

ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 10. Afkald på rettigheder efter denne lov er ugyldige.

§ 11. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og de dertil hørende uddannelser er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, efter indhentet udtalelse fra arbejdsministeren og Ligestillingsrådet, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan efter indhentet udtalelse fra Ligestillingsrådet og det ministerium, hvorunder spørgsmålet hører, tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse m.v.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan inden for nærmere afgrænsede områder bestemme, at afgørelse i henhold til stk. 2 træffes af den minister, hvorunder det pågældende område hører.

§ 12. Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

§ 13. Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

Stk. 2. Såfremt ansøgning om dispensation efter § 11, stk. 1, indsendes til vedkommende minister inden 1. august 1978, finder §§ 2-6 først anvendelse på det pågældende område fra det tidspunkt, ansøgningen afslås.

Stk. 3. § 7 finder også anvendelse på aftaler, reglementer og vedtægter m.v., som er indgået eller oprettet inden lovens ikrafttræden.

§ 14. Loven gælder ikke for Færøerne.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger.

Rådet for de europæiske Fællesskaber besluttede i forbindelse med sin resolution om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram i 1974 at iværksætte sådanne foranstaltninger, der skulle sikre gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning.

For så vidt angår aflønning vedtog Rådet den 10. februar 1975 et direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Direktivet blev gennemført i Danmark ved lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder.

Endvidere har Rådet udstedt direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Dette direktiv danner grundlag for det foreliggende lovforslag.

Direktivet, der er optrykt som bilag til lovforslaget, indeholder følgende hovedprincipper:

- 1) En definition af princippet om ligebehandling i direktivets forstand samt udstrækningen af direktivets anvendelsesområde (art. 1 og 2).
- 2) Gennemførelse af ligebehandlingsprincippet og derved afskaffelse af forskelsbehandling for så vidt angår ansættelser, erhvervsuddannelser m.v. samt arbejdsvilkår og afskedigelser (art. 3, 4 og 5).
- 3) Sikring af ligebehandlingsprincippet overholdelse og beskyttelse af arbejdstagere, der gør indsigelse overfor krænkelse af princippet (art. 6 og 7).
- 4) Passende information om princippet om ligebehandling (art. 8).

Direktivet og lovforslaget er udtryk for en holdning til ligebehandlingsproblematikken, som Danmark i det hele går ind for, og som man har givet sin tilslutning også i andre internationale sammenhænge f.eks. ved Det Internationale Kvindeårs Verdenskonference i Mexico City i 1975, ligesom den herhjemme har fundet udtryk bl.a. i oprettelsen af Ligestillingsrådet. Samme holdning har fundet udtryk i det mæglingforslag, der i 1973 blev fremsat af forligsmanden for de mel-