

Lovforslag nr. L 86. Fremsat den 30. november 1983 af arbejdsministeren

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

§ 1

I lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. foretages følgende ændringer:

1. I § 3, *stk. 1*, og i § 4 udgår »på samme arbejdsplads«.

2. I § 7 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end en arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. april 1984.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Folketingstidende 1977-78, sp. 4113, 5287, 7874 og 8056, tillæg A, sp. 3083, tillæg B, sp. 577, tillæg C, sp. 389).

Ligebehandlingsloven er vedtaget til gennemførelse af EF's ministerråds direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget blev udarbejdet på grundlag af en indstilling fra et udvalg, hvori bl.a. arbejdsmarkedets parter og Ligestillingsrådet var repræsenteret. Det blev ved udarbejdelsen af lovforslaget tillagt afgørende vægt, at direktivet måtte omformuleres således, at reglerne kunne indgå som et naturligt led i det danske arbejdsretlige system. Ved formuleringen var der enighed om, at pligten til ligebehandling skulle påhvile den enkelte arbejdsgiver, og det lå udvalget stærkt på sinde at formulere arbejdsgiverens pligt således, at det blev klart, hvad sammenligningsgrundlaget skulle være ved vurderingen af, om der er sket en forskelsbehandling begrundet i køn. Dette søgtes tilsikret ved en bestemmelse i § 3, stk. 1, og § 4, hvorefter »enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår . . .«. Denne formulering blev begrundet således i de almindelige bemærkninger til lovforslaget:

»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 . . . 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.«

EF-kommissionen indledte i juli 1980 traktatkrænkelsesprocedure mod Danmark, jfr. EØF-traktatens art. 169, idet den bl.a. gjorde gældende, at betingelsen om, at arbejdsgiverens ansatte skulle være beskæftiget på samme arbejdsplads, udgør en begrænsning i lovens anvendelsesområde, der medfører, at direktivet ikke kan anses for korrekt opfyldt. Kommissionen har fastholdt synspunktet i en begrundet udtalelse af 15. april 1982 og har efterfølgende indgivet stævning mod Danmark ved EF-domstolen.

Kommissionens opfattelse kan sammenfattes således: Direktivet indeholder en generel forpligtelse om ligebehandling, der ikke kun gælder arbejdsgivere, der beskæftiger både mænd og kvinder på samme arbejdsplads.

Eksempelvis ville denne generelle forpligtelse ikke være overholdt, hvis der i en bestemmelse eller en overenskomst for flere virksomheder eller for alle arbejdstagere var fastsat forskellige bestemmelser for kvindelige og mandlige arbejdstagere for så vidt angår et bestemt uddannelsessystem eller bestemte arbejdsvilkår. Dette ville ligeledes ikke være tilfældet, hvis kvindelige arbejdstagere blev udsat for forskelsbehandling i en virksomhed, der udelukkende beskæftiger kvinder.

Regeringen har i sit svar på Kommissionens åbningsskrivelse og under et møde mellem repræsentanter for Kommissionens tjenestegrene og de berørte ministerier gjort gældende, at de af Kommissionen nævnte eksempler forekom teoretiske, og at loven fra 1978 er søgt udformet således, at den omfatter alle de på det danske arbejdsmarked forekommende relevante situationer. Regeringen har herved fremhævet, at kollektive overenskomster, der særskilt regulerer forholdene på en virksomhed med kun mandlige ansatte og en anden virksomhed med kun kvindelige ansatte, ikke forekommer i Danmark. Indførelsen af udtrykket »på samme arbejdsplads« indebærer derfor ikke

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.

Bilag til f.t.l. vedr. ligebehandling af mænd og kvinder

Bilag

*I dette bilag er (med mindre skrift)
indsat den gældende formulering af de bestemmelser,
der berøres af lovforslaget*

1. I § 3, stk. 1, og i § 4 udgår »på samme arbejdsplads« digelse.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afske-

2. I § 7 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end en arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.«

§ 7. Bestemmelser i aftaler og virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.