa-Parlamentet træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Der kan således ventes et EU-retligt forbud

mod (bla) aldersdiskrimination i forholdsvis nær fremtid. Det gør behovet for at sammenholde de forskellige diskriminationsforbud med hinanden større.

Der er mindst to generationer på arbejdsmarkedet. Når en gruppe lønmodtagere, fx småbørnsforældre, får noget, vil arbejdsgiveren typisk give mindre til andre grupper, fx lønmodtagere uden små børn. Elisabeth Vigerusts forslag er klart til fordel for den

aldersgruppe, der har små børn, og vil medføre, at der er ringere lønmæssige mv muligheder for andre aldersgrupper. Den dag, der snart vil indtræde, hvor både kønsdiskrimination og aldersdiskrimination er forbudt ved EU-direktiver, såvel direkte som indirekt, bliver det både retsdogmatisk og retspolitisk nødvendigt at afveje de forskellige diskriminationsforbud over for hinanden og finde en samlet løsning.

Nils Nygaard

Rettsgrunnlag og standpunkt

Dette er ei framstilling av moderne rettskjelde- og metodelære med vinkling på praktisk rettsbruk i privatretten. Utgangspunkt er det påståtte eller aktuelle rettskravet i saka. Fremstillinga fokuserer på rettsgrunnlaget for dette kravet og standpunkt til om kravet skal få medhald. Boka viser bl.a. at ulikskap i rettskjeldebiletet for dei ulike typer rettsgrunnlag fører til variasjonar i argumentasjons- og vurderingsmønsteret fram til standpunktet, og at standpunktet kan variera etter ulike verdipremisser.

ISBN 82-00-12948-9

Kr. 398,00



**UNIVERSITETS
FORLAGET**

NY BOK

