

F. t. l. om ligebehandling af mænd og kvinder.

komsterne bedømmes ud fra en helhedsbetragtning, således at et køns mindre fordele på enkelte områder vil kunne opvejes af større fordele på andre områder. Væsentlige forskelle vil dog selvstændigt kunne rammes som forskelsbehandling.

Det vil ofte være vanskeligt at tilvejebringe et tilstrækkeligt og nødvendigt sammenligningsgrundlag for at kunne afgøre, om der foreligger forskelsbehandling og i bekræftende fald, om begrundelsen herfor er saglig. Der kan navnlig tænkes saglige grunde til at behandle mænd og kvinder forskelligt på forskellige, også geografisk adskilte virksomheder. Det er f. eks. ikke nødvendigvis givet, at kvindelige murere i Københavnsområdet skal have samme arbejdsvilkår som mandlige murere i Vestjylland, eller at mænd på én virksomhed skal behandles på samme måde som kvinder på en nærliggende anden virksomhed. Lovforslaget præciserer derfor i §§ 3 og 4, at forpligtelsen til ligebehandling omfatter ansatte på samme arbejdsplads. Det bemærkes dog herved, at en arbejdsgiver ikke skal kunne omgå lovforslagets bestemmelser ved at anbringe sin virksomhed på flere adskilte lokaliteter, såfremt der desuagtet er tale om en driftsteknisk enhed.

I ansættelsessituationen, hvor der er tale om at behandle flere udefra kommende personer ens, er spørgsmålet om samme arbejdsplads uden indhold, og denne betingelse er derfor ikke medtaget i § 2.

Forskelle i behandlingen af de to køn, der i overensstemmelse med lovens formål sigter mod at fremme ligestilling mellem kønnene, kræver særlig tilladelse. Der henvises herom til § 11, stk. 2, og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Det bemærkes, at anvendelse af de bestemmelser i lovforslaget, der tilsigter en gennemførelse af direktivet, i givet fald kan føre til, at danske domstole i overensstemmelse med EØF-traktatens artikel 177 kan eller skal forelægge spørgsmålet om fortolkning af direktivets bestemmelser for EF-domstolen.

Det sikres herved, at de danske domstole anvender loven således, at de forpligtelser, direktivet har pålagt EF's medlemsstater, opfyldes her i landet.

Finansielle og personalemæssige konsekvenser.

Forslaget vil ikke medføre merudgifter for staten, men den udvidelse af arbejdsministeriets arbejdsområde, forslaget indebærer, vil kræve ansættelse af yderligere en akademisk medarbejder. Hvorvidt den øgede arbejdsbelastning er af varig

karakter, kan først afgøres, når loven har virket nogen tid.

Udgifterne til den i medfør af direktivets art. 8 nødvendige informationsvirksomhed skønnes at ville andrage 200.000 kr.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.**Til § 1:*

Stk. 1 svarer til direktivets artikel 2, stk. 1, og definerer begrebet ligebehandling af mænd og kvinder på lovforslagets område. Formålet med lovforslaget har været at sikre gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, hvorefter forskelsbehandling på grund af køn ikke må finde sted, uanset om dette sker direkte ved henvisning til vedkommendes køn eller det sker indirekte for eksempel ved henvisning til muligheden for graviditet, selve graviditeten, fraværet i forbindelse med graviditeten eller stilling som forældre, familieforsørger m. v.

Det bemærkes herved især, at afskedigelser på grund af graviditet hidtil har fundet sted. Denne tilstand strider imidlertid mod ligebehandlingsprincippet, hvorfor graviditet og det dermed følgende fravær efter forslaget ikke længere vil være saglig afskedigelsesgrund.

Stk. 2 svarer til direktivets artikel 2, stk. 3.

Særlige bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og fødsel skal fortsat kunne opretholdes, f. eks. om kvinders adgang til barselsorlov.

Det kan endvidere ikke udelukkes, at der i øvrigt vil kunne være behov for særlig beskyttelse af kvinder. Hovedvægten vil i denne forbindelse vedrøre den sundhedsmæssige beskyttelse af kvinder i den fødedygtige alder, hvor der f. eks. inden for arbejdsmiljøområdet kunne tænkes opretholdt eller indført sådanne beskyttelsesregler.

Stk. 3. Bestemmelsen, der i princippet svarer til bestemmelsen i § 1 i lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder, fastlægger det hovedprincip, at hvor ligebehandling har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der ved lovforslaget ingen ændringer i denne retstilstand, hvilket bl. a. indebærer, at krav på ligestilling i sådanne tilfælde skal rejses ved de fagretlige instanser, medens der i øvrigt må rejses krav efter loven ved de almindelige domstole.

Arbejdstagere, der i medfør af kollektive overenskomster har krav på ligebehandling i mindst samme omfang som lovforslagets, er altså slet ikke omfattet af lovforslaget, jfr. dog § 9, stk. 3.