

Svar:

Beskæftigelsesministeriet svarede på Ligestillingsafdelingens høring om PØU alm. del – spm. 39 (FT 2005-06) den 15. maj 2006.

CFU havde besvaret en høring om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik) den 31. oktober 2005 og henviste til dette svar i forbindelse med høringen til PØU's spm. 39. I høringssvaret fra 31. oktober 2005 havde CFU alene bemærkninger til lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik, og disse bemærkninger var behandlet i forbindelse med ændringen af ligelønsloven. Derfor var deres høringsnotat ikke kommenteret i besvarelsen fra 15. maj 2006. Kommentarerne i høringsnotatet til ændringen af ligelønsloven er gentaget nedenfor.

CFU kritiserede lovforslaget for at være utilstrækkeligt i forhold til EU-retten, herunder en effektiv sanktionering af EU-rettens diskriminationsforbud.

Kommentar:

Der er ikke i EU-retten (hverken i lovgivning eller afgørelser) en pligt til at indføre kønsopdelte lønstatistikker. Heller ikke SR-Regeringens lovforslag om kønsopdelte lønstatistikker (den nuværende § 5 a, som foreslås ophævet) har en EU-retlig baggrund.

CFU advarede mod vægtningen af anonymitet og fortrolighed. CFU mente, at de faglige forbund kan forholdes nyttige informationer om lønforskelle.

Kommentar:

Grænsen på grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn er sat af hensyn til den enkelte lønmodtagers anonymitet og for at sikre sammenligning. Et lavere gennemsnit, fx 5 personer i en gruppe, bliver let så lille et antal, at gennemsnittet er for følsomt over for tilfældigheder i fordelingen. Hvis en enkelt person har en særlig høj eller lav løn, vil det kunne påvirke gennem-

snittet så betragteligt, at et sådant gennemsnit ikke korrekt vil kunne sammenlignes med andre gennemsnit eller ens egen løn. Desuden kan kendskab til en eller tos løn fjerne anonymiteten for de øvrige. Datatilsynet har tidligere udtalt, at man ikke kan udelukke, at der kan være tale om behandling af personoplysninger for grupper på 5 med en bestemt arbejdsfunktion. Ved afgørelsen af, om en person er identificerbar, skal alle hjælpemidler, der med rimelighed kan tænkes bragt i anvendelse for at identificere den pågældende, tages i betragtning. Datatilsynet har udtalt til forslaget, at det ikke finder grundlag for at tilsidesætte vurderingen om, at der ikke er tale om personhenførbare oplysninger i persondatalovens forstand.

CFU så et problem i, at lønbegreber kan anvendes, hvor ligelønsproblemer i forhold til fravær skjules.

Kommentar:

Lovforslaget skal sikre gennemskuelighed i forhold til et anvendt lønbegreb for statistikken og stiller derfor krav om, at det forklares. Årsagen til, at der stilles krav om kun at anvende ét lønbegreb skyldes, at den kønsopdelte lønstatistik skal opbygges efter ensartede principper på den enkelte virksomhed for at sikre sammenlignelighed. Det vil blive præciseret. Det er også muligt for de ansatte under den efterfølgende høring og informering evt. at efterspørge en anden opgørelse af lønnen.

CFU gjorde opmærksom på, at de rekvirerede statistikker fra Danmarks Statistik ikke nødvendigvis er retvisende på modtagelsestidspunktet, da de kan bygge på data fra op mod 1½ år fra offentliggørelsestidspunktet. I stedet foretrækkes kvartalsvise opgørelser.

Kommentar:

DS har oplyst, at årslønsstatistikken offentliggøres for det foregående år hvert år i oktober/november måned. Da det er meningen, at virksomhederne kan meddele **DS**, at de gratis ønsker at abonnere på den kønsopdelte statistik, behøver statistikken ikke være mere end 11 måneder gammel, når den behandles i samarbejdsudvalget, hvis virksomheden får statistikken, når den udkommer.

3F fremsendte sine kommentarer den 14. maj 2006, og **HK** den 18. maj 2006. **3F** og **HK** har ønsket at komme med nogle supplerende og uddybende kommentarer til **LO's** høringssvar.

3F og **HK** har fremført følgende synspunkter:

3F og **HK** ønsker et mere effektivt klageorgan for ligestilling.

Kommentar

Til februar 2007 fremsætter beskæftigelsesministeren et lovforslag om oprettelse af et klagenævn for forskelsbehandling. Forslaget indebærer, at der etableres et samlet klagenævn, der kan træffe afgørelse og tilkende godtgørelse i sager vedrørende overtrædelse af det nugældende forbud mod forskelsbehandling. Forslaget vil bl.a. indeholde regler om nævnets kompetence og sammensætning samt om, hvem der kan indbringe sager for nævnet. For-

slaget indebærer ikke en udvidelse af den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling.

3F mener, at ligelønsreglerne bør indeholde en godtgørelsesbestemmelse. Som begrundelse nævnes, at ændringen til ligebehandlingsdirektivet, direktiv 2002/73/EF, indeholder en bestemmelse om, at godtgørelser for at være effektive skal være uden loft.

Kommentar

Direktiv (2002/73/EF) omfatter ligebehandling og ikke ligeløn. Direktivet er implementeret i lov nr. 1385 af 21. december 2005, hvor bl.a. godtgørelsesloftet er ophævet. I retspraksis gives godtgørelse i sager om ligeløn allerede med hjemmel i ligebehandlingslovens § 14. Det følger af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (2006/54/EF), som bl.a. omfatter ligelønsdirektivet, at der skal indføres en godtgørelsesbestemmelse i ligelønsloven svarende til ligebehandlingslovens § 14. (2006/54/EF) skal være implementeret senest den 5. juli 2008.

3F og **HK** henviser til artikel 8b i direktiv (2002/73/EF), hvorefter medlemsstaterne i overensstemmelse med traditioner og national praksis træffer passende foranstaltninger for at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling for at tilskynde regeringen til at få parterne til at arbejde med ligebehandling.

Kommentar

Direktiv (2002/73/EF) eller andre ligestillingsdirektiver forpligter ikke medlemsstaterne til at indføre regler om dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, men arbejdsmarkedets parter arbejder med fremme af ligebehandling ikke mindst inden for samarbejdsaftalernes rammer. Desuden kan der særligt henvises til DA's og LO's rapport om Kvinders & Mænds løn fra august 2003. I snarlig fremtid udgiver LO, DA, ministeren for ligestilling og beskæftigelsesministeren en ligelønsguide til virksomheder, som ønsker at arbejde med ligeløn i dialog med deres ansatte. Sidst men ikke mindst har regeringen indført kønsopdelt lønstatistik på større virksomheder, hvor den kønsopdelte lønstatistik skal drøftes i samarbejdsudvalgene.

3F kritiserer, at regeringen ikke indfører jobvurdering, og at det kønsopdelte arbejdsmarked ikke bekæmpes tilstrækkeligt med 8 specialkonsulenter i Ålborg.

Kommentar

Regeringen har ingen planer om at indføre jobvurdering, fordi et sådant spørgsmål hører under overenskomsterne, og derudover er risikoen for, at et jobvurderingssystem vil føre til nye kønsmæssige skævheder, alt for stor. Der vil løbende blive taget initiativer til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked inden for hele Beskæftigelsesministeriets område.

3F og **HK** mener, det er tvivlsomt om Danmark har gennemført de nødvendige foranstaltninger for at sikre ligelønsprincippet. **3F** og **HK** henviser i den forbindelse til lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik (L 99), nu lov nr. 562 af 9. juni 2006.

Kommentar

Forholdet til EU-retten er belyst i bemærkningerne til lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik, og regeringen er af den opfattelse, at EU-lovgivningen overholdes i forhold til ligeløn.

3 F og **HK** vil gerne have mere evaluering, overvågning og kvalificering og henviser til, at de gerne vil have et uafhængigt videnscenter, kulegravet og sammenskrevet ligestillingslovgivningen, nedsættelse af et ligestillingsudvalg i Folketinget, og at mainstreaming bliver anvendt i større grad.

Kommentar

Beskæftigelsesministeriet har tidligere forelagt spørgsmålet om oprettelse af et uafhængigt videnscenter for Ligestillingsafdelingen i forbindelse med høringen til (L 17) til gennemførelse af ændringen til ligebehandlingsdirektivet (2002/73/EF).

Ligestillingsafdelingen bemærkede i den forbindelse: *Der er mange aktører, organer og institutioner i Danmark, der arbejder med ligestilling, herunder både permanent og ad hoc, blandt andet universiteterne, Institut for Menneskerettigheder, Socialforskningsinstituttet, KVINFO og Ligestillingsnævnet. Der bliver udført uafhængig forskning, og implicit i sådanne undersøgelser/forskningsdokumenter kan ligge henstillinger, som vil kunne blive genstand for politiske overvejelser, ligesom Ligestillingsnævnets afgørelser har givet anledning til ny regelfastsættelse. I ændringsdirektivet opregnes en række opgaver, som landene skal varetage i ligestillingsarbejdet, men der stilles ikke krav om, at alle opgaver skal løses i samme organ. De allerede eksisterende organer vurderes at varetage de arbejdsopgaver. Kommissionen har ved et uformelt møde med medlemslandene om implementering af direktivet i juli 2005, hvor den danske repræsentation i Bruxelles var til stede, bekræftet dette og givet udtryk for, at det er den konkrete varetagelse af de i direktivet beskrevne arbejdsopgaver, der er afgørende for, om direktivet er korrekt implementeret, og at det er ligegyldigt om der er et eller flere organer.*

Beskæftigelsesministeriet kan henholde sig til dette svar.

Beskæftigelsesministeriet har ingen planer om at foretage en kulegravning af ligestillingslovgivningen.

Beskæftigelsesministeriet har ingen kommentarer til nedsættelse af et ligestillingsudvalg i Folketinget, da spørgsmålet hører under Folketinget og behandles i henhold til Folketingets forretningsorden.

Beskæftigelsesministeriet arbejder systematisk med mainstreaming, idet alle lovforslag skal ledsages af et supplerende notat om de ligestillingsmæssige konsekvenser af lovforslaget.

3F og **HK** mener reglerne om unge under 18 år er for vidtgående. **HK** ønsker forbudet mod forskelsbehandling på grund af alder udvidet, således at ansatte, der fylder 65 år, ikke kan afskediges på grund af alder. **3F** mener ikke, at forbudet håndhæves tilstrækkeligt.

Kommentar

Beskæftigelsesministeriet mener, at EU-retten er overholdt med det gældende forbud mod forskelsbehandling. Regeringen har desuden fremsat lovforslag om at hæve aldersgrænsen for at afskedige på grund af alder til 70 år. Hvad angår håndhævelse henvises der til planerne om at oprette et klagenævn.

HK vil have forbedret beskyttelsen mod repressalier/viktimisering.

Kommentar

De danske regler om viktimisering afspejler de EU-retlige forpligtelser.

HK ønsker gennemført regler om delt bevisbyrde i sager om ret til fravær af familiemæssige årsager.

Kommentar

Delt bevisbyrde er indført til implementering af EU-retten om ligebehandling og forskelsbehandling. Lov nr. 240 af 27 marts 2006 implementerer forældreorlovsdirektivet (96/34/EF). Forældreorlovsdirektivet er kun omfattet af reglerne om delt bevisbyrde i det omfang, der er tale om forskelsbehandling på grund af køn.