

lem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening gældende overenskomstområder. Det er ønsket med lovforslaget, der kan ses som en naturlig fortsættelse af disse bestræbelser, at det må påvirke holdningen til det traditionelle kønsrollemønster, men der er naturligvis tale om en langvarig proces, og de mere dybtliggende årsager til forskelsbehandling vil ikke blive afhjulpet fra den ene dag til den anden.

Forslaget til den danske gennemførelseslovgivning har været drøftet i et udvalg under arbejdsministeriet med deltagelse af Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, formanden for Ligestillingsrådet og justitsministeriet. Udvalget afgav den 6. juli 1977 sin indstilling til arbejdsministeren.

Lovforslaget tilsigter at opfylde de krav, som direktivet stiller til Danmark, og ved udformningen er direktivets dispensationsadgang, jfr. § 11, stk. 1, og adgangen til at tillade positiv særbehandling, jfr. § 11, stk. 2, udnyttet. Der henvises herom til bemærkningerne til forslagens enkelte bestemmelser. Det har endvidere været et hovedprincip, at der, i det omfang ligebehandling i lovforslagets forstand har hjemmel i kollektive overenskomster, ikke ved lovforslaget skal finde ændringer sted i denne retstilstand.

Forslaget omfatter alene forskelsbehandling på grund af køn. Hvor det drejer sig om forskelsbehandling mellem mænd og kvinder på grund af andet end køn, er man uden for forslagens område. Forslaget gælder såvel den forskelsbehandling, som udspringer af retslige regler, som den faktiske forskelsbehandling.

Ligebehandling af de to køn gælder ifølge forslaget for alle ansættelsesforhold samt i et vist omfang for selvstændige. Derimod berører forslaget f. eks. ikke privatlivet, ulønnet hverv uden for ansættelsesforhold, adgang til restaurationer eller etablering af erhvervsmæssige forbindelser m. v., ligesom foreningslivet falder uden for forslaget, med mindre der er tale om forhold, som er af betydning for den pågældendes udøvelse af et erhverv, jfr. bemærkningerne til § 5. Ligebehandling i forbindelse med social sikring er efter direktivets artikel 1, stk. 2, henskedt til senere regulering.

Det er et grundlæggende princip i ligebehandlingen, at ethvert individ skal vurderes ud fra sine egne forudsætninger, uanset hvilket køn det tilhører. Dette medfører eksempelvis, at det vil være i strid med loven, hvis man, hvis et job kræver stor fysisk styrke, foretrækker mænd ved ansættelsen, fordi disse gennemsnitlig måske er stærkere, eller hvis man foretrækker kvinder, fordi

mænd ikke hidtil er blevet så længe i den pågældende virksomhed som kvinder. En individuel vurdering er i sådanne situationer nødvendig. I en ligebehandlings sag må det først undersøges, om der overhovedet er tale om forskellig behandling, og såfremt dette er tilfældet, om denne forskellige behandling er saglig, hvilket i denne forbindelse vil sige ikke kønsbestemt.

I § 11, stk. 1, er der hjemmel til i visse tilfælde at gøre *undtagelse* fra lovens krav, jfr. nærmere bemærkningerne til denne bestemmelse. Helt *udenfor loven* falder udførelse af arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn f. eks. kønsbestemte skuespillerroller, mannequinopgaver eller badepersonale. Udenfor loven falder endvidere statistikker og prognoser vedrørende arbejdsmarkedsforhold, hvor der fortsat vil være mulighed for at sondre mellem mænd og kvinder.

Krav om ligebehandling vil typisk kunne rejses, hvor mænd og kvinder udfører samme arbejde, da det her kun yderst sjældent vil være sagligt begrundet at behandle de to køn forskelligt.

Lovforslagets område er imidlertid ikke begrænset til dette område, da det efter forslaget ikke er en betingelse for at rejse krav om ligebehandling, at der er tale om udførelse af samme arbejde. Begrundelsen er, at der kan foreligge forskelsbehandling af de to køn i tilfælde, hvor der udføres forskelligt arbejde, idet forskelle i arbejdet ikke nødvendigtvis sagligt begrunder, at mænd og kvinder behandles forskelligt.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om samme arbejde, vil dog sammen med sagens øvrige momenter kunne indgå i afgørelsen af, om der foreligger forskelsbehandling, men med forskellig vægt alt efter hvilke arbejdsvilkår forskelsbehandlingen drejer sig om.

I jo højere grad forskelle i behandlingen giver sig udslag i aflønningen og andre økonomiske vilkår, jo mere relevant vil det være at kræve, at der er tale om samme arbejde før forskelsbehandlingen skal kunne siges at være begrundet i køn, jfr. det forhold, at der efter ligelønsloven skal ydes lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

I jo højere grad, der er tale om almindelige »basale« arbejdsvilkår (f. eks. lokaleforhold, hygiejniske forhold, parkeringspladser), jo mindre relevant bliver det ved bedømmelsen af forskelsbehandlingen, om der er tale om samme arbejde.

Særligt bemærkes, at der kan opstå problemer, hvor der på et overenskomstdækket område er forskelle mellem overenskomster, der alene dækker mænd og overenskomster, der alene dækker kvinder. Udgangspunktet må her være, at overens-