

Market Force Arguments as Grounds for Pay Differences – A Gender-theoretical Study

Elisa Voutilainen

English Abstract

The idea of the article is to study market forces as an acceptable reason for pay differences in the public sector. Statistics show that women still earn less than men and that women's and men's jobs are segmented. The majority of employees in the public sector are women whereas men form the majority in the private sector.

The focus is especially on studying pay discrimination cases where market forces have been used as a reason. The case law of Finnish, Swedish and English courts as well as the Court of Justice of the European Union will be examined in the article. Swedish case law is chosen because the legal culture and law is very similar to the Finnish one and there are hardly any suitable cases in Finland. English case law, on the other hand, is chosen because it has quite many examples of market force arguments in cases of pay discrimination. The European Union sets its own demands for equal pay and thus harmonizes the laws of these previously mentioned member countries. Therefore also the case law of the European Court of Justice must be examined. The main attention, though, will be given to two Swedish cases.

These cases will be studied from a gender theory viewpoint. Yvonne Hirdman's genusteori will be used as a tool for interpreting case law in order to get new perspectives. Genusteori will be compared to the classical legal interpretation method according to which courts always have to follow the law which is set by the legislator. This method can be problematic because what the legislator decides is not necessarily morally just. These two angles have been chosen exactly because they bring out the interesting contradiction between what is morally just and legally right. The idea is to provoke conversation on whether our labour market system is just and equal when it comes to market forces as a reason for pay differences.

Thus the article analyzes when market forces are discriminating people due to their gender according to genusteori as well as law and the classical legal interpretation method. Would Hirdman have come to another solution than the Swedish court and why did the Swedish court decide the two cases like it did? To find out the reasons behind these cases they will be analyzed in detail.

The conclusion is that according to genusteori the labour market is structurally discriminating women. The Finnish legal system does not have the means to interfere with this kind of discrimination at the moment. Before the legislator sees how discriminating the labour market is and is willing to take action to fix it, the situation will not change. The change must come from the legislator.

Full Article in Swedish

Marknadsargument som skäl för löneskillnader – En genusteoretisk studie

Slagorden: genusteori, marknadsargument, jämställdhet, diskriminering, lönediskriminering

1 Introduktion

Inom Europeiska unionen var löneskillnader mellan kvinnor och män 16,6 % år 2008. I Sverige var kvinnors löner i genomsnitt 84 % av mäns löner år 2007. I Finland däremot var kvinnors löner i genomsnitt bara 80 % år 2008.¹ Mäns och kvinnors arbete är könsfördelade, vilket innebär att det finns branscher som är antingen manligt dominerade eller kvinnodominerade. Statistiken visar således att 79 % av alla kommunanställda var kvinnor år 2008². Enligt Finlands Näringsliv EK var 72 % av alla anställda inom den offentliga sektorn kvinnor och 50 % av statens anställda kvinnor år 2008, medan bara 39 % var kvinnor på den privata sektorn³.

I denna artikel undersöks arbetsmarknadsargument som godtagbart skäl till löneskillnader inom den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsargument betyder att löneskillnader motiveras med behov att betala högre lön för att kunna

1 Pay Developments – 2008, Eurofound.

2 Tilastoetsite marraskuu 2009, kunnalliset palkat ja henkilöstö, Kunnallinen työmarkkinalaivos.

3 Finlands Näringsliv EK, hemsida.

anställa eller behålla kunniga arbetstagare. Syftet är att undersöka hur marknadsargumentet har använts i lönediskrimineringsmål ur ett genusteoretiskt perspektiv. Analysen företas i ljuset av finsk, svensk, brittisk och Europeiska unionens domstols (EU-domstolen)⁴ rättspraxis, men tyngdpunkten ligger på den svenska arbetsdomstolens (AD) fall AD 2001:13 och AD 2001:76.

Speciellt brittisk rättspraxis är även vald som undersökningsobjektet, mot bakgrund av att Stor-Britannien har betydande erfarenhet av marknadsargumentet i rättspraxis och har utvecklat begreppet och dess tillämpning, medan EU-domstolen håll tyst i ämnet⁵. Dessutom är granskning av brittisk rättspraxis motiverad av plikten att följa samma EU-rättsliga stadganden, vilka ligger till grund för såväl brittisk som finsk lagstiftning och rättspraxis. Svensk rättspraxis har valts att redovisa med anledning av att det inte finns några rättsfall som tar upp marknadsargument i finsk rättspraxis. Eftersom finsk och svensk lagstiftning, rättslig tänkesätt och kultur samt arbetslivsstruktur är relativt likartade är det möjligt att finska domstolarna skulle följa efter i AD:s spår, om där skulle komma att tas upp mål av liknande karaktär som i Sverige.

Vid undersökningen av rättspraxis används Yvonne Hirdmans⁶ genusteori som ett tolkningsredskap, för att få ett annorlunda perspektiv än domstolarnas. Ett annat tolkningsredskap är klassisk rättsdogmatisk metod, som domstolarna måste använda i sina processer. Genusteorin kommer att jämföras med klassisk rättsdogmatisk metod för att hitta nya aspekter på målen. Idén i klassisk rättsdogmatisk metod är i korthet att det bara finns ett riktigt svar på varje given fråga, eftersom rättssystemet är ett slutet logiskt system,

4 Europeiska gemenskapernas domstol är nuförtiden Europeiska unionens domstol enligt artikel 1.4 Lissabonfördraget. Fördraget underskrevs den 13 december 2007 och trädde i kraft den 1 december 2009.

5 Fredman 1997, s. 259.

6 Yvonne Hirdman (1943–) är professor i genushistoria vid Stockholms universitet för närvarande och tidigare arbetade hon som professor i kvinnohistoria vid Göteborgs universitet. Hirdman är både författare och forskare och har publicerat många litterärt verk om jämställdhet. Hon lanserade begreppet genus på 80-talen i en artikel om något hon kallade genussystemet – teoretiska reflektioner kring kvinnors sociala underordning. Snabbt blev såväl genusbegreppet som Yvonne Hirdman själv centrala figurer i kvinnoforskning i Sverige.

där alla rättskällor har sin egen plats⁷. Metoden kan ibland vara problematisk, eftersom det som riksdagen eller något annat beslutande organ beslutar kan vara omoraliskt, men domstolarna ändå måste följa beslutet. Denna relation mellan teori och metod är fruktbar, eftersom artikelns mål är framför allt att väcka diskussion om huruvida vårt arbetsmarknadssystem faktiskt är rättvist i sådana fall.

Problemställningen är därmed i vilka fall marknadsargumentet är könsdiskriminerande enligt genusteori samt enligt lag och klassisk rättsdogmatisk metod. Om Hirdman hade fritt fått lösa de svenska fallen, skulle lösningen ha varit annorlunda än arbetsdomstolens dom. Varför bedömde AD respektive fall på just det sätt som de gjorde? För att få svar på dessa frågor undersöks AD:s domskäl och argumenteringen i domarna. I denna artikel försöker jag ta reda på om det finns förändringar i värderingarna och om AD skulle kunna meddela en likadan dom idag eller inte.

2 Hirdmans genusteori

Hirdman baserar sin teori på två grundläggande logiska konstruktioner, nämligen isärhållningen av könen samt etablerandet av det manliga som norm. Men innan denna problematik behandlas måste jag definiera själv begreppet genus. Ordet genus har utvecklats från det engelska ordet *gender*. Det finns en skillnad mellan fysiskt och psykologiskt kön i modern diskussion. *Gender* anses representera det psykologiska tanke sättet att genus är av kulturell art. Det är frågor om hur vi lär oss att uppföra oss som kvinnor och män. Då står begreppet *gender* dels för könsroll, dels för socialt kön. Hirdman menar dock att genus är mer än bara roll eller socialt kön. Hon förstår ordet genus som föränderliga tankefigurer för män och kvinnor ” – vilka ger upphov till/skapar föreställningar och sociala praktiker, vilka får till följd att också biologin kan påverkas/ändras – ”.⁸

7 I juridisk litteratur har kritiserats att alla rättskällor inte kan placeras exakt eller standardiseras utan till exempel rättsnormer som förekommer från beslut av EU-domstolen och den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna inte kan placeras på standardiserade platser. Deras beslutsvärde i rättskällodoktrin och argumenteringsteori är beroende av institutionellt stöd och samhällelig godkännande. Det vill säga att deras beslutsvärde bestämmas i enskilt fall. Se Siltala 2003, s. 320–321.

8 Hirdman 1998, s. 49–51. Syftet i denna artikel är inte att kritisera genusteorin utan ge nya och alternativa perspektiv för undersökningen av marknadsargumentet. Därför redovisas kritiken för teorin inte i artikeln.

Enligt Hirdman är genussystemet en ordningsstruktur för kön, som har blivit basen för de sociala, ekonomiska och politiska ordningarna. Som redan nämntes är den ena logiken isärhållandets tabu. Enligt denna bör manligt och kvinnligt inte blandas. Den andra logiken är hierarkin; att det är mannen som utgör norm. Det som anses vara normalt och allmängiltigt är det som är manligt. Hirdman hävdar vidare att det är genom isärhållningen som den manliga normen legitimeras. Hon kritiserar teorier som tenderar att leda till legitimering av könsförtryck och anser att principen om den manliga normens legitimitet leder till ett mer fruktbart ifrågasättande av isärhållandets principer.⁹

Isärhållningen gäller överallt. Den strukturerar såväl fysiska sysslor och platser som psykiska egenskaper. Utgångspunkten är arbetsfördelningen mellan könen och föreställningar om det manliga och det kvinnliga. Enligt genus-teorin är dessa fundamentala exempel intimt ihopplänkade och förstärker legitimerandet; alltså att en man är en man, eftersom han jobbar på vissa platser och har vissa uppgifter och vice versa. Det innebär också ett maktskapande, eftersom den enes (mannens) handlande legitimeras av urskiljandet och avskiljandet från den andras (kvinnans). Denna genusformering verkar bygga på den biologiska olikheten mellan könen och på en dikotomisering mellan kvinnor och män.¹⁰

Det verkar som om det i varje samhälle och under varje tid har funnits något slags kontrakt mellan könen, som oftast är upprättat av den part som definierar den andre. Genuslogikernas teori och praktik finns i genuskontrakten, som är mycket konkreta men ändå osynliga föreställningar om hur män och kvinnor skall bete sig emot varandra. Enligt Hirdman är begreppet genuskontrakt ett slags operationalisering av begreppet genussystem. Hon menar att kontrakten kan definieras olika vid tidsperioder, i olika samhällen och i olika klasser och i sig är ömsesidiga föreställningar, medan däremot systemet utgörs av den process som via kontrakten skapar ny segregering och nya hierarkier.¹¹

9 *Ibid.*, s. 51–52.

10 *Ibid.*, s. 52–54.

11 *Ibid.*, s. 54–55.

Hirdman har också studerat olika maktstrategier hos kvinnor och män och hävdar att det finns två olika eftersträvade mål i livet. Frihetens längtan, vilken grundar sig på expansion, ovisshet och det otrygga samt symbiosens längtan, grundad på anpassning, svarande och det trygga. Enligt genuslogiker har frihetens längtan strukturerats för mannen och symbiosens längtan för kvinnan. Även om frihetens längtan även finns hos kvinnan och vice versa, så har frihetens väktare för kvinnan varit mannen, medan kvinnor har varit symbiosens bärare för män. Därmed har kvinnor och män inte samma möjligheter och inte heller samma begränsningar. Maktrelationen mellan kvinnor och män är också präglad av tanken att kvinnan är svag och mannen stark.¹²

Hirdman hävdar vidare att ”ju kraftigare som isärhållandet mellan könen verkar/fungerar, ju självklarare, ju mer legitim, ju mindre ifrågasatt blir den manliga normens primat”¹³ och tvärtom. Följaktligen blir den manliga normen mer illegitim när isärhållandets tabu bryts och kvinnor tvingas eller får lov att göra det som män gör och tvärtom. Problemet är dock att när kvinnor kommer in på tidigare manliga sfärer så försvinner männen in på nya områden. Alltså förändras isärhållandet och förtrycket. Hirdmans förslag till ett mer jämställt samhälle är att försvaga olikheterna och förstärka det som är lika. Dessutom anser hon att isärhållandet och dess hierarki skulle kunna förlora sin logik om kvinnor och män, han och hon, förs samman och definieras som ett enda.¹⁴

3 Reglering om lönediskriminering

3.1 Finsk lagstiftning

I denna artikel undersöks de viktigaste punkterna i jämställdhetsstadgandena i finsk lagstiftning. Eftersom artikels tyngdpunkt är på två svenska fall är det nödvändigt att även undersöka svensk lagstiftning. Sedan lagstiftningen i dessa båda länder har redovisats, fortsätter jag med att i korthet redovisa de viktigaste EU-regleringarna för att ge en allmän bild av relevanta rättskäl-
lor.

¹² *Ibid.*, s. 55–57.

¹³ *Ibid.*, s. 57.

¹⁴ *Ibid.*, s. 57–59.

I Finland uttrycks den allmänna principen om rättvisa i 6 § i grundlagen. Enligt detta stadgande får ingen utan godtagbara skäl särbehandlas bl.a. på grund av kön. I samma paragraf stadgas att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas genom vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Av den anledningen finns utförligare stadganden om jämställdhet i jämställdhetslagen (609/1986).

I 7 § jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön. Det finns två olika typer av diskriminering; direkt och indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering avses i jämställdhetslagen att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet och barnafödande. Direkt diskriminering föreligger vanligtvis då arbetsgivare företar medvetna aktiva åtgärder eller gör sig skyldiga till försummelser. Diskriminering kräver dock inte uppsåt eller vållande, men arbetsgivaren måste på något sett ha förstått att han eller hon har handlat i strid med vad som objektivt kan förväntas av arbetsgivaren. Indirekt diskriminering återigen betyder att personer försätts i olika ställning med stöd av skenbart neutrala bestämmelser eller skenbart neutrala kriterier och förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap och familjeansvar. Det är dock inte fråga om diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga enligt 7 § 4 momentet jämställdhetslagen.

Enligt 8 § 3 momentet i jämställdhetslagen anses diskriminering föreligga om en arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare, som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

Enligt 9 a § jämställdhetslagen har arbetsgivaren omkastad bevisbörda i diskrimineringsfall. Det betyder att en arbetstagare, som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering på grund av kön, måste framlägga fakta som ger anledning anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön. Om ar-

betstagaren lyckas att visa sannolika skäl för diskriminering uppstår en diskrimineringspresumtion¹⁵. För att presumtionen skall anses föreligga krävs endast att arbetstagaren visar att han eller hon har fått sämre lön för samma eller likvärdigt arbete än någon annan arbetstagare av motsatt kön. Arbetets likvärdighet måste utredas om den inte är tydlig.¹⁶ För att bryta diskrimineringspresumtionen måste arbetsgivaren för sin del visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har haft sin grund i någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas dock inte på behandlingen av brottmål enligt jämställdhetslagen.

3.2 Svensk lagstiftning

Svensk lagstiftning på detta område har ändrats nyligen. Gamla jämställdhetslagen har ersatts av en ny diskrimineringslag. I den nya diskrimineringslagen (2008:567) finns ett förbud mot diskriminering på grund av kön. Enligt 4 § diskrimineringslagen finns det två olika typer av diskriminering; direkt och indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med exempelvis kön. Indirekt diskriminering betyder däremot att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt, som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer bland annat med visst kön, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Diskrimineringsåtgärden behöver alltså inte vara avsiktlig, men det krävs att det finns ett samband mellan diskrimineringsgrunden och missgynnandet¹⁷.

Eftersom tvisten i målen AD 2001:13 och 76 aktualiserades innan diskrimineringslagen trätt i kraft redovisas även vad som gällde enligt den tidigare jämställdhetslagen. Enligt 18 § första stycket jämställdhetslagen (1991:433) föreligger otillåten könsdiskriminering när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller andra sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som tillämpas gentemot arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbetsuppgifter

15 Nummijärvi – Salonheimo 1996, s. 12.

16 *Ibid.*; Nieminen 2005, s. 117.

17 Källström – Malmberg 2009, s. 88.

som är att betrakta som lika eller i vart fall likvärdiga. Det är dock inte frågan om könsdiskriminering enligt andra stycket, om arbetsgivaren kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte, vare sig direkt eller indirekt, har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

I den nya diskrimineringslagen finns det ingen motsvarande regel som avser just lönefrågor. Regler har skrivits mer allmängiltigt. Avsikten med detta har varit att täcka in alla möjliga diskrimineringsituationer bättre än tidigare. Detta innebär att nya diskrimineringslagens förbud mot diskriminering trots detta även gäller rena lönefrågor.¹⁸

Bevisbördan har inte förändrats. Enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen måste den som anser sig ha blivit diskriminerad påvisa omständigheter som ger anledning anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Detta kallas för en presumtionsregel också i svensk juridisk litteratur¹⁹. I lönefrågor räcker det endast att visa att arbetstagaren har sämre lön än andra med likvärdigt arbete för att åstadkomma presumtionen. Jämförelsepersonen kan även vara från en annan yrkesgrupp.²⁰ Om käranden lyckas visa att det föreligger en diskrimineringspresumtion är det arbetsgivares skyldighet att bryta denna presumtion genom att visa att diskriminering inte har förekommit. Arbetsgivaren har två olika möjligheter att göra detta. Han eller hon kan antingen visa att skillnaden i arbetsvillkoren beror på olikheter i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att skillnaden inte har samband med arbetstagarnas kön.²¹

Vi kan följaktligen konstatera att lagstiftningen i de båda länderna är mycket likartad. Därför är AD:s två fall mycket viktiga även för Finland.

18 Prop. 2007/08:95, s. 139.

19 Källström – Malmberg 2009, s. 92.

20 *Ibid.*, s. 95.

21 Adlercreutz 2000, s. 259.

3.3 EU-rätten

Enligt art. 157²² i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt²³ skall kvinnor och män ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Denna princip är grundläggande inom EU-rätten nuförtiden, även om den är betingad av konkurrenshänsyn²⁴. Med lön förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Likalöneprincipen är vidare preciserad i likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG, som ersatt likalönsdirektiven 75/117/EEG. Dessutom har EU-domstolen i *Defrenne II*-målet²⁵ fastställt att dåvarande artikel 119 har direkt effekt. Därmed kan enskilda arbetstagare åberopa artikeln inför nationell domstol mot såväl offentliga som privata arbetsgivare²⁶.

Det finns ytterligare internationellrättsliga regler om lika lön, till exempel ILO-konventionen, för arbete av lika värde. De viktigaste reglerna förekommer dock i EU-rätten. Därför har ytterligare endast EU-rätten redovisats i denna artikel.

4 Marknadsargument som begrepp och i rättspraxis

4.1 Marknadsargument som begrepp

Ibland kan en arbetsgivare ha externa skäl för löneskillnader. Ett sådant skäl är marknadssituationen. Ibland motiverar man löneskillnader mellan likvärdiga arbeten med att det inte är möjligt att anställa kunniga arbetstagare utan att betala dem högre lön. Marknadsargumentet har accepterats som ett objektiva och godtagbart skäl i vissa fall. Konkurrenssituationen på arbetsmarknaden med brist på yrkeskunnig arbetskraft nämns speciellt som ett möjligt godtagbart skäl för löneskillnader i regeringspropositionen. Denna

22 Artikeln är Romfördragets förra artikel 119 som förändrades till artikel 141 i Amsterdamfördraget och till artikel 157 i Lissabonfördraget.

23 Titeln av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen dvs. Romfördraget ersattes med "Fördrag om Europeiska unionens funktionssätt" i artikel 2.1 Lissabonfördraget.

24 Nyström 2002, s. 211; Schmidt 1994, s. 86.

25 Mål C-43/75.

26 Nyström 2002, s. 212; Schmidt 1994, s. 86–87.

möjlighet förutsätter dock att arbetsgivaren kan visa att löneskillnader beror på just detta och inte på något annat, könsrelaterat skäl.²⁷

Argumentet är ganska problematiskt, eftersom det kan vara svårt att uppskatta hur stor del av löneskillnaden som beror på arbetsmarknadens krafter. Om löneskillnader kan motiveras med marknadsargument kan det i sin tur föranleda ytterligare löneskillnader mellan könen inom den offentliga sektorn. Det har ofta sitt ursprung i olika lönenivåer mellan den privata och den offentliga sektorn.²⁸ Denna situation belysas i följande kapitel, först med hjälp av EU-rätten samt finsk och brittisk rättspraxis och sedan genom *barnmorskemålet II* och *nattsköterskemålet*.

4.2 Marknadsargumentet i EU-domstolen

EU-domstolen har behandlat marknadsargumentet i *Enderbyfallet*²⁹. Frågan var där om en chef för talpedagoger hade blivit lönediskriminerad i förhållande till chefer för apotekare och kliniska psykologer. Deras arbetsuppgifter var likvärdiga, men talpedagogbranschen är kvinnodominerad medan apotekare- och klinisk psykologbranscherna är manligt dominerade. Dessutom var det i målet fråga om käranden genom sin bevisning hade lyckats visa tillräckliga skäl för att diskrimineringspresumtionen skulle anses ha uppstått.

EU-domstolen konstaterade först att när signifikant statistik visar påtagliga skillnader mellan två likvärdiga yrken, av vilka den ena representerar en nästan enbart kvinnlig bransch och den andra representerar en i regel manlig bransch, förutsätter art. 119 Romfördraget att arbetsgivaren, för att detta skall kunna accepteras, bevisar att skillnaden beror på skäl som kan motiveras objektivt och som inte anknyter till könsdiskriminering. EU-domstolen fann att det inte är ett tillräckligt objektivt skäl för löneskillnader mellan respektive yrkena att löner är bestämda i kollektivavtal, även om dessa avtal i sig inte är diskriminerande. Slutligen konstaterade domstolen att det är de nationella domstolarnas skyldighet att fastställa om bristen på sökande och behovet att locka respektive sökande till anställningen med högre löner är ett ekonomiskt skäl som kan motiveras objektivt. I detta övervägande

27 Prop. 57/1985, s. 19.

28 Nummijärvi 2004, s. 322.

29 Mål C-126/92.

måste dock proportionalitetsprincipen tillämpas. Om inte hela löneskillnaden kan förklaras med objektiva skäl måste de nationella domstolarna göra ett rimligt övervägande av hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras därav. Enligt EU-domstolen är bara den delen av löneskillnaden som kan motiveras exakt att bedöma som ett objektiva skäl. Den delen som inte kan förklaras av marknadsargumentet måste kunna förklaras med andra sakliga skäl för att diskrimineringspresumtionen skall upphävas i sin helhet.

EU-domstolen har i sin rättspraxis utvecklat ett test för att precisera proportionalitetsprincipen, vilket benämns *Bilka-testet*³⁰. Enligt testet kan diskrimineringspresumtionen brytas om arbetsgivaren kan visa att det finns ett godtagbart skäl för hans eller hennes handling. Skälet är godtagbart och objektiva om arbetsgivaren kan visa att de givna förklaringarna till hans eller hennes praxis motsvarar verkliga behov hos arbetsgivaren och att de är adekvata och nödvändiga för att uppnå det eftersträvade resultatet.³¹

4.3 Marknadsargumentet i finsk rättspraxis

I Finland har högsta domstolen inte haft något fall där löneskillnader mellan arbetstagare som utför likvärdigt arbete samt arbetar på samma arbetsplats motiveras med behov att betala högre lön för de arbetstagarna som skulle kunna välja arbeta inom privat sektor och erhålla högre lön i samma arbete, medan någon annan arbetstagare med likvärdigt arbete inte har haft denna möjlighet. Jämställdhetsombudsmannen har däremot behandlat ett relevant fall. Det var fråga om att arbetsgivaren hade betalat olika minimilöner för lärare inom teknik- och trafikbranschen och för lärare inom social- och hälsoomsorgsbranschen. Arbetsgivaren motiverade detta med syftet att trygga konkurrenskraften inom teknik- och trafikutbildningsområdena jämfört med lönenivån inom privat sektor. Arbetsgivaren ville också säkra att kompetenta lärare sökte sig till teknik- och trafikutbildningsområdena. Faktum var att teknik- och trafikbranscherna var manligt dominerade och social- och hälsoomsorgsbranscherna var kvinnodominerade. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att löneskillnader inom dessa branscher kunde godtas på grund av marknadsargumentet när det gäller arbete där kan visas att det finns verk-

30 Bruun – Koskinen 1997, s. 125.

31 Mål C-170/84.

liga skillnader i rekryteringen – dock bara de delarna av löneskillnader där tillgång på arbetskraft motiverade högre lön.³² Detta visar således att olika lönenivåer mellan offentliga och privata sektorer i vissa fall kan föranleda enligt kön avsevära löneskillnader inom offentliga sektorn, vilket således har sin grund i brist på yrkeskunnig arbetskraft³³. Med anledning av att det i Finland saknas rättspraxis i sådana fall som är föremål för undersökningen i denna artikel redovisas nedan i stället brittisk och svensk rättspraxis relativt utförligt.

4.4 Marknadsargumentet i svensk rättspraxis

De två svenska målen som analyseras i detalj i kapitel 5 redovisas här kort för att ge en helhetsbild av rättspraxis i alla de länderna som är föremål för närmare undersökningen i denna artikel.

I fallet AD 2001:13 (*barnmorskemålet II*) var frågan om två barnmorskor, som var anställda hos ett landsting, var lönediskriminerade jämfört med en manlig klinikingenjör hos landstinget. Alla de tre arbetstagarnas löner var bestämda i kollektivavtal. Arbetsdomstolen ansåg att barnmorskornas arbete var likvärdigt med klinikingenjörens. Emellertid fann AD att det inte var frågan om diskriminering på grund av kön med hänvisning till åldersskillnaderna mellan klinikingenjören och de båda barnmorskorna, till arbetsmarknadssituationen, i och med att det är svårare att finna klinikingenjörer på arbetsmarknaden än barnmorskor, och till kollektivavtalsbakgrunden. Marknadsargumentet var avgörande för målets utgång.

I målet AD 2001:76 (*Nattsjuksköterskemålet*) var situationen ungefär densamma. En kvinnlig nattsjuksköterska på intensivvårdsavdelning vid Danderyds sjukhus hade lägre grundlön än en manlig medicinteknisk ingenjör vid samma sjukhus. Tvisten i målet gällde om nattsjuksköterskan hade varit utsatt för otillåten könsdiskriminering. AD fann att deras arbetsuppgifter var att betrakta som likvärdiga. På grund av marknadssituationen för respektive arbetstagare ansåg AD även i detta fall att löneskillnaderna inte hade samband med arbetstagarnas kön.

32 Jämställdhetsombudsmannens utlåtande Dnr 11/53/01, given 19.6.2003.

33 Nummijärvi 2004, s. 322.

4.5 Marknadsargumentet i brittisk rättspraxis

I Storbritannien har man mera erfarenheter av problematisering av marknadsargumentet. Man har haft mål som gäller detta redan från slutet av 1970-talet. Därför är det viktigt att här redovisa hur marknadsargumentet som skäl för löneskillnader har utvecklats i brittisk rättspraxis. Principen om rätt till samma lön för kvinnor och män fastställs i sektion 1(3) av *Equal Pay Act 1970*. Enligt denna *equal pay clause* kan löneskillnader för likvärdigt arbete vara berättigade, om arbetsgivaren kan bevisa att skillnader är genuint grundad på materiella skäl och inte på skillnaden i kön. År 1984 godtogs marknadsargumentet uttryckligt som skäl för arbetsgivares löneskillnader mot arbetstagares krav på lika lön.³⁴

I målet *Clay Cross*³⁵ hade en kvinnlig säljare lägre lön än en manlig på grund av att han hade krävt och fått samma lön som han tidigare hade haft och eftersom han var den ende lämpliga sökanden. *Court of Appeal* fann emellertid att det inte var acceptabelt att försvara löneskillnader bara med det att den ena krävde en hög lön och att den andra var villig att jobba med lägre lön.³⁶ Sådana yttre skäl var just sådant som *Equal Pay Act* var avsedd att bekämpa³⁷.

I målet *Rainey*³⁸ kom *House of Lords* till motsatt resultat. *House of Lords* fann att nyanställda medicintekniker, vilka alla var män, hade fått en onormalt hög lön när de bytte från privat sektor till kommunal sektor jämfört med en kvinnlig medicintekniker, som var redan anställd hos sjukvården. Detta var dock acceptabelt enligt *House of Lords*, eftersom det annars hade tagit för lång tid att anställa den personal som behövdes för att driva verksamheten i egen regi. Härutöver hade myndigheten inga planer att utjämna löneskillnaden.³⁹

Domen måste kritiseras. Man kan inte anse att det inte var lika värdefullt för myndigheten att behålla också kvinnor som *Rainey*, som att nyanställa män

34 Fredman 1997, s. 254, 256.

35 *Cross v. Fletcher*, (Court of Appeal) 1979 I.C.R. 1.

36 Norberg 2007, s. 170–171.

37 Fredman 1997, s. 254.

38 *Rainey v. Greater Glasgow Health Board*, 1987 I.C.R. 129.

39 Norberg 2007, s. 171–173.

från den privata sektorn⁴⁰. Dessutom blev resultatet just det som *House of Lords* i *Clay Cross* avsett att be kämpa.⁴¹ I Finland finns det ett liknande fall, där jämställdhetsombudsmannen ansåg att det var skäligt att betala lika lön till arbetstagare som utför lika arbete, eftersom det var lika svårt att ersätta dem⁴². Avseende kan också fästas vid det faktumet att det inte ens gjorts något försök att undersöka varför nästan hela den högre betalade gruppen var män och den lägre betalade gruppen kvinnor. Det kunde inte ha varit bara en tillfällighet, utan det var klart att kvinnors lägre status på arbetsmarknaden utnyttjades för att sänka lönekostnaderna.⁴³ Domen är viktig därför att den konstaterar att mäns löner kan vara för höga i stället att kvinnors löner alltid är för låga. Då borde arbetsgivaren antingen sänka männens löner eller höja kvinnornas eller göra båda sakerna så att lika lön uppnås.⁴⁴ Ett skäl är att arbetsmarknadsargumentet expanderades till skäl som inte var ekonomiska, såsom administrativ effektivitet. Domen tillät arbetsgivaren att fortsätta utnyttja faktumet att kvinnor accepterar arbeta med lägre lön än män.⁴⁵

Målet *Ratcliffe*⁴⁶ handlade om att arbetsgivaren sänkte lönerna lägre än kollektivavtals minimilön för att kunna tävla med konkurrenternas anbud. Majoriteten av arbetstagare var kvinnor, som hellre arbetade med låga löner än inte hade något arbete alls. *House of Lords* ansåg att detta inte var ett acceptabelt skäl för löneskillnader. Norberg anser att målet lyfter fram en viktig synpunkt, nämligen behovet att hålla isär två artschilda frågor. Först måste man undersöka om marknadskrafterna tvingade den offentliga myndigheten att handla på det viset. Sedan måste man pröva om dessa marknadskrafter snarare reflekterade könsdiskriminerande värderingar än äkta ekonomiska skäl.⁴⁷ Fredman kritiserar domen, eftersom det lämnar öppet marknadsargumentets omfattning, då *House of Lords* inte försökte göra ett allmän uttalande om marknadsargumentets roll i lönefrågor. Hon säger

40 *Ibid.*, s. 172.

41 Fredman 1997, s. 256.

42 Jämställdhetsombudsmannens uttalande Dnro 11/53/01, given 19.6.2003. Fallet är redovisat i kapitel 4.3.

43 Fredman 1997, s. 256-257.

44 Norberg 2007, s. 173.

45 Fredman 1997, s. 257.

46 *Ratcliffe and others v. North Yorkshire County Council (House of Lords)*, 1995 I.C.R. 833.

47 Norberg 2007, s. 173-175.

också att domen klart visar att brittisk lagstiftning avseende lönediskriminering är svag.⁴⁸

Fallet *Halloran*⁴⁹ däremot är signifikant, eftersom domstolen sorterade bort marknadseffekter såsom reflekterade könsdiskriminering, när den undersökte om marknadsargumentet var acceptabelt. Det förhållandet att pojkskolor hade högre elevavgifter och kunde betala högre löner till sina lärare i förhållande till flickskolors lärare var en äkta marknadseffekt enligt domstolen. Det visade dock att samhället värderade pojkars utbildning högre än flickors, varvid också marknadseffekten byggde på könsdiskriminerande preferenser och därför kunde inte användas som acceptabelt skäl.⁵⁰

I målet *Barton*⁵¹ ansåg domstolen att det var viktigt att i undersökningar om någon har blivit lönediskriminerad ta hänsyn till båda rekryteringstidpunkter och senare tidpunkter. Såsom Norberg noterar ändras utbud och efterfrågan ständigt och ett argument för löneskillnader därmed kan försvinna efter en tid.⁵²

Storbritanniens rättspraxis kan sammanfattas på följande sätt. Om arbetsgivaren vill argumentera för löneskillnader med marknadsargumentet måste han eller hon föra bevisning om ej besatta lediga tjänster och omsättning av personal när jämförelsepersonen anställs samt måste arbetsgivarens rekryteringsåtgärder från den tiden undersökas. Ytterligare är en jämförelsepersons lön i hans eller hennes tidigare anställning viktigt och arbetsgivaren bör ha vidtagit åtgärder för att skaffa information om marknadspriset när nyrekrytering sker. Arbetsgivaren måste därvid redovisa hurdan könsfördelningen är för att kunna bestämma om ersättningspraxis orimligt missgynnar kärandens grupp. Till sist måste undersökas hur stor den delen är som kan motiveras med marknadsargument, om inte hela löneskillnaden kan motiveras därmed. Det är alltså arbetsgivarens skyldighet att föra bevisningar om detta.⁵³

48 Fredman 1997, s. 258.

49 *Halloran v. Corporation of London* (Industrial Tribunal 14119/96).

50 Norberg 2007, s. 175–177.

51 *Barton v. Investec Henderson (EAT)*, 2003 I.C.R. 1205.

52 Norberg 2007, s. 177–178.

53 *Ibid.*, s. 178–179.

5 Analys

5.1 Barnmorskemålet II (AD 2001:13)

Landstinget intog den ståndpunkten att det var tvunget att betala den lön som klinikingenjören tidigare haft för att kunna möta marknadskrafterna och behålla honom i anställningen. Landstinget hävdade att lönenivån var högre på grund av att det fanns många alternativ för klinikingenjören inom den privata sektorn, medan denna situation inte förelåg för de båda barnmorskorna. AD fann att det för att bryta presumtionen inte är nödvändigt att visa att jämförelsepersonens lön har höjts som en direkt följd av att arbetsgivaren har varit rädd för att arbetstagaren annars skulle övergå i en annan, mer välbetald anställning. Bakgrunden här var att det inte hade förekommit någon konkret anledning för landstinget att befara att klinikingenjören skulle lämna sitt jobb för att arbeta inom den privata sektorn. Alltså höll AD med landstinget att det långsiktigt dock var nödvändigt att anpassa löner för alla klinikingenjörer till den privata sektorns nivå för att kunna rekrytera de personer som behövdes. Dessutom konstaterar AD att det inte var frågan om diskriminering, eftersom klinikingenjörens och barnmorskornas löner överensstämde med vad som allmänt gällde inom landstingssektorn. AD menade därmed att alla hade normala löner, men att klinikingenjörernas löner råkade vara högre än barnmorskornas löner.

Båda punkterna i domen kan kritiseras. Först kan hävdas att det fanns brister i undersökningen om att marknadssituationen hade så stor betydelse vid bestämmandet av en klinikingenjörs lön som AD och landstinget påstod. Argumenteringen var för allmän. Såsom Norberg påpekar saknades det bevisning om lediga tjänster som inte kunde fyllas och om att omsättningen av personal var ett godtagbart och objektiva skäl. Det fanns heller ingen bevisning om landstingets rekryteringsåtgärder eller åtgärder för att skaffa information om marknadspriset.⁵⁴ Även om svenska domare inte är bundna av brittisk rättspraxis skulle situationen bli mycket tydligare om de där tillämpade principerna gällde också i Sverige. På basis av den bevisning som presenterades i målet har *Bilka-testets* princip om arbetsgivarens verkliga behov inte kunnat visas.

⁵⁴ *Ibid.*, s. 191.

Den andra punkten är ännu lättare att kritisera. Det förhållandet att lönesättningen var normal var enligt AD ett tillräckligt skäl för att klinikingenjörers högre lönenivå skulle anses vara objektiv och godtagbar. Det verkar alltså som att normalitet innebär icke-diskriminering enligt svensk rätt⁵⁵. Att AD avgjorde målet på det här viset ger vid handen att Hirdmans beskrivning av samhället är ganska träffande.

Som framgår ovan hävdar Hirdman att mannen är norm och att det legitimeras med att isärhålla det kvinnliga och manliga. Om det accepteras att löner i en kvinnlig bransch kan vara lägre än på en manlig bransch även om arbetsuppgifter anses vara likvärdiga, ter det sig att vi samtidigt accepterar att mannen har makten, är starkare än kvinnan och ytterligare definierar det som är normalt. Hirdman föreslår att vi förstärker det lika för att uppnå jämställdheten. Ett sätt att göra så i detta fall vore att följa det brittiska exemplet att sortera bort marknadseffekter som reflekterar könsdiskriminering, dvs. i det här fallet det förhållandet att barnmorskornas arbete värderas lägre än klinikingenjörens. Då borde arbetsgivaren för att bryta diskrimineringspresumtionen kunna visa att könsdiskriminering inte förekommer åtminstone på den aktuella marknaden. Norberg föreslår även ett annat alternativ, nämligen skyldighet att visa att det finns exempelvis vissa typer av personalomsättningskostnader, alltså marknadskrafter, som inte baserar sig på kön, som förklarar hela löneskillnaden.⁵⁶ Sådana kostnader har inte påvisats i detta fall. Ur ett genusteoretiskt perspektiv kan vi följaktligen dra den slutsatsen att åtminstone en del av löneskillnader är könsdiskriminerande och att situationen speglar de könsdiskriminerande strukturerna i samhället.

5.2 Nattsköterskemålet (AD 2001:76)

Liksom i barnmorskemålet fann AD att nattsköterskan och medicinteknikern utförde arbete som bör betraktas som likvärdiga. Landstinget hävdade att löneskillnaden var objektivt motiverad på grund av marknadskrafterna. Landstinget grundade sin argumentering på att medicinteknikern hade en stor alternativ arbetsmarknad inom den privata sektorn och att situationen inte var densamma för nattsköterskor. Därtill påstod landstinget att

⁵⁵ *Ibid.*, s. 190.

⁵⁶ *Ibid.*, s. 194.

det hade varit nödvändigt vid ett tillfälle att betala teknikern ett lönepåslag för att han inte skulle lämna sin tjänst. Landstinget hävdade ytterligare att nattsköterskorna var mer utbytbara än teknikerna, eftersom de behärskade speciell teknik och därför var svår att ersätta. Jämställhetsombudsmannen hävdade att också nattsköterskor hade en alternativ arbetsmarknad och att landstinget inte hade tagit hänsyn till detta, vilket innebar diskriminering.

På basis av detta undersökte arbetsdomstolen i vilken utsträckning de respektive arbetstagarna hade en alternativ arbetsmarknad. Statistiken visade att 90 % av nattsköterskorna jobbade inom landstinget medan motsvarande andel för tekniker var bara 10 %. Dessutom ansåg AD att medicinteknikers arbetsuppgifter förutsatte sådana kunskaper i elektronik och allmän teknik att de hade större möjligheter att finna arbete inom den tekniskt inriktade delen av näringslivet. Följaktligen fann AD att medicintekniker hade en stor alternativ arbetsmarknad inom den privata sektorn. Sedan konstaterade AD att teknikern hade fått ett lönepåslag år 1986, vilken inte hindrade hans löneutveckling, och att teknikerns lön var på den normala nivån. Det förelåg dessutom stor personalomsättning inom medicintekniska avdelningen. På grund av allt detta fann AD att det fanns legitima behov av respektive lönenivån för att befintlig personal skulle kunna behållas och att tillräckligt kvalificerad personal skulle kunna anställas. Därför var medicinteknikerns lönenivå objektivt och sakligt motiverad.

Vad gäller nattsköterskor påvisades att de även hade en alternativ marknad, nämligen på bemanningsföretag i Norge och dessutom inom läkemedelsindustrin och den medicintekniska industrin. AD fann dock att efterfrågan på sjuksköterskor på den privata sektorn var marginell och att landstingen var de klart dominerande arbetsgivarna på den offentliga sektorn. Även om AD medgav att det åtminstone hade funnits en ”tendens till någon brist” på nattsköterskor, ansåg AD att denna bristsituation inte kunde sättas i samband med en marknadspåverkande efterfrågan utanför landstingssektorn. Dessutom var personalomsättningen vid den privata sektorn eller i Norge obetydlig enligt arbetsdomstolen med hänsyn till att sjukhusen där bara hyrde in en liten del av alla sina arbetstagare från bemanningsföretag. Till följd därav drog AD slutsatsen att den alternativa marknaden var alltför marginell för att kunna påverka nattsköterskors löner.

På grundval av vad som har presenterats verkar det som att landstinget hade godtagbara skäl för medicinteknikers lönenivå. Dessutom verkar det vara rimligt att konstatera att nattsköterskors alternativa marknad var för marginell för att det faktum att landstinget inte hade tagit hänsyn till denna kunde anses utgöra könsdiskriminering. Slutresultatet kunde dock ha blivit annorlunda om Jämställhetsombudsmannen hade väddjat och åberopat just bristen på alternativa marknader för nattsköterskor. Landstingen har en dominerande position, eftersom det finns föga konkurrens om arbetskraft inom vårdsektorn. Därför har de stor makt vad gäller att bestämma priset på vårdarbete. De har även möjlighet att pressa ner priset i viss utsträckning. Landstingens makt baserar sig på de strukturer som finns i vårt samhälle.

Vården är en av de traditionella sektorerna som anses vara kvinnliga ur ett genusteoretiskt perspektiv. Män kan inte vara en emotionell och ömsint sjuksköterska. De måste syssla med mer manliga saker såsom teknik. Traditionellt har också ansetts att de offentliga tjänsterna är tryggare än de privata, eftersom det alltid finns efterfrågan på arbetare inom den offentliga sektorn. Det kommer alltid att finnas patienter, som måste tas om hand. Den privata sektorn har däremot ansetts vara mer otrygg, men samtidigt finns där större möjligheter att uppnå högre positioner. Vi kan iakttä den maktstrategistrukturen som Hirdman framställer i sin genusteori och som beskriver hur kvinnor och män tenderar att bete sig i samhället. Kvinnor söker sig till den trygga vårdsektorn, medan män söker sig till den otrygga privata sektorn. Alltså styr osynliga och inlärd föreställningar hur vi tänker och beter oss, vilket påverkar våra yrkesval enligt genusteorin. Dessutom grundade arbetsdomstolen även i detta fall sin dom på det argumentet att både nattsköterskans och medicinteknikerns löner var i nivå med vad som allmänt gällde dvs. normala. Från detta kan vi sluta oss till att nattsköterskors arbete ändå värderas lägre än medicinteknikerns i samhället.

På basis av det ovannämnda kan hävdas att Hirdman inte hade accepterat arbetsdomstolens dom utan att undersöka om det förelåg en sänkande effekt på nattsköterskors löner som en direkt följd av landstingens dominerande ställning. Detta skulle kunna undersökas närmare till exempel genom att kontrollera lönenivåer på arbetsgivarens andra sektorer, som är manligt

dominerade och jämföra detta med nattsköterskors lönenivå⁵⁷. För att bryta diskrimineringspresumtionen är det ändå arbetsgivarens skyldighet att visa att dess dominerande position inte har påverkat lönenivån i sänkande riktning. Om arbetsgivaren inte kan göra det kan enligt genusteorin påstås att åtminstone en del av löneskillnader beror på könsdiskriminerande strukturer.

6 Slutsatsen

På basis av vad som har redovisats ovan kan man dra slutsatsen att det finns strukturer i vårt samhälle som missgynnar kvinnor. Som statistiken visar verkar det som om vårt samhälle har strukturella skillnader och osynliga beteendemönsters, vilka fortfarande har stor makt över våra beteenden. Mot den bakgrunden synes Hirdmans genusteori vara väl lämpad för analys av de ovan nämnda målen. Man kan också påstå att vår nuvarande lagstiftning inte erbjuder några verkningsfulla medel för att bekämpa dessa problem. Lagstiftningen och rättspraxis snarare förstärker dessa missgynnande strukturer genom att godta marknadsargumentet och genom att förbinda normaliteten med icke-diskriminering. Som Hirdman skulle uttrycka saken så förstärker rättspraxis legitimeringen av mannen som norm. Dessutom är domstolarnas överväganden om arbetsgivarens verkliga behov att betala högre löner till den ena men inte till den andra, som utför likvärdigt arbete, allför ytliga.

För att marknadsargumentet skall kunna accepteras som icke-diskriminerande borde lagstiftaren och domar följa den brittiska rättspraxisens exempel om de förutsättningar som krävs för att tillerkänna marknadsargumentet giltighet. Brittisk rättspraxis har börjat påverka den strukturella diskrimineringen i Storbritannien och medför krav på striktare bevisning från arbetsgivaren än vad som är fallet i den svenska arbetsdomstolen. Så länge som lagstiftaren inte förklarar och skärper dessa förutsättningar kommer den svenska arbetsdomstolen och finska domstolarna inte heller att förändra praxis även om det finförekommer alltmer diskussion om detta. Domstolarna måste dock fatta beslut i enlighet med gällande lagregler och inte utgående från doma-

57 *Ibid.*, s. 201.

res privata värderingar. Brittiska domstolarna har kanske lättare att påverka rättsläget än svenska och finska domstolar, eftersom brittisk rättskultur är annorlunda och domstolarna i Storbritannien har en starkare position som självständig rättskälla än domstolarna i Finland och Sverige.

Men eftersom det förekommer alltmer diskussion kan man hysa positiva tankar om framtiden. Det har varit svårt att finna juridisk litteratur rörande marknadsargumentet, åtminstone före barnmorskemålet II och nattsköterskemålet, men kanske är tiden nu mogen för en förändring därvidlag, eftersom folk är mer uppmärksamma på ämnet och på de diskriminerande strukturerna. Det har till och med förekommit upphetsade diskussioner om den kvinnligt dominerade vårdsektorns lägre lönenivå i förhållande till manligt dominerade industrisektorns lönenivå. Därför är det lite förargligt att den svenska lagstiftaren inte uppmärksammade problemet när den nyligen stiftade den nya diskrimineringslagen. Det skulle ha varit ett gott exempel och en uppmuntran för den finska lagstiftaren. Man kan emellertid hoppas att detta kommer att ske om problemet undersöks vidare och om lagstiftaren trycks på förändring. Först när ledamöter i riksdagen uppmärksammar hur diskriminerande marknadsargumentet är i sådana fall som har behandlats i denna artikel och är redo att vidta åtgärder för att ändra på situationen, är det möjligt att förändra de diskriminerande arbetsmarknadsstrukturer som nu råder.

Källförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel: Svensk arbetsrätt. Författaren och Nordstedts Juridik AB, Kristianstads Boktryckeri AB, 2000.

Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K.: Tasa-arvolaki. Lakimiesliiton kustannus och författarna, 3 upplagan, Helsingfors 1997.

Fredman, Sandra: Women and the Law. Oxford University Press, New York 1997.

Hirdman, Yvonne: Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning, ur Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 3 1998.

Källström, Kent – Malmberg, Jonas: Anställningsförhållandet, Inledning till den individuella arbetsrätten. Författarna och Iustus Förlag Ab, 2 upplagan, Uppsala 2009.

Nieminen, Kimmo: Tasa-arvolaki työsuhteessa. WSOY, Jyväskylä 2005.

Norberg, Per: Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten – om hur olika marknadsbegrepp påverkar rättstillämpningen i lönediskrimineringsmål. Författaren och Iustus Förlag AB, Uppsala 2007.

Nummijärvi, Anja: Palkkasyrjäntä, Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita Prima Oy, Helsingfors 2004.

Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma: Samapalkkaisuus, perusteet ja oikeussuoja. Tasa-arvojulkaissu 2/1996, Helsingfors 1996.

Nyström, Birgitta: EU och arbetsrätten. Författaren och Nordstedts Juridik AB, 3 upplagan, Stockholm 2002.

Schmidt, Folke: Löntagarrätt. Folke Schmidts dödsbo, författarna och Juristförlaget JF AB, Stockholm 1994.

Siltala, Raimo: Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 234, Vammala 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimus oikeus. Talentum Media Oy, Helsingfors 2008.

Internet

Finlands Näringsliv www.ek.fi -> työelämä -> tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -> naiset ja miehet työelämässä -> työmarkkinoiden jakautuminen. 24 mars 2010.

Pay Developments – 2008, www.eurofound.europa.eu -> Euro -> Annual Reports -> 2009 -> Pay Developments – 2008, publicerat 4.9.2009, 24 mars 2010.

Tilastoiesite marraskuu 2009, kunnalliset palkat ja henkilöstö www.kuntatyonantajat.fi -> työelämä -> palkkaus, 7 april 2010.

Svenskt Offentligt tryck

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

Rättspraxis

Europeiska unionens domstol

Mål Costa v. Enel C-6/64

Mål Defrenne II C-43/75

Mål Enderby C-126/92

Mål Bilka C-170/84

Finsk rättspraxis

Jämställhetsombudsmannens uttalande Dnr 11/53/01, given 19.6.2003

Svensk rättspraxis

AD 2001:13

AD 2001:76

Brittisk rättspraxis

Cross v. Fletcher, (Court of Appeal) 1979 I.C.R. 1

Rainey v. Greater Glasgow Health Board, 1987 I.C.R. 129

Ratcliffe and others v. North Yorkshire County Council (House of Lords), 1995 I.C.R. 833

Halloran v. Corporation of London (Industrial Tribunal 14119/96)

Barton v. Investec Henderson (EAT), 2003 I.C.R. 1205