

## HK DANMARK

18. maj 2006  
MK/TK/he

Folketinget  
Det Politisk-Økonomiske Udvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
0900 København C  
Tlf: 33 30 43 43  
Fax: 33 30 40 99  
[www.hk.dk](http://www.hk.dk)

### **Henvendelse på baggrund af høring om ligestilling og ikke-forskelsbehandling**

Beskæftigelsesministeriet har den 13. marts 2006 sendt et notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling i høring. Høringen udspringer af Det Politisk-Økonomiske Udvalgs spørgsmål 39 til ligestillingsministeren. LO har på vegne af medlemsorganisationerne sendt et høringssvar til Beskæftigelsesministeriet den 11. maj 2006. LO peger på en række uoverensstemmelser mellem EU-lovgivningens krav og den danske gennemførelse.

HK/Danmark støtter LO's synspunkter. Men da høringen har en meget bred og åben karakter, ønsker HK/Danmark at komme med nogle supplerende og uddybende bemærkninger.

### **Oprettelse af et Ligestillingsudvalg i Folketinget**

HK har noteret, at der med B 83 er stillet forslag om at oprette et Ligestillingsudvalg i Folketinget. HK støtter dette forslag. Der mangler et samlet fokus i Folketinget på ligestilling, og det vil et Ligestillingsudvalg bidrage til at rette op på.

Bl.a. vil det sikre, at større tværgående initiativer (Velfærdskommissionens rapport, kommunalreform mv.) bliver behandlet ud fra et ligestillingssynspunkt.

Ligestillingsudvalgets arbejde skal tilrettelægges, så det støtter bestræbelserne på at mainstreamere lovgivningen og dens gennemførelse.

Ligestillingsudvalget bør kunne bidrage til, at ligestillingsvurderinger af lovforslag bliver bedre og mere omfattende end i dag.

Oprettelse af et Ligestillingsudvalg kræver alene en ændring af Folketingets forretningsorden, men vil medvirke til at fremme ligestillingen i dansk lovgivning.

## Forbedret beskyttelse mod repressalier / viktimisering

Direktiver om ligestilling og ikke-forskelsbehandling indeholder normalt en bestemmelse om beskyttelse mod repressalier (også kaldet viktimisering).

Disse bestemmelser synes overvejende gennemført for svagt og dermed EU-stridigt.

Med lov nr. 1385 af 21. december 2005, der gennemførte en ændring af ligebehandlingsdirektivet 2002/73/EF, lykkedes det at sikre en bedre lovtekst. Selv om teksten burde have været endnu tydeligere, så åbner den for beskyttelse af ikke bare klageren, men også personer, der f.eks. aflægger vidneudsagn eller på anden måde støtter klageren.

Desværre er den samme beskyttelse ikke sikret på tilsvarende måde i anden dansk lovgivning. Det ses, hvis man sammenligner formuleringerne i den nye lov nr. 1385 af 21. december 2005 (= A) og Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 (= B):

(A) § 15, stk. 1: "*En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi **der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.***"

(B) § 7, stk. 2: "*En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller følge, fordi **denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.***"

Ifølge (B) kan godtgørelse alene tilkendes klageren, mens (A) åbner mulighed for, at f.eks. også vidner kan omfattes.

Det siger sig selv, at der ikke opnås en effektiv beskyttelse, hvis vidner omkostningsfrit kan udsættes for repressalier. Lovgivningsbestemmelser om beskyttelse mod viktimisering bør rettes til, der hvor det er nødvendigt for at sikre den effektive beskyttelse, som EU-retten kræver. Det skal klart fremgå, at ikke-beskyttelsen ikke kun omfatter klageren.

## Oprettelse af et Videncenter for Ligestilling

Det er HK/Danmark's opfattelse, at Danmark savner en slagkraftig institution, der kan opsamle og sprede viden om kønsligestilling. Det kan sikres ved at oprette et Videncenter for Ligestilling, der bl.a. skal have til opgave at fremme, analysere og overvåge ligestillingen i Danmark. Centeret bør sikres tilstrækkelige ressourcer og oprettes ved lov.

## Effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet

Ligelønsdirektivets (75/117/EF) artikel 6 pålægger medlemsstaterne at træffe nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af

ligelønsprincippet og drage omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at dette princip overholdes. Dette effektivitetsprincip indebærer, at det ikke må gøres praktisk umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at håndhæve sine ligelønsrettigheder.

Dette effektivitetsprincip er ikke implementeret i den danske ligelønslov i dag. Regeringens forslag til ændring af ligelønsloven (L 99) vil heller ikke sikre lønmodtagerne mulighed for at kontrollere, om ligelønsprincippet er overholdt.

Det er HK's opfattelse, at virksomhederne skal forpligtes til at give sine ansatte reel mulighed for at kontrollere, om deres individuelle løn er i overensstemmelse med ligelønsprincippet. Denne kontrol skal muliggøres ved, at de ansatte får adgang til lønoplysninger og virksomhedens kriterier for lønfastsættelse.

For uddybende synspunkter se LO's hørings svar (L 99, bilag 1) og henvendelse fra HK/Danmark og 3F (L 99, bilag 8).

#### **Fremme af dialog med arbejdsmarkedets parter og deres aktive arbejde for ligestilling mv.**

Det er HK's vurdering, at artikel 8b i direktiv 2002/73/EF (ændringsdirektivet til ligestillingsdirektivet) skal gennemføres i dansk lovgivning. Artiklen forpligter medlemsstaten til på passende måde at fremme arbejdsmarkedets parter dialog og aktive arbejde til fremme af ligestilling. Beskæftigelsesministeriet har udtalt, at der ikke er tradition for at lovimplementere denne type regler, og det er heller ikke sket i de øvrige love om forskelsbehandling, hvor underliggende direktiver har tilsvarende bestemmelser.

HK deler ikke synspunktet og mener, at direktiverne med disse artikler tydeliggør og forstærker arbejdsmarkedets parter rolle. Der skal derfor gennemføres regler, som præciserer samspillet og arbejdsdelingen mellem staten og parterne i arbejdet med at fremme ligestilling. Derved har alle aktører bedre mulighed for at tilrettelægge deres arbejde, og der er mere åbenhed og bedre påvirkningsmulighed med henblik på at fremme ligestilling.

Et tilsvarende synspunkt kan anføres vedrørende forskelsbehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005.

#### **Forbud mod forskelsbehandling på grund af alder: betingelsesløs afskedigelse af 65-årige er næppe lovlig**

Forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 4, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005, åbner mulighed for betingelsesløst at afskedige ansatte, der fylder 65 år.

Efter EU-Domstolens afgørelse i Mangold-sagen (Sag C 144/04) er det yderst tvivlsomt, om det er i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet (2002/78/EF). Dommen slog fast, at direktivets artikel 6 er til hinder for en (tysk) lovgivning, som

betingelsesløst undtog arbejdstagere over 52 år fra en lovgivning, som forbyder indgåelse af tidsbegrænsede kontrakter uden objektiv grund.

### **Ny lovgivning vedrørende unge under 18 år er for vidtgående**

HK/Danmark kunne ikke støtte den nye lovgivning, der undtager unge under 18 år fra forbudet om forskelsbehandling på grund af alder (Lov nr. 240 af 27. mart 2006).

Det er vores opfattelse, at ubetingede overenskomstbestemmelser om lav løn til unge er i strid med beskæftigelsesdirektivet (2002/78/EF).

Der skal være proportionalitet mellem lønniveau og de begrænsede opgaver, den unge beskæftiges med. Den lave løn skal kunne begrundes med arbejdsmiljøhensyn, uddannelseshensyn e.l., jf. direktivets artikel 6. Med Mangold-sagen, jf. ovenfor, er dette synspunkt blevet yderligere underbygget.

### **Delt bevisbyrde i afskedigelsessager, der vedrører fravær af særlige familiemæssige årsager**

Ifølge § 4 i den nye lov om ret til fravær af særlige familiemæssige årsager (lov nr. 223 af 22. marts 2006) må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter bestemmelserne i denne lov.

Afskediges en lønmodtager i strid hermed, har denne krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Men det vil kunne være vanskeligt for lønmodtageren at bevise, at afskedigelsen faktisk finder sted af de grunde, der nævnes i § 4.

Som det kendes fra lovgivningen om ligestilling og ikke-forskelsbehandling, bør bevisbyrden indrettes, således at den svage part sikres en effektiv beskyttelse. Der bør derfor indføres delt bevisbyrde i sager efter § 4.

### **Bedre håndhævelse af forbudet mod etnisk forskelsbehandling**

Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling blev oprettet i 2003 under Institut for Menneskerettigheder med grundlag i lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling.

Formålet er at sikre en let og hurtig adgang til at få behandlet sager om forskelsbehandling ud fra race eller etnisk oprindelse.

Det er dog tvivlsomt, om Klagekomitéen har tilstrækkelige beføjelser til at løse opgaven. Der bevilges kun fri proces i få tilfælde, og Klagekomitéen finder selv, at lovgrundlaget er for snærende og bør

justeres, således at der sikres friere adgang til at indstille en klager til fri proces.<sup>1</sup>

HK/Danmark er enig i dette og vil generelt pege på, at det er tvivlsomt, om den danske håndhævelse af forbudet mod etnisk forskelsbehandling er i overensstemmelse med EU-retten.

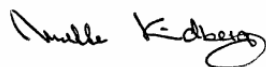
På kønsligestillingsområdet sikres en bedre håndhævelse end på det etniske område (eksempelvis ret til gratis inkasso via Kammeradvokaten i tilfælde, hvor Ligestillingsnævnet har tilkendt klager en godtgørelse, men hvor den indklagede ikke vil betale).

Det er næppe i overensstemmelse med det såkaldte ækvivalensprincip, der groft sagt siger, at medlemsstaterne ikke må sikre EU-baserede krav (her etnisk ligebehandling) ringere end krav (her kønsligestilling) i national ret.<sup>2</sup>

Etnisk ligebehandling er i stigende grad et væsentligt samfundspolitisk anliggende, og hertil kommer, at en forbedret håndhævelse kan være EU-retligt nødvendig. HK skal derfor opfordre til, at lovgrundlaget for Klagekomitéen revideres med henblik på at sikre bedre håndhævelse. En friere adgang til at indstille klager til fri proces er ét forslag, men andre udvidede beføjelser må også overvejes. Et nyt og styrket klageorgan bør have beføjelser, der svarer til Ligestillingsnævnets.

Venlig hilsen  
**HK/Danmark**

Mette Kindberg



---

<sup>1</sup> Forslaget vedrørende fri proces findes i Klagekomitéens årsberetning for 2005, s. 5.

<sup>2</sup> Jf. Andersen, Nielsen og Precht: "Ligestillingslovene", bd. 1, 5. udgave (2005), s. 280-82.