

Beslutningsforslag nr. B 137. Fremsat den 7. maj 1999 af Christine Antorini (SF), Jes Lunde (SF), Ole Sohn (SF), Anni Svanholt (SF) og Villy Søvndal (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om styrkede muligheder for at gennemføre positiv særbehandling

Folketinget opfordrer regeringen til inden den 1. januar 2000 at fremsætte forslag om ændring af ligebehandlingslovens dispensationsbestemmelser, således at det i tilfælde, hvor det ene køn

er stærkt underrepræsenteret, f.eks. hvor det ene køn kun er repræsenteret med 15 pct., bliver muligt at gennemføre positiv særbehandling inden for fastlagte rammer uden konkret ansøgning.

Bemærkninger til forslaget

Positiv særbehandling er som udgangspunkt ikke tilladt. Dog er der i ligebehandlingsloven (Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.) en dispensationsbestemmelse (§ 13), hvorefter bestemmelserne i §§ 2-6 (om, at mænd og kvinder skal behandles lige) kan fraviges, »såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn«.

Ligestillingsrådet kan efter indhentet udtalelse fra den minister, hvorunder spørgsmålet hører, tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6 med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder. Dispensationsbestemmelsen betyder, at der kan gives tilladelse til positive særforanstaltninger for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd - navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse m.v.

Imidlertid forudsætter en sådan tilladelse tilslutning fra arbejdsmarkedets parter repræsentanter i Ligestillingsrådet, som på denne måde har haft vetoret i spørgsmål om dispensation fra reglerne om positiv særbehandling. Dog kan arbejdsministeren efter indstilling fra Ligestillingsrådet og efter forhandling med den pågældende fagminister bestemme, at der inden for nærmere afgrænsede områder kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder uden tilladelse.

Såvel varetøret som fagministre har i de senere år blokeret for initiativer og forsøg, der har haft til hensigt at fremme lige muligheder for mænd og kvinder ved at afhjælpe faktiske uligheder på et givent felt. Eksempler herpå er medtaget nedenfor.

Begrebet »positiv særbehandling« kan dække over flere forskellige situationer. Man kan give et køn fortrinsret, når ansøgere har lige kvalifikationer ved ansættelser eller optag på uddannelser. Man kan konsekvent vælge det ene køn, blot pågældende er tilstrækkeligt kvalificeret. Eller man kan kønskvotere, hvilket betyder, at man på forhånd bestemmer sig for, at andelen af kvinder/mænd skal bestå af en vis procentdel af de ansatte.

Det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt. Halvdelen af arbejdsmarkedet er domineret af det ene køn, kun 15 pct. af arbejdsmarkedet er helt kønsblandet, og de resterende 35 pct. har en høj dominans af det ene køn. Efter forslagsstillernes mening er det nødvendigt med positive særforanstaltninger i enkelttilfælde for at rette op på uligheder og sikre det underrepræsenterede køn.

Forslagsstillerne har tidligere fremsat lovforslag om at afskaffe arbejdsmarkedets parter vetoret (L 139 fra folketingsåret 1997-98, 1. samling, se Folketingsstidende 1997-98, 1. samling, Tillæg A s. 2762 og 2765). I øjeblikket er hele organiseringen af ligestillingsarbejdet til debat, og Ligestillingsrådets skæbne kendes ikke. Dette forslag sigter derfor ikke mod at ændre den vetoret, der eksisterer i dag, men mod, at der i den ny lovgivning, der måtte følge beslutningen om det fremtidige ligestillingsarbejdes organisering, gives mulighed for, at arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner m.fl., hvor der er en meget skæv kønsfordeling, kan gennemføre positiv særbehandling inden for fastlagte rammer uden konkret ansøgning. For eksempel kunne man forestille sig, at der ved en repræsentation af det ene køn på 15 pct. eller derunder ikke skulle ansøges om at anvende positiv særbehandling.

I Amsterdamtraktatens artikel 119, stk. 4, er der åbnet mulighed for, at medlemsstaterne kan opretholde eller gennemføre bestemmelser om positiv særbehandling inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken. Det blev desuden i november 1997 fastslået af EF-Domstolen i Marschall-sagen, at artikel 2, stk. 1 og 4, i ligebehandlingsdirektivet ikke er til hinder for en national regel om positiv særbehandling.

Den 11. november 1997 afsagde EF-Domstolen en dom, der skaber klarhed over adgangen til at lave bestemmelser om positiv særbehandling af kvinder (henholdsvis mænd) ved ansættelser og forfremmelser. Marschall-sagen vedrørte lovligheden af en lovbestemmelse om positiv særbehandling af kvinder i forbindelse med forfremmelse i offentlige stillinger i delstaten Nordrhein-Westfalen i Tyskland. Det drejede sig om en mandlig tjenestemandsansat lærer, H.

Marschall, som ikke blev forfremmet, da en lige så velkvalificeret kvinde fik stillingen som følge af en løvbestemmelse i delstatens tjenestemandsløve med følgende indhold:

»Såfremt der inden for den kompetente forfremmelsesmyndigheds område i en stillingsgruppe, hvortil forfremmelse kan ske, er beskæftiget færre kvinder end mænd, skal der ved lige egnethed, kundskaber og faglig indsats gives en fortrinnsstilling til kvinder, medmindre der er forhold knyttet til en mandlig medansøgers person, der vejer tungere.«

Dommen fastslog, at artikel 2, stk. 1 og 4, i ligebehandlingsdirektivet ikke er til hinder for en national regel som den ovenfor citerede, hvorefter der inden for det offentlige, såfremt der i den enkelte stillingsgruppe, hvortil forfremmelse kan ske, er beskæftiget færre kvinder end mænd, skal gives kvinder en fortrinnsstilling, når ansøgere af forskelligt køn er lige kvalificerede m.h.t. egnethed, kundskaber og faglig indsats, medmindre der er forhold knyttet til en mandlig medansøgers person, der vejer tungere.

Det forudsættes, at den nationale regel i hvert konkret tilfælde garanterer de mandlige ansøgere, der er lige så kvalificerede som de kvindelige ansøgere, at ansøgningerne vurderes objektivt under hensyntagen til alle kriterier vedrørende den enkelte ansøgers person.

Der skal ses bort fra de kvindelige ansøgers fortrinnsstilling, såfremt en mandlig ansøger ud fra et eller flere af disse kriterier bør foretrækkes. Desuden må disse kriterier ikke være diskriminerende over for de kvindelige ansøgere. EF-Domstolens dom går derfor imod sagsøger.

Det er således nu - under de nævnte forudsætninger - afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder. Siden Kalankedommen i 1995 fastslog, at en bestemmelse, som automatisk giver kvinder en absolut og ubetinget fortrinnsstilling ved ansættelse eller forfremmelse i sektorer, hvor kvinder er underrepræsenteret og kvindens og mandens kvalifikationer er lige, er i strid med ligebehandlingsdirektivet, har der været uklarhed omkring retstilstanden. I Kalanke-sagen mente Domstolen, at den nationale ordning gik videre end til at fremme lige muligheder og dermed overskred grænserne for den undtagelse, der er fastsat i ligestillingsdirektivets artikel 2, stk. 4. Domstolen afviste således kun kvotesystemer, som var usmidige og ikke gav mulighed for at se på individuelle omstændigheder.

Med afgørelsen i Marschall-sagen er det således afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder.

Nedenfor gennemgås nogle eksempler på dispensationssager forelagt Ligestillingsrådet, hvor vetoretten er blevet benyttet:

I december 1995 ansøgte Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd om dispensation fra ligebehandlingslovens § 6 til at opslå fem 5-årige forskningsadjunkturer/forskningslektorer til kvinder inden for det samfundsvidenskabelige område. Formålet var dels at sætte ligestillingsproblemer i fokus inden for et af de områder på arbejdsmarkedet, som er præget af store kønsskævheder, og hvor udviklingen samtidig går langsomt, dels at give en række kvindelige forskere inden for samfundsvidenskaberne mulighed for i de kommende år at besætte faste stillinger og på længere sigt professoraterne inden for området. Forskningsrådet havde oplyst, at man ville lægge vægt på, at de forskere, der blev udvalgt til de opslåede stillinger, skulle gennemgå en faglig vurdering efter de almindeligt gældende regler for ansættelse i forskningsadjunkt/forskningslektorstillinger.

Forskningsministeren udtalte, at ligebehandlingslovens dispensationsbestemmelse i dette tilfælde kunne anvendes sådan, at de fem forskerstillinger opslås til kvindelige forskere.

Ligestillingsrådet kunne på sit møde i august 1996 ikke imødekomme Forskningsrådets ansøgning, idet FTF's og DA's repræsentanter i Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg ikke kunne tilslutte sig ansøgningen.

I foråret 1997 benyttede arbejdsmarkedets parter repræsentanter i Ligestillingsrådet vetoretten ved behandling af en ansøgning fra Roskilde Universitetscenter om brug af positiv særbehandling af kvindelige ansøgere ved tildeling af forskeruddannelsesstipendiat og ved ansættelse af kandidatstipendiater, adjunkter, undervisningsassistenter og eksterne lektorer, idet Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentant ikke kunne give sin tilslutning til ansøgningen.

Roskilde Universitetscenter har udarbejdet en handlingsplan for ligestilling med målsætningen om, at 50 pct. af alle stipendier og nyansættelser inden for de nævnte ansættelseskategorier sker med kvindelige ansøgere. Da det i den i handlingsplanens fastsatte 1. delperiode ikke havde været muligt at opfylde det fastsatte mål efter de sædvanlige udvælgelseskriterier, ønskede man i 2. delperiode at anvende positiv særbehandling af kvindelige ansøgere. Dette medfører ifølge handlingsplanen at den/de bedst kvalificerede kvindelige ansøgere ansættes, selv om der er bedre kvalificerede mandlige ansøgere, forudsat at de pågældende kvindelige ansøgere opfylder de nødvendige kvalifikationskrav.

Roskilde Universitetscenter ønskede at anvende formuleringen »Roskilde Universitets Center har som led i sin ligestillingspolitik vedtaget, at denne stilling kun må besættes med en kvindelig ansøger.« DA fik anført, at man kun vil medvirke til at anbefale, at der i forbindelse med stillingsopslag og lignende gøres opmærksom på, at man er særlig interesseret i ansøgninger fra kvinder, ligesom DA ikke har indvendinger mod, at man i tilfælde, hvor en mandlig og en kvindelig ansøger findes lige kvalificerede, vil foretrække den kvindelige ansøger.

I dette tilfælde medførte varetøretten, at Roskilde Universitetscenter måtte opgive brugen af positiv særbehandling for at rette op på kønsskævheden i personalegruppen.

Danmarks Tekniske Universitet søgte i september 1997 om dispensation til at opslå 2 tidsbegrænsede adjunktstillinger til kvalificerede kvindelige ansøgere. Baggrunden for anmodningen om dispensation til annoncering efter kvinder var, at den lave andel af

kvinder i den ordinære stillingsstruktur kun blev øget meget langsomt. Det var samtidig afgørende for DTU, at der var tale om ordinære adjunktstillinger, idet disse stillinger var kombinerede forsker/underviserstillinger. Efter stillingernes udløb efter tre år ville disse blive opslået som lektorstillinger. Formålet med at forbeholde de to adjunktstillinger for kvinder var at imødegå yderligere fald i antallet af kvindelige studerende, idet DTU forventede, at de pågældende kvinder kunne være med til at trække flere kvindelige studerende til datalogistudier.

Undervisningsministeren meddelte, at man ikke kunne støtte en dispensation, idet ministeriet principielt var imod positiv særbehandling. Ligestillingsrådet gav i denne sag dispensation for en 3-årig periode, idet man lagde vægt på, at adjunker ansat ved DTU efter endt stillingsudløb ikke automatisk blev ansat som lektorer, men måtte søge på lige fod med andre ansøgere, såfremt der blev opslået stillinger inden for området.

Skriftlig fremsættelse

Christine Antorini (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om styrkede muligheder for at gennemføre positiv særbehandling.

(Beslutningsforslag nr. B 137).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.