

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 varetøret, 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.