

nogen reel begrænsning i anvendelsesområdet for diskrimineringsforbudet i forhold til direktivet, men har haft til formål at gøre det klart, at ligebehandlingsloven og direktivet ikke kunne benyttes som lønpolitisk instrument til – gennem sammenligning med usammenlignelige lønmodtagergrupper af modsat køn – at skaffe sig forbedrede løn- og arbejdsvilkår, f.eks. ved at kvinderne på én blandet arbejdsplads kan sammenligne sig med mændene på en anden blandet arbejdsplads.

Kommissionen har imidlertid fastholdt sin kritik af lovens formulering, selv om den i stævningen har erkendt, at argumentationen om, at direktivet ikke skal kunne bruges som et lønpolitisk instrument, forekommer uangribelig.

Selv om Kommissionens kritik af den valgte gennemførelsesform ikke er underbygget med henvisning til tilfælde, hvor lovens formulering har ført til uheldige resultater i praksis, finder regeringen dog ikke at kunne afvise, at man i bestræbelserne for at tilvejebringe et praktisk anvendeligt sammenligningsgrundlag for vurderingen af en påstand om kønsdiskriminering har formuleret § 3, stk. 1, og § 4, på en måde, som det er tvivlsomt, om der er hjemmel for i direktivet.

Sagen har derfor på ny været drøftet med Kommissionen, og retssagen vil kunne hæves, såfremt den foreslåede lovændring gennemføres.

Lovforslaget, der i videst muligt omfang søger at opretholde ligestillingslovens systematik, har været forelagt LO, FTF og DA. Medens LO og FTF efter omstændighederne kan tiltræde dette, har DA ikke kunnet give sin tilslutning til ændringerne i § 3 og § 4.

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser og vil ikke medføre udgifter for det offentlige.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser
Til § 1

Til nr. 1

De nugældende bestemmelser regulerer forholdene for de lønmodtagere, der er beskæftiget hos samme arbejdsgiver på samme arbejdsplads.

Forslaget medfører, at en arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder på forskellige arbejdspladser, ikke må forskelsbehandle disse på grund af køn med hensyn til adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling samt med hensyn til arbejdsvilkår, herunder afskedigelse. De nævnte vilkår kan af andre årsager, f.eks. geografiske forskelle, være forskellige på de to arbejdspladser.

Til nr. 2

Forslaget vil betyde, at en kollektiv overenskomst, der omfatter både mænd og kvinder, og som finder anvendelse på forskellige arbejdspladser og hos forskellige arbejdsgivere, ikke må indeholde bestemmelser, der forskelsbehandler lønmodtagere – der er omfattet af overenskomsten – på grund af køn.

Forslaget indebærer, at kvinder, der er beskæftiget på en ren kvindearbejdsplads, kan sammenligne deres overenskomstmæssige rettigheder med rettighederne for mænd, der er omfattet af samme overenskomst, men beskæftiget hos en anden arbejdsgiver på en anden arbejdsplads.