

Kun i det omfang kollektive overenskomster ikke sikrer ligebehandling i samme omfang som lovforslaget, finder forslaget bestemmelser anvendelse.

Forslaget indskrænker for så vidt ikke den adgang som arbejdsmarkedets parter har til at aftale, hvilke regler der skal gælde for arbejdsforholdene. Parterne vil således på hvilket som helst tidspunkt kunne indgå ligebehandlingsaftaler, der, i det omfang de sikrer ligebehandling i mindst samme omfang som lovforslaget, træder i stedet for dette.

Ifølge bestemmelserne i mæglingsforslaget af 1973 om ligebehandling inden for hovedorganisationsområdene skulle alle begrænsninger på grund af køn i adgangen til at udføre arbejde af enhver art bortfalde ved ligelønnens gennemførelse. Mæglingsforslaget sikrer imidlertid i sig selv næppe ligebehandling i samme omfang som lovforslaget.

Indgår en arbejdsgiver en kollektiv overenskomst med et forbund om et arbejde, er denne arbejdsgiver efter gældende danske arbejdsretlige regler forpligtet til at yde løn- og arbejdsvilkår i henhold til overenskomsten - også til eventuelle ansatte, der er medlemmer af andre forbund eller som er uorganiserede. Det er imidlertid alene det forbund, med hvem overenskomsten er indgået, der ved en overtrædelse af overenskomstens krav om ligebehandling kan rejse sag ad fagretlig vej. De lønmodtagere, der ikke er medlem af pågældende forbund, vil, hvis forbundet ikke vil føre sagen, selv kunne rejse sag efter ligebehandlingsloven på samme måde som lønmodtagere, der er ansat hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af kollektive overenskomster.

Til § 2.

Bestemmelsen svarer til artikel 3, stk. 1.

Det er bestemmelsens hensigt at sikre, at kriterier, der indeholder henvisning til ansøgerens køn - enten direkte eller indirekte - vil være usaglige. De vil derfor ikke lovligt kunne lægges til grund.

Det er herved ligegyldigt for en given forskelsbehandling, om den finder sted i henhold til generelle regler, der, såfremt de er diskriminerende, vil være ugyldige, jfr. § 7, eller om arbejdsgiveren konkret træffer sin afgørelse på grundlag af ansøgerens køn. I intet tilfælde bliver der dog tale om, at den ulovlige ansættelse i sig selv er ugyldig.

Det vil ofte kunne være bevismæssigt vanskeligt i det enkelte tilfælde at afgøre, om en arbejdsgiver har lagt diskriminerende kriterier til grund, navnlig hvor hans handlemåde har været helt konkret begrundet. Såfremt en arbejdsgiver imidlertid

i længere perioder konsekvent har ført den ansættelsespolitik kun at ansætte personer af det ene køn, uanset at der har været kvalificerede ansøgere af begge køn til de pågældende stillinger, vil der heri kunne ligge et indicium for, at der er foretaget ansættelser i virksomheden, der ikke har været i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven.

Som en naturlig konsekvens af denne bestemmelse og for at sikre grundlaget for den lige adgang til alle stillinger, er der i § 6 foreslået et forbud mod, at der ved annoncering efter arbejdskraft, søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn. Der henvises herom til bemærkningerne til § 6.

Det er efter §§ 2, 3 og 4 alene arbejdsgiveren, der er forpligtet til ligebehandling af de to køn. Det kan dog ikke udelukkes, at der kan være situationer, hvor andre end den egentlige arbejdsgiver forpligtes, i det omfang disse har fået overladt den endelige kompetence til at træffe afgørelser på de i §§ 2-4 nævnte områder.

Til § 3.

Bestemmelsen svarer til artikel 4.

Ved forslaget sikres der kvinder og mænd adgang til at søge og få enhver erhvervsuddannelse m.v. på lige fod.

Stk. 1 omhandler den erhvervsuddannelse m.v., som arbejdsgiveren har bestemmelsesretten over, d.v.s. såvel den uddannelse som foregår i virksomhedernes regie, som den uddannelse, som arbejdsgiveren i øvrigt tilbyder sine ansatte (interne erhvervsuddannelser).

Selv om bestemmelsen angår adgang til erhvervsuddannelser m.v. uanset køn, er det herved ikke givet, at alle ansatte i en virksomhed skal have samme uddannelse, idet den uddannelse, den enkelte skal have, må afhænge af den pågældendes stilling og funktion i virksomheden.

Den lige adgang til erhvervsuddannelse m.v. gælder for ansatte på samme arbejdsplads. Der henvises herom til de almindelige bemærkninger.

Stk. 2 omhandler alle andre erhvervs-mæssige uddannelser m.v. (eksterne erhvervsuddannelser), som foregår uden for virksomhedernes regie. Enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse, vil være omfattet af bestemmelsen.

For at sikre den lige adgang til uddannelserne m.v. foreslås, at forbud mod forskelsbehandling med hensyn til annoncering også skal gælde for så vidt angår uddannelse. Der henvises herom til bemærkningerne til § 6.